

TÖÖTASU OPTIMAALSE STRUKTUURI PROBLEEM KAUBANDUSES

P. Viires

Sotsialistlikus ühiskonnas peab töötasu vastavalt jaotusprintsibile olema materiaalse stimuleerimise vahendiks ning töötajate materiaalse heaolu kasvu peamiseks allikaks. Töötasu saab seda funktsiooni täita ja omada kaalukat kohta majandamismehhanismis järgmistel põhilistel eeldustel:

- 1) töö väärtushinnang optimaalse töötasu näol;
- 2) töötasu optimaalne struktuur palga ja preemia vahekorranas;
- 3) töötasuna saadava raha vahetamise võimalused vajalike kaupade ja teenuste vastu.

Kaubandustöötajate töötasu seisukohalt on esimese eeldusena oluline kaubandustöö väärtuse hindamine võrreldes tööga teistes rahvamajandusharudes. Kaubandustöö väärtust väljendavad plaaniliselt ametipalgad ja tariifimäärad, tegelikult aga keskmine töötasu kaubanduses kui rahvamajandusharus, võrreldes keskmise palgaga rahvamajanduses tervikuna ja üksikutes teistes rahvamajandusharudes (tabel 1). Eesti NSV-s moodustas keskmine töötasu kaubanduses (jaekaubandus ja ühiskondlik toitlustamine) 1983. aastal 74,3 % keskmisest töötasust rahvamajanduses, see oli madalaimaks näitajaks kaubandustöötajate palkade korrastamisele järgnenud aastatel.

1979. aasta lõpul viidi läbi kaubandustöötajate palkade korrastamine, millega suurendati tariifseid palgamäärasid, preemiasummad aga jäid endisele tasemele. Sellega muutus töötasu struktuur, preemia osatähtsus kaubandustöötajate töötasus alanes. On tekkinud olukord, kus keskmine töötasu kaubanduses on praktiliselt jäänud 1980. aasta tasemele: 1980. a. 146,1 rbl.; 1981. a. 146,1 rbl.; 1982. a. 146,1 rbl.; 1983. a. 149,1 rbl. Samal ajal on kasvanud keskmine töötasu rahvamajanduses 11,9 rbl. võrra e. 6,3 %. 1983. aastal oli kaubanduse keskmine kuutöötasu Eesti NSV-s suurem vaid keskmisest kuutöötasust tervishoiu ja kultuuri alal.¹ Tootmislikes harudes oli keskmine töötasu tunduvalt kõrgem:

¹ Eesti NSV Statistika Keskvalitsus: Eesti NSV rahvamajandus 1983. aastal. - Tln.: Eesti Raamat, 1984, lk. 149.

Keskmine kuutöötasu ENSV-s rahvamajandus-
haruti 1983. aastal²

Rahvamajandusharu	Rublades	Protsentides	
		Keskmine töötasu = 100	Kaubanduse töötasu = 100
Kokku	200,6	100	135
Tööstus	216,6	108	145
Põllumajandus	219,4	109	147
Transport	230,0	115	154
Ehitus	247,3	123	166
Kaubandus	149,1	74	100
Materiaal-tehniline varustus ja turustus	182,2	91	122
Varumine	179,0	89	120
Tervishoid	146,4	73	98
Haridus	150,6	75	101
Kultuur	146,7	73	98

ehituses 66, transpordis 54 ja tööstuses 45 % võrra.

Nendest näitajatest lähtudes ja samaaegselt tunnustades tootmise primaarsust vahetuse ees, on autori arvates kaubandustöö väärtushinnang materiaalse stimuleerimise ja kaubandustöötajatele osaneva rahvatulu jaotamise plaanis alla optimaalse taseme. Teistes sotsialistlikes riikides on kaubandustöö väärtushinnang üldiselt kõrgem kui NSV Liidus (tabel 2), Eesti NSV-s jääb aga see mõnevõrra madalamaks ka üleliidulisest tasemest.

Töötasu tasemest sõltuvad suuresti kaubanduse jooksvad kulud tervikuna. Eesti NSV kaubanduses oli käibekulude tase 1982. aastal 7,87 %, NSV Liidu kaubanduses 8,27 %. 1981. aastast on jaekaubanduse töötasukulud ENSV-s näidanud alanemise tendentsi: 1980. a. - 2,35 %; 1981. a. - 2,41 %; 1982. a. - 2,39 %. See viitab reservidele, võimalustele ja vajadusele töötasu kiiremaks kasvuks kaubanduses. Loomulikult peab töötasu kasvuga kaasnema tööviljakuse tõus ennaktempos. Sotsioloogilised uurimused on näidanud, et kaubandustöötajatel on olemas reservid tööviljakuse tõstmiseks, kui palk ja pree-

² Eesti NSV Statistika Keskvalitsus: Eesti NSV rahvamajandus 1983. aastal. - Tln.: Eesti Raamat, 1984, lk. 149.

mia seda paindlikumalt stimuleeriksid. Näiteks Tartu rajooni kooperatiivides suudaks ligikaudu 2/3 töötajatest teha tööd senisest märksa rohkem. Ankeetküsitluste vastuste põhjal töötab neis kooperatiivides 45,2 % töötajatest kolmveerandi ning 17,9 % vaid poole jõudlusega, mis näitab, et kaadri parema paigutamise ning materiaalse huvitatuse tõstmise teel saab samade koosseisudega ära teha märksa rohkem tööd.

T a b e l 2

Keskmine kuutöötasu kaubanduses, materiaaal-tehnilises varustamises ja varumises keskmisest kuutöötasust rahvamajanduses %³

Riik	1960	1970	1980	1982
NSV Liit	73,1	78,0	81,8	80,2
Ungari	90,2	91,1	88,2	86,7
Tšehhoslovakkia	82,6	86,6	85,1	84,3
Bulgaaria	85,3	91,1	87,0	86,1
Rumeenia	84,8	89,1	83,2	...
Poola	85,2	87,0	81,2	87,4
Kuuba	...	93,1	90,5	89,8

Lähenedes materiaalse huvitatuse täiustamise probleemidele deduktiivmeetodil, kujuneb töötasu üldisele tasemele järgnevaks uurimisobjektiks töötasu struktuur. Töötasu optimaalse struktuuri seisukohalt on tähtsad järgmised vahekorrad:

- 1) palga ehk töötasu püsivosa ja preemia ehk muutuvosa osatähtsused töötasus;
- 2) preemia struktuur ehk erinevat liiki preemiate osatähtsused üldises preemiasummas.

Majandusteadlased on hinnanud optimaalseks töötasu struktuuri, kus palk kui töötasu püsivosa moodustab ligikaudu 2/3 ja preemia kui töötasu muutuvosa ligikaudu 1/3 töötasu üldsuurusest. Väljavõttelised uurimused näitavad, et kaubanduses ei ole töötasu struktuur käesoleval ajal optimaalne (tabel 3). Nii on pärast kaubandustöötajate palkade korrastamist kooperatiivkaubanduses preemia osatähtsus töötasus jäänud väiksemaks viiendikust. Ka uute premeerimistingimuste kehtestamine alates 1983. aastast ei ole preemia osatähtsust märkimisväärselt suurendanud.

³ Статистический ежегодник стран-членов Совета Экономической взаимопомощи. - М.: Финансы и статистика, 1983, с. 393-396.

Tabel 3

Töötasu struktuur ENSV tarbijate kooperatiivides

Aasta	Töötasu struktuur %	
	Palk	Preemia
1980	82,3	17,7
1981	82,1	17,9
1982	83,1	16,9
1983	82,5	17,5

Kaubandustöötajate palk kui töötasu püsivosa kujuneb vastavuses ametipalga skeemidele ja tariifsetele palgamääradele, on suhteliselt stabiilse iseloomuga, kuulub korrastamisele perioodiliselt. Müügikaadri ja abikaadri palka on võimalik seostada töötulemustega eelkõige tükipalgasüsteemide rakendamisega, realiseerides sellega palga materiaalse stimuleerimise funktsiooni. Kuid juhtiv kaader töötab peamiselt premlaalajapalgasüsteemil ning keskmine töötasu vajaks korrastamist eelkõige kaubandustöötajate selle kategooria osas. See kõik nõuab preemia kui töötasu muutuvosa osatähtsuse suurendamist, mida tuleb realiseerida premeerimismehhanismi kaudu. Premeerimismehhanism haarab ühe probleeminna materiaalse ergutamise fondi vahendite optimaalset kulustruktuuri kuu-, kvartali- ja aastapreemiaks ning mitmesugusteks ühekordseteks preemiateks. Majandusteadlased on soovitanud kulutada materiaalse ergutamise vahendeid kuu- ja kvartalipreemiatena 60 - 75 % ja aastapreemiatena 15 - 20 %.⁴ ETKVL-i süsteemis oli kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsus 1980. a. (62,5 %) ja 1981. a. (60,1 %) soovitatud vahemikus, kuid langes 1982. a. (49,8 %) ja 1983. a. (52,7 %) tunduvalt madalamale soovitatud optimaalsest osatähtsusest. Üheks põhjuseks oli see, et premeerimismehhanism ei olnud orienteeritud pingelistele plaaninäitajatele. 1983. a. tarbijate kooperatiivide poolt kehtestatud uutes premeerimismäärustikes on üldiselt seda puudust püütud kõrvaldada. Premeerimismäärustike analüüs näitab aga uute premeerimistingimuste olulisi erinevusi tarbijate kooperatiivides eelkõige premeerimisel kuu ja kvartali töötulemuste eest. Preemia saamise põhitingimus on küll kõikides kooperatiivides

⁴ Соломатина З.А. Экономическое стимулирование работников кооперативной торговли. - М.: Экономика, 1981, с. 41.

ühesugune - kaubakäibe- ja kasumiplaanide täitmine ja ületamine. Kõige olulisemaks põhitingimuseks, mis kujundabki premeerimismehhanismi tuuma, on premeerimistingimused ja määrad kuu käibeplaanide täitmise ja ületamise eest. Küllaltki erinevalt hinnatakse tarbijate kooperatiivides plaani täitmise fakti: 14 kooperatiivis tähendab see administratiivtöötajatele preemiat 20 % palgamäärast, kolmes kooperatiivis minimaalmäärana 15 % ja ühes kooperatiivis maksimaalmäärana 25 % preemiat palgamäärast. Kuu käibeplaani ületamise eest preemia maksimisel administratiivtöötajatele on kasutusel kahe- või kolme-astmelised skaalad:

1) püsivskaalad, kus käibeplaani ületamise iga protsendi eest makstakse preemiat ühtlaselt kindla muutumatu protsendi ulatuses (see varieerub kooperatiivides 1 - 3-ni);

2) muutuvskaalad, mis on enamasti regressiivse iseloomuga ja üles ehitatud plaanitäitmise taseme 2 - 3 vahemikule.

Veelgi suuremad on erinevused müügipersonali premeerimistingimustes ja -määrades kuu käibeplaanide täitmise ja ületamise eest. Siin on eespoolnimetatud skaaladele lisaks kasutusel veel diferentseeritud skaalad, millede puhul preemiamäär oleneb kas tegelikust tööviljakusest, plaanilisest tööviljakusest või kaupluse suurusest. On kasutusel ka kord, kus müügipersonalile plaani ületamise eest üldse preemiat ei maksta.

Premeerimismäärustike analüüsi kokkuvõttena võib konstateerida järgmist:

1) premeerimistingimused tarbijate kooperatiivides vajaksid metoodilist ja premeerimismääralist ühtlustamist;

2) otstarbekas on hinnata jooksval premeerimisel kuu käibeplaani täitmise fakti administratiivpersonalil vähemalt 20%-lise ja müügipersonalil 15%-lise preemiamääraga;

3) otstarbekas on kasutada premeerimisel kuu käibeplaani täitmise eest regressiivse iseloomuga muutuvskaalat, mille puhul 1 - 2 % ületamine annaks 3 - 5 % preemiat iga ületamise protsendi eest, ületamine üle 2 % aga ainult 1 % preemiat edasise ületamise iga protsendi eest.

Nende meetmete rakendamine võimaldab muuta dunaamilisemaks kaubandustöötaja töötasu, täiustada tema struktuuri ning lõppkokkuvõttes tõhustada töötasu stimuleerivat toimet.

ПРОБЛЕМЫ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТОРГОВЛЕ

П. Вийрес

Р е з ю м е

При социализме заработная плата является средством материального стимулирования и основным источником материального благосостояния. Для выполнения этих функций заработная плата в торговле должна иметь оптимальный уровень. В настоящее время средняя заработная плата в Эстонской ССР составляет примерно 75 % от средней заработной платы в народном хозяйстве. В Советском Союзе, в том числе в Эстонской ССР, заработная плата относительно к средней заработной плате ниже по сравнению с другими социалистическими странами. Оптимальной нельзя считать и структуру заработной платы в торговле - удельный вес дополнительной ее части меньше 20%. В последние годы уменьшился удельный вес текущего премирования в общей сумме премий. Для повышения средней заработной платы в торговле понадобится внедрить более эффективные системы сдельного труда и совершенствовать систему премирования.