

JAEKAUBANDUSETTEVÕPETE TÖÖTAJATE MATERIAALSE
STIMULEERIMISE ANALÜÜS ANKEETKÜSITLUSE
ANDMETEL

E. Leppik

Töötajate palga kohta koostatav mitmesugune aruandlus ei võimalda välja selgitada kaugeltki kõiki töö materiaalse stimuleerimise aspekte. Analüüsi süvendamise eesmärgil viisime läbi kauplusetöötajate ankeetküsitluse. Valikulise küsitlusega hõlmasime nelja riikliku jaekaubandusorganisatsiooniga (Tallinna Tööstuskaubastu, Tallinna II Toidukaubastu, Tartu Kaubandusvalitsuse ja Pärnu Kaubandusvalitsuse) kauplustes 1160 töötajat.

Peale küsitletu kohta käivate üldandmete tuli ankeedis vastata 85 küsimusele. Kaupluste juhtivatele töötajatele esitati täiendavalt 9 küsimust kollektiivi töö materiaalse stimuleerimise kohta. Küsimused jagunesid sisuliselt nelja ossa:

- 1) töö organiseerimine;
- 2) töö materiaalse ja moraalse ergutamise üldküsimused;
- 3) põhipalga kujunemine;
- 4) premeerimine ja töö kvaliteedi hindamine.

Esitame järgnevalt mõningaid üldisemat huvi pakuvaid tulemusi ja järeldusi ankeetküsitlusest.

Kaubanduspraktikas kasutatakse mitmeid erinevaid töö materiaalse ja moraalse ergutamise viise. Kahtlemata ei ole nende ergutav mõju ühesugune. Küsitluse abil püüdsimegi välja selgitada kauplusetöötajate suhtumist üksikutesse ergutamismoodustesse.

Tabelis 1 on mitmesugused töö materiaalse ja moraalse ergutamise moodused seatud pingeritta vastavalt töötajate poolt nende ergutavale toimele antud keskmisele hindale¹.

¹ Keskmise hinne on leitud kaalutud keskmisena 3-pallilise skaala alusel; 1 - ei erguta üldse, 2 - ergutab mõningal määral, 3 - ergutab oluliselt.

**Keskised hinnangud mitmesutustele
töö ergutamise viisidele**

Töö materiaalse ja moraalse ergutamise viisid	Keskmine hinne
Rahaline kuupremia	2,90
Aastatasu	2,83
Tükitöö lisatasu	2,61
Ühekordne rahaline preemia	2,49
Autasustamine hinnaliste mälestusesemetega	2,45
Riiklikud autasud	2,35
Tasu kutsekaasluse eest	2,23
Aumimetuse omistamine	2,11
Ülemuse tänuavaldus	2,03
Kiituse avaldamine käskkirjas	1,99
Aukirja saamine	1,97
Kandmine autahvlile	1,94

Nagu võis eeldada, hinnatakse mitmesugustest töö ergutamise võimalustest kõrgemalt materiaalseid, madalamalt aga moraalseid stiimuleid. Tähelepanu väärrib, et väga kõrgelt hinnatakse aastatasu. Teatud üllatuseks on ülemuse tänuavalduse kõrge koht moraalsete ergutusviiside seas. Siinjuures soovitamegi kauplustöötajate moraalsel ergutamisel senisest enam kasutada juhtivate töötajate tunnustust.

Suhtumine materiaalse ergutamise moodustesse ei sõltu märkimisväärselt tööstaažist. Küll aga erinevad väiksema ja suurema tööstaažiga töötajate hinnangud töö moraalse ergutamise osas. Nii on pikema tööstaažiga töötajate jaoks moraalne ergutamine tunduvalt suurema stimuleeriva toimega kui lühema staažiga töötajate jaoks. Seda tuleks stimuleerimispraktikas võimaluse korral arvestada.

Küsitluse tulemusena püüdsime välja selgitada reserve jaettevõtete töötajate tööpanuse suurendamiseks nende parema ergutamise korral. Andmed näitavad, et 76,7 % ankeeteeritud töötajatest on võimalised parema ergutamise korral tege- ma tööd vähemalt veerandi võrra rohkem kui seni. Vähemalt poole võrra on suutelised oma tööpanust suurendama 24,8 % uurimisalustest töötajatest. Siin on väga oluline reserv,

arvestades praegust tööjõu defitsiiti. Ühtlasi annab see tunnistust ergutussüsteemi tähtsusest ja osast töötajate tööpanuse suurendamisel. Intensiivsemaks hindavad oma tööd toidukaupluste töötajad. Nii näiteks ei pidanud võimalikuks oma tööpanust suurendada 41,9 % toidukaupluste ning ainult 26,6 % tööstuskaupluste töötajatest. Teatud erinevused võimelisuses teha tööd rohkem torkavad silma töötajate kategooriate lõikes. Nii loevad oma tööd suhteliselt pingeliseks pakkijad, töölised, koristajad. Samal ajal leidub olulisi tööpanuse suurendamise reserve ettevõtete juhtivate töötajate, samuti müüjate ja kontrolörkassapidajate osas.

Meie vabariigi riiklikes jaekaubandusorganisatsioonides kasutatakse kaupluste töötajate töötasustamisel valdavalt tükitöötasu. Tükitöötasu eri liigid saavad oma stimuleerivat funktsiooni jaekäibe kasvu kindlustamisel täiel määral täita üksnes siis, kui töötajad on teadlikud tükipalga kujunemise mehhanismist. Küsitlusest ilmnas, et informeeritus selles osas ei ole küllaldane. Nii tundis tükipalga kujunemist vajalikul määral ainult kolmandik vastanutest, suhteliselt paremini on sellega kursis juhtivad töötajad. Siit tulenevalt peaksid kaubandusorganisatsioonide töötasuosakonnad edaspidi rohkem tähelepanu pöörama tükitöötasu mehhanismi selgitamisele allettevõtetes.

Kollektiivse tükitöö oluliseks puuduseks on, et kollektiivi üksikute liikmete tükipalga suurus ei sõltu nende individuaalse töö hulgast ja kvaliteedist. Seda tunnetasid hästi ka küsitletud töötajad. Nii vastas 61,2 % nendest, et põhipalga suurus ei sõltu individuaalse töö hulgast. Samal ajal pidas enamik anketeeritud töötajaid vajalikuks palga seost individuaalse töö efektiivsuse ja kvaliteediga. Sellist seost võimaldab reaalselt tagada käesoleval ajal kaubanduses juurutatav brigaaditöösüsteem tööst osavõtu koefitsiendi (TOK-1) kasutamisega.

Uurimistulemuste andmetel sai meie poolt esitatud materiaalse stimuleerimise liikidest kõige kõrgema hinnangu osaliseks jooksev kuupreemia. Töötajate jooksev premeerimine toimub vastavalt kaubandusorganisatsiooni premeerimismäärustikule. Ka preemiate efektiivsus sõltub osaliselt sellest, mil määral töötajad neid määrustikke tunnevad ning seega teavad, mille eest ja kuidas neile preemiat makstakse. Uurimistulemustest töötajatest oli jooksva premeerimise näitajate ja tingimustega täiesti kursis veidi üle poole (58,5 %). Samal

ajal oli küllalt suur nende töötajate osatähtsus, kes kuu-preemia saamise näitajate ja tingimustega kursis ei ole (10,8 %) või tunneb neid üksnes osaliselt (30,7 %). Konkreetseid premeerimismäärasid ei teadnud kolmandik küsitletud töötajatest. Vähe olid jooksva preemia saamise süsteemist informeeritud pakkijad, töölised, kaubakandjad, koristajad. Mõnevõrra ootamatult olid sellest vähe teadlikud ka kontrolörkassapidajad, kontrolörid ja müüjad. Nii näiteks tundsid müüjatest ja kontrolörkassapidajatest preemianäitajaid vaevalt pooled. Kui töötajad preemianäitajaid, -tingimusi jne. ei tea, muutub preemia lihtsaks palgalisaks, kaotades oluliselt oma stimuleerivast toimest.

Teatavasti on jaekäibe kuuplaanide täitmise tase peamiseks preemianäitajaks jaettevõtete töötajate materiaalsel ergutamisel. Jaekäibeplaani ületamise eest on töötajate preemiamäärad enamasti diferentseeritud plaani ületamise taseme järgi. Mida suurem on käibeplaani ületamise tase, seda väiksem on preemia juurdekasv. Sellistes tingimustes ei ole töötajad huvitatud käibeplaani suurest ületamisest. Nii näiteks oli kuni 105%-lisest plaani ületamisest väga huvitatud 65,5 % anketeeritud juhtivatest töötajatest, 105 - 110 %-lisest täitmisest aga ainult 29,6 %.

Eelnevaga seoses küsisime kaupluste juhtivatelt töötajatelt, kas nad peavad seda üldse õigeks, et jaekäibeplaani ületamise kasvades preemia juurdekasv väheneb. 76,7 % küsitletutest vastas sellele eitavalt.

Mis puutub rahulolusse kehtiva premeerimissüsteemiga, siis 34,2 % küsitletutest oli seisukohal, et see ei rahulda ning seega ei erguta neid paremini töötama. Täielikult oli premeerimise korruga rahul ainult 7,8 % vastanutest. Seega peavad töötajad vajalikuks premeerimissüsteemi edasist täiustamist.

Püüdsime ka välja selgitada, kuidas on ergutusmehhanism tervikuna töötajate pilgu läbi reageerinud nende saavutustele. Kuigi 36,8 % uuritud kontingendist oli sellega rahul, oli siiski küllalt suur inimeste osatähtsus, kes arvasid, et heast küljest silma paistnud töötaja on jäänud sageli ergutusvahendiga ära märkimata. Sellisel seisukohal oli 17,6 % küsitletud töötajatest.

Järelikult tuleb ergutussüsteemi täiustamisel muuhulgas arvestada, et see muutuks tundlikumaks ja reageeriks paindlikumalt töötajate saavutustele. Sellele peaks kaasa aitama ka kauplustöötajate hinnangute analüüs.

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
РОЗНИЧНЫХ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ДАННЫМ
АНКЕТНОГО ОПРОСА

Э. Лепшик

Р е з ю м е

Автором статьи проведен опрос работников розничных торговых предприятий, который позволил выяснить их мнения по поводу различных аспектов оплаты труда. В статье представлены некоторые результаты и выводы по данным опроса, представляющие общий интерес. Определена упорядоченность различных форм стимулирования труда по действенности поощрения, выяснены резервы увеличения трудового вклада трудовых работников и т.д.

На основе опроса сделаны некоторые выводы и предложения, позволяющие увеличить стимулирующую роль сдельной оплаты и премий в торговой практике.