

Sisekaitseakadeemia
Justiitskolledž

Gerda Leppik
KK050

**KINNIPEETAVATE TÖÖMOTIVATSIOON
MURRU VANGLA NÄITEL
Lõputöö**

Juhendaja:
Eerik Hanni

Tallinn 2008

SISUKORD

SISUKORD

ANNOTATSIOON

JOONISTE LOETELU

SISSEJUHATUS

1. KINNIPÉETA VATE TÖÖTAMINE

1.1 Ajalooline ülevaade

1.2 Kinnipeetavate töötamise põhimõtted ja õiguslik regulatsioon

1.3 Kinnipeetavate töötamine ja tööhõiveprobleemid Murru Vanglas

2. TÖÖMOTIVATSIOON

2.1 Töömotivatsioon vabaduses

2.2 Kinnipeetavate töömotivatsioon

2.3 Probleemiseade

3. EMPIIRILINE UURING

3.1 Töömotivatsiooni uurimismeetodi ja valimi kirjeldus

3.2 Töömotivatsiooni uuringu tulemuste analüüs

4. ARUTELU JA ETTEPANEKUD

KOKKUVÕTE

SUMMARY

KASUTATUD ALLIKAD

LISAD

SISSEJUHATUS

Vangistusseaduse (edaspidi VS)¹ § 37 sätestab, et kõik tööelised süüdimõistetud on kohustatud töötama. Seaduseandja eesmärgiks on seega olnud karistust kandvate isikute kasuliku tegevusega hõivamine.

Ülalmainitud seadusesättest lähtuvalt on töötamine kinnipeetavatele kohustuslik, kuid samas ei ole vanglatel võimalik kõigile töökohti pakkuda.- nimelt on tööle soovijaid kinnipeetavate hulgas tunduvalt rohkem kui võimalikke töökohti. Antud olukorras tekib küsimus, miks kinnipeetavad soovivad töötada, selle asemel et oma karistus eluosakonnas oleskledes ära kanda?

Vabaduses elavatel ja tööl käivatel isikutel on tähtsaimaks motivaatoriks tavaliselt töötasu. Vanglas viibivate kinnipeetavate puhul on nimetatud motivaatori tähtsus ilmselt väiksem, sest suur osa palgast jääb kinnipeetavatele kättesaamatuks (läheb vabanemise fondi ja hagide tasumiseks). Samas võib vanglas olla töötamise motiiviks näiteks vabam liikumine jms, mis ei tule kõne alla motivaatorina vabaduses.

Vanglas karistust kandvatel kinnipeetavatel on piiratud vabaduse ja palgaeripärade tõttu mõnevõrra teistsugune motivatsioonistruktuur kui ühiskonna õiguskuulekatel liikmetel. Antud lõputöö keskendubki nende erisuste väljatoomisele.

Arvestades vanglate tööhõive hetkeolukorda ja asjaolu, et kinnipeetavate töömotivatsiooni uuringuid pole Eesti vanglates varem läbi viidud, leiab autor lõputöö teema olevat aktuaalse ja käsitlemist vajava.

Lõputöö eesmärgiks on saada vastus küsimusele, millised on kinnipeetava töömotivatsiooni mõjutavad olulisemad tegurid. ja tuua välja kinnipeetavate ning vabaduses töötavate isikute töömotivatsiooni erisused. Ühtlasi pakkuda välja ka konkreetseid ettepanekuid kinnipeetavate töö paremaks korraldamiseks.

¹ RT I 2000, 58, 376, RT I 2006, 63, 466.

Saavutamaks lõputöö eesmärki viis autor Murru Vanglas läbi 30 kinnipeetava anonüümse ankeetküsitluse. Küsitluses osalesid 12 vene keelt kõnelevat ja 18 eesti keelt kõnelevat töötavat kinnipeetavat. Küsitluse läbiviimisel kasutati autori poolt koostatud küsimustikku.

Selleks, et saada töötavate kinnipeetavate anketeerimise tulemustega võrreldavaid andmeid, viis autor läbi ka nelja Ida- ja Lääne-Virumaal tegutseva metsa- ja metallitöötlemisega ning heakorratöödega tegeleva ettevõtte meestöötajate seas läbi sarnase uurimuse. Küsitluses osales 42 isikut, kellest 20 emakeeleks oli vene ning 22 eesti keel.

Struktuurilt on lõputöö jaotatud neljaks peatükiks. Esimeses peatükis antakse lühike ajalooline ülevaade kinnipeetavate töötamise kujunemisest, käsitletakse ka kinnipeetavate töötamise põhimõtteid ning tutvustatakse kinnipeetavate töövõimalusi Murru Vanglas, kasutades selleks temakohast kirjandust ja internetimaterjale.

Teises peatükis käsitletakse teoreetilise kirjanduse baasil lähemalt kinnipeetavate ja vabaduses elavate isikute töömotivatsiooni ning püstitatakse kontrollimiseks hüpotees.

Lõputöö kolmas peatükk kirjeldab uurimismeetodit, valimit ning antakse uurimuse üksikasjalik kirjeldus, selgitatakse andmete kogumise ja töötlemise meetodit. Samas tehakse uuringu tulemuste põhjalik analüüs, kasutades andmete paremaks esitamiseks jooniseid

Neljandas peatükis arutletakse uuringu tulemuste üle ja tehakse ettepanekuid kinnipeetavate tööhõive paremaks korraldamiseks.

1. KINNIPÉETAVATE TÖÖTAMINE

1.1. Ajalooline ülevaade

Esimesi näiteid kinnipeetavate töölerakendamise kohta võib tuua juba rooma kriminaalõigusest. Nimelt esines vabadusekaotus rooma kriminaalõiguses vanglakaristusena ja sunnitööna. Et tagada tööstusettevõtetele vajalik tööjõud, kasutati sunnitööd väga laialdaselt.

“Sunnitöö jagunes mitmesse alaliiki, millest kõige kergem oli süüdimõistmine avalikele töödele (*opus publicum*). Karistatu pidi töötama ehitustel, teeparandusel, kloaagi puhastamisel, avalikes saunades jm, kusjuures karistus võis olla eluaegne või tähtajaline. Raskeim sunnitööliik oli mäetööd (*ad metalla* või *ad opus metalli*) – eluaegne karistus, kus aheldatud süüdimõistetud pidid töötama kaevandustes. Kui õnnetu tööori kümneaastase karistusaja järel veel elus oli ja tööks enam ei kõlvanud, võidi ta perekonnale tagasi anda, kuid ilma kodanikuõigusi taastamata.”²

Keskajal lisandus sunnitööliikidele kuninganna Elisabeth I 1602. aasta diskreediga galeeriorjus ehk “ujuv vabadusekaotus”, kriminaalkaristusena olid kasutusel ka surmanuhtlus ja mitmesugused sandistavad piinamisviisid. Tolleaegsete karistuste eesmärgiks oli kättemaks sooritatud süüteo eest, mitte aga inimese tagasitoomine ühiskonda. Kinnipeetavate tööhõivele pöörati keskajal vähe tähelepanu, sest töötamist käsitleti vaid süüteo lunastamise võimalusena. Alles keskaja lõpul hakati rääkima karistuse parandavast mõjust.

Väga suured muutused kogu kriminaalõiguses toimusid uusajal. Leiti, et keskaegsed brutaaalsed karistusviisid ei olnud ennast õigustanud.

“Uusaja kriminaalõigusesse hakkas tekkima moodne karistus- vabadusekaotus. Sandistavatest kehalistest karistustest ning suures osas ka surmanuhtlusest loobumine

² Sootak, J. 1998. Veritasust kriminaalteraapiani. Tallinn: Juura, Õigusteabe AS, 77.

põhjustas vajaduse uue karistuse järele, mis täidaks tekkinud tühiku ning vastaks demokraatliku õiguse nõuetele.”³

Ajapikku mõisteti, et vabadusekaotuse käsitlemine kehalise karistuse asemel on ebahumaanne ja ebaotstarbekas. Üha enam hakkas levima tööga parandamise idee.

19. sajandil toimusid mitmed olulised sotsioloogilisest suunast inspireeritud vanglareformid, millede tulemusel arvestati karistuse liigi ja määra valikul senisest rohkem süüdlase isikut. Töökaristus kui vabadusekaotuse alternatiiv leidis oma koha ka 19. sajandi kriminaalõiguses, seda küll mõningate erisustega varasemast- töö eest maksti tasu ja karistuse määramisel arvestati süüdimõistetu töövõimet.

Eesti Vabariigis (1918- 1940) reguleeris vabadusekaotuslikke karistusi 12. veebruaril 1931 vastu võetud Vangistusseadustik, mis sätestas ühe kinnipidamisasutuse liigina sunnitöömajad.

“Vange tööle rakendades peeti silmas töökasvatuse ja kõlbelise kasvatuse põhimõtteid. Üleüldise vangistusametuse instruksiooni kohaselt pandi vangid tööle, et:

- neid laisklemisest võõrutada;
- tõsta huvi töö vastu;
- teenitud rahaga aidata perekonda või kulutada peale vabanemist ja pidada end ülal;
- õppida selgeks mingi kasulik eriala.”⁴

Pärast Eesti okupeerimist Nõukogude Liidu poolt lülitati siinsed kinnipidamiskohad NSV Liidu vangistusametuse süsteemi, mis nägi ette üld-, tugevdatud-, ja range režiimiga parandusliku töö kolooniad.

31.07.1970. a võeti vastu eesti NSV parandusliku töö koodeks, mille kohaselt parandustöisteks karistusteks loeti vabadusekaotust, vabadusekaotuseta paranduslikku

³ *Op. cit* 184.

⁴ Ilm, U. 1994. Eesti Vabariigi vanglad 1918...1940. Tallinn: E-INFO, 74.

tööd, asumisele saatmist ja väljasaatmist. Sageli tuli süüdimõistetutel asuda paranduslikke töid tegema kauges Nõukogude Liidu piirkondades, kus neile tööd oli anda. Tavaliselt asusid nimetatud kolooniad mõne suure tööstuspiirkonna või kaevanduse ligiduses ning kinnipeetavaid kasutati rasket füüsilist pingutust nõudvatel töödel nt maagi kaevandamisel.”⁵

Uute seaduste väljatöötamise vajadus muutus eriti teravaks pärast eesti taasiseseisvumist. Ajutise lahendusena võeti 7. mail 1992 vastu uuendatud kriminaalkoodeks. Kuna nimetatud koodeksi sanktsioonisüsteem ei olnud enam kooskõlas 1970. a parandusliku töö koodeksiga, otsustati välja töötada uus kriminaaltäitevseadus.

21. juunil 1993. a. võetigi vastu Täitemenetluse seadustik. Selles sätestati senisest erinevalt vabadusekaotuse kandmise eesmärk- süüdimõistetute tegevusvabaduse piiramine ja järelevalve nende käitumise üle seaduses ettenähtud ulatuses ja tingimustel, kusjuures soodustati isikute positiivseid kontakte ühiskonnaga.

1.2. Kinnipeetavate töötamise põhimõtted ja õiguslik regulatsioon

“1. detsembril 2000. a jõustus Vangistusseadus. Nimetatud seadus on üles ehitatud põhimõttele, et vabadusekaotuse peamiseks eesmärgiks ei ole mitte nagu varasematel aegadel isiku ümberkasvatamine ega parandamine, vaid karistus on ühiskonna reaktsioon toimepandud süüteo. Rõhutatakse vabadusekaotuse täideviimise korraldamist viisil, mis väldib kinnipeetava poolt uute kuritegude toimepanemist pärast vabanemist”.⁶

“Võrreldes TmS-ga on VS siiski püüdnud tunduvalt avardada vangla juhtkonna võimalusi kinnipeetavatele töö leidmiseks. VS lubab esmalt riigil endal rajada vangla territooriumil ja väljaspool seda kätisi (töökodasid), kuid olulise uuendusena annab

⁵ Sootak, J. Pikamäe, P. 2001. Kriminaaltäitevõigus. Tallinn: AS Kirjastus Ilo, 34-38.

⁶ Sootak, J. Pikamäe, P. Kriminaaltäitevõigus. 2001. Tallinn: AS Kirjastus Ilo, 46.

sellise õiguse ka eraõiguslikule juriidilisele või füüsilisele isikule (VS § 38 lg-d 2 ja 3). Viimasel juhul reguleeritakse eraõigusliku isiku ja riigi vahel tekkivaid suhteid lepinguga, kuid järelevalve kinnipeetavate töötamise üle tagab igal juhul vangla.”⁷

Kinnipeetavate töötamist vanglas reguleerivad VS §-d 37-44. VS § 37 lg 1 sätestab kinnipeetavate üldise töökohustuse, lg 2 määratleb isikud, kellele antud kohustus ei laiene.

Kinnipeetavate töökohustus ei ole piiramatu, sest teatud juhtudel on vajalik isiku eelnev nõusolek:

- 1) kinnipeetava suunamisel tööle vangla territooriumil asuvasse eraõiguslikule isikule kuuluvasse käitisesse (VS § 38 lg 3). Nõusoleku vajadus tuleneb rahvusvahelisest õigusest- Eesti on ühinenud rahvusvahelise konventsiooniga sunniviisilise või kohustusliku töö kohta⁸, mis lubab kinnipeetavate tööhõive tagamiseks vanglates nende töötamist eraõiguslike isikute juures kinnipeetava nõusolekul.
- 2) Kinnipeetava tööle rakendamisel väljaspool vanglat (VS § 41). Antud juhul tuleneb nõusoleku nõue soodustuste kohaldamise eeldustest (VS § 22 lg 1).

1.3. Kinnipeetavate töötamine ja tööhõiveprobleemid Murru Vanglas

Kuni aastani 2001 tegelesid kinnipeetavate tööga kindlustamisega vanglad. Vabariigi Valitsuse 22.01.2001. a korraldusega nr 35 asutati kinnipeetavate tööhõivega tegelemiseks AS Vanglatööstus. Aktsiaseltsi eesmärgiks oli vanglate vabastamine kõrvaltegevustest ning kinnipeetavate tööhõive suurendamine.

Eeltoodust lähtuvalt koordineerib ka Murru Vanglas kinnipeetavate tööhõivet AS Eesti Vanglatööstus. Käesoleval ajal (21.01.2008.a. seisuga) on Murru Vangla territooriumil tegutsevates käitistes tootmistööga hõivatud 193 kinnipeetavat.

⁷ *Op cit.* 103.

⁸ RT II 1995, 45, 201.

Murru Vangla kinnipeetavatele annavad tööd järgmised ettevõtted:

- 1) OÜ Star Invest- tegeleb erineva mahuga ehituskonteinerite valmistamisega, ettevõttes töötab 72 kinnipeetavat.
- 2) OÜ Sun Timber- valmistatakse dekoratiivaedade mooduleid ja puidust aiaposte, ettevõttes töötab 36 kinnipeetavat.
- 3) OÜ Endooria- tegeletakse euroaluste valmistamisega, töödeldakse saekaatris ümarpuitu, ettevõttes töötab 32 kinnipeetavat.
- 4) OÜ Edipsos- valmistatakse puidust kaubaaluseid, ettevõttes töötab 4 kinnipeetavat.
- 5) OÜ Hooldus Pluss- teostatakse hooldus-, avarii-, ja remonditöid vanglas. Ettevõttes töötab 7 kinnipeetavat.
- 6) OÜ Primus Ehitus- ettevõtte teostab vangla köögi kapitaalremonti ning 8 kinnipeetavat töötavad abi- ja ehitustöölisena.
- 7) OÜ Wolmreks- ettevõtte teostab kutsekooli kapitaalremonti ning 4 kinnipeetavat töötavad abi- ja ehitustöölisena
- 8) AS Eesti Vanglatööstus- tehakse mitmesuguseid metallkonstruktsioone, saunaahjusid. Ettevõttes töötab 30 kinnipeetavat.

Suurimaks probleemiks nii Murru Vanglas kui teistes Eesti vanglates on kinnipeetavatele pakutavate töökohtade vähesus. Selle peamiseks põhjusteks on erasektori vähene huvi kinnipeetavate tööjõu kasutamise vastu ja riigipoose kinnipeetavate tööhõive tagamise kulukus.

2007. a. oli Murru Vanglas keskmiselt 49,2% kinnipeetavatest kasuliku tegevusega hõivatud. See hõlmab nii töötamist, õppetööd kui sotsiaalprogrammides osalemist. Töötamisega tegeles 23,6 % kinnipeetavate koguarvust. Seega oli Murru vanglas ilma igasuguse kasuliku tegevuseta 50,8 % kinnipeetavatest.

2. TÖÖMOTIVATSIOON

2.1. Motivatsiooni käsitlemise teoreetilised alused

„Sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust, nimetatakse motivatsiooniks.“⁹

Motivatsioon ei ole isiksuseomadus, vaid mitmetahuline individuaalne fenomen, mis on suures osas inimese enda kontrolli all. Seega on inimesed motiveeritavad erinevate mõjurite poolt, mida nimetatakse motivatsiooniallikateks.

Tihti peale arvatakse, et inimeste töömotivatsiooni ainus tegur on palk.

„Kuigi majanduslikud faktorid mängivad kahtlemata tööalastes otsustes tähtsat rolli, on ebatõenäoline, et need on ainsaks ajendiks.“¹⁰

„Üldiselt võib töises tegevuses vaadelda kolme motivatsiooniallikat:

- 1) *töö eest saadav tasu*, mille hulka kuuluvad otsesed ja kaudsed tasud ja kõik, mis sellega kaasneb;
- 2) *töökeskkond*, mis koosneb füüsilisest keskkonnast ja suhtlemisest ning suhetest töökohal;
- 3) *töö ise*, selle sisu ja kuivõrd töö võimaldab eneseteostust, enesest lugupidamist ning arenemisvõimalusi.“¹¹

Motivatsioonifaktorite toimemehhanisme on põhjalikult uuritud, ning välja on töötatud mitmesuguseid erinevaid motivatsiooniteooriaid, mida võib jagada kahte rühma: vajaduste teooriad ja protsessiteooriad.

⁹ Vadi, M. Organisatsioonikäitumine.2001. Tartu: Tartu ülikooli kirjastus, 90.

¹⁰ Vroom, V. 1995. Work and motivation. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.37

¹¹ Vadi, M. Organisatsioonikäitumine.2001. Tartu: Tartu ülikooli kirjastus, 91.

Vajaduste teooriatest tuntuimaks võib pidada Abraham Maslow loodud teooriat, mida kutsutakse „Maslow püramiidiks“.

A. Maslow arvates jagunevad inimeste vajadused viide hierarhiliselt paiknevasse alagruppi:

- 1) füsioloogilised vajadused (toit, vesi, hapnik, tegevus, uni)
- 2) turvalisuse vajadused (turvatunne, stabiilsus, kaitstus, vabadus hirmust, korra, õiguse ja piiride vajadus)
- 3) kuulumise ja armastusevajadus (vajadus sõprade või kaaslaste järele, koha järele grupis)
- 4) austuse vajadus (lugupidamine teiste inimeste poolt, iha tugevuse, saavutuste, sõltumatuse ja vabaduse järele)
- 5) eneseteostuse vajadus (tahe kasutada ja edasi arendada oma võimeid).¹²

Maslow käsitus tugines sellele, et enne kui muutuvad tähtsateks kõrgematel astmetel asuvad vajadused, peavad olema rahuldatud madalamal astmel asetsevad.

Protsessiteooriate hulka kuuluvaks loetakse Victor Vroomi ootusteooriat, mis selgitab motivatsiooni olemust läbi ootuste ja eesmärkide. Nimetatud teooria põhineb ideel, et inimestel on alati mingid tööga ja iseendaga seotud ootused, mis rahulolu tundmiseks ja motiveeritud tegutsemiseks peavad olema täidetud.

Ootusteoorias väidetakse, et inimene arvestab enne tulemuste saavutamiseks vajalike jõupingutuste tegemist kolme tegurite gruppi:

- 1) pingutus- arutletakse kas teatud tegevusega on inimene võimeline tulemuseni jõudma
- 2) tegevus- hinnatakse, kas tegevuse korral on reaalne tulemust saavutada
- 3) olulisus ehk valents- kujuneb samalaadsete tegevuste omavahelisel võrdlemisel. See on tagajärgede ja tasude väärtus antud inimese jaoks.

Motivatsioon tekib juhul kui kõrge valents seostatakse konkreetse situatsiooniga.¹³

¹² Maslow, A. Motivatsioon ja isiksus. 2007. Tallinn: OÜ Mantra kirjastus, 76-87.

Analüüsid eelpool toodud kahte motivatsiooniteooriat võib väita, et motivatsioon tekib, kui inimene peab oma tegevust oluliseks ning selle tegevuse tulemusena saavad rahuldatud võimalikult paljud tema vajadused.

2.2. Kinnipeetavate töömotivatsioon

Kinnipeetavate igapäevane elu vanglas on rutiinne, kõik tegevused toimuvad päevast päeva samadel kindlaksmääratud kellaaegadel ja samades tingimustes. Moraalselt laostava rutiiniga võitlemiseks tuleb kinnipeetava igapäevane vanglaelu sisustada mõtestatud tegevusega, mis võimaldaks kinnipeetaval täiendada oma teadmiseid ja oskusi.¹⁴

Kahtlemata on töötamine seda kõike võimaldav tegevus. Tööd võimaldatakse kinnipeetavatele vanglas eesmärgiga anda ja säilitada nende töökogemust. Kuna suurem osa vabaduses elavate inimeste elus möödub töötades ning töötamine annab neile eluks vajaliku sissetuleku, võib üheks olulisemaks vanglast vabanenu toimetuleku eelduseks pidada oskust ja harjumust tööd teha. Justiitsministeeriumi poolt Eestis läbiviidud uurimuse kohaselt leiavad vangistuse ajal töötanud isikud ka peale vabanemist kergemini töö kui mittetöötanud isikud.¹⁵ Kuid kas kinnipeetavad on töötamiseks motiveeritud?

Ühe motivatsiooniallikana käsitletakse töötasu. Kinnipeetavatele makstakse töötasu VS § 43 alusel. Töötasu määrab Vabariigi Valitsus oma määrusega, kusjuures töötasu arvutamise lähtealuseks on Vabariigi Valitsuse kehtestatud alampalk. Töötasu suurus tehakse vaidluste ärahoidmiseks igale kinnipeetavale enne tööle asumist kirjalikult teatavaks. Kinnipeetava töötasu kantakse tema vanglasisesele isikuarvele ning sellest arvestatakse maha 50% tsiviilnõuete täitmiseks ning 20% hoiustatakse

¹³ Vadi, M. Organisatsioonikäitumine. 2001. Tartu: Tartu ülikooli kirjastus, 101.

¹⁴ Sootak, J., Pikamäe, P. 2001. Kriminaaltäitevõigus. Tallinn: AS Kirjastus Ilo, 98.

¹⁵

http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id26164/VANGITOOH6IVE_VIIMANE290906.pdf

vabanemistoetusena (kokku kolme Vabariigi Valitsuse kehtestatud miinimumpalga ulatuses). Järelejäänud osa töötasust võib kinnipeetav kasutada oma äranägemise kohaselt.¹⁶ Tihtipeale jääb kinnipeetavatele kasutamiseks vaid väike osa väljateenitud palgast.

Teiseks, ja kinnipeetavate puhul mitte vähemtähtsaks motivatsiooniteguriks, on töökeskkond. Füüsiline töökeskkond vanglates on amortiseerunud ja moraalselt vananenud, vajaks remonti ja ümberehitamist.

Arvestades seda, et kinnipeetavate suhtlemisvõimalused on piiratud, võib kinnipeetavate puhul töökoha sisseseadest olulisemaks olla vabam suhtlemine. See võimaldab vaheldust vangla igapäevarutiinile, kuid võib samas anda võimaluse ebaseaduslikeks tegevusteks ja ohustada vangla julgeolekut.

Kolmandaks motivatsiooniallikaks on töö ise. Vanglates tehtavad tööd on üsna erinevad, kuid rõhk on siiski lihttöödel, professionaalsust nõudvat ja kinnipeetavaid arendavat tööd on vanglatel vähe pakkuda. Kahtlemata saab vangla piiratud tegutsemis- ja liikumisvabaduse ning seal valitseva tööpuuduse taustal defineerida iga tööd võimaliku eneseteostusena. Samas on kaheldav et vangistusaegne lihttöö tegemine annab piisavalt oskuseid, et edukalt konkureerida järjest karmistuvaal tööturul.

2.3. Probleemiseade

Kehtivas õiguskorras on karistuse täideviimise eesmärgina sätestatud kinnipeetava suunamine õiguskuulekale käitumisele ja õiguskorra kaitsmine (VS § 6). Nimetatud seadusesäte paneb vanglale kohustuse karistust kandvaid isikuid mõjutada viisil, mis välistaks kuritegude kordumise. Seega peab karistuse täideviimine looma eeldused selleks, et vanglast vabanenu saaks oma edasise eluga hakkama ilma kuritegusid toime panemata.

¹⁶ *Op. cit.* 102.

Üheks vanglast vabanenu toimetuleku eelduseks on oskus ja harjumus tööd teha. Selleks, et kinnipeetavatel oleks võimalik vangistuse ajal tööharjumust säilitada ning vajalikke tööoskusi omandada, kindlustavad vanglad võimaluse korral karistust kandvate isikute hõivamise tööga.

Arvestatavaid töötulemusi saavutavad aimult motiveeritud töötajad, seda nii vabaduses kui vangistuses. Vabaduses töötavate inimeste motiveerimist nende tööandjate poolt peetakse tavapäraseks, viiakse läbi motivatsiooniuuringuid, kus selgitatakse välja töötajate tähtsamad motivaatorid, kuid kinnipeetavate töömotivatsioon on seni vaatluse alt välja jäänud. Kuna karistuse kandmise ajal kehtivad isikutele mitmesugused piirangud, peab lõputöö autor võimalikuks, et kinnipeetavaid motiveerivad tegurid võivad erineda vabaduses töötavate isikute motivatsiooniteguritest.

Lõputöö autor valis kinnipeetavate töömotivatsiooni teema põhjusel, et selleteemalist uurimust Eestis teadaolevalt varem läbi viidud ei ole.

Eelnevast lähtudes püstitab töö autor kontrollimiseks järgmise hüpoteesi: “Kinnipeetavate töömotivatsioon erineb motivatsioonist vabaduses“.

Hüpoteesist lähtuvalt seab töö autor uurimustöö eesmärgiks saada vastus küsimusele, millised on kinnipeetava töömotivatsiooni mõjutavad olulisemad tegurid, ja tuua välja kinnipeetavate vabaduses töötavate isikute töömotivatsiooni erisused ning ühtlasi pakkuda välja ka konkreetseid ettepanekuid kinnipeetavate töö paremaks korraldamiseks.

3. TÖÖMOTIVATSIOONI UURING

3.1. Uurimismeetodi ja valimi kirjeldus

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks on välja selgitada kinnipeetavate tähtsamad töömotivatsiooni tegurid ja tuua välja kinnipeetavate vabaduses töötavate isikute töömotivatsiooni erisused.

Seatud ülesande täitmiseks kasutab autor kvantitatiivset empiirilist uurimismeetodit, mille tulemusi on võimalik arvuliselt mõõta ja statistiliselt analüüsida.

Andmete kogumiseks viidi Murru vanglas läbi autori poolt koostatud anonüümne struktureeritud ankeetküsitlus. Välja jagati 50 eestikeelset (lisa 1) ja 50 venekeelset (lisa 2) ankeeti. Ankeet koosnes 12-st küsimusest, mis olid suunatud vastanute hariduse, töökogemuse, praeguse töö ja tööalase käimise põhjuste välja selgitamisele. Täidetud ankeedid paluti tagastada kolme tööpäeva jooksul.

Respondentideks olid Murru vangla töötavad kinnipeetavad ning valim moodustus 30-st kinnipeetavast kes soostusid vastama ankeedis esitatud küsimustele ja täidetud ankeedi korrektselt täidetuna tagastasid.

Kuna selgus, et kinnipeetavate töövaldkondadeks vanglas on suures osas metalli ja puidu töötlemine ning heakorratööd, siis selleks, et saada kinnipeetavate töömotivatsiooni uuringu tulemustega võrreldavaid andmeid, viis autor nelja Ida- ja Lääne-Virumaal tegutsevas metalli- ja puidutöötlemise ning heakorrasusega tegeleva ettevõtte meestöötajate hulgas läbi anonüümse ankeetküsitluse. Autor viis nimetatud ettevõtetesse laiali jagamiseks 50 vene- (lisa 3) ja 50 eestikeelset (lisa 4) küsimustikku, täidetud ankeedid koguti kokku 5 päeva möödudes. Ankeet koosnes 9-st küsimusest, mis olid suunatud vastanute hariduse, töökogemuse, praeguse töö ja tööalase käimise põhjuste välja selgitamisele.

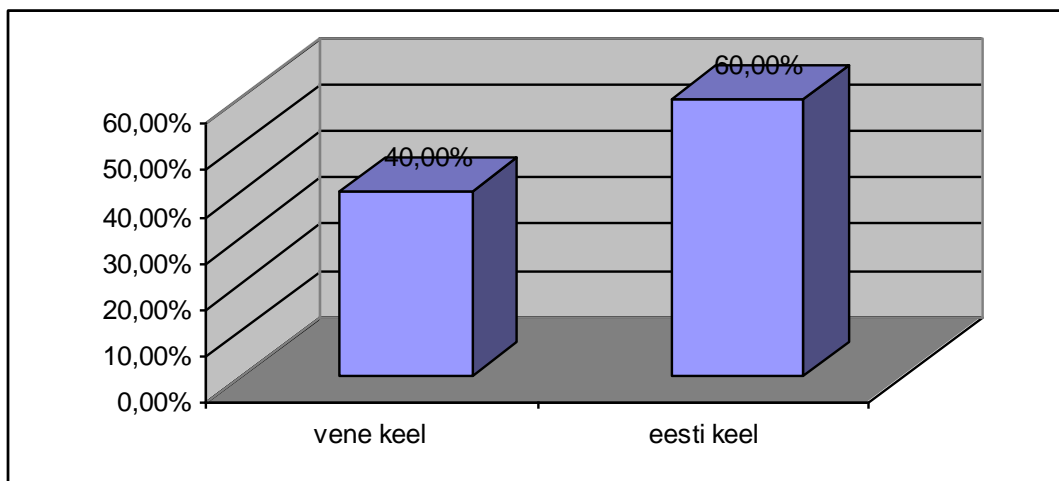
Respondentideks olid metalli- ja puidutöötlemisega tegelevate ettevõtete meessoost töötajad. Valim moodustus 42-st töolisest, kes nõustusid vastama ankeedis esitatud küsimustele ja korrektselt täidetud ankeedi tagastasid.

Uurimuses saadud andmeid on töödeldud andmetöötlusprogrammiga Microsoft Excel ning tulemustest parema ülevaate andmiseks on autor kasutanud diagramme.

3.2. Töömotivatsiooni uuringu tulemuste analüüs

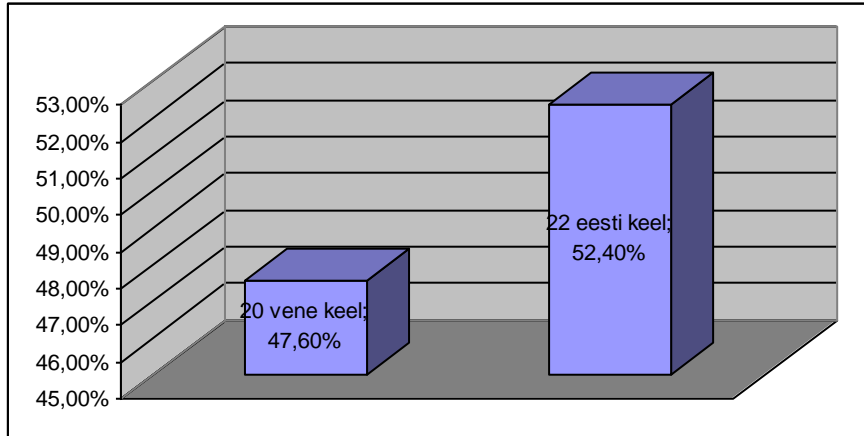
3.2.1. Uuringus osalenute analüüs emakeele, vanuse, haridustaseme ja karistusaja pikkuse ja varasema töökogemuse järgi.

Küsitluses osalenud 30-st kinnipeetavast olid 12 ehk 37,9% vene keelt kõnelevad isikud ning 18 ehk 62,1% eesti keelt kõnelevad isikud.



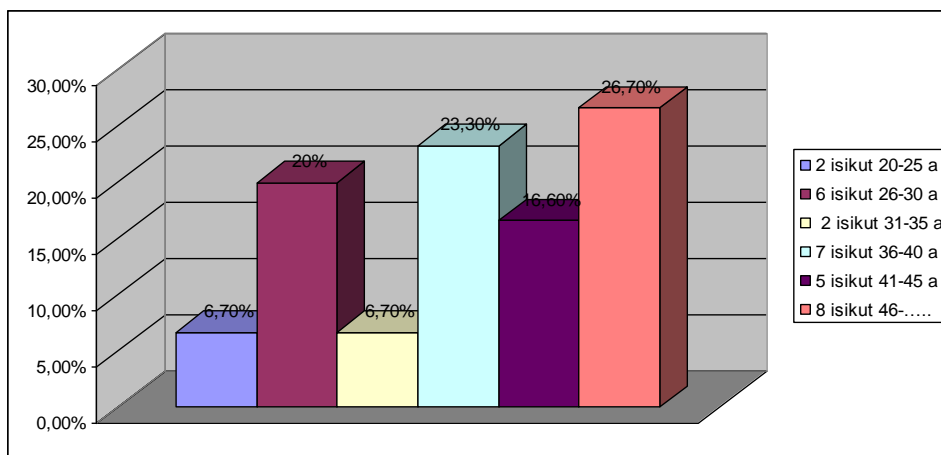
Joonis 1. Uuringus osalenud kinnipeetavate jagunemine emakeele järgi (autori koostatud)

Küsitluses osalenud vabades töötavatest isikutest olid 20 ehk 47,6% vene keelt kõnelevad ja 22 isikut, ehk 52,4% eesti keelt kõnelevad isikud.



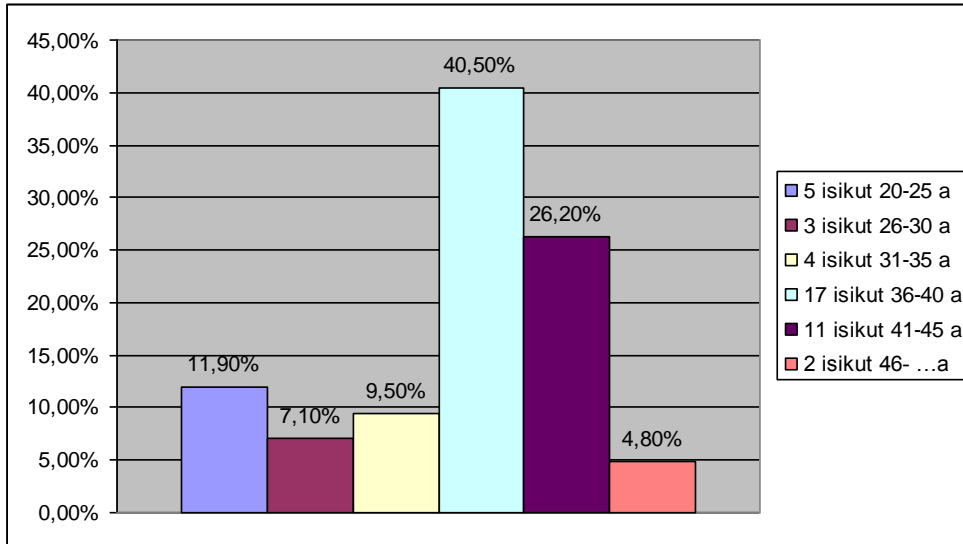
Joonis 2. Uuringus osalenud võrdlusgruppi kuuluvate isikute jagunemine emakeele järgi (autori koostatud)

Küsitluses osalenud kinnipeetavatest 2 ehk 6,7% oli vanuses 20-25 eluaastat, 6 isikut ehk 20% oli vanuses 26-30 eluaastat, 2 ehk 6,7% oli vanuses 31-35 eluaastat, 7 ehk 23,3% oli vanuses 36-40 ja 5 ehk 16,6% oli vanuses 41-45 eluaastat, 8 kinnipeetavat ehk 26,7% olid vanemad kui 46 aastat.



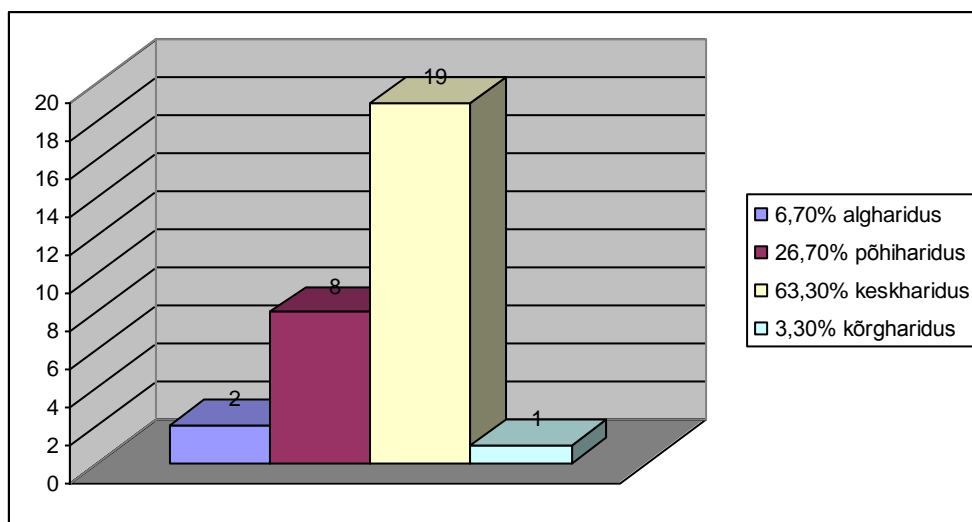
Joonis 3. Uuringus osalenud kinnipeetavate vanuseline jagunemine (autori koostatud)

Küsitluses osalenud vabaduses elavatest isikutest 5 ehk 11,9% oli vanuses 20-25 eluaastat, 3 isikut ehk 7,1% oli vanuses 26-30eluaastat, 4 isikut ehk 9,5% oli vanuses 31-35 eluaastat, 17 ehk 40,5% oli vanuses 36-40, 11 isikut ehk 26,2% oli vanuses 41-45 eluaastat ning 2 isikut ehk 4,8% olid üle 46 aasta vanad.



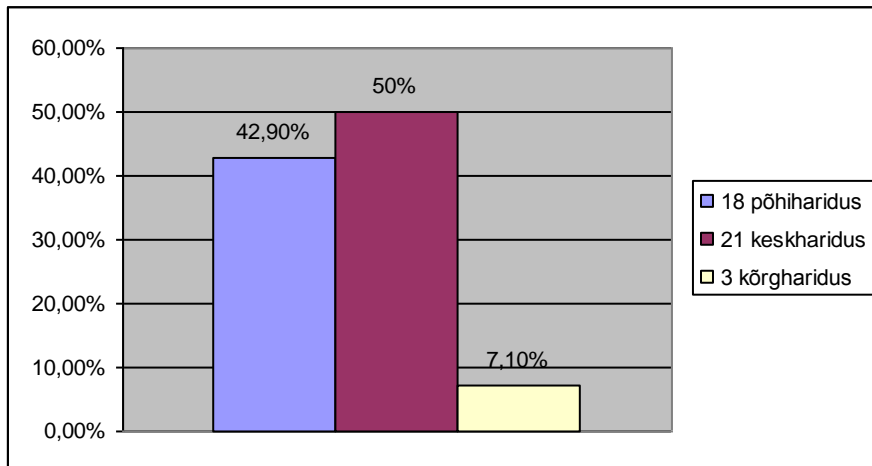
Joonis 4. Uuringus osalenud võrdlusgrupi vanuseline jagunemine (autori koostatud)

8 küsitletud kinnipeetaval ehk 26,7% oli põhiharidus, 19 kinnipeetaval ehk 63,3% keskharidus, ning ühel kinnipeetaval, ehk 3,3% ka kõrgharidus. 2 küsitletud kinnipeetaval ehk 6,7% oli vaid algharidus.



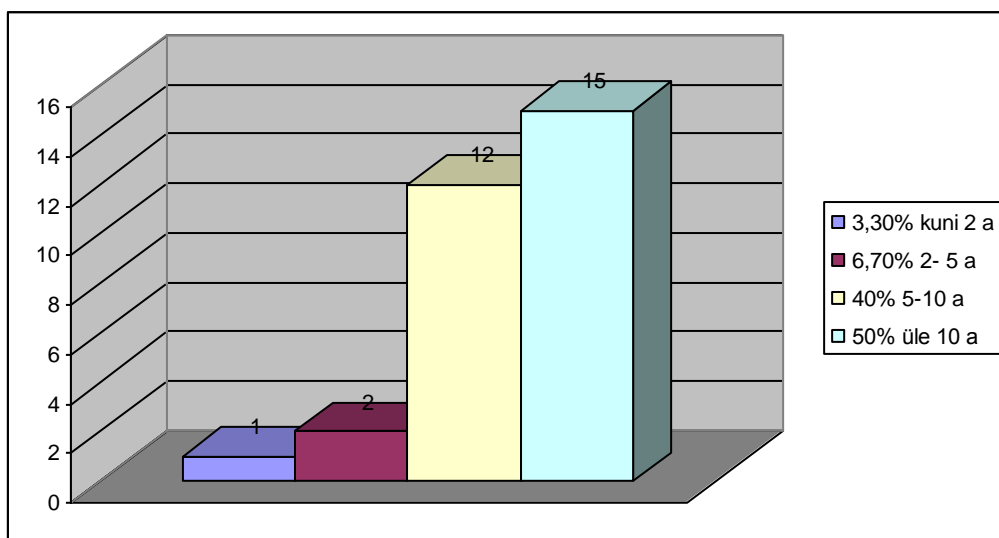
Joonis 5. Uuringus osalenud kinnipeetavate jagunemine hariduse järgi (autori koostatud)

Vabaduses elavatest isikutest moodustatud võrdlusgruppi ühtegi algharidusega küsitletut ei kuulunud. 18 isikul ehk 42,9% oli põhiharidus, 21 ehk 50% oli omandanud keskhariduse ning 7,1% ehk 3 isikut olid kõrgharidusega.



Joonis 6. Uuringus osalenud võrdlusgrupi jagunemine hariduse järgi (autori koostatud)

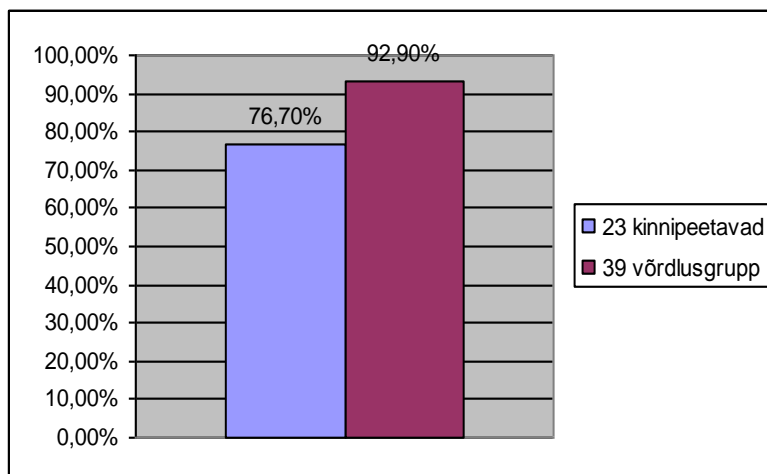
Küsitletud kinnipeetavatest 1 ehk 3,3% kandis kuni 2 aastast, 2 ehk 6,7% 2- 5 aastast, 12 ehk 40% 5- 10 aastast ning 15 ehk 50% üle 10aastast vabadusekaotuslikku karistust.



Joonis 7. Uuringus osalenud kinnipeetavatele mõistetud karistusaja pikkus (autori koostatud)

23 küsitletud isikut ehk 76,7 % omab varasemat töökogemust, 7 kinnipeetavat ehk 23,3% eelnev töökogemus enne vangistust puudub.

Võrdlusgrupis omas eelnevat töökogemust 92,9% ehk 39 isikut, 3-le isikule ehk 7,1% oli antud töökoht esimeseks.



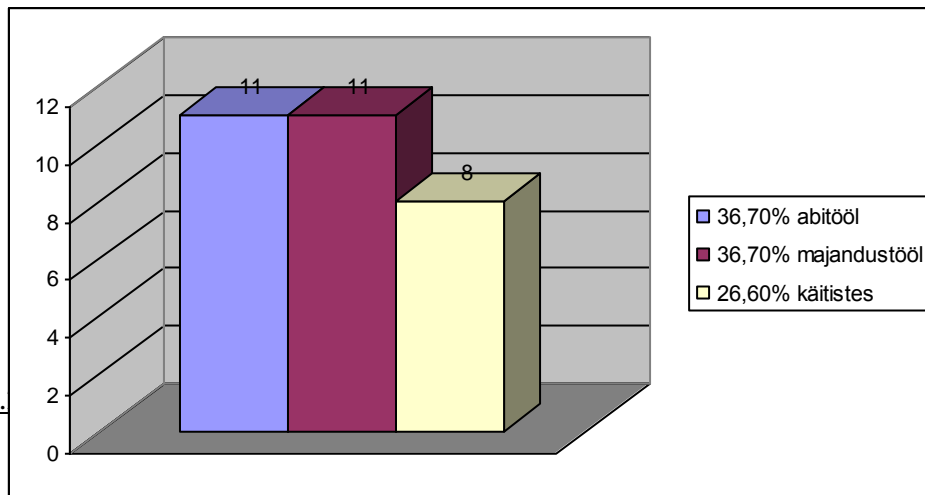
Joonis 8. Uuringus osalenute eelnev töökogemus. (autori koostatud)

8 ehk 34,8% küsitluses osalenud varasemat töökogemust omavat kinnipeetavat töötas enne vangistust lihttöölisena, 14 isikut ehk 60,9% tegi oskustööd ning 1 kinnipeetav ehk 4,3% oli füüsilisest isikust ettevõtja.

Võrdlusgruppi kuulunud isikutest, kellel oli eelnev töökogemus, tegi varem lihttööd 5 ehk 12,8%, ning oskustööga tegeles 87,2% ehk 34isikut.

3.2.2. Uuringus osalenute analüüs vanglas tehtava töö liigi (ainult kinnipeetavad), väljaõppe võimaluste ja töötingimustega rahulolu järgi

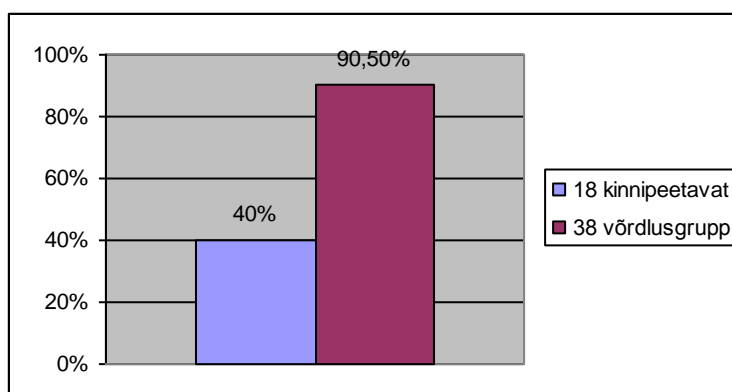
11 kinnipeetavate ehk 36,7% küsitletutest tegeleb vanglas abitöödega, 11 isikut ehk 36,7% on tegevad majandustöödel ning 8 ehk 26,6% töötavad käitistes.



Joonis 9. Uuringus osalenud kinnipeetavate vanglas tehtava töö liik (autori koostatud)

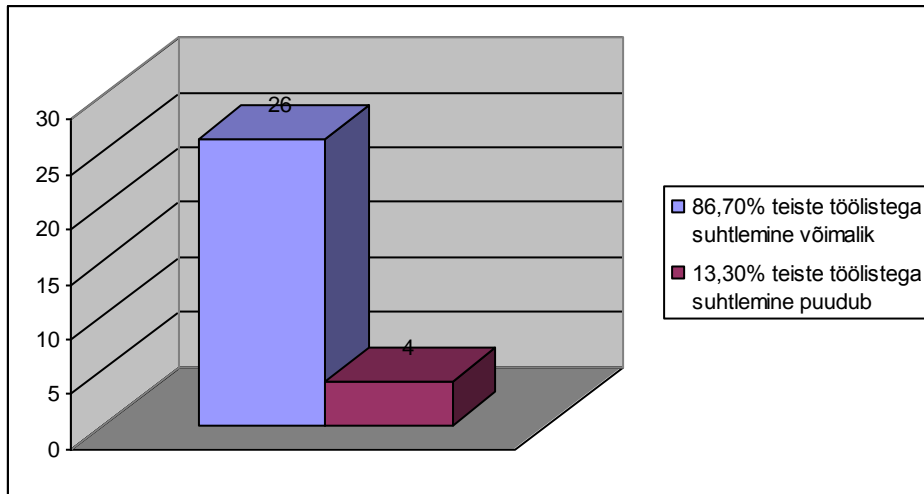
Töötamisele praegusel töökohal eelnes töökohapoolne väljaõpe 18 kinnipeetava ehk 60% küsitletute tööleasumisel. 12 kinnipeetava ehk 40% küsitletute tööleasumisel väljaõpet ei toimunud.

Võrdlusgruppi kuuluvate isikute hulgast võimaldati töökohapoolne väljaõpe 38-le ehk 90,5%-le isikutest. 4 isiku ehk 9,5% küsitletute tööleasumisel väljaõpe puudus.



Joonis 10. Uuringus osalenute tööleasumisele eelnev väljaõpe (autori koostatud)

26 kinnipeetavat ehk 86,7% küsitluses osalenutest töötab töökohal, kus töötajatel on omavahel võimalik suhelda. 4 isikut ehk 13,3% vastanutest tööpäeva jooksul teiste töötajatega tööpäeva jooksul suhelda ei saa.

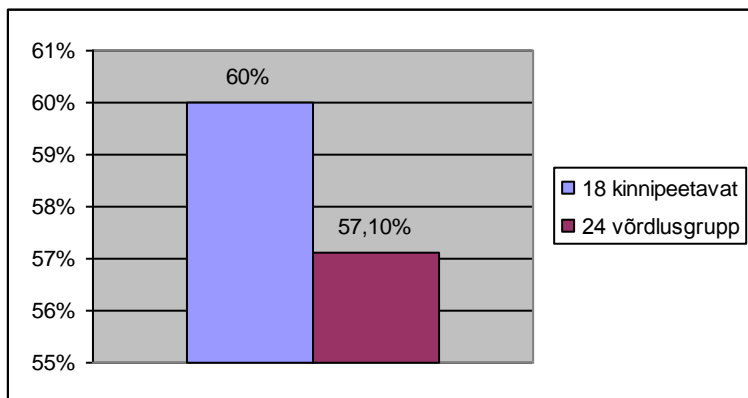


Joonis 9. Uuringus osalenud kinnipeetavate suhtlemine teiste töolistega (autori koostatud)

Võrdlusgrupist on töökohal võimalus teise töötajatega suhelda 35-l ehk 83,3 % küsitletutest, ülejäänud 7-l isikul ehk 16,7% on suhtlemine erinevatel põhjustel (müra töökohal, eraldiasuvad tööruumid jne) töö juures piiratud, kuid suhelda on võimalik puhkepauside ajal.

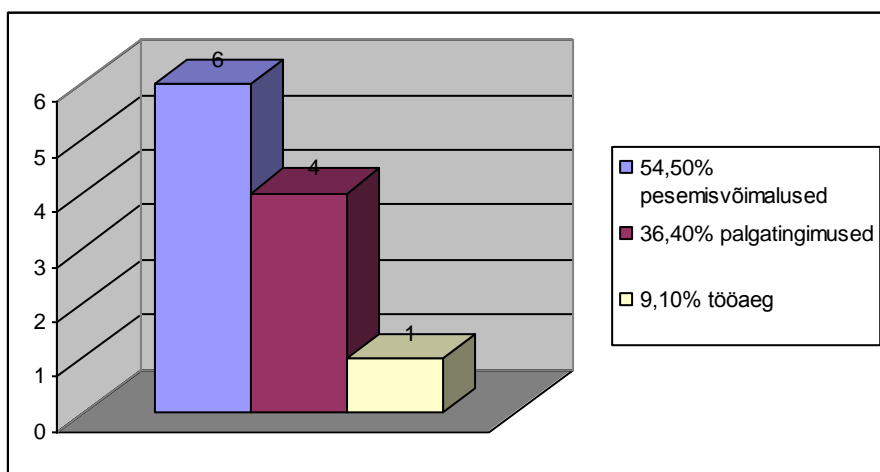
Töötingimustega oli rahul 18 kinnipeetavat ehk 60% küsitletutest, rahul ei olnud 11 ehk 36,7% isikutest, 1 kinnipeetav ehk 3,3% ei osanud antud küsimusele vastata.

Võrdlusgrupis oli töötingimustega rahu 24 isikut ehk 57,1% vastanutest, rahulolematuid oli 18 ehk 42,9%.



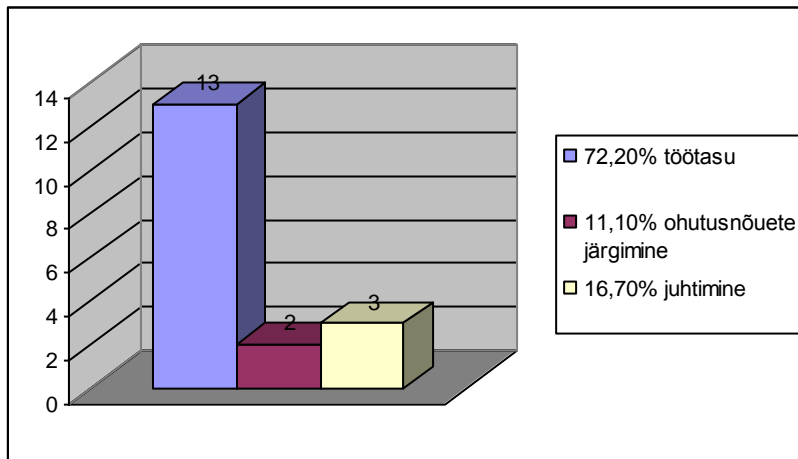
Joonis10. Uuringus osalenud kinnipeetavate rahulolu töötingimustega (autori koostatud)

Oma rahulolematust põhjendas 6 kinnipeetavat ehk 54,5% nendest, kes polnud töötingimustega rahul, viletsate pesemistingimustega töökohal (või nende puudumisega), 4 isikut ehk 36,4% polnud rahul palgaga ning 1 küsitletutest ehk 9,1% antud grupist nägi probleemina van gla korda (loendusi), mille pärast tööaeg lüheneb.



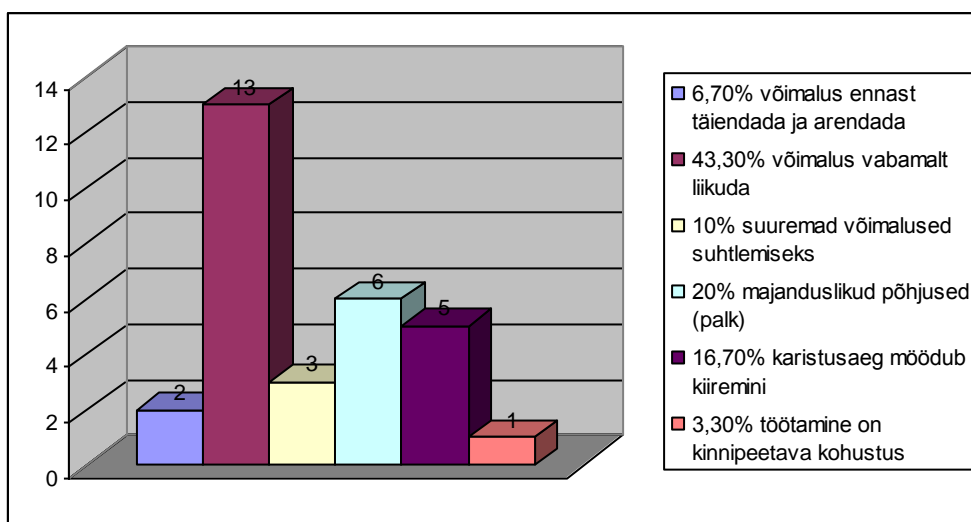
Joonis 11. Töötingimustega rahulolematuse põhjused kinnipeetavate hulgas (autori koostatud)

Võrdlusgrupi hulgas põhjustas rahulolematust 13 isiku ehk 72,2% puhul töötingimustega rahulolematute hulgast saadava töötasu vähesus. 2 isikut ehk 11,1% polnud rahul tööandjapoolse ohutusnõuete eiramisega, ning 3 isikut ehk 16,7% väljendasid rahulolematust ettevõtte juhtimisstrateegiaga.



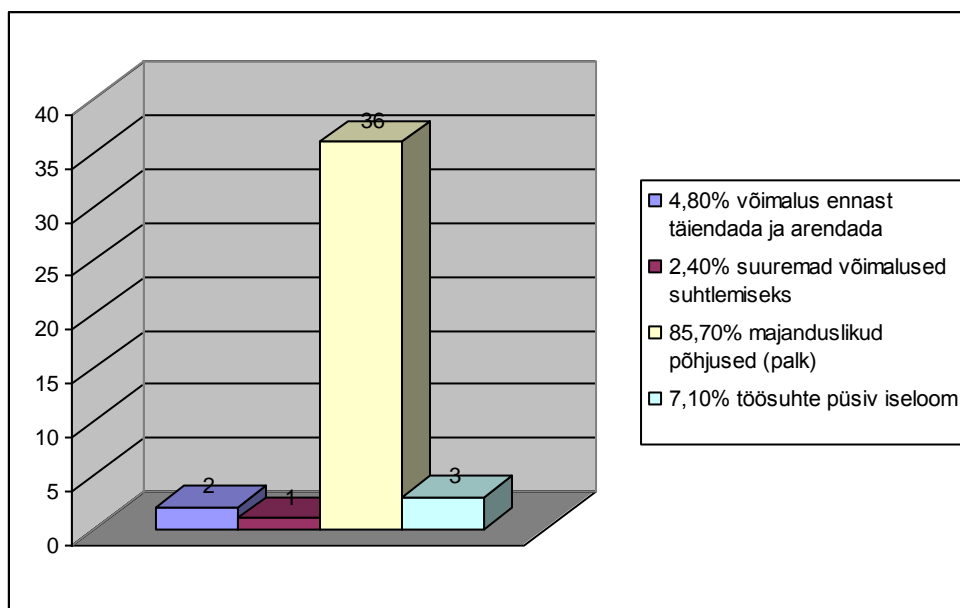
3.2.3. Uuringus osalenute tähtsamate töömotivatsiooni tegurite analüüs.

Töömotivatsiooni tähtsamate tegurite leidmiseks paluti kinnipeetavatel 6-st töö käimise põhjusest koostada pingerida. Kõige tähtsana töö käimise põhjusena tõid 13 kinnipeetavat ehk 43,3% küsitletutest välja võimaluse vabamalt liikuda. Tähtsuselt teiseks kujunesid majanduslikud põhjused, mille seadsid esikohale 6 kinnipeetavat ehk 20% vastanutest. Kolmandaks toodi välja asjaolu, et karistusaeg möödub töötades kiiremini, mida pidas tähtsaimaks 5 küsitletut ehk 16,7%. Neljandale kohale paigutusid suuremad suhtlemisvõimalused, mida pidas esmatähtsateks 2 kinnipeetavat ehk 6,7% küsitletutest. Viieandaks ehk eelviimaseks jäi enesetäiendamise võimalus, mida eelistas 2 isikut ehk 6,7% vastanutest. Tähtsuselt kuueandaks peeti töötamist kui kinnipeetava kohustust, kuid mille seadsid siiski esikohale 2 isikut ehk 6,7% vastanutest.



Joonis 13. Kinnipeetavate tähtsamad töömotivatsiooni tegurid (autori koostatud)

Võrdlusgrupis valisid pakutud vastusevariantide seast esikohale võimaluse ennast täiendada ja arendada 2 vastanut ehk 4,8%, suuremaid suhtlusvõimalusi pidas tähtsaks 1 isik ehk 2,4%. 36 isikut ehk 85,7% küsitletutest pidasid kõige tähtsamaks majanduslikke põhjuseid ning 3 isikut ehk 7,1% pidasid tähtsaimaks töösuhte pikaajalisust.

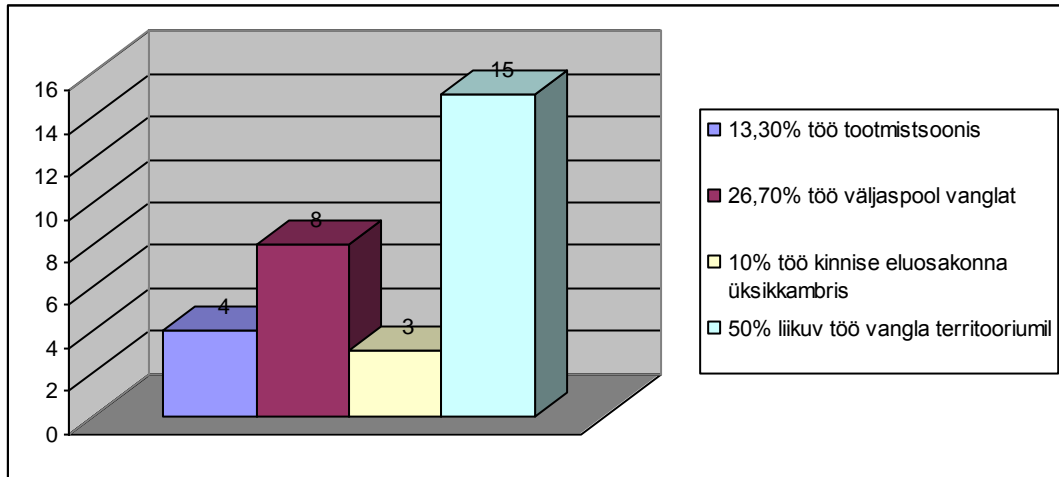


Joonis 14. Võrdlusgrupi tähtsamad töömotivatsiooni tegurid (autori koostatud)

Kontrollküsimusena anti kinnipeetavatele võimalus valida nelja töökoha vahel, mis olid erinevate palgatingimuste ning liikumisvabadusega. Liikuvat tööd kogu vangla territooriumil töötasuga 1500 EEK soovis teha 15 kinnipeetavat ehk 50% küsitletutest. 3 isikut ehk 10% vastanutest eelistas tööd kinnise eluosakonna üksikkambris palgaga

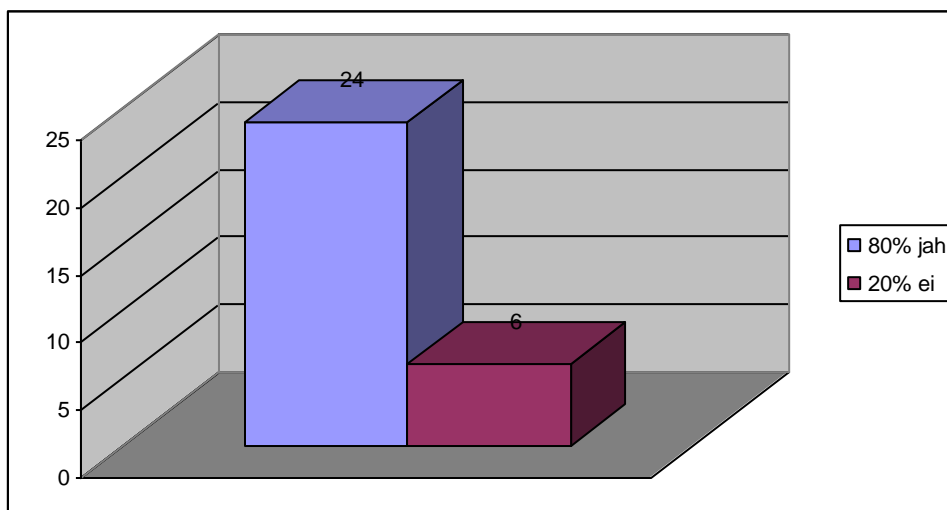
3000 EEK. 8 kinnipeetavat ehk 26,7% soovis töötada väljaspool vanglat töötasuga 1000 EEK, ning

4 kinnipeetavat ehk 13,3% küsitletutest töötaks võimalusel tootmistsoonis palgaga 2000 EEK.



Joonis 14. Kinnipeetavate poolt eelistatavad töökohad (autori koostatud)

Kuna vangistuse ajal läbi viidavad tegevused on kõik suunatud vabanemisele, siis kehtib see ka töötamise kohta. Arvamusel, et vanglas töötamine aitab kaasa töö leidmisele peale vabanemist, olid 24 kinnipeetavat ehk 80% küsitletutest. 6 kinnipeetavat ehk 20% vastanutest sellega ei nõustunud.



Joonis 15. Kinnipeetavate hinnang vangistuseaegse töötamise mõjule töö leidmiseks vabanedes (autori koostatud)

4. ARUTELU JA ETTEPANEKUD

Kinnipeetavate tööhõive on olnud Eesti vanglates probleemiks juba pikka aega. Seda eelkõige põhjusel, et kinnipeetavatele tööhõive tagamine nõuab riigilt väga suuri kulutusi.

Samas on töötamine tähtsaim tegur, mis takistab endist kinnipeetavat peale vabanemist kuritegelikule teele naasma. Vangistuse ajal töötades omandab kinnipeetav tööoskusi ja tööharjumusi, mis suurendab tõenäosust leida vabanedes töökoht.

Arvamusel, et vanglas töötamine aitab kaasa töö leidmisele peale vabanemist, olid 80% autori poolt küsitletud kinnipeetavatest. Antud näitaja suurus kinnitab, et vastanud teadvustavad endale vangistusaegse töötamise kasulikkust ja selle mõju hilisemale toimetulekule. Eeltoodust lähtuvalt teeb autor ettepaneku kindlustada töökoht esmajärjekorras töökogemusteta kinnipeetavatele.

Lisaks tööharjumuse säilitamisele ja kujundamisele tuleb vanglas pöörata tähelepanu ka kinnipeetavate töössesuhtumisele. Töössesuhtumise määrab aga motivatsioon.

Küsitluses osalenud vabaduses töötavate isikute puhul oli tähtsaimaks töömotivatsiooni teguriks töötasu. Töötasu tähtsust antud isikutegrupis on võimalik seletada motivatsiooniteooriaid järgides. Nimelt on vabaduses just töötasu see, millega inimesed saavad rahuldada esmaseid ehk füsioloogilisi vajadusi- osta toitu, katta eluasemekulud jne. Selleks et tekiks järgmise taseme vajadused, tuleb esimese astme vajadused rahuldada.

Kinnipeetavatele tagab esmaste vajaduste rahuldamise riik, sellest lähtuvalt töötasu motivaatorina nende puhul nii suurt tähtsust ei oma. Pigem seatakse esikohale vajadused, mis tänu karistuse täideviimise spetsiifikale, on kinnipeetavate puhul piiratud.

Põhimõtteliselt piirab vangla isiku liikumis- ja suhtlemisvabadust, kuid kuna autor viis küsitluse läbi laagertüüpi Murru vanglas, siis suuremat suhtlemisvõimalust nägi motivaatorina vaid 10% küsitletutest. Kambertüüpi vanglates võib nimetatud motivaator autori arvates omada hoopis suuremat tähtsust.

Uuringus osalenud vabaduses töötavate isikute puhul ei osutunud suhtlusvõimalus sarnaselt kinnipeetavatele motiveerivaks teguriks. Seda pidas tähtsaks vaid 1 isik küsitletute hulgast.

Toetudes läbiviidud uuringu tulemustele, leiab autor, et kinnipeetavate töötamise puhul on võimalik eristada kahte tööga seotud motivatsiooni liiki- töö tegemise motivatsiooni ja tööl olemise motivatsiooni.

Esimesel juhul soovib kinnipeetav tööd teha, peab töötamist loomulikuks elu osaks ning mõtleb tõsisemalt ka tulevikule. Läbi viidud küsitluse tulemustest selgus, et ainult 6,7% uuringus osalenud kinnipeetavatest peab tähtsaks ja näeb peamise töömotivatsiooni tegurina enese arendamise võimalust. Kõike arenguga seonduvat peetakse tavaliselt noorte pärusmaaks, kuid uuringu tulemused näitasid, et enese arendamisse suhtusid positiivselt hoopis kinnipeetavad, kes ületasid küsitletute keskmise vanuse (küsitletud kinnipeetavate keskmiseks vanuseks oli 40,4 eluaastat).

Üheks tähtsamaks töömotivatsiooniteguriks võib pidada ka töötingimustega rahulolu. Uuringu tulemusi analüüvides selgus, et Murru Vanglas töötavates kinnipeetavatest on 60% töötingimustega rahul. Autori arvates on, arvestades Murru Vangla amortiseerunud hooneid ja töövahendeid, tegemist väga kõrge rahuloluprotsendiga. Isikutest, kes polnud töötingimustega rahul, tõi 54,5% kõige suurema puudusena välja viletsad pesemistingimused töökohal. Ainult 4 kinnipeetavat polnud rahul palgatingimustega.

Vabaduses töötavatest isikutest koosneva võrdlusgrupi puhul oli töötingimustega rahulolu protsent 57,1, ehk samaväärne kinnipeetavate näitajaga. Samas rahulolematuse põhjused olid suuresti erinevad. Nimelt ei olnud 72,2% vabaduses töötavatest isikutest rahul oma töötasu suurusega, teise põhjusena toodi välja tööandjapoolne

tööohutusnõuete järgimata jätmine ning kolmandaks rahulolematust põhjustavaks teguriks oli ebasobiv juhtimisstrateegia.

Seega on kinnipeetavatel ja võrdlusgruppi kuuluvatel isikutel erinevad nõuded töötingimustele.

Teiseks töömotivatsiooni liigiks peab autor tööl olemise motivatsiooni, mille korral on kinnipeetav huvitatud küll tööl käimisest, kuid mitte nii väga töö tegemisest ning töötulemuste saavutamisest. 43,3% küsitletud kinnipeetavatest nimetas peamise tööl käimise põhjusena võimalust vabamalt liikuda. Vabaduses töötavate isikute puhul nimetatud motivatsioonitegurit ei esine, kuna liikumisvõimalused on piiramatud.

Lähtuvalt eeltoodud analüüsist näitavad uuringutulemused, et kinnipeetavate ning vabaduses elavate ja töötavate isikute töömotivatsioonistruktuur on erinev.

Vastavalt uuringu tulemustele on Murru vanglas välja kujunenud olukord, kus suur osa kinnipeetavatest käibki tööl vaid selleks, et tööl olla. See võib olla põhjustatud vangla poolt töökohtades teostatava järelevalve vähesusest, mis annab võimaluse mitmesugusteks ebaseaduslikeks tegevusteks (nt mitteametliku lisateenistuse saamine keelatud esemete transportimisest, vargused töökohtadest jne).

Antud olukorra lahendamiseks ja selle tekkimise ennetamiseks teistes vanglates tuleks kinnipeetavate töötamisele senisest veelgi suuremat tähelepanu pöörata. Kindlasti oleks vaja vangla julgeolekukaalutlustel tõhustada järelevalvet kinnipeetavate üle töökohtades.

Vanglas kinnipeetavatele pakutavad töökohad tuleks liigitada liikumisvabaduse ja töö iseloomu järgi. Kui kinnipeetav alustab vanglas töötamist, võimaldada talle esialgu piiratud liikumisvabadusega lihtsamad tööd. Kui isiku töötulemused ja käitumine seda õigustavad, peaks vangla koostöös ettevõtetega suunama kinnipeetava suuremat liikumisvabadust ja paremaid tööoskusi nõudvale töökohale. Antud töökorraldus tagaks kinnipeetava tööoskuste arenemise ning ka motiveerituse tööks.

KOKKUVÕTE

Eestis on läbi viidud mitmeid töömotivatsiooni teemalisi uuringuid, kuid kinnipeetavate töömotivatsioon ei ole autorile teadaolevalt varem käsitlemist leidnud. See on peamiseks põhjuseks, miks töö autor just selle teema valis.

Lõputöö alguses püstitas autor hüpoteesi, et kinnipeetavate töömotivatsioon erineb motivatsioonist vabaduses.

Käesolev lõputöö keskendub kinnipeetavate motivatsioonistruktuuri uurimisele, kuid selleks, et saadud tulemusi paremini esile tõsta, moodustas autor vabaduses töötavatest isikutest võrdlusgrupi.

Hüpoteesi kontrollimiseks tutvus autor teemaga seonduva kirjandusega, viis läbi kaks küsitlust ja analüüsis saadud tulemusi. Autor jõudis järeldusele, et püstitatud hüpotees leidis kinnitust.

Uurimusest selgus, et kinnipeetavate, nagu ka vabaduses elavate isikute töömotivatsioon, koosneb mitmesugustest teguritest. Kui tavainimeste puhul on vastavalt uuringus saadud tulemustele peamiseks motivatsiooniallikateks töötasu ning töösuhte pikaajalisus ehk püsivus, siis kinnipeetavate jaoks nimetatud tegurid nii suurt tähtsust ei oma.

Vanglas kehtivad mitmed piirangud, mis omakorda kujundavad ka seal karistust kandvate isikute motivatsioonistruktuuri. See, mis on liikuma panevaks jõuks ning ajendiks vabaduses, vanglas ei toimi. Vastavalt uuringu tulemustele motiveerib kinnipeetavaid kõige rohkem võimalus vabamalt liikuda, mis erineb kardinaalselt motivatsiooniteguritest vabaduses.

Hüpoteesist lähtuvalt seadis töö autor uurimustöö eesmärgiks saada vastus küsimusele, millised on kinnipeetava töömotivatsiooni mõjutavad olulisemad tegurid, ja tuua välja kinnipeetavate vabaduses töötavate isikute töömotivatsiooni erisused ning ühtlasi

pakkuda välja ka konkreetseid ettepanekuid kinnipeetavate töö paremaks korraldamiseks.

Läbi viidud küsitlused ja analüüs tõid selgelt välja nii kinnipeetavate kui võrdlusgruppi kuuluvate isikute töömotivatsioonile mõjuvad tegurid ning näitasid selgelt ka nende erinevust.

Eraldi äramärkimist väärib asjaolu, et kinnipeetavate puhul saab eristada töö tegemise motivatsiooni ja tööl olemise motivatsiooni. Seda tuleb töö autori arvates arvesse võtta ka kinnipeetavate tööle hõivamisel.

Autor toob tähtsamate ettepanekutena välja töökogemusteta kinnipeetavate eelistamise vanglas tehtava töö võimaldamisel ning kinnipeetavatele pakutavate töökohtade liigituse liikumisvabaduse ja töö iseloomu järgi, mis tagaks töösüsteemide arenemise ning ka kõrgema töömotivatsiooni.

Autor on seisukohal, et käesolev töö võiks olla aluseks täiendavatele uurimustele antud teemal ning ka vanglate tööhõive korraldamisel ja muutmisel.

