

TÖÖPUNALIPU ORDENIGA TARTU RIIGLIK ÜLIKOOL

Kinnitan

Teadusala prorektor

prof. *CA*
"29" aprill



EKP KK Kirjastuse trüükikoja sotsiaalse arengu
plaani aluste koostamine aastaks 1981 - 1990

TÖÖTAJATE KOMMUNISTLIK KASVATUS

Täidetud lepingu T - 008 järgi

Teadusliku Uurimistöö Osakonna
juhataja asetäitja

T. Kello
..... T. Kello

Kommunistliku kasvatuselabori
juhataja, filosoofiakandidaat

P. Kenkmann
..... P. Kenkmann

Teema juhendaja, filosoofia-
kandidaat

P. Kenkmann
..... P. Kenkmann

Vastutav täitja, ajalookandi-
daat

H. Dsiis
..... H. Dsiis

SISUKORD

	Sissejuhatus	3
I	Töötajate poliitiline ja ühiskondlik organiseeritus	4
II	Ühiskondlike organisatsioonide prestiiž	16
III	Ühiskondlik aktiivsus	22
	3.1. Ühiskondlike ülesannete arv	22
	3.2. Ühiskondlikesse ametitesse valimine	27
	3.3. Ühiskondliku töö ulatus	31
	3.4. Ühiskondliku töö sisu	37
	3.5. Ühiskondlikule tööle kulutatud aeg	41
IV	Töötajate avalikud esinemised	48
	4.1. Avalike esinemiste sagedus	48
	4.2. Töötajate avalike esinemiste teemad	55
V	Poliittheridus	65
VI	Sotsiaalne orienteeritus	72
	6.1. Orienteeritus ühiskondlikule tegevusele	73
	6.2. Orienteeritus kutsetööle	79
	6.3. Väärtushinnangute omavahelised seosed	88
	Lõppsõna	93
	Venekeelne resümee	100

SISSEJUHATUS.

Ühiskondlik-poliitiline elu on iga tootmiskollektiivi kesksemaid valdkondi. Seetõttu kuulub ka sotsiaalse arengu juhtimisel tähtis koht töötajate ühiskondliku aktiivsuse laiendamisele, kommunistlikule kasvatusle.

Käesolevas aruandes on antud ülevaade EKP Keskkomitee Kirjastuse kollektiivi ühiskondliku aktiivsuse tähtsamatest avaldustest. Kõne all on osavõtt ühiskondlike organisatsioonide tegevusest, ühiskondlike ülesannete ulatus ja nende täitmine, töötajate avalikud esinemised, poliitharidusvõrgu kaudu oma teadmiste täiendamine, kutsetöö ja ühiskondliku tegevuse koht töötajate väärtusorientatsioonides.

Nimetatud ühiskondliku aktiivsuse näitajate analüüs tööstajaskonna põhirühmade kaupa annab aluse kogu ühiskondliku elu detailsemaks planeerimiseks kollektiivis kujunenud reaalsest olukorrast lähtudes.

I TÖÖTAJATE POLIITILINE JA ÜHISKONDLIK ORGANISEERITUS.

Töötajate ühiskondliku organiseerituse ja aktiivsuse esmasteks näitajateks on kollektiivi liikmete parteilisus, samuti nende kuulumine ettevõttes tegutsevatesse ühiskondlikesse organisatsioonidesse. Nende näitajate kohta analüüsi teostamiseks ei piisa ainult partei- ja teiste organisatsioonide liikmeskonna arvukuse kindlakstegemisest. On vaja määrata ühiskondlike organisatsioonide liikmete osakaal nii üksikutes tootmisloikudes kui ka ettevõttes tervikuna, et analüüsida nende organisatsioonide mõjujõudu. Edasi tuleb selle kaudu selgitada välja võimalikud reservid liikmeskonna laiendamiseks ning kõnealuste organisatsioonide mõju suurendamiseks kollektiivi alaosades. Kõike seda saab üldiselt teha ka statistilise materjali analüüsi põhjal.

Teine ja oluliselt tõsisem ülesanne on eri organisatsioonide kvalitatiivse koosseisu kindlakstegemine, mis ongi peamine eesmärk uurimuse käesoleva etapi teostamisel. Selline analüüs on suhteliselt kergemini teostatav partei- ja komsomoliorganisatsiooni kui vähem massiliste puhul. Raskemini on teo- line statistilistele materjalidele tuginedes läbiviidav vaid massiliste ja spetsiaalsete organisatsioonide liikmeskonna kohta.

Töötajate organiseeritus ning iga organisatsiooni liikmeskonna koosseis annab ühelt poolt tunnistust vastava organisatsiooni autoriteedist kollektiivis. Teiselt poolt lubab see hinnata, kui võrd mõjukas on üks või teine organisatsioon ideelis-poliitilise töö kanalina, millise osa ettevõtte või tema üksikute allosade töötajaskonnast haarab ta oma vahetu mõju sfääri ja kui kaalukas on tema liikmeskonna mõju kollektiivi organiseerimata liikmetele.

Saamaks täpsemat ülevaadet parteiorganisatsiooni koosseisu kohta, vaatleme seda algul statistiliste andmete alusel. Viimase viie aasta (1976-1980) jooksul on organisatsiooni liikmeskond vähenenud 6 inimese võrra, moodustades 1980. aastal 37 liiget. Partei ei forsseeri oma ridade kasvu. Viimaste partei-kongresside otsuste alusel peavad parteiorganisatsioonid avaldama reguleerivat toimet oma ridade kasvule, arvestades erinevate sotsiaalsete gruppide arvukust ja osatähtsust ettevõttes ja parteiorganisatsioonis. Samal ajal tuleb enam tähelepanu pöörata ridade kasvu kvalitatiivsetele näitajatele, nagu vastuvõetute haridusliku ja professionaalse ettevalmistuse tase. Kui 1976. aastal moodustasid töelised 69,6 protsenti parteiorganisatsiooni liikmeskonnast, siis 1980. aastal oli see näitaja juba 59,4 protsenti. Seega on kommunistide arvukuse vähenemine toimunud töeliste arvel.

Parteiorganisatsiooni elujõud väljendub paljuski selles, kuidas tema read täienevad noorte töeliste, eelkõige kommunistlike noorte arvel. Selles valdkonnas pole ettevõttes viimastel aastatel mingit edu saavutatud - alates 1978. aastast pole ühtegi kommunistlikku noort parteiorganisatsiooni vastu võetud. Ka hariduslikus plaanis on olukord ebaseadus : ridade kahanemi-

ne on toimunud eelkõige kõrg- ja keskharidusega töötajate arvel. Stabiilseks on jäänud vaid alg- ja mittetäieliku keskharidusega kontingendi osa parteiorganisatsioonis.

Järgnevalt vaatleme kommunistide esindatust erinevates tootmisloikudes 1980.a. seisuga (tabel 1).

Tabel 1

Kommunistide osakaal tootmisloikudes (%-des)

Kokku	Admin. ja osakonnad	Kõrgtrüki jaoskond	Brošeerimis jaoskond	Ofsetitseh	Ladumistseh	Remondimehhanika tseh
8,1	14,0	15,3	5,1	4,4	4,1	10,0

Nagu tabelist nähtub, on kommunistide esindatus erinevates tootmisloikudes erinev ning pole proportsionaalne vastava all-osa töötajaskonna arvukusega.

Toodud andmed on küll täpsed, ent nad ei võimalda siduda kuulumist NLKP-esse teiste kollektiivi liikmeid iseloomustavate tunnustega, sealhulgas nendega, mis saadi töötajate küsitlusel. Seetõttu toetume järgnevas detailsemas analüüsis küsitluse andmetele. Viimased lähevad absoluutarvudes mõnevõrra lahku ülal esitatud parteibüroo andmetest. Küsitluse metoodikat arvestades on mõneprotsendine viga vältimatu. See erinevus on aga küllalt väike ja ei muuda oluliselt suhte arve, proportsioone jms., mida küsitlusandmetest ennekõige välja tooma asume.

Küsitlusandmete järgi, mida osaliselt juba küsitluse põhitulemuste esitusele pühendatud etapiaruandes puudutasime, on ettevõtte iga üheksas töötaja kommunist, siinjuures on meeste hulgas kommuniste 2,6 korda enam kui naistöötajate seas.

Vastupidine on olukord kommunistlike noorte osas - naistest on selle organisatsiooni tegevusega hõivatud kaks korda suurem osa kui meestest.

Organisatsiooni tähtis tunnus on tema liikmeskonna vanuseline koosseis. Komsomoliorganisatsiooni põhiosa moodustavad kuni 24 aasta vanused töötajad. Parteioorganisatsioon on oma vanuseliselt koosseisult suhteliselt "eakas" : ligemale poole (43,8 %) kogu liikmeskonnast moodustavad 40 - 44 ja 50 - 54 aastased töötajad.

Parteilisuse seos haridusega (tabel 2), näitab, et kommuniste on suhteliselt kõige enam kõrgharidusega töötajate hulgas (38,7 %).

Tabel 2

Töötajate parteiline kuuluvus sõltuvalt haridusest (%-des)

Jrk. nr.	Parteiline kuuluvus	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või kesk-eri-haridus	Kõrg-haridus
1.	NLKP liige või liikmekandidaat	11,3	-	-	6,1	-	9,9	38,7
2.	ÜLKNÜ liige	12,3	-	-	3,0	-	18,1	3,2
3.	Parteitu	76,4	100,0	100,0	90,9	100,0	72,0	58,1

Tervikuna moodustavad kõrg-, samuti ka kesk- ja keskeriharidusega töötajad poliitiliselt kõige organiseerituma kollektiivi osa. Võimalusi parteioorganisatsiooni laiendada kesk- ja keskeriharidusega töötajate arvelt peaks olema, kuna 18,1 % neist kuulub

komsomoliorganisatsiooni.

Juba tabeli 1 andmeist nähtus, et eri tootmisloikudes töötajaist kuulub parteiorganisatsiooni erinev osa. Samane on olukord komсомoliorganisatsiooni puhul (sõltuvalt kollektiivi allosade erinevast vanuselisest koosseisust pole kommunistide ja ÜLKNÜ liikmete osakaal otse kõrvutatav). Võime aga nentida, et ilmsiks saavad erinevused põhiliste kollektiivi allosade töötajate haaratuses partei- ja komсомolitöoga. Kui tüüpiliselt ei kuulu kummasegi organisatsiooni kolm neljandikku allüksuse töötajaist või rohkemgi, on brošeerimis- ning eriti kõrgtrüki- jaoskonnas poliitiline organiseeritus märksa kõrgem.

Uurides poliitilist organiseeritust sotsiaalse seisundi alusel (tabel 3), näeme, et nii tööliste kui ka ITP ja teenistujate hulgas on poliitilistest organisatsioonidest eemalejäänuid võrdne hulk - üle kolme neljandiku.

Tabel 3

Töötajate kuuluvus NLKP-sse ja ÜLKNÜ-sse sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Parteiline kuuluvus	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölised
1.	NLKP liige või liikmekandidaat	11,0	18,9	8,1
2.	ÜLKNÜ liige	12,4	4,1	15,3
3.	Parteitu	76,7	77,0	76,6

ITP ja teenistujate puhul tähendab selline poliitilise organiseerituse aste parteiorganisatsiooni, töölistel komсомoliorganisatsiooni suhteliselt suuremat osakaalu.

Siinkirjeldatud tulemused lubavad töötajate poliitilise

organiseerituse kohta välja tuua järgmisi asjaolusid :

1. EKP KE Kirjastuse trükikoja ees seisvaid ülesandeid ja kollektiivi arengu probleeme arvestades on vajalik senisest suurem tähelepanu poliitilise organiseerituse tõstmisele, seda eelkõige kesk-, keskeri- ja kõrgharidusega töötajate arvel. Kasvubaasi selles osas peaks olema. Samuti näitavad andmed, et töötajate eri rühmad on poliitiliste organisatsioonide tegevusega hõivatud ebahühtlaselt. Parteiorganisatsiooni enda pädevusse kuulub otsustada, kas need erinevused on paratamatud või on tegemist teatud ebakohtadega senises organisatsioonilises tegevuses. On aga selge, et criti parteilise tuumiku ebahühtlus ei saa jätta avaldamata oma mõju kogu parteitöö kaalule kollektiivis.

2. Senisest suuremat tähelepanu oleks vaja noorte organisatsioonilisele ja ideelis-poliitilisele ettevalmistusele, seda enam, et nad moodustavad potentsiaalse baasi parteiorganisatsiooni kasuks. Olukorras, kus on kehtestatud üldine keskharidus, lülitub enamus noori poliitilisse ellu komsomoliorganisatsiooni kaudu. Noorte lülitumine töömeheellu vahetult pärast keskhariduse omandamist seab ka administratsiooni ja ühiskondlike organisatsioonide ette uued ülesanded. Üha tähtsamaks probleemiks sotsiaalse elu planeerimisel kujuneb keskharidusega noorte lülitumine töömaailma. Soodsa töö ja ühiskondliku atmosfääri loomine on põhitee kujundamiseks noorte suhtumist töösse, nende sotsiaalset eneseteadvust kollektiivis, aga samuti suurendamiseks nende ühiskondlikust elust osavõtu aktiivsust. Komsomoliorganisatsiooni sihipärasem ja senisest aktiivsem osalemine selles töös oleks alus ka organisatsiooni enda autoriteedi tõusule.

Järgevalt analüüsime töötajate kuulumist teistesse ühiskondlikesse ja spetsiaalsetesse organisatsioonidesse.

Vastavalt küsitluse tulemustele saame vaadeldavad organisatsioonid reastada liikmeskonna arvukuse alusel järgmiselt :

Tabel 4

Ühiskondlike organisatsioonide liikmeskond
(% töötajaskonnast)

1. Kehakultuurikollektiiv	27,4
2. ÜIRÜ	13,0
3. Alalised tootmisnõupidamised	11,8
4. Ühing "Teadus"	7,9
5. Rahvamalev	6,9
6. Seltsimehelik kohus	1,5

Tuleb muidugi arvestada, et tulenevalt organisatsioonide spetsiifikast on nende liikmeskond ka paratamatult erinev. Samuti osalevad paljud töötajad üheaegselt mitme organisatsiooni tegevuses. Nagu analüüs soolise ja vanuselise eripära alusel näitas, enamuse vaadeldavate organisatsioonide liikmeskonnas ülekaalus mehed. Väga madalat aktiivsust ilmutasid ka kuni 24 aastased töötajad. Sealt edasi vanuse kasvades, aktiveerub ka osalemine erinevate organisatsioonide tegevuses. Aktiivseimad on 30 - 49 aasta vanused.

Tabelis 5 on ära näidatud töötajate osalemine erinevate organisatsioonide tegevuses sõltuvalt haridustasemest. Hariduse kasvuga intensiivistub ka osavõtt, saavutades maksimumi kõrgharidusega töötajate juures.

Andmed olukorra kohta ettevõtte allüksustes on toodud tabelis 6. Välja arvatud kõrgrüüli- ja brošeerimisjaoskond on teiste allüksuste töötajad - kuigi erineval määral - kõigi vastluse all olevate organisatsioonide liikmeks. Teistest suhteliselt enam osalevad ühiskondlikus elus mitmesugustes organisat-

Kuulumine ühiskondlikesse organisatsioonidesse sõltuvalt
haridusest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeri- haridus	Kõrghari- dus
1.	Rahvamalev	6,9	-	-	9,7	8,7	5,0	19,2
2.	Kehakultuurikollek- tiiv	27,4	20,0	46,2	25,0	20,8	25,8	37,9
3.	Ühing "Teadus"	7,9	-	-	-	13,0	4,5	40,7
4.	ÜLRÜ	13,0	20,0	16,7	9,4	21,7	8,2	37,9
5.	Seltsimehelik kohus	1,5	-	-	-	-	1,7	3,8
6.	Tootmisnõupidamised	11,8	20,0	8,3	6,5	13,0	8,3	37,9

Kuulumine ühiskondlikesse organisatsioonidesse sõltuvalt
tootmisloigust (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki-jaoskond	Brošeerimis-jaoskond	Ofseti-tsehh	Ladumis-tsehh	Remondi-mehhanika-tsehh
1.	Rahvamalev	6,9	5,7	-	7,7	5,2	9,4	11,1
2.	Kultuurikollektiiv	27,4	28,1	36,4	11,5	23,2	30,8	44,4
3.	Ühing "Teadus"	7,9	12,5	10,0	-	9,4	1,6	14,8
4.	ÜLRÜ	13,0	17,2	9,1	-	9,3	7,6	44,4
5.	Seltsimhelik kohus	1,5	1,9	-	3,8	1,1	-	3,7
6.	Pidevad tootmisnõupidamised	11,8	26,3	-	3,8	7,2	11,1	11,1

sioonides liikmeksolemi kaudu remondi- mehhaanikasekhi töötajad samuti need, kes kuuluvad administratsiooni ja osakondade alla.

Kui võtta aluseks töötajate rahvus, määratuma ankeedi täitmise keele järgi (tabel 7), siis siin on silmatorkavad lahku- nekud kahe organisatsiooni osas : rahvamalev ja kehakultuurikol- lektiiv. Esimese töös osalevad märksa intensiivsemalt vene rah- vusest ja teise tegevuses eesti rahvusest töötajad. Tervikuna on eestlaste osavõtt ühiskondlike organisatsioonide tegevusest nende andmete järgi suurem.

Tabel 7*

Kuuluvus ühiskondlikesse organisatsioonidesse sõltuvalt keelest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	Eesti	Vene
1.	Rahvamalev	6,9	5,9	12,8
2.	Kehakultuurikollektiiv	27,4	30,3	9,8
3.	Ühing "Teadus"	7,9	8,1	7,3
4.	ÜLRÜ	13,0	12,3	16,7
5.	Seltsimehelik kohus	1,5	1,7	-
6.	Pidevad tootmisnõupidamised	11,8	11,3	14,3

Insener-tehnilise personali ja teenistujate ühiskondlikus elus osalemine on võrreldes töölistega märksa kõrgem (tabel 8). Kõige enam avaldub see erinevus osavõtus ühingu "Teadus", ÜLRÜ ja alaliste tootmisnõupidamiste tegevusest.

Kui lähtuda töötajate poliitilisest organiseeritusest (tabel 9) näeme, et kommunistid on oluliselt intensiivsemalt lülitunud ka teiste organisatsioonide tegevusse. Kommunistlike

noorte osavõtt on seevastu võrreldes nii kommunistide kui ka parteitutega kõige tagasihoidlikum. Ilmselt on asi mitte ÜLKNÜ liikmete eemalejäämises, vaid üldse noorte väheses hõlvatus kollektiivis tegutsevate organisatsioonide tüttesse.

Tabel 8.

Kuuluvus ühiskondlikesse organisatsioonidesse
sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	ITP ja teenistujad	Töelised
1.	Rahvamalev	6,9	4,6	7,7
2.	Kehakultuurikollektiiv	27,5	30,0	26,6
3.	Ühing "Teadus"	8,0	18,8	4,4
4.	ÜLRÜ	13,0	22,2	9,9
5.	Seltsimehelik kohus	1,5	3,0	1,0
6.	Pidevad tootmisnõupidamised	11,8	24,3	7,7

Tabel 9.

Kuulumine ühiskondlikesse organisatsioonidesse
sõltuvalt parteilisusest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	NLKP	ÜLKNÜ	Parteitu
1.	Rahvamalev	7,2	18,2	0,0	7,2
2.	Kehakultuurikollektiiv	28,4	46,2	15,2	28,3
3.	Ühing "Teadus"	8,3	29,2	3,0	6,8
4.	ÜLRÜ	13,6	33,3	6,1	12,3
5.	Seltsimehelik kohus	1,5	9,5	0,0	1,0
6.	Pidevad tootmisnõupidamised	12,4	40,0	3,0	10,5

Kokkuvõtteks märkigem, et töötajate kuuluvus kollektiivides tegutsevaisse organisatsioonidesse on niisama erinev nagu kuulumine parteisse ja komsomoli, sõltudes haridusest, vanusest, tootmisloigust, sotsiaalsest seisundist, parteilisusest jne.

Käesolevas aruandes ei saa me anda hinnangut kõnealuste organisatsioonide liikmeskonna suurusele või seada üles kontrollarve olukorra muutmiseks - need ülesanded tuleb täita vastavate organisatsioonide juhtorganeil parteikomitee suunamisel. Teatud võrdlusandmed võiksid olla aluseks olukorra hindamisel ja selle fikseerimisel, kui suur on iga organisatsiooni osakaal töötajaskonna eri rühmades.

II ÜHISKONDLIKE ORGANISATSIOONIDE PRESTIIŽ

Olles andnud ülevaate töötajate poliitilisest ja ühiskondlikust organiseeritusest, käsitleme edasi nende organisatsioonide prestiiži töötajaskonnas. Töötajate hinnanguid samadele organisatsioonidele mõõdeti ankeedis viiepallise intensiivsuskala - "väga tähtis", "tähtis", "pole tähtis", "vähe tähtis", "ei tea" - abil. Seega tähistab prestiiž siinkohal iga organisatsiooni osa, tema mõjukust kollektiivi elus.

Hinnangute tulemused on järgnevas analüüsis esitatud aritmeetiliste keskmiste abil : mida suurem on keskmise arvuline väärtus, seda kõrgemad hinnangud on töötajad andnud ankeedis sellele organisatsioonile.

Kõigi küsitletud töötajate hinnangute alusel kujunes ühiskondlike organisatsioonide prestiiži järgmine pingeriida :

1. Ametiühing	3,94
2. Kehakultuurikollektiiv	3,26
3. Seltsimehelik kohus	2,42
4. Rahvamalev	2,34
5. ÜIRÜ	2,25
6. Ühing "Teadus"	2,14

Kõige prestiižikamateks on kollektiivis seega ametiühinguorganisatsioon ja kehakultuurikollektiiv, pingerea lõpetab ühingu "Teadus" algorganisatsioon. Niisugune järjestus on ootuspärane.

Et kõige suurema mõjukusega hinnatakse kõige arvukamad organisatsioonid, ja vastupidi, madalalt hinnatakse väikesearvulisi organisatsioone, on selgunud ka teistes ettevõtetes. Hinnanguid ise on aga madalad ning kõnelevad sellest, et hulk käsitletud töötajaid on vaadeldavate organisatsioonide mõju väheseks pidanud.

Analüüs töötajate soo järgi näitas, et meeste hulgas on vaadeldavad organisatsioonid (peale ametiühingu) prestiižikamad, samuti nagu oli ka meeste osa nende organisatsioonide liikmeskonnas arvukam. Samuti oli erinev ka erineva vanusega töötajate arvamus; kõige kriitilisema suhtumise poolest paistis silma 25-34 aastased.

Tabel 10 toob ära hinnangud tootmislohkude kaupa. Ka sel alusel on hinnangute erisused arvestatavad. Nii on administratsiooni, osakondade ja laboratooriumi esindajad kõiki vaadeldavaid organisatsioone v.a. ÜLRÜ hinnanud keskmisest madalamalt. Vastupidiseks on kujunenud kõrgtrüki jaoskonna ja mehhaanikatschhi töötajate hinnangud, kelle suhtumine nimetatud organisatsioonidesse on võrreldes teistega oluliselt positiivsem (v.a. ametiühingu prestiiž remondi-mehhaanikatschhis). Ülejäänud tootmislohkudes nii ühesuunalist suhtumist, kas siis positiivset või negatiivset, ei ole võimalik täheldada (v.a. brošeerimisjaoskond, kelle kollektiivi suhtumine ühingu "Teadus" ja ÜLRÜ tegevusse on silmatorkavalt negatiivne).

Hinnangud töötajate sotsiaalsetesse gruppidesse jagunemise alusel (tabel 11) näitavad, et ametiühingu ja rahvamaleva tegevust hindavad töölisel positiivsemaks kui ITP ja teenistujad. Samal ajal selliste organisatsioonide nagu kehakultuurikollektiiv, ühing "teadus" ja ÜLRÜ tööd hindab insener-tehniline per-

Ühiskondlike organisatsioonide prestiiži hindamine sõltuvalt
tootmisloigust \bar{x}

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki jaoskond	Brošee- rimis- jaoskond	Ofseti- tsehh	Ladumis- tsehh	Remondi- mehhaanika- tsehh
1.	Ametiühing	3,94	3,77	4,36	4,26	4,01	3,91	3,59
2.	Rahvamalev	2,34	2,12	2,73	2,38	2,42	2,17	2,74
3.	Kehakultuurikollektiiv	3,26	3,18	3,82	3,62	3,08	3,15	3,77
4.	Ühing "Teadus"	2,14	2,09	2,10	1,89	2,05	2,23	2,63
5.	ÜLRÜ	2,25	2,26	2,36	1,74	2,10	2,29	3,15
6.	Seltsimehelik kohus	2,42	2,25	3,46	2,19	2,35	2,49	2,67

sonal töölistest kõrgemalt. See on ka mõistetav, kuna viimati nimetatud organisatsioonide töösse on ITP ise lülitunud märksa intensiivsemalt. Erinevate hinnangute tõlgendamisel tuleb arvesse võtta ka ITP enda kõrgem enesehinnang, mis avaldub suhtumises suurelt osalt spetsialistide poolt juhitud organisatsioonide tegevusse.

Tabel 11.

Ühiskondlike organisatsioonide prestiiži hindamine
sõltuvalt küsitletute sotsiaalsest seisundist \bar{x}

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölisel
1.	Ametiühing	3,94	3,76	4,00
2.	Rahvamalev	2,34	2,24	2,37
3.	Kehakultuurikollektiiv	3,26	3,37	3,22
4.	Ühing "Teadus"	2,14	2,30	2,03
5.	ÜLRÜ	2,25	2,35	2,22
6.	Seltsimehelik kohus	2,42	2,36	2,44

Kommunistide suhtumine kõigisse vaadeldavatesse organisatsioonidesse (tabel 12) on võrreldes parteitutega märgatavalt positiivsem. Eriti puudutab see rahvamaleva, ühingu "Teadus" ja seltsimeheliku kohtu hindamist - tegemist on organisatsioonidega, mis täidavad parteiorganisatsiooni suunamisel kollektiivis olulisi poliitilisi ja kasvatuslikke funktsioone. Kõige kriitilisem on, nagu kinnitab ka eelnevate uurimuste praktika, kollektiivi parteitute osa suhtumine.

Tehes esitatust kokkuvõtet, võime tõdeda, et töötajate erinevate kategooriate hulgas on suhtumine vaadeldavatesse

Tabel 12.

Ühiskondlike organisatsioonide prestiiži hindamine
sõltuvalt käsitletute parteilisusest \bar{x}

Jrk. nr.	Ühiskondlik organisatsioon	Kõik	NLKP	ÜLKNÜ	Parteitud
1.	Ametiühing	3,91	4,00	4,23	3,85
2.	Rahvamalev	2,34	3,13	2,32	2,22
3.	Kohakultuurikollektiiv	3,29	3,75	3,74	3,14
4.	Ühing "Teadus"	2,16	3,03	2,23	2,00
5.	ÜLRÜ	2,28	2,84	2,44	2,17
6.	Seltsimehelik kohus	2,42	3,09	2,65	2,28

organisatsioonidesse tugevasti diferentseeritud. Kasvatustöös, töötajate aktiivsuse arendamisel jms. tegevuses on vaadeldud ühiskondlike organisatsioonidel kaalukas osa. Nende mõju sõltub aga oluliselt töötajaskonnas kujunenud suhtumisest, mida üldis-
tatult väljendabki prestiiž. Järelikult on vaadeldud ühiskond-
like organisatsioonide mõju kasv sõltuv sellest, mil määral töö-
tajad mõistavad nende tegevust. Sellelt seisukohalt vaadates
pole liigne töö, mida tehakse kõigi organisatsioonide liikmes-
konna laiendamisel. Osavõtt organisatsiooni tegevusest endast
võimaldab töötajail mõista selle taotlusi ning tugevdab nii
organisatsiooni mõju. See on kaalutlus, mis käib mõnevõrra
vastu küllaltki levinud arvamusele ühiskondlike organisatsoo-
nide liikmeskonna kasvu forsseerimise ebasoovitavusest. Fors-
seerimine pole vajalik, liikmeskonna laiendamine - pöörates
suuremat tähelepanu noortele - aga looks laiemal pinnal ka soid-
samale suhtumisele. Üeldu kõrval vajab jätkuvat tähelepanu kõi-

gi organisatsioonide töö sisuline parendamine. Suhteliselt madalad hinnangud osutavad ametiühingu kui kõige massilise-
ma töötajate organisatsiooni töö tõhustamise vajadusele.

III ÜHISKONDLIK AKTIIVSUS.

Kollektiivi poliitiline ilme ja arengutase avaldub olulisel määral selles, kuid võrd tema liikmed on hõlmatud ühiskondliku tööga, milline on nende faktiline osavõtt sellest ja kuidas nad hindavad enda poolt tehtut. Ühiskondlikku tööd saab praktilistel eesmärkidel uurida paljudest aspektidest. Kõige lihtsam on välja selgitada ühiskondliku tööga hõivatus ja selle koormuse jaotumine kollektiivi liikmete vahel. Sellise analüüsi puhul opereeritakse tavaliselt andmetega, mis laekuvad ühiskondlikesse organisatsioonidesse nende tegevuses osalemise kohta. Sel teel saab ülevaate eelkõige inimeste formaalsest osavõtust ühiskondlikust elust, ilma et see võimaldaks alati määratleda sisulist tööd. Eelmisest sisukam näitaja on ühiskondlike ülesannete täitmiseks kulutatud aeg. Seos ühiskondlike ülesannete hulga ja nende täitmiseks kuluva aja vahel võimaldab juba täpsemini määratleda töötajate erinevate gruppide ühiskondliku töö koormust. Selle näitaja väljatoomine annab veel võimaluse konkreetsemalt välja selgitada ühiskondliku aktiivsuse reservid ja näidata ära need töötajate grupid, kes küll formaalselt võivad olla hõivatud, kuid sisuliselt on tõsisest ühiskondlikust tööst eemal.

Peale ühiskondliku töö mahu väärrib tähelepanu selle sisu: millistesse valdkondadesse on suunatud töötajate ühiskondlik aktiivsus ja millised proportsioonid on välja kujunenud erineva-

te valdkondade vahel. Peale selle vajab väljaselgitamist ühiskondliku töö ulatus - määratlenda, kas töötajate ühiskondlikud kohustused seonduvad oma tootmisloigu, oma ettevõttega või tegeletakse ka ettevõtte-väliste probleemidega ja kui tegeletakse, siis millise intensiivsusega. Praktikas tuleb sageli ette olukordi, kus üksikutele juhtivatele töötajatele, spetsialistidele või siis aktiivsetele töölisedel on suur ühiskondliku töö koormus, nende peamine aktiivsus on aga suunatud ettevõtte välisesse sfääri ja ei kajastu oma kollektiivis. Vaid tervikuna annavad need näitajad pildi töötajate erinevate gruppide ühiskondlikust aktiivsusest, näidates ühelt poolt juba saavutatut ja teiselt poolt kujutades endast lähtematerjali töötajate ühiskonnaaktiivsuse edasise laiendamise planeerimiseks.

3.1 Ühiskondlike ülesannete arv.

Vaatleme kui võrd ulatuslikult on kollektiivi liikmed seotud ühiskondlike ülesannetega ja kuidas need jaotuvad töötajate erinevate gruppide vahel. Ankeedi täitmise ajal kandis kogu kollektiivi ühiskondliku töö raskust umbes üks kolmandik töötajast. Need on inimesed, kes on seotud kas ühe või mitme ühiskondliku ülesandega. Võrreldes naistega on mehed oluliselt enam lülitunud ühiskondlikku ellu.

Koormuse jaotumise analüüs vanuse järgi näitas, et ühiskondlikus elus osalevad suhteliselt aktiivsemalt keskealised - 35-54 aastased töötajad. Kõige tagasihoidlikumalt võtavad ühiskondlikust tööst osa kuni 24. aastased. Mõlemad näitajad võib lugeda põhjendatuks.

Järgnevalt vaatleme ühiskondliku töö seost töötajate haridusega (tabel 13). Siin ilmneb kindel seaduspärasus - hariduse

tõusuga kaasneb ka aktiivsuse tõus. Kõige kõrgem on see kõrgharidusega töötajate hulgas, kelledest 70 protsendil tuleb täita ühte või rohkemat ühiskondlikku ülesannet.

Tabel 13.

Ühiskondlike ülesannete hulk sõltuvalt haridusest
(%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlike ülesannete hulk	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Praegu ei ole	52,4	75,0	46,2	66,7	54,2	55,0	19,4
2.	Mõnikord ühekordsed ülesanded	15,0	-	23,1	21,2	16,7	14,3	9,7
3.	Üks pidev ülesanne	22,8	25,0	30,8	12,1	20,8	21,2	41,9
4.	Paar pidevat ülesannet	9,9	-	-	-	8,3	9,5	29,0

Töötajad 9-, 10-, 11-klassilise või keskeriharidusega täidavad ühiskondlikke ülesandeid kollektiivi keskmise tasemel, vähem kui 9-klassiline haridus tähendab aga ühiskonnaaktiivsuse alanemist.

Ühiskondliku töö, koormuse jaotumine tootmisloikude kaupa (tabel 14) näitab suurte disproportsioonide olemasolu. Kõige suuremat koormust kannavad oodatavalt administratsioonija osakondade töötajad. Vaid veidi üle ühe kolmandiku neist on ühiskondlikust tööst kõrvale jäänud. Tootmisjaoskondadest on kõige aktiivsemad remondi-mehhaanikatsehh ja kõrgtrüki jaoskond. Vastupidine on olukord brošeerimisjaoskonnas, kus üle kolme neljandiku küsitletuist ei omanud ühtegi ühiskondlikku ülesannet.

Tabel 14.

Ühiskondlike ülesannete hulk sõltuvalt tootmisloikudest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlike ülesannete hulk	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki- jaoskond	Brošeerimisjaoskond	Ofsetitseh	Ladumistseh	Remondimehhanika-tseh
1.	Ei ole	52,4	36,1	45,5	77,8	55,6	56,5	44,4
2.	Mõnikord ühekordsed ülesanded	15,0	11,5	18,2	3,7	17,2	20,3	11,1
3.	Üks pidev ülesanne	22,8	37,7	36,4	14,8	20,2	13,0	25,9
4.	Paar pidevat ülesannet	9,9	14,8	-	3,7	7,1	10,2	18,5

Ülejäänud tootmisloikudes - ofseti- ja ladumistsehhis on töötajate aktiivsus lähedane ettevõtte keskmisele näitajale.

Töötajate sotsiaalsest seisundist tulenevalt on ka ühiskondliku töö koormus erinev (tabel 15).

Tabel 15.

Ühiskondlike ülesannete hulk sõltuvalt
sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlike ülesannete hulk	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölisel
1.	Praegu ei ole	52,2	25,3	61,5
2.	Mõnikord ühekordsed ülesanded	15,0	14,7	15,1
3.	Üks pidev ülesanne	22,9	41,3	16,5
4.	Paar pidevat ülesannet	9,9	18,7	6,9

Nii on ühiskondliku tööga kõige enam koormatud insener-tehniline personal ja teenistujad. Kuid ka nendest ühel neljandikul polnud küsitluse ajal ühtegi ühiskondlikku ülesannet. Tööliste ühiskondlikus elus osalemine on oluliselt tagasihoidlikum - vaid iga neljas täidab ühte või rohkemat ülesannet.

Praktikas kohtame sageli olukorda, kus ühiskondlikku tööd teevad põhiliselt kommunistid, mõnevõrra ka kommunistlikud noored. Kuidas on olukord EKP KK Kirjastuse trükikojas? Ilmeb, et ka siin lasub ühiskondliku töö raskus kommunistidel (tabel 16), 71,9 % neist täidab ühte või mitut ühiskondlikku ülesannet ja vaid 12,5 % küsitletud kommunistidest momendil ülesanded puudusid. Kahjuks ei saa seda öelda kommunistlike noorte aktiivsuse kohta. Üle poole ÜLKVÜ liikmeid on ühiskondlikust tööst hoopis

kõrvale jäänud. Töötajaskonna parteitu osa sarnaneb oma aktiivsusest kommunistlike noortega, täpsemini öeldes ei paista kommunistlikud noored silma suurema ühiskonnaaktiivsusega.

Tabel 16.

Ühiskondlike ülesannete hulk sõltuvalt
parteilisusest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlike ülesannete hulk	Kõik	NLKP	ÜLKNÜ	Parteitud
1.	Praegu ei ole	51,4	12,5	56,3	56,5
2.	Mõnikord ühekordsed ülesanded	14,6	15,6	12,5	14,8
3.	Üks pidev ülesanne	23,6	37,5	25,0	21,3
4.	Paar pidevat ülesannet	10,4	34,4	6,3	7,4

3.2. Ühiskondlikesse ametitesse valimine.

Ühiskondlike ülesannete hulga analüüs võimaldas välja selgitada töötajate formaalse ühiskondliku aktiivsuse astme. Valitavate ühiskondlike ülesannete täitmine annab tunnistust juba järjepidevamast osavõtust sisulisest ja organisatsioonilisest tööst.

Ühiskondlikesse ametitesse on valitud küsitluse andmeil 35,4 % kollektiivi liikmeid, sealjuures mehed enam kui naised (ühiskondlikesse ameteisse on valitud 40,7 % meestöötajaist ja 31,7 % naistest).

Vanuse kasvuga kaasneb ka intensiivsem ametitesse valitavus. Suhteliselt enam täidavad ühiskondlike ametikohti 40-54 aastased (tabel 17). Seega annavad suurima aktiivsusega vanusegrupid ühiskondlike ülesannete arvu järgi ka kõige enam ühiskondlike

Tabel 17.

Valitavus ühiskondlikesse ametitesse sõltuvalt vanusest (%-des)

Jrk. nr.	Valitavus ühiskondlikesse ametitesse	Kõik	Alla 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-56	60 ja üle
1.	Ei ole valitud	64,6	94,1	78,8	72,7	66,0	61,4	52,4	50,0	44,4	80,0	40,0
2.	On valitud	35,4	5,9	21,2	27,3	34,0	38,6	47,6	50,0	55,6	20,0	60,0

Tabel 18.

Valitavus ühiskondlikesse ametitesse sõltuvalt haridusest (%-des)

Jrk. nr.	Valitavus ühiskondlikesse ametitesse	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Ei ole valitud	64,6	60,0	53,8	71,0	66,7	67,9	39,3
2.	On valitud	35,4	40,0	46,2	29,0	33,3	32,1	60,7

ametite täitjaid, noored aga on ühiskondlike ametitega kõige vähem seotud.

Ühiskondlike ametite jaotumine töötajate haridust arvestades (tabel 18) näitab, et nagu ühiskondlike ülesannete puhul, annab ka ühiskondlike ametite täitmisel kõige kaalukama panuse kõrgharidusega kontingent. Kuid ka 6- ja 7-klassilise haridusega töötajaid on üldise keskmisega võrreldes intensiivsemalt ühiskondlike ametite täitjaks valitud.

Olukorrast tootmisloikude kaupa annab ülevaate tabel 19. Keskmisest madalamaks on valitavus jäänud brošeerimisjaoskonnas, ofsetitsehhis ja ladumistsehhis. Remondi-mehhaanikatsehhi töötajate panus ühiskondlike ametite täitmisse on keskmisel tasemel. Administratsiooni, osakondade ja laboratooriumi ning kõrgrüüli jaoskonna töötajate hulgas on vastav näitaja juba kõrgem.

Töötajate sotsiaalse seisundi alusel tehtud analüüsist ilmneb, et ühiskondlikesse ametitesse valitakse suhteliselt enam töötajaid insener-tehnilise personali ja teenistujate kui tööliste hulgas. Nii tuleb ettevõttes iga mingisugusesse ühiskondlikku ametisse valitud tööliste kohta kaks insener-tehnilise personali esindajat (ühiskondlikesse ametitesse valitute protsendid vastavalt 28,2 ja 57,7).

Vastutusrikaste ühiskondlike ülesannete täitmine eeldab ka kogemusi ning kõrgemat poliitilist teadlikkust. Seetõttu eelistatakse ühiskondlikesse ametitesse valimisel tavaliselt poliitiliselt organiseeritud töötajaid. Ka käesoleva uurimuse andmed kinnitavad seda (tabel 20).

Tabel 19.

Valitavus ühiskondlikesse ametitesse sõltuvalt tootmisloigust

Jrk. nr.	Valitavus ühiskondlikesse ametitesse	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki- jaoskond	Brošeerimis- jaoskond	Ofseti- tsehh	Ladumise- tsehh	Remondi- mehhaanika- tsehh
1.	Ei ole valitud	64,6	52,5	54,6	73,1	70,1	66,7	61,5
2.	On valitud	35,4	47,5	45,5	26,9	29,9	33,3	38,5

Tabel 20.

Valitavus ühiskondlikesse ametitesse sõltuvalt parteilisusest (%-des)

Jrk. nr.	Valitavus ühiskondlikesse ametitesse	Kõik	NLKP	ÜLKNÜ	Parteitud
1.	Ei ole valitud	63,8	23,3	66,7	69,2
2.	On valitud	36,2	76,7	33,3	30,8

Kolm neljandikku kõigist partei liikmetest ja liikmekandidaatidest on valitud ühiskondlikesse ametitesse. Kommunistlike noorte kommunistidest tagasihoidlikumat osavõttu ühiskondlikust elust tuleb pidada mõistetavaks. Teodud andmetest nähtub, et komsomoliorganisatsioonil on suuri reserve oma liikmete senisest aktiivsemaks suunamiseks kaalukale osavõtule ühiskondlikust elust; kahel kolmandikul ÜLKNÜ liikmeist pole ühiskondlikku ametit.

3.3 Ühiskondliku töö ulatus.

Järgenvalt püüame määratleda ühiskondliku töö ulatust; kas ülesanded seonduvad oma tootmisloõigu ja ettevõttega või on nad suunatud väljaspoole ettevõtet.

Töötajate hinnanguid mõõdeti kolmepallise intensiivsuskala "täidan pidevalt", mõnikord täidan ühekordseid ülesandeid", "ei täida" abil. Tabelis on hinnangud esitatud aritmeetiliste keskmiste kaudu. Mida suurem on keskmise arvuline väärtus, seda intensiivsem on osavõtt ühiskondlikust tööst vastaval tasandil.

Ootuspäraselt ja loomulikult on ühiskondliku töö koormus kaalukam oma ettevõttes ja tootmisloõigus. Meeste ja naiste hõivatuse iseloom on aga oluliselt erinev. Meestel tuleb märksa intensiivsemalt osaleda ühiskonnatöös kogu ettevõtte ulatuses ja ka väljaspool ettevõtet. Analüüs vanuse lõikes näitas, et aktiivseim kontingent on 40-54 aastased. 40-44 aastastel seonduv töö kõige enam ülesannetega ettevõttes ja ka väljaspool seda, 45-54 aasta vanused seevastu on enam rakendatud oma tootmisloõigu piires.

Töötajate ühiskondliku hõivatuse uurimine haridusest lähtu-

des (tabel 21) näitab, et kõige kaalukama panuse annavad kõrgharidusega spetsialistid, seda nii ettevõtte tasemel (2,33) kui ka väljaspool seda (1,63). Sellest madalama haridustasemega töötajate osalemise intensiivsus kõigil vaadeldavil tasandil kopeerib üksikute eranditega ettevõttes väljakujunenud keskmist olukorda.

Detailsema ülevaate annab hõivatuse analüüs tootmisloikude kaupa. Eelnevast on selge, et kogu ettevõtte tasandil ja ka väljaspool seda täidavad ühiskondlikke ülesandeid teistest märksa enam administratsiooni kuuluvad töötajad (tabel 22) - sama on olukord teisteski ettevõtetes. Tootmisloikude omavaheline võrdlus näitab, et oma kollektiivi probleemidega tegelevad kõige intensiivsemalt remondi-mehhaanika (1,81) ja ladumistsehhi (1,73) ning kõrgtrükliaoskonna (1,78) ühiskondlikus töös osalejad. Remondi-mehhaanikatsehhi, ühiskondlik aktiiv osaleb võrdse intensiivsusega ka ettevõtte probleemides (1,89) ning väljaspool seda (1,31).

Ühiskondliku töö tasandite võrdlus sotsiaalse seisundi alusel (tabel 23) näitab, et insener-tehnilistel töötajatel ja teenistujail on ühiskondlikku tööd kõige enam ettevõtte tasandil (2,08) ja ka väljaspool seda (1,37). Töölised lähevad küll ka kõigil tasandil kaasa kuid madalama intensiivsusega.

Töötajate poliitilise organiseerituse alusel on ühiskondlikus elus osalemine samuti erinev (tabel 24). Kommunistide panus on võrreldes teiste gruppidega võrratult suurem. Eriti intensiivselt osaletakse (võrreldes keskmisega) ühiskonnatöös ettevõtte tasandil (2,59), samuti selle all-lülides (2,04)

Tabel 21.

Ühiskondlik koormus selle erinevail tasandil sõltuvalt haridusest
(\bar{x} alusel)

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö tasandid	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Brigaadis, tsehhis	1,55	1,50	1,75	1,48	1,52	1,53	1,69
2.	Ettevõttes	1,60	1,50	1,54	1,36	1,52	1,54	2,33
3.	Väljaspool ettevõtet	1,24	1,00	1,17	1,07	1,24	1,22	1,63

Ühiskondliku töö ulatus sõltuvalt tootmisloigust.

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö tasandid	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki- jaoskond	Brošeerimisjaoskond	Ofsetitseh	Ladumistseh	Remondimehhanika- tseh
1.	Brigaadis, tsehhis	1,55	1,19	1,79	1,42	1,54	1,73	1,81
2.	Ettevõttes	1,60	1,93	1,60	1,30	1,49	1,45	1,89
3.	Väljaspool ettevõtet	1,24	1,38	1,27	1,14	1,22	1,16	1,31

Tabel 23.

Ühiskondliku töö ulatus erineva sotsiaalse
seisundiga töötajatel

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö tasandid	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölisel
1.	Brigaadis, tsehhis	1,56	1,59	1,55
2.	Ettevõttes	1,60	2,08	1,44
3.	Väljaspool ettevõtet	1,24	1,37	1,20

Tabel 24.

Ühiskondliku töö ulatus sõltuvalt
parteilisusest

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö tasandid	Kõik	NLKP	ÜLKOVÜ	Partei- tud
1.	Brigaadis, tsehhis	1,57	2,04	1,47	1,52
2.	Ettevõttes	1,62	2,59	1,54	1,48
3.	Väljaspool ettevõtet	1,25	1,54	1,17	1,23

Kommunistlike noorte ühiskondliku koormuse peaaraskus langeb ettevõtte kui terviku ees seisvate küsimuste lahendamisele (1,54). Mis puutub parteitusse kontingenti, kes moodustab töötajaskonnast kõige arvukama osa, siis nemad tegelevad ühiskondlikus elus kõige intensiivsemalt oma tootmisloigu allüksuse probleemidega (1,52).

Toodud näitajad - ühiskondlike ülesannete olemasolu ja ühiskondlikesse ametitesse valitavus - iseloomustavad töötajate ühiskondliku aktiivsuse formaalset külge. Siingi näeme tendentse, mis kollektiivi liikmete ühiskondliku aktiivsuse

arendamisel tähelepanu vajavad. Peatume neist kõige silmatorkavamatel veel kord.

Esimene järeldus kogu materjalist on see, et töötajate haaratus ühiskonnatöoga on ebahütlane. See erinevus tuli esile kõigi analüüsitud näitajate puhul. Sotsiaalse arengu seisukohalt on töötajate ühiskonnatöösse haaratuse laiendamine äärmiselt vajalik. On see ju üks vahend kollektiivi osavõtu laiendamiseks ka oma tootmisküsimuste ja sotsiaalse elu juhtimisest. Sellelaadsed uuringud on näidanud, et tööalane ja ühiskondlik aktiivsus on omavahel tihedas seoses ja üks toetab ning laiendab teist. Eriti oluline on töötajaskonna aktiivsuse tõus sotsiaalse arengu eesmärkide elluviimiseks. Üldu rõhutab ka ühiskondliku aktiivsuse kasvatuslikku osa. Veel on selge, et töötajate laiem kaasahaaramine ühiskonnatööst lubab neid ka ühiskondlike ülesannetega ühtlasemalt koormata. Praegu ei saa pidada normaalseks, et administratsioon ja osakondade töötajad - valdavalt spetsialistid - on ühiskonnatöoga väga ulatuslikult koormatud, samal ajal kui töölisel suurel osal pidevast ühiskonnatööst eemale jäävad. Niisugune olukord võib hakata mitte koormatud kollektiivi liikmeid ühiskonnatööst koguni eemale tõukama ja panna sellesse halvustavalt suhtuma. Ebahütluse vähendamisel vajaks arvestamist ka see, et kollektiivi kõigis põhilistes all-lülides täidetak ülesandeid seoses ettevõtte elu küsimuste lahendamisega. Just selle ühiskondliku töö tasandiga seondub kõige enam sotsiaalse arengu plaani elluviimine ja töötajate harjutamine sellel tasandil ühiskondliku tegevusega on seetõttu esmatähtis. See olekski teine asjaolu, mis vajab sotsiaalse aktiivsuse laiendamisel tähelepanu.

Kolmanda järeldusena, mis esitatud materjalist tuleneb,

on vajadus rohkem tõmmata ühiskonnatöösse kaasa kollektiivi noorem osa, sealhulgas eriti ÜLKÜ liikmed. See oleks peale muu ka tee praegu ilmselt mitte kuigi tugeva komsomoliorgani- satsiooni töövõime tõstmiseks ja noorte perspektiivseks sidu- miseks ettevõttega peale kutsetöö ka ühiskondliku tegevuse kaudu.

3.4. Ühiskondliku töö sisu.

Olles eelnevates osades ära määratlenud töötajate ühis- kondlik-poliitilise organiseerituse, nende ühiskondlikus töös hõivatuse ja selle ulatuse, püüame käesolevas osas määratleda need põhilised valdkonnad, milles see tegevus toimub, st. ana- lüüsida ühiskondliku töö sisu. Saadud lähteandmed võimaldavad sihipärasemalt planeerida ja ühtlasemalt jaotada ühiskondlikku koormust nii ettevõttes tervikuna kui ka töötajate erinevate gruppide hulgas.

Vastavalt sellele, mitu protsenti töötajast oli hõivatud ühiskondliku tegevuse igas sfääris reastusid selle põhivald- konnad järgmiselt :

1. Tootmistegevus ja töösuhted	20,2 %
2. Vaba aja sisustamine	19,3 %
3. Ideoloogiline töö	10,8 %
4. Rahvamalev ja seltsimehelik kohus	7,5 %
5. Tegevus väljaspool töökollektiivi	4,9 %

Niisugune ühiskonnatöö valdkondade järjestus on ootuspä- rane ja esineb teisteski meie poolt uuritud kollektiivides. Kui arvestada asjaolu, et erinevates sfäärides on tihti hõi- vatud ühed ja samad inimesed, siis näeme, et arvukas osa kol- lektiivi liikmetest on praegu sisulise ühiskondliku töö tege- misest kõrvale jäänud. Kõigis valdkondades (sealhulgas ka vaba

aja sisustamisel) on mehed võrreldes naistega enam hõivatud. Võttes aluseks töötajate vanuse, nähtus, et 25-44 aasta vanused osalevad kõige ühtlasemalt meie poolt uuritud valdkondades.

Järgnevalt vaatleme kuidas on ühiskonnaelust osavõttu mõjutanud haridus (tabel 25). Antud ja ka järgnevate tabelite puhul tuleb arvestada asjaolu, et mõningate töötajate gruppide osalemine ühiskonnatöö eri sfääridest on sedavõrd intensiivne, et osalejate protsent võib ületada 100.

Nagu tabelist näeme, saab kogu ühiskonnatöös osalevate arvestatavate gruppidega kõnelda vaid kesk- ja keskeri- ning kõrgharidusega töötajatest. Teiste haridusgruppide osalemine seondub ühiskonnatöö üksikute sfääridega. Kõrgharidusega töötajate osalemine ühiskondlikus töös on seotud eelkõige tootmistegevuse ja ideoloogilise tööga. Ka teistes sfäärides on nimetatud töötajail küllaltki kaalukas koormus kanda, sealjuures ka vaba aja sisustamisel, kuigi viimase sfääri korraldamisel lõövad kaasa ka madalama haridusliku ettevalmistusega inimesed. Alaks, kus teatud ülesandeid täidavad igasuguse haridustasemega töötajad, on ootuspäraselt tootmise korraldus.

Järgnevalt vaatleme hõivatust ühiskonnatöö eri aladel tootmisloikude kaupa (tabel 26). Kõige suuremat ühiskondliku koormust, eriti vaba aja sisustamisel, tootmistegevuse ja ideoloogiatöö korraldamisel kannavad administratsiooni ja osakondade töötajad. See on tüüpiline mitte ainult antud kollektiivile, vaid ilmes ka teistes meie poolt uuritud ettevõtetes. Tootmisjaoskondades seevastu on osavõtt väga ebaühtlane. Kui ofseti-, ladumis- ja remondi-mehhaanikatselli töötajate ühiskondlikult aktiivne osa osaleb kõigis ühiskonnaelu valdkondades siis brošeerimis- ja eriti kõrgrüki jaoskonna töötajate osa-

Tegutsemise ühiskondliku töö eri sfäärides sõltuvalt haridusest
(%-des)

Tabel 25.

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö sfäärid	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Ideoloogiline töö	10,8	-	-	-	-	9,9	41,7
2.	Tootmistegevus ja töösuhted	20,2	20,0	50,0	8,3	21,1	16,4	43,5
3.	Vaba aja sisustamine	19,3	-	10,0	20,8	15,8	19,7	26,1
4.	Rahvamalev, seltsimeheliik kohus	7,5	-	-	8,7	10,5	5,4	22,7
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	4,9	-	-	-	-	6,2	8,7

Osavõtt ühiskondliku töö erinevatest sfääridest sõltuvalt tootmisloigust (%-des)

Tabel 26.

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö sfäärid	Koik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki- ja oskond	Broseerimis- ja oskond	Ofseti- tsehh	Ladumis- tsehh	Remondi- mehhaanika- tsehh
1.	Ideoloogiline töö	10,8	19,5	-	5,3	12,2	7,5	7,7
2.	Tootmistegevus ja töösuhted	20,2	28,6	27,3	16,7	14,5	20,8	23,1
3.	Vaba aja sisustamine	19,3	34,9	9,1	-	21,7	15,1	11,5
4.	Rahvamalev, seltsimeheliik kohus	7,5	7,9	-	5,9	6,1	7,7	14,8
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	4,9	2,6	18,2	-	6,1	3,8	3,8

võtt on jäänud ebaühtlaseks ja episoodiliseks.

Töötajate hõivatus sotsiaalse seisundi alusel (tabel 27) näitab, et insener-tehnilise personali ja teenistujate ühiskondliku töö kõrge koormus langeb põhiliselt kolmele valdkonnale - tootmistegevus, vaba aja korraldamine, ideoloogiline töö. Tööliste hõivatus ühiskonnas ei ole küll nii kõrge, kuid on mitmekesisem, aktiivsus on ühtlasemalt jaotunud erinevate tegevussfääride vahel.

Tabel 27.

Osalemine ühiskondliku töö erinevates sfäärides
sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö sfäärid	Kõik	ITP ja teenistujad	Tööliste
1.	Ideoloogiline töö	10,8	17,6	8,6
2.	Ettevõtte tootmistegevus ja töösuhted	20,2	37,3	14,4
3.	Vaba aja sisustamine	19,3	28,8	16,1
4.	Rahvamalev, seltsimehelik kohus	7,5	5,6	8,1
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	4,9	3,7	5,2

Töötajate poliitiline organiseeritus peaks ära määrama ka nende ühiskondliku töö sisu. EKP KK Kirjastuse trükikoja kollektiivis on kommunistide peamine tähelepanu suunatud tootmistegevuse ja töösuhete korrastamisele (tabel 28). Ka vaba aja ja rahvamaleva ning seltsimeheliku kohtu töö korraldamisega on seotud märkimisväärne osa kommunistidest. Mis puutub teistesse töötajate gruppidesse, siis kommunistlikel noortel on esikohal ideoloogiline töö ja parteitu osa töötajaskonnast annab kõige kaalukama osa vaba aja korraldamisel.

Tabel 28.

Osalemine ühiskondliku töö sfäärides sõltuvalt
parteilisusest (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondliku töö sfäärid	Kõik	NLKP	ÜLKNU	Parteitud
1.	Ideoloogiline töö	11,3	42,9	32,0	3,0
2.	Ettevõtte tootmistegevus ja töösuhted	20,4	56,0	7,7	17,1
3.	Vaba aja sisustamine	19,0	19,2	3,8	21,3
4.	Rahvamalev, seltsimeheliik kohus	7,9	20,8	-	7,2
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	5,1	8,0	3,8	4,9

Seega, nagu esitatud materjalistki nähtub, osaletakse ühiskonnaelu eri valdkondade korraldamisel erineva intensiivsusega. Andmed osalemise kohta ühiskonnatöö eri sfäärides kinnitavad eespool tehtud järeldust ühiskondliku aktiivsuse ebaühtlase jaotuse kohta kollektiivis. Sotsiaalse arengu planeerimisel peaks peamine ülesanne olema suunatud selle ebaühtluse likvideerimisele nii tegevusvaldkondade kui ka töötajate gruppide vahel. Ühiskondliku töö ühtlustamise nõude realiseerimist tuleks alustada oma tootmisloikudest.

3.5. Ühiskondlikule tööle kulutatud aeg.

Ankeetküsitlusega saadud andmed lubavad ajakulu ühiskondlikule tööle välja selgitada kahel alusel: esiteks oma vaba aja ja teiseks tööaja kulu. Töötajate hinnanguid mõõdeti nelja pallise intensiivsusskaala "harva või mitte kunagi", "mõni kord kuus", "2-3 korda nädalas", "iga päev" abil. Tulemused on esitatud aritmeetiliste keskmistena, kus keskmise suurem väärtus

näitab suuremat ajakulu ja vastupidi. Nagu näha, ei kasutanud me ajamõõtmisel absoluutskaalat tundides või minutites. See oleks muutnud kulutatud aja määramise tegelikult ebakindlamaks; oleks tulnud ette anda mingi ajavahemik, erinevate inimeste erinev ajakulutus ühiskonnatööl oleks kogu skaala väga pikaks venitanud jne. Siiski on ka absoluutskaalat kasutatud, seda just tööaja kulu määramisel.

Üldtuntud on nõue, mis on vastavuses ka ühiskondliku töö olemusega, et põhitöoga mitteseonduvad üritused korraldatakse ja ülesanded täidetakse mitte tööajal. Praktikas on küllalt levinud just vastupidine tendents. Ülevaate olukorrast EKP KK Kirjastuses annab tabel 29. Nagu küsitlustulemustest nähtub, kasutatakse tööaega ühiskondlike ülesannete täitmiseks kokku mõnevõrra intensiivsemalt kui vaba aega, hinnangute keskmised vastavalt 1,59 ja 1,53.

Tabel. 29.

Ühiskondlikule tööle kulutatud aeg (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.		Kõik	Mehed	Naised
1.	Tööstajast	1,59	1,62	1,56
2.	Vabast ajast	1,53	1,60	1,46

Seega on väljakujunenud olukordi kollektiivis vastuolus üldkehtivate nõuetega - ühiskonnatöö enda loomuse kohta. Nii nagu meestöötajad olid aktiivsemad ühiskondlikku tööd tegema, kulub neil sellele ka enam aega. Nende töö- ja vaba aja kulu on suhteliselt ühesugune, naised seevastu kulutavad ühiskondlikule tööle enam tööaega.

Edasi vaatleme sama probleemi töötajate haridusest läh-

tudes (tabel 30).

Tabel 30

Ühiskondliku töö täitmise aeg sõltuvalt haridusest (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.		Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või kesk-eriharidus	Kõrg-haridus
1.	Tööajast	1,59	1,0	1,43	1,33	1,63	1,57	1,96
2.	Vabast ajast	1,53	1,50	1,29	1,44	1,33	1,52	1,83

Aja kulu haridusgruppide kaupa on küllaltki ebahütlane, olles vastavases eri haridusgruppide ühiskondlikku ellu lülitumise intensiivsusega. Nii nagu oli kõrgharidusega töötajail kõige enam mahukas ühiskondliku töö koormus, nii on ka nende töö- ja töövälise aja kulu sellele tegevusele kõige suurem.

Ülejäänud haridusgruppides kulub ühiskondliku töö tegemiseks aega kas vähem või võrdselt kollektiivi keskmise aja kuluga. Erandi moodustavad 9-klassilise haridusega inimesed, kellel töötaja kulu ühiskondlikule tegevusele on suurem (1,63) võrreldes üldise keskmisega.

Konkreetsema pildi saame, kui vaatleme sama probleemi eri tootmisloikudes (tabel 31). Siis saame ülevaate ka sellest, millise aja arvel ühiskondlikke ülesandeid täidetakse. Nii toimub administratsiooni ja osakondade töötajatel ühiskondliku töö tegemine põhiliselt töötaja arvel (2,09). Samal ajal kõrgrühki

jaoskonnas, kus ühiskondlik hõivatus oli samuti suur, täidetakse neid ülesandeid valdavalt töövälisest ajast (2,00).

Tabel 31

Ühiskondliku töö täitmise aeg sõltuvalt tootmis-
lõigust (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.		Kõik	Admin. osakonnad, labor	Kõrgtrüki-jaoskond	Brošeerimis-jaosk.	Ofseti-tsehh	Ladumistssehh	Remondimehhaanika tsehh
1.	Töötajast	1,59	2,09	1,33	1,20	1,47	1,42	1,57
2.	Vabast ajast	1,53	1,72	2,00	1,33	1,47	1,55	1,36

Seda, et ühiskondlike ülesannete hulk ja nende täitmiseks kuluv aeg ei tarvitse olla kocskölas, näitab olukord remondimehhaanikatschhis. Nimetatud tsehh on ülesannete hulga poolest küsitluse andmeil üks aktiivsemaid, samal ajal on nii töö- ka vaba aja kulu kõigi töötajate keskmisest aja kulust madala Brošeerimisjaoskonnas peegeldab väike aja kulu ühiskondlikku aktiivsuse episoodilist iseloomu. Kõrgtrüki jaoskonna kõrval on ladumistschh teine selline tootmisloik, kus ühiskondlikul tööle kulutatakse enam töövälisest kui tööaega (vastavalt 1,55 ja 1,42).

Töötajate jaotus sotsiaalse seisundi alusel (tabel 32) näitab, et kõige suurem on töötaja kulu ühiskondlikule tegevusele insener-tehnilistel töötajatel ja teenistujatel (1,94). Tööliste ajakulu on üldiselt oluliselt väiksem ja vastupidiselt insener-tehnilisele personalile - vaba aega kasutatakse ühiskonnatöösks enam kui tööaega.

Töötajate poliitilisest organiseeritusest tulenevalt (

bel 33) nähtub, et ühiskondlikule tööle kulutavad kõige rohkem aega kommunistid.

Tabel 32.

Ühiskondlikule tööle kulutatud aeg sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.		Kõik	ITP ja teenistujad	Töölised
1.	Tööajast	1,59	1,94	1,42
2.	Vabast ajast	1,53	1,66	1,48

Tabel 33

Ühiskondlikule tööle kulutatud aeg sõltuvalt parteilisusest (\bar{x} alusel)

Jrk. nr.		Kõik	NLKP	ÜLKRU	Parteitud
1.	Tööajast	1,58	1,96	1,65	1,50
2.	Vabast ajast	1,53	1,92	1,67	1,44

Kõigi töötajate hinnangute keskmisest kõrgem on aja kulu ka kommunistlikel noortel, siinjuures mõnevõrra enam toimub see töövälise kui töö aja arvel. Kõige vähem aega võtab ühiskonnatöö kollektiivi parteitult osalt, kuigi ühiskonnaelus hõivatuse aste oli neil võrdne kommunistlike noortega.

Lõpetuseks vaatleme veel, milliste ühiskonnatöö valdkondade korraldamisele kulutatakse kõige enam tööaega. Tabelist 34 nähtub, et enam kui pooltel kõigis meie poolt uuritud valdkondades hõivatutest (v.a. tegevus väljaspool oma kollektiivi) kulub nädalas alla ühe tunni tööaega ühiskondlikuks tegevuseks.

Tabel 34

Ühiskondlikule tööle kulutatud töösja hulk
ühiskondliku töö sfäärist (%-des).

Jrk. nr.		Alla 1 tunni nädalas	1-4 tundi nädalas	4-7 tundi nädalas	Üle 7 tunni nädalas	Kokku
1.	Ideoloogiline töö	52,4	28,6	14,3	4,8	100,1
2.	Tootmistegevus ja töösuhted	51,5	36,4	6,1	6,1	100,1
3.	Vaba aja sisustamine	54,8	38,7	6,5	0	100,0
4.	Rahvamelev, seltsimehelik kohus	50,0	40,0	0	10,0	100,0
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	40,0	40,0	20,0	0	100,0

Kõige enam tööaega näib ühiskondliku tegevuse vajadusteks kuluvat nendel töötajatel, kelle ülesanded seonduvad ideoloogiatööga ja tegevusega väljaspool kollektiivi. Samuti nähtub küsitlusandmeid, et rohkem kui üks kolmandik neist, kes tegelevad vaba aja sisustamise ja tootmistevõime ning töösuhete korraldamisega kulutavad selleks nädalas tööstajast 1-4 tundi. Siit nähtub, et töötaja kadu ühiskondlike ülesannete täitmiseks on töötajate endi arvestuste järgi märkimisväärselt suur.

Kokkuvõtteks märkigem, et nii nagu jaotus ebaühtlaselt ühiskondliku töö koormus töötajate erinevate gruppide vahel, nii on ebaühtlane ka selle töö tegeviseks kulutatav aeg. Mitte alati ei ole vastavuses ühiskondliku töö maht ja ajakulu sellele.

Negatiivse nähtusena järeldub siin toodud uurimistulemustest, et välja arvatud mõningate eranditega, tehakse ühiskondlikku tööd paljuski tööstajast, töötaja kaod on ühiskondliku aktiivi arvukust arvestades lõppkokkuvõttes märkimisväärsed.

IV TÖÖTAJATE AVALIKUD ESINEMISED.

Töötajaskonna sotsiaalse aktiivsuse arendamine on sotsiaalse elu juhtimise üks eesmärke, samal ajal selle juhtimise edukuse tingimus. Peale aktiivsuse väljenduse ühiskondlike organisatsioonide kaudu ühiskondlikke ülesandeid täites võib töötajate sotsiaalne aktiivsus väljenduda ka teistel viisidel. Üheks selliseks on töötajate avalik arvamusavaldus ja ettepanekute tegemine mitmesugustel koosolekutel, nõupidamistel jne.

Põhinedes ankeetküsitluse andmetel, teeme järgnevalt kindlaks töötajate avalike esinemiste sageduse ja temaatika ning töötajate endi hinnangud nende avalikes esinemistes tehtud ettepanekute realiseerimisele.

4.1. Avalike esinemiste sagedus.

Küsitluse andmeist nähtub, et kolm neljandikku töötajaist pole viimasel aastal kordagi sõnavõttude, arvamuste, ettepanekutega jne. esinenud, siinjuures naised veel oluliselt vähem kui mehed. Töötajate vanuse kasvades esinemissagedus suureneb, nagu see oli ka ühiskondliku koormuse puhul. Suurem ühiskondliku töö koormus tingib paratamatult ka intensiivsema sotsiaalse avaliku arvamus kujundamise. Milline on haridustaseme ja avalike esinemiste intensiivsuse omavaheline seos, näeme tabelist 35. Keskharidusest madalama haridusega töötajate puhul saame rääkida vaid üksikutest sõnavõttudest.

Tabel 35.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt haridusest (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Ei ole esinenud	75,8	75,0	84,6	90,9	83,3	78,6	32,3
2.	Üks kord	8,4	25,0	15,4	-	16,7	7,8	9,7
3.	Kaks korda	4,7	-	-	6,1	-	3,6	16,1
4.	Kolm ja enam korda	11,1	-	-	3,0	-	9,9	41,9

Sõnavõttude arvukuse keskmist taset esindavad kõige enam kesk- ja keskeriharidusega inimesed. Põhilisteks esinejateks, ettepanekute tegijateks on kõrgharidusega kaader. Siinjuures igast kümnest neljas on viimasel aastal esinenud kolm ja enam korda.

Mitmekülgsema ja konkreetsema ülevaate töötajate esinemiste sagedusest saame analüüsil tootmislohkude kaupa (tabel 36). Tavaks on saanud, et kõige sagedamini astunud avalikkuse ette - oma ametialase positsiooni tõttu - administratsiooni ja osakondade töötajad. Nii on see ka EKP KK Kirjastuse trükkikojas, kuigi sõnavõtjate arvukuse poolest konkureerib administratsiooniga remondi- ja mehhaanikatsehh. Erinevus nende kahe allõigu vahel on selles, et administratsiooni puhul on iga esindaja arvél arvukamalt (kolm ja enam) sõnavõtte, samal ajal kui remondi-mehhaanikatsehhis jaotub sõnavõttude arv ühtlasemalt esinejate vahel. Suurima passiivsusega paistab silma brošeerimisjaoskond, samuti ka kõrgtrüki jaoskond. Ettevõtte keskmist taset esindavad kõige enam ofsetitsehhi töötajad.

Tüüpiline on see, et mida kõrgemal ametialasel positsioonil on töötaja, seda sagedamini tuleb tal avalikkuse ette astuda. Seepärast on täiesti ootuspärane ka antud kollektiivis, et just insener-tehnilised töötajad ja teenistujad avaldavad oma sotsiaalset aktiivsust võrreldes töölistega palju intensiivsemalt (tabel 37). Et siiski ligemale pooled neist (44,7%) pole aasta jooksul leidnud võimalust oma arvamuse avaldamiseks, näitab, et ka selles grupis on piisavalt reserve töötajate aktiivsuse tõstmiseks. Arvata võib, et enamus passiivsetest kuulub teenistujate hulka. Tööliste osas on olukord märksa halvem vaid 17,3% neist moodustavad selles mõttes "aktiivse" osa.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt tootmisloigust (%-des).

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki- jaoskond	Brošeerimis- jaoskond	Ofseti- tsehh	Ladunis- tsehh	Remondi- mehhanika- tsehh
1.	Ei ole esinenud	75,8	61,7	81,8	92,6	78,0	81,9	63,0
2.	Üks kord	8,4	1,7	9,1	3,7	14,0	5,6	14,8
3.	Kaks korda	4,7	5,0	9,1	-	4,0	4,2	11,1
4.	Kolm korda ja rohkem	11,1	31,7	-	3,7	4,0	8,3	11,1

Tabel 37.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölised
1.	Ei ole esinenud	75,7	55,3	82,7
2.	Üks kord	8,4	6,6	9,1
3.	Kaks korda	4,7	7,9	3,6
4.	Kolm korda või rohkem	11,2	30,3	4,6

Töötajate poliitilise organiseerituse osa analüüs kinnitab veenvalt, et mida kõrgem on organiseerituse aste, seda aktiivsema osa moodustavad poliitiliste organisatsioonide liikmed kogu töötajaskonnast (tabel 38).

Tabel 38.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt parteilisusest (%-des).

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	NLKP	ÜLKNU I	Parteitud
1.	Ei ole esinenud	75,0	15,6	85,7	82,0
2.	Üks kord	8,5	12,5	8,6	7,8
3.	Kaks korda	4,9	15,6	2,9	3,7
4.	Kolm.korda või rohkem	11,6	56,3	2,9	6,5

Võrreldes kommunistide aktiivsust teiste gruppidega, leiame, et kommunistide hulgas on nii palju sõnavõtjaid, kui palju teistes gruppides on passiivseid.

Silmatahtkav on kommunistlike noorte passiivsus : üle nelja viiendiku (85,7 %) pole koosolekutel kordagi sõnavõttudega esinenud. Kui arvestada nende vanust ja sotsiaalse kogemuse nappust oleks väiksem ettepanekute ja kriitikaga esinemise sagedus mõisteta. Nii suur passiivsus näitab, et noorte harramiseks kollektiivi juhtimisest osavõttu ei ole midagi tulemusrikast toimunud. Peale selle korraldavad noorsooühingu liikmed ju ka ise koosolekuid, kus peaks arutatama kõiki olulisemaid töö- ja muid probleeme.

Kas avalike esinemiste intensiivsus seondub ka rahvusliku eripäraga ? Vastuse sellele annab tabel 39.

Tabel 39.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt keelest
(%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	Eesti keel	Vene keel
1.	Ei ole esinenud	75,8	77,6	65,1
2.	Üks kord	8,4	7,1	16,3
3.	Kaks korda	4,7	5,1	2,3
4.	Kolm korda või rohkem	11,1	10,2	16,3

Ilms on see, et vene keelt kõnelevad töötajad esinevad võrreldes eestlastega märgatavalt sagedamini.

Heeldis, et ühiskondliku töö koormus ja avalike esinemiste sagedus on omavahel seotud, leiab täielikku kinnitusi tabeli 40 andmis. Mida suurem on ühiskondlike ülesannete hulk, seda sagedamini esitatakse ka oma seisukohad avalikkuse ees, seda intensiivsemalt osaletakse töökollektiivi avaliku arvamuse kujundamisel. Siit tuleneb otsene praktiline ülesanne: kollek-

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt ühiskondlike ülesannete hulgast
(%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sagedus	Kõik	Ülesandeid ei ole	Mõnikord ühekordse ülesanded	Üks pidev ülesanne	Paar pidevat ülesannet
1.	Ei ole esinenud	75,8	90,8	70,5	59,7	41,4
2.	Üks kord	8,2	5,2	11,4	11,9	10,3
3.	Kaks korda	4,8	2,0	4,6	9,0	10,3
4.	Kolm ja enam korda	11,3	2,0	13,6	19,4	37,9

tiivi asjade juhtimisel aktiivse töötaja kujundamine saab toimuda vaid tema kaasatõmbamisega ühiskondlike ülesannete kaudu. Eriti tuleks seda arvestada komsomoliorganisatsiooni töö suunamisel.

Lõpetuseks vaatleme veel ühte ühiskondlikku aktiivsuse momenti : millises ühiskonnatöö sfääris osalejad millise sagedusega avalikult esinevad ? Tabelist 41 nähtub, et kõige enam esinevad ideoloogia valdkonda kuuluvaid ühiskondlikke ülesandeid täitvad töötajad: 44 % neist on seda teinud viimasel aastal kolm ja rohkem korda. Järgnevad need inimesed, kelle ühiskonnatöö seondub tootmistegevuse ja töösuhete korraldamisega.

4.2. Töötajate avalike esinemiste teemad.

Järgnevalt läheme üle töötajate avalike esinemiste sisu käsitlemisele. Ankeedis oli antud kuus kollektiivi elu valdkonda, mis neile pühendatud sõnavõttude sageduse alusel reastusid järgmiselt :¹

1. Tootmise parem korraldamine	26,3 %
2. Kvaliteedi parandamine	18,8 %
3. Töödistsipliini parandamine	16,6 %
4. Vaba aja sisustamine	14,6 %
5. Kokkuvõtteürituste tugevdamine	11,7 %
6. Kollektiivisisesete suhete parandamine	10,0 %

Ettevõtte töötajatele on vaadeldaval perioodil olnud kõige pakilisemateks probleemideks tootmise parem korraldamine ja kvaliteedi parandamine. Arutatavate küsimuste rea lõpetavad

¹Antud pingoreas ja ka järgnevatel käesoleva osa tabelites võivad protsentnäitajad ületada 100 %, kui võrd üks ja sama töötaja on sageli esinenud erinevatel teemadel.

Avalike esinemiste sagedus sõltuvalt ühiskondliku töö sfäärist (%-des)

Jrk. nr.	Ühiskondlikust tööst osavõtnute põhisfäärid	Ei ole esinenud	Üks kord	Kaks korda	Kolm korda ja rohkem	Kokku
1.	Ideoloogiline töö	32,0	16,0	8,0	44,0	100,0
2.	Tootmistegevus ja töösuhted	44,7	12,8	12,8	29,8	100,1
3.	Väba aja sisustamine	64,5	6,7	11,1	17,8	100,1
4.	Rahvamalev, seltsimehelik kohus	64,7	11,8	5,9	17,8	100,1
5.	Tegevus väljaspool töökollektiivi	81,8	-	-	18,2	100,0

kollektiivi vaba aeg, mikrokliima ja kokkuiurežiimi tugevdamine. See, et kõige enam on sõna võtma kutsunud tootmise parem korraldamine, kvaliteet ja töödistsipliin on loomulik ja põhjendatud. Sotsiaalse arengu seisukohalt pole vaba aja kasutamine ja omavahelised suhted vähem olulised. Ka käesolevas uurimistöös sotsiaalse arengu plaani aluste koostamiseks vaadeldakse neid kollektiivi elu külgi detailsemalt. Tähendab, töötajaid tuleb harjutada ning suunata oma arvamuste ja ettepanekute kaudu senisest enam osalema ka kollektiivi elu vahetust tootmistööst kõrval olevaid valdkondi juhtima.

Meeste ja naiste osavõtt loetletud küsimuste arutamisesest on olnud erinev (tabel 42).

Tabel 42.

Avalike esinemiste sisu sõltuvalt soost
(%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	Mehed	Naised
1.	Tootmise parem korraldamine	26,3	31,8	21,7
2.	Töödistsipliini parandamine	16,6	20,2	13,7
3.	Vaba aja sisustamine	14,6	15,4	14,0
4.	Kollektiivisisesete suhete parandamine	10,0	12,5	7,9
5.	Kvaliteedi parandamine	18,8	21,9	16,3
6.	Kokkuiurežiimi tugevdamine	11,7	16,7	7,8

Torkab silma meeste märgatavalt suurem aktiivsus sõnavõtmisel kõigis kõnealustes küsimustes. Muudest väiksem on vahe meeste ja naiste aktiivsusel vaid vaba aja sisustamist puudutavate sõnavõttude ja ettepanekutega esinemisel. Avalike esinemiste

sisu sõltub ka töötajate vanusest (tabel 43). Kõige aktiivsemad sõnavõtjad on 40 - 44, aga samuti ka 50 - 54 aasta vanused töötajad. Kõigis vaadeldavates valdkondades on selles eas teistest oluliselt intensiivsemalt esinenud. 30 aastast noorema töötaja poolt on kõik probleemid küll käsitlemist leidnud, kuid keskmisest madalama intensiivsusega (v.a. vaba aja sisustamise küsimused 25 - 29 aasta vanuste sõnavõttudes). Andmeist ei tulene, nagu oleks mingites küsimustes esinemine teatud vanusega töötajale eriti omane - avalike esinemiste vähest sagedust arvestades oleksid järeldused ebatäpsedki. Töötajate haridustase (tabel 44) kinnitab avalike esinemiste intensiivsuse seost ühiskondlike ülesannete hulga. Kui võrd kõrgharidusega töötajad olid kõige enam ühiskondlikult kooramatud, siis ka kõigi poolt uuritavate probleemidega on võrreldes teistega palju intensiivsemalt tegeldud. Eriti arvukalt on sõnavõtnud ja ettepanekud olnud seotud tootmise korraldamise (37,1 %), töödistsipliini ja kvaliteedi parandamisega (vastavalt 32,1 % ja 31,0 %) - küsimustega, mis puutuvad kõige vahetumalt kõrgharidusega töötajate tööülesannetesse.

Analüüs sotsiaalsete gruppide kaupa (tabel 45) kinnitab seda järeldust.

Tabel 45.

Avalike esinemiste sisu sõltuvat sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölised
1.	Tootmise parem korraldamine	26,3	39,7	21,4
2.	Töödistsipliini parandamine	16,6	33,3	10,5
3.	Vaba aja sisustamine	14,6	19,4	12,9
4.	Kollektiivisisesete suhete parandamine	10,0	16,4	7,6
5.	Kvaliteedi parandamine	18,8	25,4	16,4
6.	Kokkuhoidurežiimi tugevdamine	11,7	18,3	9,4

Avalike esinemiste sisu sõltuvalt vanusest (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	Alla 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle
1.	Tootmise parem korraldamine	26,3	7,1	16,7	17,1	31,0	16,4	46,2	26,1	26,7	25,0	50,0
2.	Töödistsipliini parandamine	16,6	14,3	12,0	11,4	7,1	22,2	26,3	13,6	31,3	25,0	0
3.	Vaba aja sisustamine	14,6	7,1	12,5	17,1	11,9	11,4	18,4	13,6	31,3	0	0
4.	Kollektiivisisesete suhete parandamine	10,0	0	8,3	11,4	16,7	5,7	15,8	0	13,3	0	0
5.	Kvaliteedi parandamine	18,8	7,1	12,5	13,9	21,4	22,2	23,7	18,2	31,3	0	0
6.	Kokkuhoiurežiimi tugevdamine	11,7	0	4,2	14,3	9,8	14,3	18,4	4,6	25,0	0	0

Avalike esinemiste sisu sõltuvalt haridusest (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või kesk-eriharidus	Kõrgharidus
1.	Tootmise parem korraldamine	26,3	20,0	22,2	13,0	16,7	24,2	37,1
2.	Töödistsipliini parandamine	16,6	0	11,1	4,4	15,8	16,6	32,1
3.	Vaba aja sisustamine	14,6	0	11,1	13,0	16,7	13,3	25,9
4.	Kollektiivisisesete suhete parandamine	10,0	0	11,1	0	11,1	8,7	26,9
5.	Kvaliteedi parandamine	18,8	0	22,2	8,7	11,1	19,3	31,0
6.	Kokkuhoiurežiimi tugevdamine	11,7	0	11,1	4,4	11,1	10,7	28,0

Võrreldes töölistega on ITP ja teenistujad kõiki vaadeldavaid probleeme oma sõnavõttudes oluliselt sagedamini käsitletud. Siinjuures on kõige enam käsitlemist leidnud tootmise parem korraldamine (39,7 %), töödistsipliini (33,3%) ja kvaliteedi parandamine (25,4 %).

Analüüs tootmisloikude kaupa (tabel 46) võimaldab välja selgitada need probleemid, mis on kõige aktuaalsemad kollektiivi vastavates alaosades. Nii on kõrgrüki jaoskonna töötajate sõnavõttudes teistest enam käsitletud tootmise korraldamise (36,4 %) ja kvaliteedi parandamise (27,3 %) küsimusi. Ofsetitsehhis huvitatakse enam kollektiivi mikrokliima korraldamisest (12,7 %), remondi-mehhaanika tsehhis aga töödistsipliini parandamisest (28,0) ja kokkuhoiurežiimi tugevdamisest (20,8%) ning vaba aja sisustamisest (20,0 %). Need on valdkonnad, mis võrreldes teistega on sagedamateks sõnavõttude ja ettepanekute teemadeks.

Töötajate poliitiline organiseeritus (tabel 47) toob samuti erinevusi sõnavõttude ja ettepanekute temaatikas.

Kommunistid on intensiivsemalt sõna võtnud kõigis küsimustes, siinjuures eriti tootmise parema korraldamise (70,0 %), töödistsipliini tugevdamise (46,4 %) ja kvaliteedi parandamise asjus (46,4 %). Need on ilmselt ka tööalased sõlmküsimused.

Kommunistlike noorte sõnavõttudes on suhteliselt võrdse torvikuna madala intensiivsusega leidnud käsitlemist kõik probleemid, v.a. kokkuhoiurežiimi küsimused. Parteitud töötajad on enam käsitletud tootmise korraldamist, kvaliteedi parandamist, samuti ka töötajate vaba aja korraldust.

Kuidas tehtud ettepanekud on leidnud realiseerimist? Ülevaate sellest annab tabel 48.

Avalike esinemiste sisu sõltuvalt tootmisloigust (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	Admin., oskonnad, labor.	Kõrg- trüki jaosk.	Brošee- rimis- jaoskond	Ofseti- tsehh	Ladu- mis- tsehh	Remondi- mehhanika- tsehh
1.	Tootmise parem korral- dus	26,3	30,8	36,4	25,0	20,5	30,0	24,0
2.	Töödistsipliini paran- damine	16,6	26,0	9,1	15,0	13,8	8,2	28,0
3.	Vaba aja sisustamine	14,6	16,3	-	10,0	12,7	18,4	20,0
4.	Kollektiivisisesete su- hete parandamine	10,0	12,2	-	5,3	12,7	8,3	8,0
5.	Kvaliteedi parandamine	18,8	16,0	27,3	20,0	16,5	22,0	20,8
6.	Kokkuhoiurežiimi tugev- damine	11,7	18,8	9,1	10,0	11,5	2,0	20,8

Tabel 47.

Avalike esinemiste sisu sõltuvalt parteilisusest
(%-des).

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Kõik	NLKP	ÜLKVVÜ	Parteitud
1.	Tootmise parem korraldamine	27,0	70,0	14,3	21,4
2.	Töödistsipliini tugevdamine	17,3	46,4	14,3	13,0
3.	Töötajate vaba aja sisustamine	14,8	28,6	14,3	12,6
4.	Kollektiivisisesete suhte parandamine	10,0	23,1	14,3	7,2
5.	Kvaliteedi parandamine	19,6	46,4	14,3	16,1
6.	Kokkuhoiurežiimi tugevdamine	12,3	34,6	3,6	10,2

tabel 48.

Töötajate avalikes esinemistes tehtud ettepanekute realiseerimine (%-des)

Jrk. nr.	Esinemiste sisu	Ettepanekuid teinute hulk	Ei ole rakendatud	Osaliselt	Praktiliselt kõik
1.	Tootmise parem korraldamine	37,4	29,5	67,2	3,3
2.	Töödistsipliini parandamine	24,1	28,2	69,2	2,6
3.	Vaba aja sisustamine	21,3	29,4	70,6	-
4.	Kollektiivisisesete suhte parandamine	13,9	27,3	72,7	-
5.	Kvaliteedi parandamine	27,3	27,3	70,5	2,3
6.	Kokkuhoiurežiimi tugevdamine	17,2	25,9	74,1	-

Kõige enam võeti sõna tootmise korraldamise, kvaliteedi paran-
damise ja töödistsipliini tugevdamise asjus ning töötajate hin-
nangute järgi on nimetatud valdkondades ka ettepanekud suhteli-
selt kõige enam realiseerimist leidnud. Samal ajal sellistes
valdkondades nagu vaba aja sisustamine, kollektiivi sotsiaal-
ne mikrokliima, kokkuiurežiimi tugevdamine, mida oma sõna-
võttudes harvemini käsitletakse, ei ole ühtegi töötajat, kes
võiks kinnitada, et tema ettepanekud on kõik ellu viidud.

Olukorda, et kõigi töötajate kõik ettepanekud ellu re-
kendatakse ei saa arvatavasti kunagi kujuneda : erinevad on
võimalused ja ka ettepanekute tegijate kompetentsus. Soovitav
oleks siiski suurem ühtlus ettepanekute elluviimisel. Teiste
ettevõtete kogemused kinnitavad, et ettepanekute realiseerimi-
se kõrval suurendab töötajate sellealast aktiivsust ka nende
korralik informeerimine realiseerimise võimalustest ja käi-
gust.

V POLIITHARIDUS

Ideelis-poliitilise kasvatusse valdkonda kuulub ka töötajaskonna poliitiline ja majanduslik eneseharimine ning massiline poliitiline töö kollektiivis. Ühiskondlik-poliitilise eneseharimise mõningaid vorme käsitleti ankeetküsitluses lähemalt. Poliitilise enesetäiendamise vormid reastasid kolme viimase aasta osavõtu intensiivsuse alusel järgmiselt:

1. Partei- või komsomoliharidussüsteem	13,9 %
2. Kommunistliku töö kool	9,3 %
3. Majandusharidus	7,0 %
4. Marksismi-leninismi Ülikool	1,5 %

Kui arvestada, et iga töötaja osaleb vaid ühes vormis, on nendega kokku hõlmatud 31,7 % ehk alla kohandiku töötajaskonnast. Et aga mõned isikud on kolme aasta jooksul osalenud mitmes vormis, mida nad vastavalt ka ankeeti märkisid, siis on haaratud isegi väiksem osa kollektiivist. Võrreldes naistega on meeste osavõtt eneseharimisest märgatavalt arvukam, v.a. kommunistliku töö kool, mille tegevuses naised enam osalevad (tabel 49).

Tabel 49

Osavõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt soost (%-des kõigi küsitletute, meeste ja naiste arvust).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	Mehed	Naised
1.	Marxismi-leninismi Ülikool	1,5	3,6	0
2.	Partei- või komsomolisüsteem	13,9	18,9	10,4
3.	Majandusharidussüsteem	7,0	9,2	5,5
4.	Kommunistliku töö kool	9,3	7,5	10,4
Kokku:		31,7	39,2	26,3

Kui vaadelda poliitharidusega hõivatute arvu vanuse lõikes (tabel 50), siis näeme, et selliseid vanusegrappe, kes osalevad kõigis vaadeldavates vormides, on vaid kolm: 30-34, 40-44 ja 50-54 aastased. Töötajaskonna noorema osa poliitiline eneseharimine, nagu hinnangutest nähtub, piirub vaid üksikutest vormidest osavõtuga.

Analüüs hariduse alusel (tabel 51) kinnitab, et kõige intensiivsemad enesetäiendajad on kõrgharidusega kaader. Ka kesk- ja keskeriharidusega töötajad on lülitunud kõigisse poliithariduse vormidesse. Sellest madalama haridusliku ettevalmistusega töötajate puhul saame rääkida vaid episoodilisest enesetäiendusest.

Analüüs töötajate sotsiaalse jagunemise alusel kinnitab ka sellel tasandil insener-tehnilise personali ja teenistujate kõrgemat aktiivsust võrreldes töölistega (tabel 52). Vaadeldavatest vormidest võtavad töölised suhteliselt aktiivsemalt osa partei- ja komsomoliharidusest ning kommunistliku

Tabel 50

Osavõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt vanusest (%-des).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	Alla 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle
1.	Marksismi-leninismi ülikool	1,5	-	-	-	2,0	-	2,5	-	6,3	25,0	-
2.	Partei-või komsomoli haridussüsteem	13,9	-	12,5	22,2	9,8	12,5	10,5	16,0	27,8	-	20,0
3.	Majandusharidussüsteem	7,0	-	-	-	11,8	4,9	14,6	4,2	23,5	-	-
4.	Kommunistliku töö kool	9,3	-	3,2	11,4	5,9	14,0	10,5	12,5	20,0	-	-

Tabel 51

Osavõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt haridusest (%-des).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või kesk-eriharidus	Kõrgharidus
1.	Marksismi-leninismi ülikool	1,5	-	-	-	-	0,6	12,5
2.	Partei- või komsomoliharidussüsteem	13,9	-	-	6,3	4,4	15,3	32,0
3.	Majandusharidussüsteem	7,0	-	-	3,1	-	5,7	32,0
4.	Kommunistliku töö kool	9,3	-	7,7	6,3	17,4	8,6	13,0

töö kooli tegevusest, olles aga nende vormidega hõlmatud vaid viiendiku ulatuses.

Tabel 52

Osavõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt
sotsiaalsest seisundist (9-des).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	ITP ja teenis- tujud	Töölised
1.	Marksismi-leninismi ülikool	1,5	4,5	0,5
2.	Partei-või komso- moliharidussüsteem	13,9	22,7	11,1
3.	Majandusharidussüs- teem	7,0	23,2	1,5
4.	Kommunistliku töö kool	9,3	10,8	8,8
Kokku		31,7	61,2	21,9

Analüüs tootmisloikude kaupa (tabel 53) näitab, et poliitharidussüsteemist kõige intensiivsemad osavõtjad kuuluvad administratsiooni ja osakondade ning kõrgtrüki jaoskonna töötajasperre. Töötajate endi hinnangute alusel näib kõige halvem olukord olevat brošeerimisjaoskonnas, kelle kollektiiv on praktiliselt poliithariduse erinevate vormide toimest kõrvale jäänud.

Töötajate poliitiline organiseeritus on samuti andnud poliitharidusest osavõtu erineva intensiivsuse (tabel 54). Kõige enam on poliitharidusega hõlmatud kommunistid, siinjuures on kõige levinumaks vormiks partei- ja majandussüsteem.

Osevõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt tootmisloigust
(%-des).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	Admin., osakonnad, labor.	Kõrgtrüki jaoskond	Brošeerimisjaoskond	Ofsetitseh	Ladumitseh	Remondimehhaanika tseh
1.	Marksismi-leninismi ülikool	1,5	5,6	0	0	1,0	0	0
2.	Pareti- Või komso- moliharidussüsteem	13,9	18,5	33,3	4,0	11,3	11,3	22,2
3.	Majandusharidus- süsteem	7,0	20,0	30,0	0	3,1	1,7	3,7
4.	Kommunistliku töö kool	9,3	5,9	20,0	4,0	8,2	16,7	3,8
Kokku		31,7	50,0	83,3	8,0	23,6	29,7	29,7

Tabel 54

Osavõtt poliitharidussüsteemist sõltuvalt parteilisusest (%-des).

Jrk. nr.	Õpivormid	Kõik	NLKP	ÜLKNU	Parteitud
1.	Marksismi-leninismi ülikool	1,6	14,8	0	0
2.	Partei- või komso- moliharidussüsteem	14,6	71,4	22,6	5,5
3.	Majendusharidussüsteem	7,4	24,0	0	6,4
4.	Kommunistliku töö kool	9,8	8,7	3,3	10,8
Kokku		31,7	118,9	26,9	22,7

Kommunistlike noorte osavõtt poliitharidussüsteemi vormidest on küsitlusandmete järgi madal. Kõige intensiivsemalt on see toimunud komsooliharidussüsteemi kaudu.

Töötajaskonna parteitu osa enesetäiendamise peamiseks vormiks on kommunistliku töö kool.

Kõigi vaeeldud poliitharidusvormide suhteliselt vähese leviku tõttu ei ole võimalik anda detailsemat analüüsi iga vormi kohta. Nagu eespool rõhutatud, on osavõtt kõigist neist vormidest väga ebasühtlane. Käesolevaski osas toodud andmed viitavad sellele, missugustes kollektiivi osades see madal seis koondub. Kuna antud küsimus kuulub eelkõige parteibüroo kompetentsi, tulekski parteiorganisatsiooni juhtorganeil töötajate poliitiline enesetäiendamine komplekselt vastlu-

se alla võtta. Lähtekohaks oleks seejuures otstarebekas võtta mitte lihtsalt iga haridusvormi levik omaste, vaid töötajaskonna põhirühmad ja nende hõivatus poliitilise haridusega üldse.

VI SOTSIAALNE ORIENTEERITUS

Inimtegevuse eri valdkondi väärtustavad töötajad erinevalt. Teatud alal - kutsetöös, perekonnaringis, spordis, mingis harrastustegevuses vm. - tegutsemine pakub inimesele suuremat rahuldust kui mujal. Kui on võimalik valida, eelistab inimene tegutseda just selles valdkonnas. Orienteeritus mingile tegevusalale toob kaasa vastava käitumise ja see omakorda süvendab antud tegevuse subjektiivset osatähtsust. Väljakujunenud orientatsioon määrab erinevate eluvaldkondade tähenduse inimesele ja kutsus esile suurema aktiivsuse ühes valdkonnas ning vähema tähelepanu teistele.

Kollektiivi liikmete erinev orienteeritus erinevatele tegevusaladele on loomulik nähtus, selles väljendub töötajate individuaalsus. Sotsiaalse elu juhtimise seisukohalt on sellel nähtusel kahesugune tähtsus. Esiteks võimaldab töötajaskonnas levinud orientatsioonide tundmine neid kollektiivi tegevuse korraldamisel arvestada; võimalus aktiivselt tegutseda rahuldust pakuvas tegevuses suurendab rahulolu kollektiiviga ja sotsiaalset aktiivsust. Teiseks kollektiivi elu suunamise kaudu on võimalik kujundada välja orienteeritust tegevusaladele milles osalemine on ühiskondlikult kõige vajalikum, ning vähendada suundust kollektiivi arengule ebasoodsatele elunähtustele. Tootmiskollektiivi seisukohalt on

inimeste olulisemateks tegevussfäärideks tootmistöö ja ühiskondlik tegevus, milles kõige enam väljendub suunatus ühiskonnakasulikule tegevusele. Seetõttu analüüsime eelkõige orienteeritust nendele tegevusaladele. Orienteerituse mõõtmiseks paluti töötajaid hinnata ankeedis iga tegevusvaldkonda neljapallisel skaalal : "väga tähtis", "tähtis", "vähe tähtis", "ei oma tähtsust".

6.1. Orienteeritus ühiskondlikule tegevusele.

Tabeli 55 andmed näitavad, et vaid 2,8 protsenti EKP KK Kirjastuse trükikoja töötajast peab ühiskondlikku tööd enda jaoks väga tähtsaks, mis muide on üks madalmaid näitajaid, võrreldes teiste, meie poolt uuritud kollektiividega. Iga neljas-viies (23,0 %) küsitletu suhtub ühiskondlikku töösse täiesti ükskõikselt. Tervikuna on kollektiivis kindlalt ülekaalus (kaks kolmandikku) kelle jaoks ühiskondlik töö ei ole oluline. See ka seletab eelnevates peatükkides esitatut : k miks nii kaalukas osa kollektiivi liikmeid on selle töö tegemisest sootuks kõrvale jäänud. Ühiskonna töösse väga positiivselt suhtujaid on vaid vanuses 30-39 aastat. Kõigis ülejäänud vanusegruppides (v.a. alla 20.a. vanused) domineerib negatiivne hoiak.

Hinnangute jaotamine töötajate haridusest lähtudes (tabel 56) ei diferentseeri kontingenti märkimisväärselt. Mõningat ühiskonnatöö alase huvi süvenemist võrreldes teiste haridusgruppidega võib märgata kesk- ja keskeri ning kõrgharidusega töötajate juures. Viimaste hulgas on ka suhteliselt kõige vähem neid, kes ühiskonnatööle mingit tähendust ei omista.

Tabel 55.

Orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt vanusest (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	Alla 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle
1.	Väga tähtis	2,8	10,0	-	-	3,9	9,1	-	-	-	-	-
2.	Tähtis	33,6	50,0	32,3	32,6	29,4	29,6	33,3	29,2	38,9	40,0	60,0
3.	Vähe tähtis	40,6	20,0	45,2	39,5	33,3	38,6	59,5	41,7	50,0	40,0	-
4.	Ei oma tähtsust	23,0	20,0	22,6	27,9	33,3	22,7	7,1	29,2	11,1	20,0	40,0

Tabel 56.

Töötajate orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt haridusest

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10-11 kl. või keskeriharidus	Kõrgharidus
1.	Väga tähtis	2,8	-	8,3	-	-	3,3	3,4
2.	Tähtis	33,6	50,0	50,0	30,3	31,8	31,7	41,4
3.	Vähe tähtis	40,6	25,0	25,0	45,4	40,9	41,5	37,9
4.	Ei oma tähtsust	23,0	25,0	16,7	24,2	27,3	23,5	17,2

Järgnevalt anname ülevaate tootmisloikude kaupa (tabel 57). Ühiskonnatööd väga tähtsaks ja endale rahuldust pakkuvaks pidavaid töötajaid on kõige enam remondi-mehhanikatsehhis (7,4 %) ja administratsiooni hulgas (5,2 %). Ühiskonnatöösse negatiivse suhtumise poolest paistab silma ladumistsehh - siin on kolm neljandikku neid, kes sellele tööle ei omista mingit või siis vähest tähtsust. Negatiivse suhtumise poolest järgnevad nimetatud tsehhide ofsetitsehhi (64,2 %) ja administratsioon (63,8 %). Vaid kõrgrüki jaoskonna ja brošeerimisjaoskonna kollektiivis on ülekaalus ühiskonnatöösse positiivselt suhtujad.

Analüüs sotsiaalse seisundi alusel (tabel 58) toob esile näiliselt paradoksaalse olukorra : vastavus ühiskondliku töökoormuse ja subjektiivse suhtumise vahel puudub.

Tabel 58

Orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt
sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölistes
1.	Väga tähtis	2,8	4,2	2,4
2.	Tähtis	33,7	30,6	34,8
3.	Vähe tähtis	40,4	43,1	39,5
4.	Ei oma tähtsust	23,0	22,2	23,3

Kui töölistest, kelle ühiskondliku töö koormus, võrreldes ITP-ga oli oluliselt väiksem, peab ühiskondlikku tööd tähtsaks või väga tähtsaks 37,2 %, siis ITP hulgas on neid vastavalt 34,8 %. Meie poolt varem uuritud kollektiivide liikmete hinnanguis sellist vastuolu ei esinenud. Küsimus on ilm-

Tabel 57.

Orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt tootmisloigust (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	Admin., osakonnad, labor	Kõrgtrüki-jaoskond	Brošeerimis-jaoskond	Ofseti-tsehh	Ladumis-tsehh	Remondi-mehhanika-tsehh
1.	Väga tähtis	2,8	5,2	-	-	2,0	1,5	7,4
2.	Tähtis	33,6	31,0	87,5	52,0	33,7	22,4	33,3
3.	Vähe tähtis	40,6	37,9	12,5	36,0	36,7	50,8	48,1
4.	Ei oma tähtsust	23,0	25,9	-	12,0	27,5	25,4	11,1

selt selles, et siin toodud andmed käivad kogu tööliste ja ITP kontingendi kohta, kelle seas ühiskonnatöös aktiivselt osalejad on tervikuna vähe ja domineerivad ühiskondlike ülesannetega mitte seotud töötajate hinnangud.

Töötajate poliitilise organiseerituse alusel tehtud analüüs (tabel 59) näitab, et ka kommunistide hulgas ei ole märkimisväärselt rohkem neid, kes ühiskondlikku tööd väga tähtsaks peaksid.

Tabel 59

Suhtumine ühiskondlikku töösse sõltuvalt
parteilisusest (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	NLKP	ÜLKNÜ	Parteitud
1.	Väga tähtis	2,9	6,9	2,9	2,4
2.	Tähtis	33,1	44,8	50,0	28,7
3.	Vähe tähtis	42,3	41,4	32,4	44,0
4.	Ei oma tähtsust	21,7	6,9	14,7	24,9

Positiivselt hindajad on kommunistide ja kommunistlike noorte seas kokku veidi üle poole, ülejäänud kollektiivi liikmetest aga hindab seda sfääri soodsalt vaid 30 %.

Järgnevalt vaatleme, kuidas on ühiskondliku töö koormus mõjutanud subjektiivset suhtumist selle tegevuse suhtes. Nagu tabelist 60 ilmneb, on sees silmämätav : mida suurem ühiskondliku töö koormus ja mida kaalukamaid ülesandeid täidetakse, seda enam veendutakse ühiskondliku töö tähtsuses, seda enam tuntakse rahuldust sellest tööst. Toodud järeldus ei ole vastukäiv oespool saadud tulemustele ITP madalamast hinnangust. Ka insener-tehniliste töötajate seas on

vaid osa tõsiselt hõivatud ühiskonnatöega. Need aga (nii insenerid ja teenistujad kui töölised), kes tööpoolest sisulist ja kaalukat ühiskonnatööd teevad, hindavad seda tegevust tema ühiskondlikule tähendusele vastavaks.

Tabel 60

Orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt
ühiskondlike ülesannete hulgest (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Väga tähtis	Tähtis	Vähe tähtis	Ei oma tähtsust	Kokku
1.	Ei ole ülesandeid	2,7	26,7	37,7	32,9	100,0
2.	Mõnikord ühekordsed ülesanded	-	31,0	52,4	16,7	100,1
3.	Üks pidev ülesanne	3,1	46,2	35,4	15,4	100,1
4.	Paar pidevat ülesannet	7,4	37,0	55,6	-	100,0

Üeldut kinnitab ka tabel 61.

Tabel 61

Orienteeritus ühiskondlikule tööle sõltuvalt
valitavusest ühiskondlikesse ametitesse (%-des)

Jrk. nr.	Ametisse valitus	Hinnang	Väga tähtis	Tähtis	Vähe tähtis	Ei oma tähtsust	Kokku
1.	Ei ole valitud		2,3	25,7	41,7	30,3	100,0
2.	Jah olen		4,2	46,3	38,9	10,5	99,9

Töötaja valimine ühiskondlikku ametisse muudab oluliselt tema suhtumist sellesse töösse ja tõstab ühiskonnatöö kaalu tema silmis. Kui ühiskondlikesse ametitesse mittevalitute hulgas peaaegu iga kolmanda jaoks ei oma see töö mingit tähtsust, siis ühiskonnatööd vahetult tegijate hulgas on neid

vaid iga kümnes.

Eelbeldut kokku võttes tuleb tõdeda, et olukord ühiskonnatöösse suhtumises EKP KK Kirjastuse trükikojas on komplitseeritud ja erineb mitmetes teistes meie poolt uuritud kollektiivides väljakujunenud situatsioonist. Elukoige väljendub see ühiskondlikkusse töösse positiivselt suhtuvate töötajate vähesuses. Tuleb pidada loomulikuks, et neid kollektiivi liikmeid, kes orienteeruvad otse ühiskonnatööle, on vähem kui enamikule teistele elusfääridele orienteeritud (tööle, perekonnale, suhtlemisele). Rahul ei võiks olla aga asjaoluga, et vaid veidi enam kui kolmandik kollektiivist peab ühiskonnatööd üldse tähtsaks. Seaduspärane, mille järgi süvendatum osalemine ühiskonnatöös toob kaasa suurema orienteerituse sellele, kehtib siingi. Seega on probleemi tuum ettevõttes tehtavas ühiskonnatöös endas : selle kaalukuses, töötajate kaasatõmbamises jne.

6.2. Orienteeritus kutsetööle.

Analoogiliselt ühiskondlikule tööle orienteerituse mõõtmisega toimus ka kutsetööle orienteerituse kindlakstegemine.

Orienteeritus kutsetööle on meie ühiskonnas üks levinumaid. See väljendub selles, et inimeste jaoks muutub töö eneseteostuse ja rahulolu peamiseks allikaks. Ühiskonna arengu praegusel etapil ei võinalda kaugeltki igasugune töö inimesele rahulolu ning eneseteostust. See tingib kõrvuti selle orientatsiooniga vältimatult ja sotsiaalselt põhjendatult ka teiste orientatsioonide olemasolu töötajate erinevatel gruppidel. Töö esineb siis mitte omaette eesmärgi ja väärtusena, vaid vahendina teiste orientatsioonide realiseerimiseks. Tüüpiline on näiteks orienteeritus perekon-

nale. Väga tähtsaks hindab kutsetööd (tabel 62) ligemale üks neljandik küsitletutest. See näitaja jääb tunduvalt maha tööle orienteerituse näitajatest meie poolt varem uuritud ettevõtetes leitud kutsetööle orienteeritute osakaalust.

Niisugusel olukorral võib olla mitmeid põhjusi, mille analüüsiks puudub materjal. Võib aga öelda, et madal orienteeritus kutsetööle ei ole antud ettevõttes ilmselt paratamatu. Meie uurimuse andmed lubavad välja tuua mitu asjaolu, mis peaksid positiivset suhtumist kutsetöösse soodustama: kollektiivi suure osa kõrge kutsekvalifikatsioon, töötasu, töötingimused ja olme mitte alla keskmise taseme. Järelikult vajab töösse suhtumise kui aktiivse elupositsiooni aluse kujundamine sotsiaalse arengu juhtimisel erilist tähelepanu.

Võrreldes naistega, on meeste hulgas kutsetööle orienteerituid mõnevõrra rohkem.

Igas töökollektiivis on alati väga erineva üldise, antud ettevõttes töötamise ja erialal töötamise staaziga inimesi.

Järgnevalt teeme kindlaks, kuidas on erinevad tööaastad mõjutanud suhtumist kutsetöösse. Tabelis 63 on toodud hinnangud kutsetööle sõltuvalt üldisest tööstaazist. Sees on ilmselt: mida kõrgem tööstaaz, seda positiivsem suhtumine töösse. Siinjuures on huvitav märkida, et nn. kriitiliseks piiriks antud kollektiivi töötajatele on 11-15 aastane üldine tööstaaz. Nimetatud aastatest vanema staaziga inimeste positiivne suhtumine kutsetöösse järsult suureneb. Kuni selle ajani toimub nähtavasti arusaamade formeerumine ja stabiliseerumine.

Tabel 62

Orienteeritus kutsetegevusele sõltuvalt
soost (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang kutsetööle	Kõik	Mehed	Naised
1.	Väga tähtis	23,9	28,8	20,5
2.	Tähtis	55,3	56,8	54,2
3.	Vähe tähtis	16,2	11,0	19,9
4.	Ei oma tähtsust	4,6	3,4	5,4

Tabel 63

Orienteeritus kutsetööle sõltuvalt üldisest
tööstaažist (%-des)

Jrk. nr.	Hinnangud kutsetööle	Kõik	0-5a.	6-10a.	11-15a.	16-20 a.	21-25 a.	Üle 25a.
1.	Väga tähtis	23,7	15,0	18,7	23,4	22,0	31,4	32,7
2.	Tähtis	55,5	47,5	55,9	53,2	66,0	54,3	53,8
3.	Vähe tähtis	16,3	35,0	23,7	17,0	8,0	8,6	5,8
4.	Ei oma tähtsust	4,6	2,5	1,7	6,4	4,0	5,7	7,7

Kuidas on suhtumist kutsetöösse mõjutanud töötamise kestvus polügraafiatööstuses? Andmed selle kohta on tabelis 64. Töösse suhtumise seisukohalt kõige kriitilisemaks on 2 - 3 aastane tööstaaž antud tootmisharus - selles grupis on kõige enam neid (36,4 %), kes on kutsetöö suhtes häälestatud negatiivselt. Sellest kõrgema staažiga inimeste juures süveneb positiivne suhtumine kutsetöösse, kulmineerudes 14-15 aastase staažiga töötajate hinnangutes - nende seas pole ühtegi negatiivselt suhtujat kutsetöösse.

Järgnevalt vaatleme, kuidas on töötajate hinnanguid kujundanud erialase töö staaž (tabel 65). Kuigi hinnangud on väga erinevad, võib üldise tendentsina märgata seda, et erialase staaži kasvuga süveneb positiivne orienteeritus kutsetöösse. Kõige enam väljendavad oma kriitilist suhtumist need töötajate grupid, kelle staaž ulatub 5 aastani või on sellest madalam.

Seega kujundab pikem staaž ka kindlama orienteerituse kutsetööle. See üldine seos avaldub antud kollektiivis teatud eripäraga : tugev seos staaži ja orienteerituse vahel kujuneb küllaltki hilja, enam kui 10- aastase töötamise järel. Ja vastupidi, ebakindlus kutsele orienteerituses iseloomustab veel ka suhteliselt kaua - kuni 5 a. - töötanuid.

Milline on eri tootmisloikudes töötajate suhtumine? Andmed selle kohta on esitatud tabelis 66. Neid, kes kutsetööd enda jaoks väga tähtsaks peavad, on kõige enam remondimehhaanikatsellis (37,0 %) kõrgtrüki- (25,0 %) ja brošeerimisjaoskonnas (25,0 %). Kõigis ülejäänud all-lülides on neid võrdne hulk - üks viiendik vastava tootmisloigu töötajaskonnast. Kui võrrelda negatiivselt (hinnangud "vähe tähtis" ja

Tabel 64.

Orienteeritus kutsutööle sooses tööstuslikul polügraafiatööstuses

(%-dos)

Jrk. nr.	Hinnang ühiskonnatööle	Kõik	Vähem kui 2 aastat	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9a.	10-11a.	12-13a.	14-15a.	Ule 15 a.
1.	Väga tähtis	24,3	16,0	4,6	25,9	19,4	35,4	10,0	30,8	57,1	30,6
2.	Tähtis	55,0	56,0	59,1	40,7	54,3	52,1	65,0	61,5	42,9	58,1
3.	Vähe tähtis	16,4	24,0	27,3	29,6	22,6	12,5	20,0	7,7	-	3,2
4.	Ei oma tähtsust	4,3	4,0	9,1	3,7	3,2	-	5,0	-	-	8,1

Tabel 65

Orienteeritus kutsetööle sõltuvalt erialasest tööstusest (%-des).

Jrk. nr.	Hinnang kutsetööle	Kõik	Vähem kui 2 a.	2-3 a.	4-5 a.	6-7 a.	8-9 a.	10-11 a.	12-13 a.	14-15 a.	Üle 15 a.
1.	Väga tähtis	24,0	17,7	12,9	27,3	19,4	34,3	0	31,3	50,0	29,0
2.	Tähtis	55,1	52,9	54,8	36,4	66,7	54,3	72,7	56,3	50,0	58,1
3.	Vähe tähtis	16,3	23,5	25,8	33,3	13,9	8,6	27,3	6,3	0	4,8
4.	Ei oma tähtsust	4,6	5,9	6,5	3,0	0	2,9	0	6,3	0	8,1

Tabel 66

Orienteeritus kutsetööle sõltuvalt tootmisloigust (%-des)

Jrk. nr.	Hinnang kutsetööle	Kõik	Admin., osakonnad, labor.	Kõrgtöökohad ja osakonnad	Protsessimis- ja osakonnad	Orseti- tsehh	Ladumis- tsehh	Remondi- mehhanika- tsehh
1.	Väga tähtis	23,9	22,8	25,0	25,0	22,0	22,1	37,0
2.	Tähtis	55,3	57,9	62,5	45,8	51,0	64,7	48,1
3.	Vähe tähtis	16,2	12,3	0	29,2	23,0	7,4	14,8
4.	Ei oma tähtsust	4,6	7,0	12,5	0	4,0	5,9	0

"ei oma tähtsust") suhtujate hulka, siis neid on kõige enam brošeerimisjaoskonnas (29,2 %) ofsetitsehhis (27,0 %) ja administratiivtöötajate hulgas (19,3 %). On ilmselge, et nõrk orienteeritus kutsetööle iseloomustab suhteliselt enam brošeerimisjaoskonna ning ofsetitsehhi töötajaid.

Tabel 67 näitab, kuidas suhtuvad kutsetöösse erinevate sotsiaalsete gruppide esindajad. Insener-tehnilise personali hulgas on märksa enam neid, kes väärtustavad kutsetööd positiivselt. Arvatavasti kinnitab erihariduse kaudu omandatud kutseala ka sügavama huvi kutsetöö vastu.

Tabel 67

Orienteeritus kutsetööle sõltuvalt sotsiaalsest seisundist (%-des)

Jrk. nr.	Hinnangud kutsetööle	Kõik	ITP ja teenistujad	Töölised
1.	Väga tähtis	24,0	25,4	23,6
2.	Tähtis	55,1	62,0	52,8
3.	Vähe tähtis	16,3	9,9	18,4
4.	Ei oma tähtsust	4,6	2,8	5,2

Kokkuvõtvalt võime tõdeda, et töötajate diferentseerimine demograafiliste ja sotsiaalsete tunnuste alusel tähendab ka erinevat arusaama kutsetööst.

Erinevaile tegevusaladele omistatava tähenduse kõrval on töötajate subjektiivse orienteerituse tähtsaks näitajaks need iga tegevusala enda omadused, võimalused jne., mida hinnatakse väärtustena, mille poole oma tegevuses püüeldakse. Juba elupraktikast on näha, et inimesi ajendavad üht või teist

elukutset ja eriala valima ning sellel alal tegutsema töö enda erinevad küljed. Uhtedele on oluline töö tulemus, võimalus näidata töös oma võimeid, tööd tehes ka ise areneda. Teistel kujuneb põhiliseks töötasu, sõprade või laiemal ümbuskonnal lugupidamine jne.

Järgnevalt analüüsimegi küsitlustulemuste alusel töötajate väärtushinnanguid elukutsele.

Ankeedis esitati vastamiseks kolmteist erinevat tööle esitatavat nõuet. Töötajate arvamust nende kohta mõõdeti neljapallise intensiivsuskala "täiesti nõus", "üldiselt nõus", "üldiselt ei ole nõus" ja "üldse pole nõus" abil. Hinnangud on esitatud aritmeetiliste keskmiste näol; mida suurem on keskmise väärtus, seda rohkem on neid töötajaid, kes antud kutsetöö aspekti peavad enda jaoks enam tähtsaks.

Võttes alusoks kõigi vastanute hinnangud (tabel 68) näeme, et kutsetöö hindamisel asetavad töötajad esikohale rahulolu töö tulemustega ja hea teenistuse võimaluse (keskmised mõlemad 3,71). Järgnevad enesearendamine (3,69), iseseisvus töös (3,60), suhtlemise võimalus töökaaslastega (3,53), võimalus näidata oma võimeid (3,38) ja isiklik initsiatiiv töös (3,37). Kõigile ülejäänud kutsetöö aspektidele antud hinnangute keskmised on madalamad kui 3,0. "Pingerea" lõpetab selline kitsalt egoistlik nõue nagu töö abil kujunev võimalus elada oma lõbuks (2,18).

Erinevad sotsiaalsed grupid väärtustavad kutsetöö eri aspekte erinevalt. Insener-tehnilise personali ja teenistujate hinnangute alusel asetusi viiele kohale järgmised kutsetööle esitatavad nõuded:

rahulolu töö tulemustest (3,73),

Tabel 68.

Töötajate hinnangud kutseväärtustele sõltuvalt
sotsiaalsest seisundist

Jrk. nr.	Hinnang	Kõik vaste- nud	HTP ja teenis- tujud	Tõelised
1.	Rahulolu turme	3,71	3,73	3,70
2.	Ametialane tõus	2,77	3,01	2,68
3.	Iseseisvus töös	3,60	3,58	3,60
4.	Suhtlemise võimalus	3,53	3,70	3,47
5.	Töötaja arendamine	3,69	3,66	3,70
6.	Tunnustus	3,40	3,54	3,34
7.	Vaba aja võimalused	2,71	2,74	2,71
8.	Isiklik initsiatiiv	3,37	3,43	3,35
9.	Peremeheetunne	2,71	2,77	2,69
10.	Hea teenistus	3,71	3,62	3,74
11.	Füüsiline koormus	2,41	2,34	2,43
12.	Elamine oma lõbuks	2,18	2,13	2,20
13.	Võimalus näidata võimeid	3,38	3,36	3,39

suhtlemisvõimalus töös (3,70),
 enesearendamise võimalus (3,66),
 hea teenistus (3,62),
 tööalane iseseisvus (3,58).

Tööliste hinnangute alusel kujunes järgmine pingerida :
 hea teenistus (3,74), enesearendamine (3,70), rahulolu töö
 tulemustest (3,70), tööalane iseseisvus (3,60) ja suhtlemis-
 võimalus (3,47).

Nagu näeme on siin insener-tehniliste töötajate kui ka
 tööliste poolt leidnud esiletõstmist ühed ja samad kutsetöö
 aspektid, kuid erineva intensiivsusega. Esiletõstetud väärtused
 on kõik ühiskondlikult hinnatavad. Erinevused ITP ja
 tööliste hinnanguis on üldiselt mõistetavad, tulenevad inseneri
 ja tööliste töö iseärasustest. Veidi ootamatu on töös
 suhtlemise võimaluste esiletõus insener-tehniliste töötajate
 ja teenitujate väärtuspildis.

Seega on töö väärtustamise alused kollektiivis soodsad
 arenenema töösse suhtumise sisseviimiseks ja tööle orientee-
 rituse süvendamiseks.

6.3. Väärtushinnangute omavahelised seosed.

Eespool analüüsime sotsiaalse aktiivsusega vahetult
 seotud väärtushinnanguid - orienteeritust kutsetegevusele ja
 ühiskonnatööle, kutsetöö eri külgede väärtustamist - eraldi
 blokkidena, tehes kindlaks kollektiivi eri osade hinnangute
 iseärasused. Et saada terviklikumat pilti põhilistest alus-
 test, millelt töötajad EKP KK Kirjastuse trükikojas üldse
 väärtustavad sotsiaalselt aktiivset eneseväljendust, teosta-
 sine nimetatud väärtushinnangute vaheliste korrelatiivsete
 seoste analüüsi, kuhu lülitasime ka töötajate soo, vanuse,

staaži, kvalifikatsiooni ja tütasu – need objektiivsed tunnused, mille iseloom võimaldab korrelatsioonanalüüsi.

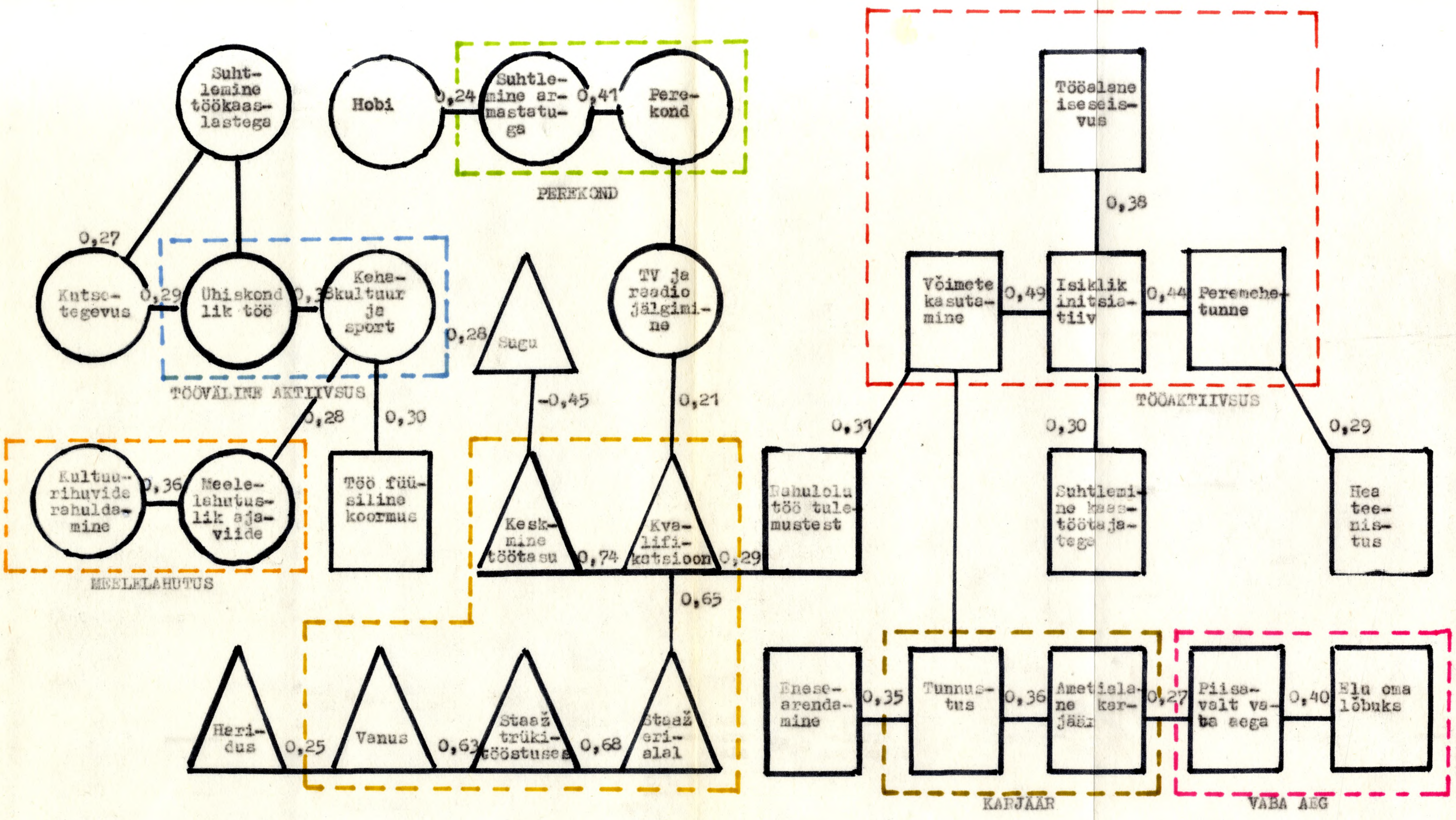
Analüüsi lülitatud tunnuste vaheliste seoste graaf on toodud joonisel 1 (ristkülikud märgivad joonisel elukutse väärtusi, ringid eluorientatsioonid ja kolmurgad töötajate objektiivtunnuseid). Vastavalt tunnuste vaheliste korrelatsioonide suurusele saab võimalikuks tunnuste gruppide kindlakstegemine, mille sees tunnuste omavahelised seosed on tugevamad, kui seosed tunnustega väljaspool neid gruppe. Saadud tunnuste grupid iseloomustavadki terviklikke suhtumisi kollektiivi liikmete teadvuses. Rõhutame, et grupi siseste korrelatsioonide suurus ei kajasta vastava suhtumise levikut, vaid seda, kui tugeva terviku moodustavad antud gruppi kuuluvad tunnused.

Töötajate väärtushinnangute korrelatiivsed seosed võimaldavad antud kollektiivi esimese eripärana välja tuua selle, et kutseväärtused ja eluorientatsioonid eksisteerivad töötajate subjektiivses maailmapildis suhteliselt iseseisvalt.

Teine eripära väljendub selles, et v.a. kvalifikatsioon, puuduvad teistel töötajaid ja tööalast tegevust iseloomustavatel objektiivsetel tunnustel, otsesed seosed eluorientatsioonide ja kutseväärtustega. See peegeldab käesolevas aruandes korduvalt esile toodud asjaolu, et nii või teistsugune suhtumine töösse, ühiskondlik aktiivsus jms. ei ole ainuomased teatud töötajaskonna osale, vaid erinev sotsiaalne aktiivsus iseloomustab kõikidesse gruppidesse kuuluvaid töötajaid.

Kutsetegevuse eri aspektide hindamisel on omavaheliste seoste tiheduse poolest esikohal tööalast aktiivsust iseloomustavad tunnused. Keskselt väärtuseks antud grupis on või-

Töötajate eluorientatsioonide ja tööväärtuste seoste korrelatsioonigraaf



malus rakendada töös isiklikku initsiatiivi. Selle kaudu realiseerub oma võimete kasutamine ($r = 0,49$) ja võimalus tunda end ettevõtte peremehena (0,44). Seosed kutsetöö teiste aspektidega (tööalane iseseisvus, suhtlemine töökaaslastega) on mõnevõrra nõrgenenud, kuid siiski arvestatavad. Rahulolu töö tulemustega on vääratus, mis tööaktiivsuse teiste tunnustega seonduv nõrgemalt, on neist lahus. Arvestades, et rahulolu töö tulemustest hinnati eraldi võttes kõrgelt, peame järeltõlkida : töö enda sisu ei stimuleeri antud kollektiivis tööalast aktiivsust (viimase aluseks on enam töötaja asend töösuhtes).

Tööväärtuste hindamisel moodustavad omaette grupi töötajad, keda ajendavad kutsetööd tegema piisava vaba aja olemasolu, mis võimaldab elamist oma lõbuks.

Kolmanda iseseisva grupina, kus seoste tihedus on eelmistest nõrgem, on võimalik eraldada tööga kaasneva tunnustuse ning ametialase karjääriga seonduvad kutsetöö aspektid. Enesearendamise võimalused töös on seotud just selle vääratusgrupiga mitte aga töö sisuliste külgedega.

Järgnevalt vaatleme, millised seosed kujunesid välja hinnangutes eluorientatsioonidele. Kõige tihedamalt seostuvad hinnangud perekonnale ja armastusele, mida võib formuleerida kui orientatsiooni perekonnale. See orientatsioon ongi meie töötajate kollektiivides kõige enam levinud.

Seoste tugevuselt teise grupi moodustavad nende töötajate hinnangud, kes on orienteeritud töövälisele aktiivsusele. Iseseisvate valdkondadena saame antud grupis eraldada orienteerituse ühiskondlikule tööle ja tegelemise füüsilise enesearendamisega. Antud kollektiivi eripäraks ongi kutsetegevuse

ja ühiskondliku töö omavaheline nõrk seostatus ja arvestatavate seoste puudumine kutsetegevuse erinevate aspektide vähustamisega. Niisuguse väärtuspildi interpreteerimine on kitsiv. Ilmselt on tegemist olukorraga, kus töötajatel on raskesti aktiivse eneseväljendusega töös. Seetõttu koonduvad ühtseks orientatsiooniks mitte töö ja ühiskondlik tegevus, nagu see on tavaliselt, vaid ühiskondlik tegevus ja kehakultuur. Kutsetöö aga jääb eneseväljenduse muudest valdkondadest lahku, olles ühiskondliku tegevusega seotud suhtlemise kaudu. Kolmanda, seostatuselt kõige nõrgema grupi moodustavad meelelahutustele orienteeritud töötajate hinnangud. Ka kultuuri-alane tegevus kannab töötajate hinnangulis meelelahutuse funktsiooni (märkimisväärne seos kultuuriharrastuste ja näiteks hobi vahel puudub).

LÕPPSÕNA

Kuigi tervikliku hinnangu kollektiivi sotsiaalse aktiivsuse kohta võivad anda EKP KK Kirjastuse trükikoja juhtkond ja parteiorganisatsioon oma igapäevase tegevuse põhjal, võimaldab sotsioloogilise uurimuse materjal koos ideelis-poliitilise tööga tutvumisega konstateerida seda, et tervikuna on ettevõttes olemas vajalikud eeldused töötajaskonna ideelis-poliitilise arengu ja ühiskondliku aktiivsuse tagamiseks. On olemas tugev ja sotsiaalselt arenenud tuumik, kellele saab tugineda ühiskondlik-poliitilise kasvatustöö teostamisel. Need on eelkõige kommunistid, aga samuti ka kõigi teiste sotsiaalsete gruppide esindajad erinevates tootmisloikudes.

Kõrvuti sellega on olemas tootmisloike ja töötajate grupe, kus ühiskondlikust elust osalemine on oluliselt tagasihoidlikum. Nii on meie andmeil ühiskondliku tööga vähem hõivatud naistöötajad, samuti noortöölised. Torkeb silma kommunistlike noorte ühiskondlik passiivsus. Keskmisest vähem osalevad ühiskonnatöös brošeerimisjaoskonna, samuti ka offseti- ja ladumistsehhi töötajad. Vähene on ka keskharidusest madalama haridustasemega töötajate ühiskondlikust elust osavõtt.

Lisaks erinevustele tootmisloikude ja töötajate põhi-gruppide vahel võib märgata ühiskondliku aktiivsuse taseme tunduvat kõikumist ka gruppide sees (sealhulgas kommunistide ja eriti kommunistlike noorte hulgas). See kõneleb sellest, et ühiskondlikus elus erineval määral osalemise põhjused peituvad mitte niivõrd ettevõtte üldistes tingimustes ja võimalustes, kui võrd töötajate endi suhtumises ühiskondlikku töösse, samuti mitteküllaldaseks tähelepanus nende kaasatõmbamisele ja sotsiaalse aktiivsuse sihipärasele arendamisele. See asjaolu on seda kaalukam, et tegemist on kollektiiviga, mille töö tulemused omavad tähtsat kohta kogu vabariigi ideoloogilise situatsiooni kujunemisel.

Ideelis-poliitilise kasvatustöö planeerimise ja kollektiivi liikmete ühiskondliku aktiivsuse suurendamise kogemused näitavad, et plaani koostamisel on otstarbekas võtta aluseks sama lähenemisviis, mis tootmiskollektiivi ühiskondlik-poliitilise elu sotsioloogilisel analüüsimiselgi. Nimetatud lähenemisviis seisneb selles, et määratletakse töötajate põhikategooriate (mehed, naised, vanuse- ja haridusgrupid, töölised, teenistujad, insener-tehnilised töötajad, ühiskondlike organisatsioonide liikmed, põhilistes tootmisloikudes hõivatud jne.), aktiivsuse objektiivse (ühiskondlikust elust osavõtu erinevad vormid) kui ka subjektiivse külje (ideeline veendumus, arusaamine ühiskondlikust tegevusest jne.), olukord. Sellest lähtudes koostatakse sotsiaalse arengu plaani vastav osa. Planeerimine tähendabki olukorra kujundamist, kus laieneb töötajate aktiivne osalemine ühiskondlik-poliitilises elus ning kujuneb vastav orienteeritus ja ühiskondlikku ellu suhtumine. Sellesse plaani on otstarbekas lülitada kõigepealt alaosa, mis on seotud ühiskondlike organisatsioonide arenguga.

Nagu selgus käesolevas aruandes esitatud materjalidest, on töötajate erinevate kategooriate hõlmatus nende organisatsioonide poolt ebaühtlane, mistõttu ka ühiskondlike organisatsioonide mõju üldse jääb napiks. Probleem algab juba partei- ja komsomoliorganisatsioonist ning puudutab neid allüksusi ja töötajaspere alaosi, kus organiseerituse aste oli märgatavalt madalam. Nende ülesannete täitmise eest hakkasid vastutama eelkõige vastavate organisatsioonide juhtkonnad. Koos liikmeskonna kasvu ülesannetega on otstarbekas plaani sellesse ossa lülitada ka ürituste kava organisatsioonide tegevuse sisulise taseme tõstmiseks vastavalt parteibüroo poolt antavaile suunistele.

Ühiskondlike organisatsioonide tegevuse laiendamine teenib töötajate ühiskondliku aktiivsuse suurendamise eesmärke. Sotsiaalse arengu plaani antud osa peamine eesmärk on luua kollektiivis niisugune õhkkond, kus töötajal tekib vajadus osaleda ühiskondlikus elus ja ta on teadlik oma ühiskondliku tegevuse praktilistest tulemustest. Otstarbekas on lähtuda printsipist, et töötajate kaasatõmbamisel ühiskondlikku ellu (eriti oluline on see noorte puhul, kes töötavad allüksustes, kus ühiskondlik aktiivsus on seni üldiselt madal) alustataks konkreetsete küsimuste lahendamiseks oma tootmisloigu või ettevõtete piires kas tööalastes või töövalistes küsimustes.

Ettevõtte seisukohalt on kõige tähtsam töötajate kommunistliku maailmavaate avaldamine vahetus tööprotsessis ja ühiskondlikus tegevuses. Töösse ja ühiskondlikku tegevusse kommunistliku suhtumise väljaarendamist kasvatustöös võib vaadelda kui sotsiaalse arengu keskset ülesannet. Selle suhtumise kujunemise põhitegur on kogu kollektiivis väljakujunenud situatsioon. Seepärast saab ka kommunistliku kasvatuse ülesandeid

lahendada edukalt kollektiivi sotsiaalse arengu terviklikul tagamisel. Samal ajal peaks sotsiaalse arengu plaani see osa, mis on pühendatud ideelis-poliitilisele kasvatustööle, hõlma need suunad ja üritused, mis vahetult lahendavad kommunistliku kasvatuse ülesandeid. Tuginedes käesoleva uurimuse tulemustele ja sotsiaalse arengu plaanide koostamise kogemustele, võib soovitada vastavate ürituste planeerimist kahel alusel. Esiteks tuua välja need töö- ja poliitkasvatuse suunad, mis on kollektiivis praegu eriti aktuaalsed, Teiseks kavandada kasvatustöö põhivormide areng.

Meie uuringu materjalid rõhutavad kahe kasvatustöö suuna aktuaalsust ning vajadust neile eraldi tähelepanu osutada. Nendest esimene on kaastöötajate kinnistamine, kollektiiviga liitmine, tööalase ja muudes valdkondades perspektiivi loomine. See töösuund oleks sisuline jätk kaardi komplekteerimise alastele üritustele. Noorteprobleemi kompleksse käsitlemise vajalikkus tuleneb mitte ainult noore kaardi ebastabiilsusest jts, vahetult tööga seonduvatest ebakohtadest, vaid ka käesolevas aruandes toodud andmeist, millest nähtub noorte, eriti ÜLKNÜ liikmete madal ühiskondlik aktiivsus. Kavandatavates üritustes oleks võimalik anda vastutav osa komsomoliorganisatsioonile - see peaks teatud aluse selle organisatsioonile kaalu tõusule kollektiivis ning õpetaks järk-järgult noori oma organisatsiooni kaudu oma probleeme lahendama.

Teine probleem oleks töötajate aktiivsuse arendamine - nende osavõtu laiendamise kaudu kollektiivi juhtimisest. Tööga seotud väärtuskujutluste analüüs käesolevas aruandes näitas, et on olemas oma ettevõtte juhtimisest osavõtu defitsiit. Uurimisandmed ei luba avada selle põhjusi ja ulatust.

Andmed töötajate avalike esinemiste kohta näitavad, et see aktiivsus on tööpoolest vähene põhjustatuna kas õhkkonna puudumisest, kus töötajad oleksid harjunud ettepanekuid tegema, või arusaamast, et avalikel ettepanekutel tootmise korraldamise alal pole juhtkonna silmis kaalu. Igal juhul on eriti tööliste sellesuunalise aktiivsuse arendamine äärmiselt vajalik. Vastavad ülesanded peaksid endale võtma juhtkond ja parteibüroo.

Mitme ettevõtte kogemused näitavad, et töötajate huvi ja osavõtuvajaduse laiendamist ettevõtte juhtimisest saab teostada sotsiaalse arengu plaani koostamise ja elluviimise kaudu. Ka EKP KK Kirjastuse trükikojas oleks see võimalik. Ankeetküsitluste läbiviimisel avaldasid töölised huvi tulemuste ja nende kasutamise vastu. Nende tutvustamisega saab algatada organiseeritud osavõttu sotsiaalsete küsimuste lahendamise, mis oleks töötajate peremehetunde süvendamisele ja oma kollektiivi elu aktiivsele korraldamisele juba laiema töötajate hulga poolt.

Märgitud aruande kõrval tulevad sotsiaalse arengu plaani selles alaosas kõne alla teisedki, mille vajalikkuse üle saab otsustada plaani koostav nõukogu koos parteibürooga.

Kasvatustöö suundade alusel toimuva planeerimise kõrval on sotsiaalse arengu plaani käesolevas osas otstarbekas fikseerida peamiselt kollektiivis juurdunud ideelis-kasvatusliku sisuga ürituste areng.

Traditsiooniline töö ja ühiskondliku aktiivsuse arendamise tee on eesrindlaste ja ühiskonnatöö aktivistide esiletõstmine, veteranide austamine jms. Peale vastavate vormide endi edasiarendamise on töötajate suhtumise kujundamise sei-

sukohalt oluline kõrvuti konkreetsete töötajate esiletõstmisega võimaluste leidmine selle tööhoiaku, aktiivsuse jne. väljatoomiseks., mille ilmutamise eest töötajaid ära märgitakse. Siin seondub poliitiline kasvatus töö sotsiaalse mikrokliima arendamisele suunatud üritustega.

Poliitliidussüsteemi arendamine ja massiline loenguline töö kuulub sotsiaalse arengu plaani antud osa juurde kui töötajate maailmavaate formeerimise kanal. Siin on otstarbekas ära määrata ühest või teisest poliitliidussüsteemi vormist osavõtjate kontrollarv, uute õp vormide loomine jne. Samuti on vaja ette näha lektorite, poliitinformaatorite koosseisu laiendamine, nende tegevuse materiaalse ja informatsioonilise baasi parandamine.

Kõigi kõnealuse valdkonna ürituste korraldamist ning kontrolli nende teostamise üle teostab parteiorganisatsioon. Et ideelis-poliitiline töö oleks tulemusrikkam ja vastavad sotsiaalse arengu plaani osad põhjendatumad, võib soovitada parteibüroole arutada selle töö üksikute lõikude edasiarendamist oma istungeil. Lähtematerjalina on kasutatavad ka käesoleva aruande andmed. Niisuguse analüüsi printsiibiks peaks saama - erinevalt tavaliselt praktiseeritavast - kollektiivis pikema aja kestel kujunenud olukorra jälgimine ja vastavalt ka perspektiivsemate ülesannete seadmine kooskõlas sotsiaalse arengu juhtimisega.

Parteibüroo niisugune tegevus nagu ka muude sotsiaalse elu küsimuste lahendamisel, on oluline veel kollektiivi liikmete ja juhtide vahekorra edasiarendamisel. Mitmed käesoleva lepingulise töö teostamisel saadud andmed (anketeerimistulemused, intervjuud trükikojast omal soovil lahkunutega jm.) näitavad, et osa töötajate hoiak kollektiivi juhtide suhtes

on mingitel põhjustel negatiivne või juhtkonna taotlusi mitte mõistev. Selline hoiak on töötajate aktiivsuse arengu oluline pidur. Olukorra parandamise üks teid on juhtkonna (tootmisjuhtide, parteibüroo) niisuguse tegevuse propageerimine, mis on suunatud töötajate jaoks eluliste, nende poolt tõstetud probleemide lahendamisele. Võimolusi selleks ka sotsiaalse arengu planeerimise alal tehtav. Vajalik on ka kollektiivi liikmete sotsiaalse aktiivsuse arendamise alal tehtava viimise juhtide tööülesannetesse ning vastav konkreetne tegur koos töötajate pideva informeerimisega.

Резюме.

Исходя из задач составления плана социального развития в области коммунистического воспитания трудящихся в настоящем отчете анализируется участие работников предприятия в общественной жизни, различные формы проявления их активности, а также роль этой деятельности в их субъективной картине мира.

Настоящий отчет подразделяется на шесть глав, в которых анализируется в основном материал, полученный с помощью анкетного опроса. Этот материал дает руководству типографии Издательства ЦК КПЭ исходные данные для более результативного решения задач по коммунистическому воспитанию коллектива типографии.

В I главе дается обзор о политической и общественной организованности трудящихся. Во II анализируется престиж общественных организаций. В третьей главе рассматриваются различные формы общественной активности трудящихся коллектива. В четвертой главе приводятся данные о частоте публичных выступлений трудящихся и их предложениях по улучшению различных сфер жизни коллектива. Пятая глава посвящена вопросам участия трудящихся в различных формах системы политпросвещения. В последней, шестой главе приводится обзор

по ориентированности трудящихся на общественную и профессиональную работу.

Материал социологического исследования и ознакомление с идейно-политической работой позволяет констатировать, что предприятие в целом имеет необходимые предпосылки для обеспечения идейно-политического развития и общественной активности трудящихся. Наряду с этим следует отметить наличие производственных подразделений и групп трудящихся, где участие в общественной жизни незначительное.

Помимо различий в общественной активности между производственными подразделениями и основными группами трудящихся имеются различия и внутри самих групп и подразделений (в том числе и среди коммунистов, особенно же среди комсомольцев). Это свидетельствует о том, что причинами различного участия трудящихся в общественной работе являются не столько общие условия и возможности предприятия, сколько их отношение к общественной работе, а также недостаточное уделение внимания привлечению трудящихся к этой работе и целенаправленному развитию их социальной активности. Это обстоятельство тем более важно учитывать, что в лице данного предприятия мы имеем дело с коллективом, результаты работы которого имеют важное место в формировании идеологической ситуации всей республики.

В план социального развития целесообразно включить подраздел, связанный с развитием общественных организаций. Представленные в отчете материалы указывают на различную степень охваченности этими организациями разных категорий трудящихся, вследствие чего влияние общественных организаций в целом оказывается незначительным. Проб-

лема касается в первую очередь партийной и комсомольской организаций и особенно затрагивает те подразделения и подгруппы трудящихся, где степень их организации значительно более низкая.

В соответствии с указаниями партбюро расширение деятельности общественных организаций служит цели повышения общественной активности трудящихся. Основная цель данной части плана социального развития в создании в коллективе такой атмосферы, которая вызывала бы у трудящихся необходимость участвовать в общественной жизни коллектива и вместе с тем осознавать практические результаты общественной деятельности. В работе по вовлечению трудящихся в общественную жизнь целесообразно исходить из принципа (особенно существенно это в отношении молодежи, работающей в подразделениях с более низким уровнем общественной активности), согласно которому начинать эту работу необходимо с разрешения конкретных вопросов в пределах своего производственного участка или предприятия как в трудовой, так и внутрuderговой сфере.

Воспитание у трудящихся коммунистического отношения к труду и к общественной деятельности следует рассматривать как центральную задачу социального развития. Основным фактором формирования этого отношения является сложившаяся в коллективе ситуация. Успешно решить задачи коммунистического воспитания возможно при условии обеспечения единства в социальном развитии коллектива. В то же время та часть плана социального развития, которая посвящена вопросам идейно-политического воспитания, должна бы содержать те направления, и мероприятия, которые непосредственно связаны

с решением задач коммунистического воспитания.

Материалы исследования подчеркивают актуальность двух направлений воспитательной работы и необходимость уделения им особого внимания. Первое из них – это закрепление молодых работников в предприятии, их слияние с коллективом, создание перспектив в трудовой и прочих сферах. Это направление работы было бы продолжением мероприятий по укомплектованию кадров с точки зрения содержательной стороны данной работы.

Второй проблемой является развитие активности трудящихся путем расширения их участия в руководстве коллективом. Анализ в отчете ценностных представлений, связанных с трудом, выявил дефицит в участии в руководящей деятельности предприятия.

Наряду с планированием социальной жизни на основе направлений воспитательной работы, в данном разделе плана целесообразно фиксировать развитие основных, утвердившихся в коллективе мероприятий, имеющих идейно-политическое содержание.

Традиционным путем развития трудовой и общественной активности трудящихся является выдвижение активистов общественной работы, чествование ветеранов и т.д.

Развитие системы политпросвещения и массовая лекторская работа относится к данной части плана социального развития как канал формирования мировоззрения трудящихся.

Разработку всех мероприятий данной сферы и контроль за их выполнением осуществляет партийная организация. В целях достижения большей успешности идейно-политической работы и большей обоснованности соответствующих разделов плана социального развития целесообразно рекомендовать обсуждение развития отдельных разделов этой работы на заседаниях партбюро.