

## ЗАЙНЯТІСТЬ ТА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ЛЕГКІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНУ

Левчак І.

*У статті досліджено роль легкої промисловості у забезпеченні зайнятості населення Закарпатської області, зокрема виявлено позитивний вплив галузі на регіональний ринок праці. Також в статті досліджено ефективність матеріального стимулювання на підприємствах легкої промисловості як важливого чинника мотивації зайнятості.*

**Ключові слова:** ринок праці, трудові ресурси, зайнятість, мотивація праці, стимулювання праці.

### ВСТУП

Зайнятість населення, створення робочих місць, зменшення чисельності безробітних - це ті проблеми, які сьогодні зачіпають інтереси і держави, і, практично, кожної сім'ї. Розпад Радянського Союзу та перехід до ринкових відносин зумовив зміни на ринку праці по всій його території: змінився попит на робочу силу, відбулися масові скорочення робочих місць, змінилися уявлення про престижність деяких професій. Це зумовило появу високого рівня безробіття як в Україні в цілому, так і безпосередньо в Закарпатській області.

Проблема зайнятості в Закарпатській області залишається тривалий час актуальною. А економічна криза 2008-2009рр. лише загострила її. Показник рівня безробіття в регіоні хоча і має загальну тенденцію до зниження, проте залишається одним з найвищих в Україні. Це особливо стосується сільського населення, яке в пошуках заробітку змушене виїжджати закордон.

Питання зайнятості тісно пов'язане з проблемами мотивації праці, ефективністю використання систем матеріального стимулювання. Це пов'язано з тим, що основним мотивом зайнятості людей є отримання матеріальної винагороди.

У формуванні попиту на робочу силу значну роль відіграє легка промисловість. Саме на неї припадає майже 20% зайнятого у промисловості населення. Тому виникає необхідність дослідження впливу цієї галузі на забезпечення зайнятості населення в Закарпатській області.

Проблему формування ринку праці та зайнятості населення вивчали багато вчених економістів країн СНД, зокрема, Б.А.Деготь, А.А.Дикарева, А.В.Косичина, В.Г.Костакова, В.М.Кривошеєв, І.С.Маслова, А.А.Никифорова, А.М.Югай та інші.

Значну кількість публікацій вітчизняних і закордонних вчених-економістів присвячено дослідженню питань ефективності праці та її мотивації. Серед них наукові праці Адамчука В.В., Багрової І.В., Богині Д.П., Чаянова О.В., Колота А.М. та інших.

Однак теоретичні і практичні питання, пов'язані з ефективністю праці та її мотивацією в галузі легкої промисловості, залишаються поки що не повністю розглянутими.

Таким чином, метою даної статті є обґрунтування важливості легкої промисловості у забезпеченні зайнятості населення Закарпатської області, а також дослідження ефективності матеріального стимулювання на підприємствах даної галузі.

Основним джерелом інформації для проведеного дослідження стали статистичні щорічники, тому за методологічну основу покладено метод статистичного та порівняльного аналізу.

### 1 ЛЕГКА ПРОМИСЛОВІСТЬ І ЗАЙНЯТІСТЬ

Легка промисловість - одна з провідних галузей у промисловості Закарпаття. В області зареєстровано понад 60 підприємств, які займаються виробництвом товарів легкої промисловості. За територіальним поділом вони в основному розташовані у містах Ужгороді, Мукачеві, Хусті та Виноградівському районі.

Галузь легкої промисловості є однією з найбільш трудомістких, так як виробництво швейної, трикотажної, взуттєвої продукції тощо не автоматизується в значній мірі, тому потребує залучення великої кількості трудових ресурсів. Про це також свідчать статистичні дані: якщо в обсязі реалізованої промислової продукції на легку промисловість припадає лише 4%, то за кількістю найманого персоналу ця галузь займає значно більшу частку - 19% (рис. 1).

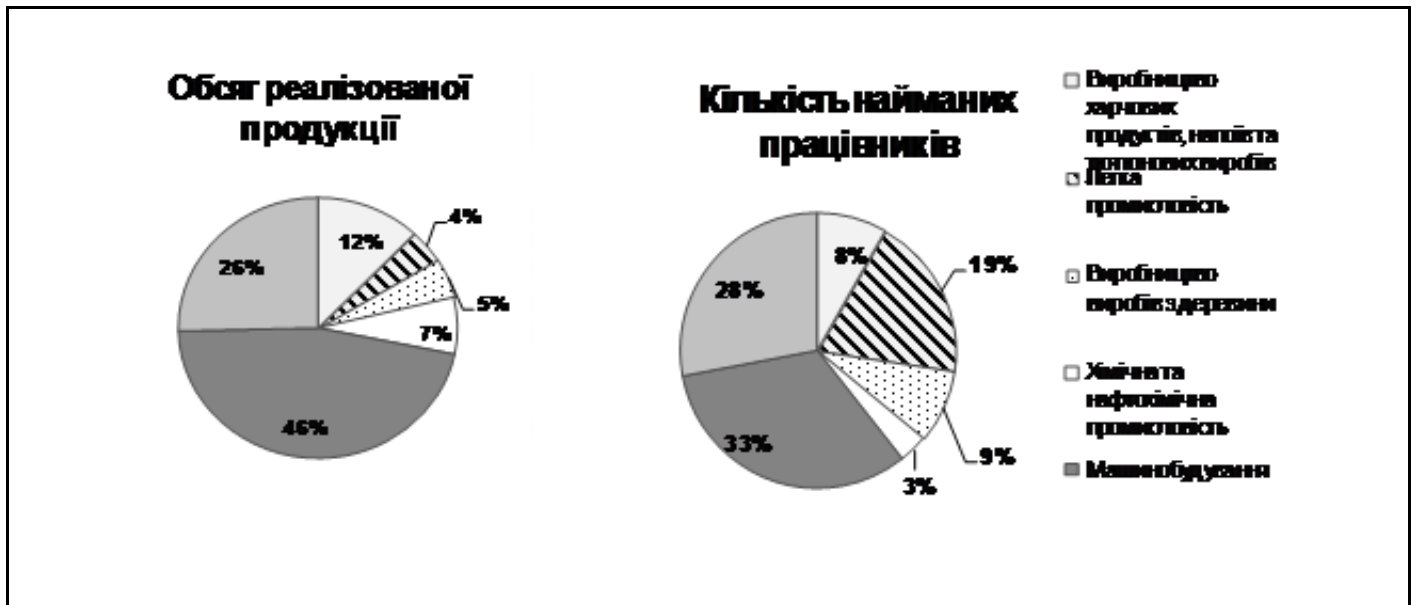


Рис. 1 Структура промисловості Закарпатської області за обсягом реалізованої продукції та кількістю найманих працівників станом на 2011 рік

Джерело: розроблено авторами на основі [4]

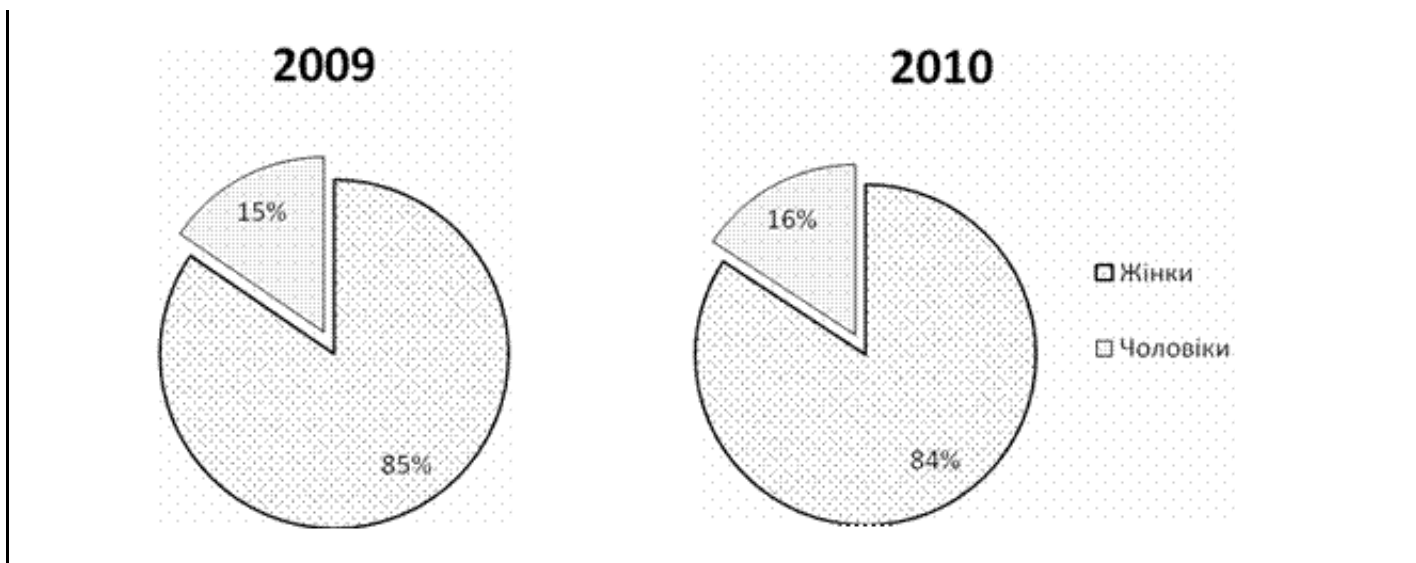
В той час як в економіці Закарпатської області і в промисловості зокрема спостерігається загальна тенденція до зниження чисельності зайнятого населення у легкій промисловості регіону середня чисельність найманих працівників стабілізувалася за останні три роки (після значного скорочення під час кризи 2008-2009рр.). Це незначна частка по відношенню до економіки області (4-5%), проте в промисловості вона тримається на високому рівні – 19-20%.

Таблиця 1 Динаміка зайнятості у легкій промисловості Закарпатської області (2005-2011 рр.)

Показник	2005	2008	2009	2010	2011
Зайнято у всіх галузях економіки, тис. осіб	204,9	211,5	202,6	201,1	194,7
Зайнято у промисловості, тис. осіб	50,8	49,7	43,5	44,5	44,4
<b>Зайнято у легкій промисловості, тис. осіб</b>	<b>12,2</b>	<b>10,1</b>	<b>8,67</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>
у % до загальної кількості зайнятого населення	5,95	4,78	4,28	4,23	4,37
у % до кількості зайнятого у промисловості населення	24,02	20,32	19,93	19,1	19,14

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [4]; [5]

Особливістю формування трудових колективів на підприємствах легкої промисловості є те, що біля 85% персоналу становлять жінки. Така структура є відносно стабільною (рис.1.). Причому більшість з них – це молоді жінки, яким рано чи пізно потрібно буде надавати декретні відпустки і виплачувати допомогу по догляду за дитиною. До 40% працівниць підприємств легкої промисловості перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами та по догляду за дитиною.



**Рис. 2 Структура персоналу підприємств легкої промисловості за статтю.**

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [5]

Важливим аспектом залучення персоналу підприємствами легкої промисловості є те, що на роботу приймаються особи без вищої освіти. Такі працівники в галузі становлять понад 70%. Як правило для них проводиться навчання для підготовки до виконання необхідних робіт на виробництві. Це позитивно впливає на зайнятість населення.

Закарпатська область відома багатонаціональністю. Поряд з українцями на території області проживають угорці, румуни, словаки, цигани та ін., значна частина яких, живучи на прикордонних територіях не володіє українською мовою. Легка промисловість забезпечує зайнятість серед людей різних національностей, незважаючи на мовні бар'єри, так як робітничі професії не потребують знання мов. Зазвичай керівництво цих підприємств залучає до підбору кадрів менеджерів, які володіють мовою національних меншин, тим самим усуваючи будь-які мовні бар'єри.

Проблема зайнятості сільського населення для Закарпаття залишається такою ж актуальною, як і для всієї України. Понад 20 підприємств галузі легкої промисловості розміщені в селах та селах міського типу (в основному, в Ужгородському, Берегівському, Іршавському, Тячівському та Хуському районах), забезпечуючи їх населення роботою. Також найбільші швейні підприємства області розміщені в Ужгороді та районних центрах забезпечують доставку працівників на роботу з найближчих сіл, що особливо позитивно впливає на мотивацію зайнятості.

Таким чином, позитивний вплив легкої промисловості на зайнятість населення проявляється через:

1. Залучення працівників без вищої освіти та проведення їх навчання.
2. Залучення представників національних меншин з усуненням мовних бар'єрів.
3. Забезпечення зайнятості сільського населення.

У зв'язку з цим виникає необхідність формування сприятливих умов для розвитку галузі в регіоні, адже легка промисловість має значний потенціал для формування стабільного попиту на робочу силу.

## 2 МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ЛЕГКІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

Для залучення нових кадрів та утримання існуючого персоналу на підприємствах застосовується мотиваційна система, яка в першу чергу включає матеріальне стимулювання. Її основу складає заробітна плата - винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Саме заробітна плата є основним мотивуючим чинником, що забезпечує зростання продуктивності праці. Її динаміка в галузі легкої промисловості за останні 4 роки зображена в таблиці 2.

На основі статистичного дослідження виявлено, що система матеріального стимулювання праці, яка складалася останніми роками на підприємствах легкої промисловості, забезпечує прожитковий мінімум встановлений законодавством. Протягом 2008-2011 рр. середня заробітна плата в легкій промисловості «наздоганяє» рівень середньої заробітної плати в усіх галузях промисловості та області в цілому. Якщо в 2008 році вона становила лише 69,99% від розміру середньої заробітної плати в області, то в 2011 році цей показник зріс на 12,71 процентних пункти.

**Таблиця 2 Середньомісячна заробітна плата працівників легкої промисловості Закарпатської області (2008-2011 рр.)**

Показник	2008	2009	2010	2011	2011 до 2010, %
Середньомісячна зарплата в області, грн.	1 453	1 562	1 846	2 069	112,08
Середньомісячна зарплата в промисловості, грн.	1 362	1 503	1 799	2 083	115,79
<b>Середньомісячна зарплата в легкій промисловості, грн.</b>	<b>1 017</b>	<b>1 094</b>	<b>1 441</b>	<b>1 711</b>	<b>118,74</b>
у % до області в цілому	69,99	70,04	78,07	82,7	-
у % до промисловості	74,67	72,79	80,1	82,14	-

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [4]; [5]

Зростання заробітної плати працівників галузі дає їм можливість краще задовольняти свої матеріальні потреби, тобто зростає відтворююча функція заробітної плати. Це позитивна тенденція щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств-роботодавців на ринку праці.

Для того, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію її рівень повинен залежати від кількісних і якісних результатів індивідуальної праці кожного працівника, складності виконуваних робіт, кваліфікації і професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцеві результати роботи. Найбільше ця функція забезпечується додатковою заробітною платою. Вона виплачується у формі різного роду доплат, надбавок і одноразової винагороди, що носять в основному компенсаційний характер і дозволяють забезпечувати значну індивідуалізацію.

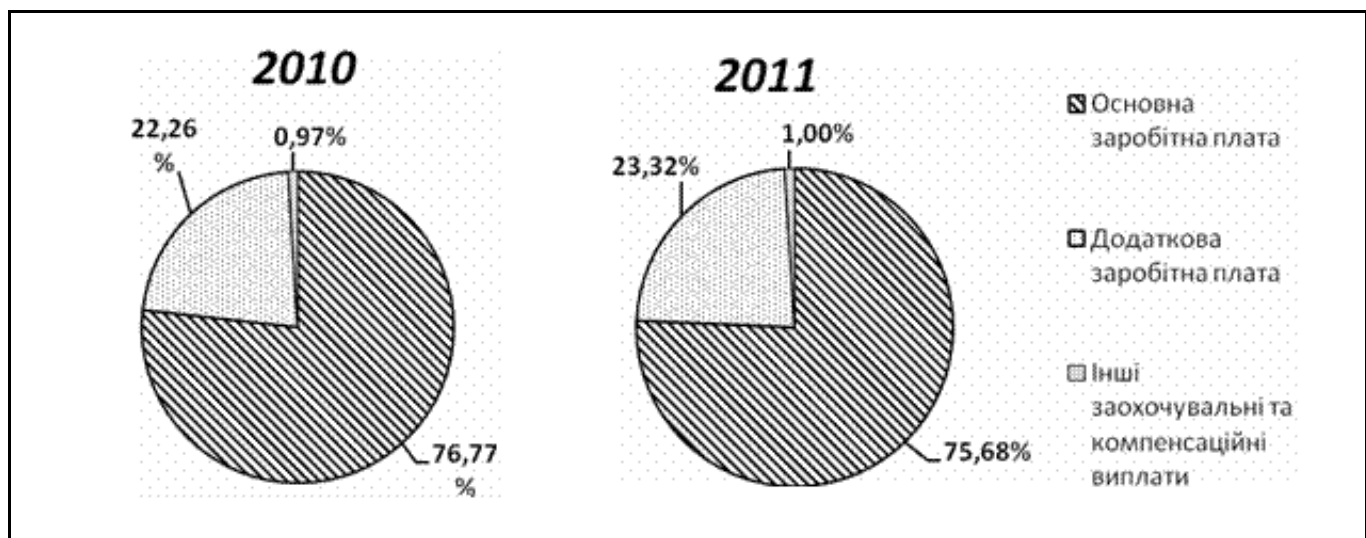


Рис. 3 Структура фонду оплати праці штатних працівників у галузі легкої промисловості у 2010-2011 рр.

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [4]; [5]

Основну частку у заробітній платі працівників легкої промисловості (понад 75%) займає основна заробітна плата, що свідчить про дотримання підприємствами галузі таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці.

При аналізі статистичних даних було досліджено ефективність використання трудових ресурсів підприємствами легкої промисловості шляхом розрахунку продуктивності праці. Продуктивність праці є рухливим і динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва, підвищення цього показника є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Саме продуктивність праці відображає ефективність використання системи матеріального стимулювання на підприємствах. Її динаміка у легкій промисловості зображена в таблиці 3.

Таблиця 3 Вартісні показники ефективності праці у легкій промисловості Закарпатської області у 2005-2011 рр.

Показник	2008	2009	2010	2011	2011 до 2010, %
Реалізована продукція, тис.	293 833,8	336 392,7	353 260,9	338 481,8	95,82

грн.					
Середньорічна кількість працівників, осіб	10 124	8 673	8 506	8 499	99,92
Середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	29,02	38,79	41,53	39,87	96,0

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [4]; [5]; [6]

Продуктивність праці працівників легкої промисловості останні три роки тримається на відносно стабільному рівні, але не зростає. В той же час середня заробітна плата регулярно підвищується. Така невідповідність темпів зростання продуктивності і оплати праці негативно відбивається на стимулюючій функції заробітної плати. Оскільки велика частина підприємств легкої промисловості працюють на давальницьких засадах і залежать від поставок сировини іноземних замовників, система матеріального стимулювання не забезпечує зростання продуктивності, а лише підтримує її на необхідному рівні. За договорами з переробки давальницької сировини тривалий час працюють акціонерні товариства «Ужгородська швейна фабрика», «Ужгородська взуттєва фабрика», спільні підприємства «Віад-Сейлс Мукачеве», «Хустекс ЛТД», товариства з обмеженою відповідальністю «Едельвейс-Лего» (м. Мукачеве) та «Україн-Абітекс» (м. Берегове).

Ефективна організація праці, формування оптимальної системи оплати праці безпосередньо впливають на рівень задоволеності працівників підприємств. Задоволеність персоналу умовами праці (зокрема системою матеріального стимулювання) відображають показники руху кадрів (таблиця 4).

**Таблиця 4 Рух кадрів у легкій промисловості у 2010-2011рр.**

Показник	2010	2011	2011 до 2010,%
Середньорічна кількість працівників, осіб	8 506	8 499	99,92
Прийнято, осіб	2 876	2 465	85,71
у % до середньооблікової кількості штатних працівників	33,81	29,0	-
вибуло, осіб	3 170	3 018	95,21
у % до середньооблікової кількості штатних працівників	37,27	35,51	-

Джерело: розроблено авторами на основі інформації з [4]; [5]

Хоча в галузі і спостерігається незначно скоротилася плінність кадрів, проте її рівень все ще залишається високим. Це означає, що багатьох працівників не задовольняють наявні на підприємстві умови, які можуть стосуватися як організації праці в цілому, так і оплати праці зокрема.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, аналіз статистичних даних свідчить про те, що легка промисловість, яка є невід'ємною частиною промислового комплексу Закарпатської області, сприяє зростанню зайнятості регіону. Ця галузь забезпечує роботою жіноче населення, осіб без вищої освіти, представників національних меншин. Особливу роль легка промисловість відіграє у працевлаштуванні сільського населення.

Проте, щоб підприємства легкої промисловості повною мірою використали свій потенціал у формуванні попиту на робочу силу, необхідно залучати додаткові інвестиції для розширення виробництва, завоювання внутрішнього ринку збуту, а також вдосконалити систему мотивації праці, адже вона є потужним фактором розвитку трудової активності та невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства і галузі в цілому.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України „Про оплату праці” №108/95 від 24.03.95р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ligazakon.ua>
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П.Богиня, О.А. Грیشнова. – К.: Знання – Прес, 2002. – 313 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Оплата праці працівників області за 2011 рік. Статистичний бюлетень. – Ужгород: Головне управління статистики у Закарпатській області, 2012
5. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник. – Ужгород: Головне управління статистики у Закарпатській області, 2011.
6. Статистичний щорічник Закарпаття за 2010 рік. – Ужгород: Головне управління статистики у Закарпатській області,

2011.

---

[Левчак І.](#) магістр кафедри економіки, менеджменту і маркетингу УжНУ.