

KOLLEKTIIVSE TÜKIPALGA TÄIUSTAMISE VÕIMALUSTEST KAUBANDUSES

J. Sepp

Töötasustamine kujutab endast majandusmehhanismi olulist elementi, mis vajab pidevat täiustamist vastavalt rahvamajanduse arengule. Käesoleval ajal tuleb "... tagada iga töötaja palga ja preemia suuruse sõltuvus tema tööpanusest ja kollektiivi töö lõpptulemustest, nende stimuleeriva osa suurendamine tööviljakuse tõstmisel, toodangu kvaliteedi parandamisel ja igat liiki ressursside säästmisel ..."¹. Üheks perspektiivsemaks teeks seatud ülesannete lahendamisel on töö organiseerimise ja tasustamise brigaadivormi evitamine, mis töötasustamise seisukohalt seab esiplaanile kollektiivse tükipalga probleemeid.

Käesoleva artikli eesmärgiks on kollektiivse tükipalga kasutamise ja selle täiustamise suundade analüüs kaubanduses. Peatähelepanu on keskendatud näitajatele, mis on aluseks kollektiivse palga kujundamisel.

Seni on kollektiivset tükipalka kasutatud põhiliselt jaekaubandusettevõtetes. Et aga tükipalga rakendamisel tekivad probleemid on analoogilised ka teistes kaubandusliikides, siis järgnevalt ei piirata uurimisvaldkonda üksnes jaekaubandusega.

Kooperatiivses kaubanduses on valdavalt kasutamist leidnud tükitööhinded tegeliku käibe saja rubla eest. Hinnete (h) määramisel lähtutakse põhiliselt brigaadi liikmete palgamäärade summast (P) ning keskmisest plaanilisest kuu-käibest ($\bar{M}pl$):

$$h = 100 P / \bar{M}pl.$$

Seega on hinnad stabiilsed aasta jooksul ning konkreetsel kuul kujuneb kollektiivse tükipalga suuruseks (T):

$$T = Mh / 100 = PM / \bar{M}pl,$$

kus M - käive konkreetsel kuul.

Riiklikus kaubanduses on kasutusel mõnevõrra teistsu-

¹ NSV Liidu majandusliku ja sotsiaalse arengu põhisuunnad aastateks 1981 - 1985 ning ajavahemikuks kuni 1990. aastani. - Tln.: Eesti Raamat, 1981, lk. 61.

gune süsteem. See rajaneb hinnitel plaanitaitmise protsendi eest, mis arvutatakse järgmiselt:

$$h = P / 100 .$$

Kollektiivne palk on sel juhul

$$T = 100 . hM / Mpl = PM / Mpl ,$$

kus Mpl - plaaniline käive antud kuul.

Mõlemad tükipalgasüsteemid on suunatud otseselt jaekäibe kui kaubanduse ühe põhilisema tulemusnäitaja stimuleerimisele. Kollektiivne palk suureneb proportsionaalselt käibega. Erinevus nende vahel on märgatav vaid aastasisesest aspektist. Hinded plaanitaitmise protsendi eest tagavad jaekäibe sesoonsuse tingimustes töötasu tunduvalt ühtlasema jaotuse kuude kaupa. Samal ajal tähendab see kahtlemata teatud hälbumist töö järgi jaotamise majandusseaduse nõuetest (suuremat töö mahtu regulaarselt suurema käibega kuudel ei hüvitata). Sellises hälbumises ei ole aga meie arvates iseenesest midagi lubamatut, kuivõrd on tegemist vaid töötasu ajalise ümberjaotamisega. Halvem on see, et vaadeldava palgasüsteemi korral võib ilmnedä käibe objektiivse (nõudlusest tingitud) sesoonsuse silumise tendents, sest eksisteerib stiimul kaubaressursside realiseerimiseks just väiksema plaaniga kuudel (hüvitus käibeühiku eest on siis suurem). Sel teel on põhimõtteliselt võimalik saavutada, et aasta tükipalk ületab palgamäärade summa ka siis, kui käibe aasta-plaan jääb täitmata.

Hoopiski olulisemaks puuduseks nimetatud palgasüsteemide juures on see, et nad ei taga iseenesest (n-õ. automaatselt) tööviljakuse (mõõdetuna käibega ühe töötaja kohta) ja keskmise palga dünaamika vajalikku vahet. Kui töötajate koosseis ei muutu ning palgaarvestus toimub otseselt eespooltoodud valemite alusel, siis puudub üldse iga-sugune seos tööviljakuse ja keskmise palga kasvu vahel aastate lõikes. Teiseks härmuseks on olukord, kui hindeid käibe 100 rubla eest ei muudeta vastavalt käibeplaanide muutustele. Sellisel juhul kasvab palk samas tempos mis tööviljakuski. Seega sõltub vaadeldavate palgasüsteemide vastavus töö järgi jaotamise nõuetele ühelt poolt koosseisude õigest planeerimisest ning teiselt poolt tükitööhinnete iga-aastasest n-õ. meetodikavälisest korrigeerimisest. Viimane sisaldab paratamatult subjektiivsuse elemente ning on peale selle ka lihtsalt tülikas.

Üheks sammuks selle puuduse ületamise suunas on nn. konkreetsete tükitööhinnete rakendamine kooperatiivkaubanduses, mille eesmärgiks on otseselt seostada töötasu suurus tööviljakusega, tagades ühtlasi tööviljakuse kiirema kasvutempo võrreldes palga kasvuga. Peatumata pikemalt selle süsteemi metoodilistel alustel, märgime vaid, et brigaadi palk kujuneb antud juhul järgmise valemi alusel:

$$T = nb + aM,$$

kus n - töötajate keskmine nimestikuline arv,

a ; b - positiivsed suurused, mis sõltuvad palgamääradest ning mõnedest metoodikas aluseks võetud konstantidest.

Sisuliselt võib antud palgasüsteemi vaadelda ka kui aja- ja tükipalga kombinatsiooni, sest ainult osa kollektiivsest tasust (aM) sõltub otseselt töö tulemustest (käibest), teine osa (nb) aga mitte. Seejuures võib suurused a ja b valida selliselt, et oleks tagatud vajalik proportsioon keskmise palga ja tööviljakuse vahel. See asjaolu välistab vajaduse tükitööhindeid pidevalt korrigeerida, kuivõrd nad muutuvad koos tööviljakuse muutusega. Nimelt avalduvad hinnad käibeühiku eest antud juhul järgmiselt:

$$h = a + b/V,$$

kus V - käive ühe töötaja kohta ($V = M/n$).

Seega, mida kõrgem (madalam) tööviljakus, seda madalam (kõrgem) hinne.

Siiski ei lahenda ka viimati vaadeldud palgasüsteem tükitöö põhilist probleemi kaubanduses. Selleks probleemiks on käibeühiku töömahukuse arvestamine. Käsitletud tükipalga eriliigid ei suuda piisavalt arvestada töösiasja, et üks ja sama käibe (tööviljakuse) juurde kasv võib kaubandustöötajalt nõuda vägagi erinevaid jõupingutusi (tööpanust) ning sellega seoses ka erinevat hüvitust.

Belkõige on töömahukuse probleem seotud käibe struktuuriga, erinevate kaupade realiseerimise erineva töömahukusega. Praktikas on seetõttu tükitööhindeid diferentseeritud kaubasortimendilt erinevate ettevõtete kaupa. Ent ka ühe ja sama sortimendi piires võib käibe struktuur oluliselt erineda nii ruumis kui ka ajas. Väljapääsu on püütud leida kaubahinnete rakendamises kaubagruppide, kaupade lõikes. Nii-suguste hinnete väljatöötamine (eriti konkreetsete ettevõ-

tete jaoks) ja kasutamine on aga vägagi keeruline ja töömahukas, mistõttu see töö on praktikas piirdunud vaid väikejaevõrguga, kus sortiment on suhteliselt kitsas. Sama võib öelda ka erinevate kaupade realiseerimise töömahukuse indeksi kasutamise kohta.

Teatud tingimustes võib osutada perspektiivseks loobumine tükipalga arvestamisest käibenäitaja alusel. Asi on selles, et käibenäitajates ei väljendu kaugeltki üksnes kaubanduse kui rahvamajandusharu töö resultaat. Kaubanduse osa piirdub põhiliselt kaupade toimetamisega tootjalt tarbijani. Seega on kaubandustöö spetsiifiliseks tulemuseks teatud liiki teenused,² mistõttu on loomulik hinnata seda tulemust vastavate teenuste maksumust kajastava näitaja alusel. Nii-suguseks näitajaks kaubanduses on kogutulu näitaja, mis kujuneb realiseeritud kaubanduslike maha- ja juurdehindluste summast. Just viimased kujutavad endast konkreetse kauba realiseerimisega seotud teenuste hindu, korreleerudes selle realiseerimise töö- ja, üldisemalt öeldes, kulumahukusega. Kogutulu alusel leitud tööviljakuse näitaja peaks seega olema oluliselt vähem tundlik käibe struktuuri erinevuste suhtes. Paraku takistab arvestuse puudulikkus selle näitaja kasutamist just kaubanduse madalamates lüüdes, kus tööresultaatide mõõtmise probleem on eriti terav.

Võib öelda, et käibe struktuuri puudulik arvestamine kasutatavates palgasüsteemides on viinud selleni, et tükitööhindade erinevates (ka ühetüübilistes) ettevõtetes on sisuliselt erineva pingelisusega ega taga võrdse töö eest võrdset tasu. Siit on aga vaid üks samm tegeliku tööviljakuse taseme "legaliseerimiseni", mis oluliselt vähendab tükipalga stimuleerivat mõju.

Käibe struktuuri kõrval eksisteerib veel teinegi oluline tegur, mis raskendab võrdse pingelisusega tükitööhinnade kehtestamist. Selleks teguriks on ettevõtte suurus. Nii kvalitatiivne kui ka kvantitatiivne analüüs on näidanud, et suuremates ettevõtetes on tööviljakus üldjuhul kõrgem. Sellele asjaolule aga ei ole tükitööhinnade määramise meetodikes kates piisavalt tähelepanu pööratud.³ Meie arvates tuleb tü-

² Прауде В.Р. Экономическое стимулирование и эффективность товарного обращения. - Рига: Зинатне, 1981, с. 103 - 105.

³ Näiteks nn. konkreetset tükitööhindade vähenemine tööviljakuse tõustes, sõltumata sellest, kas tõus saavutati käibe suurenemise või tööjõu kokkuhoiu arvel.

kitõhindeid diferentseerida mitte üksnes käibe struktuuri, vaid ka käibe mahu kui ettevõtte suuruse kõige üldistavamana näitaja alusel. Käibe kasvades peab hinne alanema. Muidugi ei tohi niisugune diferentseerimine olla suvaline, vaid peab rajanema tööviljakuse ja käibe mahu seose hoolikal analüüsil nii ajas kui ruumis. Vastasel korral võib kaduda käibe arendamise stiimul.

Belõeldut arvestades teeme ettepaneku lähtuda kollektiivse tükitöö rakendamisel kaubandusettevõttes tegelikku tööviljakuse suhtest normatiivisse, mis arvestab käibe tegelikku mahtu ja struktuuri. Tükipalga arvestamine rajaneb sel juhul palgamäärade ja töötatud aja järgi arvatatud töötasu (ajapalga) korrigeerimisel järgmise valemi abil:

$$T = k T_0 ,$$

kus T_0 - ajapalk,

k - korrigeerimiskoeffitsient.

Korrigeerimiskoeffitsiendi k võib arvutada järgmiselt:

$$k = 1 + e(\sqrt{V} - d) ,$$

kus V - tegelik tööviljakus ($V = M/n$ või $V = M/N$),

N - töötatud päevade arv,

\checkmark - tööviljakuse normatiiv,

e - elastsuskoeffitsient, mis fikseerib soovitava suhte palga ja tööviljakuse juurdekasvutempode vahel ($0 < e < 1$),

d - koeffitsient, mis arvestab kaubandusettevõtte spetsiifikat.

Koeffitsiendi d normaalne suurus on 1. Nende ettevõtete jaoks, kus tööviljakus on normatiivist pidevalt väiksem objektiivsete tegurite tõttu (näiteks eriti rasked töötingimused), võib kõne alla tulla ka $d < 1$. Tööviljakus võib jääda alanormatiivseks ka subjektiivset laadi tegurite tõttu, näiteks paisutatud koosseisu korral. Sellisel juhul tuleb läbi vaadata töötajate plaaniline arv. Selleks annab samuti orientiiri tööviljakuse normatiiv.

Kõige tähtsamaks ning samal ajal ka komplitseeritumaks probleemiks on muidugi tööviljakuse selliste normatiivide saamine, mis oleksid põhjendatult diferentseeritud objektiivsete töötingimuste (eelkõige käibe mahu ja struktuuri) alusel ning millede konstrueerimine ei oleks liiga keeruline ega töömahukas. Meie arvates on siin võimalik tugineda

regressioonanalüüsile, s. t. analüütiliselt kirjeldada töövilkakuse sõltuvust käibe mahust ja struktuurist.

Selleks tuleb lahendada kaks olulist probleemi. Kõigepealt tuleb konstrueerida selline näitaja (näitajad), mis piisava täpsusega iseloomustaks käibe struktuuri tema mõju seisukohalt töövilkakusele, seejärel aga valida regressioonivõrrandile sobiv kuju. Vaideldamatult on neist komplitseeritum esimene. Lihtsaim võimalus, mis ühtlasi on eelistatuim praktilise kasutamise seisukohalt, struktuurinäitaja m määramisel on järgmine:

$$m = m^+ - m^-,$$

kus m^+ - nende kaupade summaarne osatähtsus käibes, mille realiseerimise töömahukus on alla keskmist,
 m^- - nende kaupade summaarne osatähtsus käibes, mille realiseerimise töömahukus on üle keskmise.

Kahtlemata on siin tegemist lihtsustava lähenemisega, mis on aga õigustatud arvestustöö mahu juurdekasvu minimeerimise vajadusega üleminekul uuele palgasüsteemile (vähemalt praegusel arvestuse ja aruandluse mehhaniseerimise ja automatiseerimise etapil). Tuleb lisada, et arvesse ei ole vaja võtta kõiki kaubagruppe, vaid ainult neid, millel on käibes suur osatähtsus või mille realiseerimise töömahukus erineb oluliselt keskmisest. Ilmselt piisab, kui

$$m^+ + m^- > 50 \% .$$

Arvestades tõsiasja, et seos töövilkakuse ja käibe mahu vahel on lähedane poollogaritmilisele, võib teise probleemi lihtsaimaks lahenduseks pidada järgmist tüüpi regressioonivõrrandit:

$$V = a_0 + a_1 \log M + a_2 m ,$$

kus a_0 , a_1 , a_2 - regressioonikordajad, mis määratakse empiirilistel andmetel vähimruutude meetodil.

On loomulik, et regressioonanalüüs tuleb teha kaubandusettevõtete erinevate tüüpide kaupa ühe või mitme analoogilistes tingimustes tegutseva kaubandusorganisatsiooni andmete alusel. Samade andmete järgi on võimalik välja selgitada ka need kaubagrupid, mis tulevad arvesse struktuurinäitaja m konstrueerimisel. Selleks tuleb ettevõtteid rühmitada töövilkakuse taseme alusel ning arvutada põhiliste

kaubagruppide keskmine osatähtsus rühmades. Kui kaubagrupi osatähtsus on oluliselt suurem kõrgema tööviljakusega rühmades, tuleb ta arvesse summa m^+ arvutamisel, vastupidiisel juhul aga suuruse m^- määramisel.

Meie poolt on vastav analüüs tehtud ENSV tarbijate kooperatiivide jaotusladude andmete põhjal. Vaadeldud ladude puhul eristusid kaubasortimendi alusel viis tüüpi: joogi-, bakaal- ja kondiitritoodete, külm- ja konservi-, garderoobikaupade ning majapidamistarvete laod.

Tööviljakusele avaldatava mõju aspektist iseloomustab käibe struktuuri uuritud ladudes tabel 1.

Tööviljakuse näitajana kasutasime laokäivet (tuh. rbl.) ühe töötatud inimpäeva kohta ($V = M/N$). Regressioonianalüüsi tulemusi kajastab tabel 2.

Seega on näiteks joogiladudes tööviljakuse normatiiv arvutatav⁴ valemist

$$\check{V} = -4,06 + 4,06 \log N + 0,0260m .$$

Olgu ühtlasi märgitud, et saadud võrrandid võimaldavad arvutada ka tööpäevade arvu normatiivi \check{N} vastavalt käibe tegelikule mahule ja struktuurile:

$$N = M/\check{V} .$$

Tähelepanuvääriv on asjaolu, et tööpäevade arvu sõltuvus käibe mahust on lähedane lineaarsele. Analüüs näitas, et käibe kasv 10 tuhande rubla võrra suurendab tööjõu vajadust muude võrdsete tingimuste korral joogiladudes 1,0 - 1,4; bakaal-kondiitriladudes 2,1 - 2,5; külm-konserviladudes 2,7 - 3,4; garderoobikaupade ladudes 2,3 - 2,8 ning majapidamistarvete ladudes 3,4 - 4,4 inimpäeva võrra.

Soovitatava palgasüsteemi korral sõltub brigaaditöötasu kolmest kuude lõikes muutuvast tegurist:

- 1) töötatud päevade arvust,
- 2) käibe mahust,
- 3) käibe struktuurist.

⁴ Kui võrd regressioonivõrrandid on konstrueeritud empiirilistel andmetel, siis peab nende rakendamisel säilitama teatud ettevaatust. Nimelt on võrrandist saadav normatiiv seda usaldusväärsem, mida lähemal on tegurite (M ja m) väärtused vastavatele keskmistele suurustele vaadeldavas statistilises kogumis. Ebasoovitav on tegurite selliste väärtuste kasutamine, mis on lähtekogumis esinenud piiride (eriti alampiiri) lähedal või koguni väljuvad nendest.

Tabel 1

Käibe struktuur ja tööviljakus ENSV tarbijate kooperatiivide jaotusladudes

Leotüüp	Tööviljakuse tase (tuh. rbl.)	Ladude arv	m ⁺		m ⁻		m-m ⁺ - m ⁻ (%)
			Kaubagrupid	% käibest	Kaubagrupid	% käibest	
Joogilaod	Alla 6	9	Viin, liköörid, konjak,	34	Ölu, alkoholita joogid	33	1
	6,0-8,0	8	šampus	53		13	40
	Üle 8	9		64		11	53
	Kokku	26		50		19	31
Bakaal- ja kondiitrikaupade laod	Alla 2	8	Kondiitritooted, suhkur, tubakas, muud toidukaubad	64	Jahu ja toiduteravili, leib ja muud pagaritooted, tangud ja kaunviljad, makaronitooted	20	44
	2,0-3,0	10		73		11	62
	Üle 3	6		78		9	69
	Kokku	24		71		14	57
Külm- ja konservilaod	Alla 2	13	Või, vorstitooted	14	Piim, munad, konservid (kõik liigid)	43	-29
	2,0-3,0	10		33		26	7
	Üle 3	5		46		13	33
	Kokku	28		27		32	-5
Garderoobikaupade laod	Alla 2	10	Puuvillane riie, õmblustooted, karusnahk ja karusnahatooted, trikootooted	19	Jalatsid (kõik liigid), parfümeeriakaubad, pudukaubad	63	-44
	2,0-3,0	12		46		30	16
	3,0-4,0	7		77		5	72
	Üle 4	6		73		3	70
Kokku	35		50		29	21	
Majapidamis- tarvete laod	Alla 1	5	Süntetilised pesemisvahendid, tarbekeemiakaubad, mööbel, el-kaubad, jalg- ja mootorrattad, sõidua autod	9	Nõud (kõik liigid), ehitusmaterjalid (kõik liigid), mänguasjad, muud tööstuskaubad	70	-61
	1,0-1,5	11		27		53	-20
	1,5-2,0	12		53		27	26
	Üle 2	6		56		20	36
Kokku	34		39		41	-2	

Tööviljakuse regressioonanalüüsi tulemused ENSV
tarbijate kooperatiivide jaotusladudes

Laotüüp	Regressioonikordajad			Mitmene korrelatsioonikordaja
	a_0	a_1	a_2	R
Joogilaod	-4,06	4,06	0,0260	0,65
Bakaal- ja kondiitritoodete laod	-2,71	2,26	0,0075	0,73
Külm- ja konservilaod	-1,42	1,68	0,0076	0,70
Garderoobikaupade laod	-1,47	1,95	0,0071	0,69
Majapidamistarvete laod	-0,63	1,22	0,0055	0,66

Järgnevalt iseloomustame lühidalt nende tegurite isoleeritud mõju kollektiivse palga suurusel (eeldame teiste tegurite muutumatust).

Töötatud päevade arvu muutuse mõju sõltub otseselt valitud elastsuskoeffitsiendi e suurusel. Juhul $e = 1$ ei sõltu brigaadi kogupalk tööpäevade arvust, küll aga muutub keskmine töötasu samas proportsioonis tööviljakusega. Juhul $e = 0$ on tegemist vaid ajapalgaga. Koeffitsiendi e vahepealsete väärtuste korral kaasneb tööjõu kokkuhoiuga summaarse palga vähenemine ja keskmise palga tõus.

Käibe mahu muutuse mõju töötasule on mõneti keerulisem, kuivõrd koos tegeliku tööviljakuse muutusega selle teguri arv muutub ka normatiiv. Siit tuleneb, et isegi juhul $e = 1$ ei muutu kogupalk samas proportsioonis käibega. Kehtib seos⁵

$$e^{T/M} = e b^{T/M} \cdot \check{V},$$

kus $e^{T/M}$ - koeffitsient, mis näitab, mitme protsendi võrra suureneb töötasu, kui käibe suureneb 1% võrra,

$b^{T/M}$ - kordaja, mis näitab, mitme päeva võrra suureneb tööpäevade arvu normatiiv, kui käibe suureneb 1 tuh. rbl. võrra,

\check{V} - tööviljakuse normatiiv käibe lähtetaseme korral.

Et suurused $b^{T/M}$ on, nagu juba mainitud, suhteliselt püsivad, siis on ilmne, et töötasu elastsus käibe suhtes on kõrgem suuremates ladudes (suurema tööviljakusnormatiivi tõttu). Reaalsetes tingimustes jääb see $e = 1$ korral piiridesse 0,5 - 0,7.

⁵ Eeldatakse, et tööjõukulutused (N) vastavad käibe lähtetaseme korral normatiivile ning ei muutu.

Mis puutub struktuurinihete isoleeritud mõjusse, siis seda väljendab valem⁶

$$\Delta T/T_0 = ea_2/(\check{V} - a_2),$$

kus \check{V} - töövõljakuse normatiiv struktuurinäitaja lähtetaseme korral.

Siit tuleneb, et juhul $e = 1$ toob struktuurinäitaja vähenemine 1 punkti (%) võrra kaasa töötasu suhtelise juurdekasvu joogiladudes 0,4 - 0,8 %, teistes aga 0,2 - 0,4 % võrra. Seejuures on töötasu suhteline juurdekasv väiksem suuremates ladudes.

Kelõeldu põhjal võib teha järelduse, et töövõljakuse normatiivide leidmise meetodika ning tulemuste kasutamine tükitöösüsteemi alusena tagab kõigi vajalike proportsioonide silmaspidamise töötasustamisel ning, mis eriti tähtis, selle võrreldavuse erinevates ettevõtetes ja erinevatel perioodidel.

Praktilise rakendatavuse huvides on meetodikat võimalik modifitseerida. Näiteks võib lihtsustada töövõljakuse normatiivide arvutamist spetsiaalsete tabelite abil, asendada käibe mahu ja struktuuri näitajad kauba sissetuleku vastavate näitajatega jne. Koefitsientide e ja d sobivate väärtuste valimine lubab antud palgasüsteemi kohendada iga kaubandusettevõtte konkreetsetele tingimustele.

Paraku ei mahu nende ja teiste, otseselt rakenduslike probleemide detailsem käsitlemine käesoleva artikli raamidesse.

Lõpuks tuleb märkida, et artiklis esitatud seisukohad ja soovitusel vajavad kahtlemata niihästi edasist teoreetilist analüüsi kui ka kontrolli kaubanduspraktikas.

⁶ Mõeldakse, et 1) $\Delta m = 1$ %; 2) struktuurinäitaja lähtetaseme korral $\check{V} = \check{V}$ ning see ei muutu.

О ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Ю. Сепп

Р е з ю м е

Основной проблемой сдельной оплаты труда является учет трудоемкости единицы товарооборота. Применяемые в настоящее время системы оплаты труда не способны решить этот вопрос.

В статье рассматривается возможность нормативного подхода к организации коллективной оплаты труда на основе моделирования показателя производительности труда. Основными факторами, учитываемыми в модели, являются объем и структура товарооборота. Наиболее сложное — изучение влияния на производительность труда структуры товарооборота. В статье предлагается охарактеризовать структуру товарооборота на основе разницы удельных весов более и менее трудоемких товаров.

Предлагаемая методика проверена на основе данных распределительных складов потребительских обществ ЭРСПО.