V. TÜRK

töö kvaliteedi stimuleerimine

7113

A-29682 II

V. TÜRK

TÖÖ KVALITEEDI STIMULEERIMINE

KIRJASTUS «EESTI RAAMAT» · TALLINN 1969

331
T99

2
Tartu Riikliku Ülikooli
Raamatukogu
74113

Eessõna

Igal hommikul ruttab tuhandeid inimesi tööle ettevõtetesse ja asutustesse. Töö on inimestele vajalik nii omaenda kui ka kaaskodanike materiaalsete ja vaimsete vajaduste rahuldamiseks, selle abil hangitakse igapäevaseid elatusvahendeid, sellest tuntakse rõõmu ja rahuldust. Tehtud töö hulga ja kvaliteedi järgi makstakse sotsialistlikus ühiskonnas rahapalka. Raha on üldine ekvivalent, mille eest üksikisik saab osta neid hüvesid, mida ühiskond pakub. Sotsialistlikus ühiskonnas on vajaduste rahuldamine garanteeritud eelkõige töö eest saadava raha vahendusel. On selge, et selle tõttu ollakse huvitatud suuremast palgast. Seoses palgaga kerkib sageli küsimus, miks ühe töö eest tasutakse rohkem kui teise eest. Vaadakem kas või ajalehtedes avaldatud või Riikliku Tööjõuressursside Kasutamise Komitee piirkondlike volinike tööpakkumisi: «Tartu Metsakombinaadi lauatsehh nr. 1 vajab vääristajaid (töötasu 130—140 rbl.), raiemasinajuhti (töötasu 135—140 rbl.), elektrikut (100—110 rbl.), saeveskisse mees- ja naistöölisi (90—130 rbl.), kastitsehhi töölisi (80—100 rbl.), transporditöölisi (mehi ja naisi) töötasuga 100—120 rbl.»[1] Sama ajalehe samas numbris kuulutab Tartu Ehitusmaterjalide Tehas, et ta vajab ajutiseks finantsist-ökonomisti (kuupalk 105 rbl. + preemia) ja samuti ajutiseks raamatupidajat (kuupalk 80 rbl. + preemia). Tööotsija võrdleb pakutud töökohti ja palkade suurust, leiab, et ökonomisti ja raamatupidaja amet nõuab eelteadmisi, vastavat haridust, praktilisi kogemusi, kuid näiteks saeveski töölistel on tarvis eelkõige füüsilist jõudu, vastupidavust. Nähtavasti makstakse füüsilise töö eest paremini kui vaimse töö eest.

Käesolevas brošüüris on juttu palgakorralduse mõjust töö kvaliteedile. Töö kvaliteedi all mõistetakse konkreetse töö iseärasuste kompleksi: intensiivsust, tingimusi, keerukust ja tähtsust. Tänapäeval, kommunismi materiaal-tehnilise baasi loomise ajal pööratakse üha suuremat tähelepanu töö iseärasustele, esitatakse üksikisikule üha suure-

[1] «Edasi», 14. septembril 1967.

maid nõudeid. Ühiskonna areng seab meile järjest keerulisemaid ülesandeid, mille kiire ja arukas lahendamine oleneb täielikult tootmisvahenditest, nende kasutajate oskusest ja vilumusest, kulutatud töö kvaliteedist.

Palgakorralduse mõju töö kvaliteedile on liiga avar teema, et ta ühte käsitelusse mahuks. Sedapuhku võtame vaatluse alla ainult tööliste tariifi-palgamäärad ja mõnede töötajate gruppide ametipalgad.

Töö kvaliteet kui majanduslik kategooria

1. Töö järgi jaotamise majandusseadus ja töö kvaliteet

Tootmisele järgneb toodete jaotamine. Töötajad on huvitatud sellest, kuidas ja kelle vahel toodetud hüved jaotatakse. Sotsialistlikus ühiskonnas on tootmisvahendid ühiskonna omandiks. Selle tõttu kuulub kõik, mis ühiskonna liikmed valmistavad (nii tootmisvahendid kui ka tarbeesemed), ühiskonnale kui tervikule. See määrab ära ka toodetud hüvede jaotamise. Tootmisvahendid jaotab riik ettevõtete vahel ja need ei saa muutuda isiklikuks omandiks. Ühiskonna liikmed võtavad osa tarbeesemete jaotamisest. Selle tõttu lähevad need üle üksikisikute isiklikuks omandiks. Tootmisvahendid jäävad ühiskonna kui terviku käsutusse. Sotsialismi tingimustes «ei saa keegi midagi anda peale oma töö (tööjõu — *V. T.*) ja ... teisest küljest ei saa miski peale individuaalsete tarbimisesemete üksikisiku omandiks üle minna»[1]. Niisiis oleme huvitatud tarbimiseks määratud hüvede õiglasest jaotamisest. Milline mõõdupuu selleks kõige rohkem sobib? Vastuse leidmisel lähtume sotsialistlikust ühiskondlikust omandusest.

Tootmisvahendite ühiskondlik omandus võimaldab produkte jaotada kolmel viisil: 1) võrdsustavalt, 2) vajaduste järgi ja 3) töö järgi.

V õ r d s u s t a v a l t jaotades eraldaksime igale töötajale tarbitavatest produktidest võrdse osa. Sealjuures ei tule arvesse ei tööjõu erinevused, töö tulemused ega töötingimused. Selle tõttu ei tekita võrdsustav jaotusviis töötajates materiaalset huvi oma töö tulemuste vastu. Võrdsustav jaotamine ei vasta sotsialistliku tootmise iseloomule.

[1] K. Marx ja F. Engels, Valitud teosed, II kd., Tallinn 1960, lk. 13.

Vajaduste järgi jaotades peaksime kõigi inimeste vägagi erinevaid tarbeid rahuldama täies ulatuses. Selleks peab aga ühiskond looma materiaalsete hüvede külluse, peab välja arendama niisugused ühiskondlikud tootlikud jõud, mis tagavad tootmise lakkamatu laienemise ja täiustumise ning inimeste üha kasvavate vajaduste igakülgse rahuldamise. Meie maal on tootmine saavutanud suhteliselt kõrge taseme, meil valmistatakse suurel hulgal väga erinevaid tarbeesemeid, kuid mitte nii palju, et võiksime kõikide inimeste kõiki vajadusi rahuldada.

Siiski, mõningaid vajadusi, kui need püsivad mõistlikes piirides, suudame rahuldada juba tänapäeval. Ühiskondliku koguprodukti (aasta jooksul loodud materiaalsete hüvede) jaotamisel moodustatakse sotsialistlikus ühiskonnas tarbimisfondid ühiskonna liikmete vajaduste ühiseks rahuldamiseks. Ühiskondlikest tarbimisfondidest eraldatakse vahendid koolide, tervishoiu-, teaduslike ja paljude teiste asutuste kulutuste katmiseks. Ajutiselt või alatiseks töövõime kaotanud töötajad on materiaalselt kindlustatud. Käesoleval viisaastakul (1966—1970) suurendatakse ühiskondlikke tarbimisfonde vähemalt 40 protsenti. 1970. aastal kulutatakse selleks ligikaudu 60 miljardit rubla. Selgub, et tarbeesemete teatud osa jaotatakse tasuta, arvestades töötajate vajadusi. Kuid see ei saa olla peamiseks jaotusviisiks, sest ta ei tekita töötajates materiaalset huvi töö vastu. Jääb üle kolmas võimalus — töö järgi jaotamine.

Töötajad erinevad üksteisest oma vaimsetelt ja füüsilistelt võimetelt, oma kvalifikatsioonilt ja töössesuhtumiselt. Nende töötingimused ja töö intensiivsus on erinevad. Selle tõttu pole eri töötajate tööjõukulutus võrdne. Samuti pole kõigis tootmisettevõtetes töötingimused ühesugused. Eri ettevõtetes on sisseseade, töökultuur, materjalide ja tooraine kvaliteet ning teised objektiivsed tingimused tublisti erinevad. Sellistes ettevõtetes ei anna üks ja sama tööjõukulutus ühiskonnale võrdsel hulgal toodangut, sama hulk tööd loob erineval hulgal tarbimisväärtusi. See töö ja töötulemuste eripära tuleneb ajalooliselt väljakujunenud ühiskondlikust tööjaotusest ja töö iseloomust. Omane on ta nii sotsialismieelsetele ühiskondlikele tootmisviisidele kui ka kommunistlikule tootmisviisile. Erinevus avaldub jaotamises. Kõik oleneb sellest, milline mõõdupuu valitakse tarbeesemete jaotamiseks, kas tootmiskollektii-

vile eraldatud tootmisvahendite väärtus, tööjõu(töö)kulutus, tööjõu väärtus või toodangu hulk (väärtus).

Kapitalistlikus ühiskonnas on eraomanikel saaduste jaotamise aluseks kapital (tootmisvahendite ja tööjõu väärtus), töölistel aga oma tööjõu väärtus (minimaalsete produktide hulk, mis on vajalik tööjõu taastootmiseks). Selline jaotusviis tuleneb tootmisvahendite eraomandusest, mis jagab ühiskonna kaheks vastandlikuks klassiks — ekspluateerijate ja ekspluateeritavate klassiks. See vastab kapitalistlikule tootmisviisile ja soodustab tema arenemist.

Sotsialistlik ühiskond ei saa üle võtta vana jaotusviisi, vaid loob uue, sotsialistlikku tootmist stimuleeriva jaotusviisi. Kasutatakse niisugust tarbeesemete jaotamise mõõdupuud, mis on ühtne kõigi ühiskonna liikmete suhtes ja mis võimaldab tarbeesemete jaotust diferentseerida nii, et see tekitab töötajates materiaalset huvi ja viib tootmist edasi. Kas saab selliseks mõõdupuuks olla tootmiskollektiivile eraldatud tootmisvahendite väärtus? Muidugi mitte. Vastasel korral saaksid töötajad paremate tootmistingimustega ettevõtetes sama töökulutusega rohkem tarbimisväärtusi kui teistes ettevõtetes. Ettevõtete tootmistingimused ei ühtlustu kunagi, sest nad on objektiivsed, ja järelikult ei saa tootmisvahendite väärtus olla tarbeesemete jaotamise mõõdupuuks. Ei sobi selleks aluseks ka toodangu hulk, sest ta sõltub suuresti ettevõtte tootmisvahenditest. Jääb üle töö(tööjõu)kulutus, töö hulk ja kvaliteet.

Inimeste osavõttu ühiskondlikust tootmisest ja tarbeesemete ühiskondliku fondi jaotamisest saab mõõta ainult t ö ö g a, selle hulga ja kvaliteedi alusel. Tänu sellele ei ole sotsialistlikus ühiskonnas niisuguseid klasse, kes oma ühiskondliku seisundi tõttu on tootmisest eemale jäänud, produktide jaotamisest aga osa võtavad. Meie ühiskonnas kehtib põhimõte: see, kes ei tee tööd, ei pea ka sööma. Igaüks annab ühiskonnale teatud individuaalse tööhulga (millest arvatakse maha kindel osa ühiskondlike fondide moodustamiseks) ja saab selle eest tarbeesemeid, mille tootmiseks on kulutatud niisama palju tööd.[1] Tootjate teatud hulk tööd ühes vormis vahetatakse võrdse hulga teises vormis esineva töö vastu. Neil on v õ r d n e õ i g u s erinevate tööde ekvivalentseks vahetamiseks. Võrdsus tugi-

[1] Vt. K. M a r x ja F. E n g e l s, Valitud teosed, II kd., lk. 13—15.

neb sellele, et mõõtmine toimub ühtse mõõdupuuga, nimelt töö kaudu. See loob sotsiaalse võrdsuse.

Järelikult on sotsialistlikus ühiskonnas tarbeesemete jaotamise määravaks aluseks töö. Töö järgi jaotamine on selline sotsialismi spetsiifiline majandusseadus, mis reguleerib jaotussuhteid. Milles see majandusseadus avaldub?

Töötajatele individuaalseks tarbimiseks määratud hüvesid kui kaupu ei saa jaotada otseselt, naturaalvormis, vaid kaudselt, raha vahendusel. Töötajale makstakse tehtud töö järgi rahalist tasu, mille eest ta ostab igapäevaseid tarbekaupu või hangib teenuseid. Kujuneb järgnev nähtuste ahel:

Tootja töökulutus — produkt — töötasu (rahas) — produkt või teenus.

Teenistuja töökulutus — ülesande täitmine — töötasu (rahas) — produkt või teenus.

Kõik need seosed kujunevad töö järgi jaotamisel. Milline aga nendest seostest peegeldab kõige rohkem töö järgi jaotamise majandusseadust, kas seos töökulutuste ja töötasu (1), loodud produkti (täidetud ülesande) ja töötasu (2), töökulutuste ja jaotatava produkti (teenuste) (3) või loodud produkti (täidetud ülesande) ja jaotatava produkti (teenuste) vahel (4)?

Kindla produkti või teenuse saamiseks peab töötaja eelnevalt tegema tööd, looma mingi toote või täitma ülesande, mille eest riik talle rahalist tasu maksab. Alles nüüd saab ta rahuldada oma tarbeid, osta vajalikke hüvesid. Sel puhul vahetatakse erinevaid produkte ja teenuseid. «Mis aga puutub individuaalsete tarbimisesemete jaotamisse üksiktöötajate vahel,» kirjutas Marx, «siis valitseb siin seesama printsiip, mis kaubaekvivalentide vahetamiselgi; teatud hulk tööd ühes vormis vahetatakse võrdse hulga teises vormis esineva töö vastu.»[1] Muidugi ei saa juttu olla töö vahetamisest sõna otseses mõttes. Selle all mõistetakse ikkagi loodud produktide vahetamist: ühes vormis esineva tööga loodud produkt vahetatakse teises vormis esineva tööga loodud produkti vastu. Tööd vaadeldakse produkti loomise seisukohast lähtudes. Ehitaja laob müüri, muidu maja ju valmis ei saa, kuid oma töö tulemust ta vahetult ei tarbi. Võrdselt oma töökulutusele saab ta ühiskonnalt teises vormis kulutatud tööga loodud

[1] K. Marx ja F. Engels, Valitud teosed, II kd., lk. 13.

elatusvahendeid: toitu, rõivaid jne. Töö järgi saadavate elatusvahendite hulk mõjutab otseselt töötaja tarbimismäära. Kujuneb töömäära ja tarbimismäära põhjuslik seos, mille põhjuseks on tehtud töö ja tagajärjeks saadav produkt.

Sotsialistlikes ettevõtetes valmistatakse tootmisvahendeid ja tarbeesemeid kui kaupu, mis moodustavad ühiskondliku omandi. Selle tõttu ei saa töötajad vahetult osa võtta tarbeesemete jaotamisest. Ühelgi töötajal pole tarbekaupu valmistavates ettevõtetes (näiteks jalatsivabrikutes) õigus võtta jalatseid enda tarbeks oma äranägemisel. Neid nad ostavad ikkagi raha eest. Selle tõttu kujuneb töömäära ja tarbimismäära põhjuslik seos järgmiselt: esiteks töö(kulu) — raha ja teiseks raha — tarbeesemed. Lühidalt: töö — tasu (rahas) — tarbeesemed ehk kvantitatiivse suhtena töömäär — tasumäär — tarbimismäär.[1]

Eespool toodud töömäära ja tarbimismäära põhjuslik seos ongi tekitanud vaidlusi töö järgi jaotamise majandusseaduse toime üle, samuti selle üle, kas töö järgi jaotamise seadus on sõltuv väärtusseadusest.

Viimastel aastatel, eriti pärast NLKP Keskkomitee 1965. aasta septembripleenumit, on hakatud kitsendavalt tõlgendama töö järgi jaotamise seadust. Viimase mõjusfääri tahetakse piirata. (Tegelikult on antud majandusseadusel oma mõjusfäär sõltumata sellest, kas me seda tunnetame või mitte.) Paljud majandusteadlased on heaks kiitnud niisuguse kontseptsiooni: «Töö hulga ja kvaliteedi järgi jaotamise majandusseadus ei määra palga taset. Selle taseme määravaks objektiivseks teguriks on tööjõu taastootmise kindlustamise vajadus.»[2] Tuleb välja, et töö järgi jaotamise majandusseadus mõjustab ainult töötasu diferentseerimist rahvamajanduses, tootmisharudes ja ettevõtetes. Kas pole selline kontseptsioon liiga kitsas?

Muidugi avaldab palga tasemele mõju tööjõu taastootmise seadus, sest keskmiselt kolm neljandikku oma vajadustest rahuldavad töötajad palga arvel. Peale selle oleneb palga tase töötulemustest, iga üksiku töötaja töö hulgast ja kvaliteedist, kõigi töötajate töö hulga ja kvaliteedi

[1] Siinkohal ei mõelda tootja ega teenistuja individuaalset tarbimismäära, vaid nende endi ja perekonna tarbimismäära, mis oleneb töömäärast.

[2] Проблемы экономики труда, изд: «Экономика». Москва, 1965 г., lk. 84.

kontsentratsioonist, mis peegeldub ettevõtte töö lõpptulemustes. Pole ju usutav, et kaasajal ei suuda töötaja oma tööga luua endale vajalikke elatusvahendeid. Töö peab olema nii korraldatud, et see vastab tootlike jõudude arengutasemele ja võimaldab tootjal luua nii enda kui ka oma perekonna ülalpidamiseks vajalikud vahendid, s. o. vajaliku produkti, samuti vahendid ühiskonna üldiste vajaduste rahuldamiseks, s. o. lisaprodukti.

Palga taseme määramisel ei saa lähtuda ainuüksi tööjõu taastootmise seadusest ega ka töö järgi jaotamise seadusest. Need seadused mõjutavad palga suuruse kujunemist üheskoos.

Mõnede majandusteadlaste arvates reguleerib väärtusseadus palga sõltuvust ettevõtte töö lõpptulemustest. «Jaotamisprotsessis ei kasutata väärtusseadust põhipalga, vaid selle täiendava osa — preemia kaudu,»[1] kirjutab V. Medvedev. Edasi püüab ta tõestada, et üht osa preemiast reguleerib töö järgi jaotamise seadus ja teist osa väärtusseadus. Kuid ta ei suuda kindlaks määrata, millist osa reguleerib üks ja millist osa teine seadus. Töö järgi jaotamist samastatakse väärtuse järgi jaotamisega ka teistes monograafiates ja artiklite kogumikes.[2] Koguni rõhutatakse, et sotsialistliku ühiskonna liige ei saa tasu vastavalt individuaalsele töö hulgale (s. o. kui palju ta antud ettevõttes kulutab tööd mingi toote valmistamiseks), vaid ühiskondlikult vajalikule töö hulgale (mis avaldub mingi toote valmistamisel keskmises töö intensiivsuses, keskmises kvalifikatsioonis ja keskmistes töötingimustes).[3] Ilmne on väärtusseaduse nihutamine esiplaanile. Töö järgi jaotamise seadus on justkui allutatud väärtusseadusele. Kujuneb omapärane kontseptsioon: põhipalka reguleerib töö järgi jaotamise seadus, preemiat (kui see makstakse välja materiaalse ergutamise fondist) aga reguleerib väärtusseadus. Jättes tähele panemata majanduslike kategooriate omavahelise sõltuvuse ja nende ühtsuse, on hakatud palgakorralduses eristama majandusseaduste mõjusfääre.

[1] В. А. Медведев, Закон стоимости и материальные стимулы социалистического производства. Москва, 1966, lk. 92.

[2] Vt. Закон стоимости в социалистическом обществе. Ярославское книжное издательство, 1957, lk. 115—116; П. Д. Тарасенко, П. П. Столяров, Д. Дмитренко, «Товарное производство, закон стоимости и деньги при социализме. Харьков, 1958, lk. 17.

[3] Vt. Закон стоимости и его роль при социализме. Москва, Госполитиздат, 1959, lk. 171—172.

Palga üht osa mõjustab üks seadus, teist osa teine seadus. Sellele alusele tuginev palgakorraldus ei saa vajalikul määral soodustada tootmist. Nii põhipalga kui ka preemia suurust mõjustavad vahetult nii töö järgi jaotamise seadus kui ka väärtusseadus.

Töömäära ja tarbimismäära põhjuslikku seost me küllaldaselt ei tunneta, kui me ei arvesta väärtusseadust. Ostetakse ju tarbeesemeid kui kaupu kindlate hindadega. Väärtusseadus ongi hindade seadus ning selle kaudu leiame töö järgi jaotamise seaduse ja väärtusseaduse vastastikuse sõltuvuse.

Töö järgi jaotamise majandusseadus ja väärtusseadus erinevad teineteisest nii oma olemuselt, funktsioonidelt kui ka mõjusfäärilt. Esimene väljendab ühtseid, liituvaid omandussuhteid, kuna teine väljendab ebavõrdseid eraldussuhteid. Selle tõttu on väärtusseadus eraomanduse tingimustes jaotamise aluseks. Kapitalismi tingimustes reguleerib vajaliku produkti suurust ja jaotamist tööjõu väärtuse seadus, kuna lisaväärtuse jaotamist reguleerib keskmise kasuminormi seadus. Tootmisvahendite ühiskondliku omanduse valitsemisel reguleerib vajaliku produkti jaotamist töö järgi jaotamise majandusseadus, millele omakorda avaldab mõju väärtusseadus.

Töö järgi ja väärtuse järgi jaotamise erinevus avaldub eelkõige selles, et esimesel juhul kasutatakse ühise mõõdupuuna tööd konkreetsetes tingimustes, teisel juhul aga väärtust, mis sõltub ühiskondlikult vajalikest töökulutustest. Tootmisettevõtted erinevad üksteisest looduslike, organisatsiooniliste ja tehniliste tingimuste poolest. Selle tõttu on sama tüüpi ettevõtete tööviljakus ja toodangu omahind vägagi erinevad. Võrdne töökulutus annab ebavõrdse toodangu. Selgelt ilmneb see põllumajanduses. Nii toodeti meie vabariigi kolhoosides 1965. aastal teravilja keskmiselt 248 kg ühe inimtööpäeva kohta, sovhoosides aga 260 kg, kartuleid vastavalt 352 ja 359, piima 86 ja 114 kg. Ka veiste ja sigade juurdekasv oli sovhoosides keskmiselt suurem kui kolhoosides. Ainuüksi väärtusseaduse arvestamisel oleks makstud töötajatele võrdse töö eest ebavõrdset tasu. Ülaltoodud näite puhul saaksid sovhoositöölised sama töö eest tublisti suuremat tasu kui kolhoosnikud. See oleks vastuolus töö järgi jaotamise majandusseadusega.

Töö järgi jaotamise seaduse järgi peavad töötajad saama võrdse töö eest võrdset tasu, sõltumata tööviljakuse

erinevusest, mis oleneb individuaalsetest iseärasustest ja seadmete tehnilisest tasemest. Seda peeti silmas juba siis, kui koostati Nõukogudemaa esimest tariifipõhimäärust. Tariifipõhimääruses, millele kirjutas alla V. I. Lenin, on öeldud: «Seadmete tehnilist taset, masinate kulumist, tooraine kvaliteeti ja muud tuleb arvesse võtta selleks, et töölisest mitteolenevad põhjused ei saaks tema palka mõjustada.»[1] Järelikult palga suurust võivad mõjustada töölistest olenevad põhjused. Väärtuse järgi jaotamisel avaldaksid töötajate palgale mõju ka nendest mitteolenevad põhjused. Selle tõttu oleksid palgavahed põhjendamatult suured. Kui tänu eelistatud tootmistingimustele toodetakse ühe ja sama töökulutusega ühes ettevõttes kolm korda rohkem kui teises ettevõttes, siis väärtuse järgi jaotamisel oleks eelistatud tootmistingimustega töötajate palk kolm korda suurem kui teises ettevõttes. Sama võiks öelda ettevõtte eri tsehhide kohta. Ühtedes tsehhides on töö mehhaniseeritud ja automatiseeritud, kuna teistes töötatakse käsitsi. Väärtuse järgi jaotamisel erineks nendes tsehhides palk sama töö eest tublisti. Võib-olla peakski see nii olema?

Palgavahed, mis väärtuse järgi jaotamisel kujunevad, võivad tekitada sotsialistlikus majanduses tõsiseid häireid. Häiritud oleks ka tööjõu paigutus. Ettevõtetes, kus makstakse kõrget palka ja kus objektiivsete tingimuste tõttu on kõrge tööviljakus, ületaks tööjõu pakkumine märgatavalt nõudmise. Nendesse ettevõtetesse koonduksid kõige kvalifitseeritumad ja distsiplineeritumad töötajad. Madalama tööviljakusega ettevõtted aga ei suudaks kuidagi hankida vajalikku tööjõudu. Sellistes ettevõtetes ületaks tööjõu nõudmine pakkumise. Tööjõu voolavus suureneks, mis omakorda ei võimaldaks tootmisvahendeid ja tööjõuressursse otstarbekalt kasutada.

Väärtuse järgi jaotamisel ei suudeta tagada tööviljakuse kiiremat kasvu palga kasvuga võrreldes. Seda aga võimaldab töö järgi jaotamise seadus. Selle seaduse järgi tuleb töönorme korrigeerida siis, kui tööviljakus tehnika progressi tulemusena tõuseb. Niisuguse korrigeerimise järel suureneb palk aeglasemalt kui tööviljakus ja kasvab ühiskonna puhastulu. Ühiskond suudab muuta seniseid proportsioone ning laiendada ja täiustada tootmist.

[1] СУ 1921 г., № 67, lk. 513.

Selgub, et tarbeesemete jaotamisest osavõtu määr, selle alusel kujunev tarbimismäär ei olene tootja loodud väärtusest, vaid töömäärast. Kuid mille kaudu väärtusseadus produktide jaotamisele ikkagi mõju avaldab?

Vastavalt tehtud tööle saavad töötajad tasu rahas. Selle eest ostavad nad mitmesuguseid kaupu kindlate hindadega ja hangivad vajalikke teenuseid. Palga ostujõud oleneb niisiis 1) rahasummast ja 2) tasuliste hüvede hindadest. Viimaste kujunemist mõjutab vahetult väärtusseadus. Hindade märgatav kõrvalekaldumine väärtusest mõjustab oluliselt tarbeesemete jaotamisest osavõtu määra.

Väärtusseaduse ignoreerimine võib elatusvahendite jaotamisel oluliselt rikkuda töömäära ja tasumäära proportsioone, sest töö järgi jaotamine eeldab alati ekvivalentset vahetust, võrdsel hulgal tööd sisaldavate produktide vahetamist. Et tarbekaupade hinnad on sageli põhjendamatud, siis ei saa paljud töötajad töötasu (palga) eest osta sellises koguses elatusvahendeid, milles sisalduv tööhulk on õiges proportsioonis nende poolt kulutatud tööga. Hindade kujunemise teaduslike aluste ignoreerimine ei võimalda töö järgi jaotamise majandusseadust palga diferentseerimisel vajalikul määral arvestada. Sellepärast peame sotsialistlike jaotussuhete reguleerimisel hindama väärtusseadust võrdselt teiste majandusseadustega.

Tootmist stimuleeriva palgakorralduse kujundamisel peame lähtuma töömäärast. On vaja eri töötajate töö hulk ja kvaliteet võrreldavaks teha. Aga kuidas?

Vaieldavaks on jäänud töö hulga ja kvaliteedi mõiste piiritlemine. Töö ja palga probleeme uurivad majandusteadlased on avaldanud sootuks erinevaid arvamusi.

Enamik majandusteadlasi mõistab «töö hulga» all ainult a e g a, mis on kulutatud toodangu valmistamiseks või tööülesannete täitmiseks. Kuid seda mõistetakse ka laiemalt. Näiteks M. Melnov kirjutab: «Töö kvantitatiivne külg, nagu tööaeg osades (tundides), oleneb ühelt poolt ühe või teise töötaja tööpäeva kestusest, teiselt poolt töö intensiivsusest. Kuid töö kvalitatiivne külg oleneb iga konkreetse töö liigi sisust ja omadustest, s. o. tööviljakusest, töötaja kvalifikatsioonist, töötingimustest jne...»[1] A. Aganbegjan ja V. Maier aga väidavad, et kvalifikat-

[1] М. А. Мельнов, Распределение по труду и заработная плата при социализме. Свердловск, 1960, lk. 9.

sioonile vastab töö kvaliteet ja töö intensiivsusele kvantiteet (ehk hulk).[1] Enam-vähem samal seisukohal on ka J. Kapustin, kes rõhutab, et tööaeg on töökulu hulga väline tunnus, kuna sisemiseks tunnuseks on tööpinge.[2]

Erinevad arvamused on selles küsimuses kujunenud ka sotsialismimaade majandusteadlastel.[3] Bulgaaria palgakorralduses mõistetakse töö kvaliteedi all töö keerukust. Poolas, Rumeenias ja Tšehhoslovakkias ei käsitleta töö kvaliteedina mitte ainult töö keerukust, vaid ka selle raskust ja töötaja vastutust. Ungaris ja Saksa DV-s aga lisatakse töö kvaliteedi eelmistele tunnustele veel töötingimused (normaalsed, tervistkahjustavad ja eriti kahjulikud). Nendes maades mõistetakse töö kvaliteedi all ühe või teise konkreetse töö kindlaid omadusi. Töö hulka mõõdetakse kulutatud tööaja kaudu.

Tööprotsessist lähtudes võimaldab töö hulka ja kvaliteeti piiritleda töö kaksikiseloom: abstraktne ja konkreetne töö. Töö hulk on abstraktse inimtöö kulutus mingis ajaühikus (tund, päev, kuu jne.). Töö kvaliteet on konkreetse inimtöö kulutus mingis kindlas vormis. Kvaliteet väljendub töö iseärasuste kompleksis.

Materiaalsete hüvede loomisel avaldub töö väga erinevas vormis — treiali, mehaaniku, tisleri, põllutöölise, traktoristi jt. tööna. Eri vormis esineva töö tegemisel saadakse väga erinevaid tarbimisväärtusi, mitmesuguseid elatusvahendeid, nagu masinaid, seadmeid, laudu, toole, kappe, teravilja jne. Töövormide mitmekesisus ja rohkus oleneb konkreetsest tööst. Konkreetne töö muudab toodetava eseme kasulikuks ühele või teisele ühiskonna liikmele, võimaldab rahuldada ühte või teist ühiskonna vajadust. Konkreetne töö loob tarbimisväärtuse ja selles suhtes «on tähtis ainult kaubas sisalduva töö kvaliteet»[4]. Ent kaubatootmises on vaja eri tarbimisväärtusi ka jaotada (vahetada).

---

[1] Vt. А. Г. Аганбегян, В. Ф. Майер, Заработная плата в СССР. М., 1959, lk. 61.

[2] Vt. Е. И. Капустин, Качество труда и заработная плата. Москва, 1964, lk. 34—35.

[3] Vt. В. П. Грузинов, Вопросы теории и практики совершенствования заработной платы в промышленности стран — членов СЭВ. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва, 1966.

[4] K. Marx, Kapital, I kd., Tallinn 1953, lk. 48.

Tarbimisväärtuste jaotamisel ei saa piirduda ainult töö kvaliteedi hindamisega. Peame arvesse võtma ka töö hulka. Selle abil saame teada, kui palju läheb ühiskonnal maksma mingi tarbimisväärtuse loomine, antud elatusvahendi valmistamine. Masinate, vaipade, teravilja jt. hüvede tootmisel kulutab inimene teatud hulga nii vaimset kui ka füüsilist energiat, abstraktset tööd. Viimane muudab eri hüvede tootmiseks kulutatud tööd võrreldavaks. Abstraktne töö loob väärtuse ja selle «suuruse suhtes on tähtis ainult töö kvantiteet, kusjuures töö peab juba olema taandatud inimtööle, mil ei ole mingit muud kvaliteeti».[1]

Selgub, et konkreetses töös avaldub töö kvaliteet ja abstraktses töös avaldub töö hulk. Nii nagu konkreetne ja abstraktne töö iseloomustavad töö kahte külge, mis ei saa lahus esineda, nii ei saa ka töö hulk ja kvaliteet lahus esineda. Töö ei esine kunagi ainult töö hulgana või töö kvaliteedina. Igasugune töö väljendub alati üheaegselt nii teatud hulgas kui ka teatud kvaliteedis. Teiste sõnadega, kindlas kvaliteedis töö hulk või mingis hulgas kindel töö kvaliteet. Teaduslikus uurimuses võime küll abstraheerida hulga kvaliteedist või vastupidi. Niisugusel korral uurime ainult töö üht külge, jätame aga silmapaari vahele, et sellel on alati ka vastaskülg.

Töö kvaliteedi kategooriat samastatakse mõnikord kas tööjõu kvaliteedi või toodangu kvaliteedi kategooriaga.[2] Seda kiputakse tegema eriti siis, kui tahetakse töö kvaliteeti hinnata või eri töötajate tööd võrrelda.

Mille poolest erineb töö kvaliteet tööjõu kvaliteedist? Eespool märkisime, et töö kvaliteet väljendub töö iseärasuste kompleksis. Kvaliteeti iseloomustavad antud töö tegemiseks aegade jooksul väljakujunenud tingimused, intensiivsus ja keerukus. Tööjõu kvaliteeti aga peegeldavad kvalifikatsioon ja individuaalsed omadused (talent, füüsiline vastupidavus jne.). Iga töö tegemine eeldab kindla ettevalmistusega tööjõudu: minimaalset kvalifikatsiooni, füüsilist vastupidavust, tegutsemise kiirust jne. Ent sama tööd võivad teha erineva kvalifikatsiooniga ja individuaalsete omadustega töötajad. Sealjuures pole väik-

[1] K. Marx, Kapital, I kd., Tallinn 1953, lk. 48.

[2] Vt. P. Селиверстов, О совершенствовании тарифной системы. Научная конференция. Общественные науки. Московский Экономическо-Статистический Институт, 1966, lk. 239.

sema ettevalmistusega töötajad suutelised tegema suuremat ettevalmistust nõudvat tööd, küll aga vastupidi. Tootmisprotsessis kujuneb töö kvaliteedi ja tööjõu kvaliteedi erinev vahekord. Kui töö kvaliteet vastab tööjõu kvaliteedile, siis tehakse tööd võimete kohaselt. Vastasel korral aga mitte.

Ettevõttes antakse igale töölisele kindel kategooria, mis iseloomustab teatud kvalifikatsiooniastet ja ka tööjõu individuaalseid omadusi. Töö kvaliteeti, selle sisu väljendab aga tööliik. Mida kõrgem liik, seda kvaliteetsem on töö, ja vastupidi. Siinkohal me ei käsitle töö kvaliteeti, mis kujuneb ühe ja sama töö tegemisel.

Ettevõttes ei saa kõik töölised teha oma kvalifikatsioonile vastavat tööd. Mõned peavad tegema ka madalama või kõrgema liigi tööd. Kujuneb välja järgmine tööliste kategooriate ja tööliikide vahekord:

1) kategooria on tööliigist madalam ($K < T_l$)
2) kategooria on tööliigiga võrdne ($K = T_l$)
3) kategooria on tööliigist kõrgem ($K > T_l$)

(K — kategooria, T_l — tööliik)

Niisugust vahekorda leiame igas ettevõttes. Näitena toome kolme Tartu linna tööstusettevõtte andmed (vt. tabel 1).

Tabel 1

Keskmine tööliik ja tööliste kategooria mõnedes Tartu linna tööstusettevõtetes

Ettevõte	Tööliste jagunemine	1961	1963	1965
Põllutöömasinate tehas «Võit»	Tükitöö	3,12	3,15	3,23
	Tükitöölised	3,00	3,00	3,20
	Ajatöölised[1]	4,00	4,10	4,30
Tartu Aparaaditehas	Tükitöö	2,61	2,63	2,59
	Tükitöölised	2,05	2,06	2,08
	Ajatöölised	2,92	2,94	2,96
Tartu Õlletehas	Tükitöö	3,00	3,00	4,00
	Tükitöölised	3,00	3,00	4,00
	Ajatöölised	4,00	4,00	4,00

[1] Keskmine ajatööliik langeb kokku ajatööliste keskmise kategooriaga.

Enamikus tööstusettevõtetes on tööliste kategooria kas madalam tööliigist või vastab sellele. Kõik oleneb ettevõtte töökorraldusest. Töölise kategooriat saab tõsta vaid siis, kui antud kategooriale vastavat tööd leidub. Kui ettevõttes on keskmine tööliik tööliste keskmisest kategooriast kõrgem, siis saab palka välja maksta plaanitud palgafondi piires. Vastasel korral makstakse palka üle plaani.

Selgub, et tööjõu kvalifikatsiooni (kvaliteedi) järgi jaotamisel võidakse sama töö eest erinevat palka maksta. Ühelt poolt — kui töötaja kategooria on tööliigist madalam, saab ta madalamat palka, kui seda tehtud töö ette näeb. (Töötaja kvalifikatsioon vastab töö keerukuse astmele, kuid talle pole veel antud vastavat kategooriat.) Teiselt poolt — kui töötaja kategooria on tööliigist kõrgem, saab ta põhjendamatult kõrget palka. Jääb üle kolmas võimalus, kus kategooria tööliigiga ühte langeb. Sel puhul langeb tööjõu kvaliteet kokku töö kvaliteediga. Paljudel juhtudel jääbki see võimalus ainult võimaluseks, sest ettevõtetes muutuvad töötingimused pidevalt. Tootmise mehhaniseerimine ja automatiseerimine muudab töö ühest küljest lihtsamaks, teisest küljest aga keerulisemaks, mistõttu ettevõttel on raske anda töölistele nende kvalifikatsiooni kohast tööd.

Täiesti erinevad on töö kvaliteedi ja toodangu kvaliteedi kategooriad. Toodangu kvaliteet väljendab tema tarbimisomadusi, seda, kuivõrd antud toode suudab ühiskonna tarbeid rahuldada. See sõltub väga paljudest teguritest — nii objektiivsetest (masinad, tooraine, tehnoloogia jne.) kui ka subjektiivsetest (juhtimine, planeerimine, töössesuhtumine, töötaja vastutipidavus jne.).

Toodangu kvaliteeti mõjustavad vahetult masinatöö täpsus ja kiirus, materjalide ja tooraine kvaliteet, tööfeziim ja tehnoloogia. Selle tõttu annab sama töö hulk ja kvaliteet toodangule hoopis erineva kvaliteedi. Kuid viimasele avaldab mõju ka töötaja ise. Halva töössesuhtumise tõttu annab kõrge kvalifikatsiooniga töötaja isegi heast materjalist halba toodangut. Seevastu võib sama tööliigi ulatuses loova töössesuhtumisega, kuid madala kvalifikatsiooniga töötaja anda head toodangut. Kõigil muudel võrdsetel tingimustel oleneb toodangu kvaliteet töössesuhtumisest, sellest, kuidas tegija oma tööst lugu peab. Niisiis peegeldab toodangu kvaliteet töö kvaliteeti

ja seda peame töötasustamisel arvestama. Objektiivsed tingimused, mis mõjustavad toodangu kvaliteeti, ei tohi mõjustada tasu suurust. Seevastu subjektiivsed tegurid, mis mõjustavad toodangu kvaliteeti, peavad mõjustama ka palka.

Jõuame järeldusele, et töö kvaliteet on kindlapiiriline majanduslik kategooria. Töö kvaliteet on konkreetne inimtöö kulutus, mis loob mingi ühiskonna vajadust rahuldava tarbimisväärtuse. Töö kvaliteedis kajastuvad töö iseärasused kompleksselt. Kuidas aga saame sellele anda kvantitatiivse hinnangu, teha erineva töö kvaliteedid võrreldavaks? Püüame sellele vastust leida.

2. Töö kvaliteedi hindamine hüvede jaotamisel

Töö kvaliteet avaldub konkreetse töö iseärasuste kompleksina. Ta eristab küll töid üksteisest ja võimaldab kindlaks määrata töödevahelisi seoseid, kuid ei võimalda muuta eri töid võrreldavaiks ega kinnitada, et kvaliteedilt on üks töö parem kui teine, et selle töö eest peab rohkem palka maksma kui teise töö eest. Ometi aga on töö kvaliteet töö hulga kõrval sotsialistliku jaotusviisi põhialuseid. Töö kvaliteedi hindamine on seni jäänud vaieldavaks mitte ainult teoreetikute, vaid ka praktikute hulgas.

Töö hulka mõõdetakse ajaga. Mõõtmise mastaabiks võib olla tund, päev, nädal, kuu, aasta. Mida väiksemate mõõtühikutega mastaap on, seda täpsemalt saab mõõta. Tavaliselt mõõdetakse töökulu tundides. Tööpäeva pikkus on eri rahvamajandusharudes, tööstusharudes, eri töötajate rühmadel küllaltki erinev, mistõttu seda ajaühikut ei saa kõikjal kasutada. Näiteks on teenistujatel töökulu mõõtühikuks kuu. Töö hulga mõõtmine ajaühikutes on kõigile arusaadav. Sel puhul aga ei tule arvesse tööpinge ega ka töötingimused ja töötulemused, mis on väga olulised tegurid. Selle tõttu ei saa jaotamisel ainult töö hulgaga piirduda. Vaja on teada ka töö kvaliteeti, seda, mil määral suudab antud töötaja töö (mingis ajaühikus) ühiskonna vajadusi rahuldada. Kuidas saaksime hinnata eri tööde kvaliteeti?

Töö kvaliteet väljendub konkreetses töös ja selle hindamisel peame arvestama töö iseärasusi kompleksselt. Sel-

line hindamine annab töö kvaliteedile laia tõlgenduse, mida hakati arvestama enne üldist palkade reguleerimist.[1] Töö kvaliteeti väljendavad iseärasused võime jagada 4 rühma: 1) intensiivsus, 2) tingimused, 3) keerukus ja 4) tähtsus.

Intensiivsus peab olema üks tööde eristamise aluseid. Võrdses ajavahemikus loob erineva intensiivsusega töö erineval hulgal toodangut. See on suurema töökulu tulemus. Et töö intensiivsuse tõus tähendab töökulu suurenemist ühes ja samas ajavahemikus, siis püütakse selle abil töö hulka iseloomustada.[2] Niisugune käsitus tekitab vaid segadust. Ühtesid töö iseärasusi (keerukus, raskus jt.) kasutame töö kvaliteedi hindamisel, teisi iseärasusi (intensiivsus) aga töö hulga hindamisel. Hoopis õigem oleks lähtuda tööajast. Seda mõõdetakse ajaga, «mille vältel töö kestab — tundidega, päevadega ja nii edasi. Et seda mõõtu oleks võimalik rakendada töö suhtes, on loomulikult vaja kõik töö liigid tagasi viia keskmisele ehk lihtsale tööle kui nende mõõtühikule»[3]. See aga ei tähenda, et võiksime ajaühikutes mõõta tööd, millel on ainult kindel intensiivsus. Arvesse tuleb võtta ka teisi töö iseärasusi. Marx rõhutab siinkohal vaid seda, et eraldi võetuna (lahus töö kvaliteedist) ei saa tööajaühikud olla töö mõõtühikuks.

Intensiivsuse astet mõõdame lihaste ja närvide energiakuluga mingis ajaühikus. Teiste tingimuste samaks jäämisel suureneb töö intensiivistamisel energiakulu. Energiakulu järgi saame otsustada, kas töö intensiivsus on väike, keskmine või suur. Töö on keskmise ehk normaalse intensiivsusega, kui töö tegemisel kulutatakse energiat nii palju, kui palju suudetakse korvata järgmise tööpäeva või vahetuse alguseks. «Igal maal valitseb teatud keskmine

---

[1] Vt. J. Väljataga, Sotsialistliku palgakorralduse põhimõtted, Eesti NSV Teaduste Akadeemia Toimetised, Ühiskonnateaduste seeria, nr. 1, 1962, lk. 219—221; В. Г. Лопаткин, Распределение по труду и стороны его осуществления. М., 1960, lk. 13; А. Г. Аганбегян, В. Ф. Майер, Заработная плата в СССР. М., 1959, lk. 9; В. Ф. Майер, Заработная плата в период перехода к коммунизму. М., 1963, lk. 58.

[2] Vt. М. А. Мельнов, Распределение по труду и заработная плата при социализме. Свердловск, 1960, lk. 8; А. Г. Аганбегян, В. Ф. Майер, Заработная плата в СССР. М., 1959, lk. 69.

[3] K. Marx ja F. Engels, Valitud teosed, I kd., Tallinn 1957, lk. 328.

töö intensiivsus; töö, mis selle keskmise intensiivsuseni ei küüni, kulutab antud kauba tootmiseks rohkem kui ühiskondlikult vajaliku tööaja ja ei kujuta endast sellepärast normaalse kvaliteediga tööd (meie sõrendus — *V. T.*).»[1] Tööd, mille pinge näeb ette normaalsest väiksemat energiakulu, nimetame väikese intensiivsusega tööks. Niisugusel tööl kulunud energia taastamiseks ei kasutata kogu töövälist aega. Tööjõu kasutamine on siis ebaotstarbekas ja ühiskonna arengus ei arvestata kõiki isikulisi tootmistingimusi.

Tööd, mis nõuab keskmisest suuremat energiakulu, nimetame suure intensiivsusega tööks. Sel puhul ei suudeta enam töövälise aja kestel kulunud energiat taastada. Tööiga lüheneb kiiremini kui eluiga. Selle tõttu tuleb suure intensiivsusega töö tegijatele anda pikem puhkus, millal taastub korvamata jäänud energia.

Selgub, et töö intensiivsus on esmane töö kvaliteedi tunnus, mis sõltub vahetult töötegija töövõimest, tema füüsilisest ja vaimsest vastupidavusest.

Töö hindamisel peame lähtuma tingimustest, milles tööd tehakse. Võime nad jagada kahte suurde rühma: looduslikud ja tehnilised. Looduslikud ehk esmased tingimused mõjustavad oluliselt töötulemusi põllumajanduses ja hankivas tööstuses. Töötingimused põhja- ja lõunarajoonides on täiesti erinevad. Karmides looduslikes tingimustes kulutatakse samas ajavahemikus energiat tublisti rohkem kui soodsates looduslikes tingimustes. Täiendav energiakulu annab tööle erilise kvaliteedi, mis nõuab ka erilist tööjõu kvaliteeti.

Töö iseärasused tulenevad ka sellest, kas töötatakse maa all või maa peal. Loodusvarade väljatoomine maa alt on seotud erilise riskiga. Sellised tingimused esitavad tööjõule erilised nõuded. Sama võib öelda ka suurtes kõrgustes töötamise kohta.

Töö erineb ka tehniliste tingimuste poolest. Mehhaniseeritud ja automatiseeritud tootmises on töö kergem. Tööline peab kulutama üheaegselt füüsilist ja vaimset energiat, peab eelnevalt koguma nõutaval hulgal teadmisi. Käsitsitöö korral on ülekaalus raske füüsiline töö. Ka tehnoloogia vajutab oma pitseri. Näiteks on põllumajanduses üheks mahukamaks ja raskeks tööks sõnnikuvedu. Varem tõsteti

[1] K. Marx, Kapital, I kd., Tallinn 1953, lk. 484.

sõnnikut hanguga vankrisse, viidi siis põllule ja hanguga laotati ka laiali. Nüüd teevad selle töö ära masinad.

Eriti ohtlik on tervistkahjustavates tingimustes töötada. Nii näiteks nõuab kuumas õhus, mürgistes aurudes töötamine suuremat tööjõukulu kui normaalsetes töötingimustes. Paljudel juhtudel on tööjõukulu 25—30% suurem. Täiendavat tööjõukulu võime kompenseerida, kuid oht haigestuda jääb püsima.

Raskendavaks tingimuseks on ka töötamine öösiti. Inimese organism on harjunud öö ja päeva vaheldumisega: päeval töötab, öösel puhkab. Öötöö tähendab töötamist uneajal. Organismi regulatsioon on häiritud. Muudel võrdsetel tingimustel kulub öösel töötades vaimset ja füüsilist energiat rohkem kui päeval. Seda ei saa kompenseerida ainult vaba päeva andmisega, vaid tuleb ette näha ka kõrgem palk.

Töö rütm ja vaheldus on küllaltki oluline tingimus. Seda aga ei taheta alati mõista. Nii näiteks on 5-päevasele töönädalale üleminek kaubanduses tekitanud ka rahulolematusi. Inimesed on harjunud ostma toitu siis, kui kõht tühjaks on läinud, rõivaid siis, kui senised on kulunud või ei taheta neid enam kanda. Inimesed on harjunud kaupluste lahtiolekuga iga päev, neile ei tule pähegi, et ka kaubandustöötajad tahavad nädalalõppu veeta. Seadusi ja määrusi ei tohi nii rakendada, et ühtede inimeste mugavused põhjustavad teistele inimestele ebamugavusi.

Ebaregulaarne töö (näiteks haiglates ööpäevased valved jt.) väärib senisest suuremat tähelepanu. Peame ebaregulaarset tööd piirama kõigil võimalikel juhtudel ja likvideerima need seal, kus looduslikud tegurid ööpäevast tööd ei tingi.

Töö intensiivsusest ja töötingimustest oleneb ka töö raskus. Tavaliselt mõeldakse viimase all intensiivsuse astet ning tervistkahjustavaid ja elule ohtlikke tingimusi. Töötamine suure pinge all ja ebanormaalsetes tingimustes on raske. Vaja on sellise töö tegijaid ergutada nii materiaalselt kui ka moraalselt. Olgu öeldud, et raske füüsiline töö ei saa kunagi muutuda inimese esmaseks vajaduseks.

Oluliseks töö kvaliteedi tunnuseks on tema *keerukus*. Keerukam töö suudab samas ajavahemikus luua mitmekülgsemate tarbimisomadustega produkti. Töö keerukuse astet väljendab lihtsa töö hulk. «*Lihtne keskmine töö*» ise muutub küll oma iseloomult mitmesugustes maa-

des ja mitmesugustel kultuuriepohhidel, kuid igas kindlas ühiskonnas on ta ometigi antud suurus.»[1] Lihtne (kõige vähem komplitseeritud) töö muutub tootlike jõudude arengu ja ühiskonna kultuuritaseme tõusu tõttu. Sotsialismi tootmisbaasi rajamisel oli meie maal lihtne töö hoopis teistsugune kui praegu, millal keskharidusega töölisi on paljudes ettevõtetes juba üle poole. Tootmise mehhaniseerimine ja automatiseerimine tõstab veelgi lihtsa töö keerukuse astet. Kuid ta jääb lähtealuseks, millega võrreldakse teiste tööde keerukust, nende komplitseeritust. «Komplitseeritud töö on ainult a s t e n d a t u d või pigemini k o r r u t a t u d lihtne töö, nii et väiksem hulk komplitseeritud tööd võrdub suurema hulga lihtsa tööga.»[2]

Töö keerukuse aste sõltub kõigepealt ülesande raskusest. Arvesse tuleb võtta konkreetseid looduslikke tingimusi, kasutatavat toorainet, materjale, võimalikke tööriistu ja vajalikku tööjõudu. Mida mitmekesisemad on tööülesande täitmise tingimused, seda komplitseeritum on töö. Tööülesannete keerukust saame piiritleda tööjõu ettevalmistuse ulatusega, sellega, milliseid teadmisi ja oskusi peab töötajal olema, et ta suudaks ülesanded lahendada. Näiteks kosmoselaevade ehitamiseks ja väljasaatmiseks ei piisa ühe, kuigi väljapaistva teadlase, konstruktori, spetsialisti teadmistest, vaja läheb suure kollektiivi teadmiste kogumit.

Töö keerukuse aste sõltub ka kasutatavate tööriistade omadustest. Iseenesest mõista ei tähenda see, et keerulisemad tööriistad eeldavad keerulisemat tööd. Näiteks isereguleerivate masinate käsitsemine on lihtne, nende masinate remont ja korrashoid on aga keeruline. Tavatsetakse öelda, et tootmise mehhaniseerimisel ja automatiseerimisel muutub tööline masina ripatsiks. See üldistus on vananenud, ei ole kooskõlas kaasaja teaduse ja tehnika arenguga. Teaduse ja tehnika progress saab olla kõikehaarav vaid siis, kui sellest võtavad osa töötajate hulgad. Keerulisemate masinate käsitsejad ei tohi olla nii-öelda nupule vajutajad, vaid eriteadlased, kes tunnevad masina konstruktsiooni ja töörežiimi. Mida keerulisem on masin, seda kvalifitseeritum peab olema käsitseja. Ajal, millal kvalifitseeritud kaadrit oli vähe, jäi tööliste erialane etteval-

[1] K. M a r x, Kapital, I kd., lk. 47.
[2] Sealsamas.

mistus tootmise tehnilisest tasemest maha. Tehnika revolutsiooni ajastul peab tööliste kvalifikatsioon vastama masinate keerukusele.

Selgub, et töö keerukuse aste oleneb lõppude lõpuks tööjõu ettevalmistusest, mis on vajalik antud töö õigeaegseks ja täpseks tegemiseks. Lihtsa töö taseme tõustes peab selle töö tegemiseks vajaliku tööjõu ettevalmistus ulatuslikumaks muutuma. Tööjõu taastootmise kulud suurenevad, mistõttu ka minimaalpalk peab kasvama.

Vaieldavaks töö kvaliteedi tunnuseks on tema tähtsus (kas ettevõtte tööprotsessis või rahvamajanduses tervikuna). Ühed peavad tarvilikuks töö tähtsust arvestada töö kvaliteedi hindamisel, teised aga mitte. Sotsialistlikus ühiskonnas hinnatakse igasugust ühiskonnale vajalikku tööd. Ometi aga on iga konkreetne töö kogu ühiskonna, rahvamajanduse arendamisel erisuguse tähtsusega. Näiteks aastakümme tagasi oli kergetööstuses peamiseks tooraineks naturaalne, esmane tooraine, mida saadi põllumajandusest. Praegu aga kasutatakse tarbekaupade valmistamiseks üha rohkem sünteetilist toorainet (kiudu, plastmasse). Keemiateaduse saavutuste rakendamine tootmises väärib erilist tähelepanu, sest sellest sõltub kogu ühiskondliku tootmise kiire areng. Tavaliselt on rasketööstuses, eriti masinaehituses tehtaval tööl suurem ühiskondlik tähtsus kui kergetööstuses. Ent tööstusharude rahvamajanduslik tähtsus muutub pidevalt.

Silmas tuleb pidada ka ühe või teise töö tähtsust ettevõttes. Kujuneb ju igas tehases välja kõige vastutusrikkam töölõik, kõige vastutusrikkam töö, millest oleneb kogu tehase töö lõpptulemus. Näiteks õmblustööstuses on väga vastutusrikas töö juurdelõikus. Siin peavad töötama kohusetundlikud ja suurte kogemustega inimesed. Nende kvalitatiivne töö on nägusate ja mugavate rõivaste õmblemise esmaseks eelduseks. Teraviljakasvatuses on väga tähtsaks tööks koristamine. Õige aja möödudes suur osa teraviljast variseb ja kogu eelnev töö muutub kasutuks. Töö kvaliteedi hindamisel tuleb töö tähtsust ettevõtte ulatuses senisest rohkem arvestada.

Töö tähtsusest tuleneb tegija vastutus. Ametikohta valides on inimene huvitatud töö vastutusrikkusest, sellest, missugusel määral sõltub tema tööst teiste kollektiivi liikmete töö. Võrdleme näiteks mingi tarbijate kooperatiivi kaubatundja ja transporditöölise tööd vastutuse seisu-

kohalt. Kaubatundja peab varustama kooperatiivi kaupadega, kuid mitte igasuguste, vaid niisuguste kaupadega, mida antud piirkonna elanikud vajavad. Rajoonikooperatiivide kaubatundjad sõidavad nädalas kord Tallinna kaupu tellima. Nad peavad fondide arvestust, vormistavad aastatellimused, sõlmivad lepinguid tööstusettevõtetega, koostavad akte puuduvate koguste kohta ja teevad muud nn. jooksvat tööd. Kõigele sellele lisaks on ette nähtud rahaline vastutus puudujääkide eest. Tihti ei suudetagi seda tööd 8 tunniga ära teha, vaid tuleb veel lisa võtta. Transporditööline teeb küll füüsiliselt raskemat tööd, kuid ta on vaba asjaajamisest ja tal pole sellist vastutust. Kui mõlemad saavad ühesugust palka, siis valib inimene väiksemat vastutust nõudva töö.

Töö tegija vastutust on võimatu absoluutse täpsusega kindlaks määrata, kuid vastutuse iseloomustavaid tunnuseid on võimalik piiritleda. Tegija vastutust iseloomustab tema tööst sõltuvate töötajate arv, ettevõtte tööprotsessi ulatus ja keerukus. Vastutusrikastele töödele paigutamine nõuab kandidaatide omaduste üksikasjalikku tundmaõppimist.

Käsitlesime konkreetse töö iseärasusi: intensiivsust, tingimusi, keerukust ja tähtsust. Nendes avaldub kompleksselt töö kvaliteet. Missugune võiks olla nende töö iseärasuste ühine alus, mille järgi saaksime otsustada antud töö kvaliteedi üle? Sellele annab vastuse tööjõu taastootmise protsessi käsitlus.

Tööjõu taastootmine on ühiskondliku taastootmisprotsessi koostisosa. Ta koosneb samadest taastootmise faasidest (staadiumidest) nagu ühiskondliku koguprodukti taastootmine: tootmisest, jaotamisest, vahetamisest ja tarbimisest (kasutamisest). Eri staadiumid pole isoleeritud ei ajas ega ruumis, vaid on omavahel läbi põimunud. Näiteks materiaalsete hüvede tootmisel ühelt poolt tarbitakse, kasutatakse tööjõudu, teiselt poolt aga tõstetakse kvalifikatsiooni, toodetakse tööjõudu.[1]

Enamiku autorite arvates puudub sotsialistlikus ühiskonnas tööjõu taastootmise protsessil kolmas faas, s. o. vahetamine, sest tööjõud pole kaup.[2] Selline käsitus äratab

[1] Vt. K. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 12, lk. 722.

[2] Vt. Н. Е. Егоров, Воспроизводство квалифицированной рабочей силы при социализме. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Киев, 1966.

kahtlust. Tööjõu vahetus ei väljendu ainult ostu ja müügina, vaid on ka otseses seoses taastootmissfääride, tootmisharude ja ettevõtetega. Järjekindlalt vahetatakse tööjõudu tootmissfääri ja mittetootmissfääri, põllumajanduse ja tööstuse, eri tööstusharude jne. vahel.

Võrreldes ühiskondliku koguprodukti taastootmise protsessi tööjõu taastootmise protsessiga, selgub, et koguprodukti taastootmise tsükkel algab tootmisega, tööjõu tootmise tsükkel aga tarbimisega. Selle tõttu saame tootmisprotsessis tehtavate kulutuste kaudu teada tööjõukulutused mingis ajavahemikus või mingi toodangu valmistamisel. Samuti saame teada tööjõukulutuste efektiivsuse, nende tasuvuse. Millest koosnevad tööjõu taastootmise kulud?

Esemeliselt koosnevad tööjõu taastootmise kulud vajalikest tarbekaupadest ja teenustest. Väärtuseliselt vastab nendele vajalike tarbekaupade ja teenuste hindade summa. Kui see on meil teada, siis saame kindlaks teha kogu loodud uue väärtuse. Lisaprodukti väärtus (lisaprodukti norm) ei ole meelevaldselt kindlaksmääratav, vaid lõppkokkuvõttes oleneb see tööjõu taastootmise kuludest. Sotsialistlikus ühiskonnas kasutatakse lisaprodukti tootmise laiendamiseks, mittetootmissfääris tehtavate tööjõukulutuste asendamiseks ja materiaalsete kulude katmiseks. Mittetootmissfääri töötajate tööjõu taastootmise kulud võimaldavad eelnevalt kindlaks määrata lisaprodukti normi. Nii jõuame järeldusele, et tööjõul on ka sotsialistlikus ühiskonnas taastootmise väärtus. Selles mõttes võime rääkida ka sotsialistlikus ühiskonnas tööjõu väärtusest, kuigi ta pole kaup. Niisugusele järeldusele on jõudnud ka Moskva Riikliku Ülikooli Majandusteaduskonna poliitilise ökonoomia kateedri probleemgrupp, kes uurib tööjõu sotsialistlikku taastootmist.[1] Kas selline järeldus on üldse loogiline ja kooskõlas sotsialismi tootmissuhetega?

Kaubatootmise tingimustes, sõltumata selle ühiskondlikust vormist, on loodud hüvedel teatud väärtus. Kaupade tootmisel kandub tootmisvahendite väärtus loodava produkti väärtusse, ja seda nii palju, kui palju seda nendel endil on (olenemata sellest, kas korraga või osade kaupa).

[1] Vt. Экономические проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров в современных условиях. Под ред. В. Н. Ягодкина. Изд. Московского Университета, 1967, lk. 20—21.

Millal aga kannavad tootmisvahendid oma väärtuse üle produktile? Tööprotsessis, kus tööjõud oma sihipärase tegevusega muudab kasutatud tootmisvahendid uuteks tootmis- ja elatusvahenditeks. Viimaste väärtuse suuruse kujunemisele avaldab otsest mõju ka tööjõud ise. Tootmisvahendid ilma inimtööta on surnud väärtus. Ainult inimtöö suudab elustada senistes tootmisvahendites peituvat väärtust ja sellele omalt poolt veel juurde lisada. Võtame näiteks jalatsipaari väärtuse.

Jalatsipaari väärtuse kindlakstegemiseks on kõigepealt vaja teada kulunud tootmisvahendite väärtust. Jalatsite valmistamiseks kasutatakse nahka, mida toodavad nahatööstuse töölised hangitud toornahkadest (neid omakorda toodavad põllutöölised ja karjakasvatajad); riiet, mida valmistavad kangrud; mitmesuguseid masinaid ja seadmeid, mida valmistavad treialid, freesijad, lukksepad jt. masinaehitustöölised; paljusid muid materjale, mida hangivad väga erineva kutsealaga töötajad. Jalatsite tsvikkija, freesija, kloppija jt. töö on väärtust loov töö, s. o. väärtuse allikas. Nende töö ei erine sugugi karjakasvataja, masinaehitaja jt. tööst, mis on realiseerunud jalatsite tootmise vahendites. Et need eri vormis tehtud tööd on võrreldavad rahas, siis saame välja arvutada jalatsipaari tootmise vahendite väärtuse. Kuid sellega ei piirdu produkti väärtuse kujunemine ka sotsialistlikus kaubatootmises.

Sotsialistlikus ettevõttes ringlevad eraldatud vahendid nii, et esialgne avansseeritud fondide väärtus ühe ringkäigu kestel suureneb. Seda võime väljendada järgmiselt.[1]

$$R - K \ldots T \ldots K' - R'$$
$$\quad\;\; | \qquad\qquad\quad |$$
$$\quad Pf - Tj - _\!\!\rfloor,$$

kus:

R — raha, K — kaup, T — tootmine, Pf — palgafond, Tj — tööjõud.

Ringkäigu esimeses faasis (R — K . . .) kulutatakse osa raha v a j a l i k e t o o t m i s v a h e n d i t e ostmiseks, teine osa eraldatakse p a l g a f o n d i k s, mille eest värvatakse tööjõudu. Tootmisvahendite väärtus tootmisprotsessis ei muutu, küll aga suureneb hüvede tootmisel tööjõu väärtus. Eitades tööjõu väärtust, me eitame ka uut loodud

[1] Vt. С. Ленская, О кругообороте социалистических производственных фондов. «Вопросы экономики» № 3, 1966, lk. 45—50.

väärtust. Nagu lisaprodukti väärtuse, nii ka vajaliku produkti väärtuse loob ikkagi tööprotsessis rakendatud tööjõud. Sellel on spetsiifiline tarbimisväärtus, mis võimaldab tööjõul olla väärtuse allikaks, veel enam — olla oma väärtusest suurema väärtuse allikaks.

Selline tööjõu spetsiifiline omadus säilib kogu kaubatootmise perioodil, olenemata kaubatootmise ühiskondlikust vormist. Olgu rõhutatud, et «tööjõu igapäevased ülalpidamiskulud ja selle igapäevane kulutus on täiesti kaks erinevat suurust»[1]. Kaubatootmises moodustab esimene vahetusväärtuse, teine aga tarbimisväärtuse.

Kui ei tunnustata tööjõu väärtust, siis püütakse töökulutusi väljendada palga abil. Esitame niisuguse kontseptsiooni: «Tööjõud ei ole sotsialistlikus ühiskonnas kaup ja tal ei ole väärtust, mistõttu töökulutused väljenduvad rahaliselt palgas. Kõik töö hulga ja kvaliteedi erinevused ilmnevad palgas ja viimase kaudu peegelduvad loodud produkti omahinnas.»[2] Nii see ei ole. «Gotha programmi kriitikas» toonitab Marx: «Palk ei ole see, mis ta näib olevat, nimelt töö väärtus või hind, vaid ainult tööjõu väärtuse või hinna maskeeritud vorm.»[3] Palga abil ei saa kauba väärtust kindlaks määrata. Selleks peame tahestahtmata lähtuma tööjõu taastootmise kuludest ehk tööjõu väärtusest. See on objektiivne suurus, mida sotsialistlikus ühiskonnas on võimalik üha täpsemalt kindlaks määrata.

Tööjõu väärtuse kaudu saame kindlaks määrata ka kaadri ettevalmistamise kulutuste efektiivsust. See on hariduse andmise, kvalifikatsiooni tõstmise kursuste jt. kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulude efektiivsuse kindlaksmääramise üks võimalusi. Saame välja arvutada produkti väärtuse juurdekasvu, mis on saadud kvalifikatsiooni tõstmise tulemusena. Võrreldes kaadri ettevalmistamise kulutusi loodud produkti väärtusega, saame kindlaks teha kaadri ettevalmistamise kulutuste tasuvuse tähtaja: kui kiiresti nimetatud kulud end ära tasuvad.

Tunnustades tööjõu väärtuse kategooriat sotsialistlikus ühiskonnas, teevad paljud traditsioonilise järelduse: sel juhul peab esinema ka tööjõu ost ja müük, tööjõud peab olema kaup. Niisugune järeldus tuleneb kapitalistlikust

[1] K. Marx, Kapital, I kd., Tallinn 1953, lk. 172.

[2] Е. Капустин, Качество труда и заработная плата. М., 1964, lk. 33.

[3] K. Marx, Gotha programmi kriitika, Tallinn 1957, lk. 20.

kaubatootmisest. Uurides tööjõu ekspluateerimise astet, jõudis Marx järeldusele, et tööjõu väärtus pole seotud ainult kapitalistliku tootmisviisiga. Ta kirjutas: «Kui ta (tööline — *V. T.*) ei töötaks kapitalistile, vaid iseenesele, iseseisvalt, siis peaks ta muudel võrdsetel tingimustel töötama nagu ennegi keskmiselt sellesama murdosa päevast, et toota oma tööjõu väärtus ja seega omandada enda alalhoiuks ehk pidevaks taastootmiseks vajalikud elatusvahendid.»[1] Tööjõul on sotsialistlikus ühiskonnas mittekaubaline väärtus. Kas sotsialismi tingimustes saab tööjõud üldse kaubana esineda?

Tööjõu kui kauba kategooria kujunes välja üheaegselt kapitalistlike tootmissuhetega. Tööjõud muutub kaubaks siis, kui inimene käsutab vabalt oma tööjõudu ja ta on sunnitud seda müüma, et saada elatusvahendeid, sest tal puuduvad tootmisvahendid. Nendest tingimustest on säilinud kindlasti esimene. Sotsialistlikus ühiskonnas võib inimene vabalt oma tööjõudu käsutada. Vaidlus aga puhkeb teise tunnuse ümber.

Sotsialismi tingimustes kuuluvad põhilised tootmisvahendid ühiskonnale. Valitsevaks on sotsialistlik riiklik ja kooperatiivne omandus. Töötajate vahel on kujunenud võrdsed suhted. Võrdsus avaldub selles, et iga ühiskonnaliige on tootmisvahendite ühisomanik. (Ükski sotsialistliku ühiskonna liige eraldi pole tootmisvahendite omanik.) Niisugustes ühiskondlikes suhetes on tööjõu omanik üheaegselt tootmisvahendite omanik, mistõttu tööjõu ostu ja müüki ei saa olla.

Vaatamata sellele, et sotsialismi tingimustes kuuluvad põhilised tootmisvahendid ühiskonnale, ei saa iga ühiskonnaliige tootmisvahendeid oma suva järgi käsutada. Tootmisvahendite ja tööjõu rakendamist kontrollib riik isemajandavate ettevõtete vahendusel. Töötajad hakkavad tootmisvahendeid kasutama alles pärast tööalaste suhete tekkimist ettevõtete ja asutustega. Seal kontrollitakse töötajate võimeid ja nõutakse töötajatelt võimetekohast töötamist ning heaperemehelikku suhtumist tootmisvahenditesse. Sel pinnal kujuneb arvamus, nagu esineks tööjõu ost ja müük töötaja ning ettevõtte vahel. Kui nii, kes siis müüb ja ostab tööjõudu?

Sotsialistlikus ühiskonnas erineb ettevõtte direktori sotsiaalne seisund põhimõtteliselt kapitalisti seisundist. Kapi-

[1] K. Marx, Kapital, I kd., lk. 191.

talist on nii tootmisvahendite kui ka ettevõttes valmistatud toodangu eraomanik, mitte aga eraettevõttesse paigutatud kapitali ühisomanik, nimelt eraomanik, kes tootmist organiseerib, produkte jaotab ja saadud tulu oma äranägemisel kasutab. Sotsialistliku ettevõtte direktor pole keegi muu kui sotsialistliku riigi esindaja, kes organiseerib tootmist kindlaksmääratud juhendite alusel. Direktoriteks valitakse töötajate hulgast vastavate eelduste ja võimetega inimesed. Usalduse kuritarvitamisel lastakse direktor töölt lahti ja tema asemel hakkab tööle keegi teine. Mille poolest erineb direktor töölistest, teistest töötajatest? Ainult töökoha suhtes, mille ta on oma võimete tõttu saanud. Kehtib ju sotsialistlikus ühiskonnas võimetekohase töötamise põhimõte. Selgub, et direktori kui riigi voliniku ja töötaja vahel ei saa olla tööjõu ostu ja müüki. Aga võib-olla leiab see aset riigi ja töötaja vahel?

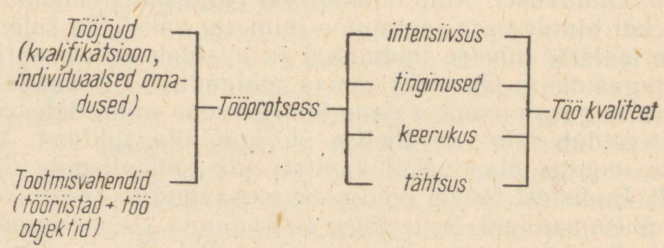
Selline käsitlus oleks loogiline ja kõigile arusaadav siis, kui me omandisuhte all mõistaksime ainult omamist (*resp.* kuuluvust). Kuid omandil on palju laiem sotsiaalne sisu kui ainult vara jaotamine inimeste vahel. Ta tuleneb materiaalsete hüvede tootmisest ja avaldab sellele aktiivset tagasimõju. Omandit ei saa majanduslikult vaadelda asjade kogusummana, asjade kuuluvusena inimestele, vaid see avaldub inimestevahelise ühiskondliku suhtena. Viimane muutus üleminekul kapitalismilt sotsialismile täielikult. Endistest tööjõu müüjatest on saanud tootmisvahendite ühisomanikud. Selle tõttu on kadunud ka ühe inimese ekspluateerimine teise inimese poolt. Pole õige öelda, et sotsialistlik riik ostab töötaja tööjõudu.

Sotsialistlikus ühiskonnas pole üks või teine töötaja antud ettevõttesse kinnistatud, vaid nad valivad ise endale töökoha. Kui see valik soodustab tööjõu otstarbekamat kasutamist, selle võimetekohast rakendamist, siis töötaja tegutseb kui tootmisvahendite ühisomanik, kes taotleb ühiskonna vajaduste täielikumat rahuldamist. On ka niisuguseid inimesi, kes «müüvad» oma tööjõudu, otsides paremaid äraelamise võimalusi. Meie vabariigis vahetab praegu oma töökohta iga viies tööstustööline.[1] See ei tähenda, et viie aasta jooksul kõik töölised oma töökohta vahetavad, vaid ikkagi ainult $^1/_5$ töölistest. Ilmekas on niisugune tööjõu voolavus suvekuudel: paljud linna tööstus-

[1] Vt. J. Fominõh, E. Parijõgi, TTO ja tootmise efektiivsus. Tallinn 1967, lk. 7.

ettevõtete töölised lahkuvad töölt ning pakuvad end juhutöölistena sovhoosidele ja kolhoosidele kõrgema tasu eest. Kujuneb välja tööjõu stiihiline, plaanipäratu kasutamine rahvamajanduses. See pidurdab ühiskondliku tootmise arengut. Seepärast tuleb tööjõu voolavusse suhtuda vajaliku tähelepanuga. Jõuame järeldusele, et sotsialistlikus ühiskonnas on tööjõul väärtus. See on eri liiki väärtus, mis ei väljenda ostu ja müügi suhteid. Ta iseloomustab tööjõu taastootmise ühiskondlikult vajalikke kulusid. Selle tõttu ei saa väärtusseadus olla ka tööjõu taastootmise protsessi reguleerija. Tööjõu taastootmise kulude kindlaksmääramine võimaldab teada saada uue väärtuse suurust, välja arvutada lisaprodukti normi ja teaduslikult mõjutada rahvamajanduslikke proportsioone.

Konkreetse inimtöö iseärasuste kompleksi analüüs võimaldab töö kvaliteedile anda kvantitatiivse karakteristika. Töö kvaliteeti mõjustavate tegurite kohta võime esitada järgmise skeemi.



Joonis 1. Töö kvaliteedi kujunemine.

Töö kvaliteedi neli põhitunnust — intensiivsus, tingimused, keerukus ja tähtsus — olenevad lõppkokkuvõttes tööjõu kvalifikatsioonist ja individuaalsetest omadustest. Iga esitatud tunnuse diferentseerimisel (näiteks väike, keskmine, suur intensiivsus) lähtume tööjõu ettevalmistamisest ja kulutamisest. Antud töö keerukust ei saa mõõta tööga, vaid selle tegemiseks ühiskondlikult vajaliku tööjõuga, selle minimaalse ettevalmistusajaga, mida nõuab antud keerukusega töö. Selle tõttu peegeldab töötaja kvalifikatsioon kõige ulatuslikumalt töö kvaliteeti. Ta on töö kvaliteedi esmane näitaja. Töö iseärasused on töö kvaliteedi sekundaarsed näitajad. Töö järgi jaotamisel peaksime arvestama nii töö esmast kui ka sekundaarseid

näitajaid, mis sunniks tootmise juhtijaid kasutama tööjõudu otstarbekalt ja mõistlikult. Üleminekul kommunismile viiakse üha järjekindlamalt ellu võimetekohase töötamise põhimõtet ja töö kvaliteeti hakkab täpsemalt väljendama esmane tunnus — töötaja kvalifikatsioon.

Töö kvaliteeti arvestatakse tööliste töö tasustamisel tariifisüsteemis ja insener-tehniliste töötajate ning teenistujate töö tasustamisel ametipalkade skeemides. Nende õigest koostamisest sõltuvad põhjendatud töötasumäärad.

Tööliste töö kvaliteedi hindamine ja materiaalne stimuleerimine

Tööliste töö kvaliteedi hindamisel ja stimuleerimisel etendab olulist osa tariifisüsteem. Selle moodustavad 1) tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmikud, 2) tariifivõrgud ja 3) tariifi-palgamäärad. Töö tasustamisel on nimetatud koostisosad üksteisest sõltuvad. Tariifisüsteem võrdleb eri töid nende peamiste tunnuste — intensiivsuse, tingimuste, keerukuse ja tähtsuse järgi. Samuti nähakse tariifisüsteemis ette tasumäärad töö erineva kvaliteedi eest. Tariifisüsteemis nii-öelda avalduvad töö erinevused väärtuselistes ühikutes ehk rahas. Selle tõttu peegeldub tariifisüsteemis töömäära ja tasumäära põhjuslik seos, olles töö järgi jaotamise peamine eeldus. Tariifisüsteem on õiguslik kategooria, mis peegeldab töö järgi jaotamise seadust ja selle seost teiste majandusseadustega.

Tariifisüsteemis asetleidev tööde võrdlemine vastab tegelikkusele sedavõrd, kuivõrd on suudetud arvestada konkreetse töö iseärasusi. Vastavalt nende iseärasuste muutumisele tuleb täiustada ka tariifisüsteemi. See eeldab rohke materjali kogumist ja üldistamist. Töö maht on niivõrd ulatuslik, et kehtestatakse uued tariifitingimused pikemateks perioodideks. Näiteks praegu kehtivad aastail 1957—1962 kehtestatud tariifitingimused. Käesoleva viisaastaku teisel poolel (1968—1970) nähakse ette järjekordne üldine palkade reguleerimine. Sellega tehti algust 1. jaanuaril 1968, millal hakkas kehtima kõrgem minimaalne palgamäär.

Teoorias ja praktikas otsitakse võimalusi tariifisüsteemi koostamise lihtsustamiseks, et tööde võrdlemine vastaks täpsemalt tegelikkusele. Viimastel aastatel on mõned autorid hakanud kahtlema, kas on vaja tariifisüsteemi

koostamisel kõiki töö iseärasusi arvestada.[1] Arvatakse, et tariifisüsteem peaks peegeldama vaid töö keerukust. Sellised töö iseärasused nagu kasulikkus, ohtlikkus, ebamugavus, ühiskondlik tähtsus jt. ei tohiks mõjutada tariifisüsteemi koostamist. Nendest erinevustest tulenevaid tööjõukulutusi peab korvama spetsiaalne kompensatsioonide ja soodustuste fond. See moodustatakse lisaks tariifipalgafondile. Kompensatsioonid peavad kõigile töölistele (olenemata nende kvalifikatsioonist) olema ühesugused.[2] Tariifisüsteemi täiustumises peaksid kajastuma ainult töö keerukusega seotud muutused.

See on küll huvipakkuv, kuid viib töö kvaliteedi kitsendavale tõlgendamisele. Tahtmatult taandame töö kvaliteedi töö keerukusele. Seda ei tohi aga teha. Töö kvaliteeti väljendab konkreetne töö oma iseärasustega kompleksselt. Tariifisüsteemi koostamist peab lihtsustama, kuid nii, et selle tulemusena suudaksime töö kõiki iseärasusi täpsemalt arvestada.

1. Tööde redutseerimine ning tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike lihtsustamine

Tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmikud iseloomustavad ettevõttes või tootmisharus tehtavaid töid, mistõttu nad on tööliste kvalifikatsiooni ja nende poolt tehtavate tööde võrdlushinde määramise aluseks. Neist lähtutakse töölisele kvalifikatsiooni määramisel, temale ühe või teise kategooria andmisel. Mida täpsemalt tariifiteatmik töö iseärasusi kajastab, seda õigema hinnangu suudab ta töö kvaliteedile anda. Majanduslikult põhjendatud tariifiteatmike koostamine sõltub tööde redutseerimisest ehk keerulise töö taandamisest lihtsale tööle.

Marx selgitas, kuidas kapitalistlikus tootmises tööd redutseeruvad stiihiliselt, nii-öelda kaubatootjate seljataga. Vahetusprotsessis saavad keerulise töö produktid võrdse-

[1] Vt. Р. Селиверстов, О совершенствовании тарифной системы. Научная конференция. Общественные науки. Москва 1965, lk. 245—246.

[2] Vt. Р. Селиверстов, viidatud teos, lk. 246; Е. Л. Маневич, Актуальные вопросы теории и организации заработной платы в СССР. Проблемы политической экономии социализма. Москва, 1959, lk. 192; М. А. Мельнов, Распределение по труду и заработная плата при социализме. Свердловск, 1960, lk. 20.

teks lihtsa töö produktidega. Kuigi tööd redutseeruvad stiihiliselt, on sellel protsessil siiski omad objektiivsed seaduspärasused.

Lihtsa ja keerulise töö ühiseks tunnuseks on nendes peituv inimtööjõu kulutus. Põllutöölise, karjakasvataja ja jalatsitegija töö on just oma kvalitatiivse erinevuse tõttu teravilja, naha ja jalatsite tarbimisväärtuse kujunemise elemendiks. Kuid teravilja, naha ja jalatsite väärtuste substantsiks on nad vaid sedavõrd, kuivõrd abstraheerutakse nende kvalitatiivsetest erinevustest, ja sedavõrd, kuivõrd neil on üks ja seesama kvaliteet, inimtöö kvaliteet.[1] Selgub, et tööde redutseerimise objektiivseks aluseks on töökulud ja tööjõu taastootmise kulud.

Tavaliselt rõhutatakse, et palka makstakse töölisele tööliigi järgi, mitte aga tema tegeliku kvalifikatsiooni järgi, mitte töölise potentsiaalsete võimete, vaid tema töö järgi. Kuid mis ikkagi on tööliigi määramise aluseks? Näiteks jalatsitööstuses kuulub talla- või kontsaõmbluse lõike freesimine spetsiaalsel freesmasinal viiendasse liiki (kehtiva tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmiku järgi). Töölisele, kes suudab seda tööd kvaliteetselt teha ja kes oskab masinat lahti võtta ning rikkeid kõrvaldada, antakse viies kategooria, s. o. küllaltki kõrge kvalifikatsiooniaste. Mis on siis seose — tööliik — töölise kategooria — kujunemise esmaseks aluseks: kas töö või selle tegija tööjõu ettevalmistuse aeg?

Tööjõu ettevalmistuse ulatusest sõltub töö komplitseerituse aste. Aluseks on antud töö tegemiseks ühiskondlikult vajalikud minimaalsed inimese füüsilised ja vaimsed võimed. Öeldakse, et inimene on looduse osa, väljaspool loodust ei saa ta eksisteerida. Selleks et inimene võiks loodusega suhelda, võiks teda tundma õppida ja temalt vajalikke elatusvahendeid hankida, peab tal olema vajalikul hulgal teadmisi ja kogemusi, ta peab olema vastavalt ette valmistatud. Antud töö tegemiseks vajaliku tööjõu ettevalmistuse kulud sõltuvad töö keerukusest ja tööjõu individuaalsetest omadustest (talendist, kehaehitusest, organismist). On võimalik määrata keerulise töö ja lihtsa töö suhe tööjõu taastootmise kulude alusel. Mida keerulisem on töö, seda suuremad on tööjõu ettevalmistuse kulud, seda rohkem ta sisaldab lihtsat tööd.

---

[1] Vt. K. Marx, Kapital, I kd., lk. 47—48.

Igasugune keeruline töö eeldab tööjõu erialast ettevalmistust. Vaieldav on aga tööjõu ühiskondlikult vajaliku ettevalmistuse kulude suurus. Tavaliselt ei lange antud tööjõu ettevalmistuse kulud kokku töö tegemiseks vajalike kulutustega, esimesed on teistest suuremad. Kui nii, siis millistest elementidest koosneb kvalifitseeritud tööjõu taastootmine, missugused tehtavatest kulutustest on ühiskonnale vajalikud, missugused aga mitte? Toome järgmise näite. NSV Liidu Teaduste Akadeemia Töö Uurimise Instituut analüüsis 3284 töölise ettevalmistusaega. Väljavõttelise vaatluse andmed toome ära tabelis 2.

Tabel 2

Tööliste ettevalmistusaja sõltuvus kvalifikatsiooni tõusust[1]

Tariifi järk	Ettevalmistamise üldperiood		Erialase töö staaž	
	aasta	I järk = 100	aasta	I järk = 100
I	6,9	100	0,3	100
II	8,6	112	1,4	467
III	10,7	155	3,6	1200
IV	13,9	201	6,8	2267
V	17,0	246	9,9	3300
VI	19,0	275	11,6	3867

Võime tähele panna, et erialase töö staaž pikeneb esimesest kuni kuuenda kategooriani 14 korda kiiremini kui ettevalmistamise üldperiood. Kui kahele esimesele töö keerukuse astmele vastavat tööjõudu on võimalik ette valmistada üldhariduse andmise teel, nii-öelda silmaringi laiendamise kaudu, siis keerukama töö tegemisel hakkab suuremat mõju avaldama erialase töö staaž. Töö organiseerimisel tuleb seda üldistust arvestada.

Selgub, et igale töö keerukuse astmele vastab kindel ettevalmistusaeg, ettevalmistuskulude suurus. Eespool toodud tabeli andmete kohaselt kasvavad tööjõu ettevalmistuse kulud seoses kõrgema kvalifikatsiooniastme saamisega. Teiste sõnadega, töö tegemine muutub üha kulukamaks. On isegi koostatud valemid tööjõukulutuste arvutamiseks vastavalt töö keerukusele. Esitame ühe kasu-

[1] «Вопросы экономики» nr. 7, 1964, lk. 27.

tusel oleva valemi[1], kus ettevalmistuskulud on toodud aastates.

$$T_1 = \frac{Tü + Ts + Tt - Tb}{Tp} + K,$$

kus:

T_1 — tööjõu taastootmise indeks
Tü — vajalik üldharidus
Ts — spetsiaalne ettevalmistus kas eriõppeasutustes või vahetult tootmises
Tt — tootmisalaste kogemuste ja vilumuste omandamiseks kuluv aeg
Tb — esimese liigi (baasi) töö tegemiseks vajalik üld- ja eriharidus
Tp — ajavahemik kvalifikatsiooni saamise momendist kuni pensionile minekuni
K — kvalifikatsiooni tõstmise materiaalse stimuleerimise koefitsient.

Toome näite selle kohta, kui palju on 4. kategooria töölise tööjõu ettevalmistuse kulud suuremad kulutustest 1. kategooria töölisele: Tü — 8; Ts — 3; Tt — 5; Tb — 6; Tp — 35 (60—25) (60-aastasena läheb pensionile ja 25-aastasena saab 4. kategooria); K — 0,20 (koefitsiendi määramisel lähtutakse tööjõu bilansist, tööjõu pakkumise ja nõudmise vahekorrast, sellest, kuivõrd on vaja antud kvalifikatsiooniga töölisi ette valmistada). Saame järgmise vastuse.

$$\frac{8 + 3 + 5 - 6}{35} + 0{,}20 = 0{,}29 + 0{,}20 = 0{,}49.$$

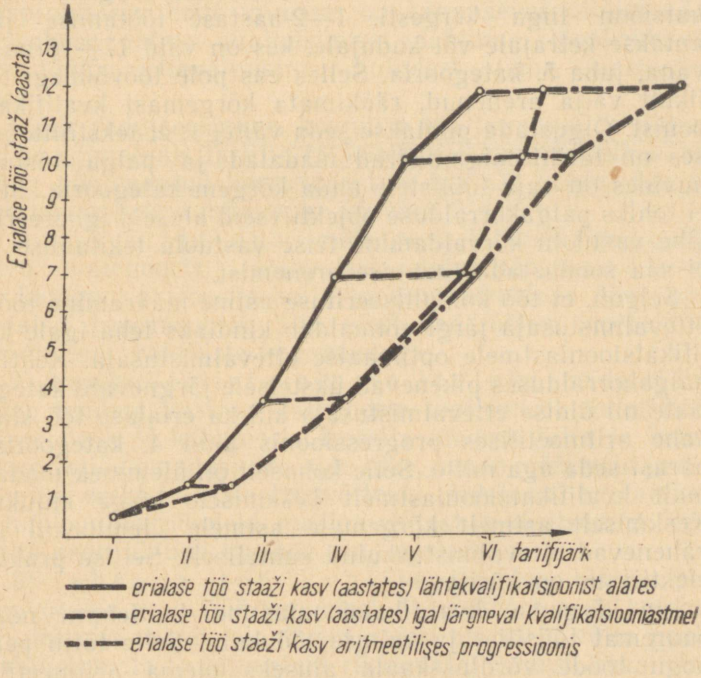
Valemi järgi on 4. kategooria töölise tööjõu taastootmise kulud 1,29 korda suuremad 1. kategooria (baasi) töölise tööjõu taastootmise kuludest. Et stimuleerida 4. kategooria tööliste ettevalmistamist, lisame juurde veel ergutuskoefitsiendi 0,20. Nii peaks 4. kategooria töölise palk olema 1,49 korda suurem 1. kategooria töölise palgast.

Kasutatud valem eeldab suurel hulgal lähteandmeid. Vajalikuks üldhariduseks on kohustuslik algharidus. Praegu on selleks ette nähtud 8 klassi. Spetsiaalse ettevalmistuse ja tootmiskogemuste omandamise aeg on eri töölistel tublisti erinev. Näiteks 3. kategooria lukkseppadel

[1] Vt. Е. И. Капустин, Качество труда и заработная плата. Москва, 1964, lk. 126.

(antud kategooria andmise momendil) on 4-, 6-, 8- või 10—11-klassiline haridus. Nad on osa võtnud kursustest, käinud kutsekoolis või tehnikumis. Milline erialane ettevalmistus on optimaalne? Nähtavasti kutsekool, mis peaks andma kvalifitseeritud töö tegemiseks nõutava erihariduse.

Kogemused aga sõltuvad erialase töö staažist. Selle kasv vastavalt kvalifikatsiooniastme tõusule on ebaproportsionaalne (vt. joonis 2.).



Joon. 2. Erialase töö staaži kasv vastavalt kvalifikatsiooni tõusule.[1]

Väljavõttelise vaatluse andmete järgi suureneb teise ja esimese, kolmanda ja teise, neljanda ja kolmanda kategooria erialase töö staaži vahe aritmeetilises progressioonis, kuna viienda ja neljanda ning kuuenda ja viienda kategooria erialase töö staaži vahe mitte. Joonise 2 näite kohaselt kulub kõrgema kvalifikatsiooni saamiseks

[1] «Вопросы экономики» nr. 7, 1964, lk. 27.

7,4 + 11,6 = 19,0 aastat. Kui ta alustab õppimist 7 aastaselt, siis 6. kategooria saamisel on ta 26 aastat vana. Kui iga järgneva kõrgema ja eelneva kategooria erialase töö staaži vahe kasvab aritmeetilises progressioonis, siis oleks tööline 6. kategooria saamisel 31 aastat vana.

Võrdlusena märgime, et ketraja või kuduja peab 5. kategooria saamiseks lõpetama 8-klassilise kooli, tegema läbi pooleaastase erialase õppuse ja töötama 1—2 aastat erialal — selleks kulub kokku 9,5—10,5 aastat.[1] Nähtavasti antakse tekstiilitööstuses töölistele kõrgem kvalifikatsioon liiga kergesti. 1—2-aastase töötamise järel antakse ketrajale või kudujale, kes on vaid 17—18 aastat vana, juba 5. kategooria. Selles eas pole töövõimegi täielikult välja arenenud, rääkimata kõrgemast kvalifikatsioonist. Õigustada püütakse seda väitega, et tekstiilitööstuses on tariifi-palgamäärad madalad ja palga tõstmise huvides on vaja töölistele anda kõrgem kategooria. Siiski ei tohiks palgakorralduse objektiivseid aluseid ignoreerida. Ühe vastuolu kõrvaldamine teise vastuolu tekitamise teel ei saa soodustada tootmise arenemist.

Selgub, et töö komplitseerituse astme määramine tööjõu ettevalmistusaja järgi võimaldab kindlaks teha igale kvalifikatsiooniastmele optimaalse ettevalmistusaja. Kehtivas palgakorralduses pikenevad üksteisele järgnevate kategooriate nii üldise ettevalmistusaja kui ka erialase töö staaži vahe aritmeetilises progressioonis kuni 4. kategooriani, pärast seda aga mitte. Selle kohaselt on üleminek madalamalt kvalifikatsiooniastmelt keskmisele kõige kulukam. Keskmiselt astmelt kõrgemale astmele üleminekul aga vähenevad ettevalmistuskulud suhteliselt. Sellise praktika efektiivsus on küsitav.

Iga kõrgema kvalifikatsiooniastme taotlemine nõuab suuremat füüsilise ja vaimse töö kulu. Selle tõttu peaks kogu tööde võrdlusskaala aluseks olema aritmeetiline progressioon, valides sobiva progressiooni vahe — sellise, mis tagab tööliste materiaalse huvi kvalifikatsiooni tõstmise vastu.

Tööde redutseerimisel kasutatakse ka analüütilist meetodit.[2] Sel puhul arvestatakse tehnoloogiat, tehnika

[1] Э. А. Лутохина, Оплата труда инженерно-технических работников. Москва, 1966, lk. 82.

[2] Vt. Е. И. Капустин, Качество труда и заработная плата. Москва, 1964, lk. 141.

arengutaset ja tootmise organiseerimist ettevõttes. Tööoperatsioonid liigendatakse lihtsateks töövõteteks, mille alusel määratakse kindlaks keerukuse aste. Võetakse arvesse täidetavate operatsioonide ulatus ja tähtsus ettevõtte tootmisprotsessis. Peale selle avaldab tööle mõju ühtede ja samade töövõtete kordumine, sagedus mingis ajavahemikus (näiteks vahetuses). See on oluline tegur, mis määrab ära tüdimuse ülempiiri, aja, mille möödudes töölisel hakkab nõrgenema huvi tehtava töö vastu. Senist analüüsi täiendab veel töölise iseseisvus ja vastutus tootmisprotsessis. Eriti viimane on tänapäeval oluline. Töö keerukuse astme analüüsimisel lähtume lõppkokkuvõttes tööjõu ettevalmistuse kuludest, tema taastootmisest.

Tööde redutseerimine, keerulise töö taandamine lihtsale tööle võimaldab tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmikus ette näha põhjendatud keerukusastme iga töö kohta. Iga töö keerukuse astme määratlus koosneb 3 osast:

1) t ö ö k i r j e l d u s, mida peab tööline tegema vastava kategooria taotlemisel. Jalatsitööstuses freesib V kategooria freesija talla ja kontsaõmbluse lõike spetsiaalsel freesmasinal. Siin seostuvad töölise teoreetilised teadmised praktiliste kogemustega;

2) t e o r e e t i l i s t e a l u s t e l o e t e l u, mida tööline peab teadma vastava kategooria taotlemisel. Jalatsitööstuses peab V kategooria freesija teadma talla ja kontsa materjalide omadusi, freeside liike, nende mõõtmeid ja teritamise eeskirju, freesimisvõtteid, täidetava operatsiooni tehnoloogilisi nõudeid, masina ehitust ja käsitsemist. Peale selle peab tööline tundma ohutustehnikat;

3) t e h t a v a t ö ö k v a l i t e e t, mida tööline peab saavutama proovitöö tegemisel. Jalatsitööstuse V kategooria freesija oskab jalanõusid pressi alt välja võtta pealist kahjustamata ja kinnisteid rikkumata. Samuti oskab freesija vastavaid masinaid lahti võtta, masinarikkeid kõrvaldada, masinat kokku panna ja töökorda seada.

Et keerulised tööd taandatakse lihtsale tööle, siis teatud kindla kategooria tööline peab tundma (nii teoreetiliselt kui ka praktiliselt) kõiki madalama liigi töid. See väldib tööliste ebaõiget tarifitseerimist, töölisele ei saa anda kõrgemat kategooriat enne, kui ta oskab teha kõiki madalama liigi töid. Sel puhul võivad kvalifitseeritud töölised vajaduse korral noori välja õpetada.

Tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmikud ei ole püsivad — vastupidi, nad muutuvad kiiresti ja vananevad. Seda tingib teaduse ja tehnika väga kiire progress, mis muudab ja täiustab tehnoloogiat. Aga samuti tõuseb tööliste kvalifikatsioon, nende üldhariduslik tase ja paraneb erialane ettevalmistus. Seepärast peame tariifiteatmikke pidevalt täiustama ja unifitseerima.

Kuni 1957. aastani koostas iga ministeerium ja valitsus oma tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmiku talle alluva tööstusharu tööde kohta eraldi. See põhjustas suuri erinevusi ühe ja sama keerukusega tööde hindamisel eri tööstusharudes. Palkade reguleerimise esimesel etapil (aastail 1957—1960) koostati kaht liiki teatmikke: tööstusharude ja üldiste elukutsete järgi. See mõnevõrra lihtsustas tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike koostamist ning võimaldas täpsemalt määrata tööde keerukuse astet eri tööstusharudes ja ettevõtetes. Nimetatud aastatel kinnitati 250 teatmikku, mis sisaldasid üle 18 000 kutseala.[1] Ulatuslik kutsealade loetelu oli tingitud eelkõige sellest, et samal kutsealal kujunesid eri tööstusharudes väga erinevad töötingimused. Samuti ei suudetud eri kutsealadele (arvestades eri tingimusi) usaldusväärset võrdlusalust leida. Tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike ühtlustamine jätkub.

Ühtse tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmiku (ÜTKT) koostamisest võtab osa üle 100 uurimisinstituudi ja normatiivide uurimise jaam. Suurem osa tööst on juba tehtud.

ÜTKT projekt kogu rahvamajanduse kohta koosneb 161 osast.[2] Selle koostamisel jälgiti järgmisi põhimõtteid.

Erinevalt kehtivatest tariifiteatmikest ei ole ÜTKT koostatud tootmisharude tunnuste, vaid töö- ja tootmise liikide järgi. Tööde ja kutsealade kvalitatiivne iseloomustus ei sõltu enam tootmisharust ega ettevõttest, kus seda tööd tehakse.

Tööde redutseerimisel kasutatakse ühtset, analüütilist meetodit. Tööprotsessi ja töövahendite, sealhulgas tööriistade keerukust arvestatakse kompleksselt.

Kvalifikatsiooniastme määramise metoodika koosneb

[1] «Социалистический труд» nr. 3, 1967, lk. 51.

[2] М. Медведев, Важный рычаг государственного регулирования заработной платы. «Социалистический труд» nr. 3, 1967, lk. 52.

neljast hindamise funktsioonist ja ühest tootmisprotsessi tegurist:[1]

1) arvestuste funktsioon — kõigi arvestuste tegemine enne tööle asumist ja tööprotsessis;

2) töökoha või töö ettevalmistamise funktsioon — tööjoonistega tutvumine, tööriistade, mõõteriistade, detailide kontroll jne.;

3) töö tegemise funktsioon — sihipärane töötamine, millega luuakse produkt, ja kontroll tööprotsessi üle;

4) seadmestiku juhtimise funktsioon — töölise erialane ettevalmistus, mis on vajalik tööpinkide, seadmete jne. juhtimiseks ja hooldamiseks;

5) usaldatuse (vastutuse) tegur — garantii, mille annab tööline tööprotsessi häireteta kulgemiseks, võimaldab toote valmistada nõutavas kvaliteedis, samuti nii, et see ei ohusta töölise enda ega teiste elu.

Ülalesitatud funktsioone ja tegurit hinnatakse pallides. Keerukuse alusel jagatakse tööd 4 rühma: väga lihtsad, lihtsad, keskmised ja keerulised.[2] Töö keerukuse hindamise tabelid on juba koostatud masinaehituse, naftatöötlemise, metallurgia, tekstiili-, õmblus-, jalatsi- ja toiduainete tööstuse ettevõtetele. Töö sellel alal jätkub.

ÜTKT projekti kõik osad on koostatud ühtse skeemi järgi. Ta koosneb üldisest määrustikust, tööde kvalifikatsioonilisest iseloomustusest, tööliste kutsealade tähestikulisest loendist, muutuvate kutsealade nimestikust. Kuid ei suudeta anda kõigi tööliikide täielikku nimestikku. Et tagada tööde ühtne tarifitseerimine, on antud sama liiki tootmisharudele ja ettevõtetele tööde tüüpnimestik. Selle järgi tarifitseeritakse kõiki uusi töid, mis kujunevad tööprotsessis.

ÜTKT üks oluline erinevus seisneb selles, et tööliigi keerukuse astme määramisel ei arvestata töötingimuste kõrvalekaldumist normaalsetest. Kui sooritatava töö tingimused on normaalsetest raskemad, siis ei tõsteta tariifijärku, vaid rakendatakse kõrgemaid tariifi-palgamäärasid.

[1] Vt. А. Г. Веселов, Основы аналитического метода определения разряда сложности работ в промышленности и строительстве. Москва, 1958, lk. 11.

[2] Vt. Е. И. Капустин, Качество труда и заработная плата. Москва, 1964, lk. 193—198.

Mõnede tööstusharude (rasketööstuse harude) teatmikes arvestatakse tariifijärgu määramisel ka töötingimusi.

Uue ÜTKT koostamisel täpsustatakse (unifitseeritakse) tööliste kutsealade loendit. Uues loendis on 6000 (senise 18 000 asemel) kutseala, s. o. 3 korda vähem. Edaspidi väheneb veelgi kutsealade arv, sest eri tööstusharudes töötingimused mõnevõrra ühtlustuvad. Koostatava teatmiku üksikute osade projektid saadetakse ettevõtetesse kontrollimiseks, kas tööde kirjeldused ja võrdlused vastavad tegelikkusele. Ettevõtetes kontrollimisel olnud ÜTKT projekti 100 osast (teatmik koosneb 161 osast) tunnistati ainult 15 rahuldavaks. Ülejäänud suunati uurimisinstituutidele tagasi täiendamiseks.

2. Tariifivõrgud — tööde võrdlusskaalad

Tariifisüsteemi teiseks põhiliseks koostisosaks on t a r i i f i v õ r g u d, mis määrab kindlaks vahekorra töö tasustamisel kvalifikatsiooni järgi. Tariifivõrkude kasutamise efektiivsus sõltub aga täiesti teatmike kvaliteedist, kus on toodud tööde võrdlushinded ja tööliikide keerukuse astmed. Kui võrdlushinded on põhjendatud, siis on tariifivõrgu alusel võimalik tasu maksta vastavalt töö kvaliteedile.

Tariifivõrke iseloomustavad p i i r s u h e (diapasoon), t a r i i f i k o e f i t s i e n t i d e s u h t e l i n e k a s v ja t a r i i f i j ä r k u d e a r v. Tariifivõrgu koostisosi täiendatakse vastavalt töö iseloomu ja -tingimuste muutustele. Tariifijärkude arv ja tariifikoefitsiendid olenevad eelkõige tariifivõrgu piirsuhtest (s. o. esimese ja kõrgema järgu palgamäärade suhtest). Enne üldist palkade reguleerimist (1958. a.) kehtis NSV Liidu tööstuses ligi 2000 tariifivõrku ja esimesele tariifijärgule vastas mitu tuhat erinevat tariifi-palgamäära. Nendel tariifivõrkudel oli 6—14 järku ja piirsuhe 1:2—1:4. Palkade reguleerimisel vähenes piirsuhe ja järkude arv. Siiski on võrkude piirsuhted ja järkude arv eri tööstusharudes tublisti erinevad (tabel 3).

Kergetööstuse harudes on tariifivõrkude piirsuhe ja järkude arv väiksem kui rasketööstuse harudes. See vastab antud tööstusharude töö iseärasustele. Rasketööstuse hankivates tööstusharudes on töö raskem ning töö- ja elamistingimused halvemad. Kivisõe tootmisel, mustas metallur-

Tabel 3

Tariifivõrkude piirsuhted ja järkude arv mõnedes tööstusharudes enne 1. jaanuari 1968[1]

Tööstusharu	Järkude arv	Piirsuhe	1. järgu suhe toiduainete tööstuse 1. järguga	Kõrgema järgu suhe toiduainete tööstuse kõrgema järguga	Kõrgema järgu suhe toiduainete tööstuse 1. järguga
Söetööstus	8	3,75	1,33	2,78	5,0
Must metallurgia .	10	3,2	1,11	1,97	3,5
Masinaehitus . . .	6	2,0	1,24	1,38	2,5
Keemiatööstus . .	7	2,3	1,11	1,41	2,5
Tekstiilitööstus . .	6	1,8	1,12	1,12	2,0
Toiduainete tööstus	6	1,8	1,0	1,0	1,0

gias jt. hankiva tööstuse harudes tuleb töötada vähemasustatud piirkondades, kus kliima on karm ja puuduvad normaalsed elamistingimused. Maapõuevarade üha laialdasem kasutuselevõtmine muudab hankiva tööstuse tööliste elutingimused järjest halvemaks, sest maapõuevarasid avastatakse vähemasustatud ja kaugemates piirkondades. Näiteks idarajoonides on tööjõudu vähe. 1. jaanuaril 1968 oli NSV Liidus keskmine rahvatihedus 10,6 inimest km^2. Sealhulgas aga Ida-Siberis 1,0, Kaug-Idas 1,4, Krasnojarski krais 1,2, Jakuutia ANSV-s 0,2. Nimetatud rajoonides leidub rikkalikult maapõuevarasid, mille kasutuselevõtmine oleneb tööjõust. Rasked kliima- ja elamistingimused soodustavad nendes piirkondades väga ulatuslikku tööjõu voolavust. Aastail 1956—1960 suunati Siberisse üle 700 000 inimese (töölised koos perekonnaliikmetega).[2] Kuid sealt lahkus veelgi rohkem inimesi. Praegu on see ebakõla mõnevõrra vähenenud. Niisuguses olukorras peame palkade diferentseerimisel rohkem arvestama tööjõu pakkumise ja nõudmise vahekorda.

Hoopis kõrgemat palka makstakse hankiva tööstuse harudes komplitseerituma töö eest. Kui esimesele tariifijärgule vastav palgamäär on söetööstuses $^1/_3$ võrra suurem toiduainete tööstuse esimesele järgule vastavast

[1] «Вопросы экономики» nr. 7, 1964, lk. 21.
[2] «Вопросы экономики» nr. 6, 1964, lk. 113.

palgamäärast, siis kõrgema järgu palgamäär on ligi 3 korda suurem toiduainete tööstuse kõrgema järgu palgamäärast ja 5 korda suurem esimese järgu palgamäärast. Selline diferentseerimine on muidugi tingitud eelkõige raskematest töötingimustest söetööstuses. Rasketel töödel kulutab inimene 2—4 korda rohkem tööjõudu kui kergetel töödel.[1] Tööjõukulutused on vaja korvata palga vahendusel. Peale selle on vaja töötasu diferentseerimise abil luua täiendav stiimul tööjõu suunamiseks nendesse tööstusharudesse ja ettevõtetesse, kus tööjõu järele on suur nõudmine.

Viimasel ajal ongi hakatud palga maksmisel rohkem arvestama tööjõu pakkumise ja nõudmise vahekorda. Seda peetakse eriti silmas hooajatööde puhul, et neid teha õigel ajal. Paljud vabariigi kolhoosid värbavad suvel suurematest linnadest tööjõudu heinateoks, kartulivõtmiseks, linakitkumiseks jt. hooajatöödeks ja maksavad tublisti kõrgemat tasu kui kolhoosnikutele. Väljalt heina hangujatele makstakse 12—13 rubla päevas, lakka tõstjatele üle 13 rubla, lakas vastuvõtjatele 7 rubla päevas.[2] Selles näites ületab makstav tasu tariifitasu 2—3-kordselt.

Teaduse ja tehnika progress kutsuvad esile üha suuremaid vaidlusi tööprotsessi muutuste üle. Tootmise kompleksne mehhaniseerimine ja automatiseerimine kõikides tööstusharudes kaotab järk-järgult olulised erinevused eri tööstusharudes ja eri tööde tegemisel. Raske füüsiline käsitsitöö peab asenduma masinatööga. Tervistkahjustavad töötingimused kõrvaldatakse. Töölised hakkavad omandama naaberkutsealasid ja nende kvalifikatsiooni erinevused vähenevad. Aastate möödudes kaovad ettevõttes kehtiva tariifivõrgu esimestele järkudele vastavad tööd. Asemele tulevad uued tööliigid, mis on senistest kõrgema kvalifikatsiooniga töödest komplitseeritumad. Nende eeldatavate muutuste põhjal tehakse järeldus, et tuleb järjest vähendada tariifivõrgu piirsuhet, lähendada madalamat palka kõrgemale. Kas muutused on võtnud juba sellise ulatuse, et nad senist tariifivõrku mõjustavad?

Tabeli 4 andmetel pole tööde komplitseerituse aste Nõukogude Liidu tööstuses kolme aasta (1962—1965) kestel oluliselt muutunud. 1962. aastal tasustati töölisi kõige

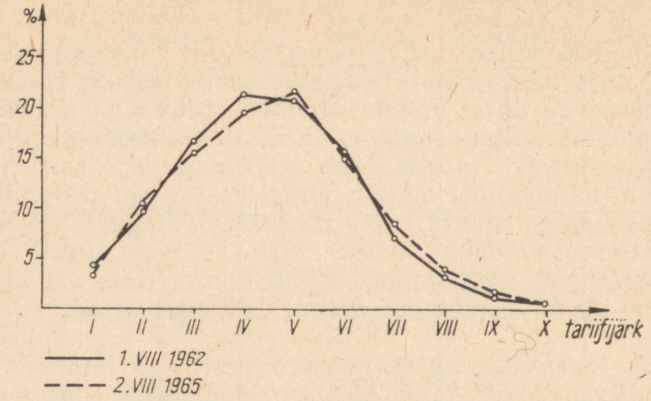
[1] «Вопросы экономики» nr. 7, 1964, lk. 23.
[2] Vt. «Edasi», 1. augustil 1967.

Tabel 4

Tööliste jagunemine NSV Liidu tööstuses tariifijärkude järgi (%)[1]

Aasta	Tariifijärkude arv	Tööliste osatähtsus, keda tasustatakse antud tariifivõrgu järgi	Kokku töölisi	Tariifijärgud										Keskmine tariifijärk
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.VIII 1962	6	72	100	14,3	23,4	29,1	19,7	10,3	3,2	—	—	—	—	3,0
	7	7	100	1,8	9,3	21,7	29,7	24,9	10,4	2,2	—	—	—	4,1
	8	10	100	0,5	4,5	11,2	22,9	24,4	26,0	8,2	2,3	—	—	4,9
	10	2	100	0,2	1,9	4,3	11,8	24,2	23,0	17,6	10,8	4,9	1,3	5,9
	väljas-pool võrku	9	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2.VIII 1965	6	72	100	12,4	22,4	29,5	20,8	11,4	3,5	—	—	—	—	3,1
	7	11	100	2,0	12,4	16,8	28,5	29,3	9,0	2,0	—	—	—	4,1
	8	6	100	0,7	5,3	12,4	19,2	22,1	22,8	13,5	4,0	—	—	5,0
	10	1	100	0,1	1,4	3,4	9,7	23,5	24,7	18,9	11,5	5,4	1,4	6,1
	väljas-pool võrku	10	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

[1] «Вестник статистики» nr. 3, 1966, lk. 92.



Joonis 3. Tööliste jagunemine tariifijärkude järgi NSV Liidu tööstuses 1962. ja 1965. aastal (%).

rohkem 4. ning 1965. aastal 5. liigi töö järgi. Selline nihe viitab vaid töö komplitseeritumaks muutumisele. Toome selle kohta joonise 3.

Pärast 1. jaanuari 1968 reguleeriti kehtivaid tariifivõrke nii, et kahele esimesele järgule määrati ühesugused tariifimäärad. Lihtsamate tööde tegemiseks ettenähtud tasud võrdsustati. See üldistus kehtib ka NSV Liidu ehitustööstuse kohta. Lihtsamate tööde komplitseerituse astmed langevad kokku. Samal ajal tekivad omakorda uued, komplitseeritumad tööd. See ei toimu forsseeritult. Veel praegu tegeleb iga teine tööline käsitsitööga. Selle asendamine masinatööga on reaalne alles pikema perioodi jooksul.

---

[1] «Вестник статистики» nr. 3, 1966, lk. 92. Märgime, et Ukraina NSV tööstuses kulutati 1964. aastal 700 miljonit inimpäeva. Sellest ligi 70 milj. inimpäeva ehk 10% 1. liigi tööd, 116 milj. inimpäeva ehk 16,6% 2. liigi tööd, 153 milj. inimpäeva ehk 21,9% 3. liigi tööd, 127 milj. inimpäeva ehk 17,4% 4. liigi tööd, 98 milj. inimpäeva ehk 14% 5. liigi tööd, 70 milj. inimpäeva ehk 10% 6. liigi tööd, 22 milj. inimpäeva ehk 3,1% 7. liigi tööd, 7,3 milj. inimpäeva ehk 1% 8. liigi tööd, 1,3 milj. inimpäeva ehk 0,2% 9. liigi tööd ja ligi 1 milj. inimpäeva ehk 0,1% 10. liigi tööd. Ülejäänud oli tariifivõrgu väline töö. (М. Б. Буян, К вопросу об уменьшении различий в труде и его оплате. Автореферат диссертации на соискания ученой степени кандидата экономических наук. Киев, 1966, lk. 7.)

Teaduse ja tehnika revolutsiooni ajastul muutub töö üha komplitseeritumaks ja tõuseb keskmine töö keerukuse aste. Teiste sõnadega, töö kvalitatiivne külg avaldab üha suuremat mõju töötulemustele, mistõttu töö kvaliteedi õige hüvitamine soodustab rohkem tootmise arengut.

Kui kogu tööstuses jagunevad tööd kõigi tariifijärkude vahel, siis ettevõtetes mitte. Näiteks Tartu Valu- ja Mehaanikatehases, kus kehtib 6-järguline tariifivõrk, ulatus 1967. aasta algul 1. kategooria tükitööliste osatähtsus üle $^1/_3$. Valutöid tarifitseeritakse kas 2. või 3. liigi järgi. Ka teistes Tartu linna tööstusettevõtetes on lihtsamate tööde osatähtsus küllaltki suur, mistõttu tööliste kvalifikatsiooni tõstmise võimalused on üsna piiratud.

Otseselt avaldavad töö kvaliteedi tõstmisele mõju tariifikoefitsiendid, mis seavad palga kasvu sõltuvusse kvalifikatsiooniastme tõusust. Millest olenevad siis tariifikoefitsiendid ja missugused nendest avaldavad kõige rohkem mõju kvalifikatsiooni tõstmisele? Toome näitena tariifivõrgud, mis kehtisid enne 1. jaanuari 1968.

Tabel 5

Tariifivõrgud, mis kehtisid 1967. aastal masina-, nafta- ja gaasitööstuses ning õmblustööstuses[1]

Masina-, nafta- ja gaasitööstus			Õmblustööstus		
Tariifijärk	Tariifikoefitsient	Tariifikoefitsientide suhteline kasv (%)	Tariifijärk	Tariifikoefitsient	Tariifikoefitsientide suhteline kasv (%)
1	1,0	0,0	1	1,0	0,0
2	1,13	13,0	2	1,11	11,0
3	1,29	14,1	3	1,25	12,7
4	1,48	14,7	4	1,41	12,8
5	1,72	16,2	5	1,59	12,8
6	2,00	16,3	6	1,80	13,2

[1] О сроках завершения перевода на семи и шести часовой рабочий день и упорядочения заработной платы рабочих и служащих во всех отраслях народного хозяйства СССР. Центральный Комитет КПСС, Совет Министров СССР и Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов. Постановление от 19 сентября 1959 г. № 1120, lk. 11, 17.

Kindlaksmääratud piirsuhte puhul olenevad tariifikoefitsiendid järkude arvust. Mida väiksem on järkude arv, seda suuremad on järguvahed. Ent viimaseid ei saa kindlaks määrata meelevaldselt, vaid tuleb lähtuda tööjõu taastootmise kuludest, neist kulutustest, mis on ühiskondlikult vajalikud kvalifikatsiooni tõstmiseks ühe astme võrra. On ju teada, et kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulud on tunduvalt suuremad lihtsa tööjõu taastootmise kuludest. Kvalifitseerituma töö tegemisel tehakse suuremaid tööjõukulutusi, mis tuleb korvata. Kui seda ei tehta, siis pidurdub taastootmisprotsess ja on häiritud kogu ühiskonna areng. Ei ole ju mõeldav tootlike jõudude lakkamatu areng, kui isikulised tootmistingimused vajalikul määral ei täiustu. Vaidluse aga tekitavad kvalifitseeritud tööjõu taastootmise täiendavate kulutuste korvamise allikad.

Sotsialistlikus ühiskonnas korvatakse kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulud töötajate individuaalse töötasu ja ühiskonna ühiste tarbimisfondidega. Arvutused kinnitavad, et ühe kõrgema haridusega inimese ettevalmistamine ühiskondlike tarbimisfondide arvel läheb riigile maksma umbes 5800—6000 rubla.* Sellele peame lisama veel kulutused, mis korvatakse palgaga. Kõrgemates õppeasutustes saab stipendiumi keskmiselt $^3/_4$ üliõpilastest, kuna $^1/_4$ üliõpilastest peab igapäevaseid vajadusi rahuldama vanemate, sugulaste jt. töötajate palgast. Elatustaseme tõusu tõttu ei võimalda üliõpilastele makstav stipendium enam nende igapäevaseid vajadusi normaalselt rahuldada. Nad peavad saama vanematelt lisasissetulekut rõivaste, jalatsite jne. ostmiseks. Kui lisada üliõpilaste ülalpidamise kulutuste hulka veel keskmiselt 30 rubla kuus, mille nad saaksid vanematelt ja teistelt toetajatelt, siis kulub individuaalsest tarbimisfondist umbes 1800—2000 rubla ühe spetsialisti ettevalmistamiseks kõrgemas koolis. Seega läheb ühe spetsialisti ettevalmistamine kõrgemates koolides ühiskonnale maksma keskmiselt 7600—8000 rubla. Ent sellega ei saa veel piirduda.

Spetsialistide ettevalmistamise kulude hulka tuleb arvata ka need kulutused, mis tehakse alg- ja keskkoolis

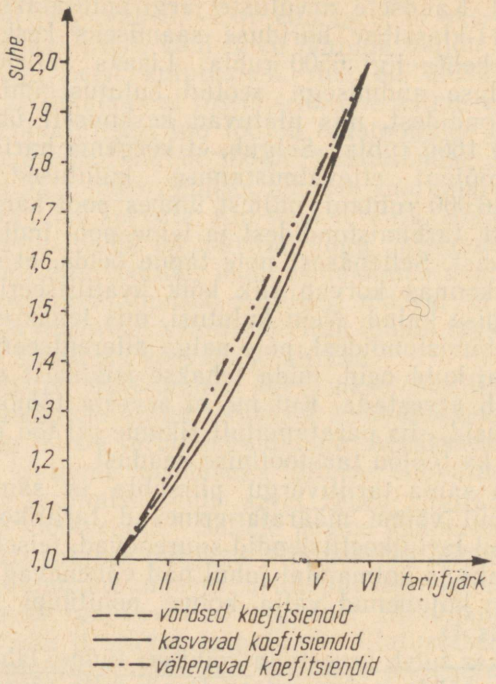
* Poola Rahvavabariigis läheb üliõpilaste väljaõpetamine majandusinstituutide statsionaarsetes teaduskondades maksma 18 200 zlotti (4095 rbl.), ülikoolides 22 200 zlotti (4995 rbl.), tehnikaalastes kõrgemates koolides 26 000 zlotti (5850 rbl.) ja põllumajandusinstituutides 34 700 zlotti (7807,5 rbl.) («Edasi», 10. jaanuaril 1968).

õppimisel. Kaudsete arvutuste järgi kulutatakse töötajate palgast 11-klassilise hariduse saamiseks keskmiselt ühe lõpetaja kohta ligi 6500 rubla. Lisaks sellele kaetakse keskhariduse andmisega seotud kulutusi ühiskondlikest tarbimisfondidest, mis ulatuvad keskmiselt ühe lõpetaja kohta üle 1600 rubla.[1] Selgub, et kõrgema haridusega inimese (tööjõu) ettevalmistamise kulutused ulatuvad 15 000—16 000 rublani, millest umbes pool kaetakse ühiskondlikest tarbimisfondidest ja teine pool individuaalsest palgafondist. Sellepärast pole täpne öelda, et sotsialistlikus ühiskonnas korvab riik kõik kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulud. Neid kulutusi, mis tehakse ühiskondlikest tarbimisfondidest, pole palga diferentseerimisel vaja arvestada, kuid neid, mida tehakse isiklikest sissetulekutest, tuleb arvestada. Kui me ei arvesta tööjõu taastootmise kulusid, siis paratamatult rikume nii töö järgi jaotamise kui ka tööjõu taastootmise seadust.

Ühe ja sama tariifivõrgu piirsuhte ja sama järkude arvu puhul võime määrata erinevad tariifikoefitsiendid. Ühel juhul tariifikoefitsiendid suurenevad, teisel juhul jäävad samaks ja kolmandal juhul nad vähenevad. Vastavalt sellele on kujunenud välja kolme põhitüüpi tariifivõrke (vt. joonis 4).

Praktikas tuleb arvestada kõiki eri tüüpe, lähtudes tööstusharude tööde iseärasustest. Peale selle arvestame kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulusid. Kui viimased kasvavad kiiremini kui kvalifikatsioon, siis peaksid suurenema tariifikoefitsiendid järgust järku. Kui aga kulutused suurenevad võrdses proportsioonis kvalifikatsiooni kasvuga, siis oleku järguvahed suhteliselt võrdsed. Ent tariifivõrk ei tohiks peegeldada ainult kvalifitseeritud tööjõu taastootmise kulusid, vaid selle koostamisel peame arvestama ka tööjõu bilanssi kutsealade järgi. Nendes tööstusharudes, kus tööjõu bilanss on pingeline ja nõudmine kvalifitseeritud tööjõu järele suur, peavad tariifikoefitsiendid suurenema järgust järku. Seda ongi tehtud rasketööstuse harudes. Seevastu kergetööstuses ollakse huvitatud eelkõige keskmise kvalifikatsiooniga tööliste ettevalmistamisest. Selle tõttu on kergetööstuse ettevõtetel raskem värvata kõrgema kvalifikatsiooniga töölisi. Nüüd tuleb tariifivõrk

[1] Iga keskkooliõpilase peale kulutab riik 175 rubla ja algkooliõpilase peale üle 100 rubla aastas. V. Klauson, Rahva hüvanguks, Tallinn 1967, lk. 44.



Joonis 4. Tariifikoefitsientide suhteline kasv (tingarvud).

koostada niisugune, kus tariifikoefitsiendid suurenevad järgust järku. Sel puhul on töö kvaliteedi tõstmine materiaalselt stimuleeritud.

Palkade diferentseerimisel selgub, et tariifikoefitsientide suhteline kasv peab ulatuma 10—15 protsendini. Tariifitasu kasv alla 10 protsendi enam ei stimuleeri töölisi oma kvalifikatsiooni tõstma. Kvalifikatsiooni tõstmine ühe kategooria võrra suurendab töölise töövõimet sedavõrd, et ta suudab oma kvalifikatsioonile vastavat tööd tehes anda ühiskonnale rohkem kui 10% täiendavat toodangut (luua täiendavat väärtust).

Pärast 1. jaanuari 1968 muutusid tariifikoefitsiendid märgatavalt. Toome näite kergetööstusest.

Tabel 6

Tariifivõrk, mis 1. jaanuarist 1968 a. hakkas kehtima õmblustööstuses

		Tariifijärgud					
		I	II	III	IV	V	VI
Ajatööli-sed	Tariifimäärad (kop.)	34,4	34,4	35,8	37,2	41,0	46,4
	Tariifikoefitsiendid	1,0	1,0	1,041	1,081	1,192	1,35
	Tariifikoefitsientide suhteline kasv (%)	0,0	0,0	4,1	3,9	10,2	13,2
Tükitööli-sed	Tariifimäärad (kop.)	35,8	35,8	37,2	38,8	43,7	49,5
	Tariifikoefitsiendid	1,0	1,0	1,039	1,084	1,221	1,38
	Tariifikoefitsientide suhteline kasv (%)	0,0	0,0	3,9	4,3	12,6	13,3

Uued tariifimäärad suurenevad järgust järku nii, et madala ja keskmise kvalifikatsiooni tõstmise vastu puudub töölistel materiaalne huvi. Näiteks kolmanda kategooria saamisel suureneb ajatööliste tunnipalk ainult 1,4 kopikat ehk 4,1 protsenti. Vaevaltmärgatav tariifipalga kasv on ette nähtud ka neljanda kategooria saamisel. Materiaalne huvi on säilinud kõrgema kvalifikatsiooni tõstmise vastu. Kuid rahvamajandus ei vaja ainult kõrgema, vaid ka keskmise kvalifikatsiooniga töölisi. Sellepärast saab antud tariifivõrk olla ajutine, mis kehtestati minimaalpalga tõstmise tulemusena. Sellele järgneb üldine tariifisüsteemi korrastamine ja ühtse tariifivõrgu koostamine.*

Ühtse tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmiku koostamine võimaldab välja töötada ka ühtse tariifivõrgu kõigile tööstusharudele. Sel teel suudame kogu rahvamajanduses palka täpsemalt diferentseerida vastavalt töö keerukusele. Et kõigile tööstusharudele kehtestatakse ühtne tariifivõrk, siis hakkavad kehtima ka ühesugused tariifikoefitsiendid. See täiustaks märgatavalt senist palkade reguleerimist.

Praegu sõltuvad tariifikoefitsiendid tööstusharu rahvamajanduslikust tähtsusest ja töötingimustest. Toiduainete

* 1969. aastal suurendatakse ehituses tariifi-palgamäärasid keskmiselt 25% ja ehitusmaterjalide tööstuses 23%. «Pravda», 30. detsembril 1968.

TRÜ Raamatukogu

tööstuses ulatuvad järguvahed 12,5 protsendini, kuid mustas ja värvilises metallurgias kuni 18 protsendini. Kvalifitseeritum tööjõud asub eelkõige tööle rasketööstuse ettevõtetesse. Selle tõttu on kergetööstuse ettevõtetes suhteliselt vähe kvalifitseeritud tööjõudu. Varem oli selline diferentseerimine põhjendatud. Meie ajal pole enam vaja palga diferentseerimisel nii palju arvestada tööstusharu rahvamajanduslikku tähtsust. Silmas peaksime vaid töö raskust ja tingimusi. Ent ka siin on teatud ebakõla tekkinud. Näiteks masinaehituses on keskmiseks tariifijärkude koefitsientide vaheks 14,5%, toiduainete tööstuses aga 12,5%, ehkki viimases pole töötingimused sugugi paremad ega töö intensiivsus väiksem. Nii kinnitavad tähelepanekud, et tekstiili-, jalatsi- ja õmblustööstuses on töö isegi intensiivsem kui masinaehituses.

Ühtse tariifivõrgu kehtestamine võimaldab palga diferentseerimisel arvestada tööstusharu rahvamajanduslikku tähtsust ja töötingimusi sedavõrd, kuivõrd need mõjustavad tööjõu taastootmist. See looks tingimused töö kvaliteedi tõhusamaks stimuleerimiseks kõigis tööstusharudes.

3. Tariifi-palgamäärad, nende suurus ja kasv

Tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike ning -võrkude koostamine loob eeldused töötasufondi jaotamiseks vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile. Kõigepealt on vaja kindlaks määrata minimaalsed tariifi-palgamäärad. Nende järgi makstakse palka I liigi, s. o. antud tööstusharu kõige lihtsama töö tegijatele. Minimaalne palgamäär on palga diferentseerimise alumine piir. Sellest oleneb töö kvaliteedi materiaalne stimuleerimine ja keskmise töötasu kujunemine.

Majandusteadlaste ja praktikute hulgas oli levinud arvamus, nagu sõltuks sotsialistlikus ühiskonnas töötasu juhtivate töötajate subjektiivsetest kaalutlustest, mitte aga objektiivsetest teguritest. Selle väärseisukoha negatiivsed tagajärjed avaldusid eriti töö tasustamisel kolhoositootmises. Kolhoosi kogutulust eraldati töötasuks see osa, mis jäi järele pärast igasuguste teiste vajaduste rahuldamist. Seetõttu kujunes töötasu mõnedes kolhoosides nii väikeseks, et ta ei kindlustanud isegi tööjõu taastootmise esmaseid vajadusi. Tekkis näilikkus, nagu ei sõltuks töötasu objektiivsetest teguritest.

Nähtuste pealiskaudsest vaatlemisest järeldub tõepoolest, et riik määrab kindlaks näiteks minimaalpalga, kehtestab tariifivõrgud ja tariifi-palgamäärad. Teiste sõnadega, palga tase määratakse sotsialistlikus riigis kindlaks seadusandlikus korras. Neil juhtudel avaldavad palga reguleerimisega tegelevad juhtivad töötajad oma subjektiivseid seisukohti. Kuid viimased ei ole meelevaldsed, vaid tuginevad seniste palgakorralduse analüüsi tulemustele ja ühiskonna arenemise tendentside tundmisele. Palgakorraldamisega tegelevad töötajad püüavad arvestada sotsialismi majandusseaduste, eriti aga töö järgi jaotamise majandusseaduse toimet. Kui kehtivas palgakorralduses esineb puudusi, siis mitte sellepärast, et palga tase, sealjuures minimaalne palgamäär, oleneb subjektiivsetest teguritest, vaid sellepärast, et ei tunnetata vajalikul määral sotsialismi majandusseadusi. Kui ignoreeriksime majandusseadusi, nad ikkagi toimiksid, kuid toimiksid stiihiliselt ja põhjustaksid suurt majanduslikku kahju. Nii oleneb ka minimaalne töötasumäär sotsialistlikus ühiskonnas objektiivsetest teguritest.

Minimaalne palgamäär sõltub kõigepealt tööjõu taastootmise kuludest. Palgal on sotsialistlikus ühiskonnas täita kaks põhifunktsiooni: 1) kindlustada tööjõu taastootmist ja 2) tekitada töötajates materiaalset huvi töö tulemuste vastu. Tööjõu taastootmise kulude arvutamise teel suudame kindlaks teha elatusmiinimumi.[1] Tihti küsitakse, kui suur on meie elatusmiinimum? Kui suur on minimaalpalk, mis võimaldab äraelamist? Ammendavat vastust ei saa anda, sest seda küsimust pole piisavalt uuritud.

Elatusmiinimum on üksikisiku või perekonna ülalpidamiseks minimaalselt vajalik kaupade ja teenuste väärtuste summa. Vahetult on elatusmiinimum seotud tööjõu taastootmise seadusega, sest igas ühiskonnas tuleb inimesel füüsilisi ja vaimseid vajadusi rahuldada (tööjõudu taastoota), vastasel korral ei saa ühiskond areneda.

[1] Kuni viimase ajani valitses arvamus, et elatusmiinimum on vaid kapitalismi kategooria, sotsialistlikus ühiskonnas ei olevat tal kohta. See ekslik arvamus hakkab taanduma. (Vt. Экономические проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров в современных условиях. Под ред. В. Н. Ягодкина. Изд. Московского Университета, 1967, lk. 13—14.) Elatusmiinimum on tööjõu taastootmise kategooria ja ta esineb kõikjal, kus tehtud töö eest saadakse rahapalka, mille eest ostetakse kaupu.

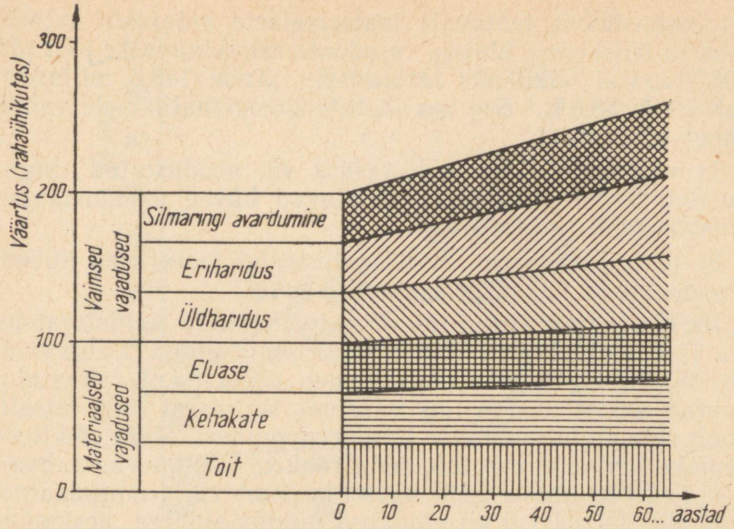
Elatusmiinimumi kindlaksmääramiseks peab teadma ratsionaalseid tarbimisnorme ning kaupade ja tasuliste teenuste hindu. Seni pole meil veel suudetud välja töötada kõigiti usutavaid tarbimisnorme, mis tagaksid inimese minimaalsete vajaduste rahuldamise, silmas pidades ühiskonna arengu kaasaja tingimusi. Koostatud on rida toiduainete tarbimisnorme, lähtudes sealjuures toidu komponentidest. Ööpäeva jooksul vajab inimene kulunud energia taastamiseks 3000—5000 kcal soojust, vastavalt töö raskusele ja intensiivsusele. Selleks peab sööma mitmesuguseid toiduaineid, mille hinnad on märgatavalt erinevad. Elatusmiinimum toidu osas ühe täiskasvanud inimese kohta kõigub 35 kopikast 2 rublani päevas (arvesse võttes praegu kehtivaid toiduainete hindu).[1] Et praktiliselt on võimatu osta kõige odavamaid, sealjuures toitvaid toiduaineid, siis ei saa lähtuda 35 kopikast ööpäevas. Odavate, kuid toitvate toiduainetega tuleb üheaegselt osta ka kallimaid. Lähtudes töö raskusest, intensiivsusest võiks elatusmiinimum toidu osas olla ühe täiskasvanu kohta 75 kopikast ühe rublani ööpäevas,[2] s. o. 22,5—30 rubla kuus. See summa kasvab või kahaneb olenevalt perekonna suurusest, koosseisust, piirkonna varustamisest toiduainetega ja paljudest muudest teguritest.

Elatusmiinimum ei väljendu ainult toidu, vaid ka rõivaste, jalatsite, korteri jt. tööjõu taastootmise kuludes. Ka selles osas on välja töötatud väga erinevaid tarbimisnorme. Raske on siin ära tuua usutavat elatusmiinimumi elementide väärtuselist suurust. Küll aga võime tuua elatusmiinimumi elemendid ja nende oodatava evolutsiooni (vt. joonis 5).

Kulutused, mis moodustavad elatusmiinimumi, jagunevad kahte suurde rühma: 1) materiaalseteks ja 2) vaimseteks vajadusteks. Need kaks rühma võiksime omakorda jagada kolme ossa. Materiaalseid kulutusi väljendab esiteks toit, mille moodustaksid mitmesugused vajalikud toiduained organismi normaalseks funktsioneerimiseks, teiseks kehakate, millesse kuuluksid nõutavad rõivad ja jalatsid, ning kolmandaks eluase, mille all mõistaksime

[1] Vt. Е. Раннак, О составлении пищевых рационов с помощью электронно-вычислительной машины. Raamatus «Экономический анализ. Материалы республиканской научной конференции». Tartu 1967, lk. 66.

[2] Vt. V. Klauson, Rahva hüvanguks. Tallinn 1967, lk. 32.



Joonis 5. Elatusmiinimumi koosseis ja selle muutumine.

korterit koos vajaliku sisustusega. Vaimseid kulutusi väljendaks esiteks üldharidus (8- või 10—11-klassiline), teiseks eriharidus, mis annab inimesele kindla elukutse, ja kolmandaks silmaringi avardumine, millesse kuuluksid täiendavad kulutused vaimsete võimete arendamiseks (peale üld- ja erihariduse).

Elatusmiinimum pole püsiv, ta suureneb pidevalt vastavalt ühiskonna progressile. Ülatuslikumaks muutuvad inimestel esmased vaimsed vajadused, milleta pole mõeldav tuleviku ühiskonna inimese kujunemine. Arvatavasti esmased materiaalsed vajadused stabiliseeruvad. Küllusliku tarbimise puhul nende absoluutne tase oluliselt enam ei muutu. Seda ei saa öelda vaimsete vajaduste kohta. Vaimsed vajadused suurenevad ja mitmekesistuvad lakkamatult.

Minimaalsed palgamäärad sõltuvad teiseks r a h v a t u l u s u u r u s e s t. Peame paratamatult arvestama töö järgi jaotamise fondi suurust, mida saame kasutada palga diferentseerimiseks. 1967. aastal ulatus meie maal tarbimisfond 161,8 miljardi rublani. Kuid seda ei saa täies ulatuses töötajate vahel ära jaotada. Osa tuleb kulutada mit-

tetootmissfääris tehtavate materiaalsete kulutuste katmiseks ja ühiskonna üldiste vajaduste rahuldamiseks. Nii jäi 1967. aastal isiklikuks tarbimiseks järele 143,6 miljardit rubla ehk 88,8%.[1] See osa jaotati ühiskonnaliikmete vahel kahel põhimõttel:

1) vajaduste järgi, s. t. tasuta või soodustatud tingimustel. Sellel põhimõttel jaotatavad hüved moodustavad ühiskondliku tarbimisfondi;

2) tehtud töö järgi. Sellel põhimõttel jaotatavad hüved moodustavad töö järgi jaotamise fondi.

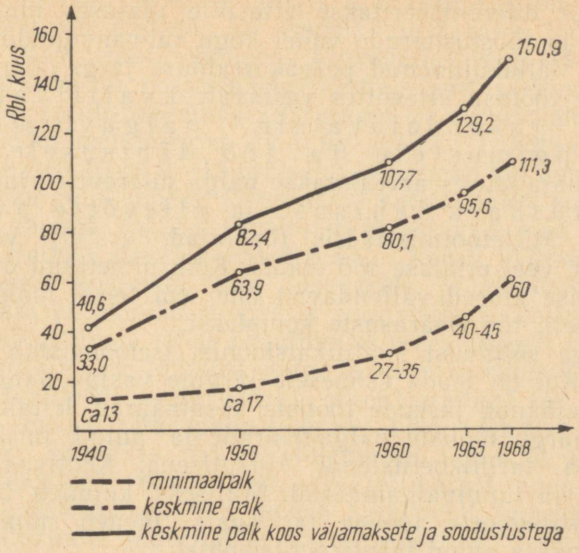
1967. a. jaotati tehtud töö järgi töölistele ja teenistujatele üle 71% elanikkonna isiklikust tarbimisfondist. Palgafond on objektiivne suurus, mis oleneb ühelt poolt rahvatulu (antud aastal loodud uus väärtus) suurusest ning teiselt poolt rahvatulu jaotamise proportsioonidest. Mida efektiivsemaks tootmine muutub, seda rohkem suurenevad rahvatulu ja töötasufond. Selle alusel kujuneb välja minimaalne kuupalk. Joonisel 6 on näidatud minimaalpalga, keskmise palga ning väljamaksete ja soodustuste (koos keskmise palgaga) dünaamika.

Vaadeldaval ajavahemikul (28 aastat) suurenes minimaalpalk kõige kiiremini — 4,6 korda, sellest aeglasemalt palk koos väljamaksete ja soodustustega (3,7 korda) ning kõige aeglasemalt kasvas keskmine palk (3,4 korda).

Ülalesitatud palga dünaamika vastab viimaste aastate palgapoliitikale. Kommunistlik Partei ja Nõukogude valitsus pööravad erilist tähelepanu minimaalpalga suurenemisele. Nii arutas NLKP Keskkomitee 1967. aasta septembripleenum nõukogude rahva elujärje edasise tõstmise abinõusid. Kiideti heaks NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu määrus 26. septembrist 1967 «Nõukogude rahva elujärje edasise tõstmise abinõudest». Selle määrusega kehtestati alates 1. jaanuarist 1968 kõigi rahvamajandusharude tööliste ja teenistujate palga alammääraks 60 rubla kuus. Minimaalse palgamäära tõstmine on kooskõlas nii töö järgi jaotamise kui ka tööjõu taastootmise seadusega.

Palga miinimumi katteks eraldati töölistele ja teenistujatele 1967. aastal ligi 41,2% aastapalgafondist.

[1] Народное хозяйство СССР в 1967 г. Статистический сборник. М. 1968, lk. 673.



Joonis 6. Palga dünaamika
NSV Liidu rahvamajanduses.[1]

Seda palgafondi osa ei saa tööliste ja teenistujate vahel vajalikul määral diferentseerida. Senisest rohkem peaksime arvestama töötingimusi, eriti nende tööde tasustamisel, mis tehakse rasketes ja kahjulikes tingimustes, maa all ja kiires rütmis. Uue minimaalse palgamäära (60 rubla kuus) kehtestamiseks ning keskmise palgaga tööliste ja teenistujate tariifimäärade ja palkade tõstmiseks läheb tarvis aasta kohta arvestatult umbes 12,5 miljardit rubla.[2]

Jõuame järeldusele, et igakülgsele diferentseerimisele ei kuulu kogu palgafond, vaid üks osa sellest. Seoses diferentseerimisega kasutati 1967. aastal kaudsete arvutuste järgi ligi 58,8% aastapalgafondist. Selle fondi piires arvestatakse palga maksmisel kõiki töö iseärasusi. (Siia on arvatud nii tootmis- kui ka mittetootmissfäär, mistõttu siin ei kajastu palgafondi ümberjaotamise mõju.)

[1] Народное хозяйство СССР в 1967 г. Статистический сборник. M. 1968, lk. 657.

[2] NLKP XXIII kongressi materjale. Tallinn 1967, lk. 53.

Palka diferentseeritakse ettevõtte ulatuses ning ettevõtete ja tööstusharude vahel kogu rahvamajanduse ulatuses. Väljakujunenud palgakorralduse järgi diferentseeritakse töötasu ettevõttes vastavalt kvalifikatsioonile, rakendatavatele palgavormidele, töötingimustele ja töö tähtsusele. Kogu rahvamajanduses arvestatakse palga diferentseerimisel ka tööstusharu tähtsust ja ettevõtte paiknemist. Mittetootmissfääris (õpetajad, arstid) võetakse arvesse veel erialase töö staaži. Kõik nimetatud diferentseerimise alused väljendavad ühel või teisel määral töö kvaliteeti, töö iseärasuste kompleksi.

Palga sõltuvust kvalifikatsioonist iseloomustab tariifivõrk. Kui on teada esimesele järgule vastav palgamäär, siis ülejäänud järkude tööliste tasumäärad leitakse esimese järgu tööliste palgamäärade ja antud tariifijärgu vastava tariifikoefitsiendi korrutisena. Kehtivad kuu-, päeva- ja tunnipalgamäärad. Milliseks kujuneb ühe või teise kategooria töölise tariifipalk, oleneb minimaalse palgamäära puhul tariifikoefitsiendist.

Tariifi-palgamäärade diferentseerimisel arvestatakse rakendatavaid palgavorme. Nii on kergetööstuses tükitööliste tariifi-palgamäärad keskmiselt 8—13 protsenti kõrgemad ajatööliste tariifi-palgamääradest. Selline töötasu diferentseerimine on kaasajal põhjendatud. Tükitöö on praegu intensiivsem ja viljakam kui ajatöö. Tükitöölised pingutavad, et saada suuremat palka. Suurem füüsiline ja vaimne pinge eeldab vastavat kompensatsiooni. Tootmise arenemisel, eriti aga reglementeeritud tööprotsesside puhul, tõuseb ajatöö intensiivsus ja viljakus. Ajatöölistele hakatakse kehtestama ulatuslikumalt tehniliselt põhjendatud teenindamisnorme, mille täitmine eeldab senisest hoopis pingsamat tööd. Pärast seda kui tüki- ja ajatöö oma intensiivsuselt ja tingimustelt ühte langevad, ei ole vaja palka diferentseerida palgavormide järgi.

Ettevõttes diferentseeritakse palka ka vastavalt töötingimustele, mis jagunevad kergeteks ja rasketeks, normaalseteks ja tervistkahjustavateks. Nii näiteks nõuab kuumas õhus või mürgistes aurudes töötamine mingis ajaühikus suuremat tööjõukulu kui normaalsetes töötingimustes. Eriti ohtlikud tööd ei põhjusta niivõrd füüsilise töö suurenemist, kuivõrd töötamist suurema närvipinge

all. NSV Liidu Meditsiiniakadeemia Toitlusinstituudi andmetel kulutavad töölised mingis ajavahemikus oma füüsilist tööjõudu rasketes ja tervistkahjustavates töötingimustes 12 protsenti, mõnedes töölõikudes isegi 30 protsenti rohkem kui normaalsetes töötingimustes. Vastavalt sellele on tariifi-palgamäärad rasketel ja tervistkahjustavatel töödel metallurgias 29 ning jalatsi-, trikotaaži- ja karusnahatööstuses 9—13 protsenti kõrgemad kui normaalsetel ja kergetel töödel. Üleminekul sotsialismilt kommunismile kaovad rasked ja tervistkahjustavad tööd järkjärgult. Sellele aitavad suurel määral kaasa tööliste ratsionaliseerimistegevus ning inseneride ja tehnikute aktiivne osavõtt tehnika progressi suunamisest. Raskete ja tervistkahjustavate tööde osatähtsuse pidev langus vähendab töötingimuste tähtsust palga diferentseerimisel.

Töö kvaliteedi materiaalsel stimuleerimisel on vaja senisest rohkem tähelepanu pöörata t ö ö t ä h t s u s e l e ettevõttes. Ettevõtte töö lõpptulemused sõltuvad suurel määral ühest või teisest tööst, selle laitmatust tegemisest. Näiteks jalatsite kvaliteet oleneb kõigepealt juurdelõikamisest. Oskuslik materjalide valik, lekaalide otstarbekas kohalepaigutamine võimaldab säästa materjali ja leida kõige sobivam nahk jalatsipealseteks. Kleitide, ülikondade, palitute jt. rõivaste kvaliteet sõltub eelkõige mudeli konstruktsioonist, seejärel juurdelõikusest. Selle tõttu paigutatakse nendele töödele kõige kogenumad ja andekamad töölised. Nende palk peab olema suurem kui nendel, kes sooritavad mingit operatsiooni konveieril.

Töötasu ei diferentseerita ainult ettevõtte piires, vaid ka ettevõtete ja tööstusharude vahel kogu rahvamajanduse ulatuses. Kõigepealt võetakse arvesse ettevõtete geograafilist paiknemist.

On välja töötatud teaduslikud alused palga diferentseerimiseks ettevõtete g e o g r a a f i l i s e a s u k o h a j ä r g i. Ühelt poolt võetakse arvesse neid tegureid, mis mõjustavad tööjõu taastootmist, ja teiselt poolt neid, mis mõjustavad antud ettevõtte, tööstusharu ja majanduspiirkonna rahvamajanduslikku tähtsust. Nende tegurite järgi on ette nähtud kõikidele tööstusharudele ü h t s e d t a r i i f i v ö ö n d i d. Igale tariifivööndile vastab kindel vööndikoefitsient. Nii jaguneb NSV Liidu territoorium viieks vööndiks. Esimesele tariifivööndile, kus kliima- ja elamistingimused on kõige soodsamad (siia kuulub ka Eesti NSV),

vastab koefitsient 1,0. Teisele tariifivööndile vastab 1,1—1,2, kolmandale 1,2—1,3, neljandale 1,3—1,5 ja viiendale vööndile, kus looduslikud tingimused on väga karmid ja vöönd väga hõredalt asustatud (Kaug-Ida), vastab koefitsient 1,5—1,7. Kommunismi ehitamise ajajärgul arvestatakse palga diferentseerimisel üha vähem ettevõtete geograafilist paiknemist. Seda tingib NSV Liidu rahvaste elatustaseme järjekindel tõus, mille käigus meie maa üksikud piirkonnad lähenevad elukondlikelt tingimustelt. Samuti muutub tootlike jõudude paigutus ühtlasemaks. Need töötasu diferentseerimise alused, mis tulenevad otseselt looduslikest teguritest, jäävad aga püsima.

Tariifi-palgamäärade diferentseerimisel võetakse arvesse ka tööstusharusid. Siin peetakse silmas kõiki neid tegureid, mis on palga diferentseerimise aluseks ettevõtetes ja tööstusharudes. Näiteks oli 1965. aastal keskmise palga indeks NSV Liidu või- ja juustutööstuses 1,0, jalatsitööstuses 1,33, masinaehituses 1,7, kalatööstuses 2,05, söetööstuses 2,55. Kõigepealt rahuldatakse kvalifitseeritud töötajatega tootmisvahendeid valmistavad ettevõtted, rahvamajandusharud, et oleks tagatud laiendatud taastootmine. Kuid samasugune vajadus on kvalifitseeritud töötaja järele ka tarbeesemeid tootvates ettevõtetes. Palgakorralduses peame seda arvestama.

Teaduslikult väljatöötatud tariifisüsteem soodustab tööliste töö kvaliteedi materiaalset stimuleerimist kõige rohkem siis, kui tariifipalk etendab nende tegelikus palgas domineerivat osa. Seda peetakse palkade reguleerimisel alati silmas. Nii ulatus enne palkade üldist reguleerimist tariifipalga osatähtsus meie maa tööstustööliste keskmises palgas 40—45 protsendini, pärast tariifi-palgamäärade tõstmist ja teiste tasustamistingimuste muutmist tõusis tariifipalga osatähtsus 70—85 protsendini. Nüüd on tariifi-palgamäärad tootmise arengust ja rahva heaolu tõusust jälle maha jäänud. Nad vastasid 6—7 aastat tagasi kujunenud elatusminimumile ja tootmise tasemele, nüüdsele tasemele aga enam ei vasta. Kui tariifi-palgamäärad jäävad ettevõtetes näiteks 5 aastaks püsima, siis hakkab tariifipalga osatähtsus tegelikus palgas tahes-tahtmata langema. Töönormide täitmine on paljudes ettevõtetes tõusnud juba üle 140—150 protsendi. Näiteks 1967. aasta aprillis täideti töönorme Tartu Valu- ja Mehaanikatehases 164-, alumiiniumivabrikus «TAV» 145,1-, Tallinna Metall-

toodete Tehases 155,6-protsendiliselt. Selle tõttu on tariifipalga osatähtsus antud ettevõtetes langenud 50—60 protsendini. Tariifisüsteem hakkab järk-järgult kaotama oma mõju palga diferentseerimisel. Kuidas seda vältida?

Teame, et enne kolmekümnendate aastate tariifireformi suurendati meie maal perioodiliselt tariifi-palgamäärasid. Selline praktika oli küllaltki edukas. Kollektiivlepingutega oli ettevõtetes ette nähtud tariifi-palgamäärade tõstmine nii tsentraliseeritud korras antavate vahendite kui ka tegeliku palgafondi juurdekasvu arvel, mis saadakse normide ületamise korral. 1931.—1933. aasta tariifireformiga selline tariifimäärade tõstmise kord tunnistati kehtetuks.

Kogu NSV Liidu tööstuses hakkasid kehtima muutumatud tariifi-palgamäärad pikemateks perioodideks. Töönormid aga muutusid ettevõtetes palga reguleerijaks. Selle tagajärjel vähenes järjest tariifisüsteemi osatähtsus töö kvaliteedi materiaalses stimuleerimises. Kehtivate töönormide tase muutus niivõrd ebaühtlaseks, et nad ei võimaldanud enam töökulutusi usutavalt võrrelda ei üksikutes ettevõtetes ega ka kogu rahvamajanduses.

Seitseaastaku (1959—1965) esimestel aastatel likvideeriti palgakorralduse olulisi puudusi. Kuid seitseaastaku viimastel aastatel hakkas paljudes ettevõtetes palk jälle suurenema normide ületamise eest makstava tasu arvel. Kujunesid välja samasugused vastuolud palkade reguleerimisel, mis esinesid enne seitseaastakut. NLKP XXIII kongressil arutati neid vastuolusid ja otsustati nende kõrvaldamiseks läbi viia uus üldine palkade reguleerimine. Rõhutati, et tööliste ja teenistujate tariifi-palgamäärasid tõstetakse ka edaspidi tsentraliseeritud korras.[1] Selline palgapoliitika vastab kõige rohkem tootmise arendamise huvidele. Tariifi-palgamäärade tõstmine kogu rahvamajanduses on niivõrd töömahukas, et seda igal aastal teha ei saa. Neid võib tõsta plaaniperioodi algul või lõpul.

Nähtavasti peame laiendama ettevõtete õigusi tariifipalgamäärade korrigeerimise alal. Võimaldama korrigeerida ühtseid tariifi-palgamäärasid ettevõtte piires vastavalt tööviljakuse tõusule. Seda ei tohi teha stiihiliselt (mitte nii, kuidas üks või teine ettevõte suudab taotleda sobivama tööviljakuse ja palga kasvu suhte), vaid plaanipäraselt. Teatud perioodiks annaksime igale tööstusette-

[1] NLKP XXIII kongressi materjale, Tallinn 1967, lk. 53, 137, 226.

võttele teaduslikult põhjendatud tööviljakuse ja keskmise palga kasvu näitajad. See oleks ju töö teadusliku organiseerimise korral täiesti mõeldav. Vastavalt antud näitajatele tõstaksid ettevõtted oma tariifi-palgamäärasid. Nii suureneks põhjendatult keskmine palk, säiliks tariifipalga absoluutne osatähtsus, kehtiksid tehniliselt põhjendatud töönormid ja suudaksime arvestada töö teadusliku organiseerimise põhinõudeid.

Tavatsetakse öelda, et kui anname ettevõtetele õiguse tariifi-palgamäärade tõstmiseks, siis ühelt poolt võib põhjendamatult suureneda palgafond ja teiselt poolt suureneda kehtivate tariifi-palgamäärade arv sedavõrd, et riigil puudub nende kohta ülevaade. Teaduslikult põhjendatud planeerimise puhul ei tohiks tariifi-palgamäärade korrigeerimine ettevõtetes suurendada palgafondi. Selle kasv sõltub ikkagi sellest, mil määral ettevõte eelmisest perioodist paremini töötab. Mis puutub tariifimäärade rohkusesse, siis kõik nad sõltuvad ühtsetest tariifi-palgamääradest, mis on kehtestatud antud plaaniperioodiks. Küsimus seisab vaid selles, kas antud tööstusharus kehtivad ühtsed tariifi-palgamäärad ja ettevõtete tegelikud palgad tublisti erinevad või erinevad ettevõtetes kehtivad tariifi-palgamäärad ja vastavalt nendele ka tegelikud palgad.

Esimesel juhul on ettevõtetes ülekaalus kogemuslik-statistilised normid, teisel juhul aga tehniliselt põhjendatud normid. Üleminekul kommunismile on ühtlasema tasemega normid palju olulisemad kui kõigile ettevõtetele kehtestatud ühtsed tariifi-palgamäärad. Sel juhul hakatakse tehtavaid töökulutusi üha täpsemalt mõõtma ajas, sest normid on tehniliselt põhjendatud. Ühiskonna arenedes aga kujunevad tööde võrdlemisel järk-järgult tingimused üleminekuks väärtuselistelt ühikutelt otsestele aja-ühikutele.

Insener-tehniliste töötajate, õpetajate, kaubandustöötajate ja arstide palkade diferentseerimine

Ühiskonna areng ja ühiskonna liikmete vajaduste rahuldamine sõltub mitte ainult tööliste töö efektiivsuse tõusust, vaid ka inseneride, tehnikute, kaubandustöötajate, arstide ja paljude teiste töötajate otstarbekast tegevusest.

1. Inseneride ja tehnikute ametipalkade kujunemine

Töötajate hulgas kuulub inseneridele ja tehnikutele oluline koht. Nendest sõltub ettevõttes, tsehhis ja tootmisjaoskonnas suurel määral töö õige organiseerimine ja ettenähtud plaaniülesannete edukas täitmine. Majandusreform lõi soodsad eeldused inseneride ja tehnikute töö veelgi paremaks kasutamiseks.

Tööliste tööst erineb inseneride ja tehnikute töö märgatavalt. Töölised loovad vahetult materiaalseid hüvesid, mis võimaldab nende töö hulka ja kvaliteeti hinnata nii tegelike tööjõukulutuste kui ka töötulemuste alusel. Insenerid ja tehnikud organiseerivad, planeerivad ja juhivad ettevõtete tööd ning sel teel mõjustavad ettevõtte, tsehhi ja tootmisjaoskonna töö lõpptulemusi. Ühe või teise juhtiva töötaja, inseneri või tehniku tööd ei saa kõikjal mõõta vahetult töötulemuste põhjal, ei saa kõikjal mõõta isegi tegelike tööjõukulutuste kaudu. Nende individuaalsed pingutused, töö kvaliteet avalduvad kompleksselt ettevõtte kui kollektiivi töö lõpptulemustes.

Inseneride ja tehnikute töös on vaimne külg ülekaalus. Siin ei sõltu töö kvaliteet niivõrd inimese füüsilisest vastupidavusest ja jõust, kuivõrd tema intellektist, vaimsest arengust, teadmistest. Insenerid ja tehnikud saavad tööd teha vaid vajaliku ettevalmistuse puhul. Inseneri töö

nõuab eelnevalt kesk- või kõrgemat tehnilist haridust. Teaduse ja tehnika revolutsiooni ajastul kiirendavad tootlike jõudude arengut need inimesed, kellel on ulatuslikumad erialased teadmised ja rikkalikud praktilised kogemused.

Teadus on muutumas otseseks tootlikuks jõuks. Seepärast peab igale tootmistegevusele eelnema teadusliku uurimise faas. On vaja kindlaks määrata tehnika ja tehnoloogia täiustamise kõige optimaalsem variant, valida ühtesid ja samu vajadusi rahuldavatest tarbimisväärtustest kõige otstarbekam ja paigutada tootmisprotsessist osavõtvad töötajad tööle kõige viljakamalt. Teaduslik uurimine võimaldab leida tootmisvahendeid ja tööjõudu ühendavaid uusi seoseid. Tänapäeva teaduse ja tehnika progressile on iseloomulik see, et ei muutu ainult energia allikas, vaid muutuvad ka töövahendid ja töö tegija ise. Seda ei taheta mõnikord mõista. Selle tõttu kohtame päris sageli väära arutlust, et majanduse juhtimisel ja tootmise organiseerimisel polegi vaja eriharidust, vaid piisab inimese arukast mõtlemisest ja individuaalsetest omadustest.

Majanduses on tõepoolest kujunenud selline olukord, kus mingil töökohal töötavad väga erineva haridusega inimesed. Näiteks inseneri või vaneminseneri ametikohta täidab nii kõrgema, kesk-tehnilise haridusega kui ka üldise või lõpetamata keskharidusega inimesi. Tartu linna tööstus-, ehitus- ja transpordiettevõtete juhtijatest oli 1967. aastal 42% kõrgema ja 45% keskharidusega. Kuid kõigil tsehhide juhatajatel ja meistritel ei vasta haridustase ega ka kvalifikatsioon tänapäeva nõuetele.[1] Trusti «Põllumajandusehitus» Tartu kontoris töötas 1967. aasta algul 38 inseneri ja tehnikut, nendest 65% oli kesk- või kõrgema eriharidusega. Trustis 99 töötavast ehitusinsenerist oli vaid 24 eriharidusega. Valga ehituskolonnis oli samal ajal üks (!) insener, 9 tehnikut ja 16 praktikut.[2]

Kvalifitseeritud kaadri nappus on tüüpiline ka põllumajandusele, kus paljudes majandites on ülekaalus praktikud.[3] Statistika ja aruandluse järgi töötab meie rahvamajanduses palju selliseid insenere ja tehnikuid, kellel puudub vastav kvalifikatsioon. See vähendabki inseneride osa ühiskondlikus tootmises. Paljud spetsialistid aga on

[1] «Edasi», 4. mail 1967.
[2] «Edasi», 11. mail 1967.
[3] «Edasi», 28. aprillil 1967.

omakorda reatöölised, kes toodavad materiaalseid hüvesid ning ei võta osa tootmise juhtimisest ega organiseerimisest.

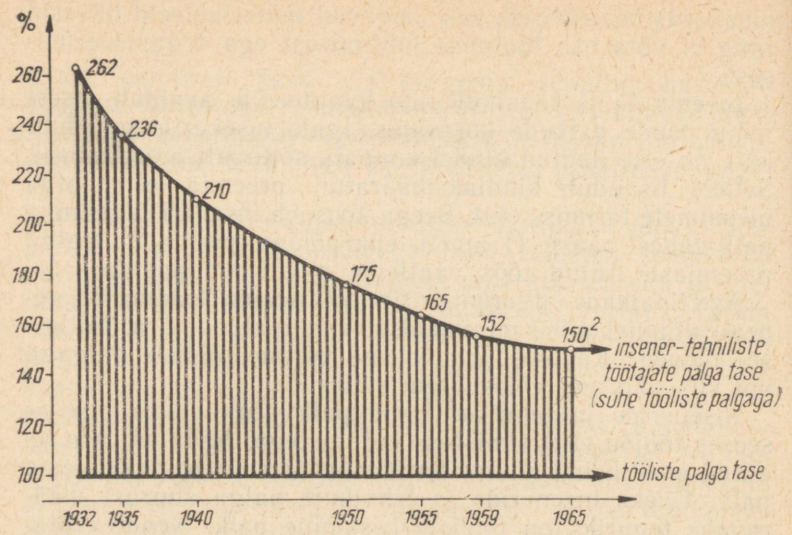
Inseneride ja tehnikute töö kvaliteedile avaldab otsest mõju nende palkade korraldus. Igale insenerile ja tehnikule on ette nähtud kindel kuupalk sõltuvalt ametikohast. Sellele lisandub kindlaksmääratud preemia ettenähtud ülesannete täitmise eest. Seega koosneb inseneri ja tehniku palk kahest osast: 1) ameti- ehk põhipalgast ja 2) teatud preemiast. Antud töös vaatleme ainult ametipalka.

Ametipalkade diferentseerimisel peame teadma kõigepealt alumist piiri, minimaalset ametipalgamäära. Millest see oleneb? Kas see peab olema võrdne tööliste palgaga või siis väiksem või suurem sellest?

Inseneride ja tehnikute ametipalk peab olema otseses seoses tööjõu ettevalmistuse kulutustega. Mida suurem on antud ametikohal nõutav haridus, seda suurem peab olema palk. Üheks inseneride ja tehnikute palga suurust määravaks teguriks on tööliste keskmine palk. Nende töötajate kategooriate palkade vahel on aegade jooksul välja kujunenud kindel suhe, mis pidevalt muutub koos ühiskondliku tootmise arenguga. Seda iseloomustab joonis 7.

Palga kasvu dünaamika kinnitab, et tööliste keskmine palk läheneb pidevalt inseneride ja tehnikute keskmisele palgale. Kui 1932. aastal oli insener-tehniliste töötajate keskmine palk tööliste keskmisest palgast 162 protsenti suurem, siis 1959. aastal oli see näitaja vähenenud 52 protsendini. Pärast minimaalpalga suurendamist 1. jaanuaril 1968 lähenes tööliste keskmine palk insener-tehniliste töötajate keskmisele palgale veelgi. See on tingitud kõigepealt tööliste keskmise kvalifikatsiooni tõusust. Komplekssе mehhaniseerimise ja automatiseerimise tõttu suureneb pidevalt kesk-eri- ja kõrgema kvalifikatsiooniga tööliste arv. Arvatakse, et perspektiivis peaks tööliste keskmise kvalifikatsiooni tase enam-vähem kokku langema inseneride ja tehnikute kvalifikatsiooni tasemega. Valitsevaks on muutunud seisukoht, mis kinnitab, et tööliste keskmise palga lähenemine inseneride ja tehnikute palgale on seaduspärane protsess.[1] Seniste tulemuste järgi tehtud

[1] Vt. Б. Сухаревский, Некоторые вопросы заработной платы на новом этапе коммунистического строительства. «Социалистический труд» № 3, 1959, lk. 9; В. Ф. Майер, Заработная плата в период перехода к коммунизму. Москва, 1963, lk. 256.



Joonis 7. Inseneride, tehnikute ja tööliste keskmiste palkade suhe NSV Liidu tööstuses.[1]

üldistus on õige selles osas, et tööliste keskmine palk läheneb insener-tehniliste töötajate keskmisele palgale. Kuid pole õige kinnitada, et nimetatud töötajate kategooriate keskmiste palkade nii kiire lähenemine on seaduspärane protsess. See on vaid palgakorralduse üks puudusi.

Üheaegselt tööliste tööfunktsioonidega muutuvad ka inseneride ja tehnikute ülesanded. Majanduses pole progress võimalik, kui kõik lülid tootmises ei arene ühtlaselt. Materiaalsete hüvede tootmises täiustuvad töö organiseerimise vormid (konveierite kasutamine, tööde ühitamine jne.). See võimaldab tõsta tööliste kvalifikatsiooni, üldist kultuuritaset. Teadmised, kogemused ja vilumused on tänapäeva töölistel märgatavalt suuremad kui eelmise põlvkonna töölistel. Ühtaegu muutub inseneritöö. Inseneride ja tehnikute tööülesanded on muutunud keerukama-

[1] А. Г. Аганбегян, В. Ф. Майер, Заработная плата в СССР. Москва, 1959, lk. 202.

[2] 1965. aasta suhte arvutamisel on lähtutud insener-tehniliste töötajate ja tööliste keskmise palga kasvutempost aastail 1959—1965.

teks, nende lahendamine nõuab suurel hulgal täiendavaid erialaseid teadmisi. Informatsioonihulk kahekordistub iga 10 aasta möödudes. Seda peame palgakorralduses arvestama. Minimaalpalga tõstmise tulemusena on märgatavalt vähenenud diferentseerimine keskmise ja kõrgema palgaga töötajate ametipalkade vahel. Selle tõttu töötavad paljud insenerid ja tehnikud töölistena, kuna aga praktikud töötavad omakorda inseneride ja tehnikute ametikohal.

Tööliste ning inseneride ja tehnikute palkade diferentseerimisel peame lähtuma neid ühendavast ametikohast — meistrist. Meister juhib töölisi vahetult ja vajaduse korral annab neile tööülesannete täitmisel kvalifitseeritud abi. Meistri töö läheneb ühelt poolt töölise, teiselt poolt inseneritööle. Juhtides operatiivselt antud tootmislõiku, vastutab meister töötulemuste eest ja samal ajal peab oskama kõigi talle alluvate tööliste tööd. Meister on ka alluvate tööliste kasvataja. Ta on nii-öelda vahelüli, mis loob suhted kõrgema lüli juhtivate töötajate ja tööliste vahel. Selle tõttu tuleb meistri töökohad täita võimetekohaste inimestega, spetsialistidega, kellel on inseneri diplom. Seda peame arvestama ka nende palkade reguleerimisel.

1959. aasta palkade reguleerimise tulemusel ületab meistri maksimaalpalk 30% ja minimaalpalk 20% antud tootmisjaoskonna kõrgeima kvalifikatsiooniga tööliste tariifipalga. Tegelik palgavahe aga kujuneb hoopis teistsuguseks. Tööliste tariifipalka ületav osa on tublisti suurem kui inseneride ja tehnikute ametipalka ületav osa. Näiteks Tartu Aparaaditehase instrumendi tsehhis oli 1967. aasta I kvartalis tööliste keskmine palk 140 rubla kuus, meistril aga vaid 115 rubla, Tartu Naha- ja Jalatsikombinaadis vastavalt 91 ja 90 rubla kuus.[1] Paljudes teistes tööstusettevõtetes saavad meistrid samuti vähem palka kui kõrgema kategooriaga töölised. Mõnedes NSV Liidu suuremates tööstuskeskustes (näiteks Harkov) läbiviidud uurimused kinnitavad, et ligi 50% meistritest saab madalamat palka kui samas tootmisjaoskonnas töötavad kõrgema kategooria töölised.[2] See on peamine põhjus, miks paljudes ettevõtetes on meistri ametikohad vakantsed.

---

[1] «Edasi», 4. mail 1967.

[2] Л. Э. Кунельский, М. Г. Белиджанов, Оплата труда и нормирование труда в промышленности, Москва, 1965, lk. 124.

Meistri töökohti ei saa täita kohustuslikus korras: määrata see või teine parem tööline või insener meistriks. Neid on vaja materiaalselt stimuleerida. Elu nõudel tuleb senist palgakorraldust täiustada. Meistrite ja teiste insener-tehniliste töötajate palkade määramisel peaksime täpsemalt arvestama (1) antud kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamise kulutusi ja (2) antud ametikohal tehtavaid tegelikke tööjõukulutusi ja vastutust.

Antud ametikohale vastava tööjõu taastootmise kulusid saab kindlaks määrata, kui selleks nähakse ette minimaalne üld- ja eriharidus ning erialase töö staaž. Vakantsele kohale võivad kandideerida vaid need isikud, kellel on nõutav eriharidus ja antud alal töötamise kogemused.

Toome ühe võimalikest variantidest. Suure ettevõtte direktori ametikohale võivad kandideerida töötajad, kellel on kõrgem tehniline või majandusalane haridus ja vähemalt 10-aastane erialase töö staaž. Ainult need töötajad saavad ametipalka täies ulatuses. Ühe nimetatud tingimuse puudumisel väheneb ametipalk 1/4 võrra ja mõlema tingimuse puudumisel 1/3 võrra. Niisugune ametipalkade diferentseerimine mõjutab juhtivate töötajate kvalifikatsiooni tõstmist. Samasugune põhimõte peaks kehtima ka teiste insener-tehniliste töötajate ametipalkade diferentseerimisel.

Hoopis keerulisem on tegelike tööjõukulutuste kindlakstegemine. Tavaliselt ei lange töötaja potentsiaalsed võimed tegeliku tööjõukuluga kokku. Insenerid peavad tegema kvalifikatsioonile mittevastavat tööd. Paljudel juhtudel kulub selleks ligi 50% tööajast. Kui aluseks võtta see töö, mida insenerid praegu ettevõttes teevad, siis tõepoolest on küllaldane nende keskmine ametipalgamäär, mis 5—10% ületab kõrgema kategooria töölise tariifipalka. Võttes aluseks aga inseneritöö, mida insener peaks kogu tööpäeva kestel tegema, siis näeme, et selline palgavahe on ilmselt väike. See vahe peaks edaspidi suurenema, kuid ühtlasi tuleb iga inseneri ja tehniku töofunktsioonid kindlaks määrata ja nende täitmist nõuda. Selles suunas rakendatakse juba ettevõtetes töö teadusliku organiseerimise plaane.

Inseneritöö kvaliteedile avaldab mõju inseneride ja tehnikute palga diferentseerimine. Ametipalkade määramisel pööratakse erilist tähelepanu ettevõtte, tsehhi või tootmisjaoskonna töömahukusele, töö keerukusele ja vas-

tutusele.[1] Töömahukus oleneb omakorda tööliste arvust, toodangu mahust ja tootmise tüübist. Arvestatakse ka tootmisprotsesside keerukust antud töölõigus. Nii jagunevad ettevõtted NSV Liidu eri tööstusharudes põhiliselt 3—6 rühma, kusjuures esimesse rühma kuuluvatele ettevõtetele on määratud kõige kõrgemad ametipalgamäärad, igale järgnevale rühmale keskmiselt 10—20 rubla ehk 10—15% väiksemad.

Praegu kehtib meie maa tööstuses põhiliselt kaks ametipalkade skeemi. Kõrgemad ametipalgad on määratud rasketööstuse harudele ja madalamad kergetööstuse harudele. Läbivad ametipalgad on määratud ligi 45 protsendile insener-tehnilistest töötajatest. Teiste ametipalkade suhtes võetakse arvesse tööstusharu ja ettevõtte rahvamajanduslikku tähtsust. Praegu peaks ametipalkade skeeme veelgi unifitseerima. Arvesse tuleks võtta eelkõige antud ettevõtete töö iseloomu ja tingimusi. Näiteks paljudes kergetööstuse ettevõtetes (sama tööliste arvu puhul) on töö organiseerimine ja juhtimine koguni aeganõudvam ja pingutavam kui masinatehastes, kuid kergetööstuse insener-tehniliste töötajate palk on märgatavalt madalam kui teistel. Kergetööstuse ettevõtetest valgub parem, kvalifitseeritum inseneride ja tehnikute kaader rasketööstuse ettevõtetesse. Raske on nendel ettevõtetel toota rahvale nägusaid, odavaid rõivaid, jalatseid jt. kaupu. Mida ulatuslikumalt valmistatakse ette kvalifitseeritud töölõudu, seda vähem peaks sõltuma inseneride ja tehnikute palk rahvamajandusharust. Muudel võrdsetel tingimustel võiks täiendavalt arvesse võtta ka tootmisharu rahvamajanduslikku tähtsust.

Palju vaieldakse ametipalkade garanteerituse üle. Kehtiva palgakorralduse kohaselt ei sõltu ametipalga suurus ettevõtte töötulemustest. Viimastest olenevad preemiamäärad. Samuti ei sõltu ametipalga suurus ametikohta täitva töötaja haridustasemest ega erialase töö staažist. Ametipalku diferentseeritakse tehtud töö järgi, arvestamata inseneridena ja tehnikutena töötavate inimeste ettevalmistust. Põhimõte on õige, kuid seda järgida on praeguste palgatingimuste puhul äärmiselt raske.

---

[1] Е. Л. Маневич, Актуальные вопросы теории и организации заработной платы в СССР. Проблемы политической экономии социализма. Москва, 1959, lk. 198.

Ametipalk peaks 100-protsendiliselt välja makstama ikkagi nendele töötajatele, kellel on ametikoha täitmiseks vajalikud erialased teadmised ja antud alal töötamise kogemused. Kui ametikoht täidetakse teiste töötajatega (puudub nõutav eriharidus või erialase töö staaž), tuleb vähendada ametipalgamäära näiteks 20—30%.

Põhjendatud on ametipalga garanteeritav suurus sõltumata plaani täitmisest. Juhtivad ja insener-tehnilised töötajad saavad ikkagi tegutseda plaani piires, mistõttu sellest ei tohi sõltuda ametipalk. Premeerimissüsteem peab stimuleerima plaani täitmist ja ületamist, kahjustamata sealjuures toodangu kvaliteeti, masinate ja seadmete kasutamist jne.

2. Õpetajate palkade diferentseerimine

Ühiskondlik taastootmisprotsess koosneb materiaalsete hüvede ja tööjõu taastootmisest. Materiaalsete hüvede tootmine eeldab kindlate teadmistega tööjõu taastootmist. Tootmise tasemest sõltub vastav tööjõu taastootmise aste, kindel kvalifikatsioon. Kui 1928. aastal ulatus meie maal tööstustööliste keskmine haridusaste vaid 3,5 klassini, siis praegu on see tõusnud juba 7,5 klassini. Ettevõtetes pole ammu enam harulduseks keskharidusega töölised. Viimaste osatähtsus paljudes ettevõtetes ületab juba 50 protsenti. Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ning teenistujate hulgas on kesk- ja kõrgema haridusega töötajad enamuses. Sotsialistlik ühiskond on kujundanud kaasaegse kvalifitseeritud tööjõu, mille rakendamisel saab kasutada otstarbekalt tänapäeva tootmisvahendeid. Kuid iga uus päev esitab ikka suuremaid nõudeid.

Kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamisel kuulub tähtis koht õpetajatele. Nad valmistavad ette noori ühiskondlikust tootmisest osavõtmiseks. Õpilaste teadmised ja oskused aga sõltuvad vahetult õpetajate kvalifikatsioonist ja pedagoogimeisterlikkusest. Kuidas aitab sellele kaasa õpetajate palkade diferentseerimine?

Võrreldes teiste töötajatega on õpetajate palku kõige harvemini reguleeritud. Sõjajärgsetel aastatel (1943. aastal tehnikumidele, 1945. aastal lasteaedadele ja -sõimedele ning 1948. aastal keskkoolidele) määrati õpetajatele kindlaks üldised palgatingimused. Need püsisid kuni 1964.

aastani, millal võeti vastu NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAÜKN-i ühine määrus üldise palkade reguleerimise lõpuleviimiseks, sealhulgas ka haridusala töötajatel. Sõjajärgsetest aastatest kuni 1964. aastani kasvas töötajate palk tootmissfääris lakkamatult. Järjekindlalt suurenes tootmissfääri töötajate keskmise palga ja õpetajate palga vahe. Kui 1958. aastal oli hariduse alal töötajate keskmine palk 20 protsenti madalam tööstustöötajate palgast, siis 1960. aastal langes see juba 24 protsendini.[1]

Enne 1964. aastat võisime õpetajate palkade reguleerimisel tähele panna järgmisi olulisi puudujääke:

Ametipalgamäärad olid madalamad tootmissfääri töötajate palgast ning erinesid keskkoolides ja tehnikumides.

Palkade diferentseerimisel arvestati kooli asukohta, linnas said õpetajad suuremat palka kui maal.

Palgamäärad sõltusid klassidest, kus õpetaja õpetas. Välja oli kujunenud 3 palgagruppi: 1.—4. klass (kõige madalamad palgamäärad), 5.—7. klass ja 8.—11. klass (kõige kõrgemad palgamäärad).

Palgamäärad olenesid õpetatavast ainest. Näiteks joonistamise, laulmise ja käsitöö õpetajad said vähem palka kui teised.

Madalalt tasustati õpetajaid täiendavate kohustuste täitmise eest. Näiteks klassi juhatamine, kirjalike tööde parandamine jne.

Ei stimuleeritud küllaldaselt õpetajate kvalifikatsiooni tõstmist. 1.—4. klassi õpetajad said palka võrdselt, sõltumata haridusest. Teiste klasside õpetajate kuupalk suurenes kõrgema hariduse saamisel vaid 3 rubla võrra.

Niisugune palkade reguleerimine ja palga tase hakkas järk-järgult pidurdama nõutava kvalifikatsiooniga õpetajate ettevalmistamist. Naisõpetajate osatähtsus suurenes mitmekordseks ja ulatub näiteks Tartu linnas isegi 92 protsendini.[2] Paljud meesõpetajad (eriti füüsika, keemia alalt) siirdusid tootvale tööle, kus nad saavad suuremat palka ja kus on väiksem vaimne pinge.

1964. aastal kehtestati õpetajatele uued palgatingimu-

---

[1] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва, 1967, lk. 48—49.

[2] «Edasi», 11. mail 1967.

sed.[1] Nende rakendamisel suurenes haridusalatöötajate palk keskmiselt 26%. Üheaegselt sellega muudeti palkade diferentseerimist ja palga suurust mõjustavaid tegureid. Uurimisandmete järgi suurenes õpetajate tunniandmise tasu 25,3%, kuid vihikute parandamise ja kontrollimise, klassi juhatamise jne. eest täiendav tasu 67,6%.[2] Täpsemalt hakati hindama õpetajate töö hulka ja kvaliteeti.

Nädalas, kuus, aastas antavate tundide arv väljendab õpetaja töö hulka. Seda on lihtne mõõta ja arvestada. Hoopis keerulisem on kindlaks teha ühe või teise õppetunni õpetamise efektiivsust.

Tavaliselt võetakse arvesse õppeedukus. Kui palju on antud õppeaines häid, kui palju halbu hindeid. Nendes ainetes, kus õpilaste edasijõudmine on hea, ja koolides, kus õppeedukus on kõrge, hinnatakse pedagoogide töö kvaliteeti kõrgemaks kui juhtudel, kus hinnete tase on madalam. Näiteks Eesti NSV-s langes 1965/66. õppeaastal õppeedukus eelmisega võrreldes 1,2%, 1966/67. õppeaastal veelgi 0,6%, ulatudes vabariigi koolides keskmiselt 88 protsendini. Tartu linna koolides langes 1966/67. õppeaastal õppeedukus eelmisega võrreldes 0,7% ja Tartu rajoonis 1,3%[3]. Kas see kinnitab õpetajate töö kvaliteedi halvenemist? Ei, ei tarvitse sugugi kinnitada.

Uurimisandmed kinnitavad, et keskastme klassides (V—VIII) langeb õppeedukus kõige rohkem. Selles ei ole süüdi halb õpetamine algklassides (mida mõnikord ette heidetakse), vaid küllaltki järsk õppekoormuse suurenemine ja lastest noorukite kujunemine. Võrreldes algklassidega tuleb keskastme klasside õpilastel hakata teadmisi hoopis tõsisemalt omandama, et neid säilitada ja hiljem kasutada järgnevates klassides. Ühed õpilased võtavad nii-öelda väljakutse vastu, mida esitab õppimine (teadus), teised aga loobuvad. Paljud mõtlevad kogu aeg selle üle, kuidas kiiremini koolist lahkuda ja siis tööle asuda. Mõned on sunnitud tööle minema, et teenida endale elatust. Keskastme klassides ei saa õppeedukust tõsta ainult administ-

[1] Haridustöötajatele palga arvutamise juhend kinnitati NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ning ÜAÜKN-i presiidiumi 1964. aasta 4. septembri määrusega nr. 398/P-18. Seda täiendati 10. veebruari 1965. a. määrusega nr. 80/5. Haridustöötajate palga arvutamise juhend. Tallinn 1965.

[2] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва. 1967, lk. 62.

[3] «Edasi», 29. augustil 1967.

ratiivsete abinõude kaudu. Seda võib ju näiliselt teha ülehindamise teel (vaatamata kontrollimisele), kuid sel juhul alaneks õpetajate nõudlikkus ja pidurduks töötajate kvalifikatsiooni kasv.

Pedagoogiline töö muutuks efektiivsemaks, kui jagaksime keskastme klasside õpilased huvialade järgi, moodustades reaal- ja humanitaarkallakuga klassid. Peame leidma sellise kompromisslahenduse, mille puhul õpilased saaksid 8-aastase õppimise kestel maksimumi teadmisi, mida nad on suutelised omandama.

Kvalifikatsioon on pedagoogide töö kvaliteedi peamine eeldus. See väljendub eriharidu ses ja pedagoogilise töö staažis. Viimasel palkade reguleerimisel on nimetatud tegurid kujunenud pedagoogide palga diferentseerimise alusteks kõigis õppeasutustes. Seda illustreerib tabel 7.

Õpetajad jagunevad hariduse järgi 4 rühma. Üldise keskharidusega pedagoogidele on ette nähtud kõige madalam kuupalk. Kesk-eriharidu se saamisel tõuseb palk 11,7% (võrreldes üldise keskharidusega), õpetajate instituudi lõpetamisel aga 20% (võrreldes kesk-eriharidu se saamisega 7,5%) ja kõrgema eriharidu se saamisel 33,3% (võrreldes õpetajate instituutide lõpetamisega 11,1%). Aunimetuse «Teeneline õpetaja» või teadusliku kandidaadikraadi saamisel suureneb palk 10 rubla võrra kuus. Teadusliku doktorikraadi saamisel aga 20 rubla kuus.

Tabel 7

Õpetajate, kasvatajate, surdopedagoogide, logopeediliste punktide juhatajate, logopeedide, kuuldekabinettide instruktorite, kaugõppekoolide ja -osakondade metoodikute, kehakultuuriinstruktorite kuupalgamäärad (rbl.)[1]

	Pedagoogilise töö staaž (aasta)			
	kuni 5	5—10	10—25	üle 25
Kõrgem haridus	80	90	100	137
Pedagoogiline keskharidus .	72	77	83	128
Kesk-eriharidus	67	72	77	111
Üldine keskharidus	60	65	72	111

[1] Haridustöötajate palga arvutamise juhend. Tallinn 1965, lk. 14.

Uute palgamäärade ja -tingimuste kehtestamise tulemusena suurenes NSV Liidus palk haridustöötajatel, kellel oli kõrgem haridus, keskmiselt 26,5%, lõpetamata kõrgem haridus — 21,2, kesk-eriharidus — 19,6 ja üldine keskharidus — 13,3%. Enne palkade reguleerimist oli kõrgema haridusega pedagoogide tegelik palk 14% suurem lõpetamata kõrgema haridusega töötajate palgast, 35% kesk-eriharidusega ja 41% üldise keskharidusega töötajate palgast. Pärast palkade reguleerimist suurenesid need näitajad 20, 44 ja 58 protsendini.[1] Selline palga kasv avaldab küllaltki suurt mõju kõrgemale eriharidusele.

Õpetajate palk ei sõltu enam õpetatavast ainest ega kooli asukohast. Et maakoolides antakse õpetajatele tasuta korter, küte ja valgustus, siis nende koolide õpetajatel on reaalpalk tublisti kõrgem linnakoolide õpetajate palgast. Peale selle on maakoolide õpetajatel kutsetööd mõnevõrra vähem, sest klassid on väiksemad kui linnas.

Ehkki 1964. aastal tõsteti õpetajatel minimaalseid kuupalgamäärasid, on nende palk jälle tootmistöötajate tariifi- ja ametipalgamääradest märgatavalt maha jäänud. Teataval määral kompenseerib seda palga kasv, mis kaasneb pedagoogilise töö staaži pikenemisega. Selle järgi jagunevad õpetajad 4 rühma. Minimaalset kuupalka makstakse kuni 5-aastase staažiga õpetajatele. 5 aastat õpetajana töötamise järel suureneb kõrgema eriharidusega pedagoogidel kuuametipalk 10 rubla, teistel kesk-eri- ja üldise keskharidusega õpetajatel aga 5 rubla. Palga kasv sõltuvalt haridustasemest on igati põhjendatud, sest see soodustab õpetajate kvalifikatsiooni tõstmist.

10 aastat õpetajana töötamise järel suureneb palk veelgi: kõrgema eriharidusega õpetajatel 10 rubla kuus ja teistel 5 rubla kuus. Need kaks pedagoogilise töö staaži gruppi (5-aastased intervallid) on täiesti põhjendatud. Esimese 10 aasta jooksul viiakse õpetajad kõrgemasse palgagruppi iga 5 aasta järel. Järgneb 15-aastane periood, millal pedagoogide palk ei muutu üldse. Alles 25 aasta möödudes viiakse õpetajad kõige kõrgemasse palgagruppi. Selline palga diferentseerimine pedagoogilise töö staaži järgi pole enam põhjendatud.

---

[1] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва, 1967, lk. 62.

Millises vanuses õpetajate tööd hinnatakse kehtiva palgakorralduse järgi kõige rohkem? Toogem võrdlusandmed haridusastme järgi.

Tabel 8

Pedagoogide minimaalne vanus haridusastmete järgi (aasta)

	Kooli lõpetamisel[1]	Pedagoogilise töö staaž (aasta)		
		5	10	25
Kõrgem haridus	23—24	28—29	33—34	48—49
Pedagoogiline keskharidus .	22—23	27—28	32—33	47—48
Kesk-eriharidus	19—20	24—25	29—30	44—45
Üldine keskharidus . . .	18—19	23—24	28—29	43—44

Selgub, et palk muutub kuni 30.—35. eluaastani. Siis aga jäävad palgamäärad muutumatuks järgneva 15 aasta jooksul. Õpetajatel, kes jõuavad 45.—50. eluaastani, tõstetakse järjekordselt palgamäärasid, keskmiselt 37—54% vastavalt haridusele. Niisugune palga diferentseerimine ignoreerib kahte majandusseadust.

Kõigepealt rikutakse tööjõu taastootmise seadust. Perekondades, kus vanemate vanus kõigub 30—35 aastast 45—50 aastani, on väljaminekud kõige suuremad. Niisugustes perekondades alustavad lapsed kooliteed ja iga kõrgema klassi lõpetamine suurendab perekonna tarbeid. Neid täiendavaid vajadusi saab peamiselt rahuldada palga abil. Kuid nagu selgus, õpetajate palk sel perioodil üldse ei suurene.

Rikutakse ka töö järgi jaotamise seadust. Kõige viljakamalt ja intensiivsemalt suudetakse vaimset tööd teha 30.—40. eluaasta vahel. Sel ajavahemikul tõuseb õpetajate kvalifikatsioon kõige rohkem, ühes või teises inimeses peituvaid potentsiaalseid võimeid kasutatakse kõige enam. Pärast 40. eluaastat hakkab töö intensiivsus langema. Tuginetakse rohkem oma kogemustele, ei soovita enam endises hoos uusi teadmisi omandada. Ühiskonnale suudavad kõige rohkem anda õpetajad, kelle pedagoogilise

[1] Aluseks on võetud 11-klassiline keskkool ja õpilased, kes jõuavad õppimises hästi edasi ja kes vahepeal ei ole töötanud.

töö staaž on 10—15 ja 15—20 aastat. Sellepärast oleks küll põhjendatud palga tõus ka järgneva pedagoogilise töö staaži viie aasta intervallides, s. o. 10—15, 15—20 ja üle 20 aasta. Et nimetatud tööstaaži gruppides töötavad õpetajad üldiselt kõige viljakamalt, siis võiks 10—15 ja 15—20 aasta möödudes suurendada kuupalka 15 rubla võrra ja üle 20 aasta möödudes 20 rubla võrra. Selline palga diferentseerimine võimaldab paremini arvestada õpetajate tegelikku kvalifikatsiooni ja stimuleerib töö kvaliteedi parandamist.

Kehtiva palgaseaduse andjad lähtusid nähtavasti vaid ühest — palgafondi kasvu piiratusest. Enamik õpetajatest on 10—25-aastase tööstaažiga, kellel palk ei muutu. Samuti paljud 25-aastase tööstaažiga õpetajad lähevad pensionile ja nendele polegi vaja palka maksta. Palgafondi säästmine on hädavajalik, kuid seda tuleb teha mõistlikult.

Uue põlvkonna kasvatamisel ei tohiks palgafondi kokku hoida. Siin tehtavad kulutused on kõige perspektiivikamad ja annavad ühiskonnale kõige rohkem kasu.

Õpetajate ametipalk makstakse välja kindlaksmääratud pedagoogilise (õppe-) töö koormuse eest nädalas: I—IV klassi õpetajatele 24 tunni eest (keskmiselt 4 tundi päevas) ja V—XI klassi õpetajatele 18 tunni eest (keskmiselt 3 tundi päevas). Üle mainitud normi tehtud pedagoogilise töö tundide eest tasutakse täiendavalt. Siin kehastub kindlas töö hulgas (tundides) nõutav töö kvaliteet. Täiendav ajakulu vihikute parandamise, kontrolltööde hindamise jne. eest tasustatakse kindlates määrades. Nii makstakse õpetajatele I—IV klassini vihikute kontrollimise eest täiendavalt 5 rubla, kirjalike tööde kontrollimise eest V—XI klassi vene- ja emakeele ning kirjanduse õpetajatele 10 rubla, matemaatikaõpetajatele 8 rubla ning võõrkeele- ja stenograafiaõpetajatele 6 rubla kuus. Selline palga diferentseerimine arvestab küllaltki täpselt õpetajate töö hulka ja kvaliteeti.

Et õpetajate palgad arvutatakse välja vastavalt juhendile, siis nende tegelik palk ei saa oluliselt erineda ametipalgast. Koolides, kus õpetajatel on normaalne töökoormus, vastab tegelik palk enam-vähem ametipalgale. Toome siinkohal õpetajate keskmise palga 1967. aasta I õppepoole kohta A. H. Tammsaare nimelises Tartu I Keskkoolis (vt. tabel 9).

Tabel 9

Õpetajate keskmine palk 1967. aasta I õppepoolel A. H. Tammsaare nimelises Tartu I Keskkoolis (rbl. kuus)

	Pedagoogilise töö staaž (aasta)			
	kuni 5	5—10	10—25	üle 25
Kõrgem haridus	100	109	142	160
Pedagoogiline keskharidus .	—	—	117	149
Kesk-eriharidus	111	76	100	128
Üldine keskharidus	—	90	82	—

Tabelist selgub, et kõrgema haridusega õpetajate ja õpetajate instituudi lõpetanute tegelik keskmine palk on kooskõlas tööstaažiga. Pedagoogilise keskhariduse ja üldise keskharidusega õpetajate tegelik palk ei suurene vastavalt erialase töö staažile erineva õppekoormuse tõttu. Nii näiteks annab muusikakooli lõpetanud õpetaja (kuni 5-aastane tööstaaž) tunde kõigis klassides, kuid 9-aastase tööstaažiga pedagoogilise kooli lõpetanud ainult 1—4 klassini normtundide ulatuses (24 tundi nädalas). Õpetajate palga arvutamisel on A. H. Tammsaare nimelises Tartu I Keskkoolis juhendist rangelt kinni peetud.

Koolide juhtivate töötajate palk diferentseeritakse vastavalt haridusele, pedagoogilise töö staažile ja õpilaste arvule. Hariduse järgi jagunevad koolide juhtivad töötajad kahte gruppi: kõrgema haridusega ja kõrgema hariduseta. Viimaste palk on 8 rubla kuus madalam. Pedagoogilise töö staaži järgi jagunevad nad samadesse gruppidesse nagu õpetajad. Kuid täiendavaks palga diferentseerimise aluseks on juhtivatel töötajatel ka õpilaste arv. Viimase järgi jagunevad koolid 6 gruppi, kusjuures iga kõrgemasse gruppi kuuluvate koolide direktorite, direktorite asetäitjate jt. juhtivate töötajate kuupalk on 5—10 rubla suurem. Selline jaotus võimaldab arvestada töömahtu, sest õpilaste arvust oleneb omakorda õpetajate arv, kelle tööd tuleb koordineerida ja suunata. Aga samuti peavad juhtivad töötajad tegelema õpilaste kasvatamise ja õpetamisega.

Selgub, et õpetajate töö tasustamisel arvestatakse nende töö kvaliteeti, kuid mitte alati ja mitte kõikjal. 10—25-

aastase pedagoogilise töö staažiga õpetajate töö tulemusi teatud määral võrdsustatakse. Pärast minimaalpalgamäära tõstmist 60 rublani kuus tuleb õpetajate palkade reguleerimisel tõsisemalt läbi kaaluda pedagoogilise töö staaži gruppide intervallide määramine, et see oleks kooskõlas tööjõu taastootmise protsessiga ja vastaks rohkem töö järgi jaotamise majandusseadusele. See võimaldaks paigutada keerulisele ja raskele pedagoogilisele tööle kõige võimekamad töötajad.

3. Kaubandustöötajate palkade diferentseerimine

Kaubandustöötajate palku reguleeriti ulatuslikult viiekümnendate aastate paiku. Kuid sellega ei piirdutud. NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja Üleliiduliste Ametiühingute Kesknõukogu võtsid 15. juulil 1964 vastu määruse «Palkade suurendamise kohta kultuur-haridus-, tervishoiutöötajatel, elamu- ja kommunaalmajanduse, kaubanduse ja ühiskondliku toitlustamise ettevõtete ja teiste rahvamajandusharude töötajatel, kes teenindavad vahetult elanikkonda». Selles määruses nähti ette:

suurendada aastail 1964—1965 kaubandustöötajate ja toitlustamisettevõtete töötajate palku, viies minimaalpalga 40—45 rublani kuus ja

luua kaubanduses niisugused töötamistingimused, mis võimaldavad suurendada kaubanduse ja toitlustamisettevõtete töötajate palka keskmiselt 18%.

Kaubandustöötajate palku hakati reguleerima alates 1. aprillist 1965. See puudutas NSV Liidus 2,9 miljonit kaubandustöötajat ja 1,3 miljonit toitlustamisettevõtte töötajat. Eesti NSV Kaubandusministeeriumile alluvates ettevõtetes viidi uutele palgatingimustele üle rohkem kui 20 000 töötajat, sealhulgas ligi 8500 toitlustamisettevõtte töötajat. Üldise palkade reguleerimise tulemusel suurenes palk 1965. aasta II kvartalis eelmise aasta sama perioodiga võrreldes Eesti NSV Kaubandusministeeriumi jaekaubanduses 19,9% ja toitlustamises 25,7%.

Kaubandustöötajate ametipalgamäärad tõusid kerge- ja toiduainete tööstuse palgamäärade tasemele (enne palkade reguleerimist olid need 20% madalamad). Alla 40-rublase kuupalgaga töökohti enam ei esinenud. Mitme-

kordselt vähenes 40—50-rublase kuupalgaga töötajate arv. Samal ajal suurenes märgatavalt 71—140-rublase kuupalgaga kaubandustöötajate arv.[1] Alates 1. jaanuarist 1968 reguleeriti suures ulatuses kaubandustöötajatel ametipalgamäärasid ja tariifi-palgamäärasid. Selle tulemusena pole kaubanduses enam alla 60-rublase kuupalgaga töötajaid. Keskmine palk suurenes 13%.

Korduv kaubandustöötajate palkade reguleerimine kaotas oluliselt seniseid puudusi, mis eriti ilmnesid müüjate töö tasustamisel. Ametkondlik kuuluvus kui palga diferentseerimise üks aluseid kaotas kehtivuse. Kehtestati ühtne ametipalkade skeem ja majanduslikult põhjendatumad palgavahed eri töötajate gruppide vahel. Suuremat tähelepanu pööratakse palga diferentseerimisel töö raskusele ja keerukusele.

Kaubandustöötajad jagunevad kahte suurde rühma: müüjad ja administratiivtöötajad. Praegu ulatub müüjate osatähtsus riiklikus kaubanduses üle 54 protsendi ja kooperatiivkaubanduses üle 73 protsendi kõigist töötajatest.

Kaubanduses mõõdetakse tööviljakust tavaliselt käibe summaga ühe töötaja kohta (rahalises väljenduses). See aga ei võimalda kõigi kaubandustöötajate tööd täpselt hinnata. Eri kaupluste käive (rahalises väljenduses) ei ole alati võrreldav. Näiteks üks kauplus müüb kalleid kaupu (külmutuskappe jt.), teine aga odavaid (naelu jt.). Viimases kaupluses kulub ostjate teenindamiseks palju rohkem tööd kui esimeses, mistõttu sama käibe puhul on töö maht mitmeti erinev. Kaubandustöötajate töö hindamisel tuleb tööviljakuse näitajat korrigeerida kaubakäibe töömahukuse indeksiga. Peale selle arvestatakse ka töö keerukust. Majapidamistarvete müüjate ettevalmistus on mitmekülgsem kui toiduainete müüjatel.

Müüjate palk sõltub kõigepealt *kvalifikatsioonist*. Nii toiduainete kui ka tööstuskaupade müüjate kvalifikatsiooniteatmik koosneb kahest osast: «Tööde iseloomustus» ja «Peab teadma». Tööde iseloomustuses antakse põhifunktsioonid, mida müüjad peavad ostjate teenindamisel täitma. Peale selle peavad müüjad teadma kaupade müümise eeskirju.

---

[1] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва, 1967, lk. 81.

Müüjate põhipalgamäär sõltub nende eriharidusest ja erialase töö staažist. Nende omavahelist sõltuvust iseloomustab tabel 10.

Tabel 10

Nõutav minimaalne erialase töö staaž müüjatel ja vanemmüüjatel (aasta)

Ametikoht	Erialane ettevalmistus			Erialase ettevalmistuseta
	Majanduslik kool		Kursused, individuaalne või brigaadiline väljaõpe	
	üheaastane	kaheaastane		
Müüja	1	—	2,5	4
Vanemmüüja .	2,5	1,5	4,0	5,5

Müüja kvalifikatsiooni andmisel peetakse silmas erialast ettevalmistust. Mida pikem on erialane ettevalmistus, seda lühem on nõutav erialase töö staaž. Niisugune erialase ettevalmistuse ja tööstaaži vaheline sõltuvus on igati põhjendatud. Olgu märgitud, et algajatelt müüjatelt nõutakse vähemalt 7-klassilist üldharidust. Vastavalt kvalifikatsioonile on müüjate palk diferentseeritud. Seda illustreerib tabel 11.

Tabel 11

Müüjate ametipalgad

	Kuupalk (rbl.)		Nooremmüüja palk = 100	
	enne 1. I 1968	pärast 1. I 1968	enne 1. I 1968	pärast 1. I 1968
Nooremmüüja .	55	62	100,0	100,0
Müüja	60	64	109,1	103,2
Vanemmüüja .	70	70	116,7	112,9

Pärast 1. jaanuari 1968 on müüjate palkade erinevused vähenenud. Nooremmüüjate ja müüjate kuuametipalk kõigub vaid 2 rubla piires ehk 3,2 protsenti. Tegelikult on nende töötajate kategooriate palgad võrdsustunud.

Müüjate ametipalkade absoluutne tase on viidud toiduainete tööstuse tööliste tariifipalga tasemele. Nii vastab nooremmüüja palk toiduainete tööstuse III kategooria tööliste tariifipalgale, müüja palk IV ja vanemmüüja ametipalk V kategooria tööliste tariifipalgale. Et aga toiduainete tööstuse tööliste palga tase on madalamaid teiste tööstusharude hulgas, siis ka müüjate palk on madalamaid teiste töötajate kategooriate hulgas. Ei tohi unustada, et tööstuses on tariifipalka ületav osa tublisti suurem kui kaubanduses. Kaubandustöötajate tegelik palk jääb ka praegu maha toiduainete ja kergetööstuse töötajate keskmisest palgast.

Milliseks aga kujuneb müüjate tegelik palk? Selle kohta toome ühe näite riiklikust kaubandusest (vt. tabel 12) ja teise näite kooperatiivkaubandusest (vt. tabel 13).

Tabel 12

Müüjate palga kasv Tartu Kaubandusvalitsuse kauplustes «Tähe» ja «Kodutarve» (%)

Ametikoht	1965. aasta I kvartal	1966. aasta I kvartal	Palga kasv
Kpl. «Tähe»			
Nooremmüüja	100	100	120,4
Müüja	111,2	113,9	123,2
Vanemmüüja	116,6	132,9	137,1
Kpl. «Kodutarve»			
Nooremmüüja	100	100	118,8
Müüja	107,9	110,2	121,2
Vanemmüüja	124,4	125,5	120,0

Tabeli 12 andmetel säilivad Tartu Kaubandusvalitsuses müüjate palgaerinevused vastavalt kvalifikatsioonile. Üleminekul uutele palgatingimustele 1965. aasta aprillis suurenes kauplustes «Tähe» ja «Kodutarve» müüjate palk keskmiselt üle 20 protsendi. Sealjuures kasvas müüjate ja vanemmüüjate palk kiiremini kui nooremmüüjatel.

Mõnevõrra madalamad on müüjate palgad kooperatiivkaubanduses.

Tabel 13

Müüjate palga kasv Põltsamaa Tarbijate Kooperatiivis (%)

Ametikoht	1965. a. märts	1966. a. märts	Palga kasv
Nooremmüüja	100	100	110,9
Müüja	104,6	139,7	148,0
Vanemmüüja	153,1	227,6	146,7

Põltsamaa Tarbijate Kooperatiivis on nooremmüüjate palgad samuti madalad. Nähtavasti on see ka üks põhjusi, miks noored ei taha meeleldi müüjateks hakata. Ka üldine haridus ei avalda müüjate palgale mõju. Ilma erialase ettevalmistuseta peab ka keskharidusega letitöötaja töötama 4 aastat, enne kui saab müüjaks, ja 5,5 aastat, enne kui saab vanemmüüjaks. See on küllaltki pikk aeg. Kvalifikatsiooni tõstmisel tuleks rohkem arvestada üldharidust. Praegune kehtiv palgakorraldus ei stimuleeri letitöötajaid üldharidusliku taseme tõstmisele, sest see ei soodusta ju kvalifikatsiooniastme tõusu ja selle tõttu ka palga kasvu.

Kas siis müüjate palk üldse ei olene erialase töö staažist ja haridusest? Missugusel määral avaldavad nad mõju müüjate töötulemustele ja palgale? Toome näite Põltsamaa Tarbijate Kooperatiivist.

Tabel 14

Kaubandustöötajate palga sõltuvus tööstaažist Põltsamaa Tarbijate Kooperatiivis (rbl. kuus)

	Nooremmüüjad		Müüjad		Vanemmüüjad	
	1965 märts	1966 märts	1965 märts	1966 märts	1965 märts	1966 märts
1—3	53.74	80.77	—	—	—	—
3—5	58.43	76.80	53.33	86.28	66.91	—
5—8	59.88	86.00	67.47	86.84	73.82	114.54
8—10	—	—	82.26	90.22	68.60	108.61
üle 10	—	—	—	98.37	84.84	117.00

Tabel 15

Müüjate palga sõltuvus haridusest Põltsamaa Tarbijate Kooperatiivis (rbl. kuus)

Haridus (klassid)	Nooremmüüjad		Müüjad		Vanemmüüjad	
	1965 märts	1966 märts	1965 märts	1966 märts	märts 1965	1966 märts
kuni 6	—	—	—	—	58.66	96.71
6	—	—	52.92	95.29	91.42	116.42
7—8	60.08	82.76	62.35	81.27	89.09	110.79
9—10	60.89	78.91	73.58	81.49	91.52	115.48
keskharidus	55.51	79.79	59.72	94.72	70.70	110.00
kesk-eriharidus	60.91	102.60	67.40	89.71	69.21	112.35
kõrgem haridus	—	—	—	—	90.65	158.87

Andmed on esitatud suhteliselt väikese tarbijate kooperatiivi kohta, kuid tabelis toodud üldistused leiavad kinnitust Viljandi Kaubandusvalitsuses, Abja Tarbijate Kooperatiivis, Paide Tarbijate Kooperatiivis, Tartu Kaubandusvalitsuses. Erialase töö staaž ja üldharidus avaldavad mõju müüjate töötulemustele, kuid palga suurust mõjustab vaid erialase töö staaž. See on üks kaubandustöötajate palgakorralduse puudusi. Müüjateks ja vanemmüüjateks atesteerimisel nõutakse 10—11-klassilise haridusega noortelt niisama palju leti taga töötamist kui näiteks 6—7-klassilise haridusega noortelt. Selle tõttu ei asu võimekamad keskharidusega noored tööle kaubandusse. Paljud noored, kes lõpetavad õhtukeskkooli kaubanduses töötades, otsivad uue töökoha.

Kaupluse juhatajate ja nende asetäitjate, raamatupidajate ja nende asetäitjate kuupalk oleneb kaupluse töötasustamise grupist. Grupp sõltub aastaplaanist tuletatud kuu keskmisest kaubakäibeplaanist rublades.

Asetäitjate ametikoha palgamäärad kehtestatakse 10—20% madalamad vastavate juhatajate ametikoha palgamääradest.

Jaekaubanduse ettevõtetes, kus kaubakäibe maht on VIII töötasustamise grupile ettenähtust väiksem, kehtestatakse direktorite (juhatajate) ametikoha palgamäärad 75—80 rubla kuus. Kaupluste sektsioonide, osakondade juhatajate palgad olenevad käibest.

Tabel 16

Jaekaubanduse ettevõtete liigitamine töötasustamise gruppidesse kuu keskmise kaubakäibe järgi

Töötasustamise grupid	Aastaplaanist tuletatud keskmine kuuplaan (tuh. rbl.)	Kuupõhipalk (rbl.)	
		Direktor (juhataja)	Pearaamatupidaja (van.-raamatupidaja pearaamatupidaja õigustes)
I	üle 2500	180—200	150—160
II	1250—2500	160—180	130—150
III	500—1250	140—160	120—130
IV	200—500	130—140	110—120
V	100—200	120—130	100—110
VI	50—100	110—120	90—100
VII	25—50	90—110	70—90
VIII	13—25	80—90	ei ole ette nähtud ametikohta

Enne palkade reguleerimist 1965. aasta aprillis suurenes juhtivate kaubandustöötajate palk kõrgema erihariduse saamisel 15 protsenti. Praegu seda enam ei arvestata. Eeskirjade kohaselt võivad kaupluste juhatajatena töötada kesk- või kõrgema erihariduse inimesed. Selle tõttu kajastub ametipalgas ka eriharidus. Nendele töötajatele, kellel pole nõutavat haridust, võib määrata miinimumpalga. See erineb maksimumpalgast 10 rubla võrra. Nimetatud palga kasv aga ei stimuleeri kõrgema kaubandusliku erihariduse saamist.

Võrreldes teiste juhtivate töötajate palgatasemega on kaupluste juhtivate töötajate palk madalamaid. Selle tõttu lähevad kõrgema haridusega võimekad töötajad kaubandusest teistesse rahvamajandusharudesse. Kaupluste töötajate palgaredel on nii koostatud, et puudub materiaalne huvi üld- ja erihariduse vastu, samuti kvalifikatsiooni tõstmise vastu. Ilma selleta pole aga mõeldav kaubandustöö kvaliteedi märgatav paranemine.

Eriline koht kuulub kaubandustöötajate hulgas kaubatundjatele. Sellel ametikohal töötab meie vabariigis nii kesk- ja kõrgema erihariduse kui ka üldise keskhariduse ja lõpetamata keskharidusega inimesi. Ometi on aga selle ametikoha täitmiseks ette nähtud eriharidusega töötajad. Seni pole tulnud kellelegi mõttesse täita arsti ametikoht

kõrgema erihariduseta inimestega või palgata õpetajaks neid, kellel puudub erialane ettevalmistus. Kaubanduses aga juhtub seda sageli.

Kaubatundjate palka diferentseeritakse vastavalt haridusele. Erihariduseta kaubatundjatele, kellel puudub erialase töö staaž, makstakse ametipalka 60—75 rubla kuus. Kui nad on töötanud sellel alal 7 aastat, siis tõstetakse ametipalk 80—100 rublani kuus. Kesk-eriharidusega kaubatundja, kes on 3 aastat töötanud erialal, saab ametipalka samuti 80—100 rubla kuus. Sama määr on ette nähtud kõrgema haridusega kaubatundjatele, kes asuvad tööle pärast ülikooli lõpetamist. Selgub, et kõrgema palgamäära saamiseks peab kaubatundja kas 7 aastat töötama sellel alal või õppima. Siin on tööl oldud aasta võrdsustatud õppimisaastaga.

Selline kaubatundjate palga diferentseerimine ei ole majanduslikult põhjendatud. Õppimisaasta on alati tulemusrikkam kui tööl oldud aasta. Nende võrdsustamine vaid pidurdab kaubandustöötajate üldise kvalifikatsiooni tõusu. Ametikuupalgamäärad (80—100 rubla) peaksid olema ette nähtud ikkagi niisugustele kaubatundjatele, kellel on vastav eriharidus. Need, kellel vastav eriharidus puudub, võivad töötada kaubatundja kohusetäitjana niikaua, kuni nad omandavad erihariduse või leitakse keegi teine, vastava eriharidusega inimene. Kaubatundja kohusetäitja ametipalk peaks olema näiteks 20 protsenti madalam kinnitatud ametipalgamäärast.

Ei tohi unustada ka seda, et kaubatundja töö on küllaltki pingeline. Ta peab varustama kauplusi (kooperatiive) nõutavate kaupadega. Selleks peab ta vormistama tellimused, olema vahetult kontaktis hankijaettevõtetega, pidama fondide arvestust, sõlmima lepingud tootmisettevõtetega, koostama akte puuduvate koguste kohta jne. Pahatihti ei jätkugi talle kõigeks selleks 8-tunnisest tööpäevast, vaid ta peab ka ületunde tegema. Sellise tööpinge tõttu paljud kaubatundjad lahkuvad teise, sobivama töö leidmisel.

Toitlustamises jagunevad sööklad, restoranid, puhvetid jt. ettevõtted kolme vööndi (suured mehhaniseeritud ja automatiseeritud toitlustamisettevõtted asuvad väljaspool vööndeid). Igas vööndis jagunevad toitlustamisettevõtted töötasustamise gruppidesse, arvestades külastajate hulka, intensiivsust ja kliimatingimusi. Kõige soodsamad töötin-

gimused on III vööndis, kuhu kuuluvad ka meie vabariigi toitlustamisettevõtted.

Igas vööndis määrab toitlustamisettevõtete töötasustamise grupi aastaplaanist tuletatud kuu keskmine käibeplaan (tuhandetes rublades). Sealjuures on palk kolmanda töötasustamise grupi toitlustamisettevõtetes kõige madalam, II grupi ettevõtete töötajad saavad palka 20 protsenti, I grupi töötajad 40 ja grupita ettevõtete töötajad 75 protsenti rohkem. (Väljapoole töötasustamise gruppe kuuluvad suured mehhaniseeritud toitlustamisettevõtted.) Töötasustamise gruppide määramisel arvestatakse eelkõige töömahtu, mitte aga küllaldaselt töö mehhaniseerimise ja automatiseerimise taset. Toitlustamisettevõtete tööliste kvalifikatsioon sõltub peamiselt töövilumusest ja kogemustest. Töötajate kvalifikatsiooni tõstmist stimuleerib vastav tariifivõrk, mis on ära toodud tabelis 17.

Tabel 17

Tunnipalgamäärad kokkadel ja teistel tootmistöötajatel toitlustamisettevõtetes (kop.)

Asukoht	Kehtivus	Tariifijärgud					
		I	II	III	IV	V	VI
Linnades ja töölisasulates	enne 1.I 1968	25,8	28,6	32,3	36,4	41,0	46,4
	pärast 1.I 1968	34,4	34,4	35,8	37,2	41,0	46,4
Maal	enne 1.I 1968	23,0	25,4	28,6	32,3	36,4	41,4
	pärast 1.I 1968	34,4	34,4	35,8	37,2	38,7	41,4

Pärast tariifimäärade reguleerimist 1. jaanuaril 1968 vähenes toitlustamisettevõtete tööliste tariifivõrgu piirsuhe 1,8-lt 1,35-le linnades ja töölisasulates ning 1,2-le maal. Kahe esimese järgu tariifimäärad langevad kokku ja tegelikult kehtib 5-järguline võrk. Kolmanda ja neljanda kategooria tööliste tariifipalk suureneb vaid 3,9—4,1 protsenti, kuna viienda ja kuuenda kategooria töölistel mõnevõrra rohkem. Niisugune tariifivõrgu täiustamine on hädavajalik üleminekul 60-rublasele minimaalsele kuupalgale.

1968. aastaks ettenähtud täiendav palgafond ei võimalda igakülgselt tariifisüsteemi täiustada. Seetõttu on tariifimäärade reguleerimine praegusel kujul paratamatu. Kuid see ei jää viimaseks. Minimaalpalga suurendamine süvendab võrdsustamise tendentsi kaubanduses, mistõttu kehtivad tariifimäärad kuuluvad edaspidisele reguleerimisele.

Enne 1. jaanuari 1968 olid sovhoosi- ja kolhoosisööklates ning teistes toitlustamisettevõtetes töötajate palgad 11 protsenti madalamad kui linnades. Pärast viimast palkade reguleerimist see vahe peaaegu kadus. Niisugust toitlustamisettevõtete palkade reguleerimist tuleb pidada õigeks.

Toitlustamises on ette nähtud kvalifikatsiooniastmed kutsealade kaupa. Lihtsa, käsitsitöö tegijatele (nõudepesijad, köögi-abitöölised) on ette nähtud 1. ja 2. kategooria; keerulisema töö tegijatele (kokteilisegajad, külmtoitude valmistajad) 3., 4. ja 5. kategooria ja kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvate tööde tegijatele (kondiitrid, kokad) on ette nähtud 4., 5. ja 6. kategooria. Aunimetuse «meisterkokk» ja «meisterkondiiter» saamine suurendab palka 10 rubla kuus. See nimetus antakse neile VI kategooria kokkadele ja kondiitritele, kes said kõrgema kvalifikatsiooni vähemalt kolm aastat tagasi, kes on laitmatult töötanud 5 aastat ning kellel on kesk- või kõrgem eriharidus. See on küllaltki tõhus töö kvaliteedi tõstmise stiimul.

Toitlustamisettevõtetes avaldavad töötulemustele ja selle kaudu palgale mõju ka töötajate haridus ja erialase töö staaž. Toome näite Tartu Kaubandusvalitsusest 1965. aastal (väljavõtteline vaatlus 28 töötaja kohta).

Tabel 18

Toitlustamisettevõtete töötajate keskmine palk 1965. aastal Tartu Kaubandusvalitsuses (rbl.)

Amet	Kvalifikatsioon (järk)	Haridus (klass)	Tööstaaž (aasta)	Palk (rbl.)
Kokad	3	7	4	68.77
Kokad	4	5	5	80.25
Kokad	5	10	3	87.24
Ettekandjad	4	7	9	61.57
Ettekandjad	5	8	12	75.18
Kondiitrid	4	9	5	67.77
Einelauapidajad	4	7	7	76.40

Läbitavatele kutsealadele on ette nähtud ühtsed ametipalgad nii kaubanduses kui ka toitlustamises. Atesteerimisel võetakse arvesse peamiselt erialase töö staaži. Nii on nooremkassapidajal ette nähtud kuupalk 60 rubla, kassapidajal 62 ja vanemkassapidajal (kontrolör-kassapidajal) 66 rubla. Pärast minimaalpalga tõstmist suurenes nende töötajate keskmine palk umbes 12 protsenti.

Jõuame järeldusele, et toitlustamises arvestatakse palga diferentseerimisel kvalifikatsiooni ja töötingimusi ning tööjõu taastootmise kulusid. Palgatasemelt asuvad kaubandustöötajad ja toitlustamisettevõtete töötajad viimastel kohtadel teiste töötajate kategooriate hulgas. Selle tõttu nõuab minimaalpalga tõstmine 60 rublani kuus kaubandustöötajate palkade üldist reguleerimist. Seda on ka teatud määral juba tehtud. Nii suurendati nooremmüüjate ametipalka 55 rublalt 62 rublale kuus, müüjatel 60 rublalt 64 rublale. Samuti diferentseeriti kassapidajate palku, kuid nii, et vanemkassapidaja ja nooremkassapidaja palgavahe vähenes. Järgnevalt on vaja tõsta ka keskmise ja kõrgema kvalifikatsiooniga kaubandustöötajate palku, et püsiks materiaalne huvi kvalifikatsiooni tõstmise vastu.

4. Arstide palkade diferentseerimine

Tervishoiule tehtavatest kulutustest moodustas 1965. aastal palk 61 protsenti, millest kulus $^4/_5$ haiglatöötajate palgaks. Selle tõttu oleneb õigest palgakorraldusest suurel määral tervishoiusüsteemi efektiivsus, märgatavalt sõltub sellest meditsiinitöötajate tööjõu rakendamine.

Arstide palgatingimused on kindlaks määratud NSV Liidu Tervishoiuministeeriumi 1964. aasta juhendiga.[1] Selle juhendi kohaselt koostatakse nii haigla statsionaari kui ka polikliiniku kohta üks (ühine) tarifikatsioonitabel, milles rühmitatakse eraldi ridadele ainult need polikliiniku töötajad, kelle palgamäärad erinevad statsionaari töötajate palgamääradest. Kui palgamäärades erinevusi ei ole,

[1] Juhend tervishoiu- ja sotsiaalkindlustuse asutuste töötajate töötasu arvestamise korrast vastavalt NLKP Keskkomitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu ja ÜAÜKN-i 15. juuli 1964. a. määrusele nr. 620 «Haridusala, tervishoiu, elamu- ja kommunaalmajanduse, kaubanduse, ühiskondliku toitlustamise ning teiste vahetult elanikkonda teenindavate rahvamajandusharude töötajate palga tõstmise kohta». Tallinn 1967.

siis kuuluvad statsionaari ja polikliiniku töötajad ühte töötasugruppi. Tarifikatsioonis tuuakse ära kõik finantseerimisele võetud ametikohad, kaasa arvatud vakantsed.

Uutele töötasutingimustele viidi meditsiinitöötajad üle alates 1. novembrist 1964 (Kaug-Põhjas alustati üleviimist 1. oktoobrist 1964). Kuidas avaldas üleminek mõju meditsiinitöötajate palgale ja mis on praegu nende palga diferentseerimise aluseks?

Üleminek uutele palgatingimustele suurendas NSV Liidus meditsiinitöötajate palka keskmiselt 23 protsenti, sealhulgas arstidel 19,2, hambaarstidel 22,5, keskmisel meditsiinipersonalil 24,2, farmatseutidel 25,2, nooremmeditsiinipersonalil 26,6, administratiiv- ja teenindaval personalil 42,4 protsenti.[1] Tartu linnas suurenes arstide keskmine palk 101 rublalt 119 rublale ehk 17,8%, keskmisel meditsiinipersonalil 58 rublalt 72 rublale ehk 24,2% ja nooremmeditsiinipersonalil 40 rublalt 51 rublale kuus ehk 27,5%.

Ametipalkade skeemide koostamisel lähtutakse ametikohast, töökohast, kvalifikatsioonist ja töötingimustest. Üldiselt sõltub arstide palk ametikohast, tööstaažist ja töökohast (kas linnas või maal). Näiteks töötamisel 1,5 ametikohal makstakse 1,5 ametipalka. Ametipalkade skeem sellist töötamisviisi ette ei näe ja see on lubatud ajutiselt. Arstidel, kes töötavad osakonnajuhatajatena, arvestatakse tööstaaži ja arstikohtade arvu nende poolt juhatatavates osakondades. Kui nad töötavad tervishoiuasutuste juhatajatena, siis peetakse silmas arstiametikohtade arvu. Juhatajate asetäitjate palk on juhatajate palgast 15% madalam.

Ametikohale vaatamata sõltub arstide palk eelkõige kvalifikatsioonist, mis on sõltuv haridusest ja erialase töö staažist. Need ongi peamisteks palga diferentseerimise alusteks.

Tervishoiu alal on kvalifikatsiooninõuded eriti ranged. Arsti ametikohale võivad ja saavad kandideerida ainult kõrgema eriharidusega, diplomeeritud töötajad. Teistele ametikohtadele saavad samuti kandideerida ainult nõutava haridusega töötajad. Kellel eriharidus puudub, neil on meditsiini alal tegelemine kategooriliselt keelatud.

Lähtudes töö kvalitatiivsetest erinevustest, on kehtestatud kindel meditsiinitöötajate ametipalkade vahekord.

[1] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва, 1967, lk. 76.

Tabel 19

Meditsiinitöötajate minimaalsed ametipalgad

Ametinimetus	Kuupalk (rbl.)		Vahekord	
	enne 1. I 1968	pärast 1. I 1968	enne 1. I 1968	pärast 1. I 1968
Sanitarid	45	60	1,00	1,00
Meditsiiniõed	60	65	1,33	1,08
Linna haiglate arstid . . .	90	90	2,00	1,50

Minimaalpalga tõstmine 1. jaanuarist 1968. aastal muutis märgatavalt meditsiinitöötajate ametipalkade vahekorda. Sanitaride palk langeb meditsiiniõdede palgaga peaaegu kokku. Kui enne palkade reguleerimist suurenes kesk-erihariduse omandamisel meditsiinitöötajate palk 33%, siis praegu vaid 8%. Sisuliselt puudub materiaalne stiimul keskmise meditsiinilise personali ettevalmistamiseks. Ka arstidel vähenes materiaalne huvi kvalifikatsiooni tõstmise vastu. Arstidiplomi saamisel võib meditsiinitöötaja palk tõusta 50 protsenti. Meditsiinikandidaadi kraadi või aunimetuse «Vabariigi teeneline arst» saamisel kõrgendatakse ametipalka 10 rubla võrra kuus, meditsiinidoktori kraadi saamisel aga 20 rubla võrra kuus. Palga kasv vastavalt haridusele on meditsiinitöötajatel suurem kui ühelgi teisel erialal. Sel teel luuakse materiaalne stiimul kvalifikatsiooni tõstmiseks.

Meditsiini alal oleneb töö kvaliteet vahetult kogemustest ja vilumusest, mis saadakse praktilise tööga. Sellepärast diferentseeritakse palka erialase töö staaži järgi (vt. tabel 20).

Tabel 20

Meditsiinilise töö staaži intervallid arstidel, meditsiiniõdedel jt. erihariduse tõötajatel (aasta)

Vanad palgatingimused	kuni 5	5—10	10—25	üle 25	—
Kehtivad palgatingimused	kuni 5	5—10	10—25	25—30	üle 30

Nooremmeditsiinipersonal jaguneb 3 tööstaažigruppi: kuni 5 aastat, 5—10 aastani ja üle 10 aasta. Erialase töö staaži mõju meditsiinitöötajate palgale näitab tabel 21.

Tabel 21

Meditsiinitöötajate keskmine kuupalk mõnedes Tartu linna haiglates 1965. aastal (rbl.)

Haigla	Töötaja-kategooria	Tööstaaž (aasta)					Keskmine palk
		kuni 5	5—10	10—25	25—30	üle 30	
Linnahaigla	Arstid	94	106	119	150	223	114
	Keskmine meditsiinipersonal	60	67	73	80	115	69
	Nooremmeditsiinipersonal	45	48	51	—	—	48
	Apteegi töötajad	—	78	92	—	—	92
Tuberkuloosidispanser	Arstid	104	124	134	156	210	142
	Keskmine meditsiinipersonal	65	74	83	87	106	81
	Nooremmeditsiinipersonal	52	55	58	—	—	56
Onkoloogia dispanser	Arstid	—	115	122	139	—	123
	Keskmine meditsiinipersonal	57	71	76	87	110	75
	Nooremmeditsiinipersonal	48	51	53	—	—	51

Palga diferentseerimine erialase töö staaži järgi on vajalik. Sellel erialal mõjutab praktiline töö märgatavalt töötulemusi. Suurema tööstaažiga arstid suudavad paremini ravida. See väärib ka suuremat tasu. Nii suureneb näiteks maa-jaoskonnahaiglate ja maa-ambulatooriumide arstide palk pärast 5-aastast töötamist 10 rubla võrra ehk 9,5%, pärast 10-aastast töötamist veel 10 rubla võrra ehk

8,7%. Nüüd järgneb 15-aastane tööstaažiintervall, mille möödumisel suureneb palk lisaks senisele 15 rubla võrra ehk 12%. 25—30 tööaasta möödudes kasvab palk 30 rubla võrra ehk 21,4%. Selgub, et palga kasv vastavalt tööstaažile on kõige suurem esimesel 10 aastal ja 25—30 aastani, kuna 10—25 tööaasta jooksul kasvab see kõige vähem. Sellised arstide tööstaažigruppide intervallid kutsuvad esile vastuväiteid kahes mõttes. Nagu õpetajatel, nii on ka arstidel kolmanda staažigrupi intervall liiga pikk (10—25 aastat). See ei lange kokku tööjõu taastootmise protsessiga. 10—25-aastase tööstaažiga meditsiinitöötajate perekondade väljaminekud on kõige suuremad. Neid tuleb palgaga korvata. Vastasel korral on häiritud uue põlvkonna kujunemine antud perekondades.

Liigne on viimane staažigrupp — üle 30 aasta. Selleealised on juba pensionärid. Pärast palkade reguleerimist lülitati nende pensionäride pension palgafondi ja moodustati uus staažigrupp. Sel puhul saavad kõrgemat palka ka need, kellel pole õigust saada pensioni. Loogiline ja selgepiiriline oleks palgakorraldus, mille järgi väljateenitud aastate eest ettenähtud pension tuleb kindla summana välja maksta.

Senisest suuremat rõhku pannakse arstide individuaalsetele omadustele, nende kutsemeisterlikkuse tõstmisele. On lubatud suurendada arstide ja kõrgema haridusega farmatseutide ametipalka 30 rubla võrra kuus, kui nad saavad kõrgema kvalifikatsioonikategooria, ja 15 rubla võrra kuus, kui nad saavad esimese kvalifikatsioonikategooria. Teiste meditsiinitöötajate kuupalka on lubatud tõsta 8 rubla võrra esimese kvalifikatsioonikategooria saamisel. Et kõnesolev arstide ja teiste tervishoiuala spetsialistide stimuleerimine on uudne, siis on ametipalga suurendamiseks ette nähtud 0,6% palgafondist. Niisugune kvalifikatsiooni tõstmise stimuleerimine on igati põhjendatud ja seda võib laiendada kõigile tervishoiutöötajatele, kellel on kesk- või kõrgem eriharidus.

Kvalifikatsioonikategooria andmine toob kaasa suurema palgakõrgenduse kui meditsiinikandidaadi või -doktori kraadi andmisel (vt. tabel 22). Kvalifikatsioonikategooria võib atestatsioonikomisjon määrata väljapaistvate töötulemuste eest mitte ainult meditsiinikandidaatidele, vaid ka teistele.

Tabel 22

Arstide ametipalkade kõrgendamine kvalifikatsiooni tõusu tõttu

Kvalifikatsioon	rbl. kuus
Esimene kvalifikatsioonikategooria	15
Kõrgem kvalifikatsioonikategooria	30
Meditsiinikandidaadi kraad	10
Meditsiinidoktori kraad	20

Paistab, et arstide palga kõrgendus pole vastavuses nende kvalifikatsiooni tõusuga. Vaieldamatult on meditsiinikandidaadi kraadi saamine, rääkimata meditsiinidoktori kraadist palju aeganõudvam ja pingutavam kui esimese kvalifikatsioonikategooria saamine. Praegu antakse kvalifikatsioonikategooria ainult üksikutele arstidele. Palgafondi piiratuse tõttu (0,6% palgafondist) ei saa vastavat kvalifikatsioonikategooriat kõik vabariigi võimekad, oma eriala hästi tundvad arstid. Kvalifikatsioonikategooria saavad tavaliselt Tallinna ja Tartu arstid. Maajaoskondade arstidest saavad kõrgema kvalifikatsioonikategooria vaid üksikud.

Töö kvaliteedi materiaalne stimuleerimine muutuks veelgi ulatuslikumaks kui meditsiinikraadi saamisel kõrgendatakse ametipalka nii, nagu seda tehakse tootmissfääris (tööstuses, transpordis jm.): meditsiinikandidaadi kraadi saamisel 50 rubla ja doktorikraadi saamisel 100 rubla võrra kuus.

Arstide palga diferentseerimisel arvestatakse töötingimusi ja -pinget. Rajoonihaiglates on töötamine palju vastutusrikkam kui linnahaiglates, sest töötingimused on seal raskemad. Maal on arst kogu aeg häireolukorras. Teda võidakse välja kutsuda haige juurde kesköö ja ükskõik millise ilmaga. Lähtudes töötingimustest ja vastutusest jaotatakse arstide ametipalgad 5 gruppi (vt. tabel 23).

Tervistkahjustavates töötingimustes (nakkushaiglad, tuberkuloosidispanserid jne.) töötavate arstide palk on 15% kõrgem. Kõrgendatud palgad on ette nähtud ka röntgenikabinettides, kohtumeditsiini ekspertiisi, sanitaar- ja epidemioloogiajaamade jt. tervistohustavate alade töötajatele. Rahutute vaimuhaigete ja leeprahaigete ravimise

Tabel 23

Arstide minimaalpalgamäärad vastavalt töötingimustele[1]

Ametikoht	Ametipalk (rbl.)	Vahekord
Sanatooriumide, puhkekodude ja kuurortide arstid	85	1,00
Linnahaiglate ja -asutuste ambulatooriumide ja polikliinikute arstid	90	1,06
Jaoskondade terapeudid, pediaatrid, kiirabiarstid	95	1,12
Maarajoonide ja -tervishoiuasutuste arstid	100	1,18
Maa-jaoskonnahaiglate ja -ambulatooriumide arstid	105	1,24

asutuste, samuti kaevanduste desinfektsiooniga tegelevate töötajate ametipalgad on 30% kõrgemad. Selline ametipalkade diferentseerimine on kooskõlas tööjõu taastootmise kuludega. Rasketes ja ohtlikes töötingimustes kulutatakse tööjõudu rohkem kui normaalsetes tingimustes. Palga diferentseerimist vastavalt töötingimustele näitab selgesti Tartu linna arstide keskmine palk haiglate järgi (vt. tabel 24).

Nagu näeme, võib arstide tegelik palk ametipalgast mõnevõrra erineda, kui täidetud ametikohtade arv on arstide arvust suurem. Tavaliselt näevad normatiivid ette hoopis rohkem arste, kui on finantseerimisele võetud ametikohti. Seega oleneb arstide tegelik palk finantseerimisele võetud ametikohtade täitmise ja füüsiliste isikute suhtest. Et Tartus on arstide töömaht kõigis haiglates enam-vähem võrdselt jaotatud, siis peegeldab toodud võrdlus üsna täpselt tegelikke töötingimusi.

Osakondade (välja arvatud voodiga osakonnad), kabinettide, tervishoiupunktide ja teiste struktuursete alljaotuste juhatajatena töötavate arstide palk on tavalisest kõrgem — kuni 6 arsti-ametikoha puhul 10 rubla võrra kuus, 6—12 arsti-ametikoha puhul 17 rubla ja üle 12 arsti-ametikoha puhul 22 rubla võrra. Kui aga arstid juhivad haiglavooditega osakondi, siis on kõrgendatud palgamää-

[1] Vt. Juhend tervishoiu- ja sotsiaalkindlustuse asutuste töötajatele töötasu arvestamise korrast..., lk. 26—28.

Tabel 24

Meditsiinitöötajate keskmine kuupalk Tartu linna haiglates 1965. aastal

Haigla	Arstid koos peaarstiga		Keskmine meditsiinipersonal		Noorem-meditsiinipersonal	
	rbl.	vahekord	rbl.	vahekord	rbl.	vahekord
Keskmine	119	100	72	100	51	100
Stomatoloogiadispanser . .	109	92	69	96	46	90
Lastehaigla	114	96	67	93	48	94
Linnahaigla	114	96	69	96	48	94
Kehakultuuridispanser . .	115	97	66	92	—	—
Sünnitusmaja	117	98	72	100	48	94
Naha- ja suguhaiguste dispanser	120	101	67	93	48	94
Onkoloogiadispanser . . .	123	103	75	104	51	100
Nakkushaigla	136	114	80	111	55	108
Tuberkuloosidispanser . . .	142	119	81	112	56	110

rad ette nähtud kaks korda väiksema arvu arsti-ametikohtade puhul. Siin arvestatakse palga diferentseerimisel töö hulka, mida juhtivad arstid peavad täiendavalt tegema. Samal põhimõttel suurendatakse arstlike tööekspertiisikomisjonide esimeeste palka 15—20 rubla võrra kuus olenevalt komisjoni arsti-ametikohtade arvust.

Tervishoiuasutuste ja meditsiiniliste osakondade juhatajate-arstide palk oleneb juhatatava asutuse tüübist ja arsti-ametikohtade arvust. Tervishoiuasutused, mille koosseisus on iseseisvad ambulatoorsed polikliinikud, kiirabijaamad, sanitaar-profülaktilised ja kohtumeditsiini ekspertiisi asutused, jagunevad juhatajate-arstide ametipalkade poolest 11 gruppi. I gruppi kuuluvad kuni 10 arsti-ametikohaga tervishoiuasutused, juhataja-arsti palk kuni 30-aastase meditsiinilise töö staaži korral on 145 rubla kuus, üle 30-aastase staaži puhul aga 180 rubla kuus. Kuni 10. grupini on tervishoiuasutuste intervalliks 25 arsti-ametikohta ja igale intervallile vastab kuni 30-aastase erialase tööstaažiga arstidel palga kasv 5 rubla kuus. X grupi tervishoiuasutuste intervalliks on 40 ametikohta ja XI grupile on ette nähtud üle 250 arsti-ametikoha, nende asutuste juhataja palgaks on 250 rubla kuus (sõltumata tööstaa-

žist). Üksikasjalik juhatajate ametipalkade diferentseerimine kehtib ka teistes tervishoiuasutustes. Nähtavasti on siin jõutud teise äärmusse.

Üleliiduliste statistiliste andmete järgi kuulub kolme esimesse gruppi (kuni 10, 11—35, 36—60) üle 90 protsendi ambulatoorsetest polikliinikutest, kuna ülejäänud 8 gruppi vaid alla 10 protsendi. Mõnedesse gruppidesse kuulub vaid 0,1—0,2% tervishoiuasutustest.[1] Võrdluseks märkigem, et Tartu linna tervishoiuasutustest kuulub üks esimesse gruppi, kuus teise gruppi, üks kolmandasse ja üks viiendasse gruppi. Päris mõistlik oleks edaspidi, palgakorralduse täiustamisel vähendada tervishoiuasutuste töötasugruppe.

On avaldatud arvamust,[2] et tervishoiuasutuste juhatajate ametipalk ei peaks sõltuma mitte ainult arsti-ametikohtade arvust, vaid ka teenindatavate elanike arvust. Väidetakse, et arstid ei jagune ühtlaselt kogu meie maa territooriumil. Teenindatavate elanike arvust oleneb otseselt arstide töökoormus. Piirkondades, kus 1000 elaniku kohta on ette nähtud rohkem arste, on nende töö vähem pingeline kui seal, kus arste on hoopis vähem. Tegelikult see asja ei muuda.

Elanikkonna meditsiinilisel teenindamisel lähtutakse territoriaalsuse printsiibist. Arsti-ametikohtade arv ühes või teises maakohas või asustatud punktis oleneb teenindatavate arvust ja erialaarstide keskmistest üleliidulistest normatiividest.

Kui näiteks 4000 elaniku teenindamiseks näevad normatiivid ette 4 mitmesugust eriala-arsti, siis elanike arvu suurendamisel 10-kordseks tõuseb ka arstide arv 10-kordseks. Seega on ambulatoorsel teenindamisel arsti-ametikohtade arv otseses sõltuvuses elanike arvust ja ambulatoorsete tervishoiuasutuste osas võib ükskõik kumma näitaja võtta tervishoiuasutuste juhatajate ametipalkade kindlaksmääramise aluseks — tulemused on samad.

Tervishoiuasutuste töötasugruppide määramine arsti-ametikohtade järgi tuleb kasuks siis, kui on vaja kindlaks määrata ühendatud haigla (statsionaar + polikliinik) juhataja ametipalk. Siin oleneb teenindatavate elanike arv voodifondi võimsusest ja selle profiilist, sest voodid

[1] Заработная плата работников непроизводственной сферы. Москва, 1967, lk. 71.

[2] Vt. Sealsamas.

ei jagune kogu territooriumi peale proportsionaalselt elanike arvuga. Peale selle kasutavad kitsa profiiliga voodifondi mitte ainult asustatud punkti elanikud, vaid hospitaliseeritakse ka teiste rajoonide (asustatud punktide) elanikke. Üldtüüpi statsionaarides (teraapia, kirurgia) normatiividega ettenähtud arsti-ametikohtade arv on tunduvalt väiksem kitsa profiiliga osakonna arsti-ametikohtade arvust. See soodustab kvalifitseeritud ravi andmist.

Seoses minimaalpalgamäära tõusuga suurenes tublisti meditsiinitöötajate palgafond. Näiteks Tartu linnas suurenes 1968. aastal nende töötajate palgafond, kelle tasumäärasid tõsteti, 13,4 protsenti. Sanitaride keskmine kuupalk oli 45,76 rbl., nüüdsest peale aga 60 rubla. Pärast nooremmeditsiinipersonali palkade reguleerimist peab järgnema keskmise meditsiinipersonali ja arstide töötasu reguleerimine.

Kui võrrelda aga arstide keskmist palka teiste töötajate kategooriate keskmiste palkadega, siis näeme, et ühel ametikohal ettenähtud palgamäär vastab vaid tööliste keskmisele palgale, rääkimata kõrgema haridusega spetsialistide palgast tootmissfääris. Siinkohal märkigem küll seda, et tööpäev on töölistel natuke pikem kui arstidel (6,5 tundi), kuid seevastu on arstidel tööpinge ja vastutus hoopis suurem. Pealegi kulub 17 pikka õppeaastat, enne kui 24—25-aastane diplomeeritud arst võib oma erialal tööle asuda.

Lühikokkuvõte

Sotsialistliku tootmise pidev areng võimaldab üha täielikumalt rahuldada ühiskonna liikmete vajadusi. Järjekindlalt paraneb nõukogude rahva elujärg. Eriti ilmneb see käesoleval viisaastakul (1966—1970). Kahe esimese aastaga tõsteti palka 4,5 miljonil metsa-, kerge- ja toiduainete tööstuse töötajal ning sovhooside mehhanisaatoril. Sellekohased kulud moodustasid ligi 700 miljonit rubla aastas. Üldiselt suurenes tööliste ja teenistujate palk 1966. ja 1967. aastal rohkem kui 7 protsenti, kuna kolhoosnikute rahalised ja naturaaltulud ühismajapidamisest suurenesid umbes 20 protsenti. Ühiskondlikest tarbimisfondidest sai 1967. aastal iga neljaliikmeline perekond keskmiselt ligi 70 rubla kuus.

Alates 1968. aasta 1. jaanuarist tõsteti märgatavalt mõnede töötajate kategooriate palgamiinimumi, tariifimäärasid ja ametipalku. Suurendati töölistele ja teenistujatele makstavat abiraha ajutise töövõimetuse korral, pikendati puhkust, suurendati pensioni invaliididele, samuti tekstiilitööstuse naistöölistele, kes töötavad suure intensiivsusega töödel, ning alandati tööliste ja teenistujate palgast võetavate maksude määra. Selleks kulutati ainuüksi 1968. aastal üle 6 miljardi rubla. See summa on võrdne kõigi vastavate kulutustega möödunud viie aasta jooksul. Minimaalpalga tõstmise, palkade reguleerimise ja tulumaksumäära vähendamise arvel suureneb Eesti NSV-s aastapalgafond ligi 30 miljonit rubla.

Minimaalpalga tõstmine on aga kaasa toonud nooremmüüjate, müüjate, sanitaride, meditsiiniõdede ja paljude teiste töötajate kategooriate palkade võrdsustumise. Peale selle on meditsiini- ja haridusalatöötajate palgatase tootmistöötajate palgatasemest jälle märgatavalt maha jäänud.

Minimaalpalga suurenemisele peab järgnema üldine palkade reguleerimine, mis ergutab töötajaid kõikjal tõstma kvalifikatsiooni, et võimetekohaselt kaasa aidata kommunistliku ühiskonna ülesehitamisele.

Sisukord

Eessõna 3

Töö kvaliteet kui majanduslik kategooria 5

1. Töö järgi jaotamise majandusseadus ja töö kvaliteet 5
2. Töö kvaliteedi hindamine hüvede jaotamisel 18

Tööliste töö kvaliteedi hindamine ja materiaalne stimuleerimine 32

1. Tööde redutseerimine ning tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike lihtsustamine 33
2. Tariifivõrgud — tööde võrdlusskaalad 42
3. Tariifi-palgamäärad, nende suurus ja kasv 52

Insener-tehniliste töötajate, õpetajate, kaubandustöötajate ja arstide palkade diferentseerimine 63

1. Inseneride ja tehnikute ametipalkade kujunemine 63
2. Õpetajate palkade diferentseerimine 70
3. Kaubandustöötajate palkade diferentseerimine 78
4. Arstide palkade diferentseerimine 88

Lühikokkuvõte 98

Тюрк Вамбола
СТИМУЛИРОВАНИЕ
КАЧЕСТВА ТРУДА
На эстонском языке
Обложка Х. Полберг
Издательство «Ээсти Раамат»
Таллин, Пярнуское шоссе, 10

Toimetaja P. Freidin. Kunstiline toimetaja L. Kruusmaa. Tehniline toimetaja H. Tüksammel. Korrektorid E. Toots ja A. Kiho. Laduda antud 20. IX 1968. Trükkida antud 20. II 1969. Trükipaber nr. 2 — Kohila Paberivabrik, 54×84/16. Trükipoognaid 6,25. Tingtrükipoognaid 5,25. Arvestuspoognaid 5,65. Trükiarv 3000. MB-01176. Tellimise nr. 1639. Trükikoda «Punane Täht», Tallinn, Pikk t. 54/58. Hind 34 kop. 1—7—1

34 kop.

A-2968

TÜ RAAMATUKOGU
1 0300 00399979 6