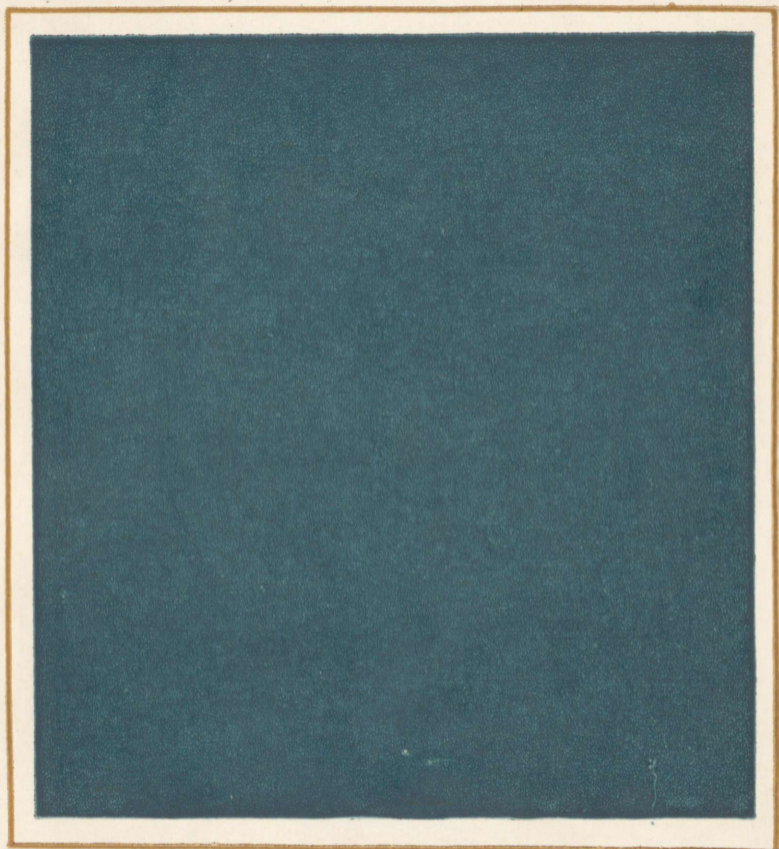


**PARTEI-**  
**KOMITEE JA**  
**MAJANDUS-**  
**REFORM**



A-30985

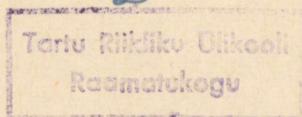
# PARTEIKOMITEE JA MAJANDUSREFORM

KIRJASTUS „EESTI RAAMAT“  
TALLINN 1970

3KP  
P21

Kujundanud D. Paalamäe  
Originaali tiitel:  
Партийный комитет и экономическая реформа  
M., Политиздат, 1968  
Tõlkinud L. Känd  
Koostanud P. Andrejev

2



77799

## SISSEJUHATUS

Sotsialismi käesolevat arenguetappi iseloomustab tootmise ulatuse enneolematu kasv, tootmisharude diferentseerimine ning uute harude tekkimine, tööjaotuse süvenemine ning ettevõtete spetsialiseerimine, koopereerimine ja kombineerimine.

Uute tootmisharude tekke ja tehnilise progressi tulemusena muutuvad järjest keerulisemaks ka tootmis-tehnilised sidemed. Tootmismahtude suur kasv nõudis rahvamajanduse juhtimise meetodite täiustamist. Veel paarkümmend aastat tagasi lahendas oma tootmisharu hästi tundev planeerija ise haru arendamise ja paigutamise probleemid. Käesoleval ajal pole see enam võimalik. Seepärast võttis NLKP Keskkomitee 1965. a. septembrileenum vastu otsuse «Tööstuse juhtimise parandamisest, planeerimise täiustamisest ja tööstusliku tootmise majandusliku stimuleerimise intensiivistamisest». Selles elu poolt diikteeritud dokumendis väljenduvad partei majanduspoliitika printsiibid, tema ettenägelikkus ning järjekindlus majandusliku ülesehitustöö tõeliselt teaduslikul juhtimisel.

Vastuvõetud otsused said aluseks uue majandussüsteemi loomisele, mille eesmärgiks oli viia sotsialismi majandussuhted vastavusse tootlike jõudude arengutaseme ja iseloomuga ning paremini ära kasutada sotsialismi majandusseadusi.

Majandusreformi peaülesandeks on ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõstmine, mis saavutatakse ettevõtete ja kõigi töötajate omaalgatuse arendamisega. Altpoolt tulev initsiatiiv saavutatakse tootmise juhtimise ja planeerimise täiustamisega, tõmmates selleks kaasa kõiki töötajaid. Seejuures kasutatakse senisest palju rohkem materiaalet ja moraalist stimuleerimist.

Samal eesmärgil suurendati ettevõtete õigusi, mis väljenduvad uues riikliku sotsialistliku tootmisettevõtte põhimääruses. Ettevõtetele ülevalt planeeritavate näitajate arv vähenes 30-lt 8-le. Nüüd planeeritakse ettevõtete endi poolt sellised tähtsad tootmistegevuse näitajad nagu toodangumaht, töoviljakus, töötajate arv ning toodangu omahind. Ettevõtted said senisest rohkem õigusi oma toodangu ja põhifondide käsutamiseks.

Teiselt poolt kasutab reform mitmekesiseid majandusliku kontrolli vahendeid. Toodangu mahu plaan loetakse täidetuks vaid siis, kui see on realiseeritud. Ettevõtte käsutusse antavad kasumieraldised sõltuvad võetud plaani pingelisusest, realiseeritud toodangust ja kasumi ning rentaabluuse kasvutempodest. Kasumi mõiste ühendab endasse toodangu omahinna alanemise, toodangu realiseerimise suurenemise, kvaliteedi tõstmise, toodangu sortimendi parandamise ja lepinguliste kohustuste ausa täitmise. Esmakordselt rakendati nõukogude majanduses fondimaksu näol tasu põhifondide ja käibevahendite eest. Kuigi selle mõju on stimuleerimisfondidele kaudne, hakkasid ettevõtted vältima liigseid tootmisvarusid, kiirendama käibevahendite ringlust ning heaperemehelikult kasutama nende käsutuses olevaid seadmeid.

Õeldust järeldub, et reformi olemus on üleminekus majanduse juhtimise administratiivsetelt meetoditelt juhtimise majanduslikele meetoditele. Seejuures ei vähene administratiivorganite osatähtsus ja funktsioon. Nende organite tegevus on ja jääb rahvamajanduse juhtimise lahutamatuks osaks. Kuna tootmise ulatus kasvab, suureneb ka keskorganite töö tähtsus ja kasvab nende osa tootmise tsentraliseeritud juhtimisel ja planeerimisel. Selleks, et keskorganite korraldused ja plaanid oleksid reaalsed ja viiks soovitud tulemuseni, on tarvis neid majanduslikult põhjendada.

Kuna majanduse juhtimise ja planeerimise uus süsteem muudab pöördeliselt senikehtinud arusaamasid sel alal, on tarvis visa ja pikaajalist tööd nii juhtijate kui ka reatöötajate ümberkujundamiseks ja neis uue töösseuhtumise kasvatamiseks. Ühelgi juhul ei tohi võtta majandusreformi järjekordse kampaaniana, seda forsseerida ega lugeda reformi lõpetatuks ettevõtte formaalse uuele süsteemile üleviimisega. Samavõrra pidevalt kui laieneb ja areneb sotsialistlik tootmine, peavad täiustuma ja are-

nema ka selle juhtimise ja planeerimise meetodid, peab edasi arenema majandusreform.

Partei teadusliku ja novaatorliku lähenemise majandusalaste probleemide lahendamisele peavad omaks võtma kõik parteiorganid. Seda võibki täheldada. Märgatavalt on kasvanud kommunistide aktiivsus, nende vastutustunne parteiliste ülesannete ja rahvamajanduse arendamise plaani täitmise ning riigi majanduse tugevdamise eest.

Majanduslik analüüs ja sotsioloogilised uurimised on saanud paljudele parteikomiteedele ja -organisatsioonidele kasvatus- ja organiseerimistöö vahendeiks. On hakatud süvenema meie majanduselus toimuvate protsesside sisse ning analüüsima konkreetset majanduslikku olukorda kohtadel.

Uha rohkem pööratakse tähelepanu töö teaduslikule organiseerimisele. Sverdlovski oblasti ja Rõbinski linna parteiorganisatsioonide kogemustele sel alal anti NLKP Keskkomitee poolt kõrge hinnang. Hästi tegutsevad ka Leningradi, Tšeljabinski, Gorki, Minski, Riia, Jerevani ja teiste tööstuskeskuste ettevõtted. Kõikjal korraldati parteitöötajatele, majandusjuhtidele ja tööliste majandusõppusi, kus tutvustati majandusreformi põhimõtteid ja eeliseid.

Uhelt poolt tuleb rõhutada parteiorganisatsioonide suurt osa majandusreformi läbiviimisel. Teiselt poolt täiustuvad reformi käigus ka parteitöö vormid ja meetodid. Ei ole liialdus öelda, et majandusreformi edukas elluviimine ja sellest tingitud rahvamajanduse edusammud on paljus tingitud parteitöötajate aktiivsusest, parteilise juhtimise taseme tõusust ning parteitöö kvaliteedi parandamisest.

Käesolevas artiklite kogumikus jutustavad oma töökogemustest parteikomiteede sekretärid. Neis valgustatakse parteitöö uusi vorme ja meetodeid, mis on välja töötatud majandusreformi käigus. Räägitakse parteitöötajate osast kaadri kasvatamisel, töö teaduslikul organiseerimisel, materiaalsete ja moraalsete stiimulite rakendamisel, isemajandamise korraldamisel, kokkuhoiurežiimi parandamisel ning majandusjuhtide ja töötajate initsiatiivi arendamisel. Tahaks loota, et kõik parteitöötajad leiavad siit huvitavat ja kasulikku, mis aitab neid oma igapäevases töös, aitab edukalt täita viisaastaku plaani.

Toimetaja

G. Popov  
*NLKP Leningradi Linnakomitee  
esimene sekretär*

## TAIUSTADA PARTEITÖÖ VORME JA MEETODEID

Kindlat sammu astub meie kodumaa! Töölisel, kolhoosnikel ja intelligentsil on küllaldaselt põhjust uhkust tunda oma töö ja teaduslike avastuste üle, mis tähistavad suurt viit aastakümnet.

Suure tähtsuse omandas rahvamajanduse arendamisel majandusreform, mis kinnitab tootmise planeerimise ja materiaalse stimuleerimise uue süsteemi elujõulisust ja efektiivsust. Ka Leningradis, nagu meie maa teisteski tööstuskeskustes, kasvas tootmise tempo, suurenes märgatavalt ettevõtete rentaablus, realiseeritava toodangu maht ja kasum.

Ei ole üle pakutud, kui öelda, et Leningradi tööstuse edusammud on tingitud ka parteilise juhtimise taseme tõusust, ning parteilise organiseerimistöo edasisest paranemisest.

Majandamismeetodite ümberkorraldamine nõudis meilt kõigepealt eriti tõsist suhtumist kaadri probleemi. Me mõistsime, et uutes tingimustes töötades on edu kindlustatud ainult seal, kus rooli juures seisavad hea ettevalmistuse saanud töötajad. Hädasti oli vaja parandada meie juhtiva kaadri majandusalast ettevalmistust. Sellest me ka alustasime. Me lõime majandus- ja parteiaktiivi kõigi lülide tarvis majandusalase õppuse kindlapiirilise süsteemi. Paljudes Leningradi kõrgemates õppeasutustes avati spetsiaalsed kursused direktoritele, peainseneridele ja tsehhijuhatajatele. Teadlased peavad neile loenguid konkreetsest ökonomikast ning tutvustavad neid majandusreformi olemusega. Meistritele toimuvad õppused vahetult ettevõtetest.

Partei linna- ja rajoonikomiteede ning ettevõtete parteikomiteede juures on organiseeritud majandusalased seminarid mitmesugustele parteiaktiivi gruppidele.

Kõik parteitöötajate õppustega seoses olevad üritused on koondatud ülelinnalisse õppuste plaani, mis on diferentseeritud parteiaktiivi gruppide järgi: rajoonikomiteede aparaadi töötajad ja büroo liikmed; partei-algorganisatsioonide sekretärid ja nende asetäitjad; tsehhi parteibüroo sekretärid ja partei grupiorganisaatorid. Kõik partei rajoonikomiteed koostavad oma parteiaktiivi õppuste plaani ning kooskõlastavad selle ülelinnalise õppuste plaaniga.

Õppetöö vormid on väga mitmekesised: loengud, seminarid, vestlused kogemuste vahetamiseks, ettevõtete külastamine, temaatiliste filmide demonstreerimine jne.

Rajoonikomiteede töötajatele ja partei-algorganisatsioonide sekretäridele toimuvad õppused üks kuni kaks korda kuus ning kestavad siis terve päeva. Mõnedes rajoonikomiteedes praktiseeritakse õppuste kokkuvõttena referaadi kirjutamist ühel parteilise ülesehitustöö teemal uutes tingimustes.

Vastvalitud parteiorganisatsioonide sekretärid tutvuvad alul parteiorganisatsiooni sekretäri kohustustega organisatsioonilis-parteilise, ideoloogilise ja kasvatustöö ning majandusliku tegevuse kontrolli valdkonnas ja alles pärast seda lülituvad nad üldisesse õppetöösse.

Teisiti on korraldatud õppetöö tsehhi parteiorganisatsiooni sekretäridel. Nendega viivad partei rajoonikomiteed õppusi läbi kaks korda kvartalis. Ülejäänud aja õpivad nad oma ettevõtete ringides või seminarides. Rajoonikomiteed tutvustavad sekretäre parteitöö üldiste põhimõtetega, propaganda iseärasustega tänapäeva tingimustes, majandusliku tegevuse kontrollimise põhialustega jne. Parteitöö konkreetseid küsimusi tsehhi tingimustes õpitakse vahetult ettevõtetes, kusjuures eriline rõhk pannakse kogemuste vahetamisele.

Kirjeldatud plaanide väärtust tõstab see, et need on koostatud terve õppeaasta peale. Rajoonikomiteed ja iga kuulaja teavad juba aegsasti, kus, millal ja mida nad õpivad. Selle vormi efektiivsus ilmneb veel ka selles, et pärast järjekordset loengut, ütleme näiteks konkreetsest majandusteadusest, jagunevad kuulajad rühmadesse, vahetavad mõtteid ja arvamusi teema olemuse kohta, tutvustavad üksteist loengul või ettekandes ülestõstetud küsimuste praktikas rakendamise kogemustega.

Seda parteiaktiivi õppuste süsteemi täiendavad edukalt, nagu meile näib, partei rajoonikomiteede juures

ühiskondlikel alustel tegutsevad teaduslik-tehnilised nõukogud ja tehnilised kabinetid. Nende ülesandeks on Leningradi parteiorganisatsioonide majandusliku tegevuse juhtimise eesrindlike kogemuste üldistamine ja levitamine.

Teaduslik-tehniliste nõukogude koosseisu kuuluvad sekretärid ja tööstuslike osakondade juhatajad rajoonikomiteedest, insenerid, majandusteadlased, tootmise novaatorid ning majandusala töötajad. Teaduslik-tehnilise nõukogu tehnika ja majanduse, teaduslik-tehnilise progressi, inseneritöö mehhaniseerimise, töö teadusliku organiseerimise jne. sektsioonid tegelevad tootmises sündinud uue ja eesrindliku tundmaõppimise, üldistamise ja propageerimisega.

Teaduslik-tehniline nõukogu on ka partei linnakomitee juures. Selle peamiseks ülesandeks on rajoonikomiteede materjalide üldistamine ja nende levitamine ülelinnalises ulatuses. Kõik nõukogud töötavad tihedas kontaktis Leningradi Tehnilise Informatsiooni Büroo, Teaduslik-tehnilise Propaganda Maja ja linna novaatorite nõukoguga.

Tehniliste kabinettide töö temaatiline suund määratakse rajooni spetsiifika ja esmajärguliste tootmisülesannetega. Vassili saare rajooni parteikomitee tehniline kabinet näiteks tegeleb töö teadusliku organiseerimise probleemidega. Rajooni ja linna juhtivate ettevõtete materjalide põhjal on siin organiseeritud näitus eeskujulikest töökohtadest ning kõigest uuest, mis kuulub tootmise juhtimise ja töö teadusliku organiseerimise valdkonda. Eksponaate saadakse linna kõigist rajoonidest ja kogu linnast kutsutakse siia ka parteitöötajaid, propagandiste ja agitaatoreid, tootmisala meistreid, tsehhide, jaoskondade ja teenistuste juhtijaid — kõiki, keda antud probleem huvitab.

Moskva rajooni parteikomitee tehnilises kabinetis käsitletakse teist peamist teemat — tööviljakust. Siin eksponeeritakse seadmeid, tööriistu, tehnilist dokumentatsiooni — kõike, mis ühel või teisel viisil aitab kaasa tootmise efektiivsuse tõstmisele ja toodangu suurendamisele.

Tehniliste kabinettide süsteem kui partei- ja majanduskaadri tehnilise ning majandusalase ettevalmistuse kool ja kui eesrindlike kogemuste levitamise efektiivne vorm on ennast näidanud heast küljest.

Leningradis töötab veel üks ühiskondlik instituut, kelle tegevus aitab kaasa kaadri majandusalaste teadmiste

tõstmisele. See on tehaste, vabrikute ja koondiste direktoritele mõeldud «Asjalike Kohtumiste Klubi». Klubi loomise idee tekkis ettevõtete juhtijatel endil. Seda toetas partei linnakomitee ning asja organiseerimine tehti ülesandeks Leningradi Teaduslik-tehnilise Propaganda Majale. Juba lühikese aja möödudes osutus klubi kasulikuks tootmise juhtimise progressiivsete meetodite levitajaks. Siin kohtuvad ettevõtete juhatajad, arutavad ja vaidlevad juhtimistöö mitmesuguseid aspekte ning vahetavad juhtimisalaseid kogemusi reformi tingimustes. Seda, millest rääkida, leidub alati, sest elu seab meie direktorite ette küllaltki palju keerulisi probleeme.

Partei linnakomitee hindab klubi tegevust positiivselt, abistab direktoreid kvalifitseeritud lektorite ja konsultantide leidmisel ettevõtte majandamise, juhtimistöö organiseerimise, nõukogude direktori tööstiili ja -meetodite ning teiste kõige aktuaalsemate probleemide alal.

NLKP Leningradi Linnakomitee, eelnevalt direktoriga nõu pidanud, pöördus mitmete ministriumide poole ettepanekuga moodustada klubi juures ametkondlikud direktorite nõukogud, kus oleks võimalik käsitleda ja tundma õppida üksikute tööstusharude arengu konkreetseid küsimusi. Ministriumid toetasid meie ettepanekut ja nüüd töötab juba aparaaditööstuse ettevõtete direktorite nõukogu ning varsti hakkab funktsioneerima ka laevaehituse ettevõtete direktorite nõukogu.

Toodud partei- ja majandusaktiivi õppuste skeem ei ole muidugi kõikehõlmav ega pretendeeri ideaalsele. Siin on aga olemas küsimusele loova ning teadusliku lähene-mise elemendid, mis kutsub inimestes esile elava huvi õppimise vastu.

Majandusreform toob parteiorganisatsioonide tegevusse palju uut. Tekivad mitmesugused uued, endistest sageli printsiipiaalselt erinevad töövormid ja -meetodid. Nendes tingimustes nõutakse parteikomiteedelt eriti tähelepane-likku suhtumist kõigisse ettepanekutesse. Tähtis on need õigel ajal läbi kaaluda, nende väärtust analüüsida ja alles pärast seda asuda nende elluviimisele. Mitte igasugune novaatorlus ei too meie tööle kasu. Meile on teada juhtu-meid, kus mõned parteiorganisatsioonid, ilma et nad olek-sid «uuendust» nagu vaja analüüsinud, kohustasid toot-miskomandöre seda kõikjal ja kohe juurutama. Lõpuks osutus vastsündinud «kogemus» aga ainult tavaliseks see-

bimulliks, kuid mõni tõepoolest tähtis algatus jäi tähelepanemata või kadus vähetähtsate ettepanekute varju. Väga tähtis on katsetada ja kontrollida iga kasulikku kogemust enne selle propageerimist. See maksab võrdselt nii parteilise organiseerimistöö kui ka tootmisalase tegevuse kohta.

Võtame näiteks parteikomiteede pleenumite läbiviimise praktika. Varem uurisid üht või teist küsimust rajooni- ja linnakomitee töötajad ning väike grupp aktiviste. Ettekande ja otsuse projekti koostamine lõpetati tavaliselt ainult üks-kaks päeva enne pleenumit. Pleenumist osavõtjad said nende dokumentide sisu teada alles istungil.

Kolpino rajoonikomitee hakkas aga toimima teisiti. Ette valmistades pleenumit, kus tuli arutusele viiepäevasele töönädalale üleminek, saatis rajoonikomitee ettekande teksti ja otsuse projekti juba aegsasti algorganisatsioonidesse. Nende dokumentidega tutvusid mitte üksnes rajoonikomitee liikmed ja parteiorganisatsioonide sekretärid, vad ka tsehhi organisatsioonide sekretärid, partei grupiorganisatorid, majandusjuhid ja ametiühinguaktivistid. Kõik märkused ja ettepanekud üldistati ning anti rajoonikomiteele üle või siis kanti pleenumil ette.

Teisiti nägi välja ka pleenumi läbiviimise kord. Ettekannet ei tehtud. Kohe pärast rajoonikomitee sekretäri lühikest avasõna algasid sõnavõttud. Pleenum möödus huvitavalt ja asjalikult. Niisugune pleenumi ettevalmistamise ja organiseerimise kord aitas küsimuse arutamisele ning soovitude väljatöötamisele kaasa tõmmata kommunistide laia ringi ja suurendada nende loovat aktiivsust.

Samasugust pleenumi läbiviimise korda kontrolliti praktikas ka Moskva rajooni parteikomitees. Seal arutati töö teadusliku organiseerimise küsimusi rajooni ettevõtete. Eelnevast ei tule aga sugugi teha järeldust, nagu oleks ettekanded üldse vananenud ja mittevajalikud ning et ilma ettekanneteta koosolekud oleksid saanud kohustuslikuks vormiks. Igal üksikul juhul on tarvis lähtuda sellest, mis kõige enam soodustab püstitatud küsimuste sügavat ja aktiivset arutamist.

Parteiorganites lahendatakse iga päev kümneid kõige erinevamaid küsimusi. Osata sellistes tingimustes mitte takerduda pisiküsimustesse ja peamist silmas pidada on küllaltki keeruline. Eelkõige on vaja hästi organiseeritud süsteemi parteilise töö planeerimiseks.

Näiteks võidab viimasel ajal Leningradis üha suurema

eluõiguse järgmine meetod. Partei rajoonikomiteed, analüüsides iga aasta lõpul tööd rajooni parteiorganisatsioonides ja arvestades eelseisvaid ülesandeid, koostavad tööplaani algavaks aastaks. Võtame näiteks Ždanovi rajooni parteiorganisatsiooni tööplaani. See on suure grupi aktivistide ja rajoonikomitee töötajate poolt juba varakult koostatud ning NLKP rajoonikomitee pleenumil kinnitatud. Plaanis on ette nähtud rajoonikomitee ja algorganisatsioonide tegevuse põhilised suunad kogu aastaks: ürituste kompleks NLKP Keskkomitee 1965. a. septembripleenumi otsuste realiseerimiseks, vastuvõetud otsuste täitmise kontrolli tugevdamiseks, aktiivi õppuste organiseerimiseks, abinõud tsehi organisatsioonide ja parteigruppide tähtsuse tõstmise kindlustamiseks jne.

Need üritused ei kujune mitte ainult koosolekuteks ja istungiteks ega loenguteks ja vestlusteks, vaid nendel on hoopis mitmekülgsem iseloom. Näiteks on plaani selles osas, mis käsitleb parteigruppide tegevuse parandamist, ette nähtud õppused partei grupiorganisaatoritega ning parteigruppide töö arutamine rajoonikomitee bürool. Samuti arutatakse bürool parteigruppide juhtimist üksikute parteikomiteede poolt. Neli korda aastas kutsub rajoonikomitee kokku partei grupiorganisaatorid ja vestleb nendega põhjalikult töö põhisuundadest. Kord kuus kutsutakse iga partei grupiorganisaator tehase parteikomiteesse, kus temaga peetakse nõu, päritakse aru tehtud tööst ning räägitakse ülesannetest, mis tal tuleb lahendada, lähtudes konkreetsest olukorrast ettevõttes. Kord nädalas kogunevad partei grupiorganisaatorid oma tsehis lühikesele nõupidamisele, mida me nimetame «partei grupiorganisaatorite tunniks». Siin saavad nad orientatsiooni järgmiseks nädalaks, vahetavad arvamusi ja informeerivad tehtud tööst. Niisugune süsteem võimaldab parteigruppide tegevuse pidevat jälgimist.

On välja kujunenud kindel kord ka parteiorgani perspektiivse tööplaani täitmise kontrollimiseks. Nii näiteks kannab rajoonikomitee instruktor plaani täitmise käigust oma tööloigus ette osakonnajuhatajale ning osakonnajuhatajad informeerivad omakorda rajoonikomitee sekretäri. Pärast olukordade igakülgset analüüsi informeerivad sekretär ja osakondade juhatajad plaani täitmise käigust lühidalt partei rajoonikomitee bürood. Bürool antakse tehtud tööle hinnang ja märgitakse ära puudused.

Büroo istungile kutsutakse seletust andma need töötajad, kes ühe või teise plaanilise ürituse täitmisega viivitavad. Igas kvartalis informeerib rajoonikomitee esimene sekretär pleenumil sellest rajoonikomitee liikmeid.

Oskus näha peamist, koondada kogu jõud ning massilis-poliitilise ja organisatsioonilise tegevuse kõik vormid põhiliste ülesannete lahendamisele on muutunud iseloomustavaks ka paljudele algorganisatsioonidele. Võtame näiteks koondise «Elektrosila» parteiorganisatsiooni. Nagu teada, oli see koondis Moskva ja Leningradi ettevõtete hulgas üks initsiaator võistluse organiseerimisel toodete tehnilise taseme, kvaliteedi ja vastupidavuse tõstmise eest.

Seda probleemi on võimalik lahendada ainult komplekselt, ühendades paljusid tehnilisi ja organisatsioonilisi abinõusid ettevõtte iga töötaja kohusetruu ja aktiivse osavõtu juures. Koondise parteikomitee mõistis hästi, et on vähe sellest, kui luuakse uus konstruktsioon või töötatakse välja ja juurutatakse uus tehnoloogiline protsess, ilma et tõstetaks seejuures iga tootmisoperatsiooni täitja vastutust.

Parteikomitees arutati küsimust, kuidas moraalseid ja materiaalseid stiimuleid paremini kasutada toodangu kvaliteedi tõstmiseks. Alles hiljuti oli palju teisiti. Kui ametiühingu tehasekomitee istungil tehakse sotsialistliku võistluse kokkuvõtteid, on ettekandja tavaliselt küll kodus toodangu mahu, nomenklatuuri ja tööviljakuse plaani täitmise näitajates, öeldes täpsed arvud. Aga kuidas on lood kvaliteediga, sellest ta vaikib, ja kui küsida — laiutab käsi. Paremal juhul nimetab ta arvud praagi kohta. Oli juba nii välja kujunenud, et paljudes ettevõtetes ei olnud, ja mis seal salata, ei ole igal pool ka veel praegu objektiivset ja üldkasutatavat kvaliteedi hindamise moodust.

Kommunistide initsiatiivil töötati «Elektrosilas» välja toodangu kvaliteedi hindamise meetodika iga tsehhi jaoks, kehtestades kvaliteedi koefitsiendi. Korrapealt sai kõik selgeks: kellel on selline koefitsient kõrgem, see läheb eespool, kellel madalam — jääb maha.

Missuguste näitajate järgi siis määratakse kindlaks tsehhi kvaliteedialase töö tase? Esiteks — kadudega praagist. Teiseks — lubade arvuga toodete valmistamiseks tööjoonistest kõrvalekaldumisega. Kolmandaks — masinate tagastamisega katsestendidelt, varumistsehhidele aga

— monteerimistsehhidest tagastatud komplektidega. Ja lõpuks reklamatsioonidega.

Võeti vastu otsus: kui kõik ülalloeletud näitajad tsehhis paranevad, tähendab see, et kvaliteedi koefitsient on kõrgeim — üks. Iga näitaja halvenemine alandab kvaliteedi koefitsienti ühe kümnendiku võrra. See võimaldab järjestada kõigi tsehhide kollektiivid — parimast halvmani.

Püsiva tähelepanuga toodete kvaliteedi ja vastupidavuse küsimustele saavutas parteikomitee peamise: muutus inimeste suhtumine sellesse tähtsasse küsimusse. Kvaliteet ei ole nüüd kellelegi enam üldine, vaid konkreetne mõiste, mis väljendub arvudes, rahas ja objektiivses ühiskondlikus hinnangus.

Vaevalt võib praegu leida parteiorganisatsiooni, kus kommunistid majandusreformi käigus ei püüaks lahti mõtestada endi ülesandeid, endi igapäevast tööd. Just seepärast on Leningradi parteiorganisatsiooni elus viimasel ajal märgata suurenevat huvi probleemide vastu, mis käsitlevad parteilise juhtimise stiili ja meetodeid. Lähevad minevikku ajad, kus parteitöö taset hinnati «mahu» järgi, see tähendab korraldatud koosolekute, arutatud küsimuste, ürituste arvu jne. järgi. Ühe või teise parteiorganisatsiooni tegevuse hindamisel loovutavad need formaalsed tunnused nüüd koha analüüsile tema organisatsioonilise ja ideoloogilise töö mõjukusest ettevõtete, asutuste ning ehituste tegevusele. Parteiorganisatsioonide tegevuse reeglits muutub teaduslik lähenemine poliitilise ja majanduselu juhtimisele. Teaduslik lähenemine parteitööle tähendab meie arvates oskust sügavalt ja igakülgset analüüsida olukorda, näha perspektiivi, leida töös peamine lõik ning saada oma plaanide ellurakendamise tulemusena suurimat efekti väikseima aja- ja energiakuluga.

Peasuunaks Leningradi parteiorganisatsioonide töös oli ja jääb püsiv hoolitsus tööviljakuse järjekindla kasvu eest. Lenini juhis selle kohta, et tööviljakuse tõstmine on üks peamistest ülesannetest, ilma milleta ei ole võimalik lõplik kommunismile üleminek, omandab praegustes tingimustes erilise tähtsuse. Ilma kõrge tööviljakuseta jäävad igasugused jutud kasumi suurendamisest ja ettevõtte rentaabluise tõstmisest ainult sõnakõlksudeks ega vii mingite tulemusteni.

Leningradile on tööviljakuse tõstmine tema töölis-kaadri defitsiidi tõttu esmajärgulise tähtsusega ülesanne.\*

Suurendada tootmise mahtu mitte töötajate arvu suurendamisega, vaid nende kvalifikatsiooni tõstmisega — selline on Leningradi kommunistide juhtlause. Just sel põhjusel muutusid pärast NLKP Keskkomitee septembripleenumit tootmisprotsesside automatiseerimise ja mehhaniseerimise, uue tehnika juurutamise, juhtimise, tootmise ja töö teadusliku organiseerimise ning väljalastava toodangu tehnilise taseme ja kvaliteedi tõstmise küsimused linna- ja rajoonikomiteede ning partei-algorganisatsioonide kogu praktilise töö aluseks.

Nii olid Moskva rajooni kommunistid ühed esimesed Leningradis, kes asusid töö teaduslikule korraldamisele, lähtudes sellest, et majandusreformi tingimustes on teistsugune majandamine võimatu. Ettevõtetes moodustati sadu loomungulisi brigaade ja mitmesuguseid spetsiaalseid TTO üksusi.

Petrogradi rajoonikomitee initsiatiivil seati kõigis ettevõtetes sisse passid, mis võimaldavad operatiivselt jälgida tootmise tehniliste ja majanduslike näitajate muutumist ning kiiresti ja õigeaegselt välja selgitada «kitsaskohad». Nende passide analüüs võimaldab teha õigeid otsuseid ja eksimatult suunata parteiorganisatsioonide jõupingutusi. Rajooni juhtivad ettevõtted — tehased «Elektrik», «Monetnõi Dvor», «Poligrafmaš» ja teised, kes esimestena võtsid kasutusele sellised passid, parandasid märgatavalt oma tootmisnäitajaid ja tõstsid tööviljakuse kasvutempot. Majandusliku tegevuse analüüsi ja arvestuse uus vorm võitis rajoonis kiiresti tunnustuse ning võeti linna teiste parteiorganisatsioonide poolt hästi vastu.

Partei linnakomitee pleenum, arutades küsimust Leningradi parteiorganisatsiooni ülesannetest tööviljakuse tõstmisel, seadis partei rajoonikomiteede ja algorganisatsioonide ülesannete hulgas esikohale küsimuse sotsialistliku võistluse vormidest praegustes tingimustes. Nüüd on parteiorganisatsioonid võimekamad kui kunagi varem asuma sotsialistliku võistluse etteotsa, viima sellesse uusi, progressiivseid jooni ning juhtima võistluse tööviljakuse kasvutempo pideva tõusu teenistusse.

Majandamise uute progressiivsete vormide juures on

---

\* Mitte üksnes Leningradis, vaid kõigis liiduvabariikides.

võimalik ja peabki võistluse tõstma uuele, veelgi kõrgemale astmele, mis vastab tootmisülesannete tasemele ning majandusliku tegevuse meetoditele.

Pärast linnakomitee pleenumit vaatasid tööstusettevõtete parteiorganisatsioonid võistluse organiseerimise meetodid uuesti läbi vastavalt reformi tingimustele. Võistluse efektiivsuse aluseks seati järgmised printsiibid: kohustuste diferentseeritus tootmise spetsiifikat arvestades, avalikkus ja konkreetsus, lepingute kahepoolsus, moraalne ja materiaalne ergutus.

Nüüd võib juba rääkida esimestest kogemuste teradest, mida partei- ja ametiühingukomiteed on omandanud võistluse organiseerimisel. Ždanovi rajoonikomitee pleenumist osavõtjad tulid seda küsimust arutades arvamusele, et sotsialistliku võistluse organisatsiooniline külg ettevõtetes vajab parandamist, mis arvestaksid uusi töötingimusi. Kollektiivide sotsialistlikud kohustused ei tohi puudutada liiga paljusid tootmisnäitajaid. Igas kohustuses tuleb pleenumist osavõtjate arvates välja tuua peamine, antud konkreetsetel momendil kõige tähtsam, mis vastab ettevõtte spetsiifikale. Kohustuste iseloom peab olema otseses seoses kollektiivi ees seisvate esmajärguliste ülesannetega. Näiteks trükikojas «Petšatnõi Dvor» on tootmise kõige aktuaalsemaks vajaduseks väljalastava toodangu tehnilise taseme ja kvaliteedi tõstmine. Just see kohustuste punkt ongi lepingus välja toodud kui peamine ja otsustava tähtsusega. Vabrikus «Krasnoje Znamja» on võistluse aluseks võetud materjalide ja tooraine säästlik kulumine. Antud etapil on vabrikule just see esmajärguline vajadus.

Võistluse käigu esialgne kontroll näitab, et kohustuste kõikehaarava täiuslikkuse tagaajamine on mõnikord lihtsalt kahjulik. Partei- ja ametiühinguorganisatsioonid arvestavad seda asjaolu ning viivad kõik võistluse kokkuvõtete põhjal antavad ergutuste liigid sõltuvusse just põhiliste näitajate täitmisest.

Uuesti vaadati läbi ka võistluse võitjate ergutamise süsteem. Aluseks võeti siin materiaalsete ja moraalsete stiimulite ühendamise printsiip. Enamikus ettevõtetes ei anta nüüd rahalist hüvitust kui täiendavat töötasu, vaid kui ergutust, mis tuleneb loova tööga kättevõideldud ühiskondlikust tunnustusest. «Töökuulsuse raamatusse»

kandmisele ja vimplite ning aukirjade andmisele kaasneb nüüd ka rahaline preemia.

Paljudes ettevõtetes on partei- ja ametiühinguorganisatsioonide initsiatiivil välja töötatud tootmises silmapaistnud töötajate, võistluse eesrindlaste autasustamise pidulikud kombetalitused. Me ei püüdnud neid kombetalitusi ette kirjutada. Las iga ettevõtte rajab oma traditsioonid, oma kombed eesrindlike inimeste austamiseks. Tundub, et igasugune šabloon võib hea algatuse muuta kroonulikuks, viia selle formaalse akti tasemele, mida meil on kahjuks veel niigi liialt palju.

Ühe või teise kollektiivi tavaeid ei hoia me ka saladuses. Partei linna- ja rajoonikomiteedes korraldatavatel koosolekutel või seminaridel jutustatakse üksikasjaliselt igast sellisest algatusest. Seda, mis oma seltsimeeste kogemustest väärrib ülevõtmist, otsustavad parteiaktivistid ise.

Teaduslik-tehnilise progressi kiirendamine on töövõime ja ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõusu otsustav tegur. Leningradi kommunistid võtsid selle teesi omaks ning töötavad visalt tehnika ja tootmistehnoloogia uuendamise, kõigi töömahukate protsesside mehhaniseerimise ja automatiseerimise ning töö teadusliku organiseerimise probleemide kallal.

Majandusreform avab inseneridele laialdased võimalused loovateks otsinguteks. See nõuab meie parteikomiteedelt kõige sügavamat tungimist tootmise majanduslikesse ja tehnilistesse küsimustesse. Siiski oleks ebaõiglane arvata, et kuni reformini osutasid parteiorganisatsioonid nendele probleemidele vähe tähelepanu. Tehnilisele progressile kulutasid Leningradi kommunistid küllaltki palju jõudu ja energiat. Ei saa jätta tunnistamata ka seda, et paljud parteiorganisatsioonid tundsid vähe huvi tehnilise progressi plaanide majandusliku põhjendatuse vastu. Nüüd esitab elu uued nõuded ning parteikomiteed on sunnitud sügavalt tungima tootmise ja selle tehnilise taseme arendamise küsimustesse.

Kõigile ei osutunud see jõukohaseks. Mõningatel juhtudel tuli partei-algorganisatsioone tugevdada tehnilisi teadmisi omavate juhtidega, kes oleks võimelised kvalifitseeritult ja asjatundlikult suunama kollektiivi jõupingutusi keeruliste tehnilis-majanduslike probleemide lahendamisele.

Eeskujuks võib tuua koondise «Radiodetal» parteiorga-

nisatsiooni. Kollektiivile oli antud raske ülesanne — suurendada maa rahvamajandusele äärmiselt vajaliku toodangu väljalase viie aastaga kahekordseks. Paljud koondise töötajad arvasid, et seda saab lahendada ainult tööjõu täiendava värbamise ja tootmispinna laiendamisega. Parteikomitee ja direksioon, pidanud nõu eesrindlike, enam algatusvõimeliste inimestega, pakkusid teisteed: korraldada reservide ühiskondlik ülevaatus, koondada ratsionaliseerimissetpanekud ja välja töötada koondisse kuuluvate tehaste uue tehnikaga varustamise perspektiivplaan. Selle aluseks sai tehnoloogiliste protsesside kompleksne mehhaniseerimine ja automatiseerimine. Tootmise arendamine ühendati töötajate töö ja elukondlike tingimuste parandamise, nende kutsealase ja kultuuriliste tehnilise taseme tõstmise abinõudega.

Parteikomitee innustusel võtsid tootmise täiustamisest osa kõik firma töötajad. Hoogsalt toimub koondise ettevõtete uue tehnikaga varustamine. Nüüd ei kahtle enam keegi, et koondise ette seatud ülesanne lahendatakse edukalt samal tootmispinnal ja sama töötajate arvuga.

Partei õpetab, kuidas tema tähtsamaid otsuseid oskusekult ja loovalt ellu rakendada ning oma tegevust kollektiivi ühistele üksmeelsetele jõupingutustele rajada. Kanonerskõje tehasel tuleb viisaastaku kõrgendatud ülesanne täita ilma tootmispinna laiendamiseta ja tööliste arvu suurendamiseta. See on aga jõukohane ainult ühel tingimusel: kui maksimaalselt suurendatakse tööviljakust ja masinate tootlikkust. Parteikomitee tuli pärast nõupidamist kollektiiviga järeldusele, et palju oleneb ka inseneriteenistuste töö organiseerimisest. On vaja luua kõik võimalused tehase spetsialistide initsiatiivi avaldamiseks. Sel eesmärgil seati tehases sisse individuaalsed passid, milles üksikasjalikult fikseeritakse iga inseneri ja tehniku panus tootmise ratsionaliseerimise, tootmistehnika täiustamise ja uute seadmete juurutamise alal, samuti ka abitöö teaduslikule organiseerimisele, osavõtt ühiskondlikust tööst jne. Eksperiment õigustas ennast: tehase intelligentsi loominguiline aktiivsus tõusis ning kahtlemata aitab see ettevõttel ennetähtaegselt täita viisaastaku ülesanded.

Tööviljakuse kõrge kasvutempo kindlustamine on Leningradi parteiorganisatsiooni tegevuse nurgakiviks. Parteikomiteed ja algorganisatsioonid uurivad põhjalikult kõiki võimalusi toodangu suurendamiseks, avastavad sise-

misi reserve ja võtavad need siis kasutusse. Siiski ei ole edusammud kõikjal ühesugused. Seepärast omab nüüd, mil üha rohkem tehaseid ja vabrikuid üle läheb uuele süsteemile, eriti suurt tähtsust olemasolevate positiivsete kogemuste üldistamine ja levitamine.

Majandusreform loob soodsad tingimused mitte ainult majandus- ja tootmisalaste küsimuste edukaks lahendamiseks, vaid ka vabrikute ja tehaste kollektiivide edasiseks sotsiaalseks arenguks. Arvestades seda, hakkas Leningradi parteiorganisatsioon ettevõtetes juurutama sotsiaalse arengu kompleksseid perspektiivplaane. Esimene niisugune plaan koostati parteiorganite initsiatiivil Leningradi elektronaparaadiehituse tootmiskoondises «Svetlana». Plaani ise koosneb neljast osast:

1. Kollektiivi sotsiaal-majanduslik ning kutsealane ja kvalifikatsiooniline koosseis.

Siin on ette nähtud abinõud, mis kindlustavad käsitsi- ja kvalifitseerimata töö osatähtsuse pideva vähenemise tootmise tehnilise taseme tõusu arvel, tootmise mehhaniseerimise ja automatiseerimise, vananenud seadmete asendamise ning tootmise ja juhtimise organiseerimise kaas-aegsete meetodite juurutamise arvel.

2. Teaduslik-tehnilise progressi ja majandusreformi mõju kollektiivi sotsiaalsele arengule.

3. Töötingimused ja töötajate tervise tugevdamine.

4. Korter- ja elukondlikud tingimused ning töötajate kultuuriline ja tehniline tase.

Samuti on välja töötatud poliitilise ja kultuurharidusliku töö ning töötajate esteetilise kasvatusprogrammi.

Sotsiaalse arengu plaani koostamisele eelnes tootmiskoondises «Svetlana» ulatuslik ettevalmistustöö. Tsehhibüroode ja partei grupiorganisaatorite aktiivsel osavõtul uuriti töötajate kutsealase ettevalmistuse ja kvalifikatsiooni struktuuri, analüüsiti kaadri üldhariduslikku ja tehnilist taset, töötasu tähtsamate kutsealade lõikes, töötajate korter- ja elukondlike tingimusi ning kaadri voolavuse põhjusi. Loodi töö teadusliku organiseerimise ja sotsioloogiliste uurimuste kesklaboratoorium. Tsehhide moodustati samanimelised nõukogud.

Plaan on arvestatud põhiliselt aastateks 1966—1970, üksikute ürituste osas isegi kuni 1975. aastani. Selle koostamisel võeti arvesse ka viisaastakuplaani ülesanded.

Mispärast leidis see algatus Leningradi parteilistes ja majandusringkondades niivõrd laialdast vastukaja?

Esiteks seepärast, et meie töös oli see esimene katse planeerida komplekselt, täielikus omavahelises seoses üritusi, mis puudutavad sotsiaalseid küsimusi ja tehnilist progressi. Teiseks seepärast, et tootmiskoondises «Svetlana» tehtu aitas meil välja selgitada, millist mõju avaldavad kollektiivile ja tema üksikutele gruppidele tehnikaalased üritused ning kasutada uurimuste tulemusi kollektiivi sotsiaalse struktuuri kujundamisel. Kolmandaks on tähtis ka see, et need plaanid avavad iga tootmisjaoskonna ning kogu ettevõtte ja tema kollektiivi ees kindlad arenguperspektiivid. Inimesed võivad näha, mis neid ootab lähemas tulevikus töö-, elukondlike, puhke- ja korteritingimuste parandamise ning materiaalse heaolu tõusu alal.

NLKP Keskkomitee septembripleenum on tähtis teetähis kommunistliku ülesehitustöö parteilisel juhtimisel. Pleenumi otsused asetasiid parteiorganisatsioonide tähelepanu keskpunkti majandusliku ülesehitustöö probleemide teadusliku käsitamise ülesande ja määrasid kindlaks teed majanduselu parteilise mõjutamise edasiseks tugevdamiseks.

Pärast pleenumit on tehtud ja tehakse veel palju linna parteiorganisatsiooni kõigi lülide võitlusvaimu tõstmiseks ning parteilise juhtimise efektiivsemate teede ja võtete leidmiseks. Erilist tähelepanu pööratakse organiseerimistöö taseme ja kommunistide osa edasisele tõstmisele majanduslike ja poliitiliste ülesannete lahendamisel.

Partei linna- ja rajoonikomiteed ning partei-algorganisatsioonid on püstitatud ülesannete lahendamisel hakanud senisest rohkem ilmutama püsivust ja printsiipiaalsust.

Otsingud ja püüd korraldada oma tegevust senisest täiuslikumalt on nüüd iseloomulikud paljudele meie parteiorganisatsioonidele. On juba kogutud teatud kogemused. Kõik parim uuritakse hoolikalt läbi ja võetakse pärast tegelikkuses kontrollimist linna parteiorganisatsiooni kaasabil kasutusele. Majandusreformi edukas elluviimises näevad Leningradi kommunistid üht oma põhilist ülesannet.

## RELVASTADA KAADRID MAJANDUSALASTE TEADMISTEGA

Nõukogude rahvas lahendab leninliku partei juhtimisel edukalt kommunistliku ülesehitustöö keerukaid ülesandeid. Meie ettevõtmiste ja plaanide grandioossus nõuab ühiskondlike protsesside juhtimise järjekindlat täiustamist, nähtuste tundmaõppimisele ja analüüsile teaduslikku lähenemist ning majandusteaduse aluste tundmist.

Partei mõistis otsustavalt hukka subjektiivse lähene-  
mise rahvamajanduse probleemide lahendamisele kui leninismile võõra, kui teaduse ja praktika andmeid dile-  
tantlikult alahindava. Püüdes viia kogu ühiskondlike prot-  
sesside juhtimise tohtu töö teaduslikule, reaalsele alu-  
sele seisnebki NLKP Keskkomitee 1964. a. oktoobriplee-  
numi ja järgmiste pleenumite ning partei XXIII kongressi  
otsuste sügav mõte.

Partei poolt väljatöötatud riigi poliitilise, majandusliku  
ja kultuurilise elu juhtimise täiustamise abinõud nõuavad  
ühiskonna arengu tendentside igakülgset analüüsimist,  
ühiskondliku elu erinevate külgede põimumise keerukuse  
sügavat tundmaõppimist, seaduspärasuste rangeimat  
arvestamist, nende avaldumise spetsiifika tundmist konk-  
reetsetes tingimustes, meie ülesehitustöö konkreetsetes löi-  
kudes. Just seetõttu seatakse nüüd esikohale töötajate  
mitmekülgse kasvatamise, nende kultuurilise, üldharidus-  
liku ja tehnilise taseme tõstmise probleem. Nõukogude  
inimesele ei ole kaugeltki mitte ükskõik, kuidas kuluta-  
takse tööd, rahalisi ja materiaalseid vahendeid ühe too-  
danguühiku valmistamiseks. Järelikult on talle vaja  
majandusalaseid teadmisi. Ilma selleta ei saa majandada  
ratsionaalselt, minimaalsete kulutustega, ega suunata  
eksimatult tehnikaalast poliitikat. Sellepärast ongi NLKP  
Keskkomitee otsuses «Ühiskonnateaduste edasise arenda-

<sup>1</sup> Artikli kirjutamise ajal töötas Tšeljabinski oblastikomitee sek-  
retärina, praegu ULKNU Keskkomitee esimene sekretär.

mise abinõudest ja nende osatähtsuse tõstmisest kommunistlikus ülesehitustöös»<sup>1</sup> omistatud tähtis koht majandusteadusele. See peab sügavalt uurima kommunismi materiaaltehnilise baasi loomise probleeme ning välja töötama teaduslikud soovitusel ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõstmiseks.

Majandusteaduse tundmine, majandusharude arengutendentside mõistmine avardab parteitöötaja loovat silma ringi. Ta hindab paremini tulevikuväljavaateid, orienteerub olukorras paremini ja teab, millele nimelt tuleb oma jõupingutused koondada.

V. I. Lenin omistas majandusalasele kasvatusel suure tähtsuse, pidades seda kommunistliku kasvatusel koostisosaks, üheks töötajate teadlikkuse kujundamise vahendiks.

Erakordse tähtsuse omandab partei- ja majanduskaadri majanduslik ettevalmistus praegusel reformi tingimustes. Selleks et tootmist ja tööd tõeliselt teaduslikult organiseerida, kõiki ressursse kokku hoida ja õigesti isemajandamist korraldada, on vaja palju teada ja õppida kõigil — nii ettevõtte direktoril kui ka töölisel ja kolhoosnikul.

Majandusliku õppusel vajadus saab veelgi selgemaks, kui võtta arvesse, et tootmiskomandöride suurel enamikul ei ole majandusalast eriharidust. Üheksas uuritud Tšeljabinski ettevõttes, selle hulgas traktoritehases, elektrometallurgia kombinatis ja trustis «Tšeljabmetallurgstroj» oli saja inseneritehnilise töötajal kohta ainult kolm majandusalasel kõrgema õppeasutusel või tehnikumi lõpetanud. Ei, jutt ei ole mitte sellest, et metallurg, kaevur ja keemik peaksid majandusteadust tundma samavõrra kui eriharidusega plaanija või ökonomist. Siiski on nad oma tootmisharu ökonomika alusel kohustatud hästi tundma.

Ilma kõhklemata võib väita, et iga ettevõtte töötulemused on otseselt seotud kollektiivi majandusalasel haridusega. Mida kõrgem see on, seda edukamalt töö läheb. Näitena võtame kahe tehase — Zlatousti Metallurgiatehase ja Magnitogorski Kalibreerimistehase kollektiivide tegevusel.

Esimeses osati asjad nii seada, et rentaabluusel, toodangu kvaliteedi ja omahinna küsimused erutavad kõiki — ettevõtte juhtkonda, parteikomiteed, ühiskondlikke

<sup>1</sup> «Коммунист», 1967, № 13.

organisatsioone ning iga töötajat. Kollektiiv õpib pidevalt ja sügavalt tundma metallurgiatööstuse ökonomikat. Ei ole juhus, et ettevõttes täidetakse edukalt plaani, saavutati kõrge tööviljakus ja pidev kasumi suurenemine.

Tehase parteikomitee ja direktsioon osutasid kollektiivi majandusalasele kasvatusesele suurt tähelepanu. Nad oskasid veenda metallurge selles, et majandusliku analüüsi kunsti peavad nüüd valdama mitte üksi need, kellele see asi on otseseks teenistuskohustuseks, vaid kõik tehase töötajad. Seepärast tegid juba aastatel 1965—1966 Tšeljabinski Polütehnilise Instituudi Zlatousti filiaali juures läbi tõsise täiendava majandusalase ettevalmistuse (kaheaastase õppeajaga majandusinstituut) 863 tsehhijuhatajat, vahetuse ülemat, meistrit, normeerijat ja ökonomisti. Majanduslikud kursused lõpetas 1965. a. 1144, 1966. a. 1395 ja 1967. a. 1500 töölisi.

Ettevõttes on kehtestatud kindel kord, mille järgi insertehnilisel töötajal on võimalus kord nädalas viibida töö ajal tehase tehnilises raamatukogus ja süstemaatiliselt jälgida teaduse ning tehnika uudiseid.

Kõik insenerid ja tehnikud töötavad igal aastal spetsialistide juhtimisel kindlate tehniliste teemade kallal. Jaanuaris, «ITP loomingulisel päeval», annavad nad aru oma tööst, sellest, kuidas tootmise konkreetseid aktuaalseid probleeme loovalt lahendatakse.

Need ja paljud teised abinõud võimaldavad tehase parteiorganisatsioonil edukalt juhtida ettevõtte kollektiivi tehnilise progressi teed mööda, organiseerida laialdasi loomingulisi otsinguid, juurutada kõige kaasaegsemat tehnoloogiat ning teaduse ja tehnika uusimaid saavutusi.

Tehases on välja kujunenud tootmise novaatorite ja spetsialistide koostöö efektiivne vorm — loomingulised kompleksbrigaadid. Nende tööst võtab osa üle poolteise tuhande inseneri, tehniku ja töölise. Peamist tähelepanu osutavad need brigaadid tööviljakuse tõstmise teede otsimisele, väljalastava toodangu kvaliteedi parandamisele, omahinna alandamisele, seadmete kasutamise efektiivsuse tõstmisele ning tooraine, materjalide, metalli ja elektrienergia kokkuhoiu abinõude väljatöötamisele.

Hästi läbimõeldud poliitiline ja majandusalane kasvatus töö ning töö ja tootmise teaduslik organiseerimine annavad suurepäraseid tulemusi. Seitseaastaku tulemuste eest autasustati tehas Tööpunalipu ordeniga. Suure

Oktoobri 50. aastapäeva auks võetud sotsialistlike kohustuste eduka täitmise eest anti tehasele alaliseks NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAUKN-i mälestuslipp.

Teistsugune on olukord aga kalibreerimistehases. Direktsioon, partei- ja ametiühingukomitee tegelevad seal vähe töötajate majandusalase väljaõpetamisega. Selle tulemuseks on suured mittetootlikud kulud ning materiaalsete ja moraalsete stiimulite ebapiisav kasutamine. Samuti on seal madalal järjel töödistsipliin.

Me saame väga hästi aru, et töötajatele vajalike majandusalaste teadmiste andmine ei ole kerge ülesanne. Samal ajal on meile ka selge, et see ülesanne tuleb lahendada võimalikult kiiremini.

Parteiorganite initsiatiivil suurendati meil üliõpilaste vastuvõttu kõrgemate ja kesk-eriõppeasutuste majandusteaduskondadesse. Üleliidulise Kaugõppe Rahanduse ja Majanduse Instituudi Tšeljabinski filiaalis õpib praegu üle 2 tuhande töötaja oblasti tööstusettevõtetest ja ehitustelt. Masinaehitustehastele hakkas insener-ökonomiste täiendavalt ette valmistama Tšeljabinski Polütehniline Instituut. Oluliselt muutsid oma programme Magnitogorski Mäemetallurgia Instituut, Tšeljabinski Põllumajanduse Mehhaniseerimise ja Elektrifitseerimise Instituut, Troitski Veterinaaria Instituut ning meie oblasti tehnikumid. Spetsialistid saavad kitsa eriala kõrval vajaliku teadmiste koguse ka töö organiseerimise ja normeerimise, tootmise planeerimise ning isemajandamise alal.

On aga täiesti ilmne, et oblasti kõrgemad õppeasutused ja tehnikumid ei ole oma suhteliselt tagasihoidlike võimuste juures võimelised majandusalaste teadmistega varustama kümneid tuhandeid töötajaid. Ja seda neilt ei nõutagi. Meid rahuldab täiesti, kui nad annavad rahvamajandusele majanduslike teadmistega insenere ja tehnikuid. Ökonoomika omandamiseks ettevõtetes on aga vaja teisi majandusliku väljaõppe vorme: mitmesuguseid ühiskondlike instituute ja ülikoole, igasuguseid koole, kursusi ja seminare, kus õppused tuleb organiseerida nii tootmistöökätkestamisega kui ka tootmistöö kõrvalt.

Ent on olemas hea põhimõte: enne kui õpetada teisi, tuleb õppida endal. Seepärast osutame erilist tähelepanu tootmiskomandöride ettevalmistamisele. Seoses sellega võttis oblastikomitee büroo 1966. a. veebruaris vastu

otsuse «Juhtiva kaadri majandusliku hariduse parandamise abinõudest». Selles märgiti ära esimesed positiivsed kogemused partei- ja majandusaktiivi majandusalaste ülikoolide ja koolide organiseerimisel ning määratleti abinõud selle tähtsa töö edaspidiseks laiendamiseks ja täiustamiseks.

Tšeljabiniskis, Zlatoustis ja Magnitogorskis töötavad kaheaastase õppeajaga ühiskondlikud instituudid. Nendes saavad majandusalaseid teadmisi partei linna- ja rajoonikomiteede ning täitevkomiteede töötajad ja organisatsioonide ning ehituste direktorid, peainsenerid ja peaökonomidid. Õppeplaanides on tähtis koht antud majandusseadustele ja NLKP majanduspoliitikale, planeerimisele ja majanduslikule stimuleerimisele, rentaablusele ja isemajandamisele, tootmisfondide kasutamisele ja spetsialiseerimisele. Õppetöö toimub kaks korda kuus. Loenguid peavad teaduslikku kraadi omavad kvalifitseeritud õppejõud.

Teooria õppimine on ühendatud praktilise tegevusega. Kuulajad valmistavad enam aktuaalsete teemade kohta referaate, võtavad osa seminaridest ja teaduslik-praktilistest konverentsidest. Möödunud õppeaastal soovitati iseiseisva töö jaoks näiteks viis teemat: «Majandusreform ja tootmisfondide kasutamine», «Tehasesisesed reservid ja nende osa tööviljakuse suurendamisel», «Kuidas viiakse kasumi ja rentaabluse näitajad tsehideni», «Võrkplaneerimine ja juhtimine», «Majandusreform ning töötajate tootmise juhtimisele kaasatõmbamise vormide ja meetodite edasine täiustamine».

Eesrindlikes ettevõtetes läbiviidavate majanduslike seminaride kasulikkuse koefitsient on väga kõrge. Magnitka, Zlatousti, Tšeljabiniski, Satka ja Aša metallurgid külastasid mitmeid ettevõtteid ning tutvusid nendes põhjalikult planeerimise ja majandusliku stimuleerimise korraldusega. Kõik see kergendas majandusreformi läbiviimist ning aitas vältida võimalikke vigu.

Lõuna-Uraali raudtee töötajad kuulsid palju huvitavat Sverdlovski, Irkutski ja Gorki raudteelastelt. 1. juulist 1967. a. töötab Lõuna-Uraali Raudtee uutes tingimustes ning tuleb edukalt toime riiklike ülesannetega. Avastati reserve, mille arvel suurendati tunduvalt rahvamajandusele vajalike kaupade vedusid. Vagunite seisuaegade, laadimis- ning remondiaegade vähendamisega ja kiiruste

suurendamisega saavutasid raudteelased seda, et ööpäevas saadakse nüüd nagu täiendavalt 2 tuhat vagunit. See teeb välja 20 koosseisu, mis võimaldavad vedada kuni 2 miljonit puuda teravilja või 80 tuhat tonni metalli.

1967. a. kevadel toimus Sverdlovskis Uraali piirkonna nõupidamine, kus vaadeldi mitmeid majandusreformiga seotud tähtsaid küsimusi. Tšeljabinski oblastist võttis sellest esinduslikust majandusalasest foorumist osa 120 inimest: parteitöötajad, ettevõtete ja ehituste juhtijad, plaani-ökonoomika osakondade juhatajad ning rahandus- ja pangatöötajad. Tagasi jõudnud, jutustasid nad peamiste ettekannete sisust ja nõupidamise soovitustest oma kollektiividele.

Väga kasulik üleliiduline majanduslik konverents toimus ka meil Tšeljabinskis. Seal käsitleti väljalastava toodangu töökindlust ja vastupidavust. Moskvalased, leningradlased, ukrainlased ja siberlased ütlesid meile, et nad said Uraalist rohkesti loovaid mõtteid.

Õpetlikud kogemuste vahetamised toimusid samuti ka paljudel tehaste majanduslikel konverentsidel.

Inimesed rääkisid reformist mitte üldsõnaliselt, vaid tavaliselt just konkreetselt: fonditootluse tõstmise teedest, metalli kulu vähendamisest, toodangu kvaliteedi parandamisest, TTO plaanide juurutamisest jne.

Peamiseks konverentsidel arutatavaks küsimuseks oli tööviljakuse kasvu küsimus. Seda mitte seepärast, nagu oleks meil nimetatud tähtsa näitajaga lood halvasti. Toodang ühe töötaja kohta kasvab aastast aastasse ka nii suures ettevõttes nagu Magnitka ja ületab märgatavalt Ameerika Ühendriikide taseme. Me tuleme pidevalt majandusmeestele ja kõigile kommunistidele tööviljakust meelde seepärast, et meie käsutuses on väga suured võimalused selle tõstmiseks. Oblasti tööstuses ja ehitustel kasutatakse halvasti seadmeid, laadimistööd on nõrgalt mehhaniseeritud, palju läheb aega kaduma ka tööluuside ja hilinemiste tõttu.

Tootmise maht on tänaseks kasvanud niivõrd, et tuleb pidevalt võidelda tööviljakuse kasvu iga protsendi, isegi iga kümnendiku protsendi eest. Tõepoolest, kui meie oblasti tööstusettevõtetes tõsta tööviljakust ainult üks protsent, võimaldaks see aastas täiendavalt saada 120 000 tonni malmi, 170 000 tonni terast, 145 000 tonni valtsmetalli, 200 buldooserit, 40 000 paari nahkjalatseid ja palju

teisi kaupu. Tööviljakuse tõusu iga protsent on võrdne umbes 6000 inimese tööga. Ehituses võimaldab tööviljakuse tõstmine ühe protsendi võrra täiendavalt teha ehitusmontaažtöid 5,2 miljoni rubla eest.

Näete, mida tähendab üks Tšeljabinski protsent! Selles on aga kõigi kollektiivide, iga töölise töö. Seepärast on tööviljakuse teema sisse viidud eranditult kõigisse ökonoomika ringide, seminaride, koolide ja ühiskondlike instituutide programmidesse. Seda ei jäeta välja partei- ja tööliskoosolekute päevakorrast, see on partei oblasti-, linna- ja rajoonikomiteede raugematu kontrolli all.

Möödunud suvel korraldas oblastikomitee koos oblasti ametiühingute nõukogu ja teaduslik-tehniliste ühingute nõukogudega teaduslik-tehnilise konverentsi, kus käsitleti põhjalikult tööviljakuse tõstmise teid oblasti ettevõtetes ja ehitustel. Sellised ettevõtted, nagu traktoritehas, autotehas, Ordžonikidze-nimeline tööpingitehas ja rida teisi, võtsid kohustuse tagada käesoleval viisaastakul 70 kuni 90 protsenti toodangu juurdekasvust tööviljakuse tõusu arvel. Uuriti igakülgset ja põhjalikult, miks on Tšeljabinski Metallurgiatehases kõrgahjude tootlikkus 30 protsendi, valtsimistehhides aga poole võrra madalam kui Magnitogorski kombinaadis.

Konverentsist võttis osa palju insenere, tehnolooge, konstruktoreid, uurijaid ning partei- ja ametiühinguorganisatsioonide, teaduslike instituutide, projekteerimisasutuste, ministeeriumide ja ametkondade esindajaid. Kuulati ära üle kolmesaja ettekande, toimus mitu plenaaristungit, kus igakülgset arutati läbi soovitusel iga tööstusharu jaoks.

Väga palju arutati juhtkonna ja töötajate ning töötajate omavahelisi suhteid tootmises: kas suhtutakse tähelepanelikult inimesse, kas arvestatakse tema iseloomu, huve ja meeleolu. Tohtu tähtsus on ettevõttes «mikrokliimal», see tähendab, inimlikul õhkkonnal kollektiivis. Töötades koos astuvad inimesed mitte ainult tootmissuhtesse, vaid ka isiklikesse suhetesse. Milliseks need kujunevad, kas juhtija oskab alluvaid liita, millised on kollektiivis traditsioonid?

Kas töö efektiivsuse seisukohast on kehtiv töö koöperatsiooni vorm — brigaad, jaoskond, osakond — ratsionaalne? Kas töögruppide koostamisel on õieti arvestatud vanust, tööstaaži ja -kogemusi, iseloomu, võimeid ning

sobivust? Kuivõrd lugupeetud ja arvestatavad on brigadir või meister?

Mõni tsehhijuhataja või meister ei tunne huvi selle vastu, kas inimene alustas vahetust reipana või millestki häirituna. Ta ei lähe tema juurde, ei vestle temaga, ei abista hädas, kui midagi juhtub. Aga kõigile on ju teada tõde, et hea enesetunde juures edeneb ka töö hästi ja vastupidi — halva enesetunde juures läheb kõik käest ära. Kui kojamehel langeb käest ära luud, pole midagi tõsist, aga kui tööliste juhtida on kallihinnaline masin, unikaalne tööpink või terve automaatliin? Ei ole üleaarne meelde tuletada, et üks töökoht meie tööstuses maksab keskmiselt 7000 rubla. Nagu näete, läheb siin psühholoogiline küsimus — töötajate meeoleolu parandamine — üle majanduslikuks küsimuseks.

Konverentsil toodi sellekohane näide. Ühes Tšeljabinski tehases hakkasid meister ja jaoskonnaülem veidi rohkem osutama tähelepanu ühele töölistele. Kõnetasid teda ees- ja isanime pidi, tundsid huvi tema enesetunde ja laste edusammude vastu koolis ning pidasid nõu tootmisküsimustes. Kuu aja pärast pandi tähele, et tööliste käitumises olid toimunud märgatavad muutused: tööpink hiilgas, ta hakkas abistama seltsimehi ning töötootlikkus suurenes vahetuses 15 protsenti.

Praegu õpitakse tööviljakuse kasvu sotsiaalseid ja psühholoogilisi tegureid tundma juba paljudes oblasti ettevõtetes.

Väga laialdane majanduskursuste ja -koolide võrk on organiseeritud tootmiskomandöridele. Peale selle toimub majanduslik õppus veel vahetult tehastes, vabrikutes ja ehitustel. Elektrometallurgia kombinaadis on kursused organiseeritud näiteks kolmele töötajate kategooriale: osakondade juhatajatele, tootmiskomandöridele ja juhtivate kutsealade töölistele. Grupid komplekteeriti tootmise iseärasusi arvestades. Aasta jooksul korraldati kombinaadis kaks majandusalast konverentsi: planeerimise ja materiaalse stimuleerimise teaduslikest meetoditest ning isemajandamise tähtsusest majandusreformi tingimustes.

Tähelepanu väärib ka Magnitogorski kogemus inseneritehnoloogiliste töötajate õppuste korraldamisel. Linna kõigi ettevõtete kõigile tsehhidele on kindlaks määratud ühine meistrite ja muu inseneritehnoloogilise kaadri majandusliku õppuse päev.

Ökonoomika õppimine seostatakse tihedalt antud kollektiivi praktiliste ülesannetega. Näiteks trusti «Magnitostroi» Ehitusvalitsuse nr. 5 marksismi-leninismi aluste koolis viis möödunud õppeaastal poliitilise ökonoomia õppusi läbi peainsener J. Stepaniššev. Teema «Sotsialistliku ökonoomika plaanipärane areng» läbivõtmisel anti kuulajatele küsimus: «Kuidas te koostate oma jaoskonna kvartali tööplaani?» Igaüks mõtles hästi järele ja valmistas ette põhjaliku vastuse. Pärast õppust isemajandamise ja rentaabluse küsimustes tehti ettepanek moodustada jaoskondades isemajandavad brigaadid. Ehitusvalitsuse juhtkond võttis selle ettepaneku vastu. Kui võeti läbi teemat «Tootmisfondid», tegi propagandist ühele kuulajale — valitsuse peamehaanikule — ülesandeks kontrollida mehhanismide ja seadmete kasutamist. Selgus, et viimaseid ei kasutata täielikult. Varem ei pööratud sellele vajalikku tähelepanu.

Hästi läbimõeldud ja meie arvates efektiivse kaadri majandusliku täiendamise programmi töötasid välja Zlatousti V. I. Lenini nimelise Masinaehitustehase parteiorganisatsioon ja direktioon. Siin toimus majandusalane õppus kolmes etapis. Esiteks organiseeriti kursused juhtivale personalile. Iga nädal õpiti kaks tundi oma tootmis-haru ökonoomikat nende ülesannete valguses, mis kerkisid ettevõtte ette seoses reformiga. Õppuste lõpul andsid kõik 108 kuulajat arvestuse.

Kursused aitasid lahendada korraga kaks ülesannet. Esiteks said tehase juhtivad töötajad neile vajalikke teadmisi, õppisid tundma kõike uut, mis on seotud reformiga. Teiseks suudeti kiiresti ette valmistada hulk propagandiste, kellele võis ülesandeks teha õppuste läbiviimise suurema hulga kuulajatega.

Õppuste teine etapp haaras tsehhide töötajaid: meistreid, ökonomiste, normeerijaid ja raamatupidajaid. Majandusreformi konkreetsete küsimuste kõrval õppisid need seltsimehed veel tundma tehase ja tsehhi tootmis-majandusliku tegevuse analüüsi meetodikat ning teid tootmise majandusliku efektiivsuse tõstmiseks.

Õppuste käigus anti kooli kuulajatele lahendada praktilisi ülesandeid: analüüsida jaoskonna või brigaadi tööd, koostada jaoskonna või töökoha töö teadusliku organiseerimise plaan ja välja arvestada selle efektiivsus, organi-

seerida meistri tööpäeva pildistamine koos saadud materjali järgneva analüüsiga jne.

Selle tulemusena täiendasid oma teadmisi tootmise ökonomika alal veel kolmsada inimest.

Alles pärast seda algas kolmas, lõppetapp — ökonomika aluste õpetamine kõigile töötajatele. See töö osutus kõige keerulisemaks. Oli vaja koostada sobivad õppuste graafikud, õigesti elukutseid arvestades komplekteerida koolid, ette valmistada õppusteks näitlikud ja tehnilised vahendid, avada ökonomika õppekabinet ning luua metoodiline nõukogu propagandistide abistamiseks.

Ei ole mingit kahtlust, et see õppus avaldas positiivset mõju kvaliteedinäitajate parandamisele. Tehas saavutas kõrge rentaabluse ja tööviljakuse. Ettevõtte parteikomitee aga otsib juba õppuste uusi vorme, uusi teid iga inseneri, tehniku ja töölise loova aktiivsuse tõstmiseks.

Põllumajandustöötajate õpetamisele osutab oblasti parteikomitee veelgi rohkem tähelepanu, sest majandusspetsialistide puudujääk maal on tunduvalt suurem kui linnades. 1967. a. jaanuarist alustasid kõik maarajoonide parteikomiteede sekretärid, rajoonide täitevkomiteede esimehed ning rajooni tootmisvalitsuste juhatajad ja peaspetsialistid õppimist kaheaastastes ühiskondlikes majandusinstituutides. 67 sovhoosidirektorit ja kolhoosiesimeest tegid läbi täiendava ettevalmistuse kuuekuulistel kvalifikatsiooni tõstmise kursustel.

Kuuajalistel kursustel tõtsid oma kvalifikatsiooni sovhooside ja kolhooside plaanijad, ökonomistid ning raamatupidajad. Korraldatakse oblasti ja rajoonide põllumajanduse ökonomika alaseid konverentse. Põllumajandustöötajate majandusalasel kasvatamisel osutavad suurt abi oblasti raadio ja televisioon. Saadete rubriiki «Põllumajandusökonomisti kool» kuulatakse igas sovhoosis ja kolhoosis.

Õppida võib Krasnoarmeiski rajooni kogemustest. Seal on moodustatud majandusnõukogu, kuhu kuuluvad partei- ja nõukogude töötajad, sovhooside direktorid ning põllumajanduse spetsialistid. Nõukogu uurib ja üldistab kõike positiivset, mida majandid on talletanud, selgitab ja analüüsib tähelepanelikult üksikute tootmisharude kahjumiga töötamise põhjusi, suunab analoogiliste nõukogude tegevust sovhoosides ning vaatab läbi ja kinnitab nende programmid ja tööplaanid.

Tahaks kas või lühidalt jutustada Sugojakski sovhoosi majandusnõukogust. See koosneb 53-st inimesest —majandi ja osakondade juhtijatest, spetsialistidest ning tootmise novaatoritest. Nõukogus töötavad taimekasvatuse, loomakasvatuse, mehhaniseerimise ja ehituse sektsioon. Nende tööplaanides on peamine koht tootmise organiseerimise ja tehnoloogia täiustamise, põhifondide kasutamise efektiivsuse, toodangu omahinna alandamise ja tööviljakuse kasvu küsimustel. Nõukogu kuulab ära sektsioonide ettekanded nendes küsimustes ja vaatab läbi nende poolt väljatöötatud abinõud. Talle on tehtud ülesandeks ka majandusalaste teadmiste propageerimine. Nõukogu valmistab ette teoreetilisi ettekandeid ja loenguid, korraldab praktilisi õppusi, organiseerib kõige eesrindliku tutvustamist ning osakondade juhatajate, brigadiride ja spetsialistide töökogemuste vahetamise.

Praktilistel õppustel koostavad osakondade, brigaadide ning farmide juhatajad ja spetsialistid sovhoosi peaspetsialistide juhtimisel kuuplaanid ja ülesanded, analüüsivad oma tootmistegevust, koostavad põllutööde tehnoloogilisi kaarte, haljaskonveieri skeeme ning söödaratsioone. Majandusalane õppus aitab kõigis tootmisloikudes arendada majandisest isemajandamist.

Sihikindel majandusalane õppus, omandatud teadmiste rakendamine praktilises töös ja pidev majanduslik analüüs mõjusid positiivselt sovhoosi finantsmajanduslikule tegevusele. See kollektiiv saavutas kõigi peamiste tootmisalade püsiva rentaabluse. Majand saab suuri sissetulekuid.

Planeerimise ja majandusliku stimuleerimise uus kord äratub igas töötajas isiklikku huvi tööviljakuse kasvu vastu. Materiaalne ja moraalne stimuleerimine tugevdab teadlikku suhtumist töösse ning suurendab rahvahulkade loovat initsiatiivi. Ergutamise on mõjutamise vahendiks aga ainult siis, kui ta inimest kasvatab ja tema isiklikku huvi kollektiivi ja ühiskonna huvidega ühendab. Kuigi majandusreformi läbiviimisel usaldati mõnedes ettevõtetes kõik kasvatuslikud funktsioonid ning kogu konkreetse ökonoomika propaganda ainult rublale, ei ole majanduslik stimuleerimine iseenesest veel kasvatusvahend. Elu ise parandas kiiresti neid parteitöötajaid ja majandusjuhte, kes ekslikult arvasid, et uue planeerimise korra juures saab läbi ilma massilis-poliitilise tööta, ilma agitatsioonita ja

töötajate kasvatamiseta. On küllaldane, kui öelda, et Koljuštšenko-nimelise Tšeljabinski Teedemasinate Tehase parteiorganisatsiooni selline liigne enesekindlus läks kollektiivile väga kalliks maksma. Pärast uutele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise tingimustele üleminekut suurenes siin preemiate arv ja suurus ning tõusis töötajate töötasu, kuid samal ajal kasvas töölt põhjusega puudujate arv aasta jooksul 14 protsenti. Suurenesid ka tööaja kaod. Niisugune on fakt, mis veenvalt tõestab, et mitte ühtegi uuendust, kui hea see ka ei oleks, ei saa lasta juurduda isevoolu teed.

Alati on vaja teha põhjalikke ettevalmistusi, tugevdades seda laiaulatuslike propagandistlike üritustega. On hea, et tehase parteiorganisatsioon tegi veel õigel ajal vajalikud järeldused ja parandas otsustavalt inimeste hulgast tehtavat poliitilist tööd. Oktoobrieeses sotsialistlikus võistluses tuli tehase kollektiiv võitjaks.

Me räägime tihti töölisest kui oma ettevõtte peremehest, kuid mitte alati ei süvene me nende sõnade tähendusse. Olla ettevõtte peremees — see ei ole mitte lihtsalt kollektiivi liikmeks olemine. Peremees on see, kes pidevalt oma tööd täiustab, näeb tulevikku, kaalutleb, kuidas teha rohkem, kvaliteetsemalt ja väiksemate kulutustega. Vaat milliseid peremehi peavad kasvatama parteiorganisatsioonid!

Sellega nad tegelevadki. On rõõmustav märkida, et inimeste read, kes oma käte ja mõistusega suurendavad ühiskondlikke rikkusi, meil kogu aeg kasvavad ja laienevad. Mitte väga ammu toimus oblasti kokkuhoiu ja säästualane ülevaatus. Sellest võttis osa umbes 250 000 inimest. Ülevaatus käigus laekus peaaegu 70 000 ettepanekut. Nende tootmisse juurutamine annab majanduslikku efekti 30 miljonit rubla. Enamik ettepanekuid oli suunatud tehnoloogia täiustamisele, tooraine, materjalide ja elektrienergia kokkuhoiule, toodangu kvaliteedi parandamisele ning tööviljakuse tõstmisele.

Ülevaatused, majandusalased konverentsid ja majandusaktiivid avaldavad suurt kasvatuslikku mõju tervetele kollektiividele, igale töötajale, kasvatavad nendes tõelist peremehetunnet, sunnivad sügavamini tungima oma ettevõtte ökonoomikasse ja mõistma majandusseadusi, mille järgi areneb tootmine.

Niisugust oma tehasesse, oma linna peremeheliku suh-

tumise eeskuju näitavad Aša linna metallurgid. Iga kuu korraldatakse siin tehaste ja tsehhide bilansikomisjonide koosolekud, mille ettevalmistamisest võtavad osa tehase eesrindlased, ökonomistid, normeerijad ja raamatupidajad. Komisjonide soovitude täitmist jälgib selleks spetsiaalselt moodustatud kontrollgrupp direktori juhatusel. Ettevõttes on mindud üle tehase- ja tsehhisesele isemajandamisele. Kõik brigaadid peavad kokkuhoiu arvestust. Parimatele nendest antakse rahaline preemia.

Parteikomitee ja ametiühingu tehasekomitee tegevus tagas sotsialistliku võistluse kõrge efektiivsuse. Brigaadid, jaoskonnad, vahetused ja tsehhid võtavad kohustusi ainult tootmisreservide täielikumat kasutamist arvestades. Kõigis tsehhides ja jaoskondades võetakse iga päev kokku toodangu ja tööviljakuse plaanide täitmise tulemused, määratakse kütuse, tooraine ja materjalide kulu ning saadakse kõrvalekaldumine ettenähtud omahinnast. Võistluse kokkuvõtted tehakse kollektiivile teatavaks iga päev.

Viljakalt töötavad tehase ning tsehhide normeerimise ja majandusliku analüüsi ühiskondlikud bürood. Nad uurivad töö organiseerimist üksikutes jaoskondades, töötavad välja soovitusi töönormide muutmiseks ja teevad ettepanekuid töötasustamise korra läbivaatamiseks. Kümned insenertehnilised töötajad ja eesrindlikud töölisid teevad nendes büroodes läbi majandamise kooli.

Hästi korraldatud majandusalane töö andis tehase kollektiivile võimaluse kahjumiga töötavast ettevõttest üle minna kasumiga töötavate rentaablite ettevõtete hulka.

Kahjuks ei ole veel kõigis ettevõtetes ühiskondlike majandusinstituutide töö nii hästi korraldatud. Mõnikord rikuvad ettevõtete juhtijad nende organiseerimisel vabatahtlikkuse põhimõtet. Peaaegu pooled insenertehnilistest töötajatest — ühiskondlike büroode ja gruppide liikmetest olid, nagu näitas küsitlus, määratud sinna administratiivses korras. Samal ajal umbes 20 protsenti nende hulgast, kes nimetatud kursustel ei tegutse, astuksid sinna, kuid neile ei ole keegi selleks ettepanekut teinud. Teiseks puudub kuni käesoleva ajani ühiskondlike loominguliste kollektiivide kindel struktuur, tihti ei ole nende tegevuses asjalikku kontakti ja kooskõlastatust ettevõtte ökonomika teenistuste tööga. Nende puuduste kõrvaldamine võimaldab oluliselt tõsta ühiskondlike loominguliste organisat-

sioonide osatähtsust kaadrite majandusalasel kasvatamisel.

Rahvahulkade majandusalase kasvatamise muude vahendite hulgas on suur tähtsus näitlikul agitatsioonil. Värvirikas plakat, karikatuur, iseloomulik arv ja huvitav võrdlus mõjuvad inimesele mõnikord samuti nagu hea loeng või vestlus.

\* \* \*

Iga parteitöötaja tähelepanu keskpunktis peab olema inimene oma mõistuse ja südamega, oma huvide, vaa- dete ja meeleoludega. See tuleneb marksismi-leninismi põhiprintsiibist — kommunism luuakse inimeste poolt ja inimeste jaoks. Nende heaolu ja õnne nimel ehitatakse materiaal-tehnilist baasi, arendatakse ja täiustatakse ühis- kondlikke suhteid, kasvatatakse kommunistlikke iseloomu- jooni. Just see avabki, nagu rääkis V. I. Lenin, kogu selle ülevuses ning toreduses meie demokraatliku ja sotsialist-liku ideaali.

NLKP XXIII kongress rõhutas sotsioloogiliste uuri- muste tähtsust kommunistlikus ülesehitustöös ja uue ini- mese kasvatamisel. See kohustab meid tähelepanelikult ja sügavalt tundma õppima neid võimalusi, mida toovad enesega kaasa parteitöö täiustamiseks konkreetset sotsioloogilised uurimused.

Konkreetset sotsioloogilised uurimused annavad:

esiteks, võimaluse sotsiaalse arengu kaasaegsete näh- tuste ja tendentside teaduslikuks analüüsiks ja lahtimõ- testamiseks ettevõtte, sovhoosi, kolhoosi, asutuse, rajooni, linna, oblasti või riigi mastaabis;

teiseks, võimaluse saada küsitluste tulemusena opera- tiivset, igakülgset ja konkreetset informatsiooni kõige eri- nevamate protsesside kohta;

kolmandaks, võimaluse tundma õppida töötajate, õpi- laste, kogu elanikkonna ühiskondlikku arvamust.

Partei linna- ja rajoonikomiteed peavad hästi tundma oma rajooni elanikkonna koosseisu vanuseliste, poliitiliste, kultuuriliste, materiaalsete ja teiste tunnuste järgi. And- med linna või rajooni sotsiaalse struktuuri kohta peavad olema parteiorganitele omamoodi sotsiaalseteks orientii- rideks ja teguriteks, mida nad on kohustatud parteitöö planeerimisel ja organiseerimisel rangelt arvestama. Mida paremini neid erinevusi arvestame, seda edukamalt me püstitatud ülesandeid täidame. «Selleks et tegutseda loo-

tusega edule,» ütles Marx, «on vaja tunda seda materjali, millele tuleb mõju avaldada.»

Võtame näiteks töötajate materiaalse olukorra. Ei vaja tõestamist, et eksisteerivad materiaalsed erinevused. Riik ei saa veel neid kaotada, kuigi ta järeleandmatult selle poole püüab. Madalapalgaliste tööliste kategooriate materiaalsel olukorda võib aga siis parandada, kui mõistlikult kasutatakse ettevõtte fonde ja ametiühingu käsutuses olevaid summasid. Võib osutada laialdast materiaalsel abi vähemkindlustatud perekondadele, anda ettevõtete fondide arvel niisuguste perekondade lastele tasuta tuusikuid pioneerilaagritesse.

Meie oblastis osutavad nõukogud, ametiühinguorganisatsioonid ja ettevõtted elanikkonnale märgatavat materiaalsel abi. Siiski tehakse seda süsteemitult, ilma kindla kriteeriumita.

Missugune on meil näiteks korterite ning puhkekodude ja sanatooriumide tuusikute või materiaalse toetuse jaotamise praktika? Tavaliselt antakse sellele, kes palub. Aga mitte kaugeltki alati ei palu see, kellel kõige rohkem vaja on. Objektiivseid andmeid meil aga ei ole. Iga inimese tegelikku materiaalsel olukorda me ei tea. See ei olegi ju nii väga lihtne: on vaja teada töötasu, perekonna koosseisu, heakorrastatud mugavustega elamu ja abimajapidamise (aiamaa, loomad) olemasolu, ühiskondlikest tarbimisfondidest osasaamist jne.

Teaduslikuks juhtimiseks ning majanduslike, poliitiliste, kultuuriliste ja ideoloogiliste ülesannete edukaks lahendamiseks peavad parteiorganid teadma tööliste, teenistujate, kolhoosnike, kogu elanikkonna üldhariduslikku ning kultuurilist ja tehnilist taset küllaltki usaldatavate andmete järgi.

Nõukogude võimu aastail ei muutunud tundmatuseni ainult meie piirkonna väline ilme, vaid ka inimese vaimne maailm. Kultuurirevolutsioon, mida V. I. Lenin pidas sotsialismi ja kommunismi ülesehitamise plaani üheks tähtsamaks koostisosaks, tõi rahvale hariduse ja kultuuri ning tõstis ühiskonna vaimset elujärge.

Revolutsiooniajaks perioodil oli meie oblasti territooriumi elanikest kirjaoskajaid ainult 17 protsenti. Ei olnud ühtegi kõrgemat õppeasutust. Kolmes kesk-eriõppeasutuses õppis kokku ainult 200 inimest. Praegu õpib oblasti kõrgemates õppeasutustes ja tehnikumides umbes 115 000

inimest, üldhariduslikes koolides — üle 730 000 ning kutsekoolides peaaegu 45 000! Kõigi õppimise vormidega kokku on haaratud 1 200 000 inimest.

Kui 30-ndate aastate algul oli Magnitogorski metallurgiakombinaadi töötaja keskmine üldhariduslik tase 1—2 klassi, siis nüüd on see 7—8 klassi.

Kas saab aga parteitöös ja majandustegevuses piirduda ainult keskmiste näitajatega? Muidugi mitte. Ka praegu on meie oblastis veel väikese haridusega inimesi. Loendati üle 100 000 koolikohuslaseest väljakasvanu, kellel ei olnud veel 8-klassilist haridust, maarajoonides on parteiorganisatsioonid, kus 30—40 protsendil kommunistidest on ainult algharidus.

Seoses sellega tahaksin meenutada, et juba 1961. aastal tegid Zlatousti Metallurgiatehase terasesulatajad ettepaneku: «Igale juhtiva kutseala töötajale — keskharidus». Parteikomitee toetas seda initsiatiivi ja, välja töötanud töötajate üldharidusliku ettevalmistuse tõstmise perspektiivplaani, organiseeris tõelise sõjakäigu teadmiste järele.

Tulemused ei lasknud oodata. Kui 1960. aastal oli ainult 8,5 protsendil juhtivate kutsealade töötajatest tehniline keskharidus ja kaugõppes õppis 9,7 protsenti, siis praegu on nendest 80 protsendil juba tehniline keskharidus, ülejäänud aga õpivad. Tehase kõigi töötajate keskmine üldhariduslik tase tõusis nende aastatega 5—6 klassilt 8—9 klassini. See on ju hästi! Kuid ... samas tehases ei ole 50 protsenti töölistest lõpetanud 8 klassi. Tööviljakus, omahind, toodangu kvaliteet ja ettevõtte teised majanduslikud näitajad aga sõltuvad töötajatest. Kindlasti on poole kollektiivi madal üldhariduslik ning kultuuriline ja tehniline tase tehase arengu peamiseks piduriks.

Seepärast töötasidki parteikomitee ja direktsioon nüüd välja detailse plaani kõigi töötajate kultuurilise ja tehnilise taseme tõstmiseks. 1970. aastaks valmistatakse töötajate hulgast ette 190 inseneri ja 500 tehnikut, üldharidusliku kooli lõpetab 1600 töölist. Praegu õpib tehases instituutides 327 inimest, tehnikumides 849, töölisnoorte koolides 704 ja meistrite koolides 486 inimest. Kokku õpib 20 protsenti kollektiivist.

Samal ajal ei tea paljud partei-, nõukogude, komsovoli- ja ametiühinguorganisatsioonid ning majandusjuhid kaadri ettevalmistamise tõelist olukorda oma ettevõttes ega võta tarvitusele energilisi abinõusid töötajate välja-

õpetamiseks. Tööliste ja kolhoosnike üldharidusliku ning kultuurilise ja tehnilise taseme edasise tõstmise küsimus peab tänapäeval püstitatama sama teravalt, kui Nõukogude võimu esimestel aastatel oli üles seatud küsimus kirjaoskamatusel likvideerimisest.

Selleks et õigeaegselt näha vigu ning neist võimalikult kiiresti jagu saada, peab parteikomiteede käsutuses olema teaduslikult läbitöötatud informatsioon, mis tähendab reaalsete ja konkreetsete eluprotsesside tundmist. Seejuures peab informatsioon olema mitte ainult operatiivne, vaid ka õige.

Tähtsat osa parteiorganitele usaldusväärse informatsiooni muretsemisel mängivad statistika ja konkreetseid sotsioloogilised uurimused. «Ühiskondlike nähtuste valdkonnas pole levinumat ja alusetumat võtet kui üksikute faktikeste väljanappimine, mäng näidetega,» kirjutab V. I. Lenin. «Faktid, kui neid võtta kui *tervikut*, nende seoses, on mitte ainult «kangekaelsed», vaid tingimata ka tõestavat jõudu omavad asjad. Faktikesed, kui need võetakse väljaspool tervikut, väljaspool seost, kui need on katkendlikud ja meelevaldsed, on nimelt ainult mängukannid või midagi veelgi halvemat.»<sup>1</sup>

Parteiline juhtimine eeldab tingimata paljude omavahel seotud ülesannete lahendamist. Need ülesanded ei ole oma tähtsuselt, teostamisviisilt ega -ajalt ühesugused. Lenin pidas vajalikuks selles sündmuste ahelas üles otsida peamine lüli, peamine ülesanne, mille lahendamine annab võtme kõigi teiste probleemide lahendamiseks. Ta kirjutab: «Pole piisav olla revolutsionäär ja sotsialismi pooldaja või üldse kommunist. Tuleb osata leida igal erilisel momendil see eriline ahela lüli, millest tuleb kõigest jõust kinni haarata, et kinni hoida kogu ahelat ja kindlalt ette valmistada üleminekut järgmisele lülile, kusjuures lülide järjekord, nende vorm, nende kinnitusviis, nende erinevus üksteisest sündmuste ajaloolises ahelas ei ole nii lihtsad ega nii kohmakad kui tavalises sepa valmistatud ahelas.»<sup>2</sup>

Kui sellest vaatepunktist vaadata parteikomiteede ettekandeid, otsuseid ja plaane, siis saab selgeks, et paljudes

---

<sup>1</sup> V. I. Lenin. Teosed. 23. kd., lk. 262.

<sup>2</sup> V. I. Lenin. Teosed. 27 kd., lk. 245.

neist jääb puudu just sügavusest, teaduslikkusest ja sotsioloogilisest objektiivsusest. Paljude plaanide ja abinõude juures on peamist, kesket ülesannet raske esile tuua seepärast, et parteitöös ei kasutata sotsioloogilisi meetodeid.

Peamine lüli tuleb kindlaks määrata mitte intuitiivselt, vaid sügava sotsioloogilise analüüsi põhjal. Muidugi on võimalik ka üksikute faktide kasutamine, aga seda ainult juhul, kui need faktid on tüüpilised ja väljendavad ühiskondlike protsesside olemust. Lenin nõudis meilt mitte faktide lihtsat registreerimist, mitmesuguste andmete süsteemitut kogumist, vaid sügavat teaduslikku analüüsi, võrdlust, praktilisi järeldusi ja ettepanekuid. Konkreetset sotsioloogilised uurimused ja statistika peavad aitama parteiorganeid mõista ühiskondlikke protsesse kogu nende keerukuses, mitmekesisuses ja konkreetsuses.

Meie oblastis moodustati konkreetsete sotsioloogiliste uurimuste instituut, mis juhib sellealast tööd Tšeljabinskis, Magnitogorskis, Južnouralskis, Zlatoustis, Korkinos ja teistes linnades. Alles nüüd me tunneme, kui vähe on meil veel sotsiolooge, kui vaesed on analüüsi meetodid. Mõnikord seisneb kogu uurimine ankeetküsitluses. Me peame meeles pidama, et Lenin omistas erilist tähelepanu suhtlemisele kõige usaldatavama ja vahetuma informatsiooni allikaga — elavate inimestega, töötajate laiade hulkadega.

Meenutagem, missuguse suure tähelepanuga suhtus Vladimir Iljitš rohkearvulistesse rahva poolt saadetud esindajatesse, kui tihti ja meelsasti ta külastas ettevõtteid ja asutusi selleks, et ise kõike näha, kõike kuulda ja kõigeni jõuda. Pidev suhtlemine rahvaga ning toetumine rahvahulkadele on konkreetse, õige ja efektiivse parteilise juhtimise vältimatu tingimus.

Samal ajal näitas NLKP Tšeljabinski Linnakomitee poolt tehtud töö «Juhtivate töötajate marksistlik-leninliku õppuse ja poliitilisest tööst osavõtu kohta» arutamine oblastikomitee bürool, et mõningane osa partei-, nõukogude, ametiühingu- ja komsomolitöötajatest käib väga harva ühiselamutes, tunneb halvasti tööliste meeoleu, nende vajadusi. Kõigil on vaja sügavalt tundma õppida konkreetsete sotsioloogiliste uurimiste teooriat ja meetodikat selleks, et sotsioloogia ei muutuks mitte moeasjaks, vaid oleks parteitöö efektiivsuse tõstmise tähtsaks vahen-

diks. Iga uurimus tuleb põhjalikult läbi arutada ja selle alusel tarvitusele võtta konkreetseid abinõud.

Praegu tehakse oblastis suurt tööd tööviljakuse kasvu reservide leidmiseks ja kasutuselevõtmiseks. Partei-, ametiühingu- ja komsomoliorganid ning majandusjuhid osutavad sellele suurt tähelepanu. See annab ka tulemusi. Reservide otsimine piirdub tavaliselt siiski ainult tehniliste probleemidega. Täielikult puudub sotsiaalne eksperiment ja tööviljakusele mõjuvate psühholoogiliste faktorite tõsine uurimine.

Seoses sellega ei saa jätta meenutamata ühte kirjanduses käsitletud juhtumit. Hawthorne'is (USA) palkasid kapitalistid psühholooge ja esitasid neile küsimuse: kuidas tõsta tööviljakust ja suurendada kasumit? Psühholoogid korraldasid eksperimendi. Grupp naistöötajaid paigutati eraldi ruumi, kus hakati muutma töötingimusi.

Korraldati seeria keerukaid eksperimente. Lõpuks esines juhtiv teadlane korporatsiooni juhatuses ettekandega ja näitas, et valgustus, kütmine, müra ning kõik teised tegurid ei lahenda veel iseenesest probleeme inimese käitumise kohta tootmises. Neid saab välja selgitada ainult siis, kui võtta arvesse sotsiaalsed põhjused, inimese suhete süsteem teiste inimestega.

Kuni eksperimendini pidasid vaatluse alla võetud naistöötajad oma naabritega lõputuid vaidlusi, tuli ette ka kaklusi pooltoodete ja tööriistade pärast — tahtis ju igaüks teenida rohkem. Sellega kaasnes ülbe meistri jõhker käratsemine ja lakkamatu tagantsundimine. Mitte kellelgi ei ole tegemist sellega, et ka sina oled inimene. Sa oled lihtsalt lisand masina juurde. Kurnatuna ja väsinuna tuli naine koju, kus teda ootas raske kodune töö, kus ta jällegi oli teiste karmi tahte täitjaks. Ta ei tundnud ennast inimesena, kellest oleks hoolitud, kes oleks pälvinud ümberseisjate mingisugusegi huvi, lugupidamisest rääkimata.

Ja äkki — eksperimendi miljöö! Naabritega vaidlemiseks ei ole põhjust. Nendega võib rääkida ja selgub, et nad ei olegi nõiad, vaid hoopis väga meeldivad inimesed. Jultunud lõustaga meistri asemel — sümpaatne laborant, kellega on meeldiv vahetevahel isegi nalja heita. Tihti tuleb kogu riigis tuntud professor, kes kutsub sind nimepidi, tunneb huvi sinu tegude, perekonna ja töö vastu.

Aga vaevalt jõudis naine pärast vahetuse lõppu väravast välja, kui tema juurde kogunesid inimesed ja pärisid:

mida teil seal küll tehakse. Naise tähtsus kasvab omaene-segi silmis märgatavalt.

Teade, et töötajate tööviljakus tõusis, tekitas ettevõt-jate hulgas sensatsiooni. «Varem,» tunnistas nendest üks, «teadsime, et töölisel on musklid ja saime kasumit tema füüsilise jõu arvel; hiljem selgus, et töölisel on pea ja see andis meile uusi sissetulekuid. Nüüd tehti meile selgeks, et töölisel on veel hing. Ka see töötab meie kompaniile täiendavat kasumit».

Nii sündis kapitalistlik «inimsuhete teooria», mis taot-leb ainult üht eesmärki: inimese karmi ekspluateerimist inimese poolt. Vaat milleks on kapitalistidele vaja tead-lasi, milleks nemad teevad eksperimente: selleks, et ini-mesest välja pigistada kõik jõud, nii füüsiline kui vaimne, selleks, et osta ja allutada ettevõtjate huvidele nii töölise musklid kui ka hing.

Hoopis teisi eesmärke ja ülesandeid taotleb aga sotsia-listlik tootmine. Meie tootmise ja töö teaduslik organisee-rimine lähtub ennekõike just töötajate endi huvidest. Vajalike tootmistingimuste loomine ja toototlikkuse kasvu tagamine omavad meil ühiskondliku tähtsuse. Seepärast me teemegi kõik võimaliku selleks, et ettevõtete juhtijad mitte ainult ei tunneks tootmist, masinaid ning tehnoloog-ilisi protsesse ja oleks arukateks administraatoriteks, vaid et nad oleksid ka head kasvatajad, poliitikud ja sot-sioloogid, kes suurepäraselt orienteeruvad keerulistes ini-mestevahelistes suhetes.

Seepärast on nähtavasti kasulik spetsiaalselt uurida kollektiivi ja juhtija probleemi. Tuleb igakülgset uurida, keda meil juhtivale tööle edutatakse ning kuidas tootmis-komandöride kaadrit kasvatatakse ja ette valmistatakse. Kommunistlikud ideaalid, moraalne puhtus, lihtsus ja tagasihoidlikkus, range nõudlikkus enda ja kõigi töötajate vastu — see kõik iseloomustab meie juhtijat.

Üks kõige olulisemaid probleeme on inimese teadvuse kujundamine. Miks ühel osal elanikkonnast esineb tead-vuse mahajäämus? Miks satuvad üksikud inimesed kodan-liku propaganda, kodanliku ideoloogia mõju alla? Isiksuse, tema teadvuse kujunemise protsessi on võimalik tundma õppida ainult sotsioloogiliste uurimuste abil. Meil aetakse tihti segi mõisted teadmine ja teadvus. Kas võib olla vastuolu teadvuse (veendumuse) ja käitumise (tegevuse) vahel? Ei või! Küll aga võib esineda vastuolu teadmiste

ja käitumise vahel. Just seepärast on vaja parteitööd ja parteilist õppust (selle hulgas ka majanduslikku) korraldada nii, et teadmised muutuksid veendumusteks, veendumused aga — konkreetseks kommunistlikuks tegevuseks.

Partei õpetab, et ühiskonna kõigi liikmete teadlikkuse ja nende sotsiaalse aktiivsuse tasemest sõltuvad otsustaval määral meie tänased ja homsed edusammud poliitilises, majanduslikus ja kultuurilises ülesehitustöös, meie riigi võimsuse tugevdamine ning tema osa edasine tõstmine rahvusvahelisel areenil. Seepärast korraldatigi 1967. a. juunis NLKP Tšeljabinski oblastikomitee pleenum, kus me käsitlesime küsimust «NLKP XXIII kongress ning oblasti parteiorganisatsiooni ülesanded töötajate poliitilise teadlikkuse ja sotsiaalse aktiivsuse tõstmisel».

Pleenumi töö käigus kasutati laialdaselt konkreetsete sotsiaalsete uurimuste materjale. Viidi läbi tähelepanuväärne uurimis- ja analüütiline töö, õpiti tundma sadade tööliskollektiivide tegevust, küsitleti tuhandeid inimesi, üldistati kümnete partei-, ametiühingu- ja komsomoliorganisatsioonide kogemusi.

Hästi korraldatud konkreetsete sotsiaalsed uurimised aitavad meil märgatavalt paremini tundma õppida inimesi, nende meeleolusid, nende suhtumist ühte ja teise nähtusse, fakti või sündmusse.

Keeruline probleemide gamma tekib seoses majandusreformi elluviimisega. On tarvis mõista, et planeerimise ja majandusliku stimuleerimise uus süsteem ning ettevõtete ja asutuste viiepäevasele töönalale üleviimine nõuab parteilise, ideoloogilise töö vormide ja meetodite otsustavat muutmist. Ka siit saab ainet sotsioloogilisteks uurimisteks.

Uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üleviidud ettevõtete parteiorganisatsioonide töö analüüs näitab, et paremaid tulemusi saavutatakse seal, kus parteiorganisatsioonid ja majandusjuhid parandavad sihikindlalt organiseerimis- ja massilist poliitilist tööd, täiendavad juhtimise stiili ja meetodeid, koondavad kollektiivide tähelepanu tootmise majandusliku efektiivsuse tõstmisele, arendavad järjekindlalt iga kommunisti ja kommunistliku noore, iga töölise ja insenertehnilise töötaja tööalast ning ühiskondlikku aktiivsust.

Majandusreformi läbiviimise käigus on parteiorganisatsioonid juba omandanud mõningaid kogemusi. Nende

tegevust iseloomustab üha enam omaalgatus ja loominguline otsing, eksperiment ja täpne arvestus. Kasvab kollektiivi aktiivsus, suureneb igaühe vastutus temale usaldatud ülesande täitmise eest.

Kodumaa ja partei hindasid kõrgelt lõunauraalaste tööd. Töölaste edusammude ja suure panuse eest kommunistlikku ülesehitustöösse autasustati Tšeljabinski oblastit ning selle kahtkümmet kolme eesrindlikku ettevõtet ja organisatsiooni NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAUKN-i mälestuslipuga ning viit kollektiivi Vene NFSV Ülemnõukogu Presiidiumi, Vene NFSV Ministrite Nõukogu ja ÜAUKN-i mälestuslipuga.

V. Smirnov  
*NLKP Gorki Linnakomitee*  
sekretär

## SOTSIOLOOGILISED UURIMUSED JA MAJANDUSREFORM

Gorki linnas võtab kommunistliku töö liikumisest osa üle kolmesaja tuhande inimese. Sada kaksikümmend tuhat nendest on kas kommunistliku töö eesrindlased või kommunistliku töö kollektiivide liikmed. See on suur edu. Enamik meie ettevõtteid töötab hästi.

Siiski ei ole see massiline liikumine veel kõikjal kaasa toonud olulist töödistsipliini rikkumiste vähenemist. Selle kohta konkreetne näide. Tehas «Krasnaja Etna» ei ole Gorkis halbade hulgast. Aastast aastasse täidab tehase kollektiiv edukalt kõik plaanid ja ülesanded. Ettevõtet juhivad kogemustega, algatusvõimelised inimesed. Ka parteikomitee ei istu, käed rüpes, vaid viib sihikindlalt ellu oma ulatuslikke plaane ja üritusi. Vaatamata sellele esines siin möödunud aastal siiski veel küllalt palju tööluuse.

Tehas «Dvigatel Revoljutsii» hakkas esimesena linnas töötama uue planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemi järgi. Tema tootmis- ja majandusalased edusammud kinnitavad täielikult majandusreformi õigeaegsust ja õigsust. Edusammude kõrval, mis oleks võinud olla siiski veel tunduvalt suuremad, esineb ka küllalt suur arv töödistsipliini rikkumisi.

Kõigis nendes «heades» ettevõtetes ei puudu seejuures arvukad üritused, mida järjekindlalt viivad läbi parteikomiteed ja majandusjuhid.

Parteikomiteede poolt läbiviidavate ürituste vähene efektiivsus on tihti seletatav sellega, et kavandatud plaanide mõningad punktid ei põhine ühtede või teiste ühiskondlike nähtuste põhjuste ja olemuse küllalt sügaval tundmisel, vaid eelarvamustel, mis on tihti tõest vägagi kaugel. Võib arvata, et seda puudust saaks vältida, kui appi võtta konkreetseid sotsioloogilisi uurimusi. Nimeta-

tud uurimuste tähtsust kommunistliku ülesehitustöö ma-  
jandusliku külje tugevdamisel on raske üle hinnata ja neid  
kasutatakse majandusreformi läbiviimisel ettevõtetes laial-  
daselt.

Seda, oma olemuselt meile täiesti uut tööd alustasime  
sellest, et kaks aastat tagasi, kui mõned ettevõtted katse-  
liselt üle viidi uuele planeerimise ja majandusliku stimu-  
leerimise süsteemile, moodustasime linnakomitee juurde  
konkreetsete sotsioloogiliste uurimuste ühiskondliku insti-  
tuudi. Linnakomitee büroo kinnitas instituudi teadusliku  
nõukogu eesotsas linnakomitee sekretäriaga. Nõukogu koos-  
seisu arvati koos majandusteadlaste ja sotsioloogidega ka  
partei- ja majandustöötajaid. Instituudi koosseisus on ette  
nähtud mitmed grupid. Igaühe ette neist seatakse konk-  
reetne ülesanne: tootmiskollektiivide sotsiaal-majandus-  
like probleemide tundmaõppimine, ideoloogilise töö efek-  
tiivsus, majanduse tugevdamise teed, ühiskonnavastaste  
nähtuste põhjused jne. Praegu tegutseb juba kaheksa nii-  
sugust gruppi.

Instituudi tööst võtab osa Gorki Ülikooli juures loodud  
konkreetsete sotsioloogiliste uurimuste laboratoorium.

Kuigi instituudi moodustamisest on möödunud veidi üle  
kahe aasta ning uuritud esialgu ainult 12 teemat, on eeli-  
sele, mille annab selliste uurimiste organiseerimine vahe-  
tult parteikomiteede poolt, raske vastu vaielda. Suuresti  
aitas meid asjade tegelikus olukorras orienteeruda sellis-  
te temade läbitöötamine nagu kommunistliku töö liiku-  
mise olukord linna ettevõtetes, kaadri volavuse põhjused,  
religioossed kombetalitused ja nende põhjused jne.

Uurimuste tulemused tehakse soovitusena reeglipära-  
selt teatavaks ettevõtete parteiorganisatsioonidele. Nad  
rikastavad majanduse parteilise juhtimise praktikat ning  
aitavad täiustada tööstiili ja -meetodeid.

Sotsioloogilised uurimused võivad üha uusi poole-  
hoidjaid. Ühiskondliku instituudi tööst võttis alul osa  
ainult partei linnakomitee propaganda- ja agitatsiooniosa-  
kond. Nüüd aga löövad aktiivselt kaasa kõik osakonnad.  
Püütakse tundma õppida majanduse parteilise juhtimise  
vorme ja meetodeid uutes tingimustes. Parteikomiteedele  
töötatakse välja soovitusi tootmisalaste küsimuste ja ma-  
jandusreformi probleemide lahendamiseks parteiliste mee-  
toditega.

Nagu näitavad kogemused, oleneb sotsioloogiliste uuri-

muste efektiivsus parteilises töös palju sellest, kui kiiresti saadud materjalid praktikas rakendamist leiavad. Seejärel püüame uurimuste tulemusi kohandada meie ettevõtete parteiorganisatsioonide vajadustele ja nõudmistele nii, et nad plaanide koostamisel ja mitmesuguste ürituste ettevalmistamisel saaksid kasutada konkreetseid näiteid ja tulemusi.

Sotsioloogiliste uurimuste töötlemine ja kasutamine toimub kahes etapis. Alul võetakse esialgsed andmed kokku ühes dokumendis. See on abimaterjaliks parteiorganisatsiooni poolt lahendatavate ülesannete tähtsuse ja nende järjekorra kindlaksmääramisel. Teises etapis antakse pärast andmete töötlemist masinatel tabelitesse ning vormidesse kantud uurimuste tulemused üle rajoonikomiteedele ja tehastele. Seejärel töötatakse saadud andmete põhjal teadlaste abiga välja konkreetseid abinõud ja soovitusid.

Me taotleme, et uurimistulemustega tutvustatakse võimalikult laia partei- ja majandusaktiivi. Selleks kasutatakse linna majanduslike teadmiste kooli, kus teadlased teevad teatavaks läbiviidud uurimiste tulemused. NLKP oblastikomitee otsuse alusel organiseeriti perioodilise informatsioonibülletääni «Konkreetsed sotsioloogilised uurimused» väljaandmine. Selle esimene number on juba ilmunud.

Sotsioloogiliste uurimuste tulemuste kasutamine parteitöös osutus sedavõrd efektiivseks, et mõned parteiorganisatsioonid hakkasid ka oma tehastes moodustama sotsioloogiliste uurimiste büroosid ja grupe. Me toetasime seda initsiatiivi ning võtsime vastloodud grupid ja bürood oma hoolduse alla. Teadusliku nõukogu liikmete abiga uurivad tehaste sotsioloogid moraalsete ja materiaalsete ergutuste mõju tööviljakuse kasvule, ettevõtte sotsioloogilise passi koostamist, töötajate hariduslikku ja kultuurilist taset, tööjõu voolayuse ja töödistsipliini rikkumiste põhjusi jne.

Tähtsal kohal on ühiskondliku instituudi ning ettevõtetes vastmoodustatud büroode ja gruppide töös teemad, mis seonduvad majandusreformi ja uue viisaastakuga. Esmajärgulist ja pidevat tähelepanu osutame muidugi tööviljakuse kasvule nii tööstusettevõtetes kui ka ehitustel. Kavandades konkreetseid abinõusid tööajakadude vähen-

damiseks, kasutasime tööjõu voolavuse põhjusi käsitleva sotsioloogilise uurimuse tulemusi.

Majandusreform puudutab vahetult ka inimestevahelisi tootmissuhteid, kutsub esile muutusi inimeste teadvuses, mõttelaadis ja käitumises. Neid protsesse peab uurima eriti põhjalikult ja äärmise tähelepanelikkusega. Just sellepärast asuski vastmoodustatud sotsioloogiline instituut uuel süsteemil töötavates ettevõtetes esmalt uurima materiaalse ja moraalse stimuleerimise praktikat. Selgus, et mõned majandusmehed said reformi mõttest aru üpris ühekülgselt, uskusid rubla muinasjutulisse jõudu, nähes selles utoopilist ravimit kõigi negatiivsete nähtuste vastu. Kogu asi on selles, arutlevad nad, et pahatahtlik distsipliinirikkuja tuleb preemiast või kollektiivi aasta töö tulemuse hüvitusest ilma jätta. Ja näe, polegi vaja teda kasvatada. Küllap kasvab ise ümber. Just selline küsimuse asetuse põhjustaski reas tsehhide tööluuside suurenemise.

Nähtavasti hoidub majandusmeeste ja tootmiskomandöride see grupp süstemaatiliselt kõrvale ka kasvatustööst. Minu asi on kindlustada plaani täitmine, las kasvatamisega tegelevad teised. On selge, et tootmiskomandöride niisugune seisukoht on täiesti lubamatu.

Linnakomitee toetab igati neid rajooni- ja parteikomiteesid ning parteibüroosid, kes oma istungitel süstemaatiliselt kuulavad majandusjuhtide aruandeid nende isiklikust osavõtust kollektiivi kasvatamisel. Niisuguseid aruandeid kuulatakse ka linnakomitee büroo istungitel, kusjuures mõningad neist valmistatakse ette sotsioloogia meetodeid kasutades. Nii viidi 1967. a. oktoobris, enne ühe tehase direktori ettekannet, läbi meistrite, tsehhijuhatajate, tsehhi parteibüroode sekretäride ja tsehhikomiteede esimeeste küsitlemine, et välja selgitada nende arvamus ettevõtte juhtijate tööstiili kohta. Selliselt selgitatud arvamuste kõrvutamise linnakomitee brigaadilt saadud objektiviivsete materjalidega näitas nende arvamuste põhjendatust. Küsitlus aitas koguda ulatuslikku informatsiooni juhtimise stiili kohta ning, mis eriti tähtis, selle stiili positiivsete ja negatiivsete joonte kohta.

Näiteks hindas absoluutne enamus küsitletuist direktori omadustest kõrgelt kvalifikatsiooni, töövõimet, oskust käituda alluvatega kultuuriselt ja viisakalt. Ainult 47 protsenti küsitletuist märkis, et direktor on oma alluvate suhtes nõudlik, 25 protsenti — et ta ei ole küsimuste lahenda-

misel operatiivne, 33 protsenti — et ta ei esine kollektiivi ees ettekannetega jne. Kõigile nendele momentidele juhtis linnakomitee oma otsuses ettevõtete juhtijate tähelepanu.

Eriti tähtis on majandusreformi tingimustes töödistsipliini rikkumiste põhjuste uurimine. Tervikuna ja täiel määral käib ka meie linna tööstusettevõtete ja ehituste kohta töödistsipliini olukorra kriitika, mis on toodud NLKP Keskkomitee 9. detsembri 1966. a. otsuses «Tuula oblasti parteiorganisatsioonide tööst sotsialistliku töödistsipliini kasvatamisel tööstusettevõtetes ja ehitustel». Ka meil esineb veel palju distsipliinirikkumisi. See näitab linna parteiorganisatsiooni kasvatus- ja ideoloogilise töö puudujääke.

Analüüsides meie töö vähese efektiivsuse põhjusi sotsialistliku töödistsipliini kasvatamisel, tulime järeldusele, et paljus saavad meie ebaõnnestumised alguse sellest, et töödistsipliini rikkumiste vastu võitlemise abinõude valikul me lähtume tihti juba harjumuseks kujunenud ning püsijäänud ettekujutustest distsipliinirikkumiste ja nende põhjuste suhtes. Muuseas toovad aga töödistsipliini rikkumisi esilekutsuvate põhjuste ja tingimuste sotsioloogilised uurimused meie ettekujutusse väga palju uut, mis oluliselt muudab selle pahe vastu võitlemise meetodite kasutamist. Sellisele järeldusele tulime me Gorkis läbi viidud uurimiste tulemuste põhjal.

Selleks et üksikasjaliselt jutustada nendest uurimistest, läheks vaja omaette raamatut. Oli ju pärast kogutud andmete arvutil läbitöötamist meie käsutuses ainuüksi numbrilisi näitajaid umbes kuuskümmend tuhat.

Töödistsipliini rikkumiste analüüsimiseks kasutame järgmisi ühteteistkümnet näitajat: 1) distsipliinirikkuja töökoht (põhi- või abitsehh), 2) tööala, 3) sugu, 4) vanus, 5) parteilisus, 6) perekonnaseis, 7) haridus, 8) töö iseloom, 9) üldine tööstaaž, 10) tööstaaž antud ettevõttes ja 11) tööalane kvalifikatsioon. Praktika on näidanud, et selline klassifikatsioon võimaldab saada peaaegu kõik andmed, mis on vajalikud töödistsipliini rikkumiste vastu võitlemiseks.

Oma töös me kasutasime mitmesuguseid meetodeid: dokumentide ja statistiliste andmete analüüsi, vaatlusi, töödistsipliini rikkujate küsitlemist ja ankeetide koostamist. Töödistsipliini rikkujate poolt antud vastuseid kõrnutati objektiivsete andmetega.

Meil ei olnud võimalik kasutada üldise küsitluse meetodit, kuna see oleks olnud liiga töömahukas. Seda asendas edukalt kombineeritud valiku meetod. Algul selgitasime välja linna tüüpilisemad tööstusharud ja ettevõtted (neid saime umbes kolmekümne ümber), seejärel vestlesime iga neljanda distsipliinirikkujaga.

Uurimistöid alustades arvasime, et töödistsipliini rikkujate põhilise osa tootmises moodustavad vanuselt ja tööstaažilt noored inimesed, kellel on veel vähe elukogemusi. Juba esimesed koondankeedid tehastest sundisid tähelepanelikkusele. Selgus, et enamik küsitletuist ei ole hoopiski mitte noored. Kõigi andmete täielik läbitöötamine masinal hajutas lõplikult käibel oleva ettekujutuse «tüüpilise» töödistsipliini rikkuja noorusest ja teistest tundemärkidest. 83 protsenti töödistsipliini rikkujatest olid üle 25 aasta vanad, kuni 18 aastased moodustasid 2,5 protsenti, 18- kuni 20-aastased — 4,5 protsenti ja 21- kuni 25-aastased — 10 protsenti.

Vaatleme näiteks andmeid Gorki Autotehase kohta. Distsipliinirikkujate üldarvust oli siin 1965. aastal üle 30 aasta vanuseid isikuid peaaegu 60 protsenti. Enamik distsipliinirikkujate üldarvust on inimesed, kes on ületanud 30 aasta vanuse piiri. Seda kinnitavad ka teised andmed Autotehase kohta.

Noorte arv tehases suureneb pidevalt, kuna 25—30 aasta vanuste distsipliinirikkujate osatähtsus pidevalt väheneb. Samal ajal on märgata üle 30 aasta vanuste distsipliinirikkujate arvu kasvu, kuigi töötajate arv selles vanusegrupis aasta-aastalt väheneb. Samasugune tendents ilmnes ka reas teistes Gorki ettevõtetes ja ehitustel.

Olgu märgitud, et kõik see ei anna põhjust kasvatus- töö nõrgendamiseks noortööliste hulgas. Nende osatähtsus distsipliinirikkujate hulgas on veel küllaltki suur. Kuigi esikohal on inimesed 31—40 aasta vanuses, on ka noorte hulgas oma vanusegrupp, kes töödistsipliini rikkumiste arvu poolest on kindlalt teisel kohal. Need on inimesed 26—30 aasta vanuses. Sellest grupist «saadakse» iga neljas distsipliinirikkuja. Ja kui nendega mitte tegelda, siis annavad paljud puudused nende kasvatuses end tunda järgnevatel aastatel, suurendades sellega töödistsipliini rikkumiste arvu.

Vaatleme töödistsipliini rikkunud inimesi lähemalt. 90 protsenti nende hulgast on töölisel, mehed, parteitud,

perekonnainimesed. Enamikul neist ei ole keskharidust (31—40 aasta vanustest — 78 protsendil, 26—30 aasta vanustest aga 84 protsendil). Nendest õpib ainult väike osa: kursustel täiendavad end vastavalt 12 ja 17 protsenti ning tehnikumides ja töölisnoorte koolides õpib vastavalt 15 ja 19 protsenti.

Analüüs näitab, et distsipliinirikkujate vanusegrupid erinevad haridustasemelt teistest väga vähe. Sellest järeldus: suurt osa mängib distsipliinirikumiste juures madal hariduslik tase, samuti soov mitte õppida.

Distsipliinirikkujateks töö iseloomu järgi on: 1) inimesed, kelle töö on osaliselt mehhaniseeritud ja automatiseeritud (vastavalt 33 ja 32 protsenti); 2) töötajad automaatpõlkel ja -liinidel (20 ja 25 protsenti) ning kolmandaks käsitsitöö tegijad (18 ja 25 protsenti).

Suuremal osal distsipliinirikkujatest on üldine tööstaaž üle 6 aasta (93 ja 94 protsenti), 31-40-aastastel aga neljal juhul viiest üle 10 aasta. On huvitav, et tööstaaži järgi moodustavad mõlemad vaadeldavad vanusegrupid samas ettevõttes 57 protsenti distsipliinirikkujatest staažiga 1—3 aastat, 73 protsenti 4—5 aastat töötanuist, 79 protsenti — staažiga 6—10 aastat ja 91 protsenti töötajaist staažiga 11—15 aastat.

Mõlemas grupis on enamikul distsipliinirikkujatest ka kõrge tootmisalane kvalifikatsioon. Kolmanda ja kõrgema kategooriaga töötajaid on vastavalt vanusegruppidele 70 ja 77 protsenti. Lõpuks võib tähele panna, et koos distsipliinirikkuja tööstaaži suurenemisega antud ettevõttes suureneb igas grupis ka kõrgepalgaliste (IV, V ja kõrgemad kategooriad) tööliste erikaal. Nii moodustavad nad distsipliinirikkujate hulgas, kelle tööstaaž on 6—10 aastat, 42 protsenti, staažiga 11—15 aastat — 59 protsenti ning üle 15-aastase staažiga töötajate hulgas 64 protsenti. Järelikult on meie kasvatus- ja organiseerimistöös vaja erilist tähelepanu osutada töötajate sellele osale, kes omavad III kategooria.

Vanuse, hariduse ja kvalifikatsiooni kohta saadud andmete analüüs võimaldab teha veel ühe tähtsa järelduse: vähese hariduse korral on kõrge kategooria koos vastava töötasuga teadmiste täiendamist pidurdavaks faktoriks. Tähendab, selleks et märgatavalt vähendada töödistsipliinirikumiste arvu, on vaja kõrgemate kategooriate omistamiseks kehtestada kindel hariduslik tase, s. t. tuleb sisse

seada niisugune kord, mille kohaselt kõik 26—40-aastased tööliselised, kes ei ole keskkooli lõpetanud, tingimata õpiksid.

Paljud distsipliinirikkujatest tellivad ajalehti (vastavalt 72 ja 76 protsenti) ja täidavad töönorme. Näib, nagu nad ei olekski halvad tööliselised ega jääks kõrvale ühiskondlikust elust. Tegelikult aga näitab analüüs, et ainult 5 protsenti nendest võtab osa oma kollektiivi ühiskondlikust tööst, peaaegu iga teine aga ei käi töölis- ja ametiühingukoosolekutel.

«Tüüpiline» töödistsipliini rikkuja portree ei oleks täielik, kui me ei teaks korrarikkumiste iseloomu. Esimesel kohal on loomulikult töölt puudumised (64 protsenti), teisel kohal tööletulek ebakaines olekus (35 protsenti) ja edasi tulevad hilinemised, omavoliline töölt lahkumine jne.

Huvitavad on süüdlaste endi seletused distsipliinirikumiste põhjuste kohta. Peaaegu pooled nendest viitavad joomingule ja sellele järgnevale pohmelusele. Edasi tulevad viited halvale enesetundele, mida põhjustasid pahanudused kodus või tööl (iga 8-s või 9-s), sugulaste ja sõprade vastuvõtmisele või ärasaatmisele jne.

Niisiis, isegi kui lähtuda distsipliinirikkujate endi ülestunnistustest ning jätta arvestusest välja naised, kelle seletustes seisavad esikohal «kodused põhjused» ja «halb enesetunne seoses koduste pahanudustega», on ilmne, et suurem osa distsipliinirikumistest on seotud joomingutega. Ka sugulaste või sõprade vastuvõtmine ja ärasaatmine ei toimu tavaliselt ilma joominguta, samuti kasutatakse mõnikord alkoholi «halva enesetunde» parandamiseks.

Kuni viimase ajani oldi meie ajakirjanduses, ühiskondlikes organisatsioonides ja tehaste kollektiivides ebaõigeli seisukohal, nagu oleks tootmise peamiseks desorganiseerijateks «jooksikud», ja et kõik töödistsipliini rikkumised tulenevad nendest. Läbiviidud uurimused aga räägivad teist keelt. Töödistsipliini rikkujate hulgas oli vaadeldavates vanusegruppides «jooksikuid» küllaltki vähe (vastavalt 14 ja 18 protsenti).

Usna laialdaselt on levinud ka arvamus, nagu oleks sageli tööeeskirjade rikkumise põhjuseks inimeste mittehulolu oma tööga. Analüüs näitas, et selliseid inimesi on distsipliinirikkujate hulgas aga sõna tõsisel mõttes

ainult üksikud. Enamus distsipliinirikkujatest vastavalt (83 ja 76 protsenti) on oma tööga rahul, peaaegu pooltele (vastavalt 41 ja 39 protsenti) nende «kutseala meeldib», ühele kolmandikule meeldib «üksmeel ja sõprus kollektiivis».

Nendest andmetest võib teha järelduse, et töölised hindavad kollektivismi, sõpruse ja üksmeele õhkkonda, püüdu kutsealase meisterlikkuse ja tehniliste teadmiste täiendamise poole ning sotsialistliku tootmise eeskujulikku organiseerimist. Ainult üks viiendik küsitletutest seadis esikohale kõrge töötasu. See lükkab ümber veel ühe, juba tavaks saanud ettekujutuse, nagu oleks suure osa distsipliinirikumiste põhjuseks «ahnus» ja «pika rubla» tagaajamine.

Ankeedis oli ka niisugune küsimus: «Mis Teile töö juures ei meeldi?» Ainult 16—17 protsenti nende vanusegruppide töolistest märkisid madalat töötasu. Üle viiendiku küsitletuist tegid etteheiteid töö vähese mehhaniseerimise kohta. Mõnda (vastavalt 15 ja 17 protsenti) ei rahuldanud töö organiseerimine. On iseloomulik, et 31—40 aasta vanuste (distsipliinirikkujate peamine vanusegrupp) hulgast ei olnud ainult umbes 6 protsenti küsitletutest rahul kutsealase kvalifikatsiooni tõstmise tingimustega. Üle 5 protsenti ei olnud rahul kultuur-elukondlike tingimustega, 4 protsenti märkisid, et nende töö ei vasta isiklikele kalduvustele jne. Tuleb välja, et peaaegu kõigil distsipliinirikkujatel on nende endi tunnistust mööda normaalsed töötingimused. Tähendab, distsipliinirikumiste põhiline osa on seotud mingite muude põhjustega. Aga millistega siis?

Analüüsides töödistsipliini rikkumistega seotud nähtusi, osutasime loomulikult tähelepanu ka distsipliinirikkujate kultuurilistele huvidele. Selgus, et nende vaba aeg möödub äärmiselt ebahuvitavalt ja tulutult. Ühiskondlikku tööd teevad ainult vähesed. Nähtavasti ongi selline passiivsus üheks põhjuseks, mis kutsub esile distsipliinirikumisi.

Selleks et inimesi kaasa tõmmata aktiivsele ühiskondlikule tööle, otsustasime tundma õppida nende passiivsuse põhjusi. Kuna aga distsipliinirikkujatest oli enamik parteituid, siis langes peamine raskus selles osas ametiühinguorganisatsioonidele. Selgus näiteks, et ainult 15 protsenti küsitletutest, kes on töötanud üle 15 aasta, omavad pidevalt ühiskondlikke ülesandeid. Tegelikult täidavad antud

ülesandeid aga ainult 5 protsenti neist. Järelikult ei piisa ametiühinguorganisatsioonidel ainult ülesannete andmisest, vaid tuleb saavutada ka ühiskondlike kohustuste täitmine. See on vana tõde, aga jällegi tuleb seda meelde tuletada.

Distsipliinirikkujad kasutavad suhteliselt suure osa vabast ajast passiivseks puhkuseks. Ja seda mitte sugugi seepärast, nagu kehtiks mingisugune sõltuvus raske töö ja passiivse puhkuse kasvu vahel. Ennem põhjustavad seda küll joomingud, mille järel ei suudeta «mitte midagi teha». Veel suuremal määral käib see niisuguste ajaviitmiste kohta nagu kaardi- ja domino mängimine. Kahe vanusegrupi peale kokku eelistas iga neljas muule tegevusele «domino tagumist».

26—40-aastastest töödistsipliini rikkujatest, kelle tööstaaz antud ettevõttes on 1—3 aastat, ei loe iga teine ajalehti, ei kuula raadiot ja ei käi kinos ega teatris, ehkki, nagu küsitluse andmed näitavad, 76 protsenti nendest ajalehti tellib.

See lühike iseloomustus toob esile rea põhjusi, mis nii või teisiti mõjutavad töödistsipliini: 1) enamiku distsipliinirikkujate madal hariduslik tase ja õppijate tühine arv nende hulgas, 2) ühiskondlik passiivsus ja 3) kultuuriliste huvide piiratus.

Seoses eeltooduga ei ole päris õige mõnede tootmis-komandöride ja ka ühiskondlike organisatsioonide töötajate katsed jagada kõik töödistsipliini rikkumiste põhjused kahte traditsiooniliseks saanud gruppi: «jooming» ja «sissemagamine». Tegemist ei ole ju põhjuste, vaid tulemustega.

Distsipliinirikkumise teele võib asuda ainult teatud ühiskondlikul taustal, teatud ümbruskonnas. Ei ela ega tegutse ju ükski inimene isoleeritud indiviidina. Marxi sõnade järgi kujutab ta «antud ühiskondlike suhete tervikut». Piltlikult öeldes on ta käsn, mis kogub endasse kõik kollektiivi mõjutused. Mõjutusi on aga mitmesuguseid — distsipliinirikumisi soodustavaid või äärmisel juhul neid mittetakistavaid, ja vastupidi, rangeid.

Õeldu kinnituseks võib tuua Gorki Autotehase, kus mõnedes tsehhides (monteerimistsehh nr. 2, värvilise armatuuri ja tagavaraosade tsehhid, tehase elektri jaam jne.) esineb distsipliinirikumisi niivõrd harva, et nad on

«erakordseteks sündmusteks». Tähendab, nendes kollektiivides on distsipliinirikumistest jagu saadud.

Võitluses distsipliinirikumistega kuulub otsustav osa töötajatele endile, kuid nende osa ei realiseeru automaatselt. Rahvahulki tuleb organiseerida mitte «üldiselt», sõnades ega paberil, vaid sisuliselt, vaadeldes sügavalt faktide sotsiaalset olemust.

Reformi ettevalmistamisel on eriti tähtis saavutada materiaalse ja moraalse ergutamise ühtsus. Need peavad mõjuma nii majanduslikult kui ka kasvatuslikult ning jõudma kollektiivi iga liikmeni, puudutades kõige mõjukamalt ka töödistsipliini rikkujat. Ta peab tingimata «omal nahal» üheaegselt tundma nii karistuse moraalselt kui ka materiaalselt jõudu.

Kuidas on asjad praegu? Kuigi juriidiliselt võib distsipliinirikujate suhtes rakendada mitmesuguseid distsiplinaarseid, ühiskondlikke ja majanduslikke mõjutusvahendeid, rakendatakse praktikas peaaesjalikult ainult esimesi. Kuna neil on aga puhtadministratiivne iseloom, on need seetõttu mõnikord väheefektiivsed. Ei ole sugugi erakordne nähtus, et juhataja kabinetist väljudest «pattu kahetsevad» distsipliinirikkuja tihti võidukalt teatab: «Möödas!»

Uurides küsimust, millised mõjutusvahendid on tõhusamad, üritasime välja selgitada kommunistliku töö eesrindlaste arvamust. Rõhuv enamus küsitletutest (68 protsenti) pooldas distsipliinirikujate ärakuulamist tööliste koosolekul, 40 protsenti pooldas distsipliinirikumiste läbivaatamist seltsimeheliku kohtu istungitel ja 31 protsenti distsipliinirikujate kritiseerimist ajakirjanduses.

Administratsiooni esindajate vestlusele distsipliinirikujatega andsid positiivse hinnangu 28 protsenti eesrindlastest, 30 protsenti nendest hindasid positiivselt preemia äravõtmist ja 16 protsenti tuusikutest ilmajätmist. Viivitamist elamispinna andmisega pooldasid 19 protsenti, korralise puhkuse edasilükkamist 17 protsenti ja vähemtasuvale tööle üleviimist 26 protsenti. Distsiplinaarkaristuste poolt oli aga kõigest 15 protsenti ning ülejäänud abinõude poolt — 3 protsenti.

Nüüd aga distsipliinirikujate endi arvamusest. Mida nemad kõige rohkem kardavad? Ühiskondlikku mõjutamist, endi tegude laiale avalikkusele teatavastegemist ning nende kollektiivset arutamist. 58 protsenti distsipliinirikujatest peavad arutamist tööliiskoosolekul kõige

«vastumeelsemaks». Mis puutub aga distsiplinaarkaristustesse, siis nende kasuks rääkis ainult iga kümnes distsipliinirikkuja.

Millised järeldused siit tulenevad? Nad, nagu öeldakse, pakuvad end ise. On tarvis tõsta tööliiskoosolekute ja selt-simehelike kohtute kui distsipliinirikkujate kõige efektiivsemate mõjutusvahendite osatähtsust. Kuritahtlike distsipliinirikkujate suhtes tuleb iga kord kasutada majanduslikke mõjutusvahendeid — eelkõige jätta nad ilma preemiast, viia üle vähemtasuvale tööle. Seejuures ei tohiks majanduslikke mõjutusvahendeid rakendada mitte administreerimise korras «salaja», vaid tingimata kollektiivi osavõtul. Paljude tootmiskollektiivide kogemused näitavad, et hästi ettevalmistatud tööliiskoosolekud on efektiivseks töödistsipliini tugevdamise abinõuks.

Gorki Autotehase tagavaraosade tsehhis on näiteks juba mitu aastat tavaks töölised koguda igal esmaspäeval kindlal kellaajal punanurka, kus arutatakse läbi eelmise nädala kokkuvõtted. Distsipliinirikumistest annavad süüdlased aru kollektiivile ning saavad tööliste otsekohese hinnangu oma tegude kohta.

Neid koosolekuid valmistab hoolikalt ette tsehhis tegutsev ühiskondlik nõukogu. Sellisel teel loodud distsipliinirikkujatesse sallimatu suhtumise õhkkond aitas niivõrd, et kolme viimase aasta jooksul viidi tööluuside arv praktiliselt nullini. Tsehhile kommunistliku töö kollektiivi aunimetuse omistamine ei olnud seega mitte juhuslik.

Sotsioloogiliste uurimiste põhjal me tegime järelduse, et ülaltoodud mõjutusvahendid (distsiplinaarsed, ühiskondlikud ja majanduslikud) annavad efekti ainult sel juhul, kui neid rakendada kõiki koos, aga mitte üksikult. Seejuures peab distsipliinirikumised tingimata avalikkusele teatavaks tegema. Sellega õigupoolest ju saavutataksegi distsipliinirikkuja materiaalse ja moraalse mõjutamise ühtsus.

Seda, et need meie poolt kasutusele võetud abinõud annavad häid tulemusi, tõestavad Gorki linna Priokski rajooni ettevõtete kogemused. Ainuüksi 1967. a. esimeses kvartalis vähenesid siin distsipliinirikumised (tööluusid) eelmise aasta sama perioodiga võrreldes 16 protsenti, tööluuside tõttu tekkinud tööajakaod vähenesid 1967. aasta 9 kuu jooksul 1966. a. vastava perioodiga võrreldes aga 24 protsenti. Iseloomulik on veel see, et rajoonis vähenes

kaadri volavus, suurenes toodangu maht ja paranes toodete kvaliteet.

Mida siis selles rajoonis tehti? Lihtsalt mindi sõnadelte üle tegudele — distsipliinirikkujate suhtes hakati komplekselt kasutama kõige efektiivsemaid mõjutusvahendeid. Vaatame, kuidas seda tehakse näiteks televiisori tehases. Igal laupäeval pärast vahetuse lõppu kutsutakse kõik distsipliinirikkujad direktori kabinetti, kus on koos juhtkonna ja ühiskondlike organisatsioonide esindajad. See on nii-öelda esialgne vestlus. Distsipliinirikkujal tuleb vastust anda ka selle jaoskonna, osakonna või tsehhi kollektiivi ees, kus ta töötab.

Seoses tehase uuele majandussüsteemile üleminekuga saadi juurde väga efektiivne majandusliku mõjutamise moodus. Töölt põhjusega puudujad, joodikud ja teised töödistsipliini rikkujad jäetakse aastapremiast ilma, vabanevad vahendid aga lähevad parimate tööliste preemiade suurendamiseks. Muuseas hoolitsesid ühiskondlikud organisatsioonid ka selle eest, et nende vahendite arvel saaksid materiaalselt ergutust need töölised, kes on palju jõudu kulutanud ühiskondlikule tööle, selle hulgas ka töödistsipliini tugevdamisele.

Tehases «Dvigatel Revoljutsii», mis samuti töötab uuel planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemil ja kus töödistsipliini ning ühiskondliku korra rikkujate vastu ollakse sama nõudlikud, juhtus järgmine lugu. Tööline S. valutsehhist oleks võinud aasta töötulemuste eest saada 150 rubla preemiat. Seda talle välja ei makstud. Miks? Seepärast, et ta ühel puhkepäeval oli rikkunud avalikku korda. Valaja mõtles oma eksimuse üle järele ja sai aru, et kõiges on süüdi ainult tema ise ning temal endal tuleb kanda täielikku vastutust.

Hiljuti kinnitas partei linnakomitee pleenum abinõud, mida soovitatakse parteiorganisatsioonidel rakendada sotsialistliku töödistsipliini kasvatamisel tööstus- ja ehitusettevõtete kollektiivides. Need põhinevad sotsioloogiliste uurimiste tulemusel. Antud soovitusi ellu rakendades hakkasid majandusmehed ja tootmiskomandörid analüüsima distsipliinirikkujate koosseisu ning rikkumiste põhjusi.

Kõigis tehastes ja ehitustel töötatakse välja perspektiivplaanid tootmistööliste üldharidusliku taseme tõstmiseks.

Muutub suhtumine ühiskondlikesse ülesannetesse. On

teada, et tihti on meil aktivistideks ühed ja samad inimesed, keda ühiskondliku tööga liialt koormatakse. Sellega vähendatakse aga ühiskondlike ülesannete kasvatuslikku tähtsust. Milleni see välja viib, selles me veendusime oma sotsioloogiliste uurimiste tulemuste põhjal. Just nende hulgas, kes ei võtnud osa kollektiivi igapäevasest ühiskondlikust elust, osutus töödistsipliini rikkujate arv kõige suuremaks. Partei linnakomitee soovitusel kohaselt tegelevad ettevõtete parteikomiteed, ametiühingu- ja komso-moliorganisatsioonid ning kaadriosakonnad praegu tootmistööliste ühiskondlikule tööle kaasatõmbamisega. Ühiskondlikke ülesandeid antakse ka nendele, kes on rikkunud töödistsipliini. Distsipliinirikkujate kaasatõmbamisega ühiskondlikule tööle arendame me nende inimeste vaimseid ja kultuurilisi huve, kõrvaldame tingimused, mis neid viisid distsipliini ning ühiskondliku korra rikkumiseni.

Ma jutustasin ainult ühest sotsioloogilisest uurimisest, mille tulemused muutsid suuresti meie endisi ettekujutusi sotsialistliku töödistsipliini ja järelkult ka ettevõtete majandusliku tugevdamise probleemidest. NLKP linnakomitee ühiskondlikus instituudis on juba tehtud üle kümne mitmesuguse uurimise. Need aitavad samuti parteiorganisatsioonidel lahendada praktilisi ülesandeid ning teha õigeaegselt korrektiivseid meie ideoloogilise ja organisatsioonilise töö plaanides.

Teaduslik lähenemine sotsiaalsete protsesside tundmaõppimisele ja sotsioloogiliste uurimiste gruppide moodustamine ettevõtetes võib viia selleni, et tootmises tekivad uued, praegu veel tundmatud sotsioloogiliste uurimuste teenistused. Igal juhul on juba praegu inseneride ning partei- ja majandustöötajate hulgas märgata suurt tungi sotsioloogia õppimisele. Paljud neist õpivad marksism-leninismi õhtuülikooli juurde organiseeritud sotsioloogia fakulteedis.

Paljudes meie ettevõtetes välja töötatud kollektiivi sotsiaalse arengu plaanid on sama protsessi tulemus. Selleks et kogu meie kaader relvastada sotsiaalsete protsesside uurimise teadusega nagu kord ja kohus, tuleb veel palju teha. Algas aga on tehtud.

Teaduslik lähenemine majanduse ja ideoloogilise töö juhtimisele parteiorganisatsioonide poolt — see on ajastu tungiv nõue, majandusreformi nõue.

L. Saakjan

*Armeenia KP Jerevani Linnakomitee töös-  
tuse ja transpordi osakonna juhataja*

## TEADUSLIKULT ORGANISEERIDA TÖÖD JA TOOTMIST

NLKP XXIII kongress tegi ettevõtete parteiorganisatsioonidele ülesandeks «sihikindlalt hoida kurssi... tööjõu ratsionaalsemale kasutamisele ja töö teadusliku organiseerimise laialdasele juurutamisele».<sup>1</sup> Seda nõuet dikteerib rahvamajanduse kiire arenemine, uute tööstusharude ja komplekselt mehhaniseeritud ettevõtete tekkimine ning tootmisprotsesside automatiseerimine. Samal ajal tegutseb aga veel suur hulk ettevõtteid, kus tehnoloogilised protsessid ja seadmed on moraalselt vananenud, kus on tarvis täiendavaid kapitaalvahutusi, on vaja paremini korraldada tööd, tõsta tööliste teadmisi ja kutsealaseid oskusi ning võtta kasutusele tehniliselt põhjendatud progressiivsed normid.

Seda ette nähes juhtis V. I. Lenin korduvalt partei tähelepanu sellele, et on vaja süstemaatiliselt parandada töö organiseerimist, kasutades kõiki teaduse ja tehnika sellealaseid saavutusi. Vladimir Iljitš kirjutas: «... nõukogude võimu jaoks on just töö organiseerimine... kogu ühiskondliku elu kõige peamiseks, põhilisemaks ja aktuaalsemaks küsimuseks».<sup>2</sup>

Tänapäeva tingimustes tähendab töö teaduslik organiseerimine täiustuste kompleksi, mida teaduse saavutuste ja eesrindlike kogemuste põhjal järjekindlalt kasutatakse töö paremaks organiseerimiseks. Töö teaduslik organiseerimine võimaldab kõige paremini varustada inimesi tehnikaga, kõige efektiivsemalt kasutada põhifonde ning materjalide ja tööjõu ressursse, tõsta töötootlikkust, säilitada töötajate tervist ning muuta töö nõukogude inimese esimeseks eluliseks vajaduseks.

<sup>1</sup> «NLKP XXIII kongressi materjale», Tallinn, «Eesti Raamat», 1967, lk. 169.

<sup>2</sup> V. I. Lenin, Teosed 27. kd., lk. 179.

NLKP Keskkomitee 1965. a. septembripleenumi otsused ja ettevõtete juhtimise ümberkorraldamine tootmis-  
haru printsiibil löid soodsad tingimused töö teaduslikuks  
organiseerimiseks. TTO plaanide väljatöötamine ja ellu-  
viimine toimub nüüd uuel tehnilisel baasil, meie tööliste,  
teenistujate ja spetsialistide kasvavat kultuurilist ning  
tehnilist taset arvestades. Tootmisprotsessi täiustades töö-  
tavad nad algatusvõimeliselt ja loovalt, laiendavad pide-  
valt oma silmaringi ning süvenevad tootmise juhtimise ja  
töö organiseerimise küsimustesse.

Partei teeb kõik, et TTO jõuaks igasse ettevõttesse ning  
määraks töötulemused juba paljus ette kindlaks. On ju  
TTO suund ja majandusreformi lõppeesmärk üks ja sama  
— tootmise efektiivsuse suurendamine ning tööviljakuse  
tõstmine.

Uus planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süs-  
teem loob omakorda võimaluse juurutada TTO ühtset  
metoodikat, alates töökohast ja jaoskonnast ning lõpetades  
tsehhi ja ettevõttega tervikuna. On aga vaieldamatu, et  
reformi edukas elluviimine on kindlustatud ainult seal,  
kus see on parteikomiteede ja -büroode tähelepanu kesk-  
punktis, kus TTO üle on sisse seatud igapäevane partei-  
line kontroll.

Jerevani parteiorganisatsioonid hakkasid TTO-ga  
tõsiselt tegelema kaks aastat tagasi. Juba on saadud  
mõningaid kogemusi. Näiteks Jerevani Kellatehase partei-  
organisatsioon, tehes ettevalmistusi reformiks, aitas välja  
töötada plaanid järgmistes lõikudes: kuidas paremini  
kasutada tootmisfonde, tugevdada isemajandamist ja tõsta  
tootmise rentaablust. Ettevõtte kommunistid oskasid  
nende ülesannete lahendamisele kaasa tõmmata paljusid  
töölisi ja spetsialiste. Sadu inimesi arvati ühiskondlikesse  
majandusliku analüüsi büroodesse ja tehnilise normeeri-  
mise osakondadesse ning alaliselt tegutsevate tootmisnõu-  
pidamiste koosseisu.

Tehase parteikomitee kinnitas abinõud tootmise orga-  
niseerimise parandamiseks ja töö teaduslikuks organisee-  
rimiseks töökohtadel ning seadis sisse range kontrolli  
nende täitmise üle.

Tsehhide, osakondade ja teenistuste juhtijatele orga-  
niseeriti spetsiaalsed seminarid TTO küsimustes. Töö tea-  
dusliku organiseerimisega seotud probleemid arutatakse

läbi tsehhide parteiorganisatsioonide lahtistel koosolekutel.

Kommunistid arendasid TTO plaanide aktiivset propagandat, selgitades veenvalt, mida need annavad ettevõttele ja igale töötajale. Erilist tähelepanu osutati majandamise meetodite parandamisele ning insener-tehniliste töötajate ja teenistujate töö organiseerimise ja mehhaniseerimise täiustamisele.

Jerevani Elektrilampide Tehase parteikomitee nägi töö teaduslikus organiseerimises tööviljakuse kasvu alust. Uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üleminekul said TTO plaanid organisatsiooniliste abinõude põhiplaani osaks. Parteiorganisatsioon arvestab õieti, et just TTO viib tehase majandamise parandamisele ja kutsub töötajates esile loovat initsiatiivi. Tsehhide parteiorganisatsioonid ja parteigrupid on tootmise «kitsaskohtades» TTO plaanide väljatöötamise initsiaatoriteks.

Töölise hulgas levitatakse spetsiaalseid ettepanekute vorme. Täidetuna saabuvad need loomingulisse brigaadi, vaadatakse seal läbi, kooskõlastatakse tootmiskomandöridega ning heakskiidu korral lülitatakse TTO plaani. Seejuures osutatakse erilist tähelepanu progressiivsetele töövormidele, ratsionaalsetele töövõtetele, töökohtade tehnikaga varustamise parandamisele ja soodsama esteetilise miljöö loomisele tootmisjaoskondades.

Parteikomitee rakendab TTO propageerimiseks mitmesuguseid vorme. Agitaatorid selgitavad tööliste konkreetsete näidete varal kõrge töökultuuri ja tootmise organiseerimise tähtsust. Loominguliste brigaadide saavutusi valgustatakse spetsiaalsetel stendidel, ajakirjanduses ja raadios. Tootmiskultuuri tõstmise ja töö teadusliku organiseerimise võistluse käiku arutatakse süstemaatiliselt parteikomitee, tsehhide ja osakondade parteibüroodes ning ametiühingu tehasekomitee istungitel.

Kui tehase hõõgniitide ja soklite tsehhid hakkasid teisi tsehhe takistama, usaldas parteikomitee probleemi lahendamise ühele sellisele brigaadile. Parteikomitee tegi ettepaneku TTO juurutamiseks, nähes selles ette masinate paigutuse muutmist, spetsialiseerimist ja tehniliselt põhjendatud normide kasutamist. Selle tulemusena lühenes teekond toorikust detailini peaaegu poole võrra. Töölised

aga võisid töötada senisest keskendunumalt ja rahulikumalt.

TTO alaste ürituste elluviimine tõstis tööviljakust 33 protsendi võrra ja säästis tinglikku töötasufondi 35 000 rubla. Varem esines tsehhides kallihinnaliste materjalide ülekulu, nüüd aga on hakatud neid kokku hoidma. Peaaegu kõigis tsehhides paranes ruumide kujundamine, muutus erksamaks masinate värvus ning tehase territooriumile ja ruumidesse muretseti senisest rohkem rohelist. Rajati hästisusustatud riietus-, duši- ja hügieeniruumid ning puhketoad. Korrastati töö normeeringimine ning kasvas tehniliselt põhjendatud töönormide osatähtsus.

Tehase parteiorganisatsioon osutab palju tähelepanu isemajandamise ja ökonoomikaalase töö parandamisele ettevõtte kõigis lülides, samuti ka võitlusele praagi vastu. Kõik see võimaldas ainuüksi 1967. aastal suurendada toodangut 20 protsendi võrra.

Jerevani Kalevikombinaadis moodustati parteikomitee initsiatiivil instruktorite brigaadid. Foto-kronometreerimise teel uurivad nad eesrindlikke töövõtteid erinevates tootmislõikudes, valivad nendest välja kõige ratsionaalsemad ning koostavad instruktiiv-tehnoloogilised kaardid, mis aitavad töölistel uusi norme kiiremini täita ja ületada.

Parteikomitee viib TTO plaanide kohaselt tsehhides läbi partei- ja üldkoosolekuid, vestlusi töölistega, konsultatsioone, valgustab töö organiseerimise aktuaalseid küsimusi seinalehtedes, kasutades selleks ka näitlikke vahendeid. Loominguliste ja instruktorite brigaadide tegevuse aktiveerimiseks ning nende õigeks juhtimiseks soovitati paljudel kommunistidel astuda nende brigaadide koosseisu. Brigaadide juhtimine tehti ülesandeks kombinaadis spetsiaalselt organiseeritud TTO teadusliku uurimise laboratooriumile.

Jutustame veel ühest parteiorganisatsioonist, kes oma energia ja initsiatiiviga andis parima töö teaduslikuks organiseerimiseks. Jutt on aparaaditehasest. Selle ettevõtte kollektiiv läks üle uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile 1967. a. algul. Reform sundis paljule, eriti aga majanduse juhtimise stiilile ja meetoditele, teisiti vaatama. Parteioorganisatsioon tegi õieti, pannes pearõhu töö teaduslikule organiseerimisele. Kommunistid mõistsid, et ainult see tee kindlustab ettevõtte arengu. Parteioorganisatsioon pingutas jõudu selleks, et

kõigile töölistele ja teenistujatele saaks selgeks nii reformi olemus kui ka TTO plaanide olemus.

Tehases moodustati TTO nõukogu, tsehrides ja osakondades aga — loova töö brigaadid. Need juhtisidki plaanide koostamist, analüüsisid tööjõu kulu väljalastavale toodangule, uurisid tööaja kasutamist töötajate poolt, mittetootlikke kulutusi ning tööseisakuid. Hiljem olid need materjalid arutusel parteikomitee istungil. Ötsustati korraldada abitööliste töö organiseerimise ühiskondlik ülevaatus, uurida veoseid, tsehhide ja jaoskondade spetsialiseerimist ning mehhaniseeritud vooluliinide organiseerimist.

Ettevõttes hoogustus sotsialistlik võistlus kõrge tootmiskultuuri eest. Selle algatusega saavutas parteikomitee tehnoloogiliste protsesside täiustamise, uusimate tehnoloogiliste seadmete kasutuselevõtmise, tootmisestetiika ning töötajate töö- ja elukondlike tingimuste parandamise. Võistlus aitas tugevdada distsipliini ja tsehrides korda luua. Selle tulemuseks oli kaadri voolavuse märgatav vähenemine ja töövilkakuse tõus.

Kaablitehase parteikomitee initsiatiivil viidi läbi ülevaatus-konkurss parima tsehhi ja töökoha TTO plaani väljaselgitamiseks. Sellest võtsid osa kõik loova töö brigaadid. Konkursi tulemuste põhjal omistati parimatele kollektiividele nimetus «Parim TTO loominguiline brigaad».

Asi ei seisa üksnes ettevõttes koostatud plaanide arvus. Peamine on, et oleks kaasa tõmmatud kõik töölistes, et igas tehases koostataks ühtne plaan kõigi jaoskondade ja teenistuste jaoks. Meie linna parteiorganisatsioonid tegid suuri jõupingutusi, et ettevõtetes oleks koostatud TTO kompleksplaanid. Viimastesse on lülitatud abinõud tehnika ja tootmistehnoloogia täiustamiseks, on ette nähtud suure tootlikkusega seadmete paigaldamine, töökohtade teenindamise ja sanitaar-hügieeniliste tingimuste parandamine, tehniliselt põhjendatud töönormide rakendamine ning töötajate ajanõudeile vastav kultuur-elukondlik teenindamine ja neile heade puhketingimuste loomine. Plaanide täitmist kontrollitakse ja suunatakse ettevõtete parteikomiteede poolt süstemaatiliselt.

TTO plaanide massiline juurutamine nõudis majandusliku juhtimise senisest kõrgemat taset, mis loomulikult seadis linna parteiorganisatsioonide ette uued ülesanded. Selleks et asjatundlikult propageerida töö teadus-

likku organiseerimist ning oskuslikult sisendada majandusjuhtidele, kuidas kindlustada teaduslik lähenemine tootmise ja töö organiseerimisele, pidid partei linnakomitee ning ettevõtete parteikomiteed ja kõik kommunistid ennekõike ise omandama tootmise juhtimise ja töö teadusliku organiseerimise alused.

Partei linnakomitee kontrollis ettevõtetes TTO elluviimist. Kontrolli tulemused arutati läbi ettevõtete juhtide, partei- ja ametiühingutöötajate, majandusmeeste ning tootmise eesrindlaste ülelinnalisel seminaril. Seminarist osavõtjad külastasid Jerevani Elektrilampide Tehast, kus tutvusid TTO plaanide koostamise kogemustega.

Hiljem toimus TTO alane konverents, mille kutsus kokku partei linnakomitee koos vabariikliku ametiühingute nõukogu ja Armeenia NSV Teaduste Akadeemia Majanduse Instituudiga. Konverentsil rõhutati TTO alase liikumise põhilist iseärasust tänapäeval — tema tihedat ja lahutamatu seost majandusreformi ülesannetega. Ettekandjad ilmutasid sügavat huvi asja majandusliku külje vastu ning püüdsid leida parimaid võimalusi TTO ühendamiseks uue planeerimise ja majandamise süsteemiga.

Partei linnakomitee osutab palju tähelepanu töö ja tootmise organiseerimisele, majanduslikele küsimustele ning tehnoloogiliste protsesside mehhaniseerimisele ja automatiseerimisele. Selleks et kvalifitseeritult abistada ettevõtete parteiorganisatsioone, moodustas linnakomitee mittekoosseisulise tehnika ja majanduse nõukogu. Sellesse kuuluvad tööstusettevõtete, teaduslike uurimisinstituutide ja kõrgemate õppeasutuste juhtivad spetsialistid, tootmise eesrindlased ning parteitöötajad.

Nõukogu üldistab majandusalase töö kogemusi ja uurib tähtsamaid algatusi TTO alal. Just nõukogu uuris võimalusi üleminekuks uuele planeerimise ja majandusliku ergutamise süsteemile linna tööpingi- ja aparaaditööstuse ettevõtetes, mille järel asja arutati linnakomitee bürool. Linnakomitee arutas samuti ka TTO võimalusi masinaehitusettevõtetes, kusjuures arutelu oli samuti nõukogu poolt ette valmistatud.

Majandusreformi tingimustes suurenevad ka parteiorganitele esitatavad nõudmised. Nendelt nõutakse üha sügavamat tungimist tööstusökonoomikasse, paindlike ja efektiivsete parteiliste mõjutusviiside kasutamist tootmiskollektiivi kõigil elualadel. Seoses sellega hakkasid partei

Jerevani rajoonikomiteed rohkem tähelepanu osutama partei-algorganisatsioonide juhtimisele ning tõstsid esile küllaltki palju õpetlikku nende tegevuses.

26-e komissari nimelise rajooni parteikomitee tegi enne ettevõtete uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üleviimist ära suure organisatoorse ja selgitustöö. Reformiks ettevalmistuste käiku arutati parteikoosolekutel, parteikomiteede istungitel ja alalistel tootmisnõupidamistel. Selle tulemusena saadi palju asjalikke ettepanekuid, mis aitavad ettevõtetel märgatavalt parandada toodangu kvaliteeti ja suurendada selle mahtu.

Toome ära mõned rajoonikomitees arutatud küsimused: «Majandusreformi läbiviimisest elektrilampide tehases», «Alumiiniumitehase parteiorganisatsiooni osast töö teaduslikul organiseerimisel», «Rentaabluse tõstmisest tehases «Elektrototšpribor» jne. Rajooni parteiaktiivi koosolekul arutati küsimust rajooni parteiorganisatsiooni ülesannetest töö teaduslikul organiseerimisel tööstusettevõtetes. Selleks koosolekuks valmistati ette näitus materjalidest. Kõik see aitas partei tsehhi- ja algorganisatsioonide ning parteigruppide jõupingutusi suunata püstitatud ülesannete lahendamisele.

Ettevõtete parteiorganisatsioonid taotleavad uut kvaliteeti töö ja tootmise organiseerimisel ning suhtuvad loovalt TTO plaanide koostamisse. Koos novaatoritega analüüsivad insenerid tähelepanelikult tehnoloogia ja seadmete ning planeerimise ja materiaal-tehnilise varustamise olukorda.

Praktika näitab, et NLKP XXIII kongressi direktiivide edukas täitmine TTO osas sõltub palju sellest, kuivõrd sellega tegelevad kaadrid tunnevad majandusteaduse aluseid ning tootmise juhtimise ja töö teadusliku organiseerimise printsiipe. Seepärast tegeleb partei linnakomitee püsivalt ja sihikindlalt juhtiva kaadri ning insener-tehniliste töötajate TTO alaste teadmiste tõstmisega ja varustab neid parimate ettevõtete eesrindlike kogemustega.

Muidugi esineb parteiorganisatsioonide poolt tehtavas suures töös ka puudusi. Kõik TTO plaanid ei anna veel märgatavat efekti. Real juhtudel jäävad plaanid isegi maha tootmise arengu tehnilisest tasemest. Seda kõike juhtub seepärast, et veel mitte igal pool ei võta parteiorganisatsioonid plaanide koostamisel arvesse teaduse ja tehnika uusimaid saavutusi. Mõned ettevõtete juhtijad

püüavad TTO panna ainult loominguliste brigaadide õlgadele. Kõike seda on tarvis silmas pidada, õigel ajal vahele segada, parandada ja nõuda, et TTO muutuks ettevõtte juhtkonnale eluliselt vajalikuks. Ei ole juhus, et parteiorganite soovitude kohaselt moodustatakse linna ettevõtetes töö teadusliku organiseerimise osakondi, TTO büroosid töö ja töötasu osakondade koosseisus ning samuti ka uurimislaboratooriume.

TTO teenistuste moodustamine ettevõtetes ei kindlusta veel töö organiseerimises esinevatest puudustest lahtisamist. Nende teenistuste töö efektiivsus sõltub suuresti sellest, millisel määral neid abistavad partei-, ametiühingu- ja komsomoliorganisatsioonid.

Eesrindlike ettevõtete kogemused näitavad, et paremaid tulemusi saavutatakse seal, kus töö teaduslik organiseerimine on pidev protsess ning kavandatavad abinõud tootmise arendamise üldise plaani põhiliseks koostisosaks. TTO plaan tuleb eraldi osana lülitada tehnika-, tootmis- ja finantsplaani. See võimaldab töö teadusliku organiseerimise abinõusid tihedamalt seostada tootmisülesannetega. Parteiorganisatsioonide kohuseks on saavutada, et uue tehnika kasutuselevõtu ja töö teadusliku organiseerimise plaanid oleksid orgaaniliselt seotud.

Sellest liikumisest ei või kõrvale jääda ka ministeeriumide, teaduslike uurimisinstituutide ja projekteerimising konstrueerimisorganisatsioonide kommunistid. Üleminek juhtimisele tööstusharude järgi lõi veelgi soodsamad tingimused töö teadusliku organiseerimise tsentraliseeritud juhtimiseks. Ministeeriumidel on nüüd võimalik ellu viia ühtset tehnikapoliitikat ka töö organiseerimise valdkonnas. TTO probleemide lahendamisele on vaja laialdaselt kaasa tõmmata teadlasi. On ju nende üheks põhiliseks ülesandeks ette valmistada teaduslikult põhjendatud soovitusi, tüüplahendusi ja normatiivseid materjale nii oma tööstusharu juba tegutsevatele kui ka rajatavatele ettevõtetele.

Tootmise juhtimise ja töö teadusliku organiseerimisega tuleb alustada juba ettevõtete, tehnoloogiliste protsesside, masinate ja seadmete projekteerimisel. Praegu juhtub veel tihti, et tehastes tuleb parandada projekteerijate vigu. Uued ettevõtted ei saavuta meil seepärast sageli kaua projektülesandeis ette nähtud tööviljakust. Ühe sõnaga, ka ettevõtete projekteerimisel, uue masina konstrueerimisel

ning tehnoloogilise protsessi väljatöötamisel on vaja arvestada töö teadusliku organiseerimise nõudeid.

Partei poolt kavandatud abinõud ettevõtete õiguste laiendamiseks, töötajate materiaalse huvitatuse tõstmiseks, planeerimise ja majandusliku stimuleerimise uued tingimused, töö ja tootmise teaduslik organiseerimine — kõik see on suunatud ühisele eesmärgile: meie majanduse edasisele enneolematule arengule. Jerevani parteiorganisatsioon rakendab kõik jõu selleks, et linna iga parteialgorganisatsioon muutuks meie partei majanduspoliitika agaraks elluviijaks.

## KOMMUNISTID JUURUTAVAD ISEMAJANDAMIST

Lenini õpetuses rahvamajanduse juhtimise printsiipidest rõhutatakse sotsialistliku ettevõtte juhtimise vajadust isemajandamise põhimõttel. Selle Lenini idee konkretiseerimine ja loominguine rakendamine sotsialistliku majandamise kaasaegsetes tingimustes on meie maal läbiviidava majandusreformi üks iseloomulikke jooni.

Partei poolt välja töötatud uue planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemi edukaks elluviimiseks on vaja isemajandamist laiendada ühiskondliku tootmise kõikidele aladele.

Suurele osale töolistest on majandusreform arusaadav ja lähedane, ent selle teostamine ei lähe iseenesest. Ettevõtete parteiorganisatsioonid teevad koos majandusmeeste ja majandusjuhtidega hoolikat organiseerimistööd. Reformiga tegeleb iga tsehh ja jaoskond. Igaüks teab oma osa selles töös ja ettevõtte tegevuse üldistes tulemustes. Seoses sellega täiustavad nad isemajandamise meetodeid, määravad kindlaks töötajate materiaalse vastutuse, seavad sisse rubla abil teostatava range kontrolli kõigis jaoskondade, tsehhide ja ettevõtete omavahelistes tootmisalastes suhetes.

Vaatame näiteks, kuidas see töö on organiseeritud Tallinna M. Kalinini nimelises tehases. Pärast NLKP Keskkomitee 1965. a. septembripleenumit töötas tehase kollektiiv välja ja viis ellu konkreetse plaani ettevõtte ettevalmistamiseks uutele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise tingimustele üleminekuks. Tõsist tähelepanu osutati tootmiskomandöride majandusalasele täiendamisele. Parteikomitee korraldas majandusseminari ja rea loengusarju, kus kollektiivile peeti ettekandeid aktuaalsetes küsimustes, muuseas teemadel: «Majandusreformi olemusest» ja «Isemajandamise edasise juuruta-

mise otstarbekus». Viidi läbi ületehaseline reid tootmisreservide väljaselgitamiseks.

Samal ajal osutatakse palju tähelepanu isemajandamise edasisele tugevdamisele ja laiendamisele. Isemajandamist, mis siiani reglementeeris ainult tsehhidevahelisi suhteid ning end täielikult õigustas, pidas parteikomitee nüüd vajalikuks laiendada ka jaoskondadele ja brigaadidele. Algul otsustati isemajandamisele üle viia neli paremat jaoskonda: emaileerimis-, mähkimis-, imbutamis- ja isoleerimisjaoskond. Tehase juhtkond ja tsehhide ökonomistid koostasid hinnakirjad iga jaoskonna poolt valmistatava toodangu kohta ja selgitasid töölistele isemajandamise olemust ning teid ressursside kokkuhoiuks ja tööviljakuse tõstmiseks.

Jaoskonnad läksid isemajandamisele üle alates 1. jaanuarist 1966. a. Aasta töö kokkuvõtted kinnitasid, et jaoskondade isemajandamisele üleviimine õigustas ennast igati. Tehase kollektiiv, soovides vääriliselt tähistada Suure Oktoobrirevolutsiooni 50-ndat aastapäeva, võttis endale 1967. aastaks kõrgendatud sotsialistlikke kohustusi ja otsustas juubeliks isemajandamisele üle viia veel 10 tootmisjaoskonda.

Seda küsimust arutati ettevõtte osakondade ja teenistuste juhatajate osavõtul tehasevalitsuse parteibüroo koosolekul. Otsustati organiseerida isemajandavate jaoskondade töö kogemuste laialdane vahetamine ja moodustada komisjon kõigi jaoskondade isemajandamisele üleviimiseks.

Tehasevalitsuse kommunistid hakkasid nüüd põhjalikumalt süvenema tsehhide ja jaoskondade töösse, propageerima seal eesrindlikke kogemusi ja majanduslikke teadmisi. Nende vahetul osavõtul töötati välja põhiliste tootmistsehhide ja nende jaoskondade isemajandamise põhimäärus. Nii viidi ellu «miinimumprogramm», mis kindlustas majandusreformi eduka läbiviimise tehases.

Seejärel arutas tehase parteikomitee ettevõtte peaökonomisti ettekannet isemajandamise edasise juurutamise kohta ja tegi grupile kommunistidele-spetsialistidele ülesandeks kiirendada kõigi jaoskondade isemajandamisele üleviimise graafiku väljatöötamist.

On iseloomustav, et majandusreform ergutas tootmis-komandöre ning sundis neid tõsiselt tegelema isemajandamisega.

Palju tähelepanu osutavad sellele tähtsale küsimusele ka V. Kingissepa nimelise Tselluloosi ja Paberikombinaadi kommunistid. Kõik põhi- ja mõned abitsehhid läksid siin juba ammu üle isemajandamisele. Kogu aeg täiustatakse rublaga kontrollimise meetodeid. Parteikoosolekutel arutatakse regulaarselt isemajandamisega seotud küsimusi. Suure huviga räägivad kommunistid, mis on selles suunas vaja teha, missuguseid organiseerimis- ja poliitilise kasvatustöö meetodeid kasutada ning kuidas tagada isemajandamise põhimõtete viimine iga töötajani.

Pärast ühte niisugust koosolekut valmistas parteikomitee spetsiaalsed stendid materjalidega, mis kajastasid tsehhide majanduselu, tootmise põhinäitajaid ja tootmise eesrindlaste kogemusi, ning pani need välja kõigile tutvumiseks.

1967. a. esimeses kvartalis viidi kombinaadis läbi majanduslike näitajate ja tootmisreservide väljaselgitamise ühiskondliku ülevaatuse hoogtöökuu. Toimus nendele küsimustele pühendatud majanduslik konverents. Viidi läbi tsehhide parteiorganisatsiooni sekretäride seminar, kus arutati isemajandamisega seotud küsimusi. Igas kuus tehakse isemajandamisalase töö kokkuvõtteid. Kord poolaastas praktiseeritakse iga tsehhi aruande ärakuulamist kombinaadi bilansikomisjonis.

Kombinaadi parteibüroo on tootmisreservide väljaselgitamisel esirinnas. Tema initsiatiivil viidi kombinaadis läbi põhifondide inventeerimine, mis võimaldas ettevõttel lahti saada mittevajalikest seadmetest maksumusega üle 300 tuhande rubla.

Viimasel ajal on isemajandamine sisse viidud ka mitmes tehase «Volta» tsehhis. Näitliku agitatsiooni vahenditega populariseeritakse siin laialdaselt tsehhide isemajandamist. Plakatid näitavad, mida annab iga kilogrammi metalli ja teiste materjalide ning iga kilovati elektrienergia kokkuhoid, milliseks muutuvad materiaalse ergutamise ja ettevõtte arendamise fondid pärast uuele majandussüsteemile üleminekut, millist kasu saab kollektiiv, kui suureneb ettevõtte kasum jne.

Positiivseid kogemusi isemajandamise tugevdamise alal on ka vabariigi teiste ettevõtete parteiorganisatsioonidel. Tahaks veel kord rõhutada, et Lenini idee isemajandamisest leiab meil laialdast rakendamist. Isemajandamise eesrindlike kogemuste tundmaõppimine, nende üldistamine

ja levitamine on muutunud paljude parteiorganisatsioonide südameasjaks. Nad arvavad õigustatult, et isemajandamine loob kollektiivis asjaliku õhkkonna, kus iga töötaja tunneb ennast tootmises peremehena ja püüab anda suurema panuse ühisesse üritusse.

Nagu teada, väljendub parteilise juhtimise meisterlikkus oskuses koondada kõigil meie elualadel tähelepanu peamistele, otsustavatele küsimustele. Näib, et tehaste parteiorganisatsioonid hindasid selles suhtes õigesti isemajandamist kui majandusreformi põhilist ja siduvat lüli. Sellepärast nad ka taotleavad, et kõik töötajad saaksid aru reformi olemusest, õpiksid tundma majanduse põhialuseid ning võtaksid osa kontrolli teostamisest rubla abil. Siis võib ka reformist juba tõsiselt rääkida. Otsustatakse ju plaanide ning sotsialistlike kohustuste saatus lõplikult ikkagi seal, kus materiaalseid väärtusi luuakse — tsehhi-des, brigaadides ja jaoskondades. Siit tuleneb ka meie tähtsaim ülesanne — tõsta partei-algorganisatsioonide ja parteigruppide võitlusvõimet, mobiliseerida kõigi kommunistide organiseerimisvõime ja energia partei poolt kavandatud põhjalike majanduslike ümberkujunduste elluviimisele meie rahvamajanduses.

1967. a. suvel arutati seda küsimust ka Eestimaa Kommunistliku Partei Keskkomitee pleenumil. Pleenum analüüsis partei- ja majandusorganisatsioonide tööd reformi tingimustes, üldistas positiivsed kogemused ja tõi välja puudused, aidates kaasa viimaste kiirele kõrvaldamisele. Partei-, ametiühingu- ja majandusorganisatsioonidele anti edasised suunad majandusreformi süvendamisel.

Tulemuseks oli ettevõtete majandusliku olukorra ja nende tegevuse tunduv paranemine. Parteiorganisatsioonid mobiliseerisid oskuslikult töötajaid nende organisatsiooniliste ja tehniliste abinõude täpsele ellurakendamisele, mis tulenesid uuele süsteemile üleminekust. Kaasa aitas kindlasuunaline poliitiline kasvatustöö, parteikaadri tähelepanelik paigutamine tootmise sõlmpunktides ja kõigi tootmisalal töötajate majandusliku õppuse eeskujuliku organiseerimine.

Pleenumil märgiti eriti ära kombinaadi «Kreenholmi Manufaktuur», Tallinna Tööpunalipu ordeniga autasustatud Masinatehase, tsemenditehase «Punane Kunda» ja rea teiste ettevõtete parteiorganisatsioonide positiivseid

kogemusi uutes tingimustes töötamise alal, samuti rõhutati ka suurt tööd, mida olid teinud partei linna- ja rajoonikomiteed ning vabariigi ministeeriumid ja keskasutused.

Nii näiteks tegi EKP Rakvere Rajooni Komitee kindlaks, et rajooni tööstusettevõtetes töötab umbes 500 meistrit. See on suur jõud! Poliitilise kasvatustöö tugevdamiseks nende hulgas otsustas rajoonikomitee organiseerida Rakveres «Meistrite klubi». Klubis käsitletakse regulaarselt isemajandamisega ning juhtimise ja planeerimise uue süsteemiga seotud küsimusi, õpitakse tundma teid töövõime tõstmiseks ja toodangu omahinna alandamiseks. Uritusi viivad läbi Tallinna ja vabariigi teiste linnade ning oma rajooni tööstusettevõtete paremad spetsialistid. Organiseeritakse meistrite töökogemuste vahetamist. Meistrid ise teevad ettekandeid põhitootmisfondide kasutamise kohta, samuti tootmisökonoomika teistes küsimustes.

«Meistrite klubi» liikmed käisid ka Tartus, kus tutvuti sealse samasuguse klubi tööga.

Partei Tallinna linnakomitee juures töötab pidevalt tehnika- ja majandusnõukogu. Selle koosseisus on linnakomitee liikmed, spetsialistid ning ettevõtete juhtijad — kokku 90 inimest. Nõukogul on neli sektsiooni: toodangu kvaliteedi sektsioon, tehnilisele progressile kaasaaitamise sektsioon, majandussektsioon ning ehituse ja linnamajanduse sektsioon. Nendes arutatakse linna tööstuse, transpordi ja ehitustegevusega seotud probleeme ning aidatakse parteiorganisatsioonidel ja majandusjuhtidel neid probleeme lahendada.

Eelkõige tegeleb nõukogu aga majandusprobleemidega, isemajandamisega. Uute tingimuste juures saavutatakse paremaid töötulemusi väiksemate kulutustega seal, kus töötavad teadlikud ja algatusvõimelised inimesed, kus läbimõeldult ja järjekindlalt juurutatakse isemajandamist. Seepärast on parteiorganite üheks tähtsamaks ülesandeks sisendada inimestesse huvi majandusprobleemide vastu, suunata neid tootmisreservide väljaselgitamisele ja isemajandamise juurutamisele. Kõigi nende ülesannete lahendamiseks on seotud ka nõukogu tegevus.

Nõukogu võtab aktiivselt osa linnakomitee pleenumil arutamisele tulevate toodangu kvaliteeti ja majandus-

reformi ning nendega seotud parteiorganisatsioonide ülesandeid käsitlevate küsimuste ettevalmistamisest.

Varem seisnes pleenumi materjalide ettevalmistamise komisjoni töö peaaesjalikult õiendite koostamises arutamisele tuleva küsimuse kohta. Nüüd aga õpivad tehnika- ja majandusnõukogu seksioonid tekkinud olukorda põhjalikult tundma, mis annab linnakomiteele võimaluse välja töötada efektiivseid abinõusid ja konkreetseid soovitusi.

Nõukogus arutatavate küsimuste ring on väga laialdane. 1967. a. kevadel organiseeris ta linna teaduslik-tehnilise konverentsi teemal «Teaduslike organisatsioonide ja kõrgemate õppeasutuste ülesanded tööviljakuse tõstmisel ehituses ja tööstuses». Konverentsi poolt väljatöötatud soovitusel osutusid heaks lähtematerjaliks püstitatud ülesannete edukal lahendamisel.

Sama mitmekülgne ja huvitav on töö ka seksioonides. Nii näiteks uuris toodangu kvaliteedi seksioon Tallinna ettevõtete poolt väljalastava toodangu kvaliteeti ning nende ettevõtete parteiorganisatsioonide tööd sel alal. Küllastades ettevõtteid, esinesid seksiooni liikmed neis loengute ja vestlustega teaduse saavutustest ühes või teises tootmisharus ning defektideta toodangu valmistamisest saraatovlaste meetodi järgi. Tehastes tutvusid nad kvaliteediteenistuste, ühiskondlike majandusliku analüüsi büroode erikomisjonide ja teiste kvaliteedi küsimustega tegelevate organite tööga.

Sama seksioon organiseeris koos Eesti NSV Riikliku Mõõtmistehnika Kontroll-laboratooriumiga kaubanaidiste väljapaneku. Näitusel demonstreeriti nii parimaid tooteid kui ka kaubandusvõrgust kõrvaldatud kohalike ettevõtete praaktooteid. Neid kõrvutati samalaadse toodangu parimate näidistega, mis olid valmistatud kodu- ja välismaiste sugulasettevõtete poolt. Järeldused nähtust olid väga ilmekad ja veenvad.

Seksiooni liikmed abistavad ettevõtteid partei linnakomitee pleenumi otsuse täitmisel, võtavad osa tehaste parteikoosolekutest, kui seal arutatakse kvaliteedi küsimusi, ja esinevad ettevõtetes korraldatavatel «kvaliteedipäevadel».

Kui partei linnakomitee arutas toodangu kvaliteedi tõstmise küsimusi trikootaazivabrikus «Marat» ning Naha- ja Jalatsikombinaadis «Kommunaar», võtsid seksiooni

liikmed agaralt osa selle nõupidamise ettevalmistamisest ja läbiviimisest.

Sektsiooni üheks põhieesmärgiks on teaduslike majandusalaste soovitude viimine ettevõtete praktilisse töösse. Sektsiooni liikmete — Eesti NSV Teaduste Akadeemia Majanduse Instituudi töötajate poolt on viimasel ajal avaldatud järgmised teaduslikud tööd: «Standardiseerimine ja toodangu kvaliteet», «Kvaliteet — aja nõue» ja «Toodangu kvaliteedi materiaalse stimuleerimise küsimused uues planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemis».<sup>1</sup>

Sektsioon aitab atesteerida toodangut ja täiustada kvaliteedi tõstmise stimuleerimise mehhanismi isemajandamise tingimustes ettevõtetes, mis töötavad juba uue süsteemi järgi. Sektsiooni tegevust valgustatakse ajakirjanduses.

Narva Linna Parteikomitee tähelepanu keskpunktis on isemajandamise küsimused. Juba 1966. a. alustas linnakomitee isemajandavate brigaadide töökogemuste levitamist, saavutades selles osas märkimisväärset edu. Ehitustel võimaldas selliste brigaadide organiseerimine vähendada tunduvalt defitsiitsete materjalide kulu.

Isemajandavate brigaadide loomise küsimuse arutamisel Kreenholmi Kombinaadi vabrikute kollektiivides tegid tekstiilitöölised palju asjalikke ettepanekuid, mis puudutasid isemajandamist iga vabriku konkreetsetes tingimustes. Tööeesrindlaste osavõtul töötati välja majanduslikult põhjendatud progressiivsed tooraine ja materjalide kulunormid. Iga töötaja tööalaste panuste arvestamiseks seati sisse isiklikud arved.

Linna ja kombinaadi parteikomiteed tegid ettevõtte uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üleminekuks ettevalmistamise perioodil ära suure töötootmise organiseerimise alal. Selle tulemusel hoiab kombinaadi kollektiiv juba kaks aastat järjest enda käes NSV Liidu Kergetööstuse Ministeeriumi rändpunalippu. Suure Oktoobrirevolutsiooni 50. aastapäeva puhul anti kombinaadile NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ülemnõukogu

---

<sup>1</sup> Hiljuti kaitses ENSV TA Majanduse Instituudi direktor A. Kõörna doktori väitekirja teemal: «Экономические методы управления качеством продукции в промышленности» (originaali realkiri).

Presiidiumi, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAÜKN-i mälestuslipp.

NLKP Keskkomitee septembripleenumi otsuste ja NLKP XXIII kongressi direktiivide ellurakendamise eesmärged kokkuvõttes näitavad, et me oleme õigel teel. Majandusreform ja isemajandamine kindlustavad tööstuses viie aasta plaani ennetähtaegse täitmise. Selles kõiges on märkimisväärseid teeneid ka meie rohkearvulisel leninlikul avangardil — Eestimaa Kommunistliku Partei liikmetel.

S. KABANOV

*Ulgitši Kellatehase parteikomitee  
sekretäri asetäitja*

## VASTAVALT TÖÖLE KA AUSTUS

Meie tehas viidi uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üle ühena esimestest. Seoses sellega kerkis parteiorganisatsiooni ette rida uusi ülesandeid. Iseäranis oli vaja tugevdada ja arendada tootmis-kollektiivide materiaalse huvitatuse printsiipi nende endi tegevuse tulemuste vastu.

Parteikomitee lülitus uute töövormide otsinguisse, mis võimaldaksid kõrge töövõime saavutamiseks efektiivsemalt kasutada nii moraalseid kui ka materiaalseid stiimuleid.

Juba ammu enne seda, kui hakati ellu viima majandusreformi, hoolitses parteikomitee tehase kõigi töötajate majandusalaste teadmiste tõstmise eest. Seminaridel, partei- ja tööliiskoosolekutel, aktiividel ning parteiharidussüsteemi õppustel selgitasime loomulikult ka tootmistööliste materiaalse ja moraalse ergutamise tähtsust. Tehase ajalehes «Zvezda» ja tsehhide seinalehtedes avaldati regulaarselt materjale, kus käsitleti nende stiimulite praktilist rakendamist. Lühidalt öeldes, reformi seda osa propageeriti päris hästi ja arvatavasti jäi ta ka kõigile meelde. Ei olnud juhuslik, et planeerimise, materiaalsete arvestuste ja rubla abil kontrolli teostamise uuele korrale üleminek parandas kohe ettevõtte kõigi lülide tootmistegevust — alates brigaadidest, jaoskondadest ja tsehhidest kuni tehasevalitsuse osakondadeni. Edukalt täideti ka tehase kollektiivi poolt võetud kõrgendatud sotsialistlikud kohustused. Ettevõtte saavutas seninägematu kvaliteedi tõusu. Ministeeriumi ettevõtete vahelises üleliidulises sotsialistlikus võistluses hakkas Uglitši Kellatehas kvartalidest kvartalisse saama preemiat ning hoiab pidevalt oma käes NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAUKN-i rändpuna-

lippu. Ministeeriumi kolleegium ja Masinaehituse Töötajate Ametiühingu Keskkomitee omistasid tehasele «Kõrge tootmiskultuuri ja kommunistliku töö ettevõtte» nimetuse.

Kollektiivi edusammud sõltuvad suurel määral ka sellest, et parteiorganisatsioon oskas käiku rakendada tootmise reservid ning õigesti ühendada materiaalse ja moraalse stiimulite kasutamist. Parteikomitee näitas õigel ajal majandusjuhtidele ja ametiühingukomiteele, kuidas tuleb korrigeerida sotsialistliku võistluse tingimusi parima tsehhi, parima jaoskonna, parima brigaadi ja kutseala parima töölise nimetusele, kuidas välja töötada tehase tööliste, insener-tehniliste töötajate ja teenistujate premeerimise määrustikud nii, et igaüks neid mõistaks ja näeks, et preemiat antakse ainult hea töö eest.

Määrustiku väljatöötamine materiaalse ja moraalse ergutamise abinõude kohta osutus küllaltki raskeks. Parteikomiteel tuli koos administratsiooniga mitmel korral kokku kutsuda tsehhide ning jaoskondade kollektiive ja nendega nõu pidada mitmes tööviljakuse suurendamise ja toodangu kvaliteedi parandamise küsimuses. Mitmel korral arutati ka võistluse käigust operatiivsete kokkuvõtete tegemise meetodikat ning avalikkusele teatavaks tegemise vorme. Oli vaja saavutada, et kõigile oleks selge, misugune on tehase iga töötaja isiklik panus ühisesse üritusse.

On iseloomustav, et edaspidi, s. o. aastatel 1966 ja 1967 vaatasime läbi ning täiustasime materiaalse ja moraalse stimuleerimise määrustikku veel mitmel korral. Elu ise tegi omalt poolt muudatusi, ja et mitte maha jääda, pidime ise korrektiivse tegema.

Selge on siiski see, et kui head ka ei ole premeerimise uued tingimused, ei saa nad iseenesest veel edu kindlustada. Kollektiivis oli tarvis teha suurt kasvatustööd, et muuta inimeste vaateid ja mõttelaadi. Vana planeerimise süsteemi juures olime ju kõik huvitatud minimaalsest plaanist, mida võis kergesti ületada ja selle eest siis täiendavat tasu saada. Aga kõik see — et tootmisvõimsusi täielikult ei kasutatud, et seadmed ja tooraine seisid surnud kapitalina, et toodang kogunes lattu ja seda ei realiseeritud — inimesi ei huvitanud. Nad ei pidanud neid aktuaalseid küsimusi isegi tähelepanu vääriliseks. See pärast tuli parteikomiteel kollektiivile mitte ainult selgitada, milles on erinevus vana ja uue planeerimise süsteemi

vahel, vaid ka näidata, missugust tulu annab majandusreform riigile, ettevõttele ja igale kollektiivi liikmele.

Niisiis puutusime kokku meile täiesti uue probleemiga — vajadusega ületada omamoodi psühholoogiline barjäär ning kasvatada kollektiivis uus, tõeliselt majanduslik suhtumine plaani ja tootmise võimalustesse.

Oli vaja kasvatada majandusmeelt igas inimeses, vaatamata sellele, kus ta ka ei töötaks. Kollektiivi iga liige peab teadma, mida temal tootmise efektiivsuse tõstmiseks teha tuleb. Selle tööga tegi parteiorganisatsioon algust kohe pärast NLKP Keskkomitee septembripleenumit. 25. jaanuaril 1966. a. kuulati parteikomitees tehase direktori ettekannet teemal: «Uuele planeerimise süsteemile üleminekust». 16. veebruaril kandis peainsener ette tootmise tehnilise täiustamise töö olukorrast. 8. aprillil arutas parteikomitee majandusliku õppuse käiku, 5. mail aga tutvus kaadri paigutuse ja kasvatamisega septembripleenumi otsuste valgusel. 19. mail me arutasime insener-tehniliste töötajate praktilisi ülesandeid tehase tehnilis-majanduslike näitajate parandamiseks. 8. juunil oli päevakorras küsimus sotsialistliku võistluse ja ühiskondlike loominguliste organisatsioonide juhtimisest tehase ametiühingukomitee poolt.

Juba üksnes arutusel olnud küsimuste loetelu näitab, et parteikomitee tegeles majandusreformiga järjekindlalt.

Ümberkorraldustega tegelesid ka tsehhide parteiorganisatsioonid. Seal esinesid ettekannetega tehase juhtivad töötajad. Uue süsteemi olemuse seostasid nad antud tsehhi ja kollektiivi iga liikme konkreetsete ülesannetega. Selgitati, missuguste tingimuste juures on võimalik saavutada optimaalseid näitajaid ja millist tulu uus süsteem endaga kaasa toob. Ettekandjatele esitati rohkesti küsimusi, mis muutis koosolekud elavaks, tegi nad huvitavaks ja asjalikuks. Majandusreformi olemus sai selgeks igale töölisele.

Veelgi konkreetsemad kõnelused toimusid tootmise otsustavate lõikude parteigruppides. Selleks et kommunisid esineksid seal asjatundlikult ega eksiks paljude keeruliste küsimuste selgitamisel, kutsusime nad eelnevalt kokku ja viisime läbi seminari.

Tootmisse uue suhtumise kasvatamisele allutati ka näitlik agitatsioon. See tuletas igaühele meelde: tehase

töötab uut moodi, tähendab, ka oma kohustustesse tuleb suhtuda uut moodi.

Kogu see organisatsiooniline töö mängis muidugi tähtsat osa. Mitte ainult tootmiskomandöridele, vaid ka tööliste sai nüüd selgeks tee tsehi ökonomisti juurde. Veelgi rohkem hakati huvi tundma oma töö tagajärgede vastu ning otsima reserve tootmise täiustamiseks.

Kui aga tuli aeg uue aastaplaani koostamiseks, ei oodanud keegi ülevalt poolt tulevaid direktiive. Töölised ja spetsialistid leidsid ise reservid ning võtsid need plaani koostamisel arvesse. Kollektiiv otsustas suurendada kaubatoodangu väljalaset kogu tehase ulatuses möödunud aastaga võrreldes 13,8 protsenti, tõsta tööviljakust 10 ja rentaabluse taset 21,2 protsenti.

Ei ole sugugi raske veenduda, et plaan sai niiviisi küllaltki pingeline, mis seadis parteiorganisatsiooni ette rea uusi ülesandeid. Kõigepealt tuli kogu parteitöö suunata niisuguse raske plaani täitmisele. Oli tarvis suurendada kollektiivi aktiivsust tootmise sisemiste reservide otsimisel ja kasutamisel, tõsta parteigruppide osa tootmistööliste hulgas tehtava organiseerimis- ja kasvatustöö läbiviimisel nendes tööloikudes, kus otsustatakse plaani saatus, ning loomulikult osutada veelgi rohkem tähelepanu moraalse ja materiaalse stimuleerimise süsteemile, sotsialistlikule võistlusele ja kommunistliku töö liikumisele.

Rohkem konkreetseks ning majanduslikult paremini põhjendatuks muutusid tsehhide, jaoskondade ja brigadide sotsialistlikud kohustused. Sagedamini kontrollitakse nüüd võistluse käiku. Suureneb tootmise eesrindlaste arv ja nende tegevusest saadav majanduslik efekt, võetakse arvesse ka kommunistliku moraali nõudeist kinnipidamist.

Nüüd on meil sisse seatud selline kord, et kõik, kellele omistatakse kommunistliku töö eesrindlase nimetus, peavad ka edaspidi näitama, et nad seda väärivad. Samasugusest korrast otsustasime kinni pidada ka aunimetuse omistamise puhul jaoskondadele ja brigadidele.

Meie tehases ühendatakse moraalne ja materiaalne ergutamise. Monteerimistsehhis näiteks antakse tsehi töökuulsuse õhtul jaoskonnale, kes antud kuul tuleb sotsialistlikus võistluses esimesele kohale — 200 rubla, esikohale tulnud brigadile aga 80 rubla preemiat. Töölised, kes võidavad kutseala parima nimetuse, saavad samuti preemiat. Kui nad aga hoiavad esikohta enda käes kogu aasta jook-

sul, suureneb preemia ja nende nimed kantakse tsehhi autahvlile.

Rangelt peetakse kinni printsiibist: kes annab rohkem toodangut, see saab ka rohkem raha.

Preemia suurus sõltub kollektiivi liikmete arvust ja tootmise iseloomust. Et vältida võrdsustamist, on võistlus põhi- ja abitsehhide vahel organiseeritud eraldi.

Esikohale tulnud tsehhi kollektiivile antakse rändpunalipp ja rahaline preemia. Teise koha eest on ette nähtud ainult rahaline preemia.

Tsehhisiseses võistluses esikohale tulnud jaoskonda autasustatakse rändvimpli ja rahalise preemiaga.

Brigaade ja jaoskondi, kes hoiavad esikohta enda käes kogu kvartali jooksul, autasustatakse aukirja ja rahalise preemiaga.

Tootmiskomandöridele omistatakse nimetused: «Parim meister», «Parim brigadir». Eduka töö eest poolaastal kantakse nad tehase autahvlile ja neile antakse preemia. Eduka töötamise korral kogu aasta jooksul kantakse nad aga tehase auraamatusse ning neile antakse vastav tunnistus ja rahaline preemia.

Töölisele, kes oma kutsealal saavutab antud kuul parimaid töötulemusi, omistatakse nimetus «Tootmise eesrindlane» («Parim lukksepp», «Parim treial», «Parim freesija» jne.). Kui tööline hoiab seda kvartali jooksul, autasustatakse teda aukirja ja preemiaga, kui 6 kuud — kantakse tehase autahvlile ja antakse preemia, kui aga kogu aasta — kantakse tehase auraamatusse, mille kohta antakse talle vastav tunnistus. Samuti saab ta preemia.

Võistluse põhilisteks näitajateks on toodangu maht ja kvaliteet. Nendel, kes saavutavad parimaid näitajaid, on õigus preemiale. Seejuures esitatakse mõningad kitsendavad tingimused: preemiale aasta tulemuste järgi on õigus ainult nendel töötajatel, kes on tehases töötanud üle kahe aasta. Arvestatakse, missuguse tööpanuse on töötaja andnud ettevõtte plaaniliste näitajate täitmisse ja ületamisse ning kuidas ta on kinni pidanud töödistsipliinist. Juhtivate kutsealade tööliste ja tootmismeistritele suurendati preemiamäära 30 protsendi võrra. Peale selle võib tehase direktor kooskõlastatult ametiühingukomiteega suurendada preemiat 25 protsendi võrra töötajatel, kes on andnud kõige suurema tööpanuse ja võtavad aktiivselt osa kollektiivi ühiskondlikust elust.

Siiski ei saa seda materiaalse ja moraalse stimuleerimise süsteemi lugeda veel täiuslikuks. Tehase juhtijad parandavad seda pidevalt, võttes arvesse töötajate ettepanekuid ja teiste ettevõtete kogemusi. Ühes asjas me veendusime: tööliste, insenertehniliste töötajate ja teenistujate õige ergutamine kutsub kollektiivis esile loovat initsiatiivi, aitab kaasa tööviljakuse tõstmisele ja parandab toodangu kvaliteeti. Meie insenertehnilised töötajad täiendasid tootmistehnoloogiat ning töötasid välja väärtuslikke abinõusid tootmiskultuuri ning toodangu töökindluse ja vastupidavuse tõstmiseks.

Materiaalse ergutamise süsteemi täiendati uue korregeeritud näitajaga: põhitsehhide insenertehnilistele töötajatele ja teenistujatele hakati preemiat maksma toodangu realiseerimise plaani täitmise ja ületamise eest tingimusel, et on täidetud ülesanded kasumi, rentaabluuse ning nomenklatuuri alal. Preemia moodustab 35 protsenti palgast pluss 0,5 protsenti palgast toodangu realiseerimise plaani ületamise iga protsendi eest.

Abitsehhide insenertehnilisi töötajaid ja teenistujaid premeeritakse tehase üldise toodangu realiseerimise ülesande täitmise ja ületamise eest, kui on täidetud tsenhi kaubatoodangu, omahinna alandamise ning toodangu nomenklatuuri plaan.

Tehasevalitsuse juhtivaid töötajaid, insenertehnilist koosseisu ja teenistujaid premeeritakse kvartali töötulemuste järgi realiseerimise plaani täitmise ja ületamise eest, kui on täidetud ülesanded kasumi, rentaabluuse ning nomenklatuuri alal.

Moraalsete ja materiaalsete stiimulite õige ühendamine aktiveerib märgatavalt sotsialistlikku võistlust ja ühiskondlikku kontrolli võetud kohustuste täitmise üle. Nüüd analüüsitakse hoolikalt iga näitajat. Toodangumahu plaani täitmise kõrval hinnatakse samuti ka toodangu realiseerimist, tootmise rentaablust, saadud kasumit ja ülesannete täitmist tähtsamate toodanguliikide nomenklatuuri osas.

Põhinäitajaks muutus nüüd kasum. Kuna see sünnib tootmises, siis peab iga tööline konkreetselt teadma, mida tuleb tal teha, et väiksemate kulutustega saavutada parimaid majanduslikke näitajaid. Jutt on aja kokkuhoiust iga operatsiooni juures, elektrienergia ja materjalide remondikulu vähendamisest.

Seoses sellega pakub suurt huvi ühiskondliku arvamuse uurimine parteikomitee poolt. Tehase töötajate hulgas levitati ankeeti, milles me palusime vastata järgmistele küsimustele:

Missuguse protsendi moodustasid preemiad kolme viimase kuu jooksul saadud töötasust?

Kas premeerimise tingimused on tsehhis õigesti välja töötatud, mida on vaja teha nende täiustamiseks?

Kas me teeme õigesti, kui anname võistluse võitjatele koos aukirjaga ka veel rahalise preemia?

Missuguseks on kujunenud suhted meistriga, vahetuse ülemaga? Kas nad jaotavad tööd õiglaselt?

Kas administratsioon tunneb huvi tööliste elu ja tegevuse vastu väljaspool tsehhi?

Tööliste rõhuv enamus andis ettevõttes kehtivale moraalse ja materiaalse ergutuse süsteemile positiivse hinnangu. Siiski oleks ekslik ainult sellega seletada, et kollektiiv hästi töötab.

Töötajad arvestavad nii riigi huvidega kui ka töökaaslaste meeleoludega. Suurt tähtsust omistatakse töötingimustele, vastastikustele suhetele kollektiivis, tööprotsessi iseloomule ja sisule, kvalifikatsiooni tõstmise perspektiividele, korterioludele ning kultuurilistele ja elukondlikele tingimustele.

Ankeet aitas tehase parteiorganisatsioonil teha moraalsete ja materiaalsete stiimulite süsteemi veelgi paindlikumaks ning efektiivsemaks.

Meie tehase kogemused räägivad, et üleminek uuetele töötingimustele on loomuline tegevus, mis ei kannata šablooni. Mitte alati ei edene kõik nii, nagu me tahaksime. Kollektiivil ja parteiorganisatsioonil on peamiseks püüd kiiremini ja paremini ellu rakendada NLKP XXIII kongressi otsused. See aga on kindel tagatis uute edusammude saavutamisele.

## ISESEISVUSE EKSAM

Volžki on noor linn, kuid tundub juba kaugel väljaspool Volgogradi oblasti piire. Tema toodangut läheb kolmekümne üheksasse riiki. Linna tööstus tekkis peaaesjalikult viimastel aastatel, pärast NLKP XXII kongressi nimelise Volžski Hüdroelektrijaama ehitamise lõpetamist.

Veelgi kiiremini kasvab linna tööstus käesoleval viis-aastakul. Rivisse astuvad mitmed uued tehased. Siiski kasvab linna tehaste toodangu maht kolmekordseks peamiselt just tegutsevate ettevõtete töö intensiivistamise, töö teadusliku organiseerimise ja tehnoloogiliste protsesside täiustamise arvel.

Uute võimsuste kasutuselevõtmisega seotud raskused jäävad aegamisi tagaplaanile. Neid ei olnud mitte sugugi vähe, kui arvestada, et viimase seitsme aastaga anti käiku peaaegu 900 miljoni rubla väärtuses põhifonde. Nüüd on meil rõõm märkida, et fonditootlus on nende aastate jooksul suurenenud 70 protsendi võrra. Tööviljakus kasvab igal aastal keskmiselt 15—20 protsenti. Paranevad ka toodangu kvaliteedi näitajad.

See on kahtlemata parteikomiteede suure organiseerimis- ja poliitöö tulemus. Nad juhtisid oskuslikult tootmiskollektiive võimsuste käikulaskmisel ja majandusliku tegevuse tugevdamisel. Ka praegu on parteiorganisatsioonid pidevalt majanduse juhtimise ning inimeste kasvatamise paremate vormide ja meetodite otsingul.

Pärast NLKP Keskkomitee septembripleenumit tugevdasime rahva hulgas tehtavat kasvatustööd, tõstsime igaühe vastutust talle usaldatud ülesande täitmise eest ning parandasime kaadri ettevalmistamist ja paigutust.

Pole mõtet salata, et ka meil lubasid mõned parteitöötajad endale varem parteielu leninlikest normidest kõrvalkaldumist. Nad asendasid majandusmehi, olles vahel vii-

maste eestkostjateks, ega andnud neile võimalust initsiatiivi näitamiseks. Praktiseeriti ka igasuguseid planeerimiskoosolekuid, mida viisid läbi partei/linnakomitee sekretärid ja kus otsustati, kes mida teeb, ning kirjutati pikalt-laialt, kuidas ülesannet täita. Vahel kinnitati seal isegi tehnooloogilisi graafikuid ja kaarte. Igas dekaadis viis linna-komitee läbi nõupidamise nende ettevõtete direktoritega, kus esines plaani täitmisel mahajäämus.

Taalised meetodid vähendasid majandusjuhtide osatähtsust ja vastutust, kutsusid nendes esile püüde veeretada vastutus kellegi teise õlgadele, kusjuures nurjumise võimalikkusest teatati eelnevalt parteiorganitele. Seega oli töö aktiivsus ainult näilik.

Sellele kõigele oli vaja anda kriitiline hinnang. Partei-töötajaid ja partei-algorganisatsioone oli tarvis õpetada kollektiividega töötama, õpetada mitte käsutama, vaid tõstma igaühe vastutust talle usaldatud ülesande täitmise eest, õigesti määratlema kollektiivi ees seisvaid ülesandeid ning tõstma majandusjuhtide osatähtsust, tugevdades nende autoriteeti.

Tootmiskomandöride õiguste laiendamine ning uued planeerimise ja majandusliku stimuleerimise tingimused nõudsid parteikomiteedelt kõigepealt majanduskaadri valiku ja kasvatamise põhjalikku parandamist, kontrolli tugevdamist nende tegevuse üle ning reservi loomist edutamiseks.

Linnakomitee hakkas senisest põhjalikumalt tundma õppima majanduskaadri tööalaseid ja poliitilisi omadusi ning püüdis välja selgitada, kas üks või teine juhtija on võimeline iseseisvalt lahendama küsimusi uusi planeerimise ja majandusreformi nõudmisi arvesse võttes.

Majandusjuhtide ja insener-tehnilise kaadri valiku, paigutamise ning kasvatamise küsimuse arutamine linna-komitee pleenumil tõi esile tõsiseid puudusi. Selgus, et üksikud parteikomiteed usaldasid kaadri valiku ja paigutuse täielikult ettevõtete kaadriosakondadele.

Kaasaegse kõrgeltarenenud tootmise majandusliku juhtimise madal tase segas edasiliikumist ja õhonestas partei-organite autoriteeti. Töölt tuli vabastada tehniliste kummitoodete tehase endine direktor ja peainsener, kes ei hoolinud kaadri valikul leninlikest printsiipidest ning määras niisugused tootmiskomandörid, et tehase töö laostus. Peamised süüdlased aga tegelesid sel ajal lõputute

käskkirjade ja igasuguste formaalsete vastuste koostamisega, mille mõte seisnes enda halva töö õigustamises. Selletaolisse haigusesse nakatusid ka mõned teised ettevõtete juhtijad.

Partei linnakomiteel tuli teravalt üles tõsta küsimus sellistest juhtivatest töötajatest ja nõuda, et parteiorganisatsioonid rangelt kontrolliks kaadri paigutust ning kindlustaksid juhtivatele kohtadele niisuguste töötajate valiku, kellel on teadmisi ja oskusi inimestega töötamiseks.

Seoses sellega viidi läbi mitu seminari teemal: millised omadused peavad olema majandusjuhil? Kommunistid tulid üksmeelsele arvamusele, et tootmiskomandörid peavad kõigepealt hästi selgeks õppima leninlikud juhtnõõrid kollektiivse juhtimise ja isikliku vastutuse oskusliku ühendamise kohta nende ette seatud ülesannete täitmisel. Juhtijad on kohustatud põhjalikult tundma majanduse juhtimise meetodeid, üles näitama iseseisvust ja initsiatiivi, õigesti ühendama ainujuhtimist veenmismeetoditega ning tähelepanelikult suhtuma töötajate kogemustesse ja ettepanekutesse.

Niisiis peab majandusjuht-organisaator sügavalt tundma oma eriala. Teist kriteeriumi ei saagi olla. Üldiselt juhtida, üldiselt nõu anda ja üldiselt avaldusi teha pole võimalik. On paratamatu, et kollektiivis märgatakse juhtija konkreetsete teadmiste puudumist, vaatamata sellele kui enesekindlalt ta käitub. Tähtis on samuti, et juhtija tegevuses oleks tunda tugevat iseloomu ja sihikindlust. Igasugune, isegi vaevaltmärgatav ebakindlus, abitus või keskendumatus kandub kiiresti ka teistele ja mõjub ettevõtte tegevusele negatiivselt.

Võtame näite. Kuibõševi Metsaparvetamise Trust suunas meile Metsaümlaadimise Kombinaadi nr. 2 direktoriks sm. Kuzmini. Varem oli ta ühiskondlikul tööel ennast heast küljest näidanud ja seepärast edutati ta pärast õppimise lõpetamist sellele vastutavale ametikohale. Ta oli tagasihoidlik ja kohusetruu töötaja ning haritud ja tasakaalukas inimene, kuid ei saanud siiski hakkama temale usaldatud ülesandega. Ta mõistis halvasti inimesi. Kui oli vaja midagi operatiivselt otsustada, sattus ta segadusse. Seda tundsid otsekohe ka kombinaadi töötajad. Tekkisid lahkeliid, hakkas langema töödistsipliin. Sage-nesid ohutustehnika rikkumise juhtumid ja kasvas töö-

õnnetuste arv. Lõppkokkuvõttes tekkisid häired tootmistegevuses. Kombinaadil jäid täitmata plaanid. Täheledati kahjumeid ning ettevõtte sattus rahalistesse raskustesse.

Partei linnakomitee püüdis mitu korda sm. Kuzmini abistada ja juhtis tähelepanu tema tööstiilis esinevale puudustele. Ta ei leidnud aga endas jõudu nende parandamiseks ja palus ennast ümber paigutada teisele, vähem vastutavale tööle.

Nüüd töötab sm. Kuzmin Volgogradi Hüdroehituse varustamise valitsuses ja saab oma kohustustega hästi hakkama. Järelikult polnud ta suure kollektiivi juhtimiseks ette valmistatud.

Sm. Kuzmini asemele soovitas parteiorganisatsioon sm. Pavlenko, kes oskas distsipliini kombinaadis kiiresti jalule seada. Uue juhtija asjalikkus ja visadus ning perekemelik taibukus ja ettevõtlikkus parandas olukorra ettevõttes.

Asi ei ole siin muidugi mitte ainult selles, et valiti välja asjatundlik juhtija, kuigi ka see on väga tähtis. Asi on toetuses, mida talle osutasid kommunistid, aktiiv ja suurem osa töölisi.

Arukas ettevõtte juht ei vähenda kunagi alluvate osa, vaid vastupidi, toetab nende iseseisvust ja initsiatiivi. Tehasesisese isemajandamise puhul ning uutele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise tingimustele üleminekul on aga vaja tegutseda just nii. Selleks, et tsehi ja jaoskonna juhatajatele ning tootmismeistritele anda laialdane iseseisvus, suurendati nende osatähtsust ja õigusi, loodi asjalik õhkkond loovaks tööks ja isikliku initsiatiivi näitamiseks. Meie arvates tuleb hinnata just sellist direktorit, kes tootmiskomandöridele esitatavaid nõudmisi suurendades ei asenda neid pisiasjades, vaid neid usaldades ja nõuannetega abistades suunab iseseisvalt lahendama kõiki küsimusi. Muuseas, just selles osas peabki teda abistama parteikomitee või -büroo.

1964. aastal läks meil käiku sünteetilise kautšuki tehas. Puudustega eksploatatsiooni antud ettevõtte töötas pikka aega ebarahuldavalt. Linna ja oblasti parteikonverentsidel said tehase juhtijad terava kriitika osaliseks. Võimsuste aeglasest rakendamisest selles tehases räägiti ka NLKP Keskkomitee septembripleenumil. Tehase juhtijad ei osanud ka siis kollektiivi mobiliseerida täpsele ja pidevale tööle. Tootmis- ja töödistsipliin tsehhides ei para-

nenud. Tehnoloogilise režiimi rikkumise tõttu juhtusid avariid ja seadmeid langes rivist välja. Tehases valitses korralagedus.

Partei linnakomitee analüüsis tähelepanelikult tehase juhtijate tööstiili. Tegemist oli hea tehnilise haridusega spetsialistidega, kes osutasid tootmises ja kollektiivis nõrkadeks organisaatoriteks. Usaldades vähe alluvaid, asendasid direktor ja peainsener neid kõiges ning töötasid tegelikult nende eest. Tehases on varustus-, turustus- ja transpordiosakonnad, mida juhib direktori asetäitja. Näib, et küllaltki vastutav töötaja on spetsiaalselt pandud tegelema tsehhidele kõige vajaliku kindlustamisega. Temalt tulekski nõuda, kui kusagil on millestki puudus. Ent direktor ja peainsener otsustasid ise, ilma vastavate osakondade ülemate teadmata viimaste tööülesannetesse puutuvaid küsimusi. Analoogiliselt toimisid nad ka peamehaaniku ja peaenergeetiku suhtes. Tihti asendasid nad ka tsehhijuhatajaid. Oli ebameeldiv näha, kuidas tehase direktori poole pöördusid vahetuste või jaoskondade juhatajad palvega abistada neid materjalide hankimisel, veega varustamisel, jaoskonnas ukse remontimisel jne.

Võttes endale võõraid kohustusi, häirisid direktor ja peainsener alluvate töös väljakujunenud süsteemi ja segasid neid.

Linnakomitee büroo juhtis mitu korda nende tähelepanu väärale stiilile ettevõtte juhtimisel ja kui ilmnes, et suur majapidamine ei ole nendele jõukohane, tõsteti üles nende väljavahetamise küsimus. Direktori ametikohale valiti sünteetilise kautšuki tootmise spetsialist, kellel olid juhtiva töö alal suured kogemused. Peainseneriks soovitati oma tööd hästi tundev noor, energiline kommunist. Parteiorganisatsioon, parandades eelmiste tehase juhtide vigu, asus pingeliselt kasvatama komandöre niisuguses vaimus, et tõsta nende initsiatiivi, iseseisvust ning vastutust oma tööloigu eest.

Möödus aasta. Tehases muutus paljugi. Eettevõtte töötab rütmiliselt ja kautšuki toodang suureneb pidevalt. Saavutati seadmete projekteeritud tootlikkus. Tehase kollektiiv seadis endale ülesande: lähemal ajal kahjumist vabaneda.

Koos uue juhtkonnaga muutus ka tootmiskomandöride tööstiil. Tootmis- ja töödistsipliin tõsteti nõutavale tase-

mele. Suurenes igaühe vastutus temale usaldatud ülesande täitmise eest.

Mul oli juhus osa võtta uue direktori jutuajamisest tehase töötajatega. Kord pöördus direktori poole tsehhijuhataja:

— Meil ei laabu kontrollmööteriistade töö.

— Aga missugused on Teie ettepanekud?

— Ma ju, näete, tulin nõu küsima.

— Ei, ei, mõelge küsimus enne ise läbi ja tulge juba oma ettepanekutega, küll me need siis läbi vaatame.

Sellega jutt lõppeski. Ja vaevalt küll soovib tsehhijuhataja edaspidi tulla direktori juurde, ilma et küsimus oleks eelnevalt läbi mõeldud, ning teha katset pääseda vastutusest küsimuse lahendamisel.

Kõigi oma toimingute, juhtnõõride ja tegevusega püüab direktor suunata tsehhide, teenistuste ning jaoskondade juhtijaid tootmisülesannete iseseisva lahendamise teele, ta püüab neid rohkem usaldada ning nendelt rohkem nõuda. Nii ehitab uus direktor üles omavahelisi suhteid insener-tehniliste töötajate ja teenistuste juhtidega. Tõhusat abi osutab seejuures talle parteikomitee, kes samuti teeb palju selleks, et tõsta tootmiskomandöride osatähtsust, kasvatades nendes isiklikku vastutust nendele usaldatud töö eest.

Uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile läks sünteetilise kautšuki tehas 1966. a. algul. Selleks tähtsaks ürituseks valmistuti ettevõttes hoolikalt ja tõsiselt. Varakult töötati välja isemajandamise süsteem, uued hindamisnäitajad ning arvestuse ja aruandluse vormid. Et mitte rikkuda tootmise rütmi, olid mõned tsehhid sunnitud töötama ning aru andma üheaegselt vanade ja uute näitajate järgi. Üleminekuperioodil muutus mõnevõrra keerulisemaks tootmis- ja plaaniosakondade ning raamatupidamise, samuti tsehhide vastavate teenistuste töö, kuid see ei seganud majandusreformi ettevalmistamist ega selle häireteta elluviimist.

Me jutustame sünteetilise kautšuki tehase kaadriprobleemidest üksikasjalikult ainult seepärast, et rõhutada mõtet: mida rohkem majandusjuhtidele antakse iseseisvust, mida vähem nende tegevust ette kirjutatakse, seda paremad on tootmiskomandöridel tingimused loovate ja organisatorlike võimete näitamiseks, nende tööalaste omaduste väljaselgitamiseks. Seejuures ei tohi unustada,

et üks asi on iseseisvus, teine aga — kontroll. Parteiorganite pideva kontrolli all peab olema nii tööalane kui ka ühiskondlik tegevus ettevõttes ning majandus-, partei- ja nõukogude töötajate moraalne pale. Kahjuks unustavad mõned neist väga kiiresti selle, et nad on seatud töötajaid kasvatama ja nendelt õppima. Mõned juhtijad muutuvad jämedaks, tasakaalutuks, kalduvad käratsema ja hirmutama, hakkavad alluvatega toorutsema ja nendega taktitult käituma. Ei ole juhuslik, et selliste inimeste määramine vastutavale ametikohale kutsub esile nõukogude inimeste õigustatud etteheiteid. Tõsi küll, karistamata jäämise või ebaõiglase edutamise juhtumeid jääb üha vähemaks, kuid ka üksikjuhtumeid ei maksa maha vaikida.

Volžski Soojuselektrijaamas töötas alles hiljuti peainsenerina inimene, kes oli alluvate vastu härrasmehelikult kõrk ja ebatahtiline. Elektriijaama parteibüroo juhtis mitu korda tema tähelepanu ebaväärikale käitumisele, kuid ta jäi kurdiks kommunistide hoiatuste suhtes. Ei mõjunud ka parteiline karistus, mille määras parteibüroo. Pidades ennast elektriijaama asendamatuks juhtijaks, ei muutnud ta oma käitumist alluvatega ka pärast seda. NLKP linna-komitee büroo oli sunnitud elektriijaama peainseneri võtma rangele parteilisele vastutusele ja ei pidanud võimalikuks teda edaspidi enam jätta Volžski Soojuselektrijaama peainseneri ametikohale.

Teisiti me talitada ei võinud. Teevad ju niisugused töötajad suurt kahju parteile, kollektiivile ja ka tootmisele. Nendest on tarvis otsustavalt lahti saada. Pole vaja varjata, et vahel ei ole me printsipiaalsed ja läheme tihti vastuollu oma südametunnistusega, lootes niisugust liialäinud inimest ümber kasvatada. Me haletseme teda, nagu oleks ta kõigile oma puudustele vaatamata «hea spetsialist», «kogemustega juhtija» jne. jne. Seejuures unustame peamise: kui suurt parandamatut moraalset, aga mõnikord ka materiaalselt kahju toob meile taoline juhtija, kellele on antud suured õigused.

Just seepärast nõuame me oma tootmiskomandöridelt, et nad rangelt täidaksid eetilisi käitumisnorme ning kasvataksid neid mitte ainult endis, vaid ka oma abilistes ja alluvates. Suhted kollektiiviga tuleb üles ehitada lakooniliste ja lihtsate põhimõtete järgi: juhataja kohus on olla taktitundeline, kannatlik ja viisakas, aus ja kohusetruu,

nõudlik enda ja teiste vastu. Ta peab oskama oma vigu tunnistada ja neid õigel ajal parandada.

Kuna tootmise juhtimises omandavad üha suurema tähtsuse insenertehnilised töötajad, siis osutab partei linnakomitee eriti palju tähelepanu nende hulgas tehtavale kasvatustööle. Põhjalikult uuriti nende osa ja kohta majandusreformi elluviimisel ning tehnilises progressis. Saadud andmete põhjal me viisime läbi partei linnakomitee pleenumi, kus arutasime küsimust insener-tehniliste töötajate osa tugevdamisest tootmise efektiivsuse tõstmisel. Kommunistid avaldasid pleenumil palju väärtuslikke mõtteid ja tegid häid ettepanekuid. Nad rääkisid inseneridest ja tehnikutest kui tootmise avangardist, nende töö organiseerimisest ja isiklikust vastutusest töötulemuste eest, insenertehniliste töötajate õiguste laiendamisest, iseseisvuse kriteeriumidest, õppimisest ja loovaks tegevuseks vajalikest tingimustest.

Linna tööstusettevõtete parteiorganisatsioonid viivad praegu ellu tookord pleenumil vastuvõetud ettepanekuid ja soovitusi. Nad püüavad suurendada iga insenertehnilise töötaja ettevõtlikkust ja vastutust neile usaldatud ülesannete täitmise eest ning kooskõlastada tootmiskollektiivide tööd.

Seoses sellega arutas NLKP linnakomitee, kuidas asbesttoodete tehase parteiorganisatsioon ja majandusjuhid valivad tootmiskomandöre, kes tegeleb inseneride paigutamisega, missugust kasvatustööd nendega tehakse, mispärast meistritest pooltel ei ole erialast ettevalmistust. Kuidas juhtus, et juba mitu aastat töötavad noored spetsialistid — kõrgemate koolide ja tehnikumide lõpetajad — tööliste kohtadel, samal ajal kui juhtivas tootmisosakonnas töötavad ... agronoom, geograafia õpetaja ja elektrotehnik, kes asbesttoodete valmistamist ei tunne? Kes on süüdi selles, et tehases vahetuvad tihti teenistuste juhtijad? Ühes tsehhis vahetus näiteks kolme viimase aasta jooksul kuus tsehhijuhatajat.

Tehase parteikomitee reageeris linnakomitee kriitikal operatiivselt ja asjalikult. Kavandati konkreetseid abinõud töö parandamiseks, insenertehnilise kaadri valikul ja paigutamisel. Küsimust arutati parteikomitees ja tsehhi parteikoosolekul. Määrati kindlaks edutamise reserv, organiseeriti õppus inseneridele, tõmmati spetsialistid kaasa uue tehnikaga varustamise ja töö teadusliku orga-

niseerimise plaanide väljatöötamisele ning täitmisele. Tehases moodustati noorte spetsialistide nõukogu. Insener-tehnilised töötajad hakkasid aktiivsemalt osa võtma tehnilise ja majandusliku nõukogu ning majandusliku analüüsi ja tehnilise normeerimise ühiskondlike büroode tööst.

Seda kõike saime teada seetõttu, et me mõni aeg pärast linnakomitee otsust kuulasime kontrollimiseks bürool selle tehase parteikomitee ettekannet. Büroo märkis ära ettevõtte parteiorganisatsiooni suurt organiseerimistööd.

1966. a. oli meile kõigile ettevalmistuse aastaks enne uuele planeerimise korrale üleminekut. Vahetult enne seda kutsus linnakomitee büroo kokku pleenumi ja vaatas läbi ettevõtete partei-algorganisatsioonide ettevalmistused majandusreformi läbiviimiseks.

Pleenum orienteeris neid reformi igakülgselt ettevalmistamisele ning vajalike organisatsioonilis-tehniliste, majanduslike ja poliitiliste abinõude kompleksi kõige hoolikamale väljatöötamisele.

Esimesed raskused ilmsid autokummide tehases. Ministerium viis tehase uuele korrale üle 1966. a. jaanuarist, aga käskkiri selle kohta jõudis tehasesse alles sama aasta aprillis. Ettevõtte juhtijad ei olnud nii tähtsaks sammuks ette valmistatud, ja seepärast pani taoline «operatiivsus» nad rasketesse tingimustesse. Tagajärjeks oli plaani täitmata jätmine.

Soovides tekkinud olukorras orienteeruda, kutsusime kokku ettevõtte juhtivad spetsialistid ja tutvusime tähelepanelikult ettevalmistustööde käiguga. Selgus, et ettevalmistus uuele planeerimise süsteemile üleminekuks ei alanud halvasti. Tsehhides ja osakondades viidi läbi vestlusi ja konsultatsioone NLKP Keskkomitee septembripleenumi otsustest ning koostati abinõude plaanid, mida oli vaja ellu viia enne uutele tingimustele üleminekut. Kahjuks unustati need abinõud organisatsioonilise tööga kinnitamata. Eelkõige on selles süüdi tehase parteikomitee, kes ei seadnud sisse efektiivset kontrolli väljatöötatud abinõude elluviimise üle ja ei nõudnud seda õigel ajal direktorilt, peainsenerilt, peaökonomistilt ega teistelt majandusjuhtidelt. Juhtuski nii, et tehas töötab ja annab aru uue korra kohaselt, aga tsehhid töötavad vana korra järgi. Põhifondid ei ole tsehhidele kinnistatud, isemajandamise tingimused on kindlaks määramata, arendamise ja mate-

riaalse stimuleerimise fondide määrustikud on koostatud kiirustades jne. jne.

Me saame aru, et võimsuste käikulaskmise perioodil on üleminek uuele süsteemile, iseseisvale bilansile ja valmis- toodangu realiseerimise järgi finantseerimisele keerukas asi, mis nõuab kõigi jõudude ja vahendite maksimaalset rakendamist. Seda arvestades aitas linnakomitee ettevõt- tel raskustest jagu saada. Hiljem kutsuti kokku linna kõigi ettevõtete direktorid, peainsenerid, ökonomistid ja partei- organisatsioonide sekretärid ning jutustati nendele auto- kummide tehase kibedast kogemusest. See oli kõigile näit- likuks õppetunniks.

Praegu on linnakomitee juurde rajatud partei- ja majandusaktiivi kool, kus tootmiskollektiivide juhid õpivad tundma eesrindlike ettevõtete ja majandusjuhtide koge- musi, omandavad organiseerimis- ja majandustöö vilu- must ning tootmise teadusliku juhtimise meetodeid.

Nüüd ei teki enam kellelgi kahtlust, et tööstuse juhti- mise ümberkorraldamine tootmisharu printsiibil parandas märgatavalt ettevõtte juhtimist ja parandas tööd kaadri- tega. Siiski on raske tagasi hoida kriitilisi märkusi üksi- kute keskasutuste ja ministriumide juhtijate aadressil. Nende töös on veel kantseleilikkust ja bürokratismi. Tihti kutsutakse tehaste direktoreid ja peaspetsialiste Mosk- vasse ilma küllaldase põhjusega. Näiteks veetis ehitatava Volžski keemiakombinaadi direktor üle poole aasta Mosk- vas. Halvasti töötavad Energiasüsteemide Ehituse Pea- valitsuse Tootmisettevõtete Valitsuse kaks tehist. Süste- maatiliselt ei täida nad plaani ega varusta vajalikul mää- ral linna ehitusi raudbetoondetailidega. Me oleme kordu- valt palunud peavalitsuse juhtijaid kohapeale sõita ja välja selgitada asjade tegelik olukord oma tehastes. Pea- valitsus aga ei taha head nõuannet kuulda võtta ja kutsu- ettevõtete juhtijaid vahetpidamata oma pealinna resi- dentsi. Sagedasi väljakutseid harrastab ka teine ametkond — Autokummide Tööstuse Peavalitsus.

Niisugune praktika on asjaajamises halb abimees. See kisub ministriumide töötajad kõrvale perspektiivsete sõlmprobleemide lahendamisest ja segab samal ajal toot- miskomandöre, vähendab nende initsiatiivi ja iseseisvust — just neid omadusi, mida me nii hoolikalt püüame nen- des kasvatada.

Selle vastu patustavad ka kohalikud partei- ja nõu-

kogude organid. Liiga tihti kutsume me oma majandusmehi igasugustele koosolekutele ja nõupidamistele. Siinkohal olgu öeldud, et kõigi nende väljakutsete korrastamiseks me töötasime välja ühtse ülelinnalise kalendri ja määrasime kindlaks ettevõtete juhtijate vastuvõtu päevad partei linnakomitees ning Tööraha Saadikute Nõukogus. See annab tootmiskomandöridele võimaluse pühendada igapäevasele tootmistööle rohkem aega ja tähelepanu.

Peame kinni veel ühest põhimõttest — mitte kunagi korraldada majandusjuhtidega nõupidamisi päeva esimesel poolel. Nendel kõige produktiivsematel tundidel peavad nad rahulikult tegelema oma tootmistööga, aga linnakomitee töötajad peavad käima ettevõtetes ja ehitustel ning tegelema oma jooksvate asjadega.

Partei linnakomiteel on veel tarvis ettevõtete kommunistidele selgitada funktsioonide piiritlemist partei ja majandusorganite vahel ning poliitilise ja majandusliku juhtimise ühtsuse leninliku printsiibi tähtsust. Partei juhib küll majandust, kuid ei juhi teda vahetult. Siit tuleneb ka parteiorganisatsioonide ülesanne — mitte asendada majandusmehi, vaid suunata nende tegevust, lähtudes arengu perspektiividest ja üldisest parteipoliitikast ning kasvatada nendes kõrget vastutustunnet partei ees neile usaldatud ülesande täitmise eest.

Praktika näitab, et edu saavutatakse seal, kus majandusreformi ettevalmistamisest ja läbiviimisest võtab osa kogu kollektiiv, kus kõigis tootmisloikudes selgitatakse ümberkujunduste olemust selleks, et mitte ainult juhtijad, vaid ka iga tööline uutest ülesannetest hästi aru saaks ja teaks, mida temalt nõutakse.

Majandusreform demonstreeris partei- ja majanduskaadri kõrget ideelist karastatust, parteipoliitika ja majanduse juhtimise parteiliste meetodite sügavat mõistmist. See on oma olemuselt iseseisvuse poliitiline eksam.

J. Poljakov  
*Valgevenemaa KP Minski Oblastikomitee  
esimene sekretär*

## KAADRIALANE TÖÖ MAJANDUSREFORMI TINGIMUSTES

Rääkida üksikasjaliselt tööst kaadriga majandusreformi tingimustes on erakordselt raske, kuna sõna «kaader» on väga laiaulatuslik. Kaadrid on nii need, kes seisavad vahetult tööpinkide ja masinate juures, kui ka need, kes juhiavad kollektiive ja ettevõtteid. Kaader — see on erinevate tööstusharude töölised, meistrid, insenerid ja ökonomistid, majandus-, partei-, ametiühingu- ja komsomolitöötajad. Tänu kaadrite jõupingutustele muutus saksa fašistlike okupantide poolt purustatud iidne Minsk sõjajärgsetel aastatel nii üheks paremini heakorrastatud ja ilusamaks linnaks Nõukogude Liidus kui ka meie maa üheks tähtsamaks tööstuskeskuseks. Praegu saadavad Minski linna ja oblasti ettevõtted oma toodangut rohkem kui viiekümnesse välisriiki. Iga kuues meie maal väljalastav traktor on meie «Belaruss». Paljude välisriikide teedel võib nüüd kohata ka meie võimsaid veoautosid. Minski oblasti keemikud annavad ühe kolmandiku kogu meie maal toodetavatest kaaliumväetistest.

Liig palju ruumi võtaks isegi Minski linna ja oblasti ettevõtetes valmistatavate tähtsamate toodete loetelu. Pii-sab, kui öelda, et tehaste kogutoodang kasvas siin 1940. aastaga võrreldes 14 korda.

Sellised on minskilaste ennastsalgava töö tulemused. Seitsme aasta plaani eduka täitmise eest autasustati NSV Liidu ordenitega Minski ja Valgevene autotehaste, Minski Traktoritehase, Oktoobrirevolutsiooni-nimelise Minski Tööpingitehase, Ehitustrusti nr. 5, Minski Autobaasi nr. 11 ning teiste ettevõtete kollektiive.

Suure Oktoobri 50. aastapäevale pühendatud võistluses paistsid eriti silma Minski auto-, traktori-, ravimitehase, Oktoobrirevolutsiooni-nimelise Tööpingitehase ning kondiitriabriku «Kommunarka» kollektiivid. Nendele anti

NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja UAUKN-i mälestuslipp. 13 parimat eesrindlast tunnistati Sotsialistliku töö kangelase austava nimetuse vääriliseks. Nendeks olid terasesulataja D. Baraškin, lukksepp V. Klimtšenko, lukksepp N. Haritonovitš, metsatöölaine P. Vorobei, kompleksbrigadii brigadir A. Gromov, jalatsikoondise meister Z. Gorjatsko, kondiitriabriku meister M. Ivanovskaja ja teised. Üle 2800 töölise, inseneritehnilise töötaja ja teenistuja autasustati ordenite ja medalitega.

Nad on meie parimad, kelle järgi joondutakse, kellelt õpitakse meisterlikkust, et paremini täita viisaastaku plaan. Parteiorganisatsioonid levitavad nende kogemusi ning kasvatavad nende eeskuju järgi noort kaadrit, suunates oskuslikult tootmiskollektiivide jõupingutusi partei poolt ülesseatud tähtsamate ülesannete lahendamisele.

Viimastel aastatel on partei kaadri üldhariduslik ja erialase ettevalmistuse tase tunduvalt tõusnud. Nii on pea-aegu kõigil Valgevenemaa KP oblastikomitee instruktorigel kõrgem eriharidus ning suured partei- ja ühiskondliku töö kogemused. Märkatavalt on kasvanud spetsialistide arv ka partei linna- ja rajoonikomiteedes. Kõigil linna- ja rajoonikomiteede sekretäridel, kes juhivad tööstust, on kõrgem poliitiline haridus.

Kommunismi ehitamise teooria ja kogemused õpetavad, et pärast seda kui on välja töötatud õige poliitiline joon, saab kogu ühiskonna elu parteilises juhtimises peamiseks töö kaadriga. V. I. Lenin näitas korduvalt, et kogu töö, kogu poliitika raskuspunkt on inimestes, nende valikus ja kontrollimises, ülesannete tegeliku täitmise kontrollimises.

Seda kaadritöö leninlikku printsiipi rõhutati eriti NLKP Keskkomitee 1965. a. septembripleenumil, kui vaadati läbi ja võeti vastu tööstuse juhtimise parandamise ning tööstusliku tootmise planeerimise täiustamise ja majandusliku stimuleerimise tugevdamise teaduslikult põhjendatud süsteem.

Pärast pleenumit muutus töö kaadriga meie parteiorganisatsiooni tegevuses üheks sõlmküsimuseks, tema peamiseks mureks. Parteikomiteed koondasid ilma majandusjuhte asendamata peamise tähelepanu organiseerimistööle, kaadri valikule, paigutamisele ja kasvatamisele, partei ja

valitsuse direktiivide täitmise kontrollimisele ning töötajate kommunistliku kasvatuse tugevdamisele.

Partei-algorganisatsioonid propageerisid laialdaselt pleenumi otsuseid, viisid need iga kommunisti, iga töötaja teadvuseni ja selgitasid, mis neid samme tingis ja mis-sugust osa need peavad etendama kogu meie majanduse arendamisel ning rahva materiaalse heaolu tõstmisel.

Kõigis rajoonide ja linnade parteiorganisatsioonides korraldati parteiorganisatsioonide sekretäridele, agitaatoritele ja propagandistidele seminarid ja instrueerimiskoosolekud. Sajad oblasti partei- ja majandusjuhtijad ning kõrgemate õppeasutuste õppejõud esinesid töötajatele loengute ja ettekannetega majandusreformi kohta. Viidi läbi partei rajooni- ja linnakomiteede pleenumid ning parteiaktiivi koosolekud. Partei-algorganisatsioonides arutati pleenumi materjale lahtistel parteikoosolekutel. Aktiivsest suhtumisest arutatavatesse küsimustesse annab kõige paremini tunnistust fakt, et koosolekutel võttis sõna üle 14.000 inimese.

Läbimõeldud selgitus- ja propagandatöö tagajärjel muutus majandusreform enamiku tootmiskomandöride südameasjaks. Pärast seda võis asuda teise etapi juurde: kasvatama igas juhtijas ja täitjas oskust otsida ning kasutusele võtta tootmise sisemisi reserve, õigesti kasutada niisuguseid majanduslikke hoobi nagu isemajandamine, hind, kasum ja krediit. Selleks on vaja hästi orienteeruda majandusteaduses. Tähendab, kaadrile on tarvis vastavaid teadmisi. Nii kerkiski erilise teravusega ja teatud määral uut moodi üles majandusliku väljaõppe küsimus.

Kõigepealt otsustasime välja õpetada juhtivad töötajad. Tõsi, ka varem õppisid nad ühiskondlikes ülikoolides, kuid sellel ettevalmistuse süsteemil olid oma olulised puudused. Kuna töötajaid ei jaotatud tootmisharude järgi, ei olnud võimalik arvestada tootmise spetsiifikat ega käsitleda konkreetset ökonoomikat. Tähendab, oli vaja läbi mõelda, kuidas paremini organiseerida majandusõppusi, teha neid konkreetsemaks ja spetsialistide erialale vastavaks. Seda kõike arutasime partei oblastikomitees koos juhtivate ettevõtete direktorite, peaökonoomistide ja parteiorganisatsiooni sekretäride ning teadlastega. Nende arvamusi arvesse võttes töötas oblastikomitee koos linna- ja

rajoonikomiteega välja partei- ja majanduskaadri õppuste uue süsteemi.

Mida see endast kujutab? Minski kõrgemate ja keskeriõppeasutuste baasil loodi ühiskondlikel alustel töötavad kõrgemad majanduskursused, kus on 15 osakonda, mis moodustati tööstusharude järgi. Nende töö metoodiline juhendamine ja kontroll lasub osakondadel ning kõrgemate majanduskursuste nõukogudel. Nõukogude koosseisu kuuluvad majandusorganite juhtijad, kõrgemate õppeasutuste ja teadusliku uurimise instituutide teaduslikud töötajad ning parteitöötajad. Kursustel õpib praegu üle 1200 inimese. Õpingud on kaheaastased. Õppetöö toimub kord kuus, 4 kuus tundi. Loenguid peavad ja seminare viivad läbi teadlased ning Valgevene NSV Riikliku Plaanikomitee, ministriumide ja ettevõtete spetsialistid.

Umbes sama printsiibi järgi on organiseeritud õppused tööstus-, ehitus- ja transpordiettevõtete teenistuste, osakondade ning tsehhide juhatajatele, meistritele ja inseneridele. Neile moodustati õppegrupid, kus programm on arvestatud 80 tunni peale ja kus õppetöö toimub tootmis-tegevuse ajal 1—2 korda kuus. Koos insenertehniliste töötajatega teevad majandusalase ettevalmistuse läbi ka partei- ja komsomoliorganisatsioonide sekretärid, ametiühingu käitiskomiteede esimehed ning partei-, ametiühingu- ja komsomoliaktivistid.

Kokku täiendab oblastis oma majandusalaseid teadmisi üle 30 000 partei-, ametiühingu-, komsomoli- ning insenertehnilise töötaja.

Majandusteaduse tundmine on kohustuslik eelkõige juhtivale kaadrile. Siiski tuleb majandusreformi tingimustes anda majandusalane ettevalmistus ka töölistele, kes vahetult loovad materiaalseid väärtusi ja kes oma tööga oluliselt mõjutavad ettevõtte tegevuse näitajaid.

Oblasti ettevõtete töölistel õpivad ökonoomika aluseid tehnilise ja maajndusliku miinimumi kursustel, kus õppeaeg kestab 16 tundi. Sama programm on kohustuslik ka tööliste erialasel ettevalmistamisel.

Meie poolt loodud kaadri majandusalase õppuse süsteemi kiitis heaks ka Valgevenemaa KP Keskkomitee.

Majandusreformi tingimustes kasvavad tunduvalt kõigile töötajatele esitatavad nõudmised. Oskus arvestada ja ette näha konkreetseid olukordi, üles näidata paindlikkust ja operatiivsust, olla sallimatu bürokratismi ning iga-

suguse majandusliku küündimatuse vastu — need on omadused, mis peavad olema juhtival töötajal, olgu ta siis ministriumis või peavalitsuses, tehase direktor, tsehhijuhataja, meister või brigadir.

Siit tulenevad ka kaadrialasele tööle esitatavad konkreetsed nõuded. Tuleb oskuslikult valida inimesi, neid õigesti paigutada, kasvatada nendes kohusetunnet ning loovat suhtumist oma töösse. Just see võib oluliselt mõjutada ürituste edukat läbiviimist. Seepärast nõutaksegi inimese tööalaste ja poliitiliste omaduste hoolikat tundmaõppimist, seepärast ongi tarvis parteiorganisatsioonil inimese juhtivale tööle edutamisel arvestada tema poliitilist küpsust, kohusetunnet, asjatundlikkust ja organiseerimisvõimet.

On kindlaks määratud ametikohad, kuhu töötajad nimeatakse ainult oblastikomitee büroo loal. See on niinimeetatud vastutavate isikute nomenklatuur. Analoogiline nomenklatuur on ka linna- ja rajoonikomiteedel ning parteikomiteedel ja -algorganisatsioonidel. Ühe või teise töötaja määramise või ümberpaigutamise küsimuse otsustamisel arvestatakse tavaliselt paljude kommunistide arvamus.

Iga parteiorgani kasutada on küllaldaselt vahendeid parteiliikme tööalaste ja poliitiliste omaduste tundmaõppimiseks. Kommunisti suhtumine temale usaldatud töösse, parteiliste ülesannete täitmine, aktiivsus koosolekutel, printsipiaalsus, reageerimine kriitikale ja käitumine igapäevases elus — kõik see iseloomustab inimest küllaltki hästi ja seda arvestatakse ka kaadri valikul ning paigutamisel.

Kahjuks ei kuulu initsiatiiv kaadri paigutamisel mitte alati parteikomiteedele. Parteikomiteed ja -bürood ei kasuta iga kord parteijõudude paigutamisel oma õigusi, vaid kinnitavad formaalselt kaadriosakonna ettepaneku ühe või teise töötaja määramise kohta.

Õige kaadrialane töö eeldab noorte initsiatiivi ja energia harmoonilist ühendamist vanade töötajate teadmiste ja kogemustega. Nüüd võime veendunult öelda, et majandusreform aitab meil edutada juhtivale tööle paljusid uusi töötajaid — algatusvõimelisi, otsiva vaimuga ja oma ala hästi tundvaid inimesi, kes oskavad tööle läheneda loovalt ja konkreetseid tingimusi arvestades.

Kõrgeid näitajaid saavutas näiteks Minski Mootor-

ratta- ja Jalgrattatehas. Edu selles tehases ei ole juhuslik. Siin lahendavad tehase juhtiv koosseis ja parteiorganisatsioon edukalt kaadri kasvatamise küsimusi.

Ühena esimestest läks tehas oblastis üle isemajandamisele. Kogemusi ei olnud, kõik tuli lahendada iseseisvalt. Nüüd aga sõidetakse sellesse tehasesse juba õppima. Selles on suured teened ettevõtte parteiorganisatsioonil ja juhtkonnal. Väärrib tähelepanu, et parteikomitee ei asendanud siin direktorit ega seganud end tema majandus- ja administratiivasjadesse, vaid juhtis kogu oma tegevusega oskuslikult ümberkorraldamist, selgitas kollektiivile tema ülesandeid ning tugevdas ettevõtte juhtija autoriteeti ja tema ainujuhtivat osa.

Tehase direktori P. Bannikovi isikus on ühendatud haritud, oma ala hästi tundev juhtija ja alluvate vilunud kasvataja. Oma tegevuses toetub ta alati parteiorganisatsioonile ja aktiivile. Ei ole juhtunud, et ta oleks teinud mingi tõsisema otsuse ilma parteikomiteega kooskõlastamata. Mitte juhuslikult ei vali tehase kommunistid teda igal aastal parteikomitee koosseisu. Töötajad aga valisid sm. Bannikovi Valgevene NSV Ülemnõukogu saadikuks.

Parteikomitee ja tehase administratsiooni oskuslik töö inimestega, pidev hoolitsus kollektiivi kasvatamise, tema poliitilise karastamise eest on loonud ettevõttes kõrge nõudlikkuse ja asjaliku sihikindluse õhkkonna. Kuu aega enne ettenähtud tähtaega tuli juubeliaastal tehase peakonveierilt miljonnes mootorratas. Edukalt täidetakse plaani kõigi näitajate osas, kasvavad töövilkas, kasum ja fonditootlus.

Ettevõtetes asus juhtivale tööle küllaltki palju uusi inimesi, kes on end näidanud heast küljest nii poliitilises kui ka tööalases suhtes. Võtame näiteks insener Kruglinski. Turbabrikeritehases «Berjozinskoje» töötab ta juba 10 aastat, olles alul jaoskonna juhatajaks, seejärel uurimisjaama juhatajaks ja peainseneriks. Ta tegi palju tootmise edasiseks suurendamiseks, selle tehnilise taseme ja majandusliku efektiivsuse tõstmiseks. See oligi aluseks tema edutamisel direktori ametikohale. Temal tuli ettevõtte uuele majandamise meetodile üle viia. Peab ütleva, et nii sm. Kruglinski kui ka tema poolt juhitud kollektiiv töötavad edukalt.

Suur energia, visadus ja sihikindlus on iseloomustavateks joonteks ka ettevõtete ja organisatsioonide selliste

noorte juhtijate töös nagu J. Gurov, O. Zõl, V. Fjodorov ning paljud teised.

Praegu on meil tööstusettevõtete direktorite hulgas 73 protsenti insenere ja tehnikuid. 185-st ehitusorganisatsiooni juhtijast on 166 kõrgema ja keskharidusega spetsialistid. Tsehhijuhatajate ja nende asetäitjate hulgas on insenere ja tehnikuid üle 80 protsendi. Enamik neist saab tootmise juhtimisega uutes tingimustes hästi hakkama. Toon ühe näite.

Pärast automehaanikatehnikumi lõpetamist tuli 1950. a. Minski Autotehasesse M. Lavrinovitš. Siin käis ta läbi tee meistrist metsaveoautode tsehhi juhatajani. Tootmistööd katkestamata lõpetas ta Valgevene Polütehnilise Instituudi. Kui tehas 1967. a. algul läks üle uutele töötingimustele, määrati sm. Lavrinovitš, arvestades tema tööalaseid ja poliitilisi omadusi, autode tagasildade tsehhi juhatajaks. Ta asus kogu hingega töö juurde ja saavutas koostöös parteiorganisatsiooniga lühikese ajaga suurt edu. Varem mahajäänud tsehh täitis nüüd kõik sotsialistlikud kohustused.

Kõik need näited kinnitavad kaadri õige valiku tähtsust ja näitavad, et majandusreformi tingimustes kasvab tunduvalt alamate tootmiskomandöride — tööstuses meistrite ja ehituses töödejuhatajate ning brigadiride osatähtsus. Meistrite eriala tundmise ja tööalaste omaduste kontrollimiseks viidi partei oblastikomitee büroo otsuse kohaselt läbi nende ümberatesterimine. See võimaldas kaadrit õigesti paigutada ja välja vahetada neid, kes ei tulnud toime tööülesannete täitmisega.

Suurt tähelepanu osutatakse nüüd meistrite õpetamisele ja kasvatamisele. Minski suuremates ettevõtetes on nendele organiseeritud spetsiaalsed koolid, on sisse viidud meistrite päev ja töötavad meistrite nõukogud. Me saavutasime, et paljud tootmiskomandörid asusid oma üldharidusliku taseme tõstmisele ning hakkasid laiendama oma kultuurilist ja tehnilist silmaringi. Nüüd on umbes 60 protsenti oblasti tööstuses ja ehituses töötavatest meistritest ja vanemmeistritest juba diplomeeritud spetsialistid.

Igapäevane ja läbimõeldud töö kaadriga tagas juba ettevõtete uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile eduka üleviimise. Hea ettevalmistuse saanud töötajad orienteerusid hästi NLKP Keskkomitee septembripleenumi poolt antud ülesannetes ja problee-

mides ning tegid kollektiivides ära suure organiseerimistö. Tootmise spetsialistide ja eesrindlaste abiga analüüsi suuremas osas ettevõtetes hoolikalt tootmise kõigi lõikude olukorda, töötati välja ja viidi ellu efektiivsed organisatsioonilis-tehnilised abinõud. Parteikomiteede ja -organisatsioonide perspektiivplaanidesse olid võetud küsimused kommunistide vastutuse ja eesrindliku osa tõstmisest, majandusliku tegevuse kontrolli tugevdamisest ning kaadri õpetamise ja kasvatamisega seotud massiliste poliitiliste ürituste korraldamisest.

Selle tulemusel läks ettevõtete esimese grupi uuele süsteemile üleviimine ilma erilise keerukuse ja raskuseta. Üldse viidi 1966. a. majandusreform läbi 13 ettevõttes, 1967. a. esimesel poolel — 47-s ja 1967. a. lõpuks enam kui 70 ettevõttes.

Missugused olid esimesed tulemused? Majandusreformi teel on tehtud küll alles esimesed sammud, kuid kõigepealt tahaks märkida peamist — muutus inimeste suhtumine majandamisse. Kasvas kollektiivi iga liikme huvitatus mitte ainult oma, vaid ka kogu jaoskonna, tsehi ja tehase töö tulemuste vastu. Algas tõeline majanduslike otsingute ajajärk. Arvutama hakkasid mitte ainult ökonomistid, plaanijad ja raamatupidajad, vaid ka töölised ja meistrid, tehnoloogid ja konstruktorid. Majandusalased kursused aitasid sellele palju kaasa.

Enamikus uuele süsteemile üleviidud ettevõtetes kasvas tunduvalt toodangu maht ja paranes toodete kvaliteet. Tõusis ka tootmise efektiivsus. Ühtlasi kasvas preemiate arvel tööstuslik-tootva personali kuu keskmine töötasu.

Alates parteigruppidest ja partei-algorganisatsioonidest ning lõpetades linna-, rajooni- ja oblastikomiteedega toimuvad praegu kõikjal visad kaadrialase organiseerimise ning kasvatustöö efektiivsemate vormide ja meetodite otsingud. Pidevalt kasvab teaduslike sotsioloogiliste konverentside populaarsus. Partei Minski linnakomitee viis näiteks koos automaatliinide tehase ja peenkalevi kombinadi parteikomiteedega nende ettevõtete töötajate hulgas läbi küsitluse, kuidas nad suhtuvad töösse ning üldharidusliku ja kultuurilise taseme tõstmisse. Uurimise tulemused analüüsiti ja neid arutati konverentsidel, millest võtsid osa ettevõtete ning ühiskondlike organisatsioonide juhtijad, peaspetsialistid, insenertehnilised töötajad ja töö-

lised. Niisugused arutlused kahtlemata aitavad leida senisest efektiivsemaid meetodeid kaadri kasvatamise alal.

Asi on selles, et üleminek uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise korrale ei ole mitte ainult majanduslik üritus. Ta haarab endasse ka poliitilisi, kultuurilisi ja elukondlikke probleeme, ühe sõnaga — kõiki inimeste tootmissuhteid. Just seepärast seatakse esikohale kasvatustöö. Parteiorganisatsioonid tõmbavad sellele tööle kaasa kõik jõud. Nii on reas ettevõtetes moodustatud töökuulsuse nõukogud, veteranide nõukogud ja ühiskondlikud kaadriosakonnad. Soligorski Kaaliumikombinaadi kaevanduses nr. 1 töötab töökuulsuse nõukogu näiteks juba neljandat aastat. Selle koosseisus on autoriteetsed kaadritöölised. Nõukogu osa kaevurite kasvatamisel on raske ülehinnata. Juhtub harva, et mõni töödistsipliini, ühiskondliku korra või sotsialistliku eetika rikkuja, kes on käinud selle nõukogu koosolekul, ennast ei paranda.

Erilist tähelepanu osutatakse tööliste noore põlvkonna kasvatamisele. Kommunistid püüavad noortesse sisendada armastust oma kutseala ja ettevõtte vastu ning õpetavad neid järgima isade ja vanaisade kuulsusrikkaid traditsioone. Veteranid võtavad noortöölised oma šefluse alla, noortele korraldatakse ka kohtumisi tootmisesrindlastega. Uhes Molodetsno linna ettevõttes võetakse tootmisõppuse läbi teinud noormehed ja neiud vanemate juuresolekul pindulikult vastu tööliste ridadesse. Neile antakse sel puhul mälestusmedal. Nii erutav päev jääb kauaks meelde ning inimene, keda pidulikult tööliste perre vastu võeti, püüab olla tehase kollektiivi vääriline.

Majandusreformi esimesed tulemused annavad parteija majanduskaadrile rikkalikku materjali üldistuste ja praktiliste järelduste tegemiseks, aidates vältida vigu ülejäänud ettevõtete uuele majandamissüsteemile viimisel. Näiteks on rohkesti õppida Kuullaagritehase parteiorganisatsioonilt, kes hoolitses hästi selle eest, et kommunistid ja üldse kõik ettevõtte töötajad teeksid läbi majandusalase õppuse ning saaksid vajaliku ettevalmistuse. Kui kolm aastat tagasi täiendas end majanduse alal ainult 58 töötajat, siis nüüd õpib 1050 insenertehnilist töötajat ja 5000 töölisi. Võeti kasutusele tootmissisesed reservid ja korregeriti töönorme. Suurendatud plaan täidetakse väiksemate materiaalsete ja rahaliste kulutustega. Paranes toodangu kvaliteet. Tehases toodetavate kuullaagrite vastupidavus

ületab normatiividega ettenähtu juba 2—3 korda ja on maailma parimate eeskujude tasemel. 1968. aastal otsustati suurendada kuullaagrite vastupidavust veel 30 protsendi võrra, rull-laagritel aga peaaegu kaks korda.

Uute majandamismeetodite rakendamine tõi muudatusi ka partei tsehhorganisatsioonide ja parteigruppide töösse. Nad tugevdasid oma mõju tööliskadele ning majandusalasele tööle tsehhides, vahetustes ja brigaadides. Võtame kas või automaattreipinkide tsehhi poolautomaatide jaoskonna parteigrupi, mida juhatab M. Pobedinski. Siin võtavad kõik kommunistid kasvatustööst aktiivselt osa ning tõstavad enda poliitilisi, majandusalaseid ja tehnilisi teadmisi. Nad on eeskujuks jaoskonna kõigile töölistele.

Väärtuslikke kaadritöö kogemusi on omandanud ka paljude teiste ettevõtete parteiorganisatsioonid. Valgevenemaa KP Minski Oblastikomitee kontrollib pidevalt parteiorganisatsioonide ja parteikomiteede tööd, uurib tähelepanelikult kogu nende majandusreformi läbiviimisega seotud tegevust ning üldistab ja levitab paremaid kogemusi. Minski ja Molodetšno linnakomiteed ning Minski linna Sovetski ja Zavodskoi rajoonikomiteed analüüsivad järjekindlalt ettevõtete majanduslikku tegevust ning abistavad neid. Paljud parteikomiteed kontrollivad majandusreformi käiku ning informeerivad olukorrast süstemaatiliselt parteikomiteede pleenumeid ja büroosid ning parteikoosolekuid ja aktiivi.

Nagu juba eespool öeldud, on majandusreformi teostamisel tehtud ainult esimesed sammud. Kuigi need olid edukad, ei tohi tekkida endaga rahulolu. Oli ju ka raskusi ja üksikuid möödalaskmisi. Seepärast me hoiatame parteikomiteesid, et nad, koondades oma jõu ja vahendid ettevõtete kollektiivide organisatsioonilis-majanduslikule ja ideoloogilisele ettevalmistamisele uutes tingimustes töötamiseks, selgitaksid nendele raskusi, millega tuleb kokku puutuda, näitaksid kätte nende raskuste ületamise teed ja tõstaksid iga töötaja osa ühiskondliku tootmise arendamisel. Kahjuks ei taju mõned ettevõtete juhtijad veel teoksiloleva majanduse juhtimise ümberkorralduse ulatust ega sügavust ja suhtuvad sellesse ükskõikselt ning loiuult. Ka parteikomiteed on mõnikord meelestatud rahulolevalt ning esinevad sündmuste registreerija osas, mitte aga selle keelulise ümberkorralduse organisaatoritena.

Nagu näitas Valgevenemaa KP Borissovo ja Oktjabrski rajoonikomiteede parteiorganisatsioonide tööga tutvumine, toimised nii mõned nimetatud rajoonide partei- ja majandusjuhid. Lähenedes majandusreformile lihtsustatult, ei kujutanud nad endale küllalt selgesti ette kõigi lahendamist vajavate probleemide sügavust. Partei oblastikomitee selgitas nendele seltsimeestele, kuidas tuleb ümberkorraldust juhtida ning mis on vaja teha ilmnunud puuduste kiiremaks kõrvaldamiseks.

Kahjuks ei ole täitmise kontroll reas parteikomiteedes ja -organisatsioonides veel küllalt tõhus. Vastuvõetud otsustele ei järgne mitte alati teod ning seepärast täidetakse neid tihti halvasti. See toob otsest kahju majanduse ümberkorraldamisele, nõrgendab distsipliini, tekitab vastutustundetust ning viib ainult sõnades juhtimisele.

Me ei ole veel ikka lahti saanud sellest, et mõned parteiorganisatsioonid asendavad majandusmehi, mis vähendab nende osa, killustab jõude ja loob näilise pildi aktiivsest tööst. Kui Valgevenemaa KP oblastikomitee ning partei linna- ja rajoonikomiteed niisuguseid fakte avastavad, parandavad nad selliste parteiorganisatsioonide juhtijaid ja õpetavad neid tegelema oma otsese tööga.

Raske on loetleda kõiki kaadrialase töö vorme ja meetodeid majandusreformi tingimustes. Neid on palju. Tahaks veel kord alla kriipsutada, et parteiorganite tähelepanu keskpunktis on kaadri valik, paigutamine ja kasvatamine. Arusaadavalt ei tähenda see sugugi, et oblastis on lahendatud kõik kaadrialase töö küsimused. Sageli esineb õigustamatut kartlikkust ja argust andekate ning algatusvõimeliste noorte töötajate edutamisel juhtivale tööle. Samal ajal aga on värske jõu juurdevool iga kollektiivi kasvu ja normaalse arengu vajalik tingimus. Seepärast on meie ülesandeks perspektiivsete noorte väljaselgitamine, nende julge edutamine ning abistamine juhtimiskogemuste omandamisel.

Kaadri valiku, paigutuse ja kasvatamise edasine prandamine vastavalt NLKP XXIII kongressi nõudmistele on parim tagatis viisaastakuplaani ülesannete ennetähtaegsaks täitmiseks ja majandusreformi edukaks elluviimiseks.

D. Berežnoi  
NLKP Krasnodari linna Oktjabrski  
Rajoonikomitee sekretär

## KOKKUHOIDLIKKUS ON KULLUSE PANT

Meie päevil muutub kõik hämmastavalt kiiresti. See, millega alles hiljuti tegeles vaid kitsas spetsialistide — ökonomistide ja plaanijate ring, on tänaseks muutunud kõigi töötajate asjaks. Tööliskoosolekud ei toimu, ilma et seal ei puudutataks ettevõtte majandustegevust, ühe või teise tööoperatsiooni, mingi detaili või terve toote kasulikkust ja rentaablust. See on ka arusaadav. Majandusreform, mida me praegu läbi viime, taotleb ju kõigepealt arukat plaanimist, kõrget tootmiskultuuri, täpselt kooskõlastatud tööritmi ning töötamist ilma häirete ja seisakuteta. Kõige selle taga näeme nüüd täiesti reaalseid arve: tööviljakuse kasvu, praagi vähenemist ning metalli ja abimaterjalide kokkuhoidu. Seepärast muutuvadki töö efektiivne organiseerimine ja kokkuhoid spetsialistide kitsa ringi jõupingutustest kollektiivseteks otsinguteks.

Ettevõtte tegevuse majanduslike tulemuste eest vastutab koos ettevõtte juhtijatega ka kollektiiv. Nüüd ei saa enam hooletut töössesuhtumist varjata ülalt antud instruksioonide taha. Kõik õigused initsiatiiviks ja loovaks tööks ettevõtteis on loodud. Tuleb ainult osata neid kasutada.

Ettevõtete parteiorganisatsioonid taotleavad, et kollektiivides ei oleks ükskõikseid, et iga töötaja oleks hoolsaks peremeheks, võtaks aktiivselt osa tootmise ökonoomika tugevdamisest, abistaks mahajääjaid, otsiks reserve tootmises ja tõstaks tööviljakust.

Töölised aitasid avastada rohkearvulisi puudusi tooraine, materjalide ja rahaliste vahendite kasutamisel ning juhatasid kätte täiendavaid reserve tootmiskulude vähendamiseks. See võimaldas ettevõtetel, ehitustel ja transpordiorganisatsioonidel välja töötada ning kasutusele võtta

progressiivsed tooraine ja materjalide kulunormid, seada korda käibevahendite kasutamine ja vähendada mittetootlikke kulusid.

Kõige suuremat huvi pakuvad Sedini-nimelise Tööpingitehase parteiorganisatsiooni kogemused. Majandusreformi läbiviimisel seadsid kommunistid kollektiivi ette ülesande lasta välja tööpinke, mis vastavad maailma parimatele standarditele, tõsta nende tehnilist taset ja vastupidavust, säilitades senise omahinna. See kõik innustas tööpingiehitajaid. Esitati sadu ettepanekuid. Kommunistid aitasid kaasa nende kiirele läbivaatamisele ja suurema väärtusega ettepanekute kiirele ellurakendamisele. Töölised vastasid uue loova initsiatiiviga. Tsehhides asuti välja töötama abinõusid kõigi ressursside kokkuhoiuks. Tootmisjaoskondade kollektiivid uurisid hoolikalt olemasolevaid reserve ning võtsid kõrgendatud sotsialistlikud kohustused metalli, abimaterjalide ja elektrienergia kokkuhoiu alal. Tööliste initsiatiivil kuulutati välja ületehaseline konkurss parimale ettepanekule metalli kokkuhoiu alal ja eraldati ergutuspreemiad eesrindlastele, kes annavad suurima panuse tehase kokkuhoiulaekasse.

Initsiatiivi ja ratsionaliseerimisalase loova mõtte ergutamine aitas avastada ammendamatud reservid ja neid kasutusele võtta. Parteikomitee initsiatiivil loodi tehases säästliku töö brigaadid. Need tekkisid ja arenesid väga kiiresti, tõendades sellega enda elulisust.

Varsti moodustati tehase parteikomitee juures selle uue liikumise juhtimiseks kokkuhoiu staap. Staabi koosseisu kuuluvad spetsialistid, eesrindlikud töölised ja ratsionaliseerijad, kes tõmbasid kõiki tsehhides ja osakondades kaasa materiaalsete normatiivide täiustamisele, kontrolli tugevdamisele kavandatud abinõude täitmise üle ning kallite materjalide asendamisele odavamate, kuid kvaliteetsematega.

Tehase ajalehes «Stankostroitel» valgustas kokkuhoiu staap nende tööliste, inseneride ja tehnikute kogemusi, kes saavutasid parimaid tulemusi metallijäätmete vähendamisel, detailide kaalu alandamisel, tööriistade säilivuse ning elektrienergia kokkuhoiu alal. Tehase eesrindlike töötajate ettepanekul kasutatakse nüüd metalli asemel sünteetilisi materjale. Valatud detailid asendati keevitatutega. Töötati välja ja lasti käiku universaalsed moteerimisseadmed. Vähendati kõigi toodete ja detailide mõõtmeid. Nii vähen-

dasid säästliku töö brigaadid ühe karusselltreipingi tootmisel metallijäätmeid 200 kg võrra.

Missuguseid tulemusi saavutas kokkuhoiustaap? Tehasele ei esitata enam reklamatsioone. Toodangu realiseerimise ülesanded ületatakse. Viisaastaku algusest arvates on tööpingiehitajad kokku hoidnud üle 600 tonni malmi ja terast ning üle 3 miljoni kilovatt-tunni elektrienergiat. Ainuüksi säästliku töö brigaadid hoidsid toodangu omahinna alandamise arvel kokku ligemale 100 000 rubla.

Kokkuhoiurežiim ja säästualane liikumine moodustavad ainult ettevõtte majandusliku töö väikese lõigu, ent näitavad kujukalt parteiorganisatsiooni majandusalase töö efektiivsust, eriti, kui see toimub pidevalt ja plaanipäraselt spetsialistide ja tootmiseesrindlaste kaasabil.

Sedini-nimelise tehase parteiorganisatsiooni kogemused kiideti heaks partei rajoonikomitee poolt. Inimestes kokkuhoidlikkuse kasvatamisel saadud kogemusi soovitati kasutada kõigi ettevõtete, ehituste ja transpordiorganisatsioonide parteiorganisatsioonidel. Selle peab omaks võtma iga tööline, meister, ratsionaliseerija ja insenertehniline töötaja. Me tunneme tõsist muret selle pärast, kuidas paremini läbi viia kasvatustööd, kuidas tugevdada inimestes neile omast soovi olla tootmise hoolsad peremehed.

Neid küsimusi arutati omal ajal põhjalikult rajooni teaduslik-praktilisel konverentsil, millest võtsid osa ettevõtete ja teaduslike asutuste töötajad ning partei-, ametiühingu ja komsomoliaktiiv. Konverentsi teema — «Kokkuhoidlikkus kui sotsialistliku tootmise efektiivsuse tõstmise tähtsaim reserv» pakkus aktivistidele suurt huvi. Selle teema arutamisest osavõtjad tegid rea asjalikke ettepanekuid. Teiste hulgas tehti ettepanek sisse seada materiaalse hüvituse süsteem ka «väikese» kokkuhoiu eest. Teadku igaüks, milline protsent kokkuhoitud instrumendi, kütuse, materjali või elektrienergia väärtusest temale väljamaksmisele kuulub. Nõuti ka, et raiskajad vastutaksid rublaga.

Konverents soovitas ettevõtete parteiorganisatsioonidel praktiseerida kokkuhoiuküsimuste regulaarset arutamist tööliiskoosolekutel. See aitab kõiki kaasa tõmmata ning kollektiivselt leida uusi kokkuhoiuallikaid.

Niisugused tehnilis-majanduslikud konverentsid on juba läbi viidud paljudes ettevõtetes. On organiseeritud eesrindlike kogemuste levitamise koolid materjalide ja

tooraine ratsionaalse kasutamise ning tootmisjäätmete vähendamise alal. Ühiskondlikud kokkuhoiustaabid, komisjonid, grupid ja brigaadid võtsid oma kontrolli alla tooraine arvestuse ja hoidmise ning normatiivide täiustamise ja nendest kinnipidamise.

Ka partei rajoonikomitee juures moodustati ühiskondlik komisjon, kes parimate kollektiivide kogemuste analüüsi ja üldistamise põhjal töötab välja soovitusi kõige erinevamate majandusalastes küsimustes, nagu kokkuhoiurežiimi tugevdamise, tööjõu, materjalide ja elektrienergia kulu vähendamise alal. Abistatakse ka ettevõtete kokkuhoiustaape. Samaaegselt uurivad ühiskondlik komisjon ja rajoonikomitee osakonnad partei-algorganisatsioonides tehtava kasvatustöö vorme ja meetodeid ning üldistavad kogemusi ja annavad neid edasi teistele.

Majandusreformi tingimustes peab iga töötaja teadlikult lähenema ettevõttes toimuvatele sündmustele ja nähtustele, kõike nägema kollektiivi huvide seisukohalt ning silmas pidama riigi huve. Parteioorganisatsioonid, ühiskondlik komisjon ja kokkuhoiustaabid püüavadki inimestele selgitada, kuidas tuleb hoolt kanda kollektiivi huvide eest ning suurendada ettevõtte kasumit.

Juhime partei-algorganisatsioonide tähelepanu eriti ettevõtte tootmis- ja majandusliku tegevuse kõigi külgede põhjaliku analüüsimise vajadusele. Me selgitame konkreetsete näidete varal, millistest elementidest koosneb majanduslik ümberkorraldus, mille poolest ta erineb tootmise planeerimise ja juhtimise vanadest vormidest, kuidas kommunistidel ja majandusjuhtidel tuleb lahendada põhi- ja käibefondide parema kasutamise küsimusi ning ellu viia isemajandamist, kuidas tõsta tootmise ja tööorganiseerimise taset ning parandada juhtimist.

Selleks et õpetada parteioorganisatsioonide sekretäriledele majanduslikku analüüsi, vaatas rajoonikomitee büroo läbi küsimuse tööjõuressursside kasutamisest ettevõtetes. Eelnevalt uuriti arvestatavaid ja varjatud tööajakadusid ning nende põhjusi ja tehnoloogiliste seadmete kasutamist.

Pärast küsimuse igakülgset tundmaõppimist kuulati NLKP rajoonikomitee bürool ära puuvillakombinaadi parteikomitee aruanne selle kohta, kuidas ettevõtte kommunistid võitlevad kaadri volavusega ja tööaja kadude vähendamise eest. Kavandati konkreetsed teed kombi-

naadi majandusliku tegevuse tõhustamiseks, mis lõppkokkuvõttes parandasid töö organiseerimist, vähendasid seadmete seisuaega ja suurendasid masinate töövahetuste arvu. Pärast rajoonikomitee otsust hakkasid kombinaadi juhtijad hoolitsema tööliste elukondlike tingimuste parandamise eest. Tehti lõpp tormamisele töös. Varem võis kakskümmend päeva logelda ja kui viimases dekaadis organiseeriti üleüldine hoogtöö, tuldi plaani täitmisega ikkagi toime. Nüüd jõuab toodang naabertsehhdesse ja ladudesse kogu kuu jooksul ühtlaselt. Sotsialistliku võistluse kokkuvõtteid tehakse nüüd iga päev ning need pannakse koheselt välja. Kombinaadis ühendatakse praegu oskuslikult moraalseid ja materiaalseid stiimuleid. Tootmises silma paistnud töötajaist mitte ainult ei kirjutata välk- või seinalehtedes ega piirduta portree autahvli paigutamise, vaid tingimata premeeritakse teda ka rahaliselt.

Tööjõuressursside kasutamise olukorra arutamisega rajoonikomitee bürool kerkis päevakorda ka palju teisi töötingimuste parandamise ja tootmise tehnilise taseme tõstmisega seotud küsimusi. Nii koostati rajoonikomitee initsiatiivil paljudes ettevõtetes tootmiskultuuri tõstmise kahe aasta plaanid. Nende ellurakendamine parandas märgatavalt olukorda enamikus ettevõtetes, kergendas tööd ja muutis tsehhide välisilmet. Vähenes traumade ja haigestumiste arv ning enamikul tehnoloogilistel operatsioonidel tõusis töötootlus 5—10 protsenti.

Majandusreform seab ettevõtete kollektiivide ette edasilükkamatud ülesanded majandamise tugevdamise ning kõigi tootmisnäitajate parandamise alal. Nüüd on juba ilmne, et ainult otseste kadude ärahoidmisest ei piisa. On vaja otsida võimalusi kõigi tootmisse paigutatud vahendite tootlikkuse tõstmiseks, vabastada seadmed ja tootmispinnad kasulikuks tootmiseks, ühe sõnaga — vähendada kulutusi toodangule. Seoses sellega uurisime rajooni ettevõtetes tootmislike põhifondide kasutamist ning tegime parteiorganisatsioonidele ja majandusjuhtidele ettepaneku rakendada efektiivsuse tõstmiseks kõiki majanduslikke ja tehnilisi meetodeid ning võtta tarvitusele abinõud kasutamata seisvate seadmete realiseerimiseks.

Ettevõtete kommunistid tõmbasid seadmete koormuse kontrollimisele kaasa töölisel, parandasid seadmete hooldamist ja tõstsid tehnoloogiliste liinide võimsust. Palju-

des ettevõtetes moderniseeritakse ning uuendatakse masinaid ja agregaatide ning realiseeritakse liigsed seadmed. Selle tulemusel kasvas Krasnodaris viisaastaku kahe esimese aastaga märgatavalt toodangu väljalase ja suurenes rentaablus.

Sellega seoses tahaksin täpsemalt jutustada portselani- ja fajansitehase «Tšaika» parteiorganisatsiooni kogemustest. Varem tehti seal kogu majandusalane töö ära koosseisuliste töötajate poolt. Nüüd on viimastel aga palju abilisi. Tegelikult abistab neid kogu tehase kollektiiv. Selles seisnebki parteiorganisatsiooni teene. Tema initsiatiivil moodustati majandusliku analüüsi büroo ja säästliku töö brigaadid. Iga kuu analüüsivad aktivistid põhjalikult tehase majanduslikku tegevust ja arutavad seda töölis-koosolekutel.

Tööliste ja teenistujate initsiatiivile toetudes lahendavad tehase juhtijad edukalt kokkuhoiu ja isemajandamisega seotud ülesandeid. Seati sisse tooraine, kütuse ja abimaterjali kulu range normeerimine, kehtestati uus kord arvestuses ja aruandluses ning võeti kasutusele materiaalne ergutamise saavutatud kokkuhoiu eest.

Isemajandamine tõstis kõigi töötajate huvi töötulemuste vastu, tööjõukulu ja tooraine kadude vähendamise vastu. Lühidalt öeldes huvitab töötajaid kõik see, mis mõjutab toodangu omahinda. Seepärast hinnatakse tsehhide ja jaoskondade tööd iga päev. Pidevalt analüüsitakse kulude koostist ja suurust. Kitsaskohad selgitatakse välja operatiivselt ja hoitakse sellega ära häired tootmises. Suhteliselt lühikese ajaga vähenes märgatavalt tooraine kulu valmistoodangu ühe tonni kohta. Esimese sordi toodangu väljalase suurenes 21 protsendi võrra.

Paindub ja omapalgeline materiaalse ergutamise süsteem on välja töötatud kalevikombinaadis. Siin võeti arvesse seda, et tooraine osatähtsus valmisriide omahinnas moodustab 95 protsenti. Seepärast saavad töölised iga liiki tooraine jäätmete vähendamise eest kindlat lisatasu 8—10 protsendi suuruses põhitöötasust. Inimesed on materiaalselt huvitatud tooraine kokkuhoiust, mille tulemusena tõuseb pidevalt esimese sordi kauba osatähtsus ja kasutatakse paremini ära jäätmekäitlust. Igas kuus hoitakse kokku 250—300 tuhande rubla eest materjale. Varem läks see kõik kaduma ning kanti valmistoodangu omahinda.

Visalt otsivad teid materiaalse huvi tõstmiseks veo-

kulude alandamise vastu autotranspordikolonnide parteiorganisatsioonid. Töötasu sõltub siin nüüd transpordivahendite koormamise astmest ja avariideta tööst. Automajandite kõigile jaoskondadele on kindlaks määratud isemajandamise näitajad. Tahaks rõhutada, et kui kehtestati uus arvestuse kord ja iga üle plaani liinile saadetud auto eest hakati maksma töötasu kõrgendatud hinde järgi, suurenes pargi tehnilise valmisoleku koefitsient korrapealt 3,3 protsendi võrra. See võimaldas vedada üle plaani umbes 150 000 tonni veoseid ja tunduvalt alandada tonn-kilomeetri omahinda.

Kokkuhoiuabinõude hulgas on tähtis koht tehnoloogiliste protsesside ja operatsioonide täiustamisel. Seepärast jälgivad parteiorganisatsioonid teaduse saavutuste ja eesrindliku tehnika kiiret juurutamist tootmisse, mis aitab vähendada materjalide, tooraine ja elektrienergia kulu ning kadusid praagist. Võetakse tarvitusele abinõusid väljalastavate pooltoodete ja detailide kvaliteedi tõstmiseks. Sel eesmärgil õpitakse tundma ja propageeritakse saraatovlaste algatust. Mõnedes ettevõtetes lastakse defektideta toodangut välja juba üle 60 protsendi. Paljudel töölistel on õigus isiklikult märgistada tooteid ja need üle anda ilma tehnilise kontrollita.

Peremehelik suhtumine materiaaletesse väärtustesse on nüüd saanud peamiseks kriteeriumiks, mille järgi hinnatakse töötajate suhtumist töösse. See leiab konkreetset kajastamist ka tootmiskollektiivide sotsialistlikes kohustustes. Kokku hoitakse iga operatsiooni juures ja igal töökohal. Paljud töölistel võtsid individuaalsed kohustused ja avasid isiklikud kokkuhoiuarved ning hoolitsevad igati materiaaletes kulutuste ja töökulu vähendamise eest. Võistluse kokkuvõtete tegemisel arvestatakse nüüd seda kui üht kõige tähtsamat näitajat.

Suure Oktoobri viiekümnendal aastal toimus meie rajoonis kokkuhoiuvalane ülevaatus. Selle ülesandeks oli töötajate edasine kaasatõmbamine tootmisreservide väljaselgitamisele ja nende kasutuselevõtule, ettevõtete rentaaluse edasise kasvu kindlustamine ning kokkuhoiurežiimi kehtestamine kõigis tootmisloikudes.

Ülevaatus õigustas meie lootusi. Heaks tõendiks selle kohta on järgmine fakt. Raudbetoontoodete trusti «Kavkazenergostroi» parteiorganisatsioon tegi ülevaatus ajal kindlaks, et raudbetoonkonstruktsioonide sõrestike valmis-

tamisel läheb vanarauaks palju lühikesi, kuid mujal kasutatavaid armatuurterase tükke. Tehti majanduslik arvestus, mis näitas, et kulutused nendest tükkidest vajaliku pikkusega varbade keevitamisele on väiksemad kui uue metalli maksumus. Jaoskonda paigutati vastav keevitusseade ja terasetükid kasutati ära. See võimaldas tehasel kokku hoida kuni 80 tonni suure vastupidavusega terast aastas.

Niisuguseid reserveid leidmise näiteid võib tuua väga palju.

Meie ettevõtete kollektiivid hakkasid tootmisülesannete läbiarutamise järel koostama majandusliku arengu plaane. Nendes nähakse ette konkreetset abinõud töövõtete ratsionaliseerimiseks, tööaja ja tooraine kokkuhoidmiseks iga operatsiooni juures, põhi- ja abimaterjalide kulu vähendamiseks ning tööriistade säilivuse pikendamiseks. Need perspektiivplaanid võimaldavad kollektiividel hinnata oma jõudu ning kindlaks määrata kokkuhoid ja selle eest peetava võitluse reaalsed piirid.

Ettevõtete kogemused, mis uue süsteemi järgi töötavad, näitavad veenvalt, et ükski insener, tehnik ega tööline ei saa praegu läbi ilma põhjalike majandusalaste teadmisteta. Isemajandamine haarab nüüd kõiki tootmise lõike. Igaüks, kes võtab osa materiaalsete väärtuste loomisest, puutub paratamatult kokku vajadusega pidada arvestust ning analüüsida töö tulemusi tootmise majandusliku efektiivsuse tõstmiseks. Seda arvestades otsustas rajoonikomitee taotleda, et kahe aasta jooksul omandaksid kõik tööstusettevõtete töötajad majandusalaste teadmiste miinimumi. Praegu töötavad ettevõtetes majandusalaste teadmiste ringid, seminarid ja koolid. Partei- ja majandusaktiivi jaoks loodi rajoonikomitee juures alaliselt tegutsev majandusalane seminar. 220 kommunistliku töö koolis toimuvad koos partei majandusalaste otsuste tundmaõppimisega ka praktilised tööd majandamise eesrindlike kogemuste omandamiseks.

Laialdaselt organiseeritud majanduslik õppus aitas kollektiivide tähelepanu koondada kokkuhoiu küsimustele ning praktiliselt saavutada kokkuhoidu.

Rahvahulkade initsiatiivil rajanev ja leninlikel sotsialistliku majandamise printsiipidel põhinev majandusreform tõestab veenvalt oma määratu suuri eeliseid ja avab rikkalikud perspektiivid. Nüüd sõltub nende edu pal-

jus sellest, kuidas parteiorganisatsioon oskab tõsta tööliste huvitatust ettevõtte ökonomika tugevdamise vastu. Seepärast olid ja on töötajates kokkuhoidlikkuse tunde kasvatamise ning range kokkuhoiurežiimi küsimused kogu rajooni parteiorganisatsiooni tähelepanu keskpunktis.

## MAJANDUSREFORM JA KOLLEKTIIV

Parteiorganisatsioonide üheks tähtsamaks ülesandeks tööstuses on majandusreformi elluviimine, mis, nagu öeldakse NLKP Keskkomitee teesides «50 aastat Suurt Sotsialistlikku Oktoobrirevolutsiooni», kajastab sotsialistliku majandamise muutunud tingimusi, tänapäeva sotsialistliku tootmise kasvanud ulatust, selle struktuuri kvalitatiivseid muudatusi ja teaduslik-tehnilise revolutsiooni nõudeid.

Tingimused on aga tõepoolest muutunud. Brjanski oblastist on saanud kõrgesti arenenud tööstuspiirkond. Nõukogude võimu aastatel on tööstuse kogutoodang kasvanud oblastis 60-kordseks.

Vähem tähtsad ei ole ka toimunud kvalitatiivsed muutused. Tehastes kasvab toodete arv. Uha rohkem mehhaniseeritakse ja automatiseeritakse tööprotsesse ning täiustatakse tootmistehnoloogiat. Ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõstmisel annavad suure panuse leiutajad ja rationaliseerijad.

Brjanski oblasti tööstusele on iseloomulikud samad sügavad arenguprotsessid, mis toimuvad kogu Nõukogude Liidu tööstuses. Selle arengu aluseks on töötajate loov initsiatiiv, mida parteiorganisatsioonid igati toetavad ja arendavad. See initsiatiiv avaldub kommunistlikus töös-suhtumises, tootmise komplekses mehhaniseerimises ja automatiseerimises ning seadmete parema kasutamise liikumises ja paljudes teistes loovates algatustes.

Oblasti töötajad täitsid edukalt nõukogude võimu 50. aastapäeva auks võetud kohustused. Sotsialistliku võistluse käigus kerkis esile tuhandeid uusi kommunistliku töö eesrindlasi.

Tootmiskollektiivide edusammud löid suurepäraseid eeldused majandusreformi läbiviimiseks.

Parteiorganisatsioonid tõtsid organiseerimis- ja ideelise kasvatustöö taset. Nende tähelepanu keskpunktis on nüüd kollektiivide mobiliseerimine kõigi tootmisreservide paremale kasutamisele ja tootmise efektiivsuse tõstmisele.

See on mitmekülgne ja keeruline töö. Selleks et igaühes kasvatada riiklikku suhtumist oma töösse, tuleb kasvatustööd ning majandusalaste teadmiste propagandat teha väga kannatlikult ja asjatundlikult. On vaja õieti kasutada moraalsete ja materiaalsete stiimulite süsteemi, tugevdada sotsialistlikku töödistsipliini ning oskuslikult kasutada töötajate initsiatiivi ja kogemusi.

Enamik ettevõtete töötajatest on kõrgesti distsiplineeritud inimesed, kes ilmutavad initsiatiivi ja seavad esiplaanile ühiskondlikud huvid. Siiski pole, ausalt öeldes, kõik sellised. On inimesi, kes kuidagiviisi täidavad plaani ja kes töötavad seepärast, et meil on maksev põhimõte «Kes ei tööta, see ei söö». Nad on distsiplineeritud just niivõrd, kui on vaja, sest distsipliini rikkumise eest on ette nähtud karistus.

Mida sellistega peale hakata? Vastus on üks — kasvatada, kasutades selleks kõiki meie käsutuses olevaid vahendeid. Peab rõhutama, et majandusreform annab laialdased võimalused majanduslike ja moraalsete stiimulite tõhusaks rakendamiseks.

Selle mõtte kinnituseks toome näiteid meie ettevõtete parteiorganisatsioonide tegevusest. Klintsõ Oktoobrirevolutsiooni-nimelise vabriku tööliste Anatoli P-le ja Dimitri D-le ei antud karistuseks oma kohustustesse hooletu suhtumise eest kolmepäevast lisapuhkust. Kogu kollektiivile anti, aga neile öeldi ära. Veel võeti neilt ära õigus kauba ostmiseks järelmaksuga. Vabrikus on kehtestatud kord, et niisuguseid tõendeid antakse ainult eesrindlikele töölistele. Loodritel, praagitootjatel ja töölt põhjusega puudujatel ei ole õigust tehase usaldusele ega sellisele materiaalsele kindlustatusele, nagu seda on eesrindlikul töölisel.

Eesrindliku tööliste õigus usaldusele, lisapuhkusele ja parematele elukondlikele tingimustele avab laialdased võimalused iga kollektiivi monoliitsuse tugevdamiseks, inimeste kasvatamiseks ja kõrgema tööviljakuse saavutamiseks. Selles õiguses on edukalt ühendatud moraalsed ja materiaalsed stiimulid, mis majandamise uutes tingimustes peavad toimima häireteta.

Majandusreform annab võimaluse veelgi täielikumalt ellu viia sotsialistliku ühiskonna põhimõtet «igaühelt tema võimete järgi ja igaühele tema töö järgi».

Vabriku parteiorganisatsioon mitte ainult ei selgita, vaid loob igaühele ka vajalikud tingimused kõrge töötötlikkuse saavutamiseks, tsehhide ja osakondade isemajandamiseks ning materiaalsete väärtuste kokkuhoidu ergutavate töötasusüsteemide rakendamiseks.

Efektiivne ja kõikehõlmav isemajandamine näitab veenvalt kõigile, et eesrindlikule töötajale tagatakse nüüd materiaalsed ja moraalsed eelised, mida hooletud töötajad kasutada ei saa. Muidugi võib mõningasel osal töötajatest, kes ei ole veel vabanenud mineviku iganditest, nendes tingimustes tekkida püüdlus kerge teenistuse ja «pika» rubla tagaajamise järele. Seda tuleb silmas pida ja moraalsete tegurite, moraalse stimuleerimise ning kasvatustöö osa suurendada. Nii vabriku kommunistid toimivadki. Eesrindlased on tehases lugupeetud. Võistlejate igast uuest saavutusest saavad teada kõik töölised. Abistab leidlik näitlik agitatsioon. Nähtavale kohale vabriku hoovis on välja pandud stend, kuhu iga päev paigutatakse andmed sotsialistliku võistluse käigu kohta. Stendil näidatakse, kui palju valmistati toodangut ning misugune oli töö- ja masinate tootlikkus.

Värviküllaselt kujundatud kõrvalstendil on näha, kes kõige paremini täidab isiklikke sotsialistlikke kohustusi. Stendile on paigutatud eesrindlike kangrute, ketrajate ja aparaaditöölise perekonnanimed ja toodud nende töö tulemused. Kogu kollektiiv saab teada, kuidas töötavad vabriku kõik alljaotused ja kes annab suurema panuse ühisesse üritusse.

Nii aitab näitlik agitatsioon ergutada ja välja tõsta tööinimesi ning mõjutada mahajääjaid.

Vabriku agitaatorid selgitavad töölistele konkreetsete näidete varal, kuidas igaühe töö tugevdab meie kodumaa võimsust ja hüvangut ning millist kahju teeb ühiskonnale, oma kollektiivile ja endale see, kes töötab hooletult. Agitaatoritelt saab kollektiiv koheselt teada, kes segab tema sotsialistlike kohuste täitmist. Ja ta ei andesta tootmisvõi töödistsipliini rikkujatele, jätab hooletud ilma materiaalsetest hüvedest, viib madalamale töökohale, ei anna preemiat, viib puhkuse suvelt üle talvele jne.

Tahaks veel kord rõhutada, et ei tohi arvata, nagu

oleksid materiaalsed stiimulid kollektiivi kasvatamisel nüüd ainutähtsad. Faktid näitavad, et moraalne mõjutamine annab sageli suuremat efekti kui materiaalne. Toome ühe paljudest näidetest.

Ketrajate brigadir A. P. käitus näotult. Ei piirdunud ainult materiaalse karistusega, kas või süüdlase progressiivtasu äravõtmisega, siis oleks kollektiivist vaevalt keegi olnud selle vastu, vaid brigaadilt võeti ära kommunistliku töö kollektiivi nimetus. See ajas kõik ärevile. Tsehhi tööliised tulid ametiühingu vabrikukomiteesse ja palusid otsus tühistada. Toimus otsekohene ja õpetlik jutuaajamine. Otsus jäi jõusse. Brigaadile sai aga veel sügavamalt selgeks põhimõtte «üks kõigi eest, kõik ühe eest» olemus.

Parteiorganisatsioon püüab igal juhul ühendada inimeste moraalse ja materiaalse mõjutamise vorme. Iseäranis suurt tähtsust omistab ta sellistele moraalse mõjutamise teguritele, nagu seda on võistluse eesrindlaste austamine, töökuulsuse õhtute korraldamine ning kohtumised vabriku parimate tööliste ja tootmise veteranidega.

Majandusreformi läbiviimise perioodil hakkasid Brjanski ettevõtete kommunistid aktiivsemalt lahendama nende ees seisvaid ülesandeid, tugevdasid veelgi oma sidemeid rahvahulkadega ja saavutasid nende aktiivse osavõtu tootmise täiustamisest. Kõigile töötajatele sisendatakse huvi konkreetse tööstusökonoomika vastu ja täiendatakse juhtiva kaadri majandusalaseid teadmisi. Majandamisoskusi täiendavad kõik tootmiskollektiivid. Paljud tehaste ja vabrikute töötajad võtavad osa sisemiste reservide väljaselgitamisest.

Brjanski Põllumajandusmasinate Tehase kollektiivis korraldati huvitav ankeet, milles küsiti: «Mida on vaja muuta tehases, tsehhis ja igal töökohal, et saada suuremat majanduslikku efekti ning kindlustada riigi, ettevõtte ja iga töötaja huvide parem ühendamine? Vastuseks sellele saadi kollektiivilt üle 600 ettepaneku, mis olid suunatud tootmise efektiivsuse tõstmisele. Tuli moodustada spetsiaalne komisjon tehase juhtivatest spetsialistidest ning kõik need ettepanekud hoolikalt läbi vaadata. Väärtuslikumad nendest võeti iseseisva osana ettevõtte organisatsioonilis-tehnilisse plaani ja on kuni täieliku elluviimiseni parteiorganisatsiooni pideva kontrolli all.

Oskuslikult mobiliseerib kollektiivi majandusreformi põhiliste ülesannete lahendamisele Tööpunalipu ordeniga

autasustatud Brjanski Masinaehitustehase parteikomitee. Tehas toodab võimsaid aeglaste pööretega laevade diiselmootoreid. Nende valmistamine nõuab teravat tähelepanu. Vajadus niisuguste diiselmootorite järele kasvab riigis pidevalt ja selleks, et täielikumalt rahuldada rahvamajanduse nõudmisi nendele, tuleb parteikomiteel teha kollektiivis suurt tööd.

Laevade diiselmootorite tootmise suurendamise probleemidele pühendati spetsiaalne partei- ja majandusaktiivi nõupidamine. Sellele eelnes suur ettevalmistustöö parteikomitee poolt ja mis oli suunatud sisemiste reservide väljaselgitamisele ning mobiliseerimisele. Aktiivi otsused võeti parteikomitee kasvatus- ja organiseerimistöo aluseks. Parteikomitee jälgib tähelepanelikult diiselmootorite tootmise käiku, iga tsehhi ja iga parteiorganisatsiooni tööd ning püüab neid õigel ajal abistada.

Tootmiskollektiivi võitlusvõime sõltub paljus tema juhtijatest. Seepärast tuli nendes diiselmootorite valmistamise tsehhides, mis töös pidevalt jäid maha, tugevdada parteilist ja majanduslikku juhtimist ning läbi viia rida organisatsioonilisi ja tehnilisi üritusi. Kvalifitseeritud kaadriga tugevdati ka tootmisjaoskondi. Nüüd on diiselmootorite monteerimiseks õigeaegselt kohal kõik vajalik. Reas jaoskondades, millised varem pidevalt monteerimist takistasid, õnnestus ilma suuremate kuludeta detailide muude toodete väljalaset suurendada 2—3 korda.

Majandusreform suurendab nõudlikkust võistlusest osavõtjate vastu ja juhatab kätte, kuidas kõiki tootmisreserve paremini kasutada ning tööd teaduslikult organiseerida. Rahvamajanduse planeerimise ja juhtimise uued meetodid teevad võistluse senisest sisukamaks ja soodustavad töötajate initsiatiivi. Seepärast ei ole juhus, et Brjanski oblasti ettevõtetes on viimasel ajal tehtud rida tähelepanuväärseid algatusi, mis on suunatud kõrgete majanduslike näitajate saavutamisele.

Partei- ja ametiühinguorganisatsioonid juhinduvad rangelt sellistest leninlikest võistluse juhtimise põhimõtetest nagu avalikkus, tulemuste võrreldavus ja paremate kogemuste levitamine.

Veel hiljuti ei arvestatud depoos Brjansk-II võistluse kokkuvõtete tegemisel täielikult veduribrigaadide töötingimusi. Tähendab, vedurijuhid, kes vedasid koosseise vähem keeruka profiiliga teedel, osutusid soodsamates tingimus-

tes olevaiks. Neil oli ka töötotlikkus kõrgem ja kütuse kokkuhoid suurem. Sellises olukorras oli raske rääkida tulemuste objektiivselt võrdlemisest ja täpselt määratleda nende mõju depoo tööle.

Parteikomitee ja ametiühingu kohalik komitee tegid selles osas tõsiseid muudatusi. Nende ettepanekul määrasid ökonomistid täpselt kindlaks iga teejaoskonna ning iga tööliigi iseloomu. Vastavalt sellele hakati vedurijuhtidele ülesandeid määrama. Selle tulemusena ei ole enam soodsaid ja mittesoodsaid reise. Võistluse näitajad muutusid rohkem võrreldavateks. Varem ei võtnud sotsialistlikust võistlusest osa kõik depoo töötajad. «Raske on,» rääkisid nad, «võistelda nendega, kes töötavad paremates tingimustes.» Nüüd on pilt järsult muutunud. Kollektiivis tugevnes novaatorluse vaim, laienesid loovad otsingud ja võistlusest võtavad osa kõik. Praegu on depoos kõigil võistlejail oma «viisaastaku isiklikud arved», kusjuures neid peetakse suure täpsusega.

Depoo töötajad arvavad õigesti, et kui neil ei oleks olnud niisugust ranget teaduslikku lähenemist kohustuste väljatöötamisele, nende kontrollimisele ja täitmise arvestamisele, siis ei oleks olnud võistlus andnud nii häid tulemusi. Nüüd aga tugevdab võistlus ettevõtte ja järelikult ka kogu kollektiivi rahanduslikku olukorda ning suurendab tööliste isiklikku huvitatust nii enda, kui ka oma seltsimeeste töötulemuste vastu.

Ei ole juhuslik, et paremini mobiliseeritakse reserve nendes ettevõtetes, mis on juba uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üle viidud.

Kuidas paremini kasutada põhi- ja käibefonde? Kuidas väiksemate kulutustega anda rohkem toodangut? Need on küsimused, mille lahendamine muutub peamiseks uuel süsteemil töötavates ettevõtetes, võistlusest osavõtjate kohustustes ja parteiorganisatsioonide tegevuses.

Hoolitsus tootmise majandusliku efektiivsuse tõstmise eest on paratamatult seotud töö teadusliku organiseerimise plaanide väljatöötamise ja elluviimisega. Ettenägelikud majandusmehed mõistsid väga ruttu, et see ei ole mitte moeasi, vaid aja tungiv nõue. Töö teaduslikus organiseerimises nägid nad paljude raskuste võitmise vahendit ning tööviljakuse tõstmise võimsat hooba. TTO kompleksplaan realiseeritakse edukalt Bežitsi terasetehases ning Brjanski masinaehitus-, auto- ja fosforiiditehas-

tes. Ja kõikjal soodustab see töötotlikkuse ning toodangumahu kasvu.

Esiialgu teeb TTO meie oblasti ettevõtetes alles esimesi samme. Töösse ei ole lülitunud veel teaduslikud asutused. Ka kohalikud parteiorganisatsioonid ei tegele sellega igal pool. Ometi väärib töö ja juhtimise ning sotsialistliku võistluse teaduslik organiseerimine reformi tingimustes kõige suuremat tähelepanu.

Praegu areneb meil laialdane võistlus loosungi all: «Viisaastak ennetähtaegselt — 7. novembriks 1970. a.!». Kogu ideoloogiline ja organiseerimistöo rahva hulgas on suunatud sellele, et kinnitada poliitilist ja tööalast entusiasmi, mille kutsus esile Nõukogude võimu 50. aastapäeva ja V. I. Lenini 100-nda sünni-aastapäeva tähistamine.

«See on meie viisaastak, ta on meie jaoks!» — neid sõnu kuulsin ma ühel tööiskoosolekul. Selles lühikeses lauses on täpselt väljendatud nõukogude inimeste suhtumine partei poolt välja töötatud riigi majanduse ja kultuuri arengu programmi. Parteiorganisatsioonid toetavad igati võistlusest osavõtjate initsiatiivi ja taotlevad kommunistliku ühiskonna ülesehituse ülesannete edukat lahendamist rahvamajanduses.

S. KARNAUHHOV  
NLKP Irkutski Oblastikomitee  
tööstuse ja transpordi osa-  
konna juhataja

## JUHTIVA TÖÖTAJA SILMARING

Kord puhkes NLKP Irkutski Oblastikomitee osakondade parteikoosolekul huvitav vaidlus: milline on parteitöötaja osa käesoleva majandusreformi läbiviimisel? Loomulikult erutas suur ja uus üritus meid kõiki. Tahtsime selle ülesandega võimalikult paremini hakkama saada. Oli vaja välja töötada omapoolne lähtekoht probleemide lahendamiseks, mille püstitasid uued majandamise tingimused. Kui nüüd meenutada seda mällu sööbinud jutuajamist, kerkib mälestustes üha selgemini esile küsimuse teravik, mille ümber kommunistide mõte tegelikult «keerles»: milline on tänapäeva parteitöötaja majandusalane silmaring?

See küsimus ei tekkinud muidugi mitte juhuslikult. Reform erineb kõigist eelmistest ümberkorraldustest selle poolest, et põhiline juhtimise raskus kandub nüüd administratiivsetelt hoobadelt majanduslikele. See asjaolu nõuab aga meilt, parteitöötajatelt, konkreetse majandusteaduse, oskust sisse viia uut parteitöö vormidesse ja meetoditesse ning meie juhtiva partei- ja majanduskaadri ettevalmistamise süsteemi.

Ei ole saladus, et parteitöötajale vaadatakse sageli kui inimesele, kes teab kõike ja on võimeline vastama peaaegu kõigile küsimustele, mis tänapäeval töötajaid erutavad. Kes ja missuguste küsimustega küll meie poole ei pöördu! See annab tunnistust suurest lugupidamisest, mille meie partei on võitnud rahva igapäevase ja omakasupüüdmatu teenimisega. See räägib ka sellest, et parteitöötajaid peetakse võimelisteks orienteeruma mistahes küsimustes. Seejuures on nad põhiliselt kõik reakommunistide hulgast edutatud töötajad, endised töölised, talupojad ja rahvamajanduse spetsialistid. Nemad, nagu kõik inimesedki, ei saa olla kõiketeadjad. Siiski ei saa jätta vastamata küsimusele, mida esitab elu ise, millega meie poole pöörduvad töötajad.

Kuigi me palju räägime uudsest parteitöös, on selle põhimõtte ikkagi leidnud kinnitust poole sajandi jooksul saadud organisatsioonilise ja poliitilise töö kogemustes. Tänapäeval ei ole vananenud, vaid omandab veelgi suurema tähtsuse väide, et kui meie kaadrid täielikult valdaksid marksistlik-leninlikku teooriat, hästi orienteeruksid kõigis poliitilise ja konkreetse ökonoomika küsimustes ning oskuslikult kasutaksid ühiskonna arenemise seadusi, siis oleks üheksa kümnendikku meie probleemidest lahendatud edukalt.

Võtame majandusreformi.

Ilma marksistlik-leninliku teooria majanduslike aluste sügava tundmiseta on raske mõista selle seaduspärasusi, elulist vajalikkust ja, ma ütleksin isegi, möödapääsematust. Ilma selleta on samuti raske aru saada, mispärast seal, kus varem oli teinekord küllalt ametiseisundist, nõutakse tänapäeval teadmiste autoriteeti. Just nimelt marksistlik-leninliku teooria majanduslike aluste vähese tundmise tõttu arvavad mõned juhtijad, et reform on järjekordne kampaania. «Oleme palju üle elanud ja elame ka selle kuidagimoodi üle,» arutavad nad ja töötavad vana viisi edasi.

Tänapäeval on raske ette kujutada parteitöötajat, kes võiks toime tulla, tundmata töö teadusliku organiseerimise aluseid, tööstusökonoomikat, teaduse ja tehnika uusi saavutusi selle oblasti või rajooni juhtivais rahvamajandusharudes. Ka elu ise näitab, et mistahes probleemi edukas lahendamine, olgu see siis majanduslikku või poliitilis-kasvatustlikku laadi, sõltub eeskätt parteitöötaja silmaringi avarusest ja teadmiste mitmekülgsusest.

Näiteks muutus viimastel aastatel põhjalikult Ida-Siberi raudtee ettevõtete tehniline seisukord. Andis tunda paljude noorte, energiliste ja mõtleivate spetsialistide tulek juhtivale tööle. Parteiorganisatsioonid tegid suurt tööd nendes novaatorluse, loova initsiatiivi, ettevõtlikkuse ja vastutuse kasvatamisel. Kõigi nende küsimuste süstemaatiline ja sihikindel arutamine partei oblastikomitees ning seejärel ka ettevõtete parteikomiteedes aitas meil suunata raudteelaste jõupingutused kogu meie maa raudteel leiduva uue ja eesrindliku juurutamisele.

Teatavasti kasvavad inimesed kiiremini praktilisel töö, kus nad puutuvad vahetult kokku suurte ja keeruliste probleemidega. Majandusmeeste ja tehnilise juhtkonna kasva-

tamisel aitame neil alati kindlaks määrata antud konkreetse ajajärgu peamise ülesande. Selleks peab olema ülesanne, mille lahendamisele tuleb kaasa tõmmata kõik töötajad, tõstes nende huvitatust.

Sellisteks probleemideks olid viimastel aastatel meie raudteelastel raudtee täielik elektrifitseerimine ning vaguni- ja vedurimajandite rekonstrueerimine.

Praegu me suuname raudteelasi põhjalikult parandama olukorda vagunipargi remondi ja eksploatatsiooni alal, mis on raudteetranspordi kõige nõrgem lüli. Vagun on liikvel ainult 35,6 protsenti tema üldisest kasutusel olevast ajast. 38,4 protsenti seisab see vahejaamades ja tehnilise ülevaatuse punktides ning 26 protsenti ajast laadimisoperatsioonidel. Parem ei ole olukord ka veerevkoosseisu remontimisega. Kui vaguni depoo remondiks depooos kulub vahetult umbes 7 tundi, siis tema lahtihaakimiseks ja etteandmiseks läheb 15 tundi. Umbes 11 tundi läheb kaduma vaguni seismisel depooos. Kõige halvem ei olegi veel, et vagun seisab. Häda on hoopis selles, et kõik peavad seda normaalseks. Normatiivide kohaselt võib vaguni jooksvale remondile meie raudteel kulutada 24,3 tundi, kuid ainult 3 tundi kuulub sellest remontijatele.

Väljakujunenud suhtumise murdmisest, normide ja sealhulgas ka vagunite teenindamise tehnoloogia läbivaatamisest algaski töö vagunimajanduse täiustamise alal. Meil tuleb ülaltoodu ametkondlikust probleemist muuta kõigi meie raudteetöötajate tegevuse peasuunaks. Teaduse ja tehnika transpordialaste uusimate saavutuste efektiivne kasutamine, igapäevase parteikontrolli läbimõeldud süsteem — need on nõuded, mida me esitame raudteelastele-kommunistidele ja kõigile transpordi alal töötajatele.

Täna on juba võimalik rääkida ümberkorralduste tulemustest. Heidame pilgu veduridepoodesse. Väliselt ei ole enamik nendest kuigi suuri muutusi läbi teinud. Kõik nad paiknevad vanades, koos Siberi raudteega (70 aastat tagasi) ehitatud hoonetes. Tarvitseb aga sisse astuda Irkutski või Nižneudinski depooosse. Hoolikalt läbimõeldud tööpinkide paigutus, tsehhide ja seadmete meeldiv värvitoon, mugavad maitsekad kapikesed ja riiulid tööriistade jaoks, mis orgaaniliselt kuuluvad interjööri juurde ja kerged vitriinid — kõik see rõõmustab silma. Lisage veel elektrivedurite remondi võrkgraafikute hästi laabuv süsteem, toodangu defektideta üleandmine esimesel esitami-

sel ja rütmiline töö. Kõiges on tunda tootmise- ja partei-juhtide laia silmaringi, kõrget tehnilist kultuuri, tõelist kommunistlikku asjalikkust ja hoogu ning kommunistlikku suhtumist töösse ja kollektiivi.

Õeldut võib väljendada ka objektiivses arvude keeles. Nižneudinski depoo lühenes elektrivedurite tõsteremondis oleku aeg normides ettenähtud 9 ööpäeva asemel 4,5 ööpäevani. Tööprotsessis korrigeeritud remondi võrkgraafik aga näeb ette viia remondi kestus 4 ööpäevale. Kõigi abinõude rakendamine vedurite tehnilise seisukorra parandamiseks annab võimaluse suurendada remontide vahelist läbisõitu ja saada üle miljon rubla kokkuhoidu aastas.

Selletaolisi näiteid võib tuua ka mujalt.

Peaaegu 30 aastat töötab trustis «Tšeremhovugol» kaevandusülemana P. Matsovkin, reibas, energiline ja mitmekülgne inimene. Tema poolt juhivat kaevandust tuakse alati näiteks kui eesrindlikku ettevõtet. Esimesena trustis võttis ta kaevanduses kasutusele metalltoetuse. Kõigi uute töösüsteemide ja uute söekombainide proovimine tehakse alati ülesandeks tema kaevandusele. Kui P. Matsovkin viidi üle mahajäänud kaevandusse, et selle tööd parandada, võeti ka seal kasutusele liikuvad kaevandamiskompleksid ja teised uued masinad ning läbindamise tempo kasvas kõrgeimaks trustis.

Milles on siis saladus? Selles, et kommunist Matsovkin jälgib süstemaatiliselt erialast ja poliitilist kirjandust, õpib tundma nii tehnikat kui ka tööstusökonoomikat. Ta on pidevalt kursis kõigi kodu- ja välismaiste päevasündmustega. Tahtejõulise ja haritud juhtijana on ta oma arukate nõuannete ja korraldustega, tähelepanelikkuse, otsekohesuse ja organisaatoritalendiga võitnud kaevurite juures kadestusväärse lugupidamise.

Veel üks näide. Irkutski Geoloogia Valitsuse ühe suurima, Mamsko-Tšuisi ekspeditsiooni ülemaks on M. Grozin. Ta on majandusteadlane ega oma geoloogilist eriharidust. Siiski tundub, et enamik neist, kes temaga töö asjus kokku puutuvad, seda ei märka. Tema laialdased teadmised geoloogiateaduse ning geoloogiliste uurimistööde praktika ja organiseerimise alal on hämmastamapanevad. Tema initsiatiivil võeti vilgukivi soonte otsimisel ja uurimisel kasutusele uusimad meetodid. Ekspeditsioon, mida ta juhatab, puurib kogu ministeeriumi ulatuses kõige enam teemandeid. Ta on kollektiivi kogenud

juhtija ja, nagu meie pool räägitakse, elav näide «inimlike suhete» osavast kujundajast. Grozin armastab karmi maanurka, kus ta töötab ja armastab ning hindab inimesi. Uhtegi küsimusse ei suutu ta formaalselt või ükskõikselt. Talle on võrdselt huvitavad uus raamat ja kaasaegne puurmasin, akadeemiline teater ja ekspeditsiooni kunstiline isetegevus.

Matsovkin, Grozini ja paljude teiste kommunistide novaatorlus ning pidevad loovad otsingud on näitlikuks õppetunniks nendele, kes varakult endid juba «vanade» hulka arvavad või kes oma paljuaastase töö tulemusena omandatud kogemusi peavad kõigutamatuteks ja eksimatuteks.

Tuues eeskujuks vanema põlvkonna parimaid esindajaid kasvatab partei oblastikomitee hoolikalt juhtijate noorte generatsiooni. Selleks on meil välja kujunenud terve ettevalmistuse süsteem, mis võimaldab välja selgitada ja arendada inimese andeid.

Selleks et täielikumalt kasutada vanema põlvkonna kogemusi ja noorte töötajate esialgu veel praktikas kinnistamata teadmisi, organiseerib oblastikomitee pidevalt ühtede kogemuste ja teiste teadmiste arukat ühendamist. Nii näiteks töötavad Bratski Hüdroelektrijaama Ehitusvalitsuses koos kogenud hüdroehituste püstitajatega noored spetsialistid. Viimased on end näidanud väga heast küljest. Peaaegu sama võib tähele panna masinaehitustehastes, Ida-Siberi Raudtee Valitsuses ja geoloogide juures.

Töötaja loomingulise kasvu jaoks omab suurt tähtsust eesrindlike kogemuste tundmaõppimine, nendega kohepeal tutvumine ning sugulasettevõtete, aga samuti ka teiste majandusharude ettevõtete külastamine. Ettevõtete uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile üleviimise kogemuste tundmaõppimiseks sõitsid trustide «Lenzoloto» ja «Mamsljuda» töötajad Norilskisse. Koršunovo rikastuskombinaadi töötajad külastasid Krivoi Rogi, kuna meie alumiiniumitootjad käisid Volgogradis ja Novokuznetskis.

Arusaadavalt tuleb kõiki kogemusi rakendada loovalt. Igal majandusrajoonil ja oblastil on oma spetsiifika konkreetsed ülesanded, mille lahendamisele parteiorganisatsioonid suurt tähelepanu osutavad. Töösuundade ja -meetodite pime kopeerimine ei anna alati oodatud efekti.

Leningradi, Lvovi ja teiste linnade parteiorganisatsioonid peavad oma otsingute tähtsamaks suunaks kollektiivide sotsiaalse arengu kompleksplaan. Ka meie jaoks on see töö kasulik. Terava tööjõupuuduse, Siberi tootlike jõudude kiirendatud arengu ja uute ettevõtete pideva käikulaskmise tingimustes on siberi kommunistide ülesandeks uute käitiste kiire käikulaskmise, uute tootmis-kollektiivide formeerimise ja kasvatamise ning töoviljakuse kasvu küsimused. Parteilise juhtimise meisterlikkus seisneb oskuses kindlaks määrata oma tegevuse peamine suund antud konkreetsetel perioodil.

Töötaja silmaringi kujundamisel omavad esmajärgulist tähtsust tema isiklikud omadused — kutsumus, harastused, teadmishimu ning oskus õieti kasutada oma tööja puhkeajaga. Teadmishimuline ja algatusvõimeline inimene leiab alati võimalusi oma teadmiste rikastamiseks.

Samal ajal kui me räägime oma kasvatusalastest üritustest, ei saa lubada, et kaadri teadmiste täiustamise protsess kulgeks stiihiliselt. Paljudel töötajatel ei ole piisavalt aega oma teadmiste täiendamiseks. Paljude juhtivate töötajate ülekoormus on kõigile teada. Pealegi on omal käel omandatud teadmised osalt pealiskaudsed ja katkendlikud.

Nagu teada, tegi meie partei palju selleks, et luua kindel kaadri kvalifikatsiooni tõstmise süsteem. Viiekümnendate aastate lõpul otsustati aga majandusharude alusel loodud kvalifikatsiooni tõstmise akadeemiad ja kursused ära kaotada.

Kaadri kvalifikatsiooni tõstmise süsteemi luuakse praegu uuesti. Tahaks, et ta ei kopeeriks lihtsalt vana, ega kordaks ülikoolis läbivõetut, vaid vastaks nõuetele, mis esitatakse kaasaegse ettevõtte juhtijale. Nendelt kursustelt peab spetsialist omandama praktilise tegevuse programmi tehnilise progressi, töö teadusliku organiseerimise ja juhtimise kaasaegsete meetodite tegevuseks lähima 5—7 aasta jooksul.

Ei oleks halb, kui kursuse lõputööks koostatakse referaat mõnel aktuaalsel, kuulaja erialale lähedasel teemal ning kursuse lõppedes antaks tunnistus, mis oleks eelduseks töötaja edutamisel. Tuleks muuta süsteemiks, et iga spetsialist võiks 5—7 aasta järgi värskendada oma teadmisi teadusliku ja tehnilise progressi saavutuste alal.

Kindel ja otstarbekalt suunatud kvalifikatsiooni tõst-

mise süsteem aitab tõsta spetsialistide teadmisi ja suurendada juhtivate töötajate reservi andekate töötajatega. Reservi loomisel on suur praktiline tähtsus. Praktikas seisneb see töö aga tihti lihtsalt edutamisele kuuluvate töötajate nimekirjade koostamises. Selline formaalne suhtumine põhjustab aga tõsiseid vigu uute juhtijate kaadri komplekteerimisel. Täisväärtuslikku reservi ei valmistata ette nimekirjade ega ankeetide alusel. Perspektiivne töötaja avaldab end praktilises töös, kuid tema tundmaõppimiseks ja võimete väljaarendamiseks peavad parteiorganisatsioonid töötama temaga mitte lihtsalt üks või kaks aastat, vaid kindla süsteemi järgi.

Nii praktiseeritakse Angarski ehitustel üheaegset ülesannete andmist aktuaalsete tehniliste ja majanduslike probleemide läbitöötamiseks mitmele töötajale või töötajate grupile. Toimub omapärane loominguine võistlus, mis võimaldab leida probleemi optimaalse lahenduse ja koos sellega välja selgitada võimekamad töötajad, kellele saab usaldada raskemaid ülesandeid.

Oma ala eeskujulik tundmine on töötajate tähtsaim omadus. Nõukogude tööline ei tohi aga piirduda ainult sellega. Nõukogude kooli lõpetanud spetsialist peab tingimata olema aktiivne kommunismi ideede propageerija ja nende eest võitleja, olema tootmiskollektiivide organisaatoriks ja juhtijaks. Kui spetsialisti silmaring piirdub ainult oma kitsa erialaga, ei erine ta millegagi väiklasest ja kitsarinnalisest inimesest.

Edusammud majandusreformi läbiviimisel on kõigepealt ettevõtete juhtijate kasvava iseseisvuse näitajaks. Õigused, mida majandusmehed nii kaua taotlesid, on nüüd nende antud. Siiski ei «torma» kõik juhtijad nende õiguste juurde. Õiguste laiendamine tähendab ka vastutuse suurenemist. Vastutust kardab aga nii mõnigi. Lihtsam on viidata kõrgemalt poolt antud juhtnõoidele.

Möödunud aastatel leidsid algatusvõimelised ja ettevõtlikud töötajad isegi piiratud õiguste juures võimalusi ja reserve. Ettevõtete jaotamine eesrindlikeks ja mahajäävateks tähendab nende juhtijate jaotamist samadesse kategooriatesse. Ka mõned mahajäänud töötajad on leidlikud, kuid ainult omamoodi. Nende ettevõtlikkust iseloomustavad jooned seisnevad vahel selles, et kogu nende energia ja initsiatiiv on suunatud mahajäämust õigustavate, niinimetatud objektiivsete põhjuste väljaotsimisele.

Niisuguste juhtijate peamiseks ja häireteta tegutsevaks argumendiks on «puudused planeerimisel» või «ebareaalne plaan», mis tegelikult tähendab üht ja sama. Selle valemi järgi saavutasid näiteks trusti «Tšeremhovugol» kaevanduse nr. 10/16 juhtijad 1966. aastal viis korda ja 1967. a. kaheksa kuu jooksul kuus korda plaani uuesti läbivaatamise. Trusti ja kombinaadi «Vostsibugol» plaani ei muudetud ja toimus ahelreaktsioonina teiste, esmajoones muidugi eesrindlike ettevõtete plaanide muutmise.

Plaanide stabiilsus on majandusreformi üheks põhiliseks tingimuseks, mida sellisel juhul rikutakse kõige julturnumal viisil ja mis kujukalt näitab kaevanduse juhtkonna ning reformi olemust mitte mõistnud trusti ja kombinaadi töötajate silmaringi piiratust.

Kõige enam hämmastab aga see, et vaatamata plaaniga opereerimisele, on kaevandus ka praegu mahajääjate hulgas. Niisugune on mõttelaiskuse, algatusvõime puudumise ja keskmiste tagajärgedega rahulolu tulemus.

Taalise juhtimisstiili ajad on jäädavalt möödas. Üha enam kerkib esile kaasaegse töötaja tüüp, kelles on harmooniliselt ühendatud oma töö tundmine, algatusvõime, novaatorlus, mitmekülgne eruditsioon, korrektsus ja taktitundelisus ning nõudlikkus ja printsiipiaalsus.

Ees seisavad veelgi keerulisemad ülesanded. Nende täitmine sõltub otsustaval määral meie kaadri kultuurist, oskusest kasutada teaduse ja tehnika uusimaid saavutusi, samuti ka spetsialistide töö õigest organiseerimisest. Siin on hindamatu väärtus V. I. Lenini juhisel: «Tuleb ometi õppida hindama teadust, hüljata diletantide ja bürokraatide «kommunistlik» upsakus, tuleb ometi õppida töötama süstemaatiliselt, kasutades ära oma kogemusi, oma praktikat!

... Vähem intelligentslikku ja bürokraatlikku upsakust, rohkem selle uurimist, mida annavad meile keskuses ja kohapeal praktilised kogemused ning selle uurimist, mida teadus on meile juba andnud.»<sup>1</sup>

Seda me püüamegi pidevalt meeles pidada. See on kompass, mille järgi käies me mitte kunagi ei eksi elu poolt seatud kõige erinevamate probleemide keerulises põimikus.

<sup>1</sup> V. I. Lenin. Teosed. 32. kd., lk. 121, 124.

V. Maškov  
*NLKP Krasnojarski krai Užuri  
Rajoonikomitee sekretär*

## JUHTIDA, KUID MITTE ASENDADA

Pärast NLKP Keskkomitee 1964. aasta oktoobripleenu- mit kohtab partei-algorganisatsioonide koosolekute päeva- korras harva niisuguseid küsimusi, nagu «Töötulemus- test...», «Külviks valmisolekust» jne. Tõsi, neid küsimusi tuleb ka praegu arutada, kuid need lahendatakse kommu- nistide ja kogu parteiorganisatsiooni pideva tööga töota- jate hulgas.

Palju tähelepanu pühendatakse töötajate kasvatami- sele ja põhikirjades esitatud nõuete täitmisele kommuni- stide poolt ning töötajate majandusalase ja üldharidusliku taseme tõstmisele.

Tugevnes kontroll parteiliste otsuste täitmise üle. On saanud traditsiooniks, et parteiorganisatsiooni sekretär koosoleku alguses tingimata informeerib kommuniste varem vastuvõetud otsuste täitmise käigust. See distsipli- neerib kommuniste, kes vastutavad mingi kindla ülesande täitmise eest ning tõstab algorganisatsioonide mõjukust ja võitlusvõimet.

Rajoonikomitee muutub poliitilise juhtimise ning kas- vatus- ja organiseerimistegevuse staabiks. Paljud ei vaata nüüd rajoonikomiteele enam kui organile, kes vahetult juhib heakorrastust, tegeleb töö teadusliku organiseerimi- sega ja ise alandab toodangu omahinda kõigis rajooni ettevõtetes. Muidugi ei võta mitte keegi ega mitte kunagi parteiorganilt ära poliitilist vastutust kõige tema rajoonis toimuva eest. Majanduslike küsimustega ei tule tal aga enam nii tihti tegelda. Inimesed on hakanud mõistma, et tööalaste operatiivsete küsimustega peavad tegelema ees- kätt vastavad nõukogude ja majandusorganid ning teised asjakohased asutused. Mõned aga on nii harjunud partei- komitee selja taha peitu pugema, et jooksevad veel nüüd

siia nagu dispetšeri või varustaja juurde. Küllap rajoonikomitee abistab ja kui mitte, siis vähemalt kuuleb raskustest plaani täitmisel ning võtab neid hiljem arvesse.

Nüüd on partei- ja majandusorganite funktsioonide segiajamise ning tootmiskomandöride tegevuse dubleerimise juhtumeid harva. Need esinevad peamiselt seepärast, et on jäänud veel vanade harjumustega parteitöötajaid ja majandusmehi, kes armastavad käsutada. On aga ka selliseid noori parteitöötajaid, kes parteitöö alustes veel nõrgalt orienteeruvad. Tihtilugu on nad väga head spetsialistid, tunnevad küll hästi mingit kitsast tootmisala, kuid mitte parteitöö meetodeid. Rahvahulkade kasvatuse ja organiseerimise kogemusi on neil napilt. Siit tuleneb ka puue majandusorganeid dubleerida.

Mõni parteiorganisatsiooni sekretär hakkab noort juhtijat asendama, rikkudes sellega ainujuhtimise printsiipi. Nii kohustus Sologono sovhoosi parteibüroo oma otsuses peainseneri remontima nii mitu kombaini, agronoome külvama nii ja niisuguse tempoga jne. Ei büroo liikmetest ega tootmiskomandöridest juhtinud keegi seltsimehelikult sekretäri tähelepanu parteiorgani funktsioonidele. Muide, selle sovhoosi parteiorganisatsioon tegeleb väga halvasti töötajate kasvatamise, kommunistide majandusalase ja üldharidusliku õppetööga ning levitab vähe eesrindlikke kogemusi.

Miks see on nii? Poliitiline töö on keerukas ja pikaajaline protsess, aga majanduslikke küsimusi võib lahendada lühema ajaga. Mõned parteitöötajad hakkavadki nendega tegelema. Tundub, et nad töötavad ja mitte tulemusteta.

Mõningaid sekretäre tuleb kritiseerida selle eest, et nad ei esine mitte juhtide ja organisaatorite osas, vaid ennemini ekspediitorite või dispetšeritena. Mõned neist ei ütle ära ka rajoonikomitee kaasatõmbamisest sellesse administratiivsesse karusselli.

Hakates välja selgitama, mispärast majanditejuhid pöörduvad kõige erinevates küsimustes otse NLKP rajoonikomitee poole, mööda minnes nõukogude ja majandusorganitest, selgub, et seda soovitati nendele oma kohalikus parteiorganisatsioonis. Anda küsimus üle rajoonikomiteele ja pääseda ise vastutusest on ju lihtsam. Seepärast on kergem veeretada küsimuse lahendamine partei rajoonikomitee töötajate õlgadele.

Vaatame kuidas see toimub. Ühel õhtul helistas rajoonikomiteesse kolhoosi «Za Kommunizm» esimees ja kaebas, et autotranspordikontori ülem ei anna autot ehitusmaterjali vedamiseks. Järgmisel hommikul teatas tootmisvalitsuse kapitaalehituse osakonna juhataja, et Utšumi sovhoosi kuivatis oodatakse juba kaks päeva elektrikuid. Varumisbaasi juhataja teatas, et raudtee ei anna vaguneid villa laadimiseks. Užuri raudteejaama kaubahoovi ülem süüdistas leivatehase direktorit, et see ei vea ära kivist.

Sama päeva hommikune post tõi kirja Užuri automajandi juhatajalt, kes palus abi auto tagavaraosade hankimiseks. Arabkajevo kaevanduse direktor saatis ettekande kipskivi väljavedamise graafiku rikkumise kohta Užuri automajandi poolt. Analoogilise ettekande saatis ka Malo-Imõši viljavastuvõtu punkti direktor. Samasisuliselt kirju oli veel teisigi.

Seda kõik ainult ühe päeva jooksul!

Kõiki taolisi küsimusi võivad majandite juhatajad lahendada omavahel, tootmisvalitsuse, koondise «Põllumajandustehnika» või mõne teise ametkonna kaasabil.

Meil, parteitöötajatel, ei jätku teinekord otsustavust sellist vananenud tööstiili muuta. Me rahustame endid: pole ju midagi halba kui rajoonikomiteest abi otsitakse. Abivajajail on usku meie jõusse, see tähendab, et rajoonikomitee autoriteet on vajalikul kõrgusel. Me püüame mitte märgata, et selliste küsimuste lahendamine koormab rajoonikomitee aparati ning kisub teda kõrvale poliitilise ja parteilise organiseerimistö peamiste küsimuste lahendamisest.

Mõnikord tõukavad meid, kas tahtlikult või tahtmatult majandusjuhtide töö äratagemisele ka ajakirjandus ja isegi kraikomitee. Ajalehe «Ekonomitšeskaja Gazeta» (1967. a. nr. 31) juhtkirjast lugesin ma näiteks sellist soovitusi: partei Leningradi oblastikomitee näitas üles algatusvõimet ja «töötas koos rea tööstuslike ministriumidega välja abinõud ettevõtete teadusliku baasi tugevdamiseks».

Salakaval sõnake on «koos». Kas see tähendab, et oblastikomitee võttis enda peale mingisuguse osa ministriumide tööst ja osa oma tööst andis üle majandusorganitele? Võib-olla juhtis oblastikomitee ministrite tähelepanu nende töös esinevale korralagedusele ja ettevõtete hooletusse jäetud materiaalse baasile? Vajaliku selgituse puudumine võimaldab tõlgendada asja nii: koos tegutseda

— tähendab ka koos vastutada. Mispärast siis oblasti-  
komitee selle asemel, et nõuda puuduste kõrvaldamist,  
nõustub vabatahtlikult võtma enda peale osa majandus-  
organite kohustustest? Mulle on arusaamatu, miks peab  
parteikomitee tegutsema «koos» asjas, mis nõuab partei-  
lise vahelesegamise teiste vormide kasutamist.

Nähtavasti on vaja kiiremini lahti saada niisugusest  
«koos» tegutsemisest, mis mitmesuguste majandusorga-  
nide juhtijatele annab põhjust vaadelda parteikomiteed kui  
nende töösse puutuvaid küsimusi lahendavat organit. Täna  
töötab parteikomitee «koos» ministriumiga, homme  
«koos» varustuskontoriga, ülehomme aga «koos» ehitus-  
trustiga.

Mõnede keskasutuste töötajad ei ole meie arvates  
suutnud vajalikul määral mõista majandusreformi ole-  
must. Nad klammerduvad vana tööstiili külge, andes sel-  
lega halba eeskuju neile alluvatele organisatsioonidele.  
Õeldu illustreerimiseks toon ära ühe rajoonikomitee  
adresseeritud telegrammi:

«ABAKANI KOMBINAADILE UŽURI RAUDTEEHARU  
EHITAMISEKS ERALDATUD VAHENDEID EI KASU-  
TATA PUNKT POOLAASTA KOKKUVÖTETE ALUSEL  
OLEME SUNNITUD PLAANIST MAHA VÕTMA PUNKT  
VAHENDITE KASUTAMISE REAALSUSEST PALUME  
TELEGRAFEERIDA PUNKT MOSKVA KARJÄARSETE  
EHITUSMATERJALIDE PEAVALITSUSE JUHATAJA  
ASETÄITJA BANDRIMER.»

Kas tõesti ei pea kesk- ja kraiametkondade või orga-  
nisatsioonide juhtijad ise neid küsimusi lahendama? Sel-  
lise formaalse kirjavahetusega nad veeretavad vastutuse  
parteikomitee õlgadele.

Arvame, et niisugustele «kavalatele» asjaajajatele on  
vaja meenutada, et rajoonikomitee ei ole tuletõrjekomando  
või ministriumide filiaal ega ka vahepealne majandus-  
organ peavalitsuse ja ettevõtete vahel. Kui rajoonikomitee  
kellegi eest lahendab majandusalaseid küsimusi, siis  
tähendab see, et on majanduskaader halvasti ettevalmis-  
tatud ja kasvatatud, ega suuda vastutada neile usaldatud  
töö eest.

Võtame näiteks Užuri Põllumajanduse Valitsuse. Siin  
töötavad küllaldaste kogemustega spetsialistid. Siiski pöör-

duvad kolhooside ja sovhooside juhtijad sageli rajoonikomitee poole ainult seepärast, et valitsuses jäävad paljud küsimused lõplikult lahendamata.

Nagu näha, ei ole valitsuse spetsialistid veel leidnud oma kohta põllumajandusliku tootmise juhtimises ega endile täpselt selgeks teinud oma õigusi ja kohustusi. Kuni viimase ajani tegeles partei rajoonikomitee vähe poliitiliste omaduste ja parteilise vastutuse kasvatamisega nendel. Vigu tehti ka kaadri valikul.

Võideldes katsetega partei rajoonikomiteele peale sundida jooksva majandusliku tegevuse dispetšerlikku juhtimist, me püüame samaaegselt tõsta iga majandusjuhi iseseisvust ja initsiatiivi. Hoolitsus selle eest väljendub nii rajoonikomitee pleenumi otsustes kui ka nõupidamistel ja isiklikes vestlustes. Me õpetame ja näitame kannatlikult, kuidas tuleb majanduslikke küsimusi lahendada vastavates ametkondades või asutustes.

Ei ole juhus, et rajoonis õpib üle tuhande töötaja kaugõppe teel kõrgemates õppeasutustes. Rajooni parteiorganisatsioon kasvatas ning edutas viimastel aastatel juhtivale tööle suure hulga autoriteetseid, oma tööd tundvaid partei-, nõukogude, majandus-, komsomoli- ja ametiühinguorganite juhtijaid. Veel hiljuti ei olnud rajoonis selliseks edutamiseks vajalikku kaadri reservi. Nüüd on niisugune reserv loodud.

Asi ei seisa muidugi mitte ainult kaadri kasvatamises ja paigutamises. Palju oleneb partei- ja majandusorganite tööstiilist, mida on tarvis pidevalt täiustada, otsides kõige efektiivsemaid vorme ja meetodeid rajooni elu kõigi külgede parteiliseks mõjutamiseks.

Korda läksid meil mitmed kommunistide teoreetilised konverentsid, mis olid pühendatud parteielu leninlike normide taastamisele ja arendamisele. Võib näida, et niisugustel konverentsidel ei ole otsest seost majandusreformiga. Kõik oleneb aga sellest, kuidas teemale läheneda ja missuguse sisuga seda täita. Me arutasime konverentsidel avameelselt ja enesekriitiliselt olukorda rajooni parteiorganisatsioonides. Aruteludel oli kasvatuslik tähtsus ning need aitasid luua õige vahekorra tootmiskomandöridega, rohkem tegelda parteilis-poliitilise töö probleemidega ning kaadri kasvatamisega, kontrollida partei ja valitsuse, aga samuti ka oma otsuste täitmist ning tegelda partei-algorganisatsioone otseselt huvitavate küsimustega.

Tihti viiakse läbi algorganisatsioonide sekretäride seminare. Rajoonis töötab majandusnõukogu, rajoonikomitee pleenumitel ja bürool üldistatakse eesrindlikke kogemusi ning propageeritakse neid kohaliku ajakirjanduse ja raadio kaudu.

Rajoonikomitee juures asuv majandusnõukogu korraldab regulaarselt majanduskonverentse, ratsionaliseerijate ja leiutajate ning alaliselt tegutsevate tootmisnõupidamiste esimeeste, peaökonomistide, agronomide, zootehnikute jt. kokkutulekuid.

Nõukogu organiseeris kolm majanduslikku konverentsi põllumajanduse juhtivatele töötajatele teemadel: «Põllumajanduslike kultuuride saagikuse tõstmise teed Užuri rajooni tingimustes», «Loomakasvatusharude spetsialiseerimine ja kontsentreerimine» ja «Täielik isemajandamine — tee kõigi põllundusharude rentablusele». Mingisuguseid «kohustuslikke soovitusi» nõukogu ei anna. Ta ainult üldistab kogemusi. Mis nendest kogemustest aga on majanditele kasulik — seda otsustavad viimased ise.

NLKP XXIII kongressi otsused ja parteielu leninlike normide taastamine andsid meile, parteitöötajatele, võimaluse lahendada loovalt parteiliste meetoditega majanduslik-poliitilisi küsimusi ilma meie majandusmehi dubleerimata. See ongi majandusreformi eduka elluviimise tagatis.

A. Botvin  
*Ukraina KP Kiievi Linnakomitee  
sekretär*

## INITSIIATIIV JA PLAAN

Hiljuti vallandati Kiievis ühe tehase direktor. Iseenesest võib see fakt näida tavalisena. Ei tule ju selliseid asju ette üksinda Kiievis. Siiski on mainitud juhtum omajagu õpetlik ja sellel võiks veidi peatuda.

Palju aastaid oli see direktor linnas tuntud osava ja algatusvõimelise majandusmehena. Teda kiideti nõupidamistel ning seati teistele eeskujuks. Kui aga kontrolliti tema poolt juhitava tehase tööd, ilmnis, et direktor on vanameelne ja pealegi puru silma ajaja. Töö ei edenenud ettevõttes sugugi nii hästi, kui tema ise sellest jutustas.

Mispärast siis varem direktori kinnitusi kergesti usuti ja alles hiljem selgus tema kui majandusjuhi küündimatus? Seoses majandusreformi läbiviimisega hakkas kollektiiv tundma senisest palju suuremat huvi plaani ületamise vastu. Nüüd tuli ilmsiks, et tehasel oli suuri sisemisi reserve, kuid direktor varjas neid. Mõnda aega see tal ka õnnestus. Kui aga kollektiiv hakkas majandusalastes küsimustes paremini orienteeruma, paljastas ta kiiresti majanduse juhtimise kõlbmatu stiili.

Direktor vabastati töölt. Plaan vaadati uuesti läbi. Nüüd annab tehas rohkem toodangut, saab suuremat kasumit ja ka preemiat.

Seega mõjutas töötajate poolt ülesnäidatud initsiatiiv, mida õigel ajal parteiorganisatsioon toetas, soodsalt plaani kvaliteeti.

On tõsi, et uue korra järgi töötavate ettevõtete parteiorganisatsioonid on meil hakanud rohkem mõju avaldama majanduslike abinõude väljatöötamisele ja läbiviimisele, kaadri ettevalmistamise parandamisele, uute insener-tehniliste teenistuste loomisele ning tootmise juhtimise täiustamisele.

Märgatavalt on kasvanud parteiorganisatsioonide abi

majanduse juhtijatele teadusliku kaadri kaasatõmbamisel tootmisprotsesside moderniseerimisele ja töö teaduslikule organiseerimisele.

Sellega seoses tahaks tuua näite, kus kommunistide initsiatiiv ei mõjutanud üksnes plaani täitmist, vaid selle tulemusena suurenes ka töötasu. Juhtus see Kiievi Kunstkiukombinaadis. 1964. a. lõpul seati siin üles kaasaegsed seadmed elastiku tootmiseks, mille tootlikkus on 400 tonni kiudu aastas. Elastiku tarbijad — trikootaäzibrikud — ei olnud selleks ajaks aga veel valmis uue tooraine vastuvõtmiseks ja ... ütlesid ära neile eraldatud fondidest. Kombinaati kogunes sadu tonne realiseerimata toodangut.

See oli raske aeg. Raske seepärast, et külmutati kinni ettevõtte käibevahendid.

Kollektiiv elas seda raskelt läbi. Millisest initsiatiivist ning loovast suhtumisest töösse sai olla juttu, kui kombinaadi töölised nägid, et kellelgi pole tarvis nende vaeva vilja.

Loomulikult ei saanud parteikomitee antud olukorras jääda ükskõikseks. Direktoril soovitati toodangu turustamiseks moodustada insenertehnilistest töötajatest konjunktuurgrupp. Tehase spetsialistid käisid Ukraina NSV, Vene NFSV, Gruusia, Läti ja Leedu NSV ettevõtetes, näitasid trikootaäzitööstuse töötajatele kombinaadis valmistatava elastiku proove, veensid võimalikke tarbijaid toodangu kõrges kvaliteedis ning andsid seda ka tootmises katsetamiseks. Mõned vabrikute juhtijad nägid elastiku kvaliteetsust ja andsid sisse avaldused. Tellimused vormistati kiiresti ümber ning uus materjal jõudis tootmisse. Sellest ajast peale realiseeritakse elastikut takistusteta, selle tootmise plaan täidetakse ja ületatakse. Töölised nägid, et nende toodangu järgi on nõudmine, said aru, et nende poolt tulevat initsiatiivi plaani ületamiseks ergutatakse moraalselt ja materiaalselt ning nad töötavad nüüd veelgi loovamalt.

Uus planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteem loob suured eeldused töötajate initsiatiivi avaldamiseks tootmises, varustamisel ja toodangu realiseerimisel. Uue korra järgi töötavates ettevõtetes on vähenenud lõpetamata toodangu jäägid, rakendatakse efektiivseid abinõusid toodangu kvaliteedi tõstmiseks ja lahendatakse kiiremini ettevõtte juhtimise täiustamise probleeme.

Kord me kutsusime kokku majandusmehed ja partei-

organisatsioonide sekretärid ning arutasime initsiatiivi ja plaani täitmisele loova lähenemise küsimust. Peale ülal- loetletud näidete toodi ka palju teisi, mis kinnitasid initsiatiivi suurt tähtsust reservide otsimisel, töö ja tootmise teaduslikul organiseerimisel ja ettevõtte majanduselu tugevdamisel.

«Varem juhtus nii,» jutustas sellel kohtumisel Lomonossovi-nimelise tehase direktor, «et oli vaja mingit tehnoloogilist liini ümber teha, aga kui raha ei antud, tuli see määramata aja peale edasi lükata. Selle eest nimetasid töölised sind bürokraadiks, sind kritiseeriti koosolekutel ja parteikomitees, aga sina midagi ette võtta ei saanud. Nüüd aga loodi tootmise arendamise fond ning laenu antakse otse pangast. Tööta ja tee eksperimente, vaata ainult et sellest oleks kasu kollektiivile ja riigile.»

Kiievi Kummiregenereerimistehas varustas varem talla- ja kotsakummiga 400 jalatsitööstuse ettevõtet. Kui ülevalt poolt ette dikteeriti, mida ja kui palju toota tuleb, kuhjus tehase ladudesse alati kuni 3 tuhat tonni valmis- toodangut. Aasta lõpul suurenes ülejääk isegi kuni 5 tuhande tonnini! Praegu, kus tootmise kohta on lõplik sõna öelda tehase juhtkonnal, kes seda küsimust ise otsustab, ei ületa tagavara 400 tonni — see on kogus, mille realiseerimine pole raske. Ettevõtte rahanduslik olukord muutus seetõttu tunduvalt paremaks.

Me nõuame partei-algorganisatsioonidelt laialdast initsiatiivi ja loovat mõtet ka sotsialistliku võistluse ning kommunistliku töö liikumise organiseerimisel. Uutele majandamismeetoditele üle läinud ettevõtted lahendavad neid küsimusi tagajärjekalt. Kõik töötajad võtavad aktiivselt osa tootmissesest reservide väljaselgitamisest, tootmise efektiivsuse tõstmisest ning kokkuhoiu ja säästu liikumisest.

Kiievi Mootorrattatehas läks uutele tingimustele üle 1. aprillist 1966. a. Just siin seati sisse töötajate isiklikud arved. Gorki-nimelises Automaattööpingitehases koostati ja täidetakse edukalt ettevõtte kollektiivi sotsiaalse arengu viie aasta plaan.

Majandusreformi läbiviimine seostatakse kõikjal töötajate loova initsiatiivi arendamise uute vormide otsimisega. Selle tulemusel on märgatavalt tõusnud toodangu kvaliteet. Tehakse õige suurt tööd toodete ettevalmistami-

sel nendele kvaliteedimärgi omistamiseks. Armatuur-masinaehitustehase kollektiiv saavutas esimesena linnas selle, et kaks nende poolt valmistatavat toodet tunnistati selle märgi vääriliseks. Tehases «Totšelektropribor» on tehnilise progressi abinõude aluseks teaduse ja tehnika uute saavutuste üha täielikum kasutamine.

Kõrgendatud nõudmistega suhtutakse nüüd tehastes inseneride ja majandusalal töötajate töösse, kelle osa ja vastutus võitluses tootmise majandusliku efektiivsuse eest on tõusnud.

Uuel korral töötavates ettevõtetes kontrollitakse süsteemiliselt plaanide ja sotsialistlike kohustuste täitmist nii toodangumahu kui ka tooraine ja materjalide ratsionaalse kasutamise, tootmisvarude loomise, valmistoodangu realiseerimise ja teiste näitajate järgi. On saadud lahti võitluses esinenud vormilisusest. Sotsialistlike kohustuste täitmisest tehakse kokkuvõtted ja need teatatakse töötajatele iga päev. Samuti toimitakse kuu kokkuvõtete tegemisel.

Pidevalt täiustatakse materiaalse ja moraalise stimuleerimise meetodeid ning täielikumalt kasutatakse tootmise efektiivsuse ja tööviljakuse tõstmise reserve. Trikotaživabrikus «Kijevljanka» viidi uuele süsteemile üleminekul operatiivselt läbi mitmed tähtsad organisatsioonilistehnilised ja majanduslikud abinõud. Tsehhid läksid üle isemajandamisele, loodi tootmise teadusliku organiseerimise laboratoorium ning vabriku ja tsehhide ökonomika nõukogud, tootmisplaanid hakati koostama kvartali, kuu, päeva ja vahetuse kohta ning iga päev kontrollima isemajandavate allüksuste tegevust. Vaadati uuesti läbi ka insenertehniliste töötajate ja teenistujate premeerimise kehtiv süsteem. Kehtestati preemia mõnede töötajate kategooriatele, kes seda varem ei saanud. Täpsustati ka näitajaid, mille täitmise ulatus annab administratsioonile õiguse suurendada või vähendada preemiasummat kuni 50 protsendi võrra.

Vabrikus on välja töötatud ja kinnitatud premeerimise tingimused aasta töötulemuste eest, mis näevad ette eesrindlastele täiendava preemia maksmise. Tööliste aastaülesande täitmise korral makstav preemia moodustab maksimaalselt 100—150 rubla ja minimaalselt 12—15 rubla. Nendele, kes aasta kestel töölt lahkuvad, aasta tulemuste eest preemiat ei maksta. Töölt põhjuseta puudujad ning

töö- ja tootmisdiscipliini rikkujad jäetakse kas osaliselt või täielikult ilma preemiata. Silmapaistnud tööliste, kelle teened on kantud vabrikus sisseseatud «Meie heade saavutuste» raamatusse, suurendatakse samal ajal preemiat 10 kuni 100 protsendi võrra.

«Kijevljanka» kommunistid osutavad palju tähelepanu materiaalse ja moraalse stimuleerimise ühendamise konkreetsete vormide otsimisele. Uut moodi on kindlaks määratud tsehhide, jaoskondade ja brigaadide kollektiivide, aga samuti ka üksikute töötajate sotsialistliku võistluse tingimused. Tsehhile, kes tuleb igapäevase võistluse võitjaks, arvestatakse 15 kuni 30 rubla preemiat. Preemiate väljamaksmine ja rändpunalipu andmine toimub kord kuus. Sotsialistlikus võistluses võitjaks tulnud brigaadide jaoks on ette nähtud kolm vimplit ja kolm preemiat, mille suurus sõltub brigaadi tööliste arvust.

Sel kombel muutub premeerimine sotsialistliku võistluse arendamise tähtsaks teguriks. Seda täiendab moraalse ergutuse süsteem: audiplomite andmine, autahvlile kandmine, sissekandmine raamatusse «Meie head saavutused», kommunistliku töö eesrindlase ja «Kuldsete kätega» meistri aunimetuse omistamine ning töötajate arvamine brigaadidesse, kus autöölisteks on NSV Liidu kosmonautid ja teised meie maa väljapaistvad inimesed.

Ergutusfondide õige kasutamine on efektiivseks tootmiskaadri kinnistamise ja stabiliseerimise vahendiks. Tehases «Elektropribor» oli 1966. aastal kaadri voolavus väga kõrge — 19 protsenti tööliste üldarvust. Pärast ettevõtte uuele majandamise süsteemile üleminekut ja ergutusfondide moodustamist kasutati neid fonde siin tööjõuprobleemi lahendamise vahendina. See andis suurt efekti — tööliste voolavus vähenes 2 korda.

Tehases väljatöötatud premeerimise määrustikus osutatakse erilist tähelepanu toodangu kvaliteedile. Neil, kes võivad toodangu üle anda kontrollita, suurendatakse preemiat.

1967. a. esimeses kvartalis said masinatöölised preemiat 10 protsendi ulatuses tariifimäärast, teises juba 13, kolmandas aga kuni 20 protsenti. Süstemaatilisel suureneb premeeritavate tööliste osatähtsus. Esimeses kvartalis oli see 60 protsenti, kolmandas kvartalis aga juba 90 protsenti. Praktiliselt saavad kõik tootmistöölised ja suur osa abitöölisest preemiat.

Partei linnakomitee üldistas V. I. Lenini nimelise «Arsenali», raadiotehase, Darnitski Siidikombinaadi ja trusti «Kijevgorstroi-5» kombinaadi «Stroiindustrija» parteiorganisatsioonide kogemused NLKP Keskkomitee septembripleenumi otsuse täitmise alal. Seejuures püüdsime saavutada, et ühe või teise tootmisharu töötajad tutvuksid üksikasjaliselt majandusalase töö korralduse parimate kogemustega sugulasettevõtetes. Kahe aastaga viidi läbi üle kahekümne seminari ning konverentsi tööriistade- ja valutehaste töötajatele, samuti metalli- ja kergetööstuse ratsionaliseerijatele ja novaatoritele, konstruktoritele ja tehnoloogidele ning partei- ja majandusjuhtidele. Organiseeriti tootmisreservide kasutamise ülevaatusi ja kursse.

Suur iseseisvus planeerimisel ning ressursside jaotamisel ja kasutamisel võimaldas tehase ja vabrikute kollektiividel tunduvalt parandada oma tegevust, täita ja ületada plaan mitte ainult direktiivsete, vaid ka ettevõtete endi poolt välja töötatud näitajate osas.

Uuel süsteemil töötavate ettevõtete kollektiivid kasutavad seadmeid senisest tootlikumalt, taotlevad nendele mittevajalike tootmisvahendite realiseerimist ja ülenormatiivsete käibevahendite jääkide likvideerimist.

Siiski oleks ebaõige kinnitada, nagu kulgeks majanduse juhtimise täiustamise protsess takistusteta. Ministeeriumide ja peavalitsuste töötajate poolt esineb vana harjumuse järgi vahel veel väiklast hooldamist, mis tõkestab ettevõtete initsiatiivi. Näiteks töötab R. Luxemburgi nimeline Trikotaaživabrik uuel süsteemil juba üle aasta. On saavutatud häid tulemusi. Viimasel ajal on aga töötamine muutunud jälle raskemaks. Tuleb välja, et vabariiklik ja üleliiduline ministeerium on vähehaaval pöördunud tagasi vanade näitajate juurde. Vaatamata vastuvõetud korrale planeerivad nad tootmist viieteistkümne näitaja järgi! Siin on omahind, töötasufond ja ka töötajate arv (seejuures gruppide järgi). Niisugustes tingimustes on inimestes raske kasvatada taibukust ja võimet initsiatiivi ülesnäitamiseks.

Millest juhinduvad ministeeriumide töötajad, kes sisuliselt rikuvad uue planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemi üht olulist nõuet — ülevalt planeeritavate näitajate arvu vähendamise nõuet? Me arutasime linnakomitees asja ja tulime järeldusele, et ministeeriumid ise,

täpsemalt küll nende peavalitsused, pole nähtavasti uuele süsteemile üle läinud ja koostavad aruandlust vanade vormide järgi. Sellega aga takistatakse majandusreformi lõpuleviimist ettevõtetes.

Iseseisvuse ja viisaastaku plaani täitmisse loova suhtumise kasvatamise protsess ei ole lihtne ning parteiorganisatsioonidel seisab ees veel väga palju tööd. Samal ajal näitavad saavutatud tulemused, et Kiievi parteiorganisatsioonid on kavandanud õige tee majanduse juhtimise stiili ja meetodite edasiseks täiustamises ning kasvatus-töö parandamiseks. Raskustest, mis esinevad, me saame üle.

D. Paramonov  
*NLKP Moskva linna Leningradi  
rajoonikomitee sekretär*

## VIISAASTAK ENNE TÄHTAEGA!

Meie maa rahvamajandus on jõudnud sellisele arenguastmele, kus majanduse tugevdamise peamiseks allikaks muutub tootmise efektiivsuse tõstmine, tootmisfondide ja -reservide täielikum kasutamine, majandamise süsteemi parandamine ning töö ja tootmise juhtimise organiseerimine teaduslikul alusel. Neid eesmärke teenib ka majandusreform. Moskva ettevõtetes, sealhulgas ka meil Leningradi rajoonis, viiakse seda ellu plaanipäraselt ja järjekindlalt. Tehaste ja vabrikute parteiorganisatsioonid otsivad koostöös majandusmeeste ning ametiühingu- ja komсомolitöötajatega teid maksimaalse kasumi saamiseks tootmisse paigutatud vahenditelt. Tehakse kõik, et vähendada materjalide, tooraine ja energia kulu tooteühiku kohta ning tugevdada materiaalsete ja moraalsete stiimulite mõju töövõime kasvule saavutamisel.

Juba reformi esimestest sammudest peale kohtasid rajooni parteiorganisatsioonid küllalt suuri raskusi, mida tingis vajadus sügavamini tundma õppida majandusteadust, propageerida majandusseadusi ja muuta harjumuseks saanud parteilise juhtimise meetodeid.

Majandusreformi tähtsust on raske üle hinnata. Selle täpne ja põhjalik iseloomustus on antud NLKP Keskkomitee aruande põhjal vastu võetud Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei XXIII kongressi resolutsioonis, kus öeldakse: «Uus majandamissüsteem loob soodsamad tingimused meie maa gigantsete tootlike jõudude ratsionaalseks kasutamiseks, rahva heaolu kiireks tõusuks, sotsialistliku korra eeliste täielikuks ära kasutamiseks.»<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> NLKP XXIII kongressi materjale. Tallinn. «Eesti Raamat», 1967, lk. 166.

Partei usub nõukogude inimeste loomingulistesse võimetusse, meie kaadri poliitilisse teadlikkusse ja tegutsemisvalmidusse. 1965. a. septembrileenumi otsustes arendatakse edasi leninlikke majandamisprintsipe ja tõstetakse rahvahulkade osa tootmise juhtimisel. Uus reform lähtub Lenini põhimõtetest ühtse majandusplaani, sotsialistliku majanduse ühtsuse ning demokraatliku tsentralismi ja isemajandamise kohta.

Uue ühiskondliku korra majanduslikus õitsengus nägi V. I. Lenin peamist selles, et osutub võimalikuks puhastada tee sotsialismi rüpes peituvatele edasiviivatele jõududele ja anda inimeste käsutusse need piiramatud hüved, mida võimaldab sotsialistlik ühiskond oma kõige õiglasema korraga.

Vladimir Iljitš kirjutab, et praegu ei suudeta täpselt ette kujutada, millised jõud peituvad ja võivad välja areneda sotsialismi tingimustes.

«Meie ülesanne,» ütles ta, «seisab ainult selles, et puhastada tee kõigile nendele jõududele.»<sup>1</sup>

Selle raske, kuid austava leninliku ülesande täitmisele on Kommunistliku Partei tegevus suunatud nõukogude võimu esimestest päevadest peale.

Partei õpetab, et sotsialismi majandusseaduste oskuslik kasutamine peab olema kõigi töötajate asjaks. Igaüks peab põhjalikult tundma oma tootmisharu ökonoomikat, väsimatult otsima tööviljakuse kasvu reserve, ühendama isiklike ja kollektiivseid huvisid ning tugevdama nende ühtsust üldrahvalike huvidega.

Praktika näitab, et uus majandamise süsteem viib suurtele muutustele inimeste teadvuses. Töötav inimene tunneb end üha rohkem riigi peremehena. Mõiste «minu» ühtib järjest sagedamini mõistega «meie», mis on ühise ürituse eest peetava kollektiivse võitluse tulemus.

Järelikult muutub majandusreformi eluviimisel märgatavalt ka nõukogude inimese väimne pale. Siit ei tulene, et uue süsteemi juures saavutatakse majandamise efektiivsus ainult nõukogude inimeste ideelise teadlikkuse ja nendele kui uue maailma ehitajatele omase entusiasmiga. Meie majandusliku edu alus on materiaalsete ja moraalsete mõjutusvahendite üheaegne kasutamine töötajate aktiivseks kaasatõmbamiseks majanduse arendamisele,

---

<sup>1</sup> V. I. Lenin. Teosed, 27. kd., lk. 184.

nende huvis oma töö tulemuste vastu ühiskondliku tootmise arendamisel ning teadlikus töösse suhtumises ja revolutsioonilises entusiasmis.

Loomulikult ei ole töötajate majanduslik ja moraalne stimuleerimine ja nende tootmise arendamisele kaasatõmbamine stiihiline protsess. Töoviljakuse kasv, rentaablus, kasum, sotsialistliku võistluse elavnemine — see kõik ei tulene uuest süsteemist iseenesest. Uut viisi majandamine nõuab parteiorganisatsioonilt, ametiühingult ja ettevõtte administratsioonilt igapäevast põhjalikku tööd.

Inimestega tööd tehes ei tohi unustada, et materiaalne ja moraalne ergutamine on nõukogude rahva loomingu-liste ja loovate jõudude arengu ühtse protsessi komponendid, mis on omavahel orgaaniliselt seotud. Majandusreformi käigus kasvab mõlema mõju. Materiaalse huvi ignoreerimine tekitab kahju moraalsetele stiimulitele, viimaste nõrgenemine võib aga omakorda valesi rakendada materiaalseid stiimuleid.

Kui ettevõttes ei ole nende stiimulite kasutamine õieti ühendatud, avaldab see tingimata negatiivset mõju majanduslikele näitajatele, vähendab tööalast entusiasmi ja võib põhjustada töötajate rahulolematust. Just seepärast hoolitsevad Tööpunalipu ordeniga autasustatud Moskva 2. Kellatehase, Pjotr Aleksejevi nimelise Kalevivabriku, tubakavabriku «Java», kommunistliku töö ettevõtte kõrget nimetust omava biskviidivabriku «Bolševik» ja rea teiste ettevõtete kommunistid väsimatult, et materiaalsed ja moraalsed stiimulid oleksid lahutamatult teineteisega seotud ning aitaksid kaasa oma kollektiivide loova aktiivsuse tõstmisele viisaastaku plaani ennetähtaegseks täitmiseks.

Progressiivsete töömeetodite kasutuselevõtmine on nendes ettevõtetes saanud kõigi tööliste, inseneride ja majandusmeeste südameasjaks. Kollektiivsete pingutuste vilja võib juba märgata. Uuele süsteemile üleviidud ettevõtted suurendasid oluliselt realiseeritava toodangu mahtu, parandasid rentaablust ja tõstsid töoviljakust.

Kõik ettevõtted ei tööta veel võrdselt hästi. Siiski ilmnes kõikjal, et kollektiivi majanduslik edu sõltub parteilise mõjutamise tasemest, põhjalikkusest ja efektiivsusest.

Veel kunagi varem ei ole nii selgelt avaldunud parteilise praktika tihedaim seos tootmisprotsessiga ja majanduslike ümberkorraldustega. See on ka arusaadav. Majandusreformi tingimustes ei saa ettevõtte parteikomitee ja

tsehhi parteiorganisatsioonid töötada vana viisi. Muutus majanduselus peab oma töös arvestama ka partei rajoonikomitee.

Veel enam, ei oleks päris õige siduda uue majandussüsteemi allikaid ainult NLKP Keskkomitee pleenumi otsustega. Need, elu enda nõuete ja partei kollektiivse tarkuse poolt dikteeritud otsused sündisid ju nende uute nähtuste sügava üldistamise tulemusena tööstusettevõtete parteiorganisatsioonide poolt ja näitasid kätte majanduselu ümberkorraldamise vajaduse ning õiged teed sotsialismi majandusseaduste täielikumaks kasutamiseks.

Nimetatud nähtusi analüüsis põhjalikult NLKP Keskkomitee 1964. a. oktoobripleenum, näidates ühtlasi, kuidas puhastada tee loovale initsiatiivile ja asjalikkusele. Rõhutati tootmistegevuse ammendava majandusliku analüüsi ja töö teadusliku organiseerimise vajadust. Pleenum mõistis hukka liigse kiirustamise ning subjektiivse lähenemise rahvamajanduse arengu keerulistele nähtustele, samuti ka liigse sõnategemise, ning kutsus üles nõukogude ühiskonna majanduslike probleemide rangelt teaduslikule uurimisele.

Kui kellatehase parteikomiteesse jõudis signaal, et 30-ndas tsehhis ei edene töö kaugeltki nii hästi nagu seda näitavad aruanded, otsustas parteikomitee selgusele jõuda, mis 30-nda tsehhi «heade» näitajate taga peitub. Parteikomitee liikmed läksid tsehhi parteiorganisatsiooni koosolekule. Nad tahtsid kuulda, mida räägivad kommunistid enda ja oma seltsimeeste töö kohta.

Asjalikku jutuajamist kahjuks ei toimunud. Sõnavõtjad rääkisid palju sellest, kui tähtis on kokku hoida tööaja iga minutit, ja sellest, et kopikaid kogudes säästetakse rublasid. Räägiti ka tootmise efektiivsusest ja rentaablust. Samal ajal panid parteikomitee liikmed tähele, et isemajandamisest olid sõnavõtjate teadmised väga udused ja pinnapealsed. Palju kordi kasutati sõna «ökonoomika», aga kuidagi sisutult ja eluvõõralt.

Võib-olla olekski see koosolek läinud «rahulikult ja libedalt», kui poleks olnud kommunist J. Kulkovi.

«Millal see jutulaat ometi lõpeb?» ei pidanud ta vastu, ja tõusis sõnaandmist ootamata kohalt. «Kuidas küll mõned meie kommunistid võivad niimoodi rääkida,» jätkas ta ärritatult. «Kas võib üldse arutada minutite kokuhoidmist, kui meie tsehhis kolmandik tööaega hoopis

kasutamata jääb. Lobiseme kopika kokkuhoiust, aga sajad rublad lendavad tuulde. Miks? Tsehhi juhtkonna saamatuse pärast. Kuuplaani saab tsehh alles kümnendal-neljateistkümnendal kuupäeval ja siis räägitakse veel isemajandamisest. Missugust isemajandamist saab olla, kui tsehhis esimesel dekaadil töö täiesti seisab, teisel vaevalt liigutatakse, kolmandal aga tormatakse! Me oleme ju tootmise peremehed — mõtleme siis üheskoos, kuidas oma majapidamises korda luua.»

See puudutas valusat kohta. Tõusis hulk käsi. Esimest korda tekkis vajadus parteikoosoleku lõpetamine edasi lükata ja mitte üksnes seepärast, et paljud soovivad ei jõudnud sõna võtta. Sai selgeks, et koosolek oli piisavalt ette valmistamata. Kui tahetakse rääkida asjalikult, pole ju üldsõnalistest arutlustest kasu. On tarvis fakte, printsiipiaalseid järeldusi ja konkreetseid ettepanekuid.

Koosolekut jätkati kahe päeva pärast. Ja uuesti lükati lõpetamine edasi. Kui kommunistid süvenesid põhjalikumalt tsehhi töösse, tõstsid nad üles üha rohkem küsimusi, mida ei saadud päevapealt lahendada.

Nüüd tuldi kokku nädala pärast ja jälle möödus koosolek väga aktiivselt ning kõrgel parteilisel tasemel. Koosoleku otsused rahuldasiid kõiki töötajaid. Kasuliku õppetunni said nii tehase parteikomitee kui ka administratsioon.

Ammuse traditsiooni kohaselt oli operatiivkoosolek (dispetšeritund) kellatehases mõeldud ainult majandusmeestele. Parteikoosolekul tehti ettepanek õpetada tehase aktiivile konkreetset ökonomikat, oskuslikku majandamist ja kollektiivi vastutustunde kasvatamist. Tehase parteikomitee ülesandel hakkas operatiivkoosolekuid ette valmistama grupp parteiaktiviste eesotsas parteikomitee sekretäri asetäitjaga. Kommunistid uurisid hoolikalt põhjusi, mis takistasid tsehhidel, brigaadidel, jaoskondadel ja teenistustel kõigi majanduslike võimaluste kasutamist.

Tõsiseid pretensioone esitati pressitsehhi kollektiivile. Nimetatud tsehh häiris pidevalt monteerimistsehhide rütmilist tööd, kuid suutis siiski kuu lõpuks alati plaani täita. Ebaühtlane detailide saamine pressitsehhist viis aga monteerijate töö rööpast välja.

Küsimus tõsteti üles printsiipiaalselt ning arutati pressitsehhis läbi. Toodud juhtum näitas parteikomiteele veenvalt, et uuele majandamise süsteemile üleminek nõuab

iga spetsialisti ja töölise teadlikku töösse suhtumist ning vastutust kogu kollektiivi töötulemuste eest. Selgitustöö tulemusena said ka kellassepad aru, mida tähendab põhimõte «üks kõigi eest ja kõik ühe eest».

Loova initsiatiivi näiteid võib tuua igast uuele majandussüsteemile üleläänud ettevõttest. Nendega tutvudes veendume, et ka 30-nda tsehhi tööline sm. Kulkov ja operatiivkoosolekus reserve näinud tootmiskomandör tegutsesid kogu kollektiivi huvides. Neid juhtis moraalne kohuse tunnetamine ning vastutustunne ühise töö eest, mille tugevnemisele aitas kaasa tehase parteiorganisatsiooni kaasabil loodud uus tööõhkkond.

Pole kahtlust, et materiaalne stiimul aitab ka sotsialismi ajal palju kaasa töötajate initsiatiivi ja tööviljakuse kasvule. Siiski ei ole see ainuke ergutusvahend. Mida paremini on kollektiivis korraldatud poliitiline kasvatustöö, seda enam mõistavad töötajad oma töö lahutamatu seost riiklike ülesannetega ja seda paremini ühendavad nad isikliku initsiatiivi kommunistliku ideelisusega. See kohustab partei-algorganisatsioone majandusreformi tingimustes õieti kasutama nii moraalseid kui materiaalseid ergutusvahendeid. Ei ela ju nõukogude inimene ainuüksi rahast. Tal on veel sisemine vajadus loova töö järele, mis tähendab kodanikukohuse täitmist. Mida kiiremini meie ühiskond kommunismile läheneb, seda suuremaks muutub moraalsete stiimulite tähtsus ning inimese arusaamise aste oma vastutusest ühiskonna arengu eest.

Õigesti korraldatud ja rahalise ergutamise ühendatud moraalsete stimuleerimise tähtsust tuleb parteitöötajatel oma töös tingimata arvestada. Just seepärast ongi töölis-, partei-, ametiühingu- ja komsomolikoosolekute kasvatuslik osa viimastel aastatel märgatavalt tõusnud. Aktiivselt arutatakse kollektiivides niisuguseid konkreetseid ja eluliselt tähtsaid küsimusi nagu tööülesannete parem täitmine, töötingimuste parandamine, kasumi suurendamine, tootmiskulude vähendamine ja ühiskondlike organisatsioonide töö korraldamine.

Kõrd tuli kellatehasele kiri, mille autor kirjutas, et Moskva 2. Kellatehases valmistatud äratuskella valtsid ei osutunud töökindlaks. «Äratuskell lonkab mõlemat jalga,» öeldi kirjas.

Varem oleks kell lihtsalt ümber vahetatud ja sellega asi lõpetatuks loetud. Majandusreform aga ei salli rekla-

matsioone. Tarbijad halbu äratuskelli ei osta. Seepärast arutati kiri parteikomitee initsiatiivil kollektiivselt läbi.

Tegemist oli üksikjuhtumiga, kuid tõsine suhtumine sellesse näitas, et parteiorganisatsioon tunneb muret tehase märgi au eest, ettevõtte majanduslike näitajate ning järelkult ka kollektiivi heaolu eest.

Toome näite ka Voikovi-nimelisest Malmivalutehasest. Seal jäi kord toodete välispindade viimistlemise jaoskonda ettenähtud viie inimese asemel kolm. Niiviisi töötasidki nad kolmekesi terve kuu, täites viie töölise normi ja rikku-mata ühtki korda toorikute üleandmise graafikut.

«Kuidas te küll hakkama saite?» küsiti nendelt imes-tunult.

«Aga missuguste silmadega me oleksime vaadanud, kui kogu töö teistes jaoskondades oleks seisma jäänud?» vastasid asjaosalised küsimusele küsimusega.

Viimasel ajal on Pjotr Aleksejevi nimelise vabriku par-teiorganisatsioon hakanud rohkem tähelepanu osutama töötajate moraalse stimuleerimise vormide täiustamisele. Noorte hulgas tehtava kasvatustöö parandamiseks leiti uusi vorme. Nii organiseeritakse kolme põlvkonna kohtu-misi, kus noored töölised kohtuvad Kodu- ja Isamaasõjast osavõtnud vanade bolševike ning praeguste tootmisees-rindlaste ja -novaatoritega. Neil kordadel juhtub, et klu-bis alanud jutuajamist jätkatakse tänaval ja isegi järg-misel päeval tehases.

Traditsiooniks on saanud ka tehase tööpühad, noor-tööliste ja meistrite päevad ning täisealiseks saamise tähistamine.

Ka rajooni teiste ettevõtete parteiorganisatsioonid püüavad moraalse mõjutamise ja poliitilise kasvatustöö vorme parandada ja mitmekesisemaks muuta. Majandus-reform sunnib otsima ning rakendama uusi mõjutamise meetodeid. Tugevneb kommunistide juhtiv osa ja kasvab ettevõtte kõigi parteigruppide mõju.

Viimasel ajal antakse töötajatele autasud kätte piduli-kult. Sellisel juhul kasvab moraalse stiimuli kasvatuslik mõju veelgi. Ükski muu asi ei innusta inimest niipalju, kui tema töö ühiskondlik tunnustamine. Premeerimiseks esitatavate töötajate kandidatuur arutatakse eelnevalt kol-lektiivis läbi, kusjuures nende töötulemused saavad tea-tavaks tsehhi, jaoskonna või vahetuse kõigile töötajatele.

On väga tähtis, et lisaks töötasufondile saavad teha-

sed ja vabrikud oma käsutusse täiendavad rahalised vahendid, mida võib kasutada paremate töötajate ning tootmiskollektiivide ergutamiseks.

Majandusreform näeb ette moodustada ettevõtetes kasumi arvel kolm ergutusfondi:

1) materiaalse ergutamise fond;

2) sotsiaal-kultuuriliste ürituste ja elamuehituse fond

ja

3) tootmise arendamise fond.

Toodangu realiseerimise mahu ja tootmise rentaabluse kasvades suurenevad ülalnimetatud fondid.

Kuni reformini kasutati töötasu tõstmiseks ettevõttefondi, mis loodi 1936. aastal. Alguses kandsid need rahalised vahendid «direktorifondi» nime ja neid jaotas ettevõtte administratsioon koos ametiühingukomiteega. Paljudel ettevõtetel, mis pole uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise süsteemile veel üle viidud, on see fond ka praegu. Nimetatud fondi eraldatakse olenevalt tööstusharust 1—6% plaanilisest ja 30—60% üleplaanilisest kasumist. Kui plaani järgi kasumit ette nähtud ei ole, kantakse ettevõttefondi osa omahinna alandamisel saadud säästust.

Vähemalt 20% fondist kasutatakse tehnika juurutamiseks, seadmete moderniseerimiseks ja tootmise laiendamiseks, 40% aga elamute ja kultuur-elukondlike objektide ehitamiseks ning tehase elamufondi remondiks. Ülejäänud vahendid lähevad töötajate premeerimiseks ja kultuur-elukondliku teenindamise parandamiseks, nendele ühekordsete toetuste maksmiseks ning puhkekodu- ja sanatooriumituusikute muretsemiseks. Olgu öeldud, et kuni majandusreformini peaaegu pooltel ettevõtetest ei olnud ka seda fondi.

On selge, et kollektiiv on rohkem huvitatud ergutusfondist, mis moodustatakse kasumi arvel tehtavatest eraldistest ning kasumi sellest osast, mis saadakse uute kõrgekvaliteediliste tarbekaupade realiseerimisest.

Materiaalse ergutamise fond suureneb uue toodangu osatähtsuse kasvamisel, toodangu realiseerimise ja kasumiplaani ületamisel, ning rentaabluse kasvades. Kui plaanis kindlaksmääratud nomenklatuuri ei täideta, siis eraldised fondi vähenevad.

Nendele tähtsatele asjaoludele juhime partei-algorganisatsioonide tähelepanu. Materiaalse ergutamise fondi

moodustamine peab kindlustama töötajate püüde välja lasta rohkem tarbijate poolt nõutavat toodangut. Sellega aga kindlustatakse ergutusfondide kasv. Uute tooteliikide osatähtsuse tõstmine kogutoodangust võimaldab suurendada materiaalse ergutamise fondi 50%-ni kasumist.

Seminaridel suuname ettevõtete parteitöötajaid pidevalt kontrollima materiaalse ergutamise fondi kasutamist. Sama kehtib ka premeerimise tingimuste kohta. Nagu näitavad kogemused, on siinjuures tarvis vältida tööliste tähelepanu hajutavat suurt näitajate arvu. Pidevalt ja plaanipäraselt on vaja otsinguid niisuguse ergutamise süsteemi väljatöötamiseks, mis aitaks täielikumalt kasutada kõiki ettevõttes olemasolevaid reserve materiaalse ergutusfondi suurendamiseks.

Materiaalse stimuleerimise uue süsteemi tingimuste kohaselt sõltub aastapremia tööstaažist antud ettevõttes ja töötasu suurusest antud aastal. Kuni viimase ajani maksti aastapremia välja ainult siis, kui oli täidetud kasumi (või toodangu realiseerimise) ja rentaabluuse aastaplaan. Nüüd makstakse see välja ka juhul, kui nende näitajate osas plaani ei täideta. Tõsi küll, siis vähendatakse preemia suurust.

Uuele majandamise süsteemile üleminek sundis parteiorganisatsioone tõsiselt ja põhjalikult tundma õppima töö tasustamise ning materiaalse ergutamise probleeme. Ka kõige paremini väljatöötatud ergutamise süsteem võib tootmise kasvu kindlustada ainult teoreetiliselt. Tegelikult sõltub kõik inimestest, nende arusaamisest ning töös-suhtumisest.

Kasumieraldistel on tööliste materiaalsel ergutamisel seega suur osa. Kasum, teiste sõnadega ettevõtte puhastulu, on üks tähtsamatest majandusliku tegevuse näitajatest. Kasum peegeldab kollektiivi pingutusi võitluses toodangumahu suurendamise, toodangu kvaliteedi parandamise ja iga liiki kulutuste vähendamise eest.

Seoses sellega meenub üks veebruaripäev kellatehases. Monteerimistsehhi nr. 21 kollektiiv on elevil. Täna antakse viiesajale selle tsehhi töötajale kätte aastapremia. Iga monteeriija saab 110—140 rubla. Premeeritakse kõiki, kuigi mitte võrdselt. Hooletu töösseuhtumise ja distsipliinirikumuste eest vähendati 37 töötajal preemiat kuni 40%. Muidugi sai igaüks neist vajaliku õppetunni.

Õigustatult tunnustavad selle tehase kommunistid üheks

peamiseks töö eduka ümberkorralduse tingimuseks siinse efektiivse ja paindliku materiaalse ergutamise süsteemi. Premeerimissüsteem tugineb isemajandamise põhimõtetele. Tootmise efektiivsuse peamiseks näitajaks on rentaabluuse tase. Põhifondide ja käibevahendite ühe rubla kohta saadav kasum iseloomustab kõige õigemini kollektiivi tööd.

Tehases on välja töötatud erinevad premeerimise määrustikud tööliste, insenertehniliste töötajate ja teenistujate jaoks. Määratud on ka aastapremia saamise tingimused.

Juhtivate ja insenertehniliste töötajate ning teenistujate premeerimine tehases sõltub toodangu realiseerimise plaani täitmisest, tsehhide aga kaubatoodangu või kasumi mahust ning rentaabluuse taseme tõstmisest, kusjuures kohustuslikuks tingimuseks on toodangu nomenklatuuri ja kasumiplaani täitmine. Peale selle on igale osakonnale (tsehhile) kehtestatud täiendavad tingimused: rütmilisus toodangu väljalaskmisel, detailide üleandmise tähtajast kinnipidamine, praagikadude vähendamine, masinate õigeaegne remontimine jne. Nende näitajate täitmatajätmine toob kaasa premia vähendamise kuni 50% võrra.

Tööliste ergutamise süsteemi kohaselt on ette nähtud preemiad põhi- ja abimaterjalide, ostetud pooltoodete ning tööriistade kokkuhoiu eest jne. Ergutamine sõltub mitte ainult üleantava toodangu kogusest, vaid ka selle kvaliteedist.

Võitlus kvaliteedi eest peegeldub ka teistes meie rajooni ettevõtetes väljatöötatud preemiamäärustikes.

Nii makstakse ühes masinaehitustehases töölistele premia täies ulatuses välja siis, kui valmistatakse toodangut hindele «väga hea» ja see tehnilise kontrolli osakonna (TKO) poolt esimesel esitamisel vastu võetakse. Eksijatel võidakse preemiat vähendada 15—50% ning äärmisel juhul see hoopis välja maksmata jätta.

Tsehhide ja osakondade juhtivate töötajate premeerimisel lähtutakse nende osast kehtestatud ülesannete täitmisel ja kasumi saamisel. Tsehhide ja osakondade teenistujate töös esinevate puuduste korral vähendatakse samuti preemiat. Näiteks tehakse seda tsehhide ebarütmilise töö puhul ja lõpetamata toodangu ülenormatiivsete või alanormatiivsete varude korral. Kui materiaalseid varusid on lubatust rohkem, peab tehas maksma enam

käibefondide eest, alanormatiivsus aga häirib ettevõtte tööd.

Mõnedes ettevõtetes nõuab premeerimise süsteem finants- ja turustamisküsimustega tegelevatelt töötajatelt valmistoodangu realiseerimise graafiku täitmist igas dekaadis, ja et ei esineks ülenormatiivseid jääke. Tehnoloogiaosakonna töötajaid premeeritakse siis, kui on kinni peetud uue tehnika ja tehniliste ürituste plaanidest ning täidetud tööviljakuse tõstmise ja materjalide kokkuhoiu ülesanded.

Premeerimissüsteemid peavad vastama tootmise ülesannetele ja spetsiifikale. Preemiamäärasid diferentseeritakse olenevalt ühe või teise tootmisloigu tähtsusest. Majandusliku stimuleerimise probleeme lahendab iga ettevõtte ise. Tähtis on seejuures, et materiaalsed stiimulid ergutaksid kõiki töötajaid parandama tööd ja selle korraldust, mis on kasulik nii ettevõttele kui ka riigile.

Leningradi rajooni ettevõtete parteiorganisatsioonid kandsid hoolt selle eest, et premeerimissüsteemide projektid arutati läbi kõigis tsehhides ja osakondades. Seejärel vaadati need tavaliselt läbi ettevõtte administratsiooni, partei-, ametiühingu- ja komsomoliorganisatsioonide ning aktiivi esindajate laiendatud nõupidamisel. Pärast premeerimismäärustike kinnitamist alustasid tsehhide ja osakondade parteiorganisatsioonid suureulatuslikku selgitustööd brigaadides ja vahetustes selleks, et iga töötaja saaks ammendava ettekujutuse materiaalse stimuleerimise poliitilisest ja majanduslikust mõttest.

Töötajate elav osavõtt sellest tööst aitas kehtestada ettevõtetes põhiliselt õiged ning efektiivsed töö tasustamise ja materiaalse ergutamise süsteemid.

Selleks et äratada inimestes huvi materjalide kokkuhoiu ning tööviljakuse tõstmise vastu, moodustatakse ettevõtetes sotsiaal-kultuuriliste ürituste ja elamuehituse fond. Vaatame näiteks, kuidas seda fondi kavatakse kasutada kellatehases. Vastav plaan näeb ette ehitada 16 000 ruutmeetrit elamispiinda, remontida põhjalikult olemasolevad elamud, klubid, pioneerilaagrid, lasteaiad ja -sõimed ning spordiehitused, laiendada ja sisustada sööklaid ning puhkekodusid ja parandada sporditööd.

Fondi eraldatakse osa ettevõtte kasumist. Eraldiste määrad on eelnevalt kehtestatud normatiividega, mis määratakse protsentides üldisest töötasufondist. Ettevõtte

juhtkond võib ametiühinguorganisatsiooniga kooskõlastatult materiaalse ergutamise fondi ning sotsiaal-kultuuriliste ürituste ja elamuehituse fondi vahendeid ümber jaotada kuni 20 protsendi suuruses nende fondide summast.

Viimati nimetatud fond on ettevõtetele väga vajalik, kuid selle kasutamine on mõnikord seotud raskustega. Esiteks teevad mõned ministriumid katset neid eraldi muuta ja ümber jaotada, et selle arvel toetada mahajäävaid ettevõtteid. Teiseks tuleb igasuguse ehitise jaoks koostada projekt ja hankida rida teisi vajalikke dokumente. Kust leiab ettevõtte projekterimisorganisatsiooni, kes teda abistaks? Kolmandaks ei ole ettevõtetele ette nähtud elamu, klubi või staadioni ehitamiseks vajalikke ehitusmaterjalide fonde. Ka inventari soetamine on suurte raskustega seotud. Kuni see kõik ei ole juriidiliselt tagatud, tuleb partei- ja ametiühinguorganisatsioonidel selle fondi kulutamist kontrollida ja majandusmehi vajaduse ning võimaluse korral abistada.

Uutes tingimustes töötamise juures peavad majanduslikud ja moraalsed stiimulid kaasa aitama ka sotsialistliku võistluse ja kommunistliku töö liikumise arendamisele.

V. I. Lenin nägi võistluses võimsat vahendit töötajate massiliseks kaasatõmbamiseks majanduslikku ülesehitustöösse ning nende loova aktiivsuse ja algatusvõime tõstmiseks.

Käesoleva viisaastaku töötulemused vääriavad tunnustust. Paljude Moskva, nende hulgas ka meie Leningradi rajooni ettevõtted otsustasid viisaastakuplaani täita enneltähtaegselt 7. novembriks 1970. a. Nad tahavad seda teha tootmisreservide parema kasutamise, senisest efektiivsemate majandamismeetodite ning teaduse ja tehnika uusimate saavutuste kasutuselevõtu arvel.

Malmivalutehase eesrindlikud vormijad võtsid kohustuse täita viisaastakuplaan Vladimir Iljitš Lenini 100. sünni-aastapäevaks.

Kuidas mõjutab sotsialistlikku võistlust majandusreform?

Uue korra järgi töötavate ettevõtete kogemused näitavad, et reform mitmekesistas võistluse vorme ja muutis need paljus efektiivsemaks. Uue majandamise süsteemi majanduslikud näitajad võimaldavad senisest täpsemalt

kindlaks määrata iga töötaja ja kollektiivi panust plaaniülesannete täitmisel.

Majandusreform õpetab nii tootmisjuhte kui ka töölisi majanduslikult mõtlema. See kajastus ka sotsialistlikus võistluses. Individuaalsed kohustused muutusid konkreetsemaks, võeti täiendavaid kohustusi tootmisfondide paremaks kasutamiseks, kasumi suurendamiseks jne.

Sotsialistliku võistluse juhtimine muutus uute tingimuste juures keerulisemaks. Parteikomiteedel, -büroodel ja -algorganisatsioonidel tuleb võistluse juhtimiseks otsida paindlikumaid ja operatiivsemaid vorme. Tehnika ja teaduse uusimad saavutused ning eesrindlike tehaste töökogemused tuleb viia iga töötajani, aidates neid leida ja kasutusele võtta tootmissisesel reserve.

Partei-, majandus- ja ametiühingutöötajatelt nõudis uus reform materiaalse ja moraalse ergutamise süsteemide õiget ning oskuslikku rakendamist.

Ettevõtetes tuleks elustada võistlust üksikute kutsealade järgi. See looks kõige soodsama pinna eesrindlike kogemuste levitamiseks. On teada, et tehastes, kus võistlus on selliselt organiseeritud ning kokkuvõtteid tehakse operatiivselt, võidakse töökohtadel moodustada eesrindlike kogemuste koolid.

Majandusreform annab senisest palju rohkem võimalusi loovaks tööks. Seoses sellega tuleb tehaste parteikomiteedel ja -büroodel analüüsida sügavalt ettevõtte majandustegevust eesmärgiga tõsta tootmise efektiivsust ja tagada töö teaduslik organiseerimine.

Tehaste ja vabrikute parteiorganisatsioonidel on vaja rohkem süveneda ühiskondlikel alustel töötavate konstrueerimisbüroode, novaatorite nõukogude, majandusliku analüüsi gruppide, töö organiseerimise laboratooriumide, tehnilise normeerimise büroode, ühiskondlike kaadriosakondade ja teiste elu enda poolt esiletõstetud organisatsioonide tegevusse.

Uus majandussüsteem viib rahvahulkade loova aktiivsuse edasisele suurenemisele, nende kaasatõmbamisele ühiskondliku tootmise vahetule juhtimisele.

NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja Üleliiduline Ametiühingute Kesknõukogu toetasid palavalt eesrindlike kollektiivide patriotilist algatust viisaastaku plaani ennetähtaegse täitmise kohta 7. novembriks 1970. a. ja kohustasid kõiki partei-, nõukogude, ametiühingu-, kom-

somoli- ja majandusorganisatsioone laiendama organisatsioonilist ja massilist poliitilist tööd töötajate mobiliseerimiseks viisaastakuplaani ennetähtaegsele täitmisele, tööviljakuse edasisele tõstmisele, toodangu kvaliteedi, töökindluse ja vastupidavuse parandamisele ning selle omahinna alandamisele.

Meie rajooni ettevõtete kollektiivid ei jää rahule saavutatuga ning jätkavad pingeliselt paremate töövormide ja -meetodite otsinguid, et paremini täita neile seatud ülesandeid.



## SISUKORD

Kirjastuselt . . . . .	3
<i>G. Popov.</i> Täiustada parteitöö vorme ja meetodeid . . . . .	6
<i>I. Tjaželnikov.</i> Varustada kaadrid majandusalaste teadmistega . . . . .	20
<i>V. Smirnov.</i> Sotsioloogilised uurimused ja majandusreform . . . . .	42
<i>L. Saakjan.</i> Teaduslikult organiseerida tööd ja tootmist . . . . .	56
<i>A. Vader.</i> Kommunistid juurutavad isemajandamist . . . . .	65
<i>S. Kabanov.</i> Vastavalt tööle ka austus . . . . .	73
<i>V. Širjaškin.</i> Iseseisvuse eksam . . . . .	80
<i>I. Poljakov.</i> Kaadrialane töö majandusreformi tingimustes . . . . .	91
<i>D. Berežnoi.</i> Kokkuhoidlikkus on külluse pant . . . . .	102
<i>M. Krahmaljov.</i> Majandusreform ja kollektiiv . . . . .	111
<i>S. Karnauhhov.</i> Juhtiva töötaja silmaring . . . . .	118
<i>V. Maškov.</i> Juhtida, kuid mitte asendada . . . . .	126
<i>A. Botvin.</i> Initsiatiiv ja plaan . . . . .	132
<i>D. Paramonov.</i> Viisaastak enne tähtaega . . . . .	139



«ПАРТИЙНЫЙ КОМИТЕТ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕФОРМА»

На эстонском языке

Издательство «Ээсти Раамат»

Таллин, Пярнуское шоссе, 10.

Тоimetaja L. Aader

Kunstiline toimetaja E. Järv

Tehniline toimetaja H. Rajamäe

Korrektor A. Langsepp

Laduda antud 30. VI 1970. Trükkida antud 2. IX 1970. Paber 54 × 84/16. Trüki-  
paber nr. 2 — Kohila Paberivabrik. Trükipoognaid 9,75. Tingtrükipoognaid 8,19.  
Arvestuspoognaid 8,67. Trüklarv 2000. Tellimise nr. 4015. Hans Heidemanni  
nimeline trükikoda. Tartu, Ülikooli 17/19. II. Hind 24 kop.

24 kop.

A-30985

77799

TÜ RAAMATUKOGU



1 0300 00498061 3