

Сушкевич Дарья Вячеславовна.

Развитие субконтрактных отношений и нестандартных форм занятости на предприятиях концерна «Беллесбумпром»

(Белорусский государственный экономический университет)

В настоящее время субконтрактация признана в мире как эффективный способ организации промышленного производства и важный инструмент повышения конкурентоспособности предприятия и улучшения его финансового состояния. От применения субконтрактных отношений предприятия получают следующие преимущества: снизить себестоимость продукции, достигнуть большей гибкости производства к изменению спроса, оптимизировать использование производственных ресурсов, обеспечить более полную загрузку производственных мощностей, получить доступ к новым технологиям.

В свою очередь развитие субконтрактных отношений способствует распространению более гибких и нестандартных форм занятости. Так как наем субконтрактора обычно менее дорог, чем наем штатного сотрудника, потому что в данном случае не требуется платить налоги социального обеспечения, различные компенсации рабочим, медицинское страхование.

Целью исследования – было выявить уровень развития субконтрактных отношений и нестандартных форм занятости на предприятиях концерна «Беллесбумпром», а также дать оценку их влияния на эффективность деятельности предприятий. Под нестандартной занятостью в исследовании понимается такая форма занятости, в которой отсутствует одна из черт стандартной занятости, а именно: работа по найму у одного работодателя; работа в производственном помещении работодателя; работа под непосредственным руководством работодателя; стандартная нагрузка в течение дня, недели, года. Наиболее распространенными формами нестандартной занятости являются – временная, непостоянная, неформальная занятости, режим гибкого рабочего времени, которые постепенно вытесняют из рынка труда стандартную занятость. Сотрудники, работающие неполный рабочий день и/или использующие гибкий график рабочего времени, заемные работники, удаленно работающие работники, – это все примеры нестандартной занятости.

Актуальность рассмотрения нестандартных видов занятости заключается в том, что в настоящее время нестандартно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира. Для стран-членов ОЭСР средний уровень нестандартной занятости в 2010 году составил 15,7% от численности экономически активного населения (рисунок 1).

Нестандартные формы занятости лучше развиты и применяются в странах с рыночной экономикой, чем в странах, находящихся на стадии перехода к рыночной экономике. Возможно, это связано с большой долей государственных предприятий, которые постоянно субсидируются государством и не стремятся

быть гибкими в условиях перехода к рыночной экономике. Развитие нестандартной занятости тесно связано решением таких важных проблем, как рост безработицы и усиление ее застойности, низкие показатели занятости и низкие темпы создания рабочих мест.

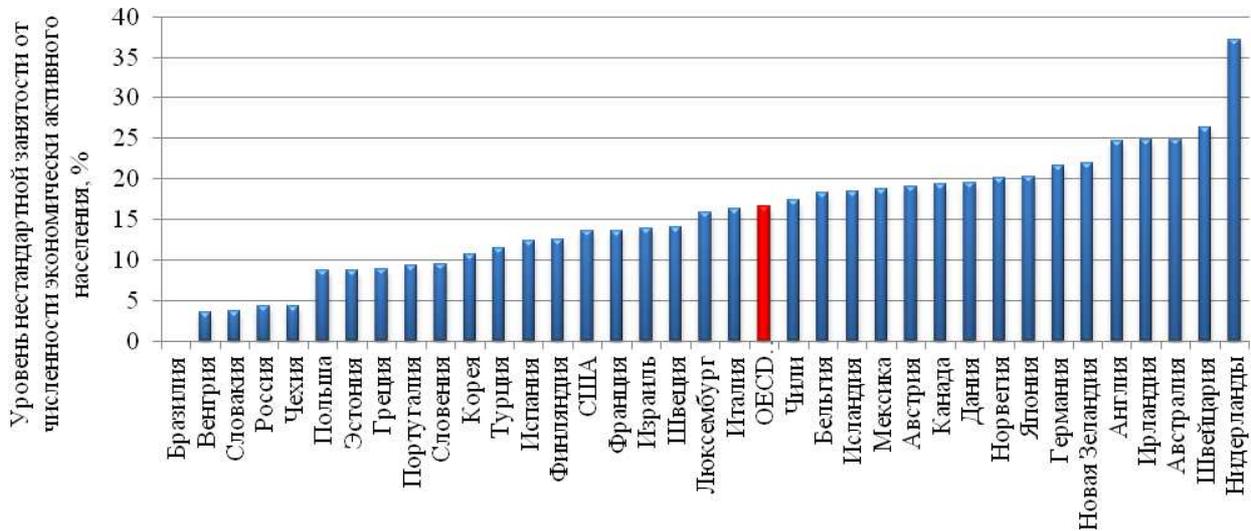


Рисунок 1 - Уровень нестандартной занятости в странах ОЭСР, 2010 г.

Примечание – Источник: собственная разработка

Развитие субконтрактных отношений и нестандартных форм занятости могло бы способствовать преодолению проблем, выявленных в ходе анализа деятельности предприятий концерна «Беллесбумпром». В частности, наряду с некоторым увеличением объемов производства и стабилизации отдельных экономических показателей, по многим предприятиям концерна имеет место превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда (рисунок 2). Так если рост заработной платы в среднем по концерну составил 173,4%, то рост производительности труда – только 118%. Это приводит к ухудшению финансового состояния предприятий.

На большинстве предприятий концерна «Беллесбумпром» выявлена избыточная численность работников, что свидетельствует о недостаточно эффективном использовании трудовых ресурсов. На 43-х предприятиях из 57-ми на балансе выявлены непрофильные активы, являющиеся, по сути, балластом, ухудшающим финансовое состояние этих предприятий. Все это подтверждает необходимость развития субконтрактных отношений и нестандартных форм занятости как путей структурных преобразований на предприятиях концерна «Беллесбумпром». Поскольку в Беларуси до сих пор не ведется статистического учета рассматриваемых явлений, то для выявления уровня развития нестандартных форм занятости и субконтрактных отношений на предприятиях концерна «Беллесбумпром», данные собирались самостоятельно. Была разработана анкета, которая была разослана на 55 предприятий концерна «Беллесбумпром». Ответы были получены с 16 предприятий. Обработка данных, полученных в ходе анкетирования, проводилась с помощью статистического

пакета SPSS.

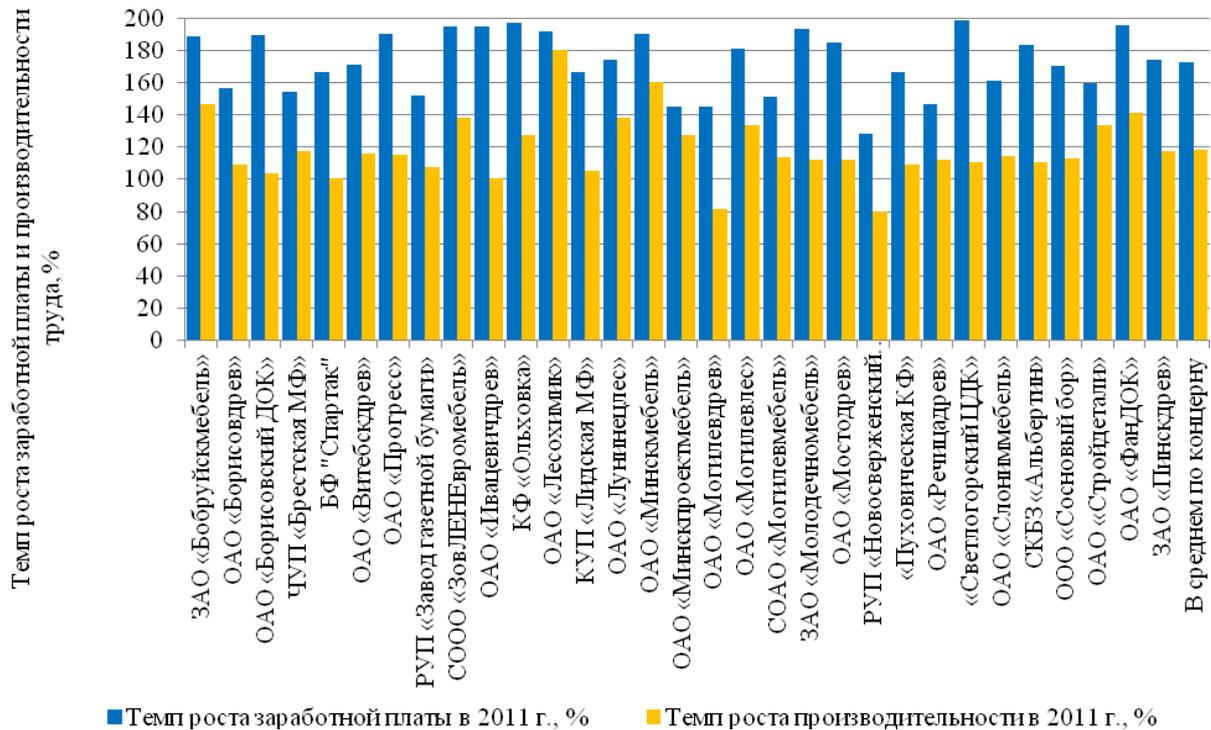


Рисунок 2 - Сравнение темпов роста заработной платы и производительности труда на предприятиях концерна «Беллесбумпром» по данным за 2011 г.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе статданных

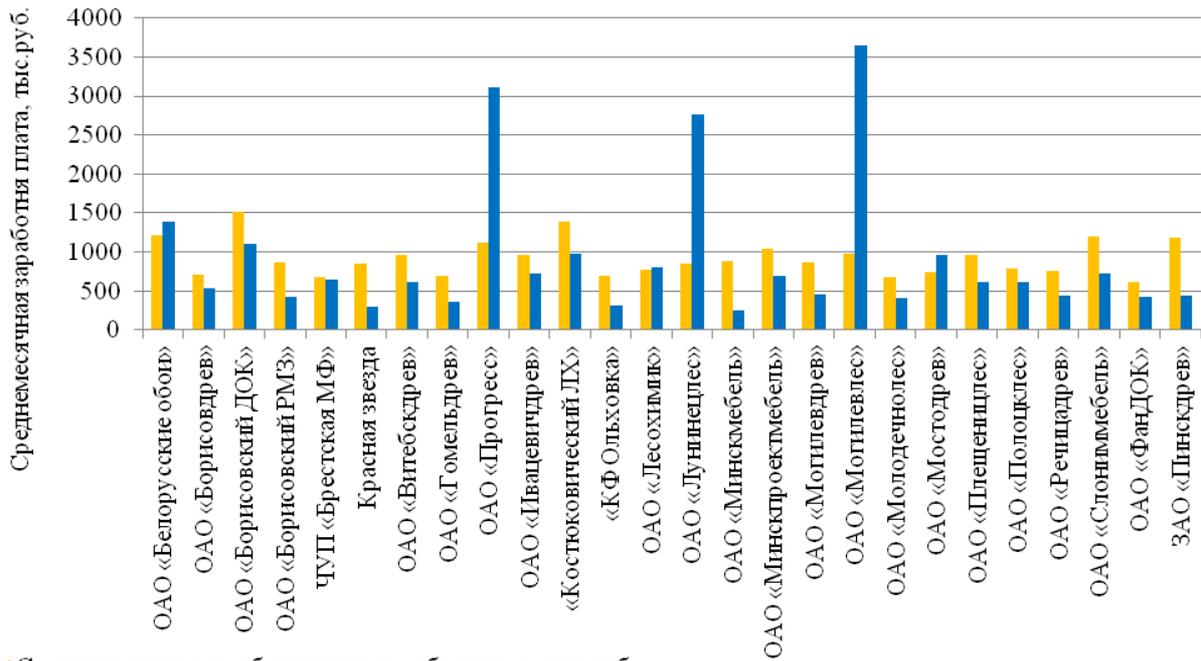
При разработке анкеты был выдвинут ряд гипотез.

Гипотеза 1. Использование нестандартных форм занятости влечет за собой снижение расходов на оплату труда, на аренду помещений, и др. Гипотеза подтвердилась. Так, 62,5% опрошенных на предприятиях специалистов считают, что применение нестандартных форм занятости способствует повышению эффективности деятельности предприятия, 69% утверждают, что нестандартные формы занятости способствуют экономии расходов на оплату труда на предприятии. Причем 45% предприятий экономят при использовании нестандартной занятости – 6-10% всех расходов предприятий, 18% предприятий – 6-20% расходов.

Гипотеза 2. Уровень заработной платы у нестандартно занятых работников ниже, чем у постоянных работников, выполняющих те же функциональные обязанности. Гипотеза также подтвердилась. В частности, 69% респондентов дали положительный ответ на это предположение, 25% ответили – отрицательно. Причем 46% из тех, кто ответил утвердительно, отметили, что уровень заработных плат у нестандартно занятых работников составляет менее 50% от уровня заработной платы стандартно занятых работников; 36% респондентов утверждают, что – 50-60%, а 18% респондентов, что – 60-90% от уровня заработной платы стандартно занятых работников.

Помимо этого, с помощью статистической отчетности по труду была

проанализирована заработная плата работников предприятий концерна «Беллесбумпром». В результате анализа было установлено, что почти на всех рассмотренных предприятиях (количество – 26) заработная плата у работников занятых на постоянной основе выше, чем у нестандартно занятых работников (рисунок 3). То есть фактически результат, полученный в ходе анализа данных от анкетирования, подтверждается результатом, полученным в ходе анализа первичных статистических данных по труду, взятых в концерне «Беллесбумпром».



■ Среднемесячная заработная плата работников, тыс. руб.

■ Среднемесячная заработная плата внешних совместителей и граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам, тыс. руб.

Рисунок 3 - Среднемесячная заработная плата работников, занятых на постоянной основе и нестандартно занятых, на предприятиях концерна «Беллесбумпром» в 2011 г.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе статданных

Гипотеза 3. Нестандартные трудовые договоры имеют значение для экономики, если они повышают уровень занятости. На уровне предприятий это должно проявляться, прежде всего, в увеличении найма работников по сравнению с количеством увольнений. На рисунке 4 показана сравнительная характеристика доли нестандартно занятых работников и чистого изменения (разница между коэффициентами оборота рабочей силы по приему и увольнению). Судя по показателю чистого изменения занятости, работники на предприятиях с небольшой долей нестандартных договоров нанимались и увольнялись предприятиями практически в одинаковом количестве или увольнения превышали прием. На тех же предприятиях, где доля нестандартно занятых была большей по сравнению с другими предприятиями, наблюдались положительные чистые изменения, то есть доля принятых превышала долю уволенных. Коэффициент корреляции между этими двумя показателями составил 0,65, что говорит о

статистически значимой взаимосвязи этих двух величин. Эту выявленную в ходе исследования взаимосвязь можно объяснить тем, что нестандартные трудовые договоры способствовали увеличению уровня занятости на рассматриваемых предприятиях.

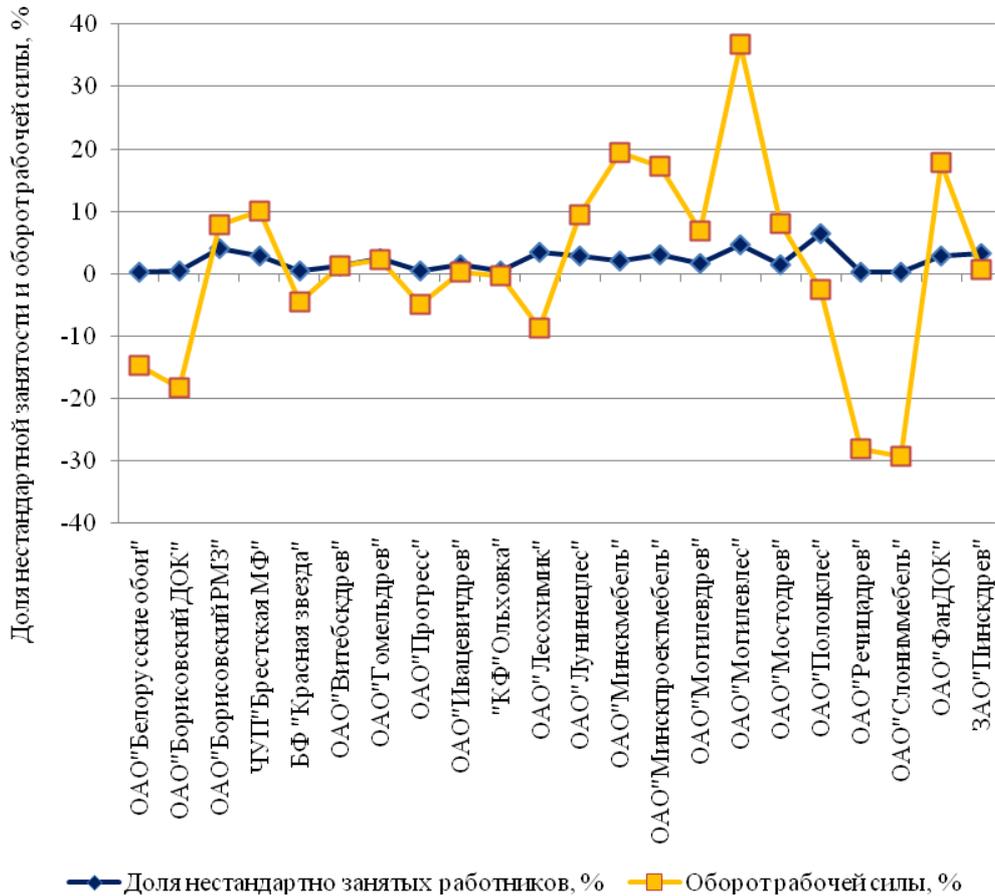


Рисунок 4 - Динамика доли нестандартной занятости на предприятиях концерна «Беллесбумпром» по данным 2011 г.

Примечание – Источник: собственная разработка на основе статданных

Также в анкету были включены вопросы, касающиеся оценки уровня развития субконтрактных отношений и аутсорсинга на предприятиях концерна «Беллесбумпром». Ответы на эти вопросы позволили выяснить, – какие виды работ были переданы или взяты по субконтрактам и аутсорсингу, а также, какие основные преимущества и недостатки несут в себе такие отношения. В частности, 50% из опрошенных представителей предприятий ответили, что их предприятия вступают в субконтрактные отношения. Основные критерии отбора субконтрактора, используемые предприятиями концерна «Беллесбумпром», представлены на рисунке 5. Самыми важными критериями являются цена – 4,90 балла из 5, гарантия выполнения условий договора – 4,83 и способность поставщика обеспечить качество – 4,75.



Рисунок 5 - Оценка важности критериев при выборе поставщика-субконтрактора по пятибалльной шкале (от 1 – не влияет до 5 – постоянно влияет)

Примечание – Источник: собственная разработка

Наибольшее развитие субконтрактные отношения получили в лесозаготовительной отрасли в виде аренды леса. В 2011 году 13 деревообрабатывающих предприятий концерна «Беллесбумпром» заключали арендные договоры, в 2012 году это число возросло до 15 предприятий. Причем заготовка леса многими предприятиями ведется на условиях контрактных отношений с лесхозами. Однако доля такой заготовки древесины очень мала и составляет только 6-8% от общего объема заготовки древесины. Поэтому в целом уровень развития субконтрактных отношений можно оценить как относительно низкий.

Результаты анкетирования показали, что аутсорсинг на предприятиях концерна «Беллесбумпром» развит пока достаточно слабо. Основные услуги, которые предприятия готовы передавать на аутсорсинг – это обучение и повышение квалификации – 3,9 из 5 баллов, рекламные услуги – 3,2 балла, обслуживание информационных систем – 3,1 балла.

Для развития субконтрактных отношений и нестандартных форм занятости были предложены и обоснованы конкретные мероприятия для ОАО «Гомельдрев». Предлагается вывести на аутсорсинг производство комплектующих изделий (фурнитуры и механизмов трансформации), которые в настоящее время производятся цехом металлоизделий. Проанализировав организационную структуру и экономическое состояние предприятия, был сделан вывод, что цех металлоизделий не является стратегически важным производством на предприятии, его продукция не является лучшей на рынке, как по качеству, так и по цене. Поэтому для предприятия целесообразнее отдать эту функцию на сторону другим предприятиям (аутсорсерам). Тем более, что на рынке имеется несколько предприятий, которые могли бы выступить в качестве аутсорсеров: ЗАО «Фрегат» г. Пинск, ОАО «Борисовский РМЗ» г. Борисов, ОАО «ФМП» г. Полоцк, ООО «Белфурнитура» г. Минск. У этих изготовителей большой ассортимент выпускаемой продукции, подходящий ОАО «Гомельдрев» и

приемлемые более низкие цены.

В результате отказа от собственного производства фурнитуры и механизмов трансформации в пользу передачи его сторонней организации, это позволит снизить предприятию «Гомельдрев» затраты на сырье и материалы в производстве мебели на 30%; затраты на топливо и энергию на 5%, затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды – на 5% (за счет освобождения работников цеха металлоизделий), общехозяйственные затраты на 11%. Все это привело бы к уменьшению себестоимости продукции на 14%, за счет чего произошло бы улучшение основных экономических показателей: уменьшились затраты на 1 рубль продукции на 13,8%, прибыль увеличилась бы на 9,9 млрд. руб., рентабельность на 16,5%.

Это только один характерный пример, демонстрирующий тот огромный потенциал в масштабах национальной экономики, который скрыт в применении современных способов организации производства, в повышении качества менеджмента на местных предприятиях.

Для развития субконтрактных отношений, и как их следствия – нестандартных форм занятости, на современном этапе необходимо:

- взаимодействие промышленных предприятий малого, среднего и крупного бизнеса. Субконтрактные отношения позволяют крупным предприятиям повысить эффективность производства, наладить новые сбытовые каналы, а малому бизнесу – более полно загрузить имеющееся оборудование;

- выведение непрофильных активов, которых на местных предприятиях остается еще достаточно большое количество. Это позволит предприятиям сконцентрироваться на основной деятельности, уменьшить издержки;

- оптимизация численности работников предприятия путем сокращения избыточной рабочей силы, которая присутствует на многих местных предприятиях. Это позволит развить нестандартные формы занятости, что будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятий.