

**TÖÖAEG JA SELLE PAREMA KASUTAMISE VÕIMALUSI
TARTU TOITLUSTUSTRUSTIS**

V. Ipits

Seoses tööviljakuse pideva tõstmise vajadusega kerkib ühiskonna ette tööaja ratsionaalsema kasutamise probleem. Ühelt poolt on vaja ära kasutada kogu võimalik tööajafond ja teiselt poolt on tähtis tööaja muutmine tõeliseks töö tegemise ajaks.

Võtsime vaatluse alla tööajafondi kasutamise Tartu Toitlustustrustis aastatel 1982 - 1983 kogu töötajaskonna, tootmistöötajate ja eraldi allettevõtete lõikes. Töötajate kalendaarse tööajafondi kasutamise aruandlus ühiskondlikus toitlustuses toimub vormi 5-torg alusel. Tartu Toitlustustrust kujutab endast oma 12 põhiettevõtte, ladude ja kesksuga suhteliselt suurt toitlustuskoondist - 1982. aastal oli töötajate keskmine nimestikuline arv 1740 ja 1983. aastal 1806. Töötatud inimpäevade arv tähistab tegelikult kasutada olnud ajafondi. 1982. aastal moodustas töötatud inimpäevade arv trustis 388 824 ja 1983. aastal 394 968, s. o. 6144 inimpäeva enam. Ühiskonna kasutuses oleva tööajafondi oluline reserv on iga töötaja kohta tulevate tööpäevade arvu suurendamine tervepäevaste tööajakadude vähendamise teel.

Vormi 5-torg alusel jaotatakse tööle mitteilmumised järgmiselt:

- 1) ühiskonna seisukohalt vajalikud mitteilmumised;
 - 2) ühiskonna seisukohalt mittevajalikud mitteilmumised.
- Tööpäevade arvu suurendamise reservina tuleb arvesse teise alajaotuse näitajate, eelkõige haiguspäevade, administratsiooni loal puudumiste ja tööluuside vähendamine.

Tartu Toitlustustrustis tervikuna moodustasid haiguspäevad tööle mitteilmumistest 1982. aastal 34,2 % ja 1983. aastal 31,4 %. Haigestumisi on sagedamini esimesel poolaastal. 1983. aastal läks haiguspäevade tõttu kaduma 85 töötaja aastane realselt võimalik tööajafond. Administratsiooni loal tööle mitteilmumiste inimpäevade hulka lülitatakse puudumised mõjuvatel põhjustel, milleks annab loa vastava astme juht. Eraldi arvestust põhjuste kaupa ei peeta. 1982. aastal moodustasid administratsiooni loal puudumised 1712,5 ja 1983. aastal 1901 inimpäeva.

Tööluusi inimpäevade arvu lülitatakse töötajate põhju-

seta tööle mitteilmumised terve tööpäeva jooksul. Kui tööline asus tööle hilinemisega, olgugi ilma mõjuva põhjuseta, loetakse selline töötamine tööpäevaks. Samuti loetakse tööpäevaks niisugune tööpäev, mille jooksul töötaja rikkus töödistsipliini. Tööluusid moodustasid 1982. aastal 6,3 % ja 1983. aastal 6,7 % mittevajalikest tööle mitteilmumistest. 1983. aastal läks tööluuside tõttu kaduma 7 töötaja reaalset võimalik tööajafond.

Võrreldes tootmistöötajate 1982. ja 1983. aastal tööle mitteilmumisi, selgub, et mitteilmumised on vähenenud 545 inimpäeva võrra. Siinjuures suurenes 3,7 % ühiskonna seisukohalt vajalike mitteilmumiste osatähtsus. Mittevajalike mitteilmumiste vähenemise põhjuseks on haiguspäevade arvu vähenemine 1983. aastal võrreldes 1982. aastaga 1838 inimpäeva võrra. Ilmneb, et haiguspäevade arvu vähenemine trustis on saavutatud tootmistöötajate arvel, mis viitab tootmistingimuste paranemisele.

Võttes aluseks töötajate keskmise nimestikulise arvu võib Tartu Toitlustustrusti ettevõtteid reastada ühele töötajale langeva tööajakao hulga järgi. Selline analüüs peaks igas ettevõttes andma kõige näitlikuma iseloomustuse töötajafondi kasutamisele. Tabelis 1 on toodud trusti töötajate tööajafondi kasutamine (põhiliselt ühiskonna seisukohalt mittevajalikud tööle mitteilmumised) 1 töötaja kohta päevades. Tabeli andmetest selgub, et erinevused trusti ettevõtete vahel on küllaltki suured. Nii haiguspäevade, administratsiooni loal puudumiste kui ka tööluuside osas võib välja tuua ettevõtteid, kus on vaja tõsiselt mõelda ühiskonnale mittevajalike töötajakadude vähendamisele.

Liiga palju on haiguspäevi ühe töötaja kohta järgmistes ettevõtetes: kohvik "Tartu", söökla 110, söökla "Edu" ja söökla "Võit". Muidugi tuleb püüda vähendada haiguspäevade arvu kõikides ettevõtetes.

Puudumisi administratsiooni loal oli vaadeldud aastatel kõige rohkem kohvikus "Tartu", sööklas "Edu", sööklas "Männi", sööklas "Võit" ja kohvikus "Tartu". Tekib küsimus, kas ei ole siin tegemist juhtiva kaadri teatud leebusega puudumiseks loa andmisel. Vähe usutavad on andmed söökla 16 ja restorani "Volga" kohta, kus puudumisi administratsiooni loal peaaegu ei olnud. Antud näitaja viimine nulliks ei ole siiski võimalik, sest mingil määral tuleb töötajatel ettenägematuid asjaolusid ikka ette.

T a b e l 1

Tartu Toitlustustrusti tööajafondi kasutamine aastatel
1982 - 1983 ühe töötaja kohta (päevades)

Ettevõtte	Tööle mitte- ilmumised kokku		Haigus- päevad		Puudumised ad- ministratsiooni loal		Töö- luusid	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Võit	98,2	36,9	14,0	12,4	1,0	1,7	0,7	1,1
Männi	32,9	23,7	10,5	9,4	2,1	1,3	1,8	0,8
Edu	33,7	28,5	9,4	5,9	1,3	1,6	0,8	0,6
Puistee	37,2	39,4	10,0	12,7	1,3	0,7	0,4	0,1
Söökla 16	37,4	37,6	13,1	14,3	-	-	0,7	1,7
Ropka	34,6	45,7	12,4		0,4	0,2	1,7	1,1
Kohvik 20	38,9	38,8	14,6	9,9	0,6	3,6	0,9	1,2
Tartu	39,1	45,1	14,0	15,2	2,3	2,3	0,8	0,3
Volga	29,4	35,1	11,7	11,5	-	0,1	0,9	1,3
Raudtee	34,9	33,3	10,6	8,8	0,7	0,2	1,2	1,2
Kaseke	36,9	32,3	11,9	10,3	2,0	0,2	0,7	1,0
Kaunas	30,8	31,9	10,7	10,4	0,1	0,3	0,3	0,5
Trustis keskmiselt	35,0	35,4	12,0	11,1	1,0	1,1	0,9	0,9

Tööluuside suhteliselt suure arvuga paistavad silma restorani "Raudtee", söökla "Ropka" ja söökla "Männi" kollektiivid.

Vorm 5-torg koostatakse poolaastate kaupa. Kahjuks ei peeta enamikus ettevõtetes vastavat arvestust kuude kaupa, mis pakuks huvi tööajafondi kasutamise analüüsil.

Kuigi tööajafondi kasutamisel on reserve ja iga ettevõtte juht peaks teadma olukorda tööajafondi kasutamisel, et kõrvaldada kitsaskohad, on võib-olla veelgi suurema tähtsusega töötaja kasutamise parendamine. Võimalike teede ja vahendite hulk selleks on suur. Selge on aga, et töötaja peab ise olema huvitatud töötaja võimalikult efektiivsemast kasutamisest. Väga tähtsat osa etendab siin materiaalne ergutamine. Palju võimalusi selleks pakub brigaadiviisiline töövõtumeetod, mille puhul töö tasustamine toimub tööst osavõtu koefitsiendi (TOK) alusel. Käesoleval ajal toimub ühiskondlikus toitlustamises intensiivne brigaadiviisilise töövõtumeetodi sisseviimine. Siinjuures kerkib üles küsimus, millistes ettevõtetes oleks uue meetodi sisseviimine kõige ka-

sulikum ja millist efekti võiks see anda. Kui esimeste brigaadiviisilisele töövõtumeetodile üle läinud ettevõtete töötulemused ja saadud efekt on head, innustab see ka teisi. Sageli on aga niisuguste ettevõtete väljavolimise seotud raskustega. Seda arvestades korraldasime Tartu Toitlustustrusti köögitöötajate ankeetküsitluse. Iga töötaja teab oma tööalaseid võimeid ja oskab neile anda kõige objektiivsena iseloomustuse, eriti kui on tegemist igapäevaste konkreetsete kindlaksmääratud tööülesannetega. Koostatud ankeet sisaldas 11 küsimust, mis pidid andma hinnangu toitlustusettevõtetes olevate tööjõureservide kohta. Ankeeti lülitatakse järgmised küsimused.

1. Millisel erialal töötate?
2. Kui suur on Teie tööstus erialal, millel töötate?
3. Kui suur on Teie tööstus antud ettevõttes?
4. Millist kvalifikatsioonil omate?
5. Teie vanus?
6. Teie haridus?
7. Kui suur on Teie keskmine kuupalk?
8. Kui suur on Teie keskmine kuupreemia?
9. Kas olete võimeline peale oma tööülesannete täitma veel kellegi tööülesandeid, kui sellega kaasneks ka töötasu vastav tšus? Kui jah, siis millise koormusega (0,2; 0,3; 0,4; 0,5) ja millisel erialal?
10. Kui lisaeriala ülesannete täitmine nõuab kvalifikatsiooni tõstmist, kas olete nõus seda tegema?
11. Kas Teie arvates on võimalik köögitöötajate koosseisu vähendada, suurendades samal ajal allesjäänud koosseisu töötasu? Kui jah, siis mitme töötaja võrra?

Meie ülesandeks oli välja selgitada ettevõtted, kus oleks võimalik köögitöötajate koosseisu vähendada või rekindada kutsekaaslust. Püüdsime välja selgitada, mitme köögitöötajaga oleksid ettevõtted võimalised töötama brigaadiviisilise töövõtumeetodi korral, mille puhul töö tasustamine toimub TOK-i alusel. Seetõttu oli põhirõhk asetatud 9. ja 11. küsimusele. Ülejäänud küsimuste vastused pidid võimaldama nende ja ka 10. küsimusele antud vastuste objektiivsuse hindamist.

Ankeetküsitluse viisime läbi 47 toitlustusettevõtte köökipersonali hulgas. Vastajate kontingendi moodustasid töötajad, kes võiksid realselt osaleda brigaadi töös. Küsit-

lusega hõlmati need ettevõtted, milles seisuga 01. 01. 84 oli köögipersonalis üle 5 töötaja. Väiksemaarvulise köögipersonali olemasolu korral lugemine brigaadiviisilise töövõtumeetodi sisseviimist küsitavaks.

Uuritud ettevõtetes võtsime ülevaatlikuma pildi saamiseks vaatluse alla ka köögitöötajate koosseisuliste kohtade arvu ja nende tegeliku täitmise. Uuritud kogumi 923,5 kohast oli seisuga 15. september 1984 täidetud 736 (alatatamine 187,5 töötaja võrra). Ainult 12 ettevõttes olid kõik kohad täidetud. Erialade kaupa oli töötajaid puudu järgmiselt: 1 tootmisalajuhataja, 40 kokka, 7 pooltoodete valmistajat, 14 köögitöölist, 53 kondiitrit, 2 pagarit, 17 nõudepesijat, 39 koristajat, 14 nõudekoristajat (pooli kohti ei ole arvestatud). Erinevates ettevõtetes oli suuri kõikumisi. Vaatamata ettenähtud kohtade mittetäitmisele viitasid ankeetküsitluse vastused reservidele mõningate ettevõtete töötajaskonna arvulises koosseisus. Kahtlemata ei suuda kasutatud analüüs anda täielikku ülevaadet olemasolevatest reservidest. Põhjusi on siin mitu:

1) vaatamata selgitustele ei laekunud ankeedid kõigilt köögitöötajatelt, sest osa töötajaid ei näinud neis mingit isiklikku huvitatust;

2) kardeti ankeedi küsimuste suunitlust ja nähti selles soovi lihtsalt köögitöötajate arvu vähendamiseks;

3) hinnati mõnevõrra üle või alla isiklikke võimeid.

Võrreldes 9., 10. ja 11. küsimuse vastuseid köögipersonali isikuliste omadustega (vanus, staaz jne.), sorteerisime välja meie arvates objektiivsed vastused. Summeerides väljapakutud lisakoormuste arvvaärtused, leidsime tinglikult vabanevate töötajate arvu. Täiesti mõistetav, et töötajaid oleks võimalik vabastada seal, kus mingil erialal tinglikult vabanevate töötajate arv on suurem ühest. Tabelis 2 on toodud andmed ettevõtete kohta, kus tinglikult vabanevate töötajate arv mingil erialal ületas ühe.

Lisaks tabeli 2 andmetele oli paljudes ettevõtetes väiksemaid lisakoormuse rakendamise võimalusi. Suurimad tinglikult vabanevate töötajate arvvaärtused saime restoranis "Humal" (3,0), restoranis "Raudtee" (2,8), sööklas "Võit" (3,3), sööklas "Narva" (3,4), sööklas "Kati" (2,8), sööklas 173 (2,7) ja sööklas 4 (3,2). Just nendes ettevõtetes peaks brigaadiviisilise töövõtumeetodi rakendamine andma parimaid tulemusi. Kokkuvõtteks võib öelda, et ankeedi tulemuste põh-

jal saab kindlaks määrata need ettevõtted, kus on kindlasti olemas tootmistöötajate arvu vähendamise reserv. Siinjuures olgu öeldud, et need andmed ei pretendeeri absoluutsusele, tegelike reservide suurus on ilmselt suurem. Kuid töötajate arvukuse vähendamisel ei tohi ka liialdada - selle arvel kannataksid toidu kvaliteet ja sortiment.

T a b e l 2

Lisakoormuse rakendamise võimalused Tartu Toitlustus-
trusti ettevõtetes ankeetküsitluse põhjal

Ettevõtte nimetus	Koormuse suurendamisega nõus olevate töötajate arv	Tinglikult vabanevate töötajate arv mingil erialal
Restoran "Humal"	6	1,4 (kokk)
Restoran "Raudtee"	7	1,4 (köögitööline)
Restoran "Kaseke"	5	1,2 (kokk)
Restoran "Raudtee"	6	2,3 (kokk)
Söökla "Võit"	9	1,8 (kokk)
Söökla "Harva"	7	2,2 (köögitööline)
Söökla 151	3	1,3 (kokk)
Söökla "Kati"	3	1,5 (kokk)
Söökla 94	4	1,1 (kokk)
Söökla 106	4	2,0 (kokk)
Söökla 110	4	1,7 (köögitööline)
Söökla 173	3	1,0 + [ⓧ] (koristaja)
Söökla 25	3	1,0 (kokk)
Söökla 4	4	1,4 (köögitööline)
Söökla 140	2	1,0 (kokk)

ⓧ "+" tähendab nõusolekut lisaülesande täitmiseks ilma koormust ära näitamata.

Analoogilise suhteliselt lihtsa uurimuse läbiviimine peaks olema võimalik igas toitlustusettevõttes. Selle tagajärjel saame vajalikke andmeid tööaja ja töötajaskonna ratsionaalsemaks kasutamiseks, ühtlasi ka kogu ettevõtte töötulemuste parendamiseks.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ТАРТУСКОМ ТРЕСТЕ ОБЩЕПИТА

В. Ипитс

Резюме

В связи с необходимостью постоянного повышения производительности труда возникает проблема рационального использования трудового времени. С одной стороны, необходимо использовать весь возможный фонд трудового времени, а с другой, надо превратить рабочее время в истинное время работы.

В данной статье рассматривается использование фонда рабочего времени в Тартуском тресте общепита на базе данных полугодового отчета формул 5-торг. Согласно данным этого отчета, неявки на работу делятся на две части:

- 1) неявки на работу, необходимые со стороны общества,
- 2) неявки на работу, не нужные со стороны общества.

Резервом улучшения использования фонда трудового времени является вторая группа неявок. Как показывает анализ данных, в Тартуском тресте общепита имеются позитивные тенденции в использовании фонда рабочего времени в 1983 году по сравнению с 1982 годом. Если рассматривать использование фонда рабочего времени по отдельным причинам неявок на одного работника, можно выделить предприятия, где трудовое время используется лучше или хуже. Оказывается, что на предприятиях треста показатели неявок на работу в общем, дни болезни, по соглашению с администрацией и прогулы различаются весьма существенно.

В статье рассматривается еще и вторая проблема - интенсивен ли труд производственного персонала, каким является эффект внедрения на предприятиях бригадной формы труда при оплате труда соответственно коэффициенту трудового участия. Для этого был проведен опрос на 47 предприятиях общественного питания города Тарту. В анкету было включено 11 вопросов с целью выяснения согласия (и с какой нагрузкой) работников производства на выполнение дополнительных трудовых обязанностей других работников при соответственном росте заработной платы. Проводя анализ ответов, были выделены те предприятия, где имеются резервы в количестве работников производства и где внедрение бригадной формы труда является более эффективным.