

I. FREYMANN

INTEGRAALNE TÖÖTASUFOND TÖÖSTUSES, SELLE OLEMUS JA FUNKTSIOONID

Esitanud K. Habicht

Tootmistöötajate materiaalne stimuleerimine (töötasustamine) toimub rahvatulu (ühiskonna puhastoodangu) jaotamisel eraldatavatest vahenditest. Kahjuks ei kajastu mõningad viimaste aastate jooksul rahvatulu jaotamisel toimunud muutused vajalikul määral ei erialases kirjanduses ega terminoloogias. Näiteks ignoreeritakse sageli esmaste tulude kategooriat ja jätkatakse harjumuspäraselt palga ja preemiade käsitamist vajaliku produkti, kasumit ja käibemaksu aga lisaproducti avaldumisvormidena. Niisugune käsitlus on kandunud tänapäeva sellest ajast, kui enamikku töötajaid tasustati tehtud töö eest ainult palgafondist. Palgafondivälisest allikatest premeeritavate töötajate ring oli majandusreformi eelisel perioodil väike ja kõikidest allikatest kokku makstavate preemiade osakaal tööstuse tootmistöötajate¹ keskmises palgas minimaalne. Käesoleval ajal pole selline käsitlus enam küllalt täpne, sest osa kasumist eraldatakse üldreeglina töötajate materiaalseks stimuleerimiseks ja selle osa kuulumist vajaliku produkti koosseisu ei seata kahtluse alla.

Vajaliku ja lisaproducti olemus ning nende vahelised piirid on ulatuslike diskussioonide objektiks. Seisukohtade erinevus nende mõistete määratlemisel ja nende vaheliste piiride fikseerimisel tuleneb sageli analüüsitasandi erinevusest: need majandusteadlased, kes vaatlevad vajalikku produkti kogu rahvamajanduse tasandil, lähtuvad teistest kontseptsioonidest kui need, kelle lähtekoht on tootmissfäär.

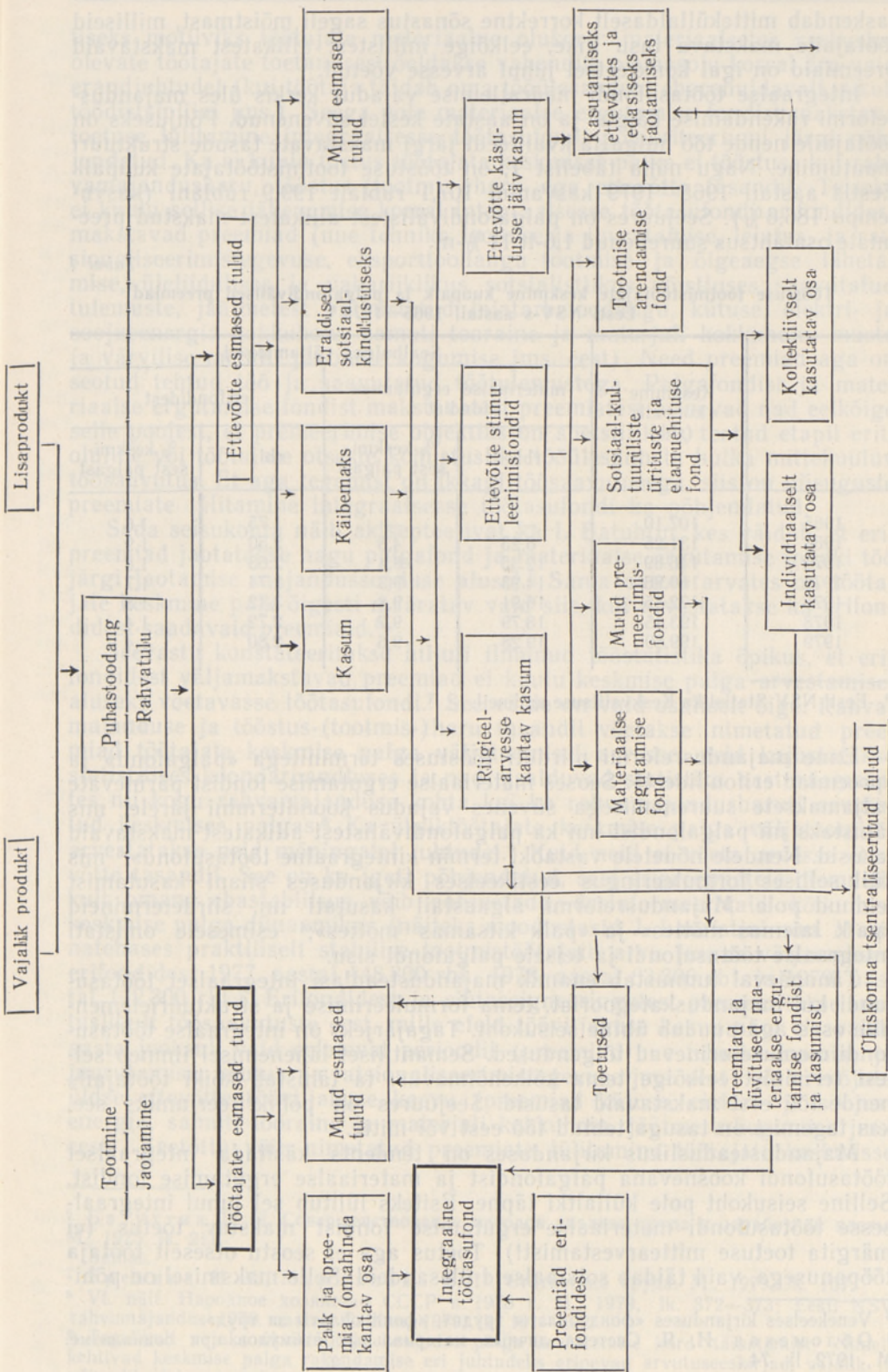
Vajalik ja lisaproduct on tootmisprotsessi kategooriad ja seostuvad otseselt vajaliku ja lisatööga. Palk, preemia, kasum, käibemaks ja sotsiaalkindlustusmaks aga on laiendatud taastootmisprotsessi tootmisfaasis loodud produkti jaotamisel tekkivate suhete funktsioonid (vt. joon.). Esmase jaotuse tulemusena tekivad töötajate ja ettevõtete esmased tulud. Tuleb märkida, et esmased tulud saavad tekkida ainult tootmistöötajail.²

Et vajalik produkt on tootmisprotsessi kategooria ning esmased tulud seostuvad rahvatulu esmase jaotamisega, siis on tekkinud vajadus termini järele, mis hõlmaks kõiki töötajaile nende töö hulga ja kvaliteedi alusel makstavaid tasusid. Niisuguseks terminiks sobib «integraalne töötasufond».

Integraalse töötasufondi definitsiooni teadaolevail andmeil tänini pole. Rohkesti aga esineb erialases kirjanduses palga määratlusi. Seejuures

¹ Käesolevas töös ongi piiratud ainult tööstuse tootmistöötajate palgaprobleemidega.

² Kukke, L. Rahvatulu tootmisest, jaotamisest ja kasutamisest Eesti NSV-s. — Rmt.: Eesti NSV rahvamajanduse arendamise aktuaalseid probleeme X viisaastakul. Tallinn, 1979, lk. 13.



Tööstusettevõttes loodud puhastoodangu (rahvatulu) esmase jaotamise ja integraalse töötasufondi moodustamise skeem.

raskendab mitteküllaldaselt korrektnete sõnastus sageli mõistmast, milliseid töötajatele makstava tasu liike, eelkõige millistest allikatest makstavaid preemiaid on igal konkreetset juhul arvesse võetud.

Integraalse töötasufondi määramise vajadus kerkis üles majandusreformi rakendamise käigus ja on aastate kestel süvenenud. Põhjuseks on töötajatele nende töö hulga ja kvaliteedi järgi makstavate tasude struktuuri muutumine. Nagu näha tabelist 1, on tööstuse tootmistöötajate kuupalk Eestis aastail 1965—1979 kasvanud 107,1 rublalt 199,9 rublani (kasvu tempo 186,6%). Seejuures on palgafondivälisest allikatest makstud preemiate osatähtsus suurenenud 1,6-lt 11%-ni.

Tabel 1

Tööstuse tootmistöötajate keskmine kuupalk ja palgafondivälised preemiad Eesti NSV-s aastail 1965—1979 *

	Keskmine kuupalk (rbl.)	Sealhulgas väljamaksed			
		materiaalse ergutamise fondist		erifondidest	
		rbl.	% keskmisest palgast	rbl.	% keskmisest palgast
1965	107.10	—	—	1.75	1,6
1968	131.25	6.25	4,8	2.50	1,9
1970	146.69	12.35	8,4	2.63	1,8
1973	160.96	14.93	9,3	2.74	1,7
1975	172.45	16.91	9,8	3.12	1,8
1978	193.45	18.79	9,7	2.72	1,4
1979	199.89	19.28	9,6	2.80	1,4

* Eesti NSV Statistika Keskvalitsuse andmeil.

Enne majandusreformi piirduiti tööstuses terminitega «palgafond» ja «preemiad erifondidest». Seoses materiaalse ergutamise fondist pärinevate väljamaksete suurenemisega süvenes vajadus koondtermini järele, mis tähistaks nii palgafondist kui ka palgafondivälisest allikatest makstavaid tasusid. Nendele nõuetele vastabki termin «integraalne töötasufond»,³ mis küll sellises formuleeringus eestikeelses kirjanduses siiani kasutamist leidnud pole. Majandusreformi algaastail kasutati nn. siirdetermineid «palk laiemas mõttes» ja «palk kitsamas mõttes»;⁴ esimesele omistati integraalse töötasufondi jateisele palgafondi sisu.

Tänapäeval tunnustab enamik majandusteadlasi integraalset töötasufondi kui majanduskategooriat, tema formuleerimise ja struktuurielementide osas aga puudub ühtne seisukoht. Tagajärjeks on integraalse töötasufondi olemuse erinevad tõlgendused. Semantilisel lähenemisel ilmneb sellest terminist eelkõige tema kõikehõlmavus: ta tähistab kõiki töötajatele nende töö eest makstavaid tasusid. Seejuures on põhikriteeriumiks see, kas tegemist on tasuga tehtud töö eest või mitte.

Majandusteaduslikus kirjanduses on tendents käsitada integraalset töötasufondi koosnevana palgafondist ja materiaalse ergutamise fondist. Selline seisukoht pole küllaltki täpne. Esiteks lülitub sel juhul integraalsetesse töötasufondi materiaalse ergutamise fondist makstav toetus (ei märgita toetuse mitteamvestamist!). Toetus aga ei seostu otseselt töötaja tööpanusega, vaid täidab sotsiaalseid ülesandeid. Selle maksmisel on põhi-

³ Venekeelses kirjanduses «фонд оплаты труда», «фонд оплаты за труд».

⁴ Обломская И. Я. Система личных материальных стимулов при социализме. М., 1972, lk. 74.

liseks motiiviks töötajate materiaalne olukord: materiaaletes raskustes olevate töötajate toetamisest öeldakse vahendite olemasolu korral ära vaid erandjuhtudel (kui töötaja täidab oma tööülesandeid ebarahuldavalt, rikub töödistsipliini jms.). Seega pole materiaalse ergutamise fondist makstava toetuse lülitamine integraalsesse töötasufondi põhikriteeriumi järgi põhjendatud. Ka ei kuulu toetus töötajate keskmise palka ei tööstuse kui rahvamajandusharu, tööstus-(tootmis-)haru ega ettevõtte tasandil. Teiseks ei kuulu sellise lähenemise korral integraalsesse töötasufondi erifondidest makstavad preemiad (uue tehnika loomise ja juurutamise, leiutus- ja rationaliseerimistegevuse, eksporditoodangu tootmise ja õigeaegse lähendamise, üleliidulises ja vabariiklikus sotsialistlikus võistluses saavutatud tulemuste, jäätmetest valmistatud laiatarbetoodangu, kütuse, elektri- ja soojusenergia kokkuhoiu, samuti tooraine ja materjali kokkuhoiu, musta ja värvilise metalli jäätmete kogumise jms. eest). Need preemiad aga on seotud tehtud töö ja saavutatud töötulemustega. Palgafondist ja materiaalse ergutamise fondist makstavatest preemiatest erinevad nad eelkõige selle poolest, et premeerimise objektiks on spetsiifiline, teatud etapil eriti oluline või töötajate otseste kohustuslike tööülesannete hulka mittekuuluv töösaavutus. Et aga tegemist on ikkagi töösaavutusega, siis on niisuguste preemiate lülitamine integraalsesse töötasufondi ka põhjendatud.

Seda seisukohta näib aktsepteerivat ka I. Batuhtin, kes väidab, et eripreemiad jaotatakse nagu palgafond ja materiaalse ergutamise fondki töö järgi jaotamise majandusseaduse alusel.⁵ Sama autori arvates on töötajate keskmine palk õigesti määratav vaid siis, kui arvestatakse ka erifondidest saadavaid preemiaid.⁶

Seevastu konstateeritakse hiljuti ilmunud tööstatistika õpikus, et erifondidest väljamakstavad preemiad ei kuulu keskmise palga arvestamisel aluseks võetavasse töötasufondi.⁷ See väide on vaid osaliselt õige. Rahvamajanduse ja tööstus-(tootmis-)haru tasandil võetakse nimetatud preemiad töötajate keskmise palga väljatoomisel arvesse, neid kajastatakse statistilises koondaruandluses ja nad sisalduvad statistika aastaraamatutes nii kogu rahvamajanduse kohta kui ka rahvamajandusharuti arvutatud keskmises palgas.⁸ Ka üksiktöötajate keskmise palga väljatoomisel arvestatakse neid mõningatel juhtudel.⁹ Kuid neid ei võeta arvesse ettevõtte tasandil. See on ka igati põhjendatud, sest eripreemiatele olemuslikult omane ebastabiilsus võib põhjustada desinformeerivaid kõikumisi keskmise palga dünaamikas (näiteks moodustasid J. Lauristini nim. Masinatehases praktiliselt stabiilse tootmistöötajate arvu juures väljamaksetud erifondidest 1977. aastal 148 800 rbl., 1978. aastal 63 300 rbl. ja 1979. aastal 112 300 rbl.). Erifondidest ja sihtassigneeringutest premeeritakse ulatuslikult töösaavutuste eest, mille efekt tööviljakuse kasvu näol ei avaldu aasta jooksul, vaid eeloleval perioodil (preemiad uue tehnika loomise ja juurutamise, leiutus- ja rationaliseerimistegevuse jms. eest) või ei mõjuta üldse ettevõtte tööviljakuse kasvu (preemiad kütuse, elektri- ja soojusenergia, samuti tooraine ja materjali kokkuhoiu, jäätmete kogumise jms. eest). Seetõttu võib nimetatud preemiate lülitamine töötajate keskmise

⁵ Батухтин И. Л. Совершенствование методов анализа труда и заработной платы. М., 1975, lk. 211.

⁶ Samas.

⁷ Еремينا Н. М., Маршалова В. П. Статистика труда. М., 1979, lk. 157.

⁸ Vt. näit. Народное хозяйство СССР в 1978 г. М., 1979, lk. 372—373; Eesti NSV rahvamajandus 1978. aastal. Tallinn, 1979, lk. 191—192.

⁹ Tegelikult vajaks üksiktöötaja keskmise palga arvestamise kord täiustamist. Nimelt kehtivad keskmise palga rakendamise eri juhtudeks erinevad arvutuseeskirjad, vajalik ja võimalik oleks aga mõningane unifitseerimine.

palka esile kutsuda disproportsioone keskmise palga ja tööviljakuse dünaamikas ning põhjustada väärhinnanguid ettevõtte tegevuse kohta.

Kuid eripreemiate mitteametamine ettevõtte töötajate keskmise palga iseloomustamisel ei välista nende käsitamist ettevõtte tasandil integraalse töötasufondi koostisse kuuluvaina. Vastupidi, see on vajalik, sest võimaldab õigesti hinnata ühelt poolt töötajate rahaliste sissetulekute struktuuri ja teiselt poolt elanikkonna ostujõulist nõudlust tarbekaupade ja teenuste järele. Eeltoodust ilmneb veel kord analüüsitasandi piiritlemise vajalikkus.

Erialases kirjanduses avaldatud rohkete palgamääratluste seas on üks tüüpilisemaid selline: «Sotsialismi ajal on palk rahas väljendatud osa rahvatulust; ta on ette nähtud tööliste ja teenistujate isiklikuks tarbimiseks ning jaotatakse vastavalt tehtud töö hulga ja kvaliteedile.»¹⁰ See formuleering on küllalt üldine, et kajastada palga olemust kõigis rahvamajandusharudes ja rahvamajanduse kõigil tasandil. Tema puuduseks on aga asjaolu, et ta ei sisalda vajalikke kitsendusi ja võimaldab seetõttu ka näiteks isiklikust abimajapidamisest saadud tulused kvalifitseerida palgana.

Kui rääkida sotsialistliku tööstusettevõtte integraalsest töötasufondist, näib liigsena tulu jaotamise rahalise vormi rõhutamine, samuti nagu tööliste ja teenistujate eristaminegi, vajalikuna aga näib teise jaotusalusena kollektiivse tööpanuse nimetamine, samuti ühiskondlikku tootmist puudutava kitsenduse lisamine. Autor on seisukohal, et sotsialistliku tööstusettevõtte integraalne töötasufond on rahvatulu osa, mida kasutatakse töötajate isiklike vajaduste katmiseks ja mis jaotatakse nende vahel vastavalt individuaalsele ja kollektiivsele tööpanusele ühiskondlikus tootmises.

Nagu näha juuresolevalt skeemilt, moodustub tööstusettevõtte integraalne töötasufond põhiliselt samas ettevõttes loodud puhastoodangust. Seejuures need integraalse töötasufondi elemendid, mis kantakse toodangu omahinda, lähevad ettevõttes loodud rahvatulu jaotamisel vahetult töötajate esmasteks tuludeks. Osa integraalse töötasufondi elemente (preemiad materiaalse ergutamise fondist, mõned preemiad erifondidest) eraldatakse töötajatele ettevõtte kasumist ja väike osa lisandub ettevõttevälistest allikatest eriasigneeringute ja muude sihtlaekumiste näol. Seega eraldub üks osa ettevõtte puhastoodangust esmase jaotuse käigus integraalsesse töötasufondi vahetult, teine osa kasumist tehtavate eraldistena ja kolmas, väike osa ettevõttevälistest allikatest.

Eeltoodust nähtub, et integraalne töötasufond on oma praegusel kujul komplitseeritud moodustamisprotsessiga majanduskategooria. Tema struktuurielementidest on palgafond ja materiaalse ergutamise fond moodustamise allikate poolest homogeensed, erifondidest pärinevad preemiad aga heterogeensed. Viimased pole käsitatavad ühtse fondina, vaid eriotstarbeliste fondide kogumina.

Ettevõtte palgafondi ja materiaalse ergutamise fondi plaaniline suurus kinnitatakse tootmis- ja finantsplaanis. Teatud perioodi töötulemuste põhjal tegelikult ettevõtte käitumise antava palgafondi suurus sõltub ühe korrigeeriva mahanäitaja (diferentseeritakse põhiliselt tootmis-, aga ka tööstusharuti) ja materiaalse ergutamise fondi suurus põhiliselt 2–3 fondimoodustamisnäitaja täitmise tasemest. Erifondidest makstavad preemiad sõltuvad vastavate spetsiifiliste tingimuste ja näitajate täitmisest.

Integraalne töötasufond on ühtlasi komplitseeritud kasutusstruktuuriga majanduskategooria. Väljamaksed palgafondist on Eesti NSV tööstuses üldjoontes rühmitatavad järgmiselt: tariifne ja ametipalk, preemiad palgafondist, lisatasud, puhkusetasud, tasud töökatkestuste ja tööst eemaloleku eest. Tööstuse tootmistöötajate palgafond lülitub minimaalsete kõr-

¹⁰ Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. I. М., 1972, lk. 493.

valekalletega toodangu omahinda. Materiaalse ergutamise fondi kulutamine toimub põhiliselt 6—7 kasutussuunas. Erifondidest makstavate preemiade kasutamise määrab vastavate eraldiste sihtotstarve.

Integraalse töötasufondi struktuurielemente on funktsionaalsest aspektist püütud mitmeti süstematiseerida. Oma seisukohti on avaldanud mitmed juhtivad majandusteadlased,¹¹ kuid need ei ühti ja on osaliselt isegi üksteisele vastukäivad. Näib olevat õige käsitada integraalset töötasufondi duaalse ühtsuskategooriana, mis koosneb 1) palgast ja preemiast, 2) põhipalgast ja täiendpalgast ning 3) palga püsivast ja muutuvast osast. Palgale ja preemiale, samuti põhi- ja täiendpalgale omistatav sisu on vastavates allikates reglementeeritud. Palga püsivasse ossa kuuluvana aga käsitatakse probleemi spetsiifikast lähtudes kas tariifset palka 100%-lise normitaitmise korral (tükitöölised) või töötamisel kogu ettenähtud tööaja jooksul (ajatöölised) ja ametipalka, samuti alalise iseloomuga lisatasusid ja juurdemakseid (liigitasu, vanusetasu, põhitööst vabastamata brigadiride lisatasu, juurdemaks alaealistele lühendatud tööpäevaga töötamise eest jt.).

Integraalse töötasufondi põhiliste elementide üldsuurus on plaanimajanduse korral nii kogu rahvamajanduse, tööstus-(tootmis-)haru kui ka ettevõtte ning kaudselt ka üksiktöötaja tasemel plaanilises korras fikseeritud. Teatud perioodi eest tegelikult tehtavaid väljamakseid palgafondist ja materiaalse ergutamise fondist piirab tööviljakuse ja keskmise palga kasvu vahekord. Seega tekib nimetatud fondide kasutamisel dialektiline vastuolu integraalse töötasufondi eri elementide vahel; ühe suurenedes peab teine (teised) vähenema. Ka väljamakstavate preemiade maksimaalne määr on üldjuhul piiratud. Seetõttu tuleb integraalse töötasufondi planeerimisel ja kasutamisel lahendada komplitseeritud struktuuriprobleeme, ja seda nii tsentraalsel kui ka lokaalsel tasandil.

*

Integraalse töötasufondi otstarbeka struktuuri kujundamisel on lähtekohaks töötasustamise printsiibid ja funktsioonid: nimetatud fondi struktuur peab võimalikult optimaalselt vastama töötasustamise printsiipidele ning ühtlasi looma tingimused töötasustamise funktsioonide võimalikult soodsaks realiseerumiseks. Selles on töötasustamise kui materiaalse stiimuli efektiivsuse tõstmise põhilisi eeldusi.

Sotsialistlikule ühiskonnale iseloomulikud töötasustamise põhimõtted formuleeris V. I. Lenin, neid on edasi arendatud ja konkretiseeritud NLKP ja Nõukogude valitsuse direktiivdokumentides. Oma panuse on andnud teoreetiline uurimistöö ja praktika kogemuste üldistamine. Kuid autori andmeil töötasustamise printsiipe süstematiseeritud kujul seni käsitletud pole.

Tabelis 2 on loetletud riiklikes tööstusettevõtetes rakendatavad põhilised töötasustamise printsiibid ja esitatud nende põhimõtteline toimesfäär. Nagu näha, on see üsna erinev: osa printsiipide rakenduspiirkond hõlmab kõiki tasandeid (üksiktöötajast rahvamajanduseni) võrdse intensiivsusega, osa prevaleerib teatud tasandil. Loetelus ilmneb ka probleemide rohkus, mida integraalse töötasufondi ja tema üksikelementide moo-

¹¹ Обломская И. Я. Система личных материальных стимулов при социализме, lk. 72—78; Бачурин А. В. Планоно-экономические методы управления. М., 1977, lk. 284; Омаров А. Экономика промышленного производства. М., 1973, lk. 365; Шарутин С. В. Рост благосостояния трудящихся и заработная плата. Л., 1975, lk. 54—55; Формы необходимого продукта при социализме. Минск, 1976, lk. 94—97; Türk, V. Palk sotsialistlikus ühiskonnas. Tallinn, 1972, lk. 44.

Tabel 2

Tööstuse tootmistöötajate töö tasustamise põhimõtted ja nende toimesfäär

	Toimesfäär			
	rahva- majan- dus	tööstus- (toot- mis-) haru	ette- võte	üksik- töö- taja
Võrdse töö eest võrdne tasu	+	+	+	+
Demokraatlik tsentralism	+	+	+	+
Palga kasv töökulutuste kasvades	+	+	+	+
Töövõljalikuse eeliskasv keskmise palga kasvuga võrreldes	+	+	+	+
Nominaalpalga järjekindel kasv	+	+	+	+
Töö järgi makstava tasu ja maksmise aluste põhjendatud diferentseerimine	+	+	+	+
Töötasustamise aluste järjekindel täiustamine	+	+	+	+
Vastavus palga ja töötingimuste vahel	+	+	+	+
Materiaalne huvitatus		(+) ¹	+	+
Töötasustamise seos kollektiivse töö lõpptulemustega		(+) ¹	+	+
Tasu garanteeritus ettenähtud tingimuste täitmisel		(+) ¹	+	+
Tasustamine vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile			+	+
Töötajate tasustamine ettevõtte vahendusel			+	+
Töötasustamise aluste ja tingimuste reglementeerimine			+	+
Töötasustamise aluste lihtsus ja selgus			+	+
Töötasustamise aluste paindlik rakendamine			+	+
Töötasustamisel aluseks olevate näitajate (tingimuste) täitmise täpne arvestus			+	+

¹ Kehtib ministereeriumide ja tööstuskoondiste tasandil.

dustamise ja kasutamisega püütakse lahendada. Töötasustamise printsiipide üha täielikum rakendamine nii integraalse töötasufondi planeerimisel, tegelikul moodustamisel kui ka kasutamisel kuulub majandusstrateegia tähtsamate probleemide hulka. Nendest printsiipidest kinnipidamine loob eeldused töötasustamise funktsioonide edukaks realiseerimiseks.

Majandusteoorias mõistetakse funktsiooni all sõltuvust kahe majanduslikku sisu omava suuruse (süsteemi, nähtuse, tegevuse) vahel. Käesolevas kirjutises on sõltuvust vaadeldud ühepoolsena, s. o. ühe (sõltumatu suuruse x) muutudes toimub mingi muutus ka teisega (sõltuva suurusega y). Tegelikuses toimub üldjuhul ka tagasiside. Uurides töötasustamise funktsioone ja käsitledes töötasustamist abstraktsiooni korras sõltumatu muutujana, eeldame tema toime olemasolu teistele temaga seostuvatele süsteemidele, nähtustele või tegevustele ($y=f(x)$). Sellise toime tegelik esinemine võimaldab kasutada töötasustamist majandushoovana.

Töötasustamise funktsioone on majandusteoorias seni vähe uuritud, probleem on aga erakordselt oluline ja suure praktilise tähtsusega. Töötasustamise funktsioonide tunnetamine, nende uurimine teoreetilises plaanis ja praktilises majandustegevuses on nende teadliku ja teaduslikult põhjendatud kasutamise alus, võimaldades täiustada tootmise plaanilist juhtimist ja tõsta tema efektiivsust, kiirendada rahvamajanduse arengut ja lõppkokkuvõttes suurendada elanikkonna heaolu.

Tänini puudub üldtunnustatud töötasustamise funktsioonide klassifikatsioon, eri autorid omistavad töötasustamisele erinevaid funktsioone. Tavaliselt loetletakse neid üks kuni neli.¹² On avaldatud arvamust, et sedavõrd komplitseeritud nähtusele on omane funktsioonide rohkus, ja samas esitatud viis funktsiooni: 1) stimuleeriv, 2) tööjõu taastootmisele kaasaaitav, 3) mõõtev, 4) individuaalset elatustaset tõstev ja 5) sotsiaalne.¹³ Neist ühegi esinemist ei saa eitada, kuid ei saa ka väita, et see loetelu oleks ammendav. Tuleb ka märkida, et osaliselt need funktsioonid kattuvad.

Töötasustamise funktsioonide ülevaatlikustamiseks on otstarbekas neid eristada põhi- ja alafunktsioonideks. Põhifunktsioonidena tuleks käsitada 1) tööjõu normaalset taastootmist tagavat (sotsiaalset) funktsiooni, mis avaldub töötajate varustamises elutarbeliste vajaduste individuaalseks rahuldamiseks vajalike rahaliste vahenditega ulatuses, mis vastab töötaja (töötajate kollektiivi) tööpanusele, ja 2) töötajate stimuleerimist, nende materiaalse huvitavuse suurendamist kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tulemuste vastu (majanduslik funktsioon). Need funktsioonid tulenevad sotsialismi põhilisest majandusseadusest ja realiseeruvad töö järgi jaotamise majandusseaduse vahendusel. Nad on käsitatavad nimetatud seaduste kasutusmehhanismi avaldumisvormidena, sest töötasustamise põhifunktsioonide objekt on peamine tootlik jõud — töötaja. Seejuures esimese, s. o. tööjõu taastootmist tagava funktsiooni vahendusel antakse töötajate käsutusse nende individuaalsete vajaduste rahuldamiseks vajalikud rahalised vahendid. Teine, stimuleeriv funktsioon, toimides ühiskondliku tootmise mõjurina, kiirendab töötajate heaolu kasvuks vajaliku materiaalse baasi arengut.

Põhifunktsioonide eduka realiseerumise aluseks on nende orgaaniline seotus. Majanduslik funktsioon aitab kaasa töötajate materiaalsete vajaduste paremaks rahuldamiseks vajaliku materiaalse baasi kiiremale loomisele. Sotsiaalsel funktsioonil põhineb tööjõu taastootmiseks vajalike tarbimisväärtuste jaotamine töötajate vahel vastavalt nende panusele ühiskõesse. Eesmärk on saavutada töötasustamise funktsioonide koordineeritud toime tulemusena tasakaal kaupade pakkumise ja ostujõulise nõudluse vahel, et ühiskonna liikmete kasvavaid vajadusi üha paremini rahuldada.

Oma olemuselt on nii integraalne töötasufond kui ka selle üksikelemendid töötasustamise põhi- ja alafunktsioonide potentsiaalsed kandjad. See, kuivõrd nimetatud funktsioonid tegelikkuses realiseeruvad, sõltub olulisel määral kehtivast töötasustamise korrast. Mõju avaldab seejuures nii integraalse töötasufondi suurus, mis üksiktöötaja tasandil toimib tema summaarse palgana, kui ka selle struktuur. Kui palga üldsuurus täidab eeskätt tööjõu normaalset taastootmist tagavat funktsiooni, siis töötasufondi stimuleeriva toime konkreetne suunitus sõltub eri struktuurielementide osakaalust integraalses töötasufondis.

Integraalse töötasufondi stimuleeriva funktsiooni põhilised alafunktsioonid avalduvad kahes etapis — nii fondi ja selle üksikelementide moodustamisel kui ka kasutamisel. Tabelis 3 on integraalse töötasufondi struk-

¹² Türk, V. Palk sotsialistlikus ühiskonnas, lk. 42—43; Красникова Э. Диалектическое взаимодействие функций и форм проявления необходимого продукта. — Rmt.: Экономические связи производства и потребления при социализме. Рига, 1978, lk. 118—119; Сухаревский Б. М. О современном этапе развития экономики социализма в СССР. М., 1972, lk. 72—73; Шарутин С. В. Рост благосостояния трудящихся и заработная плата, lk. 42; Мелих А. Социальная функция заработной платы. — Rmt.: Оплата труда при социализме: вопросы теории и практики. М., 1977, lk. 75—77.

¹³ Формы необходимого продукта при социализме, lk. 61—80.

Tabel 3

**Integraalse töötasufondi elementide moodustamis-
ja kasutamismehhanismide stimuleeriva funktsiooni suunitus**

Stimuleeriva funktsiooni alafunktsioonid (y)	Palgafond (x_1)				Materiaalse ergutamise fond (x_2)		Preemiad eri- fondidest (x_3)
	moodustamine	kasutamine			moodus- tamine	kasutamine	
		palk		preemia			
		tariifi- (ameti-)palk	muud palga- liigid				
1	2	3	4	5	6	7	
toodangu plaaniliste mahunäitajate ¹ täitmine ja ületamine	+	+	+	+	+	+	
kasumiplaani täitmine ja ületamine					+	+	
jäätmest valmistatava toodangu kasumiplaani täitmine ja ületamine							+
tööviljakuse kasv			+	+	+	+	
kõrgema kvaliteedi kategooria toodangu osakaalu tõus					+	+	
rentaablustaseme, fonditootluse tõus					+	+	
materiaalsete ressursside ökonoomne kasutamine ja kokkuvõid				+	+	+	+
toodangu omahinna alandamine				+	+	+	
vahetuskoefitsiendi tõstmine					+	+	
omaplaanide võtmine ja täitmine					+	+	
pingeliste aastaplaanide võtmine ja täitmine					+		
madala rentaablustasemega rahvatarbekaupade tootmine					+		
madalakvaliteedilise ja aegunud toodangu väljalaske vähendamine					+		
toodangu kvaliteedi tõstmine				+	+	+	
töö kvaliteedi tõstmine				+			
lepinguliste kohustuste täitmine ja ületamine				+	+	+	
töötajate kvalifikatsiooni tõstmine		+	+				
toodangu nomenklatuurse plaani täitmine ja ületamine					+	+	
tootmise rütmilisus				+		+	
kaadri püsivus			+			+	
sotsialistlik võistlus						+	+
uudistoodangu väljalaskmine				+	+	+	
töönormide pingestamine			+	+			
mitme seadme teenindamine		+					
kutsekaaslus, ametikaaslus, töömahu suurendamine			+				
töötaja intensiivne kasutamine			+	+		+	
eriti tähtsate tootmisülesannete täitmine						+	
töö- ja tootmishinnade täitmine ja ületamine			+	+		+	
palgafondi säästlik kasutamine			+	+			
rasketes tingimustes töötamine		+				+	
õisel ajal töötamine			+				

	1	2	3	4	5	6	7
seadmete seisakute vähendamine			+	+		+	
ületunnitöö			+				
uue tehnika loomine ja juurutamine						+	+
leiutus- ja ratsionaliseerimistegevus							+
eksporttoodangu tootmine ja lähetamine							+
kütuse, elektri- ja soojusenergia kokkuvõtteid							+
metallijäätmete kogumine							+

¹ Kogutoodang, kaubatoodang, realiseeritud toodang, normatiivne töötlemismaksumus, normatiivne puhastoodang jt.

tuurielemente konkreetsete alafunktsioonidega seostatud vaid otsese ja tugeva seose esinemisel. Erifondidest makstavatest preemiast on vaadeldud vaid kõige massilisemalt esinevaid. Sellele vaatamata on esitatavate alafunktsioonide hulk suur. Nad põimuvad omavahel ja osaliselt ka kattuvad.

Stimuleeriva funktsiooni ulatuslik hargnemine tuleneb stimuleerimisel seatavate eesmärkide rohkusest, vajadusest mõjutada üksiktöötajaid ja töötajate kollektiivse materiaalse huvitatuse kaudu. (Tööjõu taastootmist tagava funktsiooni analüüs jääb väljapoole käesoleva artikli raame.)

Nagu nähtub tabeli 3 andmetest, on integraalse töötasufondi eri elementide, nende moodustamis- ja kasutamismehhanismide funktsionaalne koormatus erinev. Nii täidab palgafondi moodustamine põhiliselt ainult üht alafunktsiooni, stimuleerides ettevõtte kollektiivi täitma toodanguplaani. Toodanguplaani täitmise alusel korrigeeritakse ettevõttele eraldatud plaanilist palgafondi. Piiratud on ka palgafondi mittepreamiaalse osa kasutamisel realiseeruvate funktsioonide arv. Funktsioonide rohkus on eeskätt omane integraalse töötasufondi preemiaalsele osale.

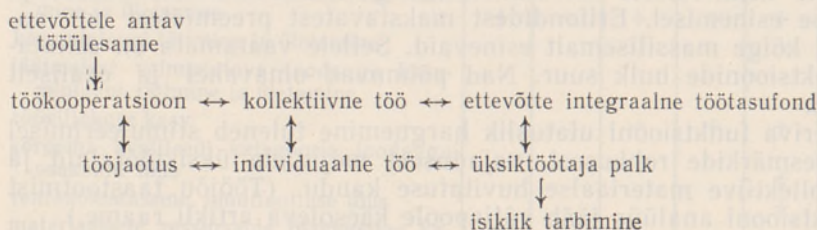
Nagu eespool juba märgitud, on integraalse töötasufondi struktuur komplitseeritud. Erialases kirjanduses on nii põhjendatud kujunenud struktuuri säilitamise vajalikkust kui ka otsitud teid selle lihtsustamiseks. Seejuures pole materiaalse ergutamise fondi vajalikkust kahtluse alla seatud, lahkuminevaid seisukohti aga esineb selle argumenteerimisel. Mitmed majandusteadlased¹⁴ seostavad palgafondi individuaalsete, materiaalse ergutamise fondi aga kollektiivsete töötulemuste ja nende stimuleerimise vajalikkusega. Selline seisukoht pole loogiliselt põhjendatud. Nii väljamaksed palgafondist, materiaalse ergutamise fondist kui ka erifondidest seostuvad nii kollektiivsete kui ka individuaalsete töötulemustega. Ühegi nimetatud väljamakse korral ei toimu töötajate otsene arvlemine ühiskonnaga. Palgafond ja materiaalse ergutamise fond eraldatakse ettevõtte selle kui terviku töötulemuste põhjal, erifondid kas kogu ettevõtte (näiteks üleliidulise ja vabariikliku sotsialistliku võistluse võitjate preemiad) või teatud töötajate grupi (näiteks eksporttoodangu tootmise ja õigeaegse lähetamise, uue tehnika loomise ja juurutamise preemia jt.), seega samuti kollektiivsete töötulemuste põhjal.

Individuaalne ja kollektiivne töö esinevad dialektilises ühtsuses nagu tööjaotus ja -koopereeriminegi. Ettevõtte töötab normaalselt vaid nende kahe vastassuunalise, kuid üheaegselt kulgeva protsessi korral. Seejuures

¹⁴ Vt. näit. Егназарян Г. А., Емельянов А. М., Михайлов М. В. Коллективные материальные интересы при социализме. М., 1978, lk. 87.

toimub esiteks ettevõtte kui terviku ees seisvate ülesannete jaotamine üksiktöötajate vahel, teiseks aga üksiktöötajate faktiliste töötulemuste ühendamine. Resultaadiks on individuaalsete töötulemuste alusel kujunev tootmise kollektiivne lõpptulemus. Ettevõtte tootmistegevuse lõpptulemuste saamiseks tehtavaid elavtöökulutusi hüvitab ja stimuleerib ühiskond integraalse töötasufondi abil. Seejuures toimub nimetatud fondi kõikide elementide moodustamine kollektiivsete töötulemuste põhjal. Väljamakseid üksiktöötajaile aga tehakse nende individuaalse tööpanuse alusel, kuid ikkagi ettevõtte vahendusel, s. o. selleks otstarbeks ettevõttele eraldatud vahendite piires ja kollektiivseid töötulemusi arvestades.

Seega on ka töötasustamise funktsioonid lihtsustatud skeemi järgi käsitatavad kahel põhitasandil: 1) ettevõtte kollektiiv — ühiskond ja 2) ettevõtte kollektiiv — üksiktöötaja. Esimesel tasandil realiseeruvad töötasustamise funktsioonid integraalse töötasufondi moodustamise, teisel tasandil aga selle kasutamise käigus. Seejuures tekivad järgmised seosed:



Nii tööjaotus kui ka -kooperatsioon on korrelatiivses seoses tootlike jõudude arengutaseme ja tootmissuhetega. Seega tekib ka seaduspärane seos jaotussuhetega ning töötasustamise stimuleeriva funktsiooni kaudu on võimalik mõjutada tootlike jõudude arengut. Seejuures tuleneb tööjaotusest individuaalne, töökooperatsioonist aga kollektiivne stimuleerimine. Et ühiskondlik tootmine pole mõeldav ettevõttesisese tööjaotuse ja -kooperatsioonita, siis on ühiskondliku tootmise efektiivistamiseks vajalik nii individuaalne kui ka kollektiivne materiaalne stimuleerimine.

Mõned majandusteadlased¹⁵ seostavad materiaalse ergutamise fondi ja palgafondi paralleelse olemasolu vajalikkust nimetatud allikatest tehtavate väljamaksete erineva tagatusastmega ning lähtuvad tööliste, insener-tehniliste töötajate ja teenistujate preemiate väljamaksmise allikate diferentseerituse põhjendamisel sellest. Ei saa eitada nimetatud allikatest tehtavate väljamaksete erinevat garanteeritust, kuigi mõned majandusteadlased seda teevad.¹⁶

Väljamaksete erinev garanteeritus tuleneb sellest, et palgafondi plaanilist suurust korrigeeritakse vaid ühe mahunäitaja (kogutoodang, kaubatoodang, realiseeritud toodang, puhastoodang vms.) põhjal. Seejuures korrigeerijana toimiva näitaja osas plaaniülesanne ettevõttes üldreeglina täidetakse või ületatakse. Selle alatäitmine on küllaltki erandlik nähtus ja niivõrd väike, et ei ohusta üldjuhul palgade tähtaegset väljamaksmist. Ka juriidiliselt on töötajate palk garanteeritud.

Materiaalse ergutamise fondi osas olukord mõnevõrra erineb. Ettevõtte saab teha eraldi materiaalse ergutamise fondi (vähemalt plaanilises suurus) mitte ühe, vaid 2—3 fondimoodustamisnäitaja täitmisel. Peale selle arvestatakse nii materiaalse ergutamise fondi aastaplaani kui ka

¹⁵ Vt. näit. Азарах М., Баткаев Р. Реформа и стимулы. М., 1970, lk. 96.

¹⁶ Vt. näit. Клецкий В. И. Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности. Минск, 1976, lk. 114—116.

tegeliku suuruse täpsustamisel veel mitmeid teisi tingimusi. Samuti peab ettevõtetel pärast kohustuslikke makseid jätkuma kasumi näol katet eraldiste tegemiseks materiaalse ergutamise fondi. Kuid ka fondi moodustamise tingimuste mittetäieliku täitmise korral eraldab ettevõtte materiaalse ergutamise fondi vähemalt 40% plaanis ettenähtust. Eraldiste vähenemisega vähenevad üldjuhul ka üksiktöötajatele ja suurematele või väiksematele töötajate gruppidele tehtavad väljamaksed. Seega on materiaalse ergutamise fondist pärinevate väljamaksete tagatus palgafondist pärinevate tagatusega võrreldes mõnevõrra madalam.

Põhimõtteliselt teistsi on lugu erifondidest pärit preemiade garanteeritusega. See on eriti tugevas seoses töö järgi jaotamise printsiibiga, tekki-des spetsiifiliste, konkreetse fondi moodustamisele ainuomaste tingimuste täitmisel. Kui neid tingimusi ei täideta, siis vastav premeerimisfond ei moodustu. Nõustuda aga ei saa sellega, et väliamaksete erinev garanteeritus tingib eri väljamakseallikate olemasolu. Ka ühtse ja ühtsest allikast moodustatava fondi piires saaks vastavaid kitsendusi rakendades teha erineva tagatusastmega väljamakseid.

Ükski integraalse töötasufondi element (ei palgafond, materiaalse ergutamise fond ega preemiad erifondidest), samuti ükski funktsionaalne struktuuriüksus (ei palk ega preemia, ei põhi- ega täiendpalk, ei palga püsiv ega muutuv osa) ei suuda eraldi võetuna olla kompleitseeritud palga-funktsioonide süsteemi kandiaks. Et töötasustamine on hoob, millega tuleb mõjutada eeltoodud ulatusliku ülesannete kompleksi lahendamist, siis on paratamatu ka töötasufondi kompleitseeritud struktuur.

Palgafondi ja materiaalse ergutamise fondi paralleelse olemasolu põhjust ei tule otsida ei individuaalsete ja kollektiivsete töötulemuste eri allikatest tasustamise vajalikkusest ega nimetatud allikatest tehtavate väljamaksete erinevast garanteeritusastmest, vaid vajadusest omada paindlikku töö eest tasumise süsteemi. Et ettevõtte plaanilist palgafondi korri-geeritakse kehtiva korra kohaselt ainult ühe näitaja alusel, siis on nimetatud seos liialt nõrk mõjutamaks vajalikul määral ettevõtte kollektiivi materiaalsel huvitatust. Ühe näitaja põhjal moodustatud tasustamisfondi kaudu saab realiseeruda töötasustamise sotsiaalne funktsioon, s. t. saab anda töötajate käsutusse rahalisi vahendeid nende isiklike vajaduste rahuldamiseks. Töötasustamise stimuleeriv funktsioon saab seejuures realiseeruda küll tasandil ettevõtte kollektiiv — üksiktöötaja, kuid jääb tasandil ettevõtte kollektiiv — ühiskond oma toimelt liialt piiratuks. Et suurendada ettevõtete huvitatust teistegi plaaninäitajate täitmise vastu, tuleb nad lülitada integraalse töötasufondi moodustamismehhanismi.

Tuleb tähelepanu pöörata ka sellele, et kogu stimuleerimismehhanismi (ka premeerimise) seostamine ühe mahunäitajaga tasandil ettevõtte kollektiiv — ühiskond võib (kui ei rakendata vastavaid kitsendusi) põhjustada nimetatud näitaja plaanilise taseme tunduva ületamise. Mahu suurendamise stimuleerimisel aga tuleb arvesse võtta, kas on vajadust konkreetse üleplaanilise toodangu järele ja kas jätkub ressursse selle valmistamiseks. Samal ajal annaks stimuleerimisel ainult kvalitatiivsete näitajate rakendamine ka negatiivseid tulemusi — nõrgeneks töötajate huvitatus toodangu mahuliste näitajate suurendamise, selles osas olemasolevate reservide avamise vastu. Probleemi lahendamine nõuab kompleksset lähenemist.

*

Töötajate stimuleerimine palgafondist ning erifondidest on kujunenud pikema perioodi jooksul. Nende fondide moodustamise ja kasutamise põhimõtted pole majandusreformijärgsetel aastatel radikaalselt muutunud.

Nad täidavad neile omaseid funktsioone. Materiaalse ergutamise fondi lülitamisel stimuleerimissüsteemi on avanenud võimalus seostada töötasustamise mehhanism majandusreformi tõstatatud põhimõtetega — vajadusega süvendada demokraatlikku tsentralismi, suurendada kohalikku initsiatiivi, anda suuremat osakaalu juhtimise majanduslikele meetoditele.

Majandusreformi põhimõtete realiseerimine eeldab, et töötajate huvi tootmise efektiivsuse ja kvaliteedi tõstmise ning olemasolevate reservide kasutuselevõtmise vastu märgatavalt kasvaks. Töötajate initsiatiivi rakendamise tulemusena saavutatud efekti on hakatud kasutama töötajate materiaalseks stimuleerimiseks. On avanenud võimalus parandada tööliste, insener-tehniliste töötajate ja teenistujate keskmiste palkade proportsioone. Seejuures ei ole insener-tehniliste töötajate ja teenistujate palkade kasv põhjustanud toodangu omahinna tõusu, sest suurenenud väljamakseid kaetakse saadud efekti arvel moodustatud materiaalse ergutamise fondist. On võitnud nii ühiskond tervikuna kui ka töötajad.

Materiaalse stimuleerimise (töötasustamise) süsteemi täiustamine jätkub. Näiteks sisaldab NLKP Keskkomitee ja NSVL Ministrite Nõukogu 12. juuli 1979. aasta määrus uusi põhimõtteid töötajate materiaalse stimuleerimise osas. Tootmise lõpptulemuste parandamise, efektiivsuse ja kvaliteedi tõstmise ning tööviljakuse suurendamise põhilise teena nähakse määramises ette korrelatiivse seose tugevdamist töötajate tasustamise ja saavutatud töötulemuste vahel. Töötasustamise funktsioonide toime võimendamiseks tasandil ettevõtte kollektiiv — üksiktöötaja suurendatakse eeloleval viisaastakul ettevõtete õigusi töötajate materiaalsel stimuleerimisel. Sellega seoses kasvab viie aasta plaanides kinnitatud tootmisnäitajate ja keskmise palga põhjendatud vahekorra tähtsus. Tuleb saavutada, et viisaastaku lõpuks tagataks ettevõttele võrdseid pingutusi nõudvate tootmisnäitajate korral ligikaudu võrdne plaaniline palgatase (arvestuses ühe töötaja kohta). Pingelisemate plaaninäitajatega peab kaasnema kõrgem plaaniline keskmise palga tase. Vajaliku efekti saamiseks tasandil ettevõtte kollektiiv — ühiskond peab stimuleerimismehhanism mõjutama ettevõtete kollektiivse võtma pingelisi tootmisplaane ja neid täitma.

Ettevõtetele on veel kasutamata reserve. Tööd nende väljaselgitamise ja kasutamisele võtmise osas tuleb jätkata. Seetõttu on kehtiva stimuleerimissüsteemi, sealhulgas ka integraalse töötasufondi kasutamise pidev analüüsimine ja täiustamine vajalik.

*Eesti NSV Teaduste Akadeemia
Majanduse Instituut*

Toimetusse saabunud
18. IX 1980

И. ФРЕЙМАН

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ЕГО СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ

После экономической реформы в промышленности существенно изменилась структура оплаты труда работников. Доля выплат, не входящих в фонд заработной платы, составляет ныне в промышленности Эстонской ССР 11% совокупных выплат работникам по количеству и качеству затраченного труда. Это обуславливает применение нового сводного термина — интегральный фонд оплаты труда, — который означал бы сумму фонда заработной платы, фонда материального поощрения и специальных премий.

В статье аргументируется приведенная точка зрения, дается определение интегрального фонда оплаты труда, излагаются основные принципы оплаты труда и сфера их влияния, рассматривается сущность функции оплаты труда, дается развернутый перечень подфункций стимулирующей функции интегрального фонда оплаты труда и направления их воздействия.

*Институт экономики
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию
18/IX 1980

I. FREYMAN

DAS WESEN UND DIE FUNKTIONEN DES INTEGRALEN LOHNFONDS

In der Industrie der Sowjetunion hat sich in den der Wirtschaftsreform folgenden Jahren die Struktur der Auszahlungen an die Werkfätigen auf Grund der geleisteten Arbeit wesentlich geändert. Der Anteil der Entlohnung aus den außerhalb des Lohnfonds liegenden Quellen ist auf 11% angewachsen. Dadurch entsteht das Bedürfnis nach einem der neuen Struktur der Auszahlungen entsprechenden zusammenfassenden Fachausdruck. Der von der Verfasserin vorgeschlagene Terminus «integraler Lohnfonds» umfaßt den Lohnfonds, den Fonds der materiellen Stimulierung und die speziellen Prämienfonds. Die Verfasserin argumentiert ihre Stellung und definiert den Terminus. Ferner werden die grundlegenden Lohnprinzipien formuliert und ihr Wirkungskreis bezeichnet, das Wesen der Lohnfunktionen behandelt, ihre Differenzierung in Haupt- und Unterfunktionen vorgeschlagen sowie die Wirkungsrichtungen der stimulierenden Unterfunktionen des integralen Lohnfonds und seiner Einzelelemente angeführt.

*Institut für Ökonomie
der Akademie der Wissenschaften
der Estnischen SSR*

Eingegangen
am 18. Sept. 1980