

Eesti NSV

POLIITILISTE JA TEADUSALASTE TEADMISTE LEVITAMISE ÜHING

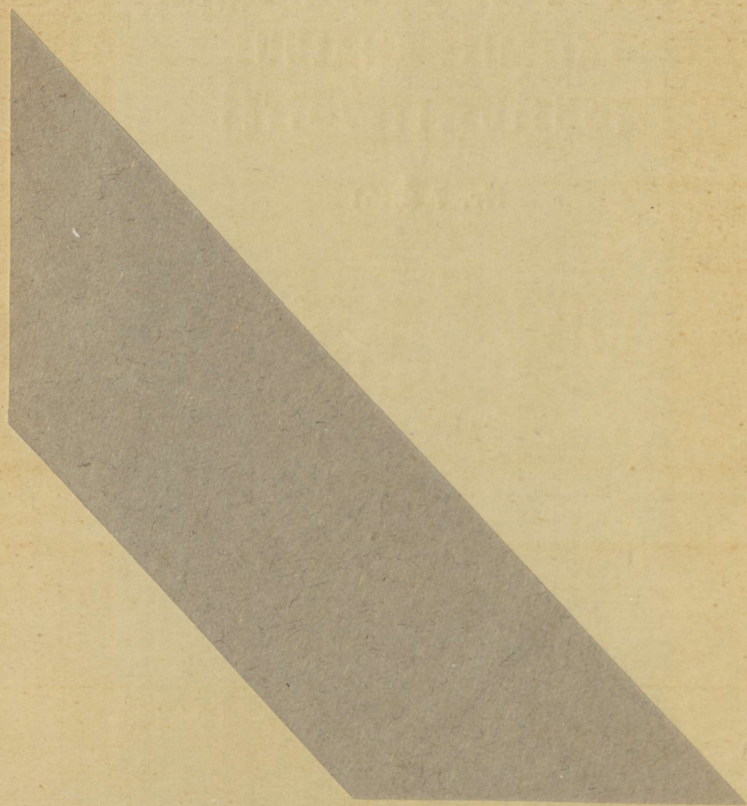
S. K. TATUR

MAJANDUSTEADUSTE DOKTOR

**TÖÖJÕU- JA PALGAPLAANI
TÄITMISE ANALÜÜS
TÖÖSTUSETTEVÕTTES**

Nr. 7 (215)

EESTI RIIKLIK KIRJASTUS • TALLINN 1956



A-17346 I
EESTI NSV POLIITILISTE JA TEADUSALASTE TEADMISTE
LEVITAMISE ÜHING

S. K. TATUR

MAJANDUSTEADUSTE DOKTOR

TÖÖJÕU- JA PALGAPLAANI
TÄITMISE ANALÜÜS
TÖÖSTUSETTEVÖTTES



EESTI RIIKLIK KIRJASTUS
TALLINN 1956

Originaali tiitel:

Доктор экономических наук

С. К. Татур

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ТРУДУ И
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Издательство «Знание»

Москва 1955

Tõlkinud: J. Väljataga

2

Tartu Riikliku Ülikooli
Raamatukogu

33158

TÖÖSTUSETTEVÖTTE TÖÖJOU- JA PALGAPLAANI TÄITMISE ANALÜÜSI ÜLESANDED

Tööviljakuse järjekindla ja kiire tõusu kindlustamisega seotud küsimused on alati olnud ja on praegugi kommunistliku partei ja Nõukogude valitsuse tähelepanu keskpunktis. See seletub selle osaga, mida etendab tööviljakuse kasv nõukogude ühiskonna arenemises. Ühiskondliku töö viljakuse igakülgne tõus on otsustava tähtsusega kommunismile ülemineku tingimuste ettevalmistamisel. Sotsialismi tingimustes tõuseb tööviljakuse järjekindla kasvu alusel süstemaatiliselt töörahva hulka elatustase ja heaolu.

Tööviljakuse kasv sotsialistlikus ühiskonnas on rajatud eesrindliku tehnika ja tehnoloogia kõige ulatuslikumale kasutamisele, teaduse ja tehnika viimaste saavutuste süstemaatilisele juurutamisele tootmisesse, töötajate kultuurilise ja tehnilise taseme tõstmisele, nende loovale initsiatiivile, töödistsipliinist rangele kinnipidamisele, kogu tööaja täielikule ning tootlikule kasutamisele.

Meie maa töötajad on teadlikud tööviljakuse järjekindla tõusu tähtsusest kogu meie ühiskonna kasvavate vajaduste maksimaalse rahuldamise kindlustamisel ja meie ühiskonna edasiliikumisel kommunismile. Tootmisriistade ja -vahendite ühiskondlik omandus, arusaamine sellest, et sotsialistlike ettevõtete töötajad töötavad enda jaoks, oma riigi jaoks, et nende töö tulemused avaldavad otsest mõju nende elatustasemele — kõik see on sotsialistliku ühiskonna liikmete uue töösse suhtumise aluseks. Töö, mis kapitalistlikus ühiskonnas on häbistav koorem, muutus siin kuulsuse, au, vapruste ja kangelaslikkuse asjaks. Rõhuv enamus tööstusala, transpordi-, kaubandus- ja teiste rahvamajandusharude töötajaid NSV Liidus võtavad osa sotsialistlikust võistlusest. Töötajad, kes astuvad sotsialistlikku võistlusse, võtavad enesele kohustused tõsta oma töö viljakust, saavutada teatavat kokkuhoidu mate-

riaalsete ressursside kasutamises, parandada toodangu kvaliteeti, likvideerida tootmiskaod.

Sotsialistlikus ühiskonnas kehtib töö järgi jaotamise printsiip. Kes töötab paremini ja teeb keerulisemat tööd või töötab raskemates tingimustes, see saab ka rohkem. Seades iga töötaja osasaamise individuaalse tarbimise fondis sõltuvusse tema osavõtu määrast ühiskondlikust tootmisest, ühendab töö järgi jaotamine tema isiklikud huvid kogu ühiskonna huvidega, stimuleerib kõigi töötajate jõupingutusi tööviljakuse igakülgeks tõstmiseks.

Töö järgi jaotamine toimub sotsialistlikus tööstuses rahapalga vormis. Palk on põhiliseks vormiks, mille abil kindlustatakse seda, et peetakse kinni tööstusala töötajate materiaalse huvitatuse printsiibist oma töö tulemuste suhtes.

Tuleb vahet teha nominaalpalga ja reaalsalga vahel. Nominaalpalga suuruse määrab palga näol väljamakstav rahasumma. Reaalsalga suuruse määrab nende kaupade või teenuste hulk, milles võib realiseerida saadud palga. Reaalsalga suurus on järelikult ka rahvatarbekaupade hindade, kommunaalteenuste tariifide jne. tasemest. Kui tarbekaupade hinnad, elamu- ja kommunaalteenuste ning tööstusala töötajate poolt kasutatavate muude teenuste tariifid ei muutu, siis reaalsalga tõus, võimalus tarbida rohkem kaupu või teenuseid, määratakse täielikult kindlaks nominaalpalga suurenemisega. Kui nominaalpalk ei muutu, aga tarbekaupade hinnad alanevad, siis reaalsalga tõus toimub vastavalt sellele hindade alanemisele. Seega võib reaalsalga tase tõusta ka sel juhul, kui nominaalpalga tase ei muutu. Pärast Suure Isamaasõja lõppu alandati meie maal 7 korral töötajate poolt tarbitavate toidu- ja tööstuskaupade jaehindu. Selle hindade alandamise tulemusel tõusis meie maal tunduvalt töötajate elatus-tase.

Tööviljakuse kasvu ja reaalsalga suurenemise vahel on olemas teatud sõltuvus: selleks, et kindlustada reaalsalga süstemaatilist suurenemist, peab tööviljakus mitte ainult katma selle suurenemise, vaid ka seda ületama.

Tööviljakuse igakülge tõstmine on ülesanne, mille lahendamiseks peab osa võtma kogu tööstusettevõtte töötajate kollektiiv.

Insener-konstruktor ja insener-tehnoloog peavad lähtuma

sellest ülesandest uue konstruktsiooni või tehnoloogia väljatöötamisel. Nad peavad iga kord püüdma selle poole, et olemasolevast lähtetoorainest saaks anda rohkem toodangut, et selle kvaliteet oleks parem, et tema töömahukus oleks minimaalne. Kui näiteks võtta masinaehitus, siis see tähendab, et uue masina kaal ja töömahukus tema tootmisvõimsuse ühiku kohta peab olema väiksem kui varem; et selliste masinate tootmisel rohkem rakendataks juba varem kasutuselevõetud standardseid detaile; et materjal valitaks ranges vastavuses nende nõuetega, mida esitab uue masina töö; et uue masina valmistamise tehnoloogia oleks võimalikest variantidest kõige lihtsam.

Toome näiteks Kirovi tehase konstruktorite töö tulemused ühe komplitseeritud energeetilise masina tootmise täiustamisel. Masina kaal ja tema valmistamise töömahukus muutusid järgmiselt (protsentides tootmisvõimsuse ühiku kohta):

Masina väljalaske aasta	Materjalide kaal	Töömahukus
kuni 1950. aastani	100	100
1950. aasta	42	14
1954. aasta	13	7

Tootmises peavad töölised, brigadirid ja meistrid leidma neile usaldatud töö täitmiseks niisuguseid viise, mis annaksid töö, materjalide, instrumentide ja energia kokkuhoidu.

Ettevõtte osakondade töötajad peavad otsima igasuguseid võimalusi, olenevalt nende töö iseloomust, tootmis- kulude kokkuhoidmiseks. Näiteks tehnilise varustamise osakonna töötaja aitab suurendada tööviljakust tehases, kui ta kindlustab vajalikul hulgal materjalide laekumise vajalikes tüüpmöödetes. Kui näiteks Leningradis, Jegorovi-nimelises tehases, tehases «Krasnogvardejets» ja Sverdlovi-nimelises tehases oli 1955. aasta teise kvartali algul nendele tehastele vajalikust 1726-st mustmetalli sordist olemas ainult 1204, siis kutsus see nendes tehastes esile selliste materjalide kasutamise, mis nõuavad täiendavat, tehnoloogias mitte ettenähtud töötlemist. See võib aga tekitada häireid toodangu väljalaskmisel ja põhjustada kvalifitseeritud tööliste kasutamist niisugustel töödel, mis ei nõua kõrget kvalifikatsiooni.

Peaenergeetiku osakonna töötajad aitavad suurendada tööviljakust, kui kindlustavad ülesseatud mootorite võimsuse täieliku ja õige kasutamise.

Ettevõtte administratsioon aitab kaasa tööviljakuse kasvule, kui hoiab kurssi tehnika ja tehnoloogia, ettevõttes tootmise organiseerimise täiustamise suunas, organiseerib ulatuslikumalt eesrindlike kogemuste vahetamist, tugevdab kontrolli ettevõtte ressursside kasutamise üle, tagab administratiivaparaadi liigsete töötajate koondamise ja kasutab nende töö vahetult tootmises. Ettevõtte juhtijate tähtsaks ülesandeks on töötajate isikliku materiaalse huvitatuse printsiibi võimalikult täieliku ärakasutamise teede leidmine.

Eelpoolöeldu võimaldab kindlaks määrata tähtsamad küsimused, mida tuleb uurida tööjõu- ja palgaplaani täitmise analüüsimisel. Tööjõuplaani täitmise analüüsimisel on tähtsamaks küsimuseks saavutatud tööviljakuse taseme väljasegitamine, selle taseme võrdlemine eelnenud perioodi andmetega ja tööviljakuse *kasvutempo* kindlaksmääramine. Edasi tuleb uurida neid tegureid, mis tingisid saavutatud tööviljakuse taseme: uue tehnika ja tehnoloogia juurutamine, muutused töö energiaga varustatuses, täiustused tootmise organiseerimise alal, tööjõu koosseisu ja tööliste kvalifikatsiooni paranemine, muutused spetsialiseerimise ja koopereerimise alal jt.

Palgaplaani täitmise analüüsimisel on vaja selgitada, kas kasutati õigesti töötajate isikliku materiaalse huvitatuse printsiipi, missuguseid töötasuvorme ja -süsteeme rakendati ettevõttes; kas kasutati õigesti ettevõtte palgafondi ja teisi spetsiaalseid allikaid premeerimiseks (ettevõtte fond töötajate kultuuriliste ja elutarbeliste tingimuste parandamiseks ja tootmise täiustamiseks¹, üleliidulise sotsialistliku võistluse preemiad), kas ei tulnud ette põhjendamatuid väljamakseid palgafondist; kuidas on korraldatud töö nor-

¹ 1955. aasta augustis kujundati ettevõtte direktorifond ümber ettevõtte fondiks töötajate kultuuriliste ja elutarbeliste tingimuste parandamiseks ja tootmise täiustamiseks. Selle fondi moodustamise allikaks on ettevõtte kasum, aga neis ettevõtetes, kus kasum pole plaanis ette nähtud — toodangu omahinna alandamisest saadud kokkuhoid. Mitmesugustes tööstusharudes on eraldised sellesse fondi kindlaks määratud 1—6 protsendi ulatuses plaanilisest kasumist või omahinna alandamisest saadud kokkuhoiust, aga ettevõtte poolt kasumiplaani ja toodangu omahinna alandamise ülesande ületamisel — täiendavalt veel 20—50 protsenti üleplaanilistest summadest.

meerimine tehases, kas normid on antud ettevõttes selleks mobiliseerivaks jõuks, mis aitab kaasa tööviljakuse vajalikele kasvule; kas üksikute töötajate rahapalga muutused ja kogu ettevõtte palgafondi kulutamine on kooskõlas selles ettevõttes saavutatud tööviljakuse tõusuga (võttes arvesse, et tööviljakuse tõus, nagu juba märgitud, peab alati ette jõudma palga kasvust). Sealjuures on vaja uurida ka ettevõtte töötajate, eriti footmiseesrindlaste materiaalsete vajaduste rahuldamise muid vorme, nagu korterite andmine, sanatooriumidesse ja puhkekodudesse tuusikute andmine, premeerimine sihtfondide vahenditest jne.

Tuleb märkida, et 1954. aasta lõpul teostatud tunduv aruandluse vähendamine, arvestuse vähendamine ja lihtsustamine tekitavad muutusi ka analüüsi meetodites. Aruandluse andmete järgi võib uurida suhteliselt väikest üldistatud näitajate ringi. Kõigi ülalnimetatud küsimuste üksikasjaline uurimine nõuab ettevõtte esmasarvestuse andmete laialdast kasutamist, real juhtudel aga koguni spetsiaalse kronometraaži ja tööpäeva fotografeerimise teostamist, tootmise käigu vahetut vaatlust. Aruandeandmete vähendamine nõuab ettevõtte majandusliku tegevuse paremat ja sügavamat uurimist, tõstab vahetult ettevõtetes teostatava majandusliku tegevuse jooksva analüüsi tähtsust, tugevdab ettevõtte juhtivate töötajate vastutust ettevõtte töö tulemuste eest. Rööbiti ettevõtte töö kontrollimisega aruandeandmete järgi on vaja organiseerida operatiivne kontroll tema töö käigu üle.

Eriti on vaja jooksva töö korras alati kontrollida, kui palju töölisi tuli iga päev tööle; tööde üleandmise žurnaali või töökäskude järgi kontrollida tehtud töö hulka ja kvaliteeti; kiiresti reageerida igale tehnilise kontrolli osakonna töötajate poolt kindlakstehtud praagijuhtumile.

Iga majandusjuht peab hästi tundma oma ettevõtet ja iga päev jälgima kõiki tema tööd iseloomustavaid tähtsamaid näitajaid. Ei tohi seda tööd edasi lükata kuu, kvartali või aasta lõpule, millal tehakse kokkuvõtted; niisugune praktika vähendaks analüüsi tähtsust ettevõtte töös esinevate puuduste ja tootmisreservide selgitamisel, ei võimaldaks operatiivselt parandada avastatud vigu. Kõik see nõuab jooksva süstemaatilise majandusliku tegevuse analüüsi head korraldust igas ettevõttes, oskust kiiresti kasutada analüüsi tulemusel tehtud järeldusi jooksvas töös.

TÖÖVILJAKUSE DÜNAAMIKA ANALÜÜS TÖÖSTUSETTEVÖTTES

Tööviljakuse tase määratakse tavaliselt kindlaks teatud aja kestel ühe töölise poolt väljatöötatud toodangu hulga arvutamise teel. See on tavaline võtte, mida kasutatakse tööjõuplaani täitmise analüüsimisel. Kuid selle näitaja arvutamine nõuab eelnevat selgitamist reas küsimustes, mis on seotud tema tunnetusliku mõtte kindlakstegemisega ja vajadusega kindlustada antud tööstusharu ettevõtete töotajate tööviljakust käsitlevate andmete võrreldavus rea perioodide kestel.

Reeglina toodetakse igas ettevõttes palju mitmesuguseid tooteliike ja nende üldkogust saab harva väljendada naturaühikutes (tonnides, kuupmeetrites, tükkides, meetrites jne.). Kuna sotsialistlikus majanduses toimib väärtusseadus, saab kogu ettevõtte toodangut väljendada ühtse näitajaga — rahalises väljenduses. Selleks, et kindlustada rahaliselt väljendatavate tööviljakuse näitajate võrreldavus rea aastate kestel, on vaja kasutada püsivaid (võrreldavaid) hindu. Siis ei avalda hindade muutus mõju tööviljakuse näitajatele. Viiendal (teisel sõjajärgsel) viisaastakul arvestati tööstuses tööviljakuse analüüsimisel toodangut 1952. aasta 1. jaanuaril kehtestatud hulgihindade alusel. Sealjuures kasutatakse ettevõtte hindu ilma käibemaksuta. Väljendades viisaastaku igal aastal toodetud toodangut ühesugustes hindades, saadakse võimalus otsustada selle üle, kuidas suureneb ta maht. Andmete võrreldavuse kindlustamiseks hinnati 1951. aastal väljalastud toodang hiljem ümber ülalnimetatud hindade järgi.

Edasi on vaja kokku leppida selle suhtes, milline toodang võtta sellesse mahtu, mille järgi otsustatakse tööviljakuse üle. Mõnes tööstusharus muutub lõpetamata toodangu suurus kuu või aasta algul ja lõpul suhteliselt vähe (metallurgiatehased, keemiatööstus, toiduainetetööstus, mäetööstusettevõtted ja rida teisi harusid). Teistes tööstusharudes võivad lõpetamata toodangu, omatoodangu poolfabrikaatide ja tehase instrumenditsehhis valmistatud tööriistade jäägid kuu või aasta alguseks ja lõpuks tunduvalt muutuda. Nii-sugused muutused toimuvad eriti sagedasti masinaehitustehastes, remonditehastes ja metallkonstruktsioone valmistavates ettevõtetes; neid muutusi on vaja arvesse võtta tööviljakuse analüüsimisel.

Seepärast kasutatakse tööstuses kaht toodangu mõistet — kogu- ja kaubatoodangu mõistet. Neil juhtudel, kui esinevad tunduavad lõpetamata toodangu jääkide muutused (masinaehituses ja teistes ülalnimetatud tööstusharudes) ja järelikult kogu- ja kaubatoodangu maht ei lange kokku, kasutatakse tööviljakuse analüüsimisel kogutoodangu näitajat. Endastmõistetavalt on jutt ainult *tööstusliku tootmise toodangust*, mille hulka ei arvestata praaki, seadmete remontimisega seotud töid, üksikute katsetamiseks määratud toodete valmistamist.

Tööviljakuse taseme üle otsustatakse ühe töölise poolt aastas (kuus), vahetuses või tunnis väljatöötatud toodangu hulga järgi. Igaüks neist kolmest näitajast on oma spetsiifilise tunnetusliku tähendusega. Kui välja arvestada aasta kestel toodetud kogutoodangu maht, mis langeb ühele töölisele, kes on keskmiselt aasta jooksul tehases töötanud (ühele keskmisele nimestikulisele töölisele), siis avaldab sellele suurusele mõju nii keskmiselt ühe töölise poolt aastas töötatud inimpäevade arv kui ka keskmiselt ühes vahetuses töötatud inimtundide arv. Kui töölised töötasid aastas enam päevi kui plaanis ette nähtud või kui tehases kasutati ületunnitööd, siis ka keskmiselt aastas ühele töölisele langev kogutoodangu hulk on suurem.

Partei võitleb kogu tööaja tootliku kasutamise eest, tormamise vastu, ületunnitöö arvel plaani täitmise vastu. Tööaja kadude likvideerimine on oluline reserv tööviljakuse edasiseks suurendamiseks. Samal ajal esineb paljudes ettevõtetes veel tunduavaid tööaja kadusid, mille tagajärjel kasutatakse plaani täitmiseks ületunnitööd. Oma ettekandes NLKP Keskkomitee juulipleenumil N. A. Bulganin märkis, et 1954. aastal moodustasid tööaja kaod tööstuses üle 40 miljoni inimpäeva, sellest seoses tööseisakutega 18 miljonit inimpäeva. Samal ajal moodustasid ületunnitööd 11 miljonit inimpäeva. Tööaja kadude tõttu jäi 1954. aastal toodangut andmata rohkem kui 10 miljardi rubla eest. Need arvud näitavad, kui suure tähtsusega on tööaja kasutamise uurimine.

Ettevõtte töötajate töötasustamine peab olema organiseeritud selliselt, et palgasüsteem soodustaks võitlust tööaja kadudega. Nii näiteks progressiivset töötasusüsteemi, märgime siin ära veidi ette rutates, tuleb rakendada ainult kindlaksmääratud tööpäeva jooksul saavutatud tule-

muste tasustamiseks. Selle töö eest, mis on tehtud ületundide ajal, et tule arvestada preemiat, kuna sellisel juhul premeerimine õhutaks töölisi tööpäeva pikendama, mis ei vasta kommunistliku partei ja Nõukogude valitsuse poliitikale töö alal. Töölisele on vaja kindlustada küllaldaselt aega puhkuseks, kultuuriliseks meelelahutuseks ja tööks oma kvalifikatsiooni tõstmisel. Nõukogude Liidus on olemas kindel abinõude süsteem, mis võimaldavad organiseerida töökaitset ja kontrolli ettenähtud tööaja kestusest kinnipidamise üle.

Tööviljakuse analüüsimisel tuleb peale ühe töölise aasta- (või kuu-) toodangu alusel arvutatud tööviljakuse näitaja kasutada töötunni toodangu näitajat. See näitaja võimaldab välja selgitada töö tulemused puhtal kujul; töökestus ei avalda siin mõju toodangu mahule. Otstarbekohane on kasutada üheaegselt mõlemat näitajat — nii aasta- kui ka tunnitoodangut. Tööviljakuse kasvu või tööviljakuse kasvutempo plaaniülesannete täitmise andmete võrdlemine mõlema näitaja abil võimaldab selgitada tööaja kestuse (aasta tööpäevade ja töötundide arvu) mõju tööviljakusele.

Kolmas tööviljakuse näitaja on keskmine toodang ühe töölise kohta vahetuses. See näitaja nõuab vahetuse tööaja kasutamise küsimuse eriti hoolikat uurimist (vahetuse tööaja kasutamise analüüsi meetoditest jutustame allpool).

Illustreerime tööviljakuse näitajate arvutamise korda näitega (vt. tabel lk. 11).

Tabelist nähtub, et kogutoodangu plaani ületamine 18 protsendi võrra toimus ühe keskmise nimestikulise töölise toodangu kasvu arvel 13,5 protsenti ja töölise arvu suurenemise arvel 4 protsenti. Need arvud on omavahel seotud järgmiselt: $\frac{113,5 \times 104}{100} = 118$ protsenti.

Võrreldes ühe töölise päevatoodangu plaani täitmise andmeid ühe keskmise nimestikulise töölise tööviljakuse kasvu plaaniülesande täitmisega, näeme, et samal ajal kui ühe töölise aastatoodangu plaan on ületatud 13,5 protsendi võrra, on päevatoodangu plaan ületatud 14,2 protsendi võrra.

Seega suurenes toodang ühe inimpäeva kohta plaaniga võrreldes suuremal määral kui ühe töölise aastatoodang. Tabelist näeme selle põhjust: iga tööline töötas 2 päeva

Andmed tehase poolt aasta jooksul väljalastud toodangu kohta
(tinglikud arvud)

Näitajad	Plaan	Tegelikult	Suhe plaanisse	
			summa	%
1. Kogutoodang	50 000 000	59 000 000	+9 000 000	118
2. Tööliste arv	1 000	1 040	+40	104
3. Ühe töölise aastatoodang (rublades)	50 000	56 731	+6 731	113,5
4. Ühe töölise poolt välja töö- tatud inimpäevi	276	274	-2	99,3
5. Toodetud ühe töölise poolt inimpäevas (rublades)	181,2	207	+25,8	114,2
6. Ühe inimpäeva keskmine kestus (tundides)	7,8 ¹	7,65	-0,15	98,1
7. Toodang ühe inimtunni kohta (rublades)	23,2	27,1	+3,9	116,8

vähem, kui plaanis oli ette nähtud. Kui neid andmeid uuri-
takse vahetult ettevõttes, siis on vaja selgitada, millistes
tehase tsehhides esinesid need tööaja kaod, millistel põh-
justel, millised abinõud on kasutusele võetud, et niisuguseid
kadusid tulevikus ei esineks.

Tuleb märkida, et real juhtudel on võimalik analüüsiga
selgitatud kõrvalekaldumisi seletada täiesti erinevate põh-
justega, milledest ühed on täiesti normaalsed või positiiv-
sed nähtused, teised aga puuduliku töö tulemuseks. Ülal-
toodud näites võisid esineda täiendava puhkuse andmise
juhud; tootmiseesrindlaste komandeerimise juhud teistesse
tehastesse oma kogemuste edasiandmiseks; võisid esineda
seisakud tervete päevade kaupa seoses vaheaegadega
varustamises või isegi seoses ilma mõjuvate põhjusteta
tööl puudumisega. Igal niisugusel tööaja kaol on erinev
täendus. Kui keskmiselt ühe töölise poolt töötatud inim-
päevade arv on plaanis ettenähtust väiksem niisugustel
põhjustel, mis ei ole tingitud puudustest tehase töös, siis
tuleb seda arvestada tööpäevade arvu määramisel tulevase
perioodi plaanis. Kui aga tööaeg oli kaduma läinud puu-
duste tõttu tootmise organiseerimisel või halva töödistsip-

¹ Praktikas nähakse ettevõtete plaanides tavaliselt ette veidi
lühem tööpäev kui 8 tundi, arvestades, et raskete töötingimuste ole-
masolu puhul ja mõnedele töötajate kategooriatele on seadusega keh-
testatud lühem tööpäev.

liini tõttu, siis on vaja kõrvaldada märgatud puudused, tugevdada kasvatustööd, kasutada majanduslikke mõjutamisvahendeid (näiteks preemiast ilmajätmine), aga vajalikel juhtudel võtta kasutusele vastavad administratiivsed mõjutamisvahendid.

Andmed tööliste poolt töötatud inimpäevade, samuti kui töölt puudunud inimpäevade kohta tuuakse ära ettevõtte tööjõuplaani täitmise statistilises aruandes. Selles aruandes tuuakse üks kord kvartalis andmed töötatud inimpäevade arvu, seisakupäevadel kaotatud inimpäevade arvu, järjekordsete puhkuste, sünnitus- ja haiguspuhkuste tõttu töölt puudunud inimpäevade arvu kohta, administratsiooni loal puudumiste ja muude seadusega lubatud puudumiste kohta, pidu- ja puhkepäevade arvu ja tööluuside kohta. Niisiis, neis piirides saab töötatud inimpäevade arvu analüüsi teha nimetatud andmete uurimise alusel. Selle küsimuse sügavam uurimine nõuab esmas-arvestuse andmete kasutamist ja seda saab teostada vahetult ettevõttes.

Tunduvalt keerulisem on vahetuse tööaja kasutamise analüüs, vahetusesiseste seisakute ja teiste tööaja kadude analüüs. Vahetusesisesed tööaja kaod ei kajastu tavaliselt arvestusdokumentatsioonis küllalt täielikult isegi arvestuse hea korralduse puhul. Enam või vähem täpselt kajastuvad ainult need vahetusesisesed seisakud, mida tuleb töölisele tasuda; sellisel juhul on arvestuse õigsuse kontrollijaks tööline ise, kes nõuab erilise dokumendi, niinimetatud seisakulehe koostamist, mis tõendab seisaku fakti, milles tema ei ole süüdi. Kui aga seisak toimus töölise süü läbi ja see aeg ei kuulu tasustamisele, siis seisakulehte tavaliselt ei koostata ja niisugused tööaja kaod jäävad arvestamata. Ei arvestata ka lühiajalisi seisakuid. Kõik see põhjustab seda, et tehase operatiivse arvestuse ja raamatupidamise poolt antavad andmed tööaja kasutamise kohta vahetuse jooksul on sageli ebatäpsed ja varjavad teatavaid tööviljakuse kasvu reserve.

Tööviljakuse dünaamika ja tööaja kasutamise põhjalikul uurimisel tuleb kasutada spetsiaalseid uurimusi. Neid uurimusi teostatakse valikmeetodil, *tööpäeva fotografeerimise* vormis.

Tööpäeva fotografeerimise all on mõeldud vahetut tööaja kasutamise vaatlust vahetuse ajal, mille tulemused kajastuvad spetsiaalses vaatluskaardis. Tööpäeva fotografeeri-

mise meetodi kasutamine on üsna väärtuslik vahetuse-
siseste tööaja kadude suuruse ja neid kadusid tekitanud
põhjuste uurimisel.

Tööpäeva fotografeerimiseks koostatakse kõigepealt
kõigi uuritavate tööaja kulutuste klassifikatsioon. Kogu
vahetuse tööaeg jaotatakse *tootlikuks, mittetootlikuks* ja
vaheaegade ajaks.

Tootlik aeg omakorda jaotatakse: 1) tööprotsessiga seotud abi- ja lõpetamisajaks (töökoha ettevalmistamine, selle korrastamine, tööriistade ettevalmistamine ja kokkukogumine, töö saamine ja äraandmine, isikliku instrumendi vahetus, tööriistade ja seadiste väikeremont, masina puhastamine ja määrimine); 2) antud tööga seotud ettevalmistus- ja lõpetamisajaks (töökäsu saamine, tööga tutvumine, juhtnööride saamine, tööpingi häälestamine, spetsiaalse instrumendi saamine ja äraandmine, töö äraandmine ja vormistamine); 3) töö enese teostamiseks vajalikuks põhija abiajaks.

Mittetootlik aeg jaotatakse: 1) töölisest mitteolenevaks ajaks (abitsehhis tellimuste vormistamine, tööriistade parandamine, kui see ei kuulu töölise kohustustesse jne.) ja 2) temast olenevaks ajaks (praagi parandamine, töölise vilumatuse tõttu tehtud tarbetud liigutused, liigsed tööga seotud üleminekud jne).

Vaheaegad jaotatakse 1) organisatsioonilis-tehniliseks ajaks (töö, instruktaaži, materjalide, seadiste, abitöölise ja energia ootamine; ootamine seoses madalakvaliteedilise materjali vahetamisega ja seadiste parandamisega) ja 2) töövaheaegad töölise süü läbi (töö hilisem algus ja varasem lõpetamine, isiklikud jutuajamised tööajal jne.).

Toodud tööajakulude klassifikatsioon on antud masinaehitustööstuse tingimustele vastavalt. Teistes tööstusharudes võib kooskõlas iga haru tootmise tehnoloogia ja organiseerimise iseärasustega eraldada ka teisi tööajakulusid.

Iga niisugune tööajakulu tähistatakse tavaliselt välja-töötatud klassifikatsioonis ja vaatluskaardil leppemärgiga. Töötaja, kes tegeleb tööpäeva fotografeerimisega, märgib vaatluskaardile aja, millal algab üks või teine tööpäeva lõik ülalnimetatute hulgast (näiteks alustatakse instruktaaži, kontrollitakse tööpingi häälestamist, tööpingile kinnitatakse toortükk, alustatakse selle töötlemist jne.). Need andmed võimaldavad vaatluskaardi läbitöötamisel kindlaks teha, kuidas kasutati tööaega vahetuse kestel.

Pärast vaatluste lõppu töötatakse läbi vaatluskaartide andmed: summeeritakse sama liiki tööajakulud. Saadud tulemuste põhjal koostatakse tööaja kasutamise bilanss, mida analüüsitakse. Tehakse kindlaks mittetootlike kulude ja tööaja kadude erikaal, selgitatakse nende kadude põhjused, töötatakse välja abinõud, mis on suunatud niisuguste kadude vältimisele tulevikus.

Paljudel juhtudel teostavad tööpäeva fotografeerimist töölised ise. See on võimalik ainult sotsialistlikus ühiskonnas, kus töölised teavad, et nad töötavad enda jaoks, oma riigi jaoks, kus on jäädavalt likvideeritud ühe inimese ekspluateerimine teise poolt. Isefotografeerimise teostamiseks instrueeritakse töölisi, näidatakse neile kätte, misugused andmed tööpäeva kasutamise kohta pakuvad kõige suuremat huvi. Töölise eneste poolt täidetud vaatluslehtede analüüsimine aitab leida puudusi tootmise organiseerimises ja neid kõrvaldada.

Toome näite, kuidas oli välja töötatud vaatlusleht tööpäeva isefotografeerimise organiseerimisel Perovski raske- masinaehitustehases. Vaatluslehel toodi andmed tsehhi kohta, kus teostati isefotografeerimine, jaoskonna ja tööpingi kohta, näidati töölise nimi, vahetus, mille jooksul toimusid vaatlused, tööpäeva pikkus. Töölised märkisid lehele ainult seisakuaja, jaotades neid järgmisteks liikideks: tööootamine, jooniste ootamine, töö vastuvõtmise ootamine, tehnoloogias mitte ettenähtud tööde täitmine, seisakud seadmete rikete, tööriistade puudumise või rikete, kraana ootamise, energia puudumise tõttu; peale selle märgiti vaatluslehele detailide kohaleseadmiseks kulutatud abiaeg.

Juba seisakuid tekitavate võimalike põhjuste loetelust on näha, et selliste puuduste likvideerimiseks tootmise organiseerimises tuli kasutusele võtta mitmesuguseid abinõusid; täidetud lehtede analüüs aitas kõrvaldada rea tööaja kadusid.

Peale vaadeldud tööaja fotografeerimise meetodite on välja töötatud küllalt lihtne graafilise üleskirjutuse võte, mida kasutatakse töölise tööpäeva massilisel fotografeerimisel ja seadmete kasutamise uurimisel. See võte võimaldab suurendada vaatluste arvu, mida saab teostada üks normeerija.

Suur arv tööpäeva fotografeerimise teostati näiteks 1954. aastal L. M. Kaganovitši nimelises Esimeses Riiklikus

Kuullaagritehases. Nende fotografeerimiste analüüs võimaldas avastada neid põhjusi ja kohti, kus mittetootlikult kaotati tööaega, samuti selgitada ja üldistada progressiivseimad töömeetodid (treial Rešetova poolt kasutatavad abiaja vähendamise meetodid, sepp Murugovi poolt kasutatud meetodid, mille tulemusel sepistusmasina tootlikkus tunduvalt suureneb, lihviija Vedenejeva, treial Pšeradovski jt. kogemused). Üldse tehti selliseid progressiivsete töömeetodite kirjeldusi üle viiekümne.

Seega me näeme, et tööviljakust võib ette kujutada kolme vastastikku seotud ja üksteist täiendava näitaja abil: ühe keskmise nimestikulise töölise aastatoodangu, ühe inimpäeva ja ühe inimtunni toodangu abil.

Viimasel ajal juhivad paljud seltsimehed tähelepanu sellele, et kõrvuti tööliste arvu suhtes arvatud tööviljakuse näitajatega on vaja määrata ka toodangu hulka, mis tuleb keskmiselt ühe töötaja kohta, kaasa arvates ka administratiivaparaadi töötajad, insener-tehniline personal, teenistujad ja teenindav personal. Sellisel lähenemisel tööviljakuse näitajate arvestamisele on tööviljakuse tase, muidugi muude võrdsete tingimuste puhul, kõrgem neis ettevõtetes, kus teenindava personali erikaal (tootmistööliste arvu suhtes) on väiksem. Seega kajastab tööviljakuse näitaja ka võitluse tulemusi teenindava personali erikaalu vähendamise eest. Tõepoolest, kui näiteks Moskva sukavabrikus 330-ne toodangut valmistava inimese kohta tuleb 250 abitöölist, 25 kontrolöri, 16 toodangu vastuvõtjat, 7 laohoidjat ja palju muud administratiiv- ja teenindavat personali (kontoriteenistujad, valve, teenindav personal, transporditöötajad jne.), siis niisugused liialdused teenindava personali ja abitööliste arvus avaldavad mõju töötajate üldarvu suhtes arvatud tööviljakuse näitajale.

Tööviljakuse näitajad, milledest me rääkisime ülalpool, arvutatakse teatava kogutoodangu summana ühe töötaja kohta. Sealjuures võib ettevõtte toodang real juhtudel muutada asjastatud ja elava töö kulutuste erikaalu suhte seisukohalt. Teistelt ettevõtetelt saadud tooraine ja materjalide, pooltoodete, elektrienergia ja kütteaine kulu, seadmete amortisatsioon — kõik need on teiste tööstus- või põllumajanduslike ettevõtete töötajate asjastatud töö kulud. Antud ettevõttes liidetakse tootmisprotsessis asjastatud tööle antud ettevõtte töötajate elav töö, mis asjastub juba valmistatavates toodetes.

Selle asemel, et teha ise ühtesid või teisi detaile, võib antud tehase real juhtudel saada neid teiselt, spetsialiseeritud ettevõtelt. Tehaste spetsialiseerimine võimaldab tunduvalt tõsta tööviljakust ja alandada toodangu omahinda. Ettekandes NLKP Keskkomitee juulipleenumil tõi N. A. Bulgani näite, millest ilmneb, et spetsialiseeritud tehases valmistatud 12×60 mm mõõdetega poldi omahind on 10 kopikat, aga valmistamisel tarbijate mehaanikatehhiides — 1 rubla 40 kopikat, s. o. 14 korda kallim. NLKP Keskkomitee juulipleenum andis juhtnööri kindlustada ettevõtete ulatuslik spetsialiseerimine. Seega peab juba lähemas tulevikus tunduvalt suurenema spetsialiseeritud tehastes valmistatavate pooltoodete ja detailide erikaal. See kohustab eriti tõsiselt arvesse võtma selliste hangete erikaalu suurenemise mõju tööviljakuse näitajatele.

Selgitame näitega, kuidas on vaja arvesse võtta koopereerivate tehaste hangete erikaalu mõju tööviljakusele. Oletame, et osa vaguniremonditehases vagunite remontimisel kasutatavatest detailidest, mida varem valmistati vahetult selles tehases, saadakse nüüd spetsiaalsest valu- ja mehaanikatehhasest. Elava töö kulud vaguniremonditehases vähenevad. Vaguniremonditehase toodang (tehtud remonttööde maht) ühe töölise kohta kasvab, kuid see kasv ei ole veel tehase töö paranemise näitajaks, vaid tehase majanduslike sidemete muutumise ja selle tulemuseks, et teistelt saadud pooltoodete erikaal tootmiskuludes suureneb. Tervikuna töökulud vagunite remondiks vähenevad, kuna selliste pooltoodete või detailide valmistamine spetsialiseeritud tehastes nõuab väiksemaid kulusid. Siiski ei või me seda vaadelda kui vaguniremonditehase, s. o. selle tehase, kus neid detaile kasutati, saavutust. Tööviljakuse dünaamika üksikasjalisel uurimisel selles tehases on vaja kindlaks määrata teistelt saadud pooltoodete hangetega asendatud töökulude suurus ja näidata, milline osa tööviljakuse tõusust on sellest tingitud.

Vastavalt spetsialiseerimise ja koopereerimise edasiarendamisele suureneb üha rohkem spetsialiseeritud ettevõtetest saadud pooltoodete erikaal toodangu valmistamise kuludes. Kui spetsialiseeritud metalltoodete-tehased suurendavad tootmise mahtu ja laiendavad kinnitusmaterjalide (kruvid, poldid, mutrid jne.) sortimenti ning metallurgiatehased suurendavad valtsmetalli nomenklatuuri, siis see võimal-

dab lihtsustada masinaehitustehastes rea operatsioone, vabastab tehased vajadusest toota paljusid materjaliliike. Spetsialiseeritud valutehaste ehitamine meie maa suurtes tööstuskeskustes võimaldab varustada masinaehitustehaseid valmis valatistega. Detailide tootmine spetsialiseeritud tehastes võimaldab alandada nende omahinda. Samal ajal muutub masinaehitustehastes elava ja asjastatud töö kulude suhe nende tehaste toodangu omahinna üldise alanemise juures.

Seda laadi asjastatud ja elava töö suhete muutuste näiteid võib tuua ka paljude teiste tööstusharude kohta. Jalatsivabrikutes näiteks suureneb jalatsitööstuse spetsialiseerimise kasvuga nende jalatsiliikide erikaal, mille valmistamisel kasutatakse teistes ettevõtetes toodetavaid valmisdetaille.

Sellistel juhtudel, kui toodete töömahukus antud tehases on tunduvalt muutunud seoses tarbitud pooltoodete erikaalu muutustega tootmiskuludes tuleb neid töömahukuse muutusi eraldi välja selgitada.

Antud tehases spetsialiseerimise ja koopereerimise arenemisega toimunud toodete töömahukuse muutustest tuleb eraldada need muutused elava ja asjastatud töö vahekorras, mis toimuvad ühe lähtetooraine asendamise tõttu teisega. Näiteks õmblusvabrikus võidakse riietuse õmblemiseks kasutada kõrgemat sorti kangaid, eriti võib suurenedagi siidkangaste erikaal ja väheneda puuvillaste kangaste erikaal; sellisel juhul muutub vahekord asjastatud ja elava töö vahel kallima tooraine kasutamise tõttu. Piiritusevabrikus võib suurenedagi kõrgema tärglisesisaldusega tooraine erikaal. See tooraine on kallim. Kuid selle kasutamine suurendab piirituse toodangut lähtetoorainest suuremal määral kui suureneb tooraine väärtus, mis viib piirituse valmistamisel tööviljakuse kasvule ja piirituse omahinna alanemisele. Võib tuua ka palju muid taolisi näiteid (mitmesuguste tubakasortide kasutamine tubakavabrikus, mitmesuguste puuliikide ja -sortide kasutamine mööblivabrikus, mitmesuguste paberi- ja materjaliliikide kasutamine raamatute trükkimisel jne. jne.).

Kui toimusid tunded muudatused tooraine koostises, s. o. hakati kasutama odavamaid või kallimaid tooraineliike, siis on tööviljakuse iseloomustamiseks parem kasutada toodangu mahu naturaalseid mõõtühikuid või ting-

ühikuid, kusjuures füüsiliste ühikute ümberarvestamist tingühikuteks tuleb teha antud toodangu töömahukust kajastavate koefitsientide alusel.

Mõnikord kasutatakse tööviljakuse analüüsimisel andmeid, mis näitavad, kuidas vähenes toodete töömahukus. Sealjuures väljendatakse töömahukuse vähenemist tootmistööliste normtundide arvuga. Selliseid andmeid võib saada, kui tööaja arvestus on hästi korraldatud ja kui tehases on olemas mehhaniseeritud arvestusjaam, mis võib selliseid andmeid kiiresti läbi töötada. Arvutatakse välja, mitu tundi on vaja normide järgi kulutada tehtud tööks, seejärel arvutatakse tööaja tegelik kulu. Võrreldes neid arve, otsustatakse selle üle, millisel määral on ületatud töönorme, s. o. kui palju tööviljakus oli kõrgem töönormidega ettenähtust. Selle analüüsimeetodi kasutamisel oleneb järelduste õigsus tunduvalt antud tööde võimalikke töökulusid määravate lähtenormide kvaliteedist. Kui tehases normid olid madaldatud, siis töönormide ül tamise kõrge näitaja ei ole niivõrd tööviljakuse kasvu, kuivõrd madaldatud normide enda tulemuseks.

Ühes tööpingitehases esines järgmine juhus. Tehases töötas 2103 tootmistöölist. Töönormide täitmise järgi aasta kestel jagunesid nad nii: kuni 100 protsenti norme täitis 90 inimest, 100—119 protsenti — 245 inimest, 120—149 protsenti — 231 inimest, 150—199 protsenti — 580 inimest ja üle kahe normi — 957 inimest. Keskmise töönormide täitmine selles tehases oli 182 protsenti. Näib, et see on väga hea tulemus, mis annab tunnistust kõrgest tööviljakusest. Lähemal tutvumisel tehase olukorraga leiti, et tunduv normide ületamine — keskmiselt 178 protsenti — on ette nähtud juba tehase plaanis, millest lähtudes määrati tööliste tootmisülesanded. Niisiis moodustas tööviljakus plaanilisest tasemest $\frac{182 \times 100}{178} = 102,3$ protsenti. Need töölised,

kes täidavad töönorme alla 178 protsendi, ei täida tegelikult tööviljakuse taseme plaaniülesannet.

Tekib küsimus: millega seletub siis ülaltoodud juhus? Asi on selles, et antud tehases oli väga vähe tehniliselt põhjendatud, progressiivseid töönorme, kasutati arvukalt vananenud ja selle tehase tootmistingimustele mittevastavaid kogemuslik-statistilisi norme. Kõrge normide ületamise protsent ei tähenda antud juhul tegelikult kõrget tööviljakust, vaid suure hulga vanade, madaldatud töönormide

olemasolu. Järelikult on vaja töönormide täitmise analüüsimisel vahet teha normide täitmise ja plaaniülesannete täitmise vahel, otsustada töö üle andmete järgi, mis kajastavad tööviljakuse taseme plaaniülesande täitmist, või siis andmete järgi, mis näitavad tööviljakuse dünaamikat, võrreldes eelnenud perioodil saavutatud tasemega.

Paljud tööstusala töötajad püüavad õigustada töönormide ületamise koefitsientide kasutamist tööviljakuse planeerimisel sellega, et tootmises töötab palju kõrgeid tagajärgi näitavaid eesrindlasi. Sealjuures tehnilise normeermise õige organiseerimise puhul tuleb eesrindlaste töösaavutusi teataval määral arvestada töönormide enese määramisel. Ainult progressiivsed töönormid, mis orienteeruvad eesrindlike tööliste poolt saavutatud tulemustele, vastavad oma otstarbele, võimaldades mahajäävaid töölisi tömmata eesrindlaste tasemele. Madaldatud töönormid ei etenda mobiliseerivat osa, loovad paraadmeeleolu, tekitavad enesega rahulolu, kuna nende ületamiseks pole vaja suuri pingutusi. Ülaltoodud näites 150—170 protsenti normi täitnud töölistel olid õigustatud end pidama eesrindlasteks, aga ometi ei täitnud nad toodangu väljatöötuse plaaniülesannet! Madaldatud töönormide kasutamine segab eesrindlike kogemuste levitamist, eesrindliku tehnika juurutamist, sotsialistliku võistluse arendamist, nõrgendab ettevõttes töödistsipliini. Märgime möödamilles, et tööaja kasutamise analüüsimisel me leidsime tunduvaldavaid tööaja kadusid vahetuse jooksul isegi neil töölistel, kes täidavad poolteist ja kaks normi.

Progressiivsete töönormide kehtestamine on tihedalt seotud õigete tariifivõrkude ja -määrade väljatöötamisega. NLKP Keskkomitee juulipleenumi otsuses märgitakse tõsise puudusena, et «töönorme määratakse kindlaks mitte tehnika saavutuste ja eesrindlike tööliste kogemuste alusel, vaid sobitatakse neid kunstlikult töötasu olemasoleva tasemega». See puudus on tihedalt seotud sellega, et tariifivõrgud ja -määrad on vananenud. Tööjõuplaanides normide ületamise koefitsientide kasutamine pole niivõrd eesrindlike tööliste saavutuste kajastamise vahend, kuivõrd ta on suunatud teatava kindla palga suuruse säilitamisele. Pleenum andis juhtnööri kõrvaldada sääraseid puudused töö normeermises ja seada korda palgasüsteem.

Tööviljakuse analüüs peab samuti näitama, millist mõju

avaldasid töoviljakuse kasvule üksikud tegurid. Kõigepealt on vaja selgitada, kuidas muutus töö tehniline varustatus ja energiaga varustatus, kuidas juurutatakse eesrindlikku tehnikat, millised muutused toimusid tootmise tehnoloogias ja organiseerimises.

Töö tehnilise varustatuse iseloomustamiseks määratakse tavaliselt kindlaks ettevõtte tootmis-põhifondide suurus ühe töötaja kohta. Ettevõtte tootmis-põhifonde arvestatakse sealjuures nende algväärtuse järgi. Teatavasti eristatakse sellisest põhifondide hindamisest nende hindamine «jääkväärtuse» järgi, mis määratakse kindlaks algväärtusest kulumise summa lahutamise teel. Töö tehnilise varustatuse näitaja määramisel arvestatakse tootmis-põhifonde just nende algväärtuse (mitte aga jääkväärtuse) järgi, kuna nende tootlik efektiivsus kasutamisaaja lõpuni peaaegu ei muutu. Kui näiteks martäänahi on arvestatud 150 tonni terase tootmiseks ühe sulatusega, siis ka ahju tööperioodi lõpul, enne tema kapitaalremonti, kannatab ta välja sama koormuse.

Töö tehnilise varustatuse näitaja arvutamisel võetakse tööliste arvuks nende arv *suurimas vahetuses*. Just suurimas vahetuses peavad olema kasutatud kõik töökohad (või suurim arv töökohti), s. o. just selles vahetuses on ette nähtud niisugune seadmete töörežiim, mille puhul nad on kasutatud kõige täielikumalt. Töö tehnilise varustatuse arvestamisel ei saa aluseks võtta ettevõttes töötavate tööliste üldarvu, kuna see vähendaks töö tehnilise varustatuse näitajat — erinevate vahetuste töölised kasutavad ju samu seadmeid. Pealegi selle näitaja arvutamine kõige suurema vahetuse tööliste arvu järgi võimaldab võrrelda erineva vahetuste arvuga töötavaid ettevõtteid.

Töö tehnilise varustatuse näitaja iseloomustab antud ettevõttes rea aastate kestel toimuvaid muutusi. Seda ei saa kasutada töö varustatuse erinevuse üle otsustamiseks mitmesugustes tööstusharudes, kuna varustatus oleneb suurel määral iga haru tootmise iseärasustest. Tootmis-põhifondide väärtus ühe suurima vahetuse töölise kohta on näiteks hüdroelektrijaamas suurem kui tekstiilikombinaadis, nende väärtus tekstiilikombinaadis on tunduvalt kõrgem kui tellisetehases. Isegi ühe tööstusharu ettevõtete töö tehnilise varustatuse näitajate võrdlemisel on vaja arvesse võtta ühe või teise ettevõtte käikulaskmise aega. Viisaastakute

jooksul on suuresti muutunud meie tehaste tehnilise varustatuse iseloom, seadmete võimsus ja koostis, tootmisprotsesside mehhaniseerimise ja automatiseerimise aste. Selle ajaga muutusid ka hinnad, milles hinnati ühel või teisel ajal tehtud kapitaal mahutusi. Kõik see raskendab tublisti töö tehnilise varustatuse näitaja arvutamist ja tema võrdlemist rea aastate kestel ning selgitab, miks seda näitajat kasutatakse praktikas suhteliselt vähe. Seda näitajat võib edukalt kasutada ainult neil juhtudel, kui on kindlustatud töö varustatuse andmete võrreldavus.

Samuti on tähtis *töö energiaga varustatust* määrav suurus. Kuna enamuses tööstusettevõtetes kasutatakse tööpinkide ja agregaatide käitamiseks elektrienergiat, siis kasutatakse praktikas tavaliselt *töö elektriga varustatuse* näitajat.

Majandusliku tegevuse analüüsi ja majandusstatistika küsimusi käsitlevas kirjanduses soovitatakse arvutada töö energiaga varustatus tootmisvajadusteks kulutatud elektrienergia kilovatt-tundide arvu jagamise teel tootmistöölise poolt väljatöötatud inimtundide arvuga. Jagamise tulemus näitab, milline hulk elektrienergiat kilovatt-tundides kulutatakse tootmisvajadusteks ühe tootmistöölise poolt ühe tunni kestel. Kui näiteks töö elektriga varustatuse näitaja tehases oli 1954. aastal 1,8 kWt, 1955. aastal aga moodustas 1,9 kWt, siis see tähendab, et töö elektriga varustatus suurenes ja et järelikult peab toimuma ka vastav tööviljakuse tõus.

Meile näib, et niisugune töö elektriga varustatuse näitaja arvestuse võte ei ole päris õige; seda enam on ebaõige otsustada selle järgi tööviljakuse dünaamika üle. Elektrienergia kulutamine tootmisvajadusteks võib olla mitmesuguse otstarbega. Elektrienergiat võidakse kasutada nii tööpinkide kui ka muude tooraine, materjalide ja pooltoodete mehaaniliseks töötlemiseks ning nende ümberpaigutamiseks kasutatavate seadmete käitamiseks. Kuid elektrienergiat kulutatakse ka elektrisulatuseks või kuumutamiseks, keevitamiseks ja instrumentide pinna töötlemiseks kõrgsagedusvooludega, samuti elektrolüüsiks. Elektrienergia kasutamist sellistel juhtudel ei tohi samastada töö energiaga varustatusega. Seepärast me arvame, et õigem on tööliste töö energiaga varustatuse üle otsustamiseks kasutada mitte üldisi andmeid tootmisvajadusteks kulutatud

elektrienergia hulga kohta, vaid ainult seda osa, mis kajastab energiakulusid liikumapaneva jõu tekitamiseks.

Töö tehnilise varustatuse ja energiaga varustatuse kasv tõstab tööviljakust. Kui töö energiaga varustus suurenes, aga vajalikku tööviljakuse suurenemist ettevõtte ei saavutanud, siis tähendab see, et esineb ebamajanduslik ja eba-ctstarbekohane energia kulutamine. Energiakaod vähendavad ühiskondliku töö viljakust ja tõstavad toodangu omahinda; nad tuleb avastada ja likvideerida.

Üldse on ettevõtte majandusliku tegevuse analüüsimisel väga tähtis osata kõrvutada tema tootmistöö erinevaid külgi iseloomustavaid näitajaid. Ülalnimetatud juhul on näiteks vaja kõrvutada andmed tööviljakuse kasvu ja töö tehnilise ning energiaga varustatuse muutuste kohta. Nii-sugune kõrvutamine näitab, kas on olemas vajalik seos nende näitajate vahel, seos, mis peab eksisteerima tootmisriistade ja energia õige ning otstarbekohase kasutamise puhul. Kui näiteks elektriga varustatuse kasv ei kutsu esile tööviljakuse tõusu, siis tuleb kontrollida, kas ei ole tootmise organiseerimises puudusi, mis põhjustavad tundu-vaid elektrienergia kadusid.

Eriti tähtis on tööviljakuse analüüsimisel uurida, kuidas ettevõtte juurutab eesrindlikku tehnikat, milline on uue tehnika juurutamise efektiivsus, millisel määral ettevõtte parandas tootmis-põhifondide kasutamist, milline on orga-nisatsioonilis-tehniliste abinõude plaani sisu ja kuidas seda täidetakse, kui täielikult ja kiiresti realiseeritakse rat-sionaliseerijate ettepanekud.

Uue tehnika kasutuselevõtmine etendab otsustavat osa tööviljakuse tõstmisel. Uued tööpingid ja muud tootmis-seadised, mis põhinevad teaduse viimaste saavutuste kasutamisel, on tootlikumad ja kergendavad tööliste tööd. Eriti suur on automaatika — automaatliinide, niisuguste keeru-liste agregaatide, nagu näiteks valtsmasinate automaatse juhtimise jne. laialdase kasutamise tähtsus. Töötamisel automaatsetel treipinkidel suureneb tööviljakus 4-kordselt selle tööviljakusega võrreldes, mis saavutatakse tavalistel treipinkidel töötamisel. Automaatsetel voolliinidel töötades on tööviljakus 8—10 korda kõrgem, võrreldes tööga, mida tehakse tavaliste seadmetega.

Tööviljakuse dünaamika analüüsimisel ettevõtetes on tähtis kindlaks teha uue tehnika kasutamise efektiivsus.

Selleks on vaja kõigepealt kindlaks määrata elava töö kulu toote valmistamiseks vana tehnika kasutamise puhul ja töökulu sama toote valmistamiseks uue tehnika kasutamise puhul. Nende suuruste vahe näitab, kui palju tööd säästetakse tooteühiku tootmisel antud ettevõttes uue tehnika kasutamise puhul. See võimaldab selgitada ainult elava töö kokkuhoiu ulatuse. On vaja aga silmas pidada, et uued masinad on tavaliselt vanadest keerulisemad ja nõuavad valmistamisel rohkem tööd. Seepärast on vaja arvestada, millisel määral muutub amortisatsiooni suurus uute masinate kasutamisel, võrreldes varem olemasolnud amortisatsiooni suurusega.

Tähtis tööviljakuse tõusu tegur on olemasolevate tootmis-põhifondide ja tootmispindade kasutamise parandamine. Põhifondide kasutamise paranemine saavutatakse tootmisprotsesside kiirendamise (kiirlõikamine, kiirsulatus, muude tootmisprotsesside kiirendamine), seadmete ratsionaalsema paigutuse, paljukohaliste seadiste ja rea teiste analoogiliste abinõude kasutamise arvel. Põhifondide kasutamise parandamise ja eriti kiirmeetodite kasutamise suurest tähtsusest tööviljakuse tõstmisel annab tunnistust Moskva Vladimir Iljitši nimelise tehase, ühe meie maa eesrindlikuma tehase eeskuju. Selle tehase töötajate kollektiiv täitis viienda viisaastaku ennetähtaegselt, nelja aasta ja kolme kuuga. Selle perioodi kestel suurenes tööviljakus tehases 1950. aastaga võrreldes 93 protsendi võrra, toodangu väljalase aga iga tootmispinna ruutmeetri kohta — 65 protsendi võrra. Ainuuksi lõikamisel kiirrežiimide juurutamise ja tööliste tööd kergendavate seadiste kasutamise arvel tõusis tööviljakus 25 protsendi võrra.

Tööviljakuse analüüsi koostisosaks on *organisatsiooniliste tehniliste abinõude plaani* täitmise analüüs. Selle plaani ülesandeks on tehase töötajate suunamine niisuguste abinõude väljatöötamisele ja juurutamisele, mis avaldavad tööviljakuse kasvule eriti suurt mõju. Paljud selles plaanis ettenähtud abinõud on suunatud seadmeühikult saadava toodangu hulga tunduva suurendamise kindlustamisele. Eesrindlikes ettevõtetes tõmmatakse nende plaanide koostamisele kaasa laiad tööliste ja insener-tehniliste töötajate hulgad, antakse välja temaatilised kogumikud, kus näidatakse, millised abinõud on kõige vajalikumad. Organisatsiooniliste tehniliste abinõude plaani koostamise protsess on

töötajate hulkade loova aktiivsuse mobiliseerimise vahend. Seepärast on organisatsioonilis-tehniliste abinõude plaani täitmise analüüsimisel tarvis uurida mitte ainult tema täitmise andmeid, vaid tutvuda ka tema koostamise meetodiga, veenduda selles, et ettevõtte töötajate kollektiiv võttis küllalt aktiivselt osa plaani väljatöötamisest.

Eriti suur tähtsus on töönormide revideerimisega ja progressiivsete, tehniliselt põhjendatud normide juurutamisega seotud abinõude täitmise analüüsil. Iga töönormide revideerimine tugineb omandatud tootmiskogemustele ja neile organisatsioonilis-tehnilistele abinõudele, mis peavad kindlustama vajaliku tööviljakuse kasvu pärast normide revideerimist. Eßinevad juhused, et töönormid on revideeritud, aga abinõusid, mis pidid kindlustama vajaliku tööviljakuse tõusu, ei ole rakendatud. Niisugustel juhtumitel ei suuda ettevõtte tööliste põhihulgad saavutada sellist väljatöötust, mis tagaks nende palga kasvu. Just viivitus organisatsioonilis-tehnilises plaanis ettenähtud abinõude elluviimisel võib aga olla palgale tehtavate juurdekirjutuste tegelikuks põhjuseks. Need juurdekirjutused õnnestavad töödistsipliini ja maskeerivad tootmise organiseerimises esinevaid puudusi. Seda on vaja arvesse võtta organisatsioonilis-tehniliste abinõude plaani täitmise analüüsimisel.

Erakordselt tähtsat osa võitluses tööviljakuse igakülgse tõstmise eest etendab *sotsialistliku võistluse* edasiarendamine. NLKP Keskkomitee juulipleenumi otsuses juhitakse tähelepanu sellele, et on vaja «tõsta sotsialistlik võistlus uuele astmele, pidades silmas peamist — sihikindlalt juurutada ja levitada tootmiseesrindlaste ja novaatorite saavutusi ning saavutada sel alusel uut edu».

Tööviljakuse analüüsimisel peab hoolikalt uurima sotsialistliku võistluse arenemise tagajärjel saavutatud tulemusi, peab üldistama häid tagajärgi saavutanud tootmiseesrindlaste kogemusi.

Real juhtudel viib sotsialistliku võistluse arenemine sellele, et tsehhide ja brigaadide kollektiivid ning üksikud töölised koostavad individuaalsed tööviljakuse tõstmise plaanid. Omal ajal, 1951. aastal, levis söetööstuses laialdaselt trusti «Vorošilovgradugol» kaevanduse «Nikanor» söekombaini masinisti sm. Mihhailovi algatus. Tema ettekanne kuulati ära Söetööstuse Töötajate Ametiühingu Keskkomi-

tee Presiidiumi istungil; sellel istungil teatas selle kaevanduse kaevanduskomitee esimees, et sm. Mihhailovi eeskujul töötavad kaevanduses 1200 kaevurit isiklike tööviljakuse plaanide järgi. Sm. Mihhailovi initsiatiiv leidis toetust Gorlovka Kirovi-nimelises masinaehitustehases, paljudes Kuznetski söebasseini kaevandustes, Moskva Budjonõi-nimelises tehases, Moskva TSN Täitevkomitee ehitusdetailide tehases nr. 1 ja reas teistes ettevõtetes. Kuid massilist levikut see hea initsiatiiv ei ole kahjuks senini leidnud. Kui ettevõttes niisuguste plaanide koostamine on küllalt levinud, tuleb analüüsimisel tingimata välja selgitada saavutatud näitajad. Neid näitajaid tuleb kõrvutada võetud kohustustega, kõrgeid tagajärgi saavutanud eesrindlaste kogemusi tuleb uurida ja laialdaselt levitada.

Sotsialistlikust võistlusest osavõtavad ettevõtete kollektiivid võtavad endale kindlad kohustused samuti ka tööviljakuse kasvu alal. Need tulemused, mis on saavutatud töötajate poolt, kes võtsid enesele kohustuse kindlustada teatav tööviljakuse kasv, tuleb läbi arutada koosolekutel, kus tehakse võistluse kokkuvõtted. Saavutatud tagajärgede laialdane arutamine aitab kaasa eesrindlaste kogemuste levitamisele ja siin toob ettevõtte tööviljakuse dünaamika analüüs suurt kasu.

Tööviljakuse tase oleneb suurel määral *tööliste kvalifikatsioonist, nende ettevalmistusest*. Igas tehases, eriti suuretevetes, rakendatakse palju abinõusid, mis on suunatud töötajate kvalifikatsiooni tõstmisele. Laialt on levinud sellised kvalifikatsiooni tõstmise vormid, nagu õppimine eesrindlike kogemuste koolides, üksikute tööliste kinnistamine tootmiseesrindlaste juurde, õppimine kursustel või tehnikumides tootmistööd katkestamata jne. Moskva autotehases on kolm töölisnoorte kooli, kaks tehnikumi, kaks instituudi filiaali, palju kursuseid ja tehnilisi koole; insener-tehniliste töötajate jaoks on organiseeritud aspirantide grupid. 1955. aastal õppis selle tehase õppeasutustes (arvestamata kursuste võrku) kaks korda rohkem õpilasi kui 1950. aastal. Sõzrani kombainitehases töötavad töölisnoorte koolid, masinaehitustehnikumi õhtune osakond, palju koole treialite, puurijate ja valajate kvalifikatsiooni tõstmiseks, laialdane kursuste võrk. Võib tuua ka palju teisi näiteid, mis iseloomustavad seda, kui suure ula-

tuse on meie maal omandanud töö tööliste kvalifikatsiooni tõstmise alal.

Selle määratu mõju üle, mida avaldab tööviljakusele ja ratsionaliseerimistegevusele tööliste kvalifikatsiooni kasv, võib otsustada sama Moskva autotehase kogemuste alusel. Selles tehases suurenes tööviljakus viiendal viisaastakul 39 protsendi võrra, toodangu maht kasvas 65 protsendi võrra, saavutati suur vahendite üleplaaniline kokkuhoid. Sama aja jooksul registreeriti tehase ratsionaliseerimise ja leiutiste büroos 61 772 ettepanekut; juurutati 29 100 ettepanekut, mis andis tehasele viienda viisaastaku jooksul umbes 180 miljonit rubla kokkuhoidu.

Kuuenda viisaastaku plaani projekti arutamisel tegid tehase töölised, meistrid, tehnoloogid ja konstruktorid üle 600 ratsionaliseerimisetpaneku. Aga kui palju selliseid ettepanekuid tuleb neilt kuuenda viisaastaku täitmise käigus!

Leiutajate ja ratsionaliseerijate initsiatiivi stimuleeritakse tehases ka materiaalselt. Näiteks ainuüksi 1955. aasta esimesel poolel maksti rahalist tasu ja anti preemiaid vastu võetud ettepanekute juurutamisele kaasaaitamise eest kogusummas üle 400 000 rubla.

Kvalifikatsiooni tõstmist käsitlevad andmed, mida kasutatakse tööjõuplaani täitmise analüüsimisel, hõlmavad tavaliselt ainult oma kvalifikatsiooni tõstnud töötajate arvu, jaotades selle näitaja õppimise liikide järgi. Sellised andmed näitavad ainult kvalifikatsioonialase töö mahtu, suunda ja ulatust, kuid ei võimalda veel otsustada selle üle, milliseid tagajärgi annab see töö tööviljakuse tõstmise suhtes. Seepärast on soovitav tööviljakuse dünaamika analüüsimisel võrrelda andmeid kvalifikatsiooni tõstnud tööliste väljatöötuse kohta enne ja pärast kursuse läbitegemist. Niisugust võrdlust võib teha nende poolt töönormide või tootmisülesannete täitmise ja ületamise protsentide kõrvutamise teel. See võimaldab otsustada kvalifikatsiooni tõstmise mõju üle tööviljakuse kasvule. Sel eesmärgil võib võrrelda ka kvalifikatsiooni tõstnud tööliste töötasu enne ja pärast õppuse läbitegemist. Harilikult kasutatakse sellistel juhtudel vastavate näitajate saamiseks valikandmeid. Selliste andmete populariseerimine aitab tõsta tööliste huvi oma kvalifikatsiooni tõstmise vastu.

Tehase tööliste kvalifikatsiooni muutuste üle otsusta-

takse mõnikord ka antud ettevõtte keskmise tariifijärgu või keskmise tariifikoefitsiendi järgi.

Tööviljakuse analüüsil on suure tähtsusega (eriti masinaehitustehastes) *tootmise põhitöölise ja abitöölise arvu vahekorra* uurimine. Real juhtudel pühendatakse liiga vähe tähelepanu abitööde mehhaniseerimisele, see aga ei võimalda küllalt tootlikult kasutada abitöölise tööd. Selliste tööde mehhaniseerimine võimaldab abitöölisi ümber paigutada teistele töödele, õpetada neile põhitootmise kutsealasisid, tõsta seega antud ettevõttes tööviljakust.

Tööviljakusele avaldab suurt mõju ka see asjaolu, kui võrd täielikult ja õigeaegselt täidavad oma kohustusi piirnevad ettevõtted, kes hangivad antud ettevõttele tooraineid, materjale ja pooltooteid. Õigeaegselt pooltooteid mitte saades hakkavad paljud ettevõtted, kõigepealt masinaehitustehased, kellel on selleks võimalus, puuduvaid pooltooteid iseseisvalt valmistama. Ülalpool me juba märkisime, et instrumentide, poltide, kruvide ja varuosade valmistamine masinaehitustehastes enestes nõuab tunduvalt suuremaid töökulusid, kui nende valmistamine spetsialiseeritud tehastes. Kujutame enesele ette niisugust juhust. Tehas «Manometr» laseb muu toodangu hulgas välja ka veel kõrgrõhuanomeetreid. Nende manomeetrite valmistamiseks kasutatakse metalltorukesi, millega seda tehas varustab Nikopoli linnas asuv Lõuna torutehas. Kui Lõuna torutehas ei anna õigeaegselt neid torukesi, siis tehas «Manometr» peab tootmisplaani täitmiseks tegema neid ise, s. o. tuleb teha keeruline lisatöö, mida pole plaanis ette nähtud. Loomulikult on sel juhul tehases «Manometr» töökulud suuremad ja tööviljakuse tase langeb. Süüdlasteks selles aga, et tehases «Manometr» kõrgrõhuanomeetrite valmistamisel tööviljakus langeb, on Lõuna torutehase töötajad.

Lisatööd, mis on seotud tehnoloogias mitte ettenähtud operatsioonide teosfamamisega või tehnoloogias ettenähtud materjalide asendamisega, peavad arvestusandmetes kajastuma eraldi. Tööviljakuse dünaamika analüüsimisel vahetult tehases tuleb uurida kõiki niisuguseid juhtumeid, kui neid esines, selgitada nende mõju tööviljakusele, selgitada, millised abinõud on kasutusele võetud selliste juhtumite vältimiseks tulevikus.

Võitluses tööviljakuse kasvu eest on suur tähtsus ette-

võttes alalise kaadri loomisel, võitlusel voolavusega. Selleks peab ettevõtte hoolitsema heade korteri- ja kultuuriliste ning elutarbeliste tingimuste loomise eest oma töötajatele, kaasa aitama nende individuaalelamute ehitamisele, looma töötajatele vajalikud tingimused oma kvalifikatsiooni tõstmiseks.

Kõik eelpoolöeldu näitab, et tööviljakuse analüüs ettevõttes ei piirdu mitte ainult tööaja kasutamise andmete uurimisega, vaid et selle abil avastatakse ka palju sügavamad põhjused, mis soodustavad tööviljakuse kasvu või segavad seda.

Võitluses tööviljakuse tõstmise eest on erakordselt suur tähtsus töötajate isikliku materiaalse huvitatuse printsiibi õigel rakendamisel. Seepärast on tööviljakuse analüüs kõige tihedamalt seotud palgafondi kulutamise ja ettevõttes palga organiseerimise analüüsiga. Palgafondi kasutamise analüüs, samuti selle stimuleeriva mõju selgitamine, mida avaldavad tehases kasutatavad palgasüsteemid tööviljakuse kasvule, on tööjõuplaani täitmise analüüsi vajalikuks jätkuks.

PALGAFONDI KASUTAMISE ANALÜÜS TÖÖSTUSETTEVÖTTES

Palgafondi kulutamise analüüsi teostatakse kahes põhisuunas: 1) andmete uurimine palgafondi kui terviku kulutamise kohta ettevõtte poolt ja 2) kõigi töötasustamise organiseerimise külgede uurimine tema stimuleeriva osa seisukohalt.

Kulutatud palgafondi suuruse muutumine on tihedalt seotud tööviljakuse taseme muutustega, toodangu väljalaske plaani ja omahinna alandamise plaani täitmisega. Palgafondi kulu ei tohi plaaniga võrreldes ületada suurust, mis määratakse kindlaks toodangu väljalaske plaani täitmisega. Töötajate palga kasv võib toimuda ainult tooteühiku omahinna alandamise ülesannete täitmise ja ületamise alusel.

Palgafondi kasutamise analüüsimisel on väga tähtis uurida seda mõju, mida selle fondi suurusele avaldab tööstusettevõtete spetsialiseerimise ja kooperaerimise arenemine. Neil juhtudel, kui tehas varem tootis temale vajalikke detaile oma jõududega, seejärel aga hakkas neid saama spetsialiseeritud ettevõtetelt, langeb ära rida toot-

misoperatsioone, väheneb palga kulu tooteühikule, suureneb teistelt saadavate pooltoodete kulu.

Palgafondi kulutamise kontrolli teostatakse kõigepealt ettevõtte poolt oma kõrgemale instantsile ja vastavale Riigipanga filiaalile esitatavate aruandeandmete alusel. Mis puutub teistesse palgafondi kulutamise analüüsimisel uuritavatesse küsimustesse, siis kasutatavad allikad ja samuti analüüsi programmi määratakse sellega, millises riigiaparaadi lülis teostatakse seda analüüsi. Kui ettevõtte tööd uuritakse tööstuse juhtimise kõrgemas instantsis (peavalitsus, kombinat, trust), siis palgafondi kulutamise ja töötasustamise organiseerimise analüüsiks võidakse kasutada näitajaid, mis määratakse kindlaks riikliku aruandluse sisu poolt. Antud ettevõtet krediteeriva Riigipanga filiaali töötajad võivad selleks kasutada ka sellele filiaalile ettevõtte poolt esitatavaid teatise tootmisprogrammi täitmise ja arvutatud palga kohta. Kuid kõige suuremad on palgafondi kulutamise igakülgse ja sügava analüüsi võimalused vahetult ettevõttes eneses.

Riiklikus aruandluses, mis iga kuu esitatakse ettevõtte poolt tööstuse juhtimise kõrgemale lülile, oblasti või liiduvabariigi statistikavalitsusele ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu juures asuva Statistika Keskvalitsuse rajoonivolnikule, nähakse ette andmed palgafondi kulutamise kohta ettevõtte kogu personali, kogu tööstuse tootmispersonali osas ning eraldi tööliste palgafondi osas. Riikliku aruandluse korras esitatavate andmete järgi võib järelikult eraldi uurida palgafondi kulutamist tööstuse tootmispersonali töö tasustamiseks ja ettevõtte muu personali töö tasustamiseks. Niisugune näitajate jaotus aruandluses on ette nähtud järgmistel kaalutlustel. Tööstuse tootmispersonali hulka arvatavate töötajate töö on ühel või teisel määral seotud toodangu väljalaske plaani täitmisega, koos kõigi sellest järelduvate tulemustega palga arvutamise korra ja palgafondi kulu suuruse määramise suhtes. Kui toodangu väljalaske plaan on ületatud, siis ka tükitöölise töö tasustamiseks tehtavad kulud on suuremad, aga insener-tehnilised töötajad saavad muude selleks vajalike tingimuste täitmisel preemiaid tootmisprogrammi ületamise eest (need preemiad makstakse samuti välja palgafondi arvel). Elamu-kommunaalmajanduse töötajate, õppeasutuste töötajate ja teiste mittetootmispersonali hulka

kuuluvate töötajate töö ei ole aga nii tihedalt seotud tootmisprogrammi täitmisega.

Ettevõtte töötajad saavad mitte ainult palka. Real juhitudel teostatakse nende töö premeerimist ühekordsete väljamaksete näol, ette on nähtud ka rida teisi palga hulka mittekuuluvaid rahalisi ja naturaalseid väljamakseid; ettevõtte teostab makseid sotsiaalkindlustuse vajadusteks. On kehtestatud kord, mille kohaselt kõik riiklikud, kooperatiivsed ja ühiskondlikud ettevõtted, asutused ja organisatsioonid peavad eraldi arvestama:

1) töötajate palgafondi kulutamist (kaasa arvatud mitmesugused juurdemaksud tehtud töö eest, preemiad ja premiaalsed juurdemaksud, mida makstakse välja ettevõttes alaliselt kehtiva premeerimissüsteemi alusel teatavate tootmistulemuste saavutamise eest, puhkusetasu jne.); need fondid jaotatakse omakorda ettevõtte koosseisuliste nimestikuliste töötajate ja mittekoosseisuliste töötajate palgafondideks;

2) ühekordsete preemiate väljamaksmist (sotsialistliku võistluse preemiad, preemiad ja tasu leiutiste, tehniliste täiustuste ja tootmise ratsionaliseerimise eest, ettevõtte fondi vahenditest antavad preemiad jne.);

3) muid rahalisi ja naturaalseid väljamakseid tööliste ja teenistujatele (kolimis- ja päevarahad, vahetult ettevõtte poolt õpilastele makstavad stipendiumid, sotsiaalkindlustuse abirahad, väljaantud eririietuse maksumus jne.);

4) juurdearvestusi palgafondile (sotsiaalkindlustuse ja muud seadusandlusega ettenähtud juurdearvestused).

Et oleks võimalik otsustada, kas palgafondi osas on saavutatud kokkuhoidu või tekitatud ülekulu, selleks on vaja võrrelda mitte ainult tegeliku palgafondi kulu plaaniga, vaid ka arvesse võtta toodangu väljalaske plaani ületamise (või alatäitmise) mõju plaanilise palgafondi enese suurusele, s. o. kindlaks määrata palgafondi suurus, mis saadakse, kui võtta arvesse toodangu väljalaske plaani ületamist (või alatäitmist). Seepärast on tööstuse tootmispersonali palgafondi kulu analüüsimisel vaja kasutada kaht tüüpi näitajaid: a) kulutatud palgafondi summat plaaniga võrdlevaid ja b) palgafondi tegelikku kulu antud plaanitäitmise protsendi puhul tekkiva plaanilise kulu summaga võrdlevaid. Esimest näitajat nimetatakse

absoluutseks, teist — *suhteliseks* palgafondi kokkuhoiu (või ülekulu) näitajaks.

Neid mõisteid ei tohi ära segada absoluutsete (summa rublades) ja suhteliste (kulutatud fondi protsent) arvudega. Palgafondi absoluutset kokkuhoidu (või ülekulu) võib ette kujutada nii absoluutsetes kui ka suhtelistes suurustes. Oletame näiteks, et jooksva kuu plaaniga oli ette nähtud tööstuse tootmispersonaliga palgafondi kulu 1 miljon rubla, tegelikult moodustas kulu 1,1 miljonit rubla. Antud juhul esineb absoluutne ülekulu, mis absoluutses väljenduses moodustas 100 000 rubla, aga protsentides — 10 protsenti. Kui aga sealjuures kogutoodangu väljalaske plaan ületati, siis on vaja ka plaanilist palgafondi vastavalt korrigeerida. Oletame oma näites, et plaan on täidetud 125-protsendiliselt. Siis plaanilise palgafondi

korrigeeritud suurus on $\frac{1 \text{ milj. rbl.} \times 125}{100} = 1,25 \text{ miljonit}$

rubla. Võrreldes palgafondi tegelikku kulu (1,1 milj. rbl.) selle summaga, näeme, et ettevõtte on saavutanud suhtelist kokkuhoidu tööstuse tootmispersonaliga palgafondi osas

150 000 rubla ehk 12 protsendi ulatuses ($\frac{150 \times 100}{1250}$).

Andmed tööliste arvu ja nende palgafondi kohta esitatakse iga kuu. Kehtivas aruandluses näidatakse: palgafondi plaaniline summa möödunud kuul, tegelikult arvatud palga summa aruandekuul ja eelmise aasta samal kuul, üldine aasta algusest arvatud palga summa. Peale selle esitatakse kaks korda aastas andmed mittetööstuslike organisatsioonide (transport, elamu- ja kommunaalmajandus jne.) töötajate keskmise nimestikulise arvu ja nende palga summa kohta. Üks kord aastas (juulis) esitatakse andmed ettevõtte töötajate arvu ja palgafondi kohta tööstuse tootmispersonaliga kategooriate järgi (insener-tehnilised töötajad, teenistujad, valvetöötajad, õpilased). Ettevõtte poolt oma kõrgemale instantsile ja Statistika Keskvalitsuse organitele esitatavad aruandeandmed määravad kindlaks neis organisatsioonides teostatava palgakulude analüüsi piirid ning võimalused. Järelikult on neil võimalus otsustada selle üle, kuidas muutub ülalnimetatud töötajate kategooriate palgafond, kuidas muutub nende keskmine palk. Andmed selliste muutuste kohta on vaja loomulikult

kõrvutada tööviljakuse kasvu ja kogutoodangu väljalaske plaani täitmise andmetega.

Suurt osa palgafondi õige kasutamise kontrollimisel etendab Riigipanga filiaalide töö. NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja NLKP Keskkomitee määruses «NSV Liidu Riigipanga osast ja ülesannetest» 21. augustist 1954 näidatakse, et ministriumid ja keskasutused peavad kindlustama riikliku ranguse vahendite kulutamises palkadeks ja tõstma ettevõtete juhtijate vastutust palgafondi ülekulu, töötasustamise korra rikkumise ja palkadeks määratud vahendite muuks otstarbeks kasutamise eest. Määrus nõuab palgafondide süstemaatilist ülekulu lubanud ettevõtete juhtijate vastutusele võtmist, kaasa arvatud töölt vallandamine. Seoses sellega tõuseb tunduvalt selle kontrolli osa, mida teostab Riigipank palgafondi kulutamise üle.

Kontrolli tugevdamine palgafondi kulutamise üle Riigipanga poolt eeldab omakorda palgaks antavate vahendite kulutamise hoolikat analüüsi. Seepärast peavad ettevõtte ja panga töötajad möödunud kuu palga väljamaksmiseks vahendite nõudmisel kontrollima, kas palgafondi kulu vastab ettevõtte toodangu väljalaske plaani täitmisele. Kui ettevõtte ületas toodangu väljalaske plaani, siis võib pank talle välja anda täiendavaid vahendeid tööstuse tootmispersonalile palga väljamaksmiseks ulatuses, mis vastab plaani ületamise määrale. Ettevõtte teistele töötajatele palga väljamaksmiseks annab pank vahendeid ulatuses, mis ei ületa nende töötajate kategooriate jaoks kinnitatud kuupalgafondi. Järelikult, pangast raha nõudmisel ja selle väljamaksmisel Riigipanga kassast peavad ettevõtte ja panga töötajad analüüsima andmeid ettevõtte tootmisprogrammi täitmise kohta. Palgafondi kulutamise analüüs omandab uued jooned: ta lülitatakse orgaaniliselt jooksvasse, operatiivsesse finantstõesse.

Palgana väljaantav raha määrab töötajate ostujõulise nõudmise. Raha kasutatakse toiduainete ja isikliku tarbimise esemete omandamiseks, elamu-kommunaalteenuste eest tasumiseks, kultuuriliseks otstarbeks ja teatavas osas ka töötajate säästude moodustamiseks. Seepärast on ettevõttele palgaks antava raha kulutamise kontrollil suur rahvamajanduslik tähtsus. Vaatleme lühidalt, kuidas teostatakse seda kontrolli ettevõtte töötajatele palga maksmiseks määratud raha väljastamisel Riigipanga filiaali poolt

ja kuidas analüüsitakse sealjuures ettevõtte andmeid tema tootmisprogrammi täitmise kohta.

Iga kuu lõpul esitab ettevõtte pangale teatise tootmisprogrammi täitmise ja ettevõtte töötajatele arvutatud ja neil saadaoleva palgasumma kohta (teatistes näidatud andmete õigsuse eest vastutavad ettevõtte töötajad). Toome näiteks sellise teatise (näide kajastab niisuguse ettevõtte töö tulemusi, kus toodangu väljalaske kuuplaan on ületatud).

Teatis

ühe tehase töötajatele arvutatud ja neil saadaoleva palga kohta
möödunud kuu eest (rublades)

	Kinnitatud palgafond	Tootmisplaani ületamise prot- sendi alusel ümberarves- tatud palga- fond	Tegeli- kult ar- vutatud	Kuulub välja- maksmi- sele
Tööstuse tootmis- personal	305 800	311 916	326 104	311 916
Muu personal	7 400	7 400	7 400	7 400
K o k k u	313 200	319 316	333 504	319 316

Saadud avansina pangast sularaha 159 846
 Kinnipeetud ja ülekantud summad 50 517
 Saada lõpparveldusel 123 141
 Kogutoodangu väljalaske plaan on aruandekuul täidetud
 102-protsendilisel

Panga filiaalis kontrollitakse teatiste õigsust kuu jook-
 sul avansina saadud summade osas (pangas peetakse kõigi
 ettevõttele palga väljamaksmiseks antud summade arves-
 tust; seda raha ei tohi kulutada teiseks otstarbeks ja kasu-
 tamata jäänud summad, välja maksmata jäänud palk, tuleb
 tagastada pangale). Pärast niisugust eelkontrolli analüü-
 sitakse teatistes toodud andmed. Analüüsi alusel koosta-
 takse järgmine arvestus.

Ettevõttel on õigus saada Riigipangast 319 316 —
 —(159 846 + 50 517) = 108 953 rubla. Tegelikult on ette-
 võtte arvutanud töötasu 333 504 rubla suuruses summas.
 Seega suhteline ülekulu on 333 504 — 319 316 = 14 188
 rubla. See summa on ülekulu, mille kindlakstegemisel on
 arvesse võetud tootmisprogrammi ületamine.

Määruses Riigipanga osa ja ülesannete kohta on öeldud, et tööstusettevõtted, kellel esines palgafondi ülekulu kuu tootmisprogrammi tegeliku täitmise suhtes, on kohustatud lähema 3—5 kuu jooksul katma selle ülekulu liigsete töötajate koondamise, tööviljakuse tõstmise ja palgafondi kokkuhoiu arvel. Toodud näites annab pank seoses tootmisprogrammi ületamisega kogu rahasumma, mis on vajalik ettevõtte poolt arvatud palga väljamaksmiseks. Järgmisel kuul on aga ettevõtte kohustatud kokku hoidma ülalnimetatud ülekulu summa. Selleks on ettevõtte kohustatud välja töötama ja ellu viima abinõud, mis on suunatud palgafondi ülekulu katmiseks. Riigipank kontrollib nende abinõude teostamist. Kui Riigipank teeb kindlaks, et ettevõtte suhtub palgafondi ülekulu katmise ülesande täitmisesse formaalselt ega taga selleks vajaliku kokkuhoiu saamist, siis on Riigipank kohustatud sellest teatama organisatsioonile, kellele antud ettevõtte allub.

Sel juhul, kui ettevõtte ei suuda temast mitteolenevatel põhjustel tagada palgafondi suhtelise ülekulu katmist järgmise kuu jooksul, peab ta taotlema oma peavalitsuselt täiendavat palgafondi limiiti, saama selle kohta tõendi ja esitama selle tõendi vastavasse Riigipanga filiaali. Sellise tõendi olemasolul pank peab palgafondi ülekulu kinni 3—5 kuu jooksul. Palgafondi õigustamata ülekulu puhul peetakse ülekulu summa kinni tegelikult arvatud palgasummast juba järgmisel kuul. Sellisel juhul saab ettevõtte Riigipangast palga väljastamiseks vähem raha, kui oli arvatud, ega saa ilma viivitusest välja maksta kogu ettevõtte töötajatel saadaolevat palgasummat. See sunnib omakorda ettevõtte juhtijaid ja ühiskondlikke organisatsioone hoolikalt analüüsima ettevõtte kogu tööd, leidma vajalikud palgafondi kokkuhoiu reservid, likvideerima lüaldused koosseisudes ja koondama liigsed või halvasti kasutatud tööjõu. Seega on panga kontroll palgafondi kulutamise üle võimaks vahendiks nende ettevõtete mõjutamisel, kes ei pea küllalt rangelt kinni kokkuhoiurežiimist ja säästlikkusest vahendite kulutamisel.

Vaatleme nüüd juhust, kus ettevõtte ei täitnud toodangu väljalaske kuuplaani. Oletame, et kogutoodangu väljalaske kuuplaan täideti ainult 89-protsendiliselt. Kinnitatud palgafond (täieliku plaanitäitmise tingimusel) moodustas 423 700 rubla. Järelikult moodustab plaanitäitmise prot-

sendi järgi ümberarvutatud palgafond 377 093 rubla. Tege-
likult arvutas ettevõtte palka 499 490 rubla. Kuu kestel saadi
Riigipangast sularaha palga väljamaksmiseks 199 846
rubla, eelseisvate kinnipidamiste ja ülekannete summa moo-
dustab 69 391 rubla. Ettevõtte tahab saada arvutatud palga
väljamaksmiseks 499 490 — $(199\,846 + 69\,391) = 230\,253$
rubla.

Kogutoodangu plaani alataitmisel pank, arvutades
summa, mida ta võib anda palga väljamaksmiseks, korri-
geerib plaanitäitmise protsendi alusel kogu palgafondi,
jaotamata seda töötajate kategooriate järgi.

Sel juhul, kui plaani alataitmine ettevõttes juhtus esma-
kordselt, võib pank lisaks plaanitäitmisele vastavale sum-
male täiendavalt anda veel 10 protsenti. Palgafondi üle-
kulu summa plaani täitmise protsendi suhtes, kui see üle-
tab 10 protsenti, võidakse välja maksta ainult selle pea-
valitsuse loal, kellele ettevõtte allub. Rangem lähenemine
palga väljamaksmiseks antavate summade arvutamisele on
antud juhul täiesti arusaadav. Riiklik plaan on seaduseks
igale ettevõttele, plaani täitmine kõigi näitajate osas on
ettevõtte esimeseks ülesandeks. Riiklik plaanidistsipliin
peab igakülgset tugevnema. Täiesti lubamatud on sellised
juhud, kus näiteks 1953. aastal 40 protsenti, 1954. aastal
aga 36 protsenti ettevõtetest ei täitnud aastaplaane. Sel-
lega vähenes eesrindlike kollektiivide saavutuste efekt.

Toodud näites moodustab panga poolt väljaantav palga-
summa: $377\,093 + \frac{423\,700 \times 10}{100} = 419\,463$ rubla; $419\,463$ —

— $(199\,846 + 69\,391) = 150\,226$ rubla. Ettevõttel on vaja
saada 230 253 rubla. On selge, et neist vahendeist ei jätku
palga väljamaksmiseks ja et osa ettevõtte töötajast ei saa
õigeaegselt neile kuuluvat palka. See sunnib ettevõtte juhti-
jaid ja ühiskondlikke organisatsioone palgamaksmise täht-
aega ootamata taotlema kehtiva korra järgi luba ülekulu
väljamaksmiseks ja otsima edaspidi teid tootmisprogrammi
paremaks täitmiseks.

See mõju, mida pank oma kontrolliga palgafondi kulu-
tamisele avaldab, on suunatud tööstusettevõtte kogu tege-
vuse parandamisele. Ta etendab määratu suurt positiivset
osa, sundides ettevõtte töötajaid õigeaegselt märkama
palgafondi ülekulu, kasutusele võtma abinõusid ülekulu
tekitavate puuduste kõrvaldamiseks ja — mis peamine —

stimuleerides tootmisprogrammi täitmist ja ületamist ettevõtetes, kusjuures peetakse rangelt kinni kokkuhoiu-režiimist.

Meie poolt toodud näited tõendavad, et ettevõtete ja panga töötajate poolt teostatav palgafondi kulutamise jooksev analüüs on erakordselt suure tähtsusega võitluses palgafondi ülekuludega, isemajandamise kindlustamise eest. See analüütiline töö kuulub lahutamatu koostisosana Riigipanga operatiivsesse töösse. Pangas peetakse kõigi ettevõtete palgamaksmiseks antud summade operatiivset arvestust.

Palgamaksmiseks määratud vahendite kulutamise analüüs on organiseeritud selliselt, et ta on efektiivseks vahendiks ettevõtte majandusliku tegevuse mõjutamisel.

Selleks, et Riigipanga töötajate tähelepanu oleks koondataud isemajandavate ettevõtete palgafondide kulutamise kontrollile, on Riigipank vabastatud eelarveliste asutuste ja organisatsioonide palgafondide kulutamise kontrollimise ülesandest. Seda kontrolli teostavad rahandusorganid. Selle kontrolli meetodid erinevad ülalkirjeldatutest. Kontrolli teostatakse siin palgaks antavate vahendite tegeliku kulu ja selleks määratud eelarvelise finantseerimise summade kõrvutamise teel, maksedokumentide kontrollimise ja nende võrdlemise abil kinnitatud koosseisude ja palgamääradega. Sellist kontrolli teostatakse valikmeetodil, eelarveliste asutuste ja organisatsioonide revideerimisel.

Järelikult Riigipanga poolt teostatav isemajandavate ettevõtete palgafondi kulutamise kontroll on ennetava iseloomuga, on suunatud ülekulude *vältimisele*, samal aja kui eelarveliste asutuste ja organisatsioonide palgafondi kulutamise üle teostatakse järelkontrolli rahandusorganite poolt.

Nagu juba öeldud, on vahetult ettevõtetes enestes suurimad võimalused palgaplaani täitmise sügavaks, detailseks ja igakülgseks analüüsiks, palgafondi kulutamise jooksvaks analüüsiks, palgavormide ja -süsteemide kasutamise ja üksikute kutealade töötajate palga õigsuse analüüsiks. Ettevõtte ametiühinguorganisatsioonid peavad etendama suurt osa palgafondi kulutamise kontrollimisel ja analüüsimisel. Aruandeandmed palgafondi kulutamise kokkuvõtete ja keskmise töötasu muutuse kohta võimaldavad otsustada toimunud muutuse iseloomu üle, kuid ei selgita neid. Sel

alal ühe või teise tagajärje põhjust võib leida ainult vahetult ettevõttes, tema majandusliku tegevuse analüüsimisel.

Palgafondi kulutamise analüüsimise tähtsus vahetult ettevõttes kasvab seoses ettevõtte direktorile antud õigustega: kinnitada ja muuta tsehnide ja osakondade struktuuri ning koosseise ettevõtte tööjõuplaani ja teenistujate ning insener-tehniliste töötajate kindlaksmääratud arvu piirides (juhindudes sealjuures tüüpkoosseisudest ja -struktuuridest, aga ka antud ettevõtte töötajatele kehtestatud ametipalgaskeemist — ettenähtud koosseisude keskmise palga piirides), kindlaks määrata ja tööseadusandlusest kinni pidades muuta ettevõtte ning tsehnide üksikute töötajate palga ettevõttele kinnitatud ametipalgaskeemide ja palgafondi piirides.

Võitlust palgafondi õige kasutamise eest tuleb pidada vahetult tsehnides, jaoskondades ja brigaadides. Nimelt siin kajastuvad jooksvas arvestuses iga päev töötajate töö tulemused ja määratakse neile kuuluva palga summa. Siin võib kõige paremini hinnata tööjõu kasutamise õigsust, jälgida seda, et igale töölisel antaks tema kvalifikatsioonile vastav töö. Kõrge kvalifikatsiooniga tööliste rakendamine sellisel töö, mis ei nõua kõrget kvalifikatsiooni, võib sageli olla juurdemaksete põhjuseks, see aga viib palgafondi ülekulule ja tõstab toodangu omahinda. Võivad esineda ka vastupidised nähtused: keeruline töö usaldatakse madala kvalifikatsiooniga töölisel, kes pole küllaldaselt ette valmistatud selle täitmiseks. See võib olla üheks niisuguse praagi põhjuseks, mis mõnikord ilmneb alles järgnevatel operatsioonidel. Sellistel juhtudel tekivad tootmises kaod ja vähenevad ettevõtte töö üldised positiivsed tulemused.

Tulemused võitluses palgafondi õige kulutamise eest olevad suurel määral sellest, kuidas kasutavad oma tunduvalt laiendatud õigusi meistrid. Seepärast tuleb tsehnide töö analüüsimisel eriti üksikasjaliselt uurida kõiki andmeid, mis võimaldavad otsustada selle üle, millist tööd on teinud meistrid palgafondi õige kulutamise kindlustamiseks.

Nagu teada, nägid NLKP Keskkomitee juulipleenumi otsused ette vajaduse laiendada mitte ainult ettevõtete direktorite ja tsehhiülemate, vaid ka meistrite õigusi. Selleks, et meister saaks tunduvalt paremini juhtida tootmist

jaoskonnas, on talle käesoleval ajal antud tunduvad õigused, sealhulgas ka õigus rakendada töötajate materiaalse huvitatuse printsiipi. Mäetööstuse, metallurgia-, nafta-, keemia-, metsa-, paberi- ja puidutöötlemistööstuse, masinaehituse, ehitusmaterjalide tööstuse ettevõtetes, elektrijaamades ja samuti transpordiministeeriumide tööstusettevõtetes on tootmisjaoskondade meistrite ja ülemate käsutusse antud preemiafond, mis moodustab 3 protsenti jaoskonna palgafondist. Kui jaoskonnas ei ole palgafondi ülekulu, siis meister võib neist vahenditest premeerida töölisi kõrgete tootmisnäitajate, eeskujuliku töö ja ülesannete eduka täitmise eest. Jaoskondades premeerimise sisseviimine parandab tehasesisest planeerimist ja töö normeerimist.

Eelpoolloetletud ettevõtete tootmisjaoskondade meistritele ja ülematele on antud õigus tööle võtta ja tsehhiülema kinnitamisel vabastada liigseid töölisi, üle viia madalamalt tasutavale tööle selliseid töölisi, kes oma süü läbi ei täida töönorme ja teevad praaki.

Võitluses tehnilise progressi eest on suur tähtsus meistrite, vanem-meistrite ja jaoskonnaülemate premeerimisel uute tooteliikide tootmisesse juurutamise, toodangu sortimendi laiendamise, eesrindlike tootmis- ja töömeetodite juurutamise eest. Ettevõtte direktorile on antud õigus ettevõtte preemiafondi arvel, aga selle puudumisel — palgafondi kokkuhoiu arvel, anda meistritele preemiaid nimetatud saavutuste eest kuni kuupalga ulatuses.

Tootmisjaoskondade meistritele ja ülematele on antud ka palju muid õigusi, nende tootmiskomandöride osa peab järsult tõusma. Seoses sellega, et nende töö võib avaldada erakordselt suurt mõju võitlusele ettevõtte ja iga tootmisloigu töö edasise parandamise eest, on väga tähtis uurida palgafondi kasutamise analüüsimisel seda, kuidas meistrid kasutavad oma õigusi, milliseid tootmistulemusi nad sealjuures saavutavad.

NSV Liidu tööstusettevõtete administratsioon sõlmib igal aastal *kollektiivlepingu* ettevõttes töötavate tööliste ja teenistujate ning ametiühingu käitiskomitee esindajatega. Kollektiivlepingus nähakse ette palgavormid, -süsteemid ja suurus, töötingimuste parandamise abinõud, tehase organisatsioonilis-tehniliste abinõude plaan, tehakse kindlaks normeermata tööpäevaga ametite loetelu, ettevõtte töötajatele

antavate puhkuste kestus ja rida muid ettevõtte kohustusi, mis on suunatud ettevõtte töötajate töö-, kultuuriliste ja elutarbeliste tingimuste parandamisele. Tegelikult määrab kollektiivleping seega tunduval määral ka antud ettevõtte töötingimuste ja -tasustamise analüüsi programmi.

Palgafondi kulutamise analüüsimisel ettevõttes tuleb kõigepealt uurida, milliseid töötasustamise vorme ja süsteeme kasutatakse.

Tootmistöölise töö tasustamiseks kasutatakse peamiselt *tükipalka*. See palgavorm vastab paremini töö järgi jaotamise majandusseaduse nõuetele, nähes ette töö tasustamise olenevalt tehtud töö hulgast ja kvaliteedist. Seepärast on *palgavormide kasutamise analüüsimisel* vaja kõigepealt selgitada tükipalga erikaal tööliste palga üldsummas, saadud andmeid võrrelda plaaniga ja eelmise aasta andmetega, kindlaks teha, kas antud ettevõttes kasutatakse küllalt täielikult seda töötasustamise vormi.

Real juhtudel kasutatakse ettevõtetes *progressiivset tükitöötasu*. On tarvis kontrollida, kas seda vormi kasutatakse just neis tootmisloikudes, mis avaldavad toodangu väljalaske suurendamisele eriti suurt mõju; veenduda selles, et progressiivse tükitöötasu preemiad arvutatakse ainult normaalse tööpäeva kestel tehtud töö eest; kontrollida, kas selle vormi kasutamine ei ole ehk tõstnud omahinda, tekitanud palgafondi ülekulu. Kui kõik need tingimused on ettevõttes õigesti täidetud, siis progressiivse tükitöötasu kasutamisega stimuleeritud toodangu väljalaske suuremine kindlustab abitöölise ja tsehhipersonali palgakulude ja muude administratiiv- ja majanduskulude sellise alanamise ühe tooteühiku kohta, et see kuhjaga katab väljamakstud preemiasummad.

Samuti on tähtis välja selgitada, kui põhjendatult antakse preemiaid ajatasu kasutamisel, kas nende suurus on kooskõlas premeerimise korraga ja tootmisprogrammi täitmise tasemega.

Töölise palgafondi kulutamise analüüsimiseks töötasustamise vormide järgi on vaja koostada spetsiaalne tabel, mis aitab selgitada ja uurida tegelike kulude hälbeid plaanilistest. Analooigilist analüüsivõtet võib kasutada tegeliku palga võrdlemisel möödunud perioodiga. Me märkisime juba, et tööliste palgafondi kulutamise analüüsimisel on vaja arvestada väljalastud toodangu mahu muutusi. Kui

toodangu väljalaske plaan on ületatud, siis ka tootmistöölise palgasumma võib olla suurem. Seepärast on meie poolt toodud tabelisse võetud andmed mitte ainult plaanilise, vaid ka plaanitaitmise protsendiga korrigeeritud palgafondi kohta.

Toome andmed palgafondi kasutamise kohta ühes masinaehitustehases 1954. aastal. Toodangu väljalaske plaan täideti selles tehases 112,6-protsendilisel (vt. tabel lk. 41).

Toodud andmetest me näeme, et tehases kasutatakse peamiselt tükitöötasu. Progressiivset tükitöötasu kasutatakse väikeses ulatuses. Kui arvesse võtta, et toodangu väljalaske plaan on selles tehases tunduvalt ületatud, siis saab selgeks, et progressiivse tükitöötasu kasutamine suuremas ulatuses ei olnud võib-olla antud juhul vajalik. Preemiatel on väike erikaal, sellise tunduva tootmisprogrammi ületamise juures oleks nende määr võinud olla suurem. Esineb absoluutne ülekulu 780 000 rubla suuruses summas ja suhteline kokkuvõtte 21 200 rubla suuruses summas, mis kindlustab omahinna alanemise selle tootmiskulu elemendi osas. Tehase aruandluses toodud andmetest tööliste arvu kohta on näha, et tehases oli rohkem töölisi kui plaanis ette nähtud (29 inimese võrra). Keskmise tegelik palk oli võrreldes plaaniga 714 rubla suurem (plaani järgi keskmine aastapalk oli 9256 rubla, tegelikult aga moodustas 9970 rubla). See seletub peamiselt tööviljakuse kasvuga, mis antud tehases ületas plaani 8,1-protsendilisel, ja tööliste kvalifikatsiooni mõninga muutusega. Kuigi tööviljakuse kasv on kiirem kui ühe töölise keskmise palga kasv, ei saa seda vahet tööviljakuse kasvu ja palga kasvu vahel — tehase töö üldise positiivse hinnangu juures — siiski pidada küllaldaseks.

Selleks, et selgemini ette kujutada tööviljakuse ja töölise keskmise palga kasvutempo vahet, arvutatakse mõnikord *tööviljakuse kasvu ennetamise koefitsient keskmise palga kasvu suhtes*. Nimetatud koefitsiendi arvutus toimub järgmiselt (vastavalt toodud näitele). Tööviljakuse kasv oli meie näites 8,1 protsenti plaanilisest kõrgem, teisiti öeldes, tööviljakuse plaaniülesanne täideti 108,1-protsendilisel. Tööliste keskmine aastapalk aga oli plaanis ette nähtud 9256 rubla suuruses summas, tegelikult moodustas see 9970 rubla. Järelikult ühe töölise poolt tegelikult saadud

Tööliste palgafondi kulu ühes masinaehitustehases 1954. aastal
(tuhandetes rublades)

Väljamaksete liigid	Palgafond			Absoluutne hälve		Suhteline hälve	
	plaan	tegeliku toodangu mahuga korrigeeritud plaan	aruanne	kokkühoid	ülekulu	kokkühoid	ülekulu
1. Progressiivne tükitöötasu põhihinnete järgi	20	22,5	30	—	10	—	7,5
2. Progressiivne tükitöötasu progressiivsete hinnete järgi	6	6,8	9	—	3	—	2,2
3. Otsene tükitöötasu	5108	5751,6	5737	—	629	14,6	—
4. Ajatasu tariifimäärade järgi	683	769	698	—	15	71	—
5. Preemiad ajatöölisele	62	69,8	98	—	36	—	28,2
6. Preemiad tükitöölisele	60	67,6	95	—	35	—	27,4
7. Ületunnitasu	—	—	8	—	8	—	8
8. Täispäevaliste seisakute tasu	—	—	3	—	3	—	3
9. Korraliste puhkustasu	340	382,8	379	—	39	3,8	—
10. Muud väljamaksud	80	90,1	82	—	2	8,1	—
Kokku	6359	7160,2	7139	—	780	97,5	76,3

palk moodustas plaaniga võrreldes $\frac{9970 \times 100}{9256} = 107,7$ prot-

senti. Ennetamise koefitsient võrdub $\frac{108,1}{107,7} = 1,004$. Seda on

muidugi vähe. Seepärast me ütlesimegi, et toodud näites ei jõua tööviljakuse kasv küllalt palju ette palga kasvust.

Samasugused tabelid võib koostada ka palgafondi kulutamise analüüsimiseks üksikutes tsehhides. Nende sisu ja analüüsi tulemusel tehtavad järeldused on otstarbekohane läbi arutada tootmisnõupidamisel.

Erilist tähelepanu on vaja keskmise palga muutustele pöörata neil perioodidel, kus teostatakse töönormide muutmist. Uute normide kehtestamisel võib keskmine palk esi-

mesel hetkel veidi langeda. Organisatsioonilis-tehniliste abinõude juurutamine, eesrindlike kogemuste levitamine, töötajate kvalifikatsiooni tõstmine — kõik see peab kindlustama uute normide kiire kasutuselevõtmise ja nende niisuguse täitmise ja ületamise, mis kindlustaks töötajate töötasu vajaliku tõusu.

Vastavalt ülaltoodud tabelile muutus palgafondi tegeliku kulu summa plaaniga võrreldes tööliste arvu ja nende poolt saadava palga muutuste mõjul. Tavaliselt püütakse vältida iga muutuse mõju eri suurusega. Vaatleme näite abil, kuidas tehakse selliseid arvutusi.

Oletame, et plaani järgi moodustab tööliste kuu-palgafond 600 000 rubla ja et see summa on määratud 1000 töölise töö tasustamiseks (keskmiselt 600 rubla kuus). Tegelikult on palka arvatud 637 000 rubla. Sealjuures oli tööliste arv 980, nende keskmine palk aga — 650 rubla kuus. Seega tööliste arv oli plaanilisest väiksem 20 inimese võrra. Nende 20 töölise palk plaaniliste normide järgi pidi moodustama $20 \times 600 = 12\,000$ rubla. See summa kujutab enesest kokkuhoidu, mida ettevõtte saaks, vähendades tööliste arvu 20 võrra, kuid säilitades sealjuures plaanilise palgataseme. Kuid tegelikult oli ühe töölise palk keskmiselt 50 rubla kuus suurem, kui plaanis oli ette nähtud. Kuna tegelikult töötas ettevõttes 980 inimest, siis palgafondi ülekulu tööliste palga suurenemise arvel moodustas $980 \times 50 = 49\,000$ rubla. Üldine ülekulu 37 000 rubla suuruses summas kujunes ülekulust, mis tekkis ühe töölise keskmise palga suurenemisel 50 rubla võrra, ja kokkuhoiust, mis saadi tööliste arvu vähendamise tulemusel 20 inimese võrra.

Majandusmees, kes analüüsib palgafondi kasutamist, peab uurima põhjusi, mis tingisid neid tulemusi. Seejuures on vaja uurida mitte ainult andmeid tööliste töövõime, vaid ka mitmesuguste juurdemaksete kohta (tehnoloogias mitte ettenähtud tööde eest, madalama järgu tööde täitmisel makstav vaheraha, seisakutundide tasu jne.). Niisuguste juurdemaksete olemasolu annab tunnistust normaalsete töötingimuste rikkumisest ja kujutab endast palgafondi põhjendamatu ülekulu. Üksikutel juhtudel võib kohata ka selliseid fakte, kus juurdemaksete abil kompenseeritakse tariifivõrkude puudusi. Nii näiteks, kui kollektiivlepingus kindlaksmääratud kuumade ja külmade tsehhide

tariifimäärade vahe ei ole küllaldane, võib esineda juhu-
seid, et kuumadesse tsehhidesse suunatakse abitöödele
kvalifitseeritud töölisi, kusjuures need töölised saavad
juurdemakseid selle keskmise palgani, mis neil oli põhi-
töökohal.

Palgafondi kulutamise analüüsimisel selles osas, mis
käib tööliste töö tasustamise kohta, on vaja selgitada, kas
ettevõtte ei teosta tööliste nime all teenistujate töö tasusta-
mist. Kommunistlik partei ja Nõukogude valitsus peavad
sihikindlat võitlust liigse administratiivpersonali koonda-
mise eest, sealjuures vabaneva tööjõu kasutamise eest vahe-
tult materiaalse tootmise sfääris. NLKP Keskkomitee juuli-
pleenumi otsustes juhatakse tähelepanu sellele, et minis-
teeriumide, keskasutuste ja ettevõtete administratiivperso-
nali koosseisud on veel suured. Selle tulemusel juhtimis-
aparaat ei ole küllalt paindub, on tunduval määral tootmi-
sest eraldatud, tõmbab suure arvu töötajaid eemale ma-
teriaalsete väärtuste loomisest. Sealjuures esineb mõnikord
veel juhtumeid, kus koondatud töötajad jätkavad oma
endiste kohustuste täitmist, kuid saavad palka töökäskude
alusel, tööliste palgafondi arvel. Nii näiteks Glavmosstroji
trusti «Stroimehanizatsija» mehaanikatehases nr. 5 tasusta-
ti varuosade lao juhataja tööd töökäskude alusel, «veoste
väljastamise ja vastuvõtu dokumentide vormistamise ning
varuosade ja metalli koristamise eest»; tema abi tööd —
«vedelkütuse ämbritega kandmise, prügi ja varuosade koris-
tamise eest 100 meetri kaugusele»; kartoteegipidaja tööd —
«instrumentide sorteerimise, nende vastuvõtmise ja välja-
andmise eest». Seda laadi juhud rikuvad jämedalt partei
ja valitsuse direktiive administratiivpersonali koondamise
kohta. Nad peavad ilmnema palgafondi kasutamise analüü-
simisel, muidugi, kui see analüüs teostatakse küllalt põhja-
likult.

Palgafondi kasutamise analüüsi tehnika sõltub sellest,
kuidas on antud ettevõttes organiseeritud tootmiskulude
arvestus, millisel määral on teostatud arvestuse mehhani-
seerimine. Real juhtudel võib see analüüs vajalikuks teha
dokumentide revideerimise.

Tehase üksikute töötajate kategooriate palga taseme ana-
lüüsimisel tehakse kõigepealt kindlaks ettevõtte töötajate
keskmise palga suurus üksikute kategooriate järgi (töö-
lised, insener-tehniline personal, administratiivpersonal,

teenistujad, õpilased, noorem teenindav personal). Vahe-
tult ettevõttes saab analüüsida nominaalpalga taset. Mis
puutub reaalsalga muutustesse, siis nende uurimiseks on
vaja kasutada palju selliseid andmeid, mis ettevõtte arves-
tuses ja aruandluses ei kajastu. Üldse on reaalsalga muu-
tuste analüüs küllaltki keeruline majanduslik uurimus, mis
ulatub välja ettevõtte majandusliku tegevuse analüüsi raa-
midest.

Reaalsalga muutuste uurimisel on kõigepealt vaja uurida
töötajate büdžette, nende tulude ja kulude struktuuri. Ette-
võtte töötajate tulude suurus määratakse peamiselt nende
palgasummaga. Kuid tulud ei piirdu mitte ainult palgaga.
Töötajad saavad meie ühiskonnas tasuta arstiabi, haiguse
ajal abiraha sotsiaalkindlustusorganeilt, nende lapsed õpi-
vad koolides ja kõrgemates õppeasutustes tasuta. Vana-
duse ja invaliidsuse puhul saavad töötajad pensioni. Kõiki
neid tulusid ei saa arvestada ettevõtte majandusliku tege-
vuse analüüsimisel, kuid nad kõik võetakse arvesse tööta-
jate reaaltulude uurimisel.

Kui ettevõtte töötajate tulude põhilise osa — palga —
suurust pole eriti raske määrata, siis ettevõtte töötajate
büdžettide kuluosa uurida on palju raskem.

Reaalsalga muutusi uurib NSV Liidu Ministrite Nõu-
kogu juures asuv Statistika Keskvalitsus ja vastavad üldis-
tatud andmed selle kohta avaldatakse igas aastaplaani
täitmise kokkuvõttes.

Palgaplaani analüüsimisel vahetult ettevõttes on vaja
ainult arvesse võtta, et ettevõtte töötajate rahapalga muu-
tuste analüüs ei võimalda veel otsustada nende muutuste
üle elutasemes, mis toimusid igal möödunud aastal. Sel-
leks, et otsustada selle üle küllalt täielikult, on vaja peale
andmete töötajate rahapalga muutuste kohta kasutada
andmeid, mis näitavad töötajate ostujõu muutust ja mis
avaldatakse Statistika Keskvalitsuse poolt.

Uurides iga grupi töötaja* e keskmist palgataset, ei tule
piirduda mitte ainult keskmiste andmete kasutamisega.
Ostarbekohane on näidata, milline on eesrindlike tööliste
palk ja kui palju said mahajääjad. Eesrindlike tööliste
palga suuruse selgitamine ja nende andmete avaldamine
tehase ajalehes, seinalehtedes ja tehase raadiosaadetes
tugevdab kõigis töölistes püüet eesrindlaste tootmiskoge-
muste omandamiseks. Sama tähtis on ettevõtte töötajate

poolt saadud preemiasummade analüüs. Mitmesuguste preemiasüsteemide ja premeerimisallikate kasutamine tugevdab töötajate materiaalsel huvitatust oma töö tulemuste suhtes.

Peale tehtud töö eest makstava palga saavad rea tööstusharude töötajad juurdemakseid pikaajalise tööstaazi eest antud ettevõttes või antud tööstusharus, raskete tööttingimuste eest (näiteks kauges Põhjas) jne. Neid juurdemakseid tuleb samuti arvestada ettevõtte töötajate poolt saadava palga analüüsimisel.

Eriti suure tähtsusega on palga analüüsimisel uurida, *kas ettevõtte rakendab õigesti töötajate isikliku materiaalse huvitatuse printsiipi.*

Selle küsimuse uurimise tähtsust võib näidata kas või sellise näitega. Preemiad on tähtsaks hoovaks, mida tuleb kasutada võitluses tööviljakuse edasise tõusu, ettevõtte põhi- ja käibevahendite parema kasutamise, toodangu väljalaske suurendamise, tema kvaliteedi parandamise ja omahinna alandamise eest. Ühtlasi, nagu juba eelpool nimetati, võib esineda juhtumeid, eriti masinaehitus- ja remonditehastes, kus töönormide täitmise kõrged näitajad ei ole mitte hea töö, vaid tegelikele tööttingimustele mittevastavate vananenud ja madaldatud töönormide kasutamise tulemuseks. See rikub tegelikult sotsialistlikku töö järgi jaotamise printsiipi, kuna töölised, kes töötavad tehniliselt põhjendatud progressiivsete normide alusel, on asetatud halvemasse olukorda kui need, kelle tööd tasustatakse kogemuslik-statistilistest normidest lähtudes. Siit tekib püüe palga reguleerimiseks jaotada tööd nii, et kindlustada soovitavat palgasummat. Tehnika progressi ja tööliste kvalifikatsiooni kasvuga peavad tööliste töönormid tõusma, tuleb kindlustada eesrindlike tööliste poolt antava toodangu tase. Kuid sellega ei tohi kaasneda tööliste palga langus, vaid tõus.

Kui ettevõttes töönormide ületamise põhjuseks on see, et normid olid madaldatud, siis nende ületamise eest preemiate andmine ei ole põhjendatud. Niisugused preemiad ei soodusta head tööd, vaid ümberpöörduvalt, segavad tehniliselt põhjendatud progressiivsete töönormide juurutamist. Seega võib töönormide ületamise eest premeerimine etendada negatiivset osa. Juhul, kui see ületamine on sotsialistlikku töösse suhtumise, ratsionaliseerimise, kogu tööaja

täieliku kasutamise ja tehtud töö hea kvaliteedi tulemuseks, siis premeerimine stimuleerib neid saavutusi. Juhul, kui normide ületamine on aga normides enestes peituvate tunduvate reservide tulemuseks, siis premeerimine arendab nõõrimistendentse, takistab sotsialistliku töõssesuhtumise arenemist ja segab progressiivsete töõnormide juurutamist. Seepärast on palgafondi kulutamise, üksikute töõtajate palga suuruse ja samuti nende poolt saadud preemiasummade analüüsimisel vaja uurida ettevõttes kasutatavat tariifisüsteemi. On vaja selgitada, milline on tariifi alusel makstava palga erikaal töõliste poolt saadava palga üldsummas, kuivõrd on majanduslikult põhjendatud ja otstarbekohased need väljamaksud, mis ületavad tariifijärgse palga.

Käesoleval ajal töõstuses kasutatavad tariifivõrgud ja -määrad on oma rõõhuvas enamuses vananenud. Tegelikult on ettevõtetes väga vähe I ja II järgu töõlisi, nii et neid tariifijärke peaaegu ei rakendata. Ei saa pidada küllaldaseks praegust vahet kuumade ja külmade tsehhide töõliste tariifimäärades. Tariifivõrgud, mille järgi tasustatakse nende tsehhide töõliste töõd, näevad ette vahe palgas 10—11 protsenti. See ei vasta erinevustele töõtingimustes: külmades tsehhides on töõtingimused tunduvalt paremad kui kuumades. Selle tulemusel püüavad kuumade tsehhide abitöõlised üle minna teisele töõle.

Mitmesuguste premeerimisallikate kasutamise analüüsimisel tuleb uurida ka seda, kuidas kasutatakse ettevõttes üleliidulise sotsialistliku võõstluse preemiaid ja ettevõtte fondi summasid. Sealjuures on vaja kasutada andmeid sotsialistliku võõstluse tulemuste kohta, veenduda selles, et preemiaid kasutatakse ettevõtte parimate töõtajate poolt saavutatud tulemuste stimuleerimiseks. Esineb veel juhtumeid, kus sotsialistlikus võõstluses silmapaistnud töõliste premeerimiseks määratud summasid ei kasutata õigesti. Näiteks trusti «Snežnjanantratsit» kaevanduses nr. 15 «Osnovnaja» anti 1954 aastal 6 korda preemiaid heade töõtulemuste eest. Kuid suurem osa preemiasummadest maksti juhtimisaparaadile ja abitsehhide ning -jaoskondade töõlistele. 1954. aasta novembris sai kaevandus 23 000 rubla preemiat. Samal ajal vahetult sütt kaevandavad töõlised said sellest ainult 1900 rubla, juhtimisaparaadi töõtajad 5550 rubla, kaevanduse sisetranspordi ja sõelao töõlised 7300 rubla. Niisugune palga suuruse

«reguleerimine» preemiasummade arvel alandab preemiate stimuleerivat osa, muudab preemia hästitöötavate tööliste ergutusvahendist kitsa töötajateringi palga tõstmise lisaallikaks. Üleliidulise sotsialistliku võistluse tulemuste eest individuaalseks premeerimiseks saadud summadest tuleb vähemalt 50 protsenti kasutada tööliste premeerimiseks.

Suured puudused on ettevõtte juhtiva koosseisu premeerimise süsteemil. Eriti sagedasti määratakse insener-tehnilistele töötajatele antavad preemiad kõigile võrdselt, ilma et arvestataks seda mõju, mida üks või teine töötaja avaldas plaani ületamisele. Nii näiteks Ljubertsõ põllutöomasinate tehases said varustusosakonna insener-tehnilised töötajad preemiat tootmisprogrammi ületamise eest, samal ajal kui puidutöötlemistsehhis esinesid suured kaod ja madal tööviljakus nõuetele mittevastava puidu saamise tõttu.

Premeerimise juhendid, samuti ka tariivvõrgud ja -määrad, kehtestatakse tsentraliseeritud korras. Siiski on ettevõtte juhtijal palju võimalusi selleks, et mõjutada palga suurust.

Progressiivsete töönormide juurutamise ja töötasustamise küsimus nõuab üldse kompleksset lahendamist. Tunduvad puudused töö normeerimise alal ja palgasüsteemides on ära märgitud NLKP Keskkomitee juulipleenumi (1955) otsustes. Pleenum nõudis nende puuduste kõrvaldamist.

*

Ettevõtte majandusliku tegevuse analüüs nõuab tema tootmistegevuse paljude külgede uurimist, nõuab andmete uurimist toodangu väljalaske plaani täitmise, uue tehnika, ettevõtte põhi- ja käibevahendite kasutamise, tööviljakuse ja tasustamise, toodangu omahinna, varustamise organiseerimise, ettevõtte töö finantstulemuste (rentaabluse), kokkuhoiurežiimist kinnipidamise, krediidi- ja arveldusdistsipliini, ettevõtte finantsseisundi kohta. Käesolevas töös käsitletakse ainult mõningaid nendest küsimustest, nimelt tööviljakuse dünaamika ja palgafondi kasutamise analüüsi meetodeid. Autor püüdis sealjuures näidata, milliseid küsimusi peab uurima, milliseid allikaid selleks tuleb kasutada, kuidas tuleb teostada mõningaid arvestusi, et selgitada üksikute tegurite mõju tööviljakuse kasvule ja palgafondi muutustele.

SISUKORD

Tööstusettevõtte tööjõu- ja palgaplaani täitmise analüüsi ülesanded	3
Tööviljakuse dünaamika analüüs tööstusettevõttes	8
Palgafondi kasutamise analüüs tööstusettevõttes	28

C. K. Татур

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

На эстонском языке

Эстонское Государственное Издательство

Таллин, Пярну маantee 10

*

Toimetaja P. Freidin

Tehniline toimetaja L. Uuspõld

Korrektorid M. Amon ja H. Kull

Ladumisele antud 30. VI 1956. Trükkimisele antud 31. VII 1956. Paber 54×84, 1/16.
Trükipoognaid 3. Formaadile 60×92 kohaldatud trükipoognaid 2,46. Arvutus-
poognaid 2,76. Trükiarv 2000. MB-06730. Tellimise nr. 1632.

Trükikoda „Pioneer“, Tartu, Kastani tn. 38.

Hind 65 kop.

1—10

65 kop.

A-17346

215 ;

TÜ RAAMATUKOGU



1 0300 00463683 5