

УДК 331.2:656.8(476)

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУП «БЕЛПОЧТА»

*Рабцевич С.С., ассистент,
УО «Высший государственный колледж связи»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Вопросы стимулирования труда и его оплаты были и будут актуальны при любой экономической и политической обстановке в стране.

На современном этапе становления Республики Беларусь в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Во-вторых, возникла дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики.

Особенно много внимания данной теме уделяют предприятия, имеющие трудоемкий характер производства. Одним из таких предприятий в Республике Беларусь является республиканское унитарное предприятие почтовой связи «Белпочта». Почтовая связь играет важнейшую роль для экономического и социального прогресса белорусского общества. Деятельность организаций почтовой связи связана с удовлетворением потребностей экономики, населения и государственного управления в услугах по пересылке письменных сообщений, товарно-материальных ценностей, денежных средств и т.д. Однако при всей важности и социальной значимости предоставляемых услуг уровень заработной платы работников почтовой связи остается одним из самых низких в республике. Среднемесячная заработная плата работников РУП «Белпочта» на 30 % ниже среднемесячной заработной платы в целом по стране.

В настоящее время в РУП «Белпочта» накопилось много острых проблем и недостатков, связанных с организацией оплаты труда, в значительной мере снижающих как результативность работы предприятия в целом, так и уровень заработной платы работников. Рассмотрим наиболее крупные проблемы в области оплаты труда, которые в свою очередь стали источниками и причинами ряда других негативных последствий.

1. Низкий уровень оплаты труда по сравнению с другими организациями отрасли и среднемесячной заработной платой по республике.

Для наглядности сравним среднемесячную заработную плату за 2012 год в РУП «Белпочта» с аналогичными показателями в РУП «Белтелеком», отрасли в целом и по республике. На рисунке 1 данные представлены в графическом виде.

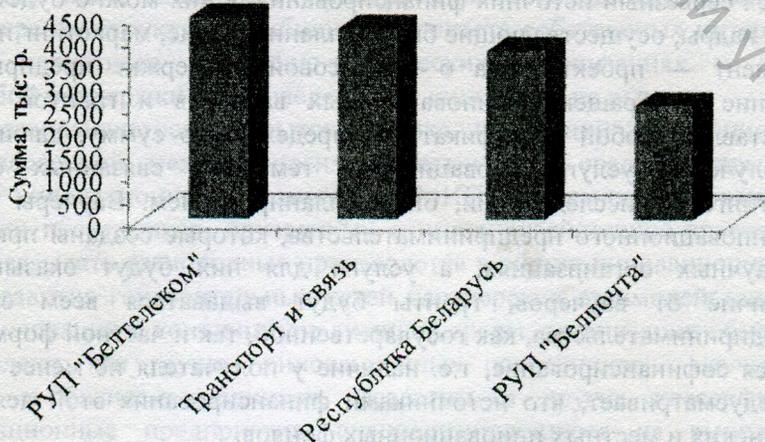


Рисунок 1 – Среднемесячная заработная плата в 2012, тыс. р.

Как видно из приведенных данных, величина среднемесячной начисленной заработной платы в целом по республике превышает оплату труда работников почтовой связи на 47,28 %, то есть можно утверждать, что труд работников РУП «Белпочта» оплачивается практически в два раза ниже, чем в среднем по Республике Беларусь. В поисках более высокого уровня оплаты труда, работники почтовой связи переходят на другие предприятия, например в РУП «Белтелеком», где уровень оплаты труда выше на 75,71 %. Еще одним вариантом смены вида деятельности для сотрудников РУП «Белпочта» является работа в банке специалистом по оказанию услуг, должностные обязанности которого схожи с обязанностями оператора почтовой связи, а уровень оплаты труда в финансовой сфере выше, чем средняя заработная плата работника почтовой связи. Результат данной проблемы – нехватка квалифицированных кадров в отделениях РУП «Белпочта».

2. *Заработная плата не выполняет одну из своих основных функций – воспроизводственную.* Воспроизводственная функция реализует принцип удовлетворения как физиологических, так и социальных потребностей работников.

В 2012 среднемесячная заработная плата в РУП «Белпочта» составляла 2539,50 тыс. р. В то время как размер среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек с 1 ноября 2012 года составлял 1391, 53 тыс. р. в расчете на месяц. То есть средняя заработная плата работников РУП «Белпочта» превышает МПБ всего лишь на 80%. Таким образом, размер заработной платы работников РУП «Белпочта», по сути, обеспечивает минимальные потребности одного работающего и (в неполном объеме – на 80%) одного иждивенца.

3. *Заработная плата не выполняет стимулирующую функцию.* Сущность стимулирующей функции состоит в повышении заинтересованности работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

Среднемесячная заработная плата в РУП «Белпочта» составляет 2539,5 тыс. р. и в ее структуре стимулирующие выплаты составляют 32,68 %, то есть абсолютная величина стимулирующих выплат равна 829,9 тыс. р. Таким образом, о стимулирующей функции заработной платы говорить не целесообразно, так как все надбавки в нашем случае дополняют воспроизводственную функцию. Премии и надбавки, выплачиваемые работникам РУП «Белпочта», как и тарифная часть заработной платы обеспечивают лишь получения минимально необходимого уровня оплаты труда, но не стимулирует их инициативу и заинтересованность в результатах профессиональной деятельности.

4. *Низкий уровень выплат социального характера.* Учитывая, что в РУП «Белпочта» работают в основном женщины (86 %), низкая величина социальных выплат действительно является проблемой. При довольно тяжелой физической работе женщины не получают в достаточном объеме возможностей для медицинского обслуживания, повышения квалификации, отдыха в санаториях для себя и своих детей и т.д. За 9 месяцев 2012 года в РУП «Белпочта» оздоровлено 878 работников и членов их семей и 17 пенсионеров, то есть 4 % от общей численности персонала, при таких темпах оздоровления каждый сотрудник имеет шанс на оздоровление – 1 раз в 30 лет.

То есть налицо еще одна проблема: отсутствие достойного уровня социальной обеспеченности, который при наличии мог бы в некоторой мере компенсировать низкую заработную плату.

5. *Использование устаревшей тарифной системы, которая не учитывает всей специфики, а также особенностей трудовых и производственных процессов в РУП «Белпочта».*

Основную часть заработной платы работников почтовой связи составляет оклад, который начисляется на основании тарифной ставки первого разряда и тарифных коэффициентов. Однако Единая тарифная сетка работников (ЕТС), применяемая на предприятии не учитывает особенности дифференциации оплаты труда работников почтовой связи в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

6. *Существует значительная дифференциация в оплате труда высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников РУП «Белпочта».*

Во многом этому способствует применяемая в настоящее время система оплаты труда на основе ЕТС. В соответствии с ней рабочий (1 разряд по ЕТС) зарабатывает практически в семь раз меньше руководителя (27 разряд по ЕТС). При этом уровень оплаты труда соответствует чаще

всего формальному названию должности (квалификационной категории), а не выполняемой работе.

7. Низкий уровень производительности труда.

Производительность труда по выручке в РУП «Белпочта» в 2012 году составила 79,22 млн р./чел., темп роста производительности труда в 2012 году по сравнению с 2011 годом составил 182 %, причем за счет роста выручки от реализации товаров, продукции, работ, услуг производительность возросла на 32,9 млн р., а за счет снижения среднесписочной численности работников - на 2,79 млн р.

Как может показаться, темп роста производительности труда довольно высокий, однако недостаточно, так как темп роста заработной платы превышает его.

8. Темп роста заработной платы превышает темп роста производительности труда.

Это проблема тесно связана с вышеперечисленной, по сути, она является ее следствием. По результатам работы в 2012 году темп роста заработной платы в РУП «Белпочта» превышает темп роста производительности труда на 12%.

9. Устаревшие подходы к нормированию труда.

Разработка и установление норм и нормативов затрат труда – один из элементов механизма оплаты труда, который непосредственно влияет на уровень производительности труда, а следовательно и на все показатели деятельности предприятия, включая размер заработной платы работников.

Можно выделить следующие проблемы, связанные с нормированием труда в РУП «Белпочта»:

1) По некоторым услугам используются устаревшие нормативы труда, разработанные более 10 лет назад. Эти нормативы не учитывают возможности современных технических устройств и как следствие, способствуют снижению производительности труда рабочих.

2) Однако по нормативам, учитывающим возможности современных технических устройств, также возникает проблема: данные нормативы учитывают технические средства, но не учитывают уровень овладения ими работников, который бывает очень низок, особенно в сельских отделениях почтовой связи.

3) Зачастую применяются необоснованные нормы труда, наиболее часто это происходит при определении нормативов по оказанию каких-либо новых услуг (услуги страхования, перезаключения договоров и пр.).

4) При работе операторов почтовой связи применяется устаревшее программное обеспечение, которое значительно замедляет обработку платежных операций, тем самым увеличивая время, установленное на выполнение операции.

5) Сама по себе технология представления услуг почтовой связи не обеспечивает равномерность оказания услуг по операционным окнам, так как каждое окно предоставляет все виды услуг, при этом время на предоставление различных услуг отличается в разы.

Это только наиболее явные проблемы нормирования труда в РУП «Белпочта», более глубокая проработка данного вопроса требует отдельных исследований.

10. Высокий уровень текучести кадров.

Данная ситуация является следствием всех перечисленных проблем в области оплаты труда работников почтовой связи. В 2012 году коэффициент текучести кадров в РУП «Белпочта» составил 21,64 %, коэффициент оборота кадров - 96,57%. Эта проблема значительно влияет на деятельность предприятия: на узлах почтовой связи не хватает операторов, скапливаются очереди, также ощущается нехватка и в других специалистах.

Таким образом, можно сделать вывод, что в РУП «Белпочта» действительно имеется ряд проблем, связанных с совершенствованием оплаты труда.

Для повышения уровня заработной платы, эффективности деятельности РУП «Белпочта» в целом, престижа профессии работника почтовой связи, выделенные недостатки должны быть устранены. Однако не следует забывать о том, что проблемы тесно взаимосвязаны, одна порождает другую, и решаться они должны комплексно, так как работа только над одной из вышеперечисленных проблем не приведет к желаемому результату.