

Теоретико-методологічний аспект зайнятості в сфері малого підприємництва

Проаналізовано поняття, сутність і проблеми зайнятості у взаємозв'язку з перспективами розвитку малого підприємництва (МП). Наведена структура підприємництва. Визначено поняття зайнятості у МП, запропоновано принцип класифікації підприємств за чисельністю працюючих і обсягом валового доходу. Підкреслено провідне значення соціального фактору в діяльності малих підприємств. **зайнятість, структура зайнятості, підприємництво, мале підприємство**

Проблема зайнятості працездатного населення (ЗПН) в умовах ринкової економіки перетворилася в найактуальнішу практично у всіх країнах світу. Дана проблема виникла й в Україні при переході на ринкові умови господарювання.

Розкриттю змісту, сутності та проблем ЗПН присвячено праці представників різних економічних шкіл – Дж. Кейнса, Л. Робіна, П. Самуельсона, М. Фрідмена, українських економістів – Д. Богині, М. Долішнього, С. Злупка, О. Левченка, Е. Лібанової, С. Мочерного, В. Петюха та інших, а також науковців близького та далекого зарубіжжя: В. Костикова, О. Котляра, І. Маслової, О. Рузавінової, І. Ягодкіної тощо.

Одним з напрямків послаблення напруженості в сфері ЗПН є інтенсивний розвиток малого підприємництва (МП). В останній час немало наукових розробок присвячено саме МП як відносно новому явищу українського суспільства. Дослідженню процесів становлення та розвитку підприємництва в Україні присвячено роботи З. Варналія, Ю. Маршавіна та інших. Однак, проблемі взаємозв'язку ЗПН та МП приділяється незаслужено мало уваги.

Метою статті є дослідження теоретико-методологічних засад впливу підприємницької діяльності та, зокрема, МП на забезпечення цим сектором економіки ЗПН.

ЗПН є фундаментальною соціально-економічною категорією. Економічний зміст ЗПН полягає в створенні передумов для задоволення як власних, так і суспільних потреб, а також у створенні національного доходу, що визначає економічний потенціал суспільства та рівень і якість життя населення в цілому. Під соціальним змістом ЗПН слід розуміти стійку систему поведінки соціальних груп у сфері ЗПН, їх взаємозв'язок одна з одною та державою. Ця система регулюється як соціальними інститутами суспільства, так і соціально-економічним становищем груп, їх соціальними інтересами, ціннісними орієнтирами та настановами [1].

ЗПН як соціально-економічну категорію не можна розглядати поза виробництвом. Вона органічно поєднує виробництво та споживання, а її структура як на макро-, так і на мікрорівні визначає характер їх взаємозв'язку (рис. 1).

Оптимальна структура ЗПН відповідає вимогам високої економічної ефективності використання трудових ресурсів. Вона, як правило, ґрунтується на новітніх досягненнях науково-технічного прогресу та сучасному досвіді. Слід зазначити, що оптимальність структури ЗПН є не постійною, тобто раз і назавжди досягнутою. Вона змінюється разом із рівнем розвитку виробництва, формами та методами його організації, із розвитком науково-технічного прогресу, мірою

впровадження його результатів, іншими чинниками, що мають прямий та опосередкований вплив на динаміку показників структури ЗПН.



Рисунок 1 – Структура зайнятості працездатного населення

Механізм ЗПН формується у взаємодії різноманітних форм, що відображують способи залучення населення до праці, організаційно-правові умови ЗПН, а також характер і спосіб організації робочих місць, робочого часу і таке інше. Найбільш привабливим, на наш погляд, з точки зору динамізму розвитку та потенційних можливостей, є залучення населення до праці через МП.

Підприємницькі відносини складають серцевину ринкової економіки. Підприємницький потенціал – це потенційна можливість максимально-ефективного використання кадрових, матеріальних і нематеріальних ресурсів.

Формування та використання цього потенціалу – це й є суттєвим поняттям підприємництва, що вважається особливою сферою виробничо-господарської чи іншої діяльності з метою одержання певного зиску.

За своєю суттю підприємництво – складне та багатогранне соціально-економічне явище (рис. 2).

Господарським кодексом України (стаття 42) дано визначення поняття «підприємництво», як виду господарської діяльності, наступним чином – це «самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку» [2]. Одержання прибутку є складовою частиною економічних результатів господарської діяльності, тому визначення підприємництва, наведене в господарському кодексі України є, на наш погляд, не зовсім коректним у частині формулювання мети діяльності суб'єктів господарювання. Крім того, підприємницька діяльність суб'єктів господарювання направлена, насамперед, на одержання прибутку. Що стосується соціальних результатів, то сучасне підприємництво в Україні, в більшості випадків, не ставить перед собою таких задач.

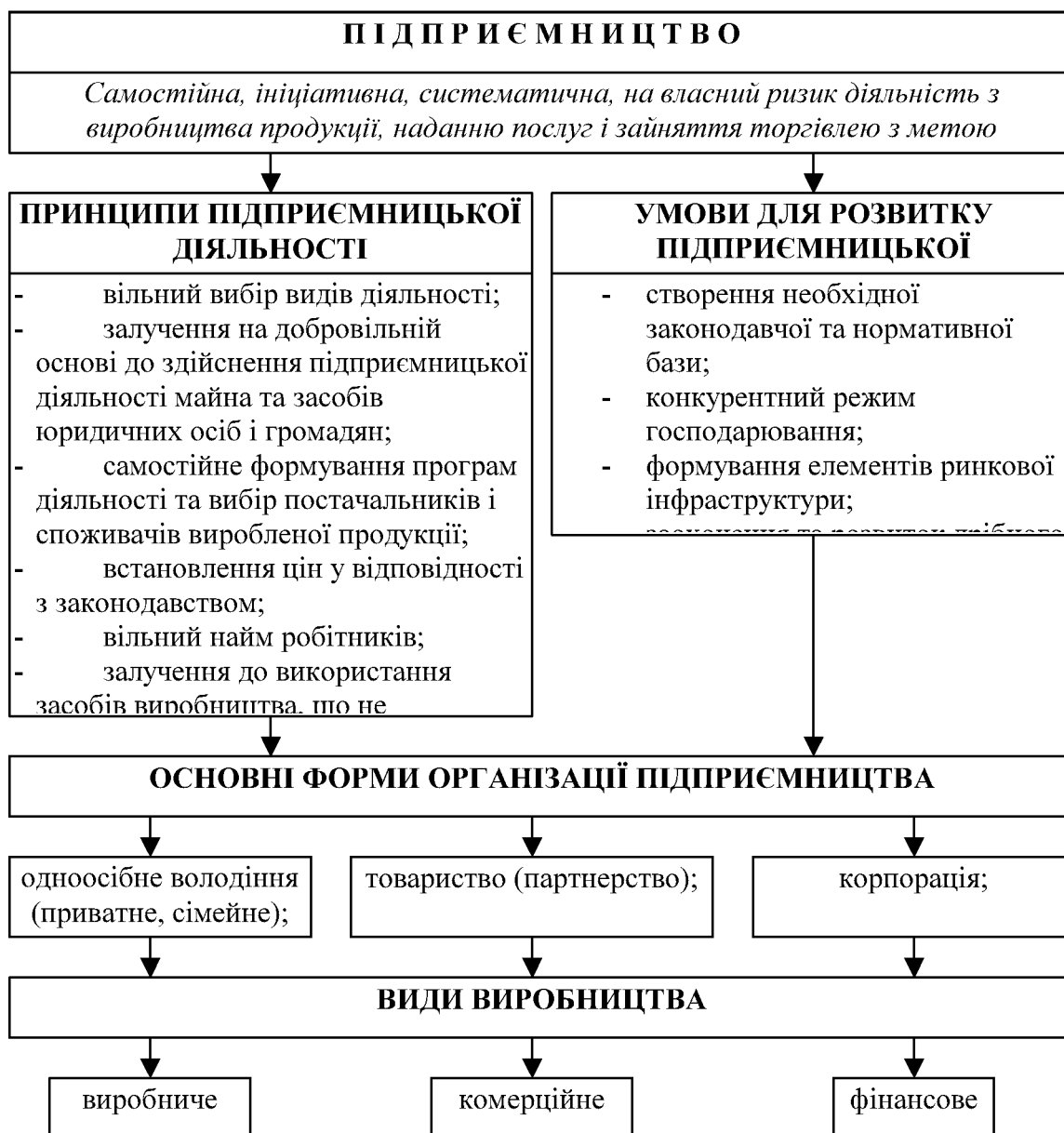


Рисунок 2 - Структура підприємницької діяльності

Закон України «Про підприємництво» в Статті 1 дає більш розширене визначення підприємництва – «Підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством» [3]. Як бачимо, в цьому варіанті «підприємництва» вилучено мету «досягнення економічних і соціальних результатів», залишена лише мета «отримання прибутку». Натомість дано перелік видів підприємницької діяльності, але не міститься жодної згадки про наявність власності на засоби для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг. На нашу думку право власності є обов'язковим атрибутом підприємництва та відіграє суттєву роль у управлінсько-організаційній діяльності, спонукає підприємця-власника проявляти ініціативу з забезпечення розвитку та примноження власності. Саме це стимулює його власну підприємницьку ініціативу та вимагає залучення до власної справи людей, здатних виявити перспективні напрямки розвитку бізнесу в непередбачуваній ринковій

ситуації та визначити незаповнені та найбільш прибуткові ринкові «ніші», будувати ефективні підприємницькі проекти, перш за все з застосуванням нововведень.

Забезпечення динамічного розвитку підприємництва відіграє важливу роль у формуванні попиту на робочу силу, збільшенні кількості робочих місць.

Вплив підприємництва на ЗПН відбувається за трьома напрямками:

- завдяки збільшенню пропозиції підприємництва як фактора виробництва;
- за рахунок зростання добробуту населення, а, отже, збільшення сукупного попиту на товари та послуги;
- внаслідок безпосереднього зниження рівня безробіття в результаті залучення частини безробітних до підприємництва та самозайнятості.

Взаємозалежність підприємництва та ЗПН, з точки зору сучасної економічної теорії, базується на тому, що в ринковій економіці основними факторами виробництва є робоча сила, земля, капітал і підприємливість (підприємницькі здібності) [4]. В сучасних економічних теоріях підкреслюється, що зміни факторів виробництва (за незмінних цін), які формують сукупну пропозицію, спричиняють зміни обсягів національного виробництва та рівня ЗПН.

Розширення сфери впливу фактору підприємливості на ЗПН здійснюється шляхом відкриття нових фірм і підприємств, отже, шляхом створення додаткових робочих місць. Тобто впливаючи на рівень пропозиції підприємливості, можна досягти збільшення обсягу ЗПН. Крім того, розвиток підприємництва впливає на розширення ЗПН через зростання сукупного доходу домогосподарств і як наслідок – збільшення сукупного попиту на товари та послуги.

Окрема роль у сприянні ЗПН належить МП, що є особливим сектором економіки, що утворюється сукупністю малих підприємств і тому є специфічною суспільною формою дрібного виробництва в умовах ринку.

У сучасних умовах важко переоцінити значення МП як спонукального чинника розвитку ЗПН, системоутворюючого фактора ринкової трансформації економіки України. На думку Ю.М. Маршавіна [5] сутність МП полягає насамперед в оригінальному способі організації підприємництва (надзвичайно гнучкому й динамічному); характері і способі організації виробництва, які найбільше пристосовані до ситуації на ринку; у типі і формах впливу цієї організації на виробництво продукції. МП має великий внутрішній потенціал до саморозвитку та самовдосконалення, що в кінцевому підсумку забезпечує високоефективне функціонування механізму господарювання в стихійних умовах ринку, виживання навіть під час економічного спаду.

Зазвичай, МП розпочинається в традиційних галузях – торгівлі, побутовому обслуговуванні, громадському харчуванні, а потім все більше переміщується в нові сфери та галузі, передусім у високотехнологічне виробництво: машинобудування, енергетику, електротехнічну, хімічну промисловість, приладобудування, транспорт, телекомунікації, інформатику, мікроелектроніку.

За аналогією з поняттям «підприємництво» можна визначити поняття «МП» як самостійну за рахунок власних коштів систематичну інноваційну діяльність громадян-підприємців і малих підприємств на власний ризик з метою отримання підприємницького доходу. При цьому можна стверджувати, що в основі МП, особливістю котрого є діалектична єдність власності, управління та контролю в особі суб'єкта підприємницької діяльності, лежить саме приватна власність на засоби виробництва та кінцеві результати виробничої діяльності.

За галузевими ознаками малі підприємства охоплюють переважно сферу торгівлі, посередницьких операцій, готельного та ресторанного бізнесу, колективних, громадських і особистих послуг – 62%, у той же час у виробничій сфері

(промисловість, сільське господарство та будівництво) функціонує лише 30% малих підприємств. Подібний розподіл малих підприємств за галузями та сферами економіки – це загальносвітова тенденція.

Малі підприємства в ринковому господарстві, з одного боку, є продуктом самого його існування та приватної власності, а з другого – є фактором становлення та розвитку ринку, формування класу дрібних і середніх власників.

За визначенням Закону України «Про підприємства в Україні» (Стаття 2. Види підприємств) до малих підприємств належать новостворювані та діючі підприємства:

- у промисловості та будівництві – з чисельністю працюючих до 200 чоловік;
- в інших галузях виробничої сфери – з чисельністю працюючих до 50 чоловік;
- у науці і науковому обслуговуванні – з чисельністю працюючих до 100 чоловік;
- у галузях невиробничої сфери – з чисельністю працюючих до 25 чоловік;
- у роздрібній торгівлі – з чисельністю працюючих до 15 чоловік [6].

Поділ малих підприємств за кількістю працюючих за галузями не є науково обґрунтованим і однозначним і створює незручності як у їх дослідженні, так і в їх обліку та звітності. В той же час використання ознак, які характеризують якісні показники для розподілу бізнесу на малий, середній і великий, також є дискусійним і не дає можливості однозначно віднести те чи інше підприємство до певної категорії.

Господарським кодексом України малими (незалежно від форми власності) визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує суми, еквівалентної п'ятистам тисячам євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні [2]. Таким чином, господарський кодекс України визначає великі, середні та малі підприємства в залежності від кількості працюючих і валового доходу за рік без віднесення їх до конкретної галузі господарювання. Отже, основною ознакою, за котрою підприємства відносять до малих, середніх і великих, є певні кількісні показники, перш за все ті, що характеризують чисельність працюючих і валовий дохід. При цьому називаються конкретні значення кількості працюючих і валового доходу для малих і великих підприємств, а середні – це «усі інші підприємства». Таке визначення середніх підприємств не конкретне та розпливчате, не дає однозначного тлумачення терміну, що є недопустимим особливо, коли йдеться про державний документ, підписаний президентом держави.

Більш точно визначити підприємства, що відносяться до середніх можна опосередковано, коли припустити, що такими є ті, що мають кількість працюючих більше п'ятдесяти, але менше тисячі осіб і їх річний валовий дохід становить більше п'ятисот тисяч євро, але менше п'яти мільйонів євро.

Навіть після такого конкретного чисельного визначення може виникнути колізія, коли підприємство з кількістю працюючих менше 50 осіб має річний валовий дохід більше п'ятисот тисяч євро. В цьому випадку не зрозуміло, до якого виду треба віднести дане підприємство, керуючись класифікацією Господарського кодексу України. На нашу думку, для визначення розміру підприємства (мале, середнє, велике), може бути запропонований інтегральний показник, який визначається за формулою:

$$I_n = V \cdot N,$$

де V – обсяг валового доходу, млн. євро;

N – кількість працюючих осіб на підприємстві.

Керуючись кількісними характеристиками Господарського кодексу України, на основі цього коефіцієнту, до малих підприємств слід віднести такі, для котрих $I_n \leq 25$, до середніх – $25 < I_n \leq 5000$, до великих $I_n > 5000$.

Малі підприємства в Україні за роки незалежності зробили лише перші кроки, та їх роль у забезпеченні ЗПН ще недостатня, особливо якщо порівняти з країнами ЄС, де на малих підприємствах працює близько 65% від загальної чисельності зайнятих.

Вплив розвитку МП на сферу ЗПН не обмежується тільки безпосереднім створенням робочих місць на малих підприємствах. Він суттєво виявляється в забезпеченні доходів осіб, які працюють на цих підприємствах за наймом, а також самих власників підприємств. У свою чергу, обсяг доходів відіграє вирішальну роль у формуванні сукупного попиту, що відповідно до сучасної кейнсіанської економічної теорії визначає обсяг і структуру ЗПН.

ЗПН же у МП, на нашу думку, - це систематична трудова діяльність, яка базується на особистій праці громадян на малих підприємствах з метою отримання доходу в грошовій або іншій формі для задоволення особистих і суспільних потреб.

До сутнісних рис малих підприємств, що відрізняють їх від інших, і одночасно до їх переваг слід віднести:

- можливість швидкого залучення необхідних фахівців і створення тимчасових трудових (виробничих, наукових) колективів, їх гнучкість і швидкість зміни напрямку діяльності шляхом ротації спеціалістів;

- гнучкість господарської стратегії та тактики;

- матеріальне стимулювання більш ефективно та адресне;

- швидкість прийняття та реалізації управлінських рішень;

- для більш ефективної віддачі працівників – залучення їх до управління чи володіння малим підприємством у різних формах (від відповідних угод до внесення змін у Статут підприємства);

- високу залежність кінцевих результатів господарювання, розміру прибутку, власного добробуту підприємця від його ініціативи, рівня професіоналізму, компетентності та відповідальності;

- більш повне розкриття потенційних можливостей працівників за рахунок виконання ними не тільки посадових функцій, але й робіт, необхідних у даний момент підприємству, сумісництво посад, якщо це дозволяє обсяг виконуваної роботи чи її специфіка;

- інтелектуальне, технологічне, інформаційне, виробниче, постачальне та інше обслуговування малими підприємствами великих підприємств;

- можливість залучення кредитних ресурсів різних форм – від споживчого до інноваційного кредитів.

Негативні моменти:

- слабка стійкість у конкурентній боротьбі;

- нерідко сумнівна конкурентоспроможність товарів і послуг;

- схильність до банкрутства.

Вивчення форм підприємництва та їхнього впливу на ЗПН є вкрай важливим для економіки України, для котрої в умовах поглиблення ринкових реформ реальним фактом стала багатоукладність економіки, ускладнення економічної структури внаслідок докорінних змін у системі базисних відносин, типах господарювання та механізмах регулювання. На цьому тлі формується багатоукладна економіка з різноманітними типами господарювання: індивідуальними приватними господарствами, акціонерними товариствами, державними і муніципальними підприємствами, некомерційними організаціями різного роду, пайовими фондами, кооперативними та іншими типами організацій. Вони розрізняються за характером виконуваних функцій, ступенем відповідальності, правом прийняття господарських рішень та організацією управління, що неминуче відображається на специфіці соціально-трудова відносин.

Структуризація основних характеристик різних форм підприємництва дозволяє підкреслити провідне значення соціального фактору в діяльності малих підприємств. Це означає кардинальну зміну ролі суб'єктивного фактору в виборі вектору економічної діяльності, зорієнтованого на організацію МП та його самоорганізацію шляхом індивідуалізації трудової діяльності найманих робітників. Малі підприємства в їх сучасному вигляді є новим явищем для економіки України.

Наведені аргументи на підтримку ЗПН в сфері МП зумовлюють гостру потребу в дослідженні її соціально-економічної природи та особливо характеру соціально-трудова відносин, які виникають у процесі господарської діяльності.

Список літератури

1. Хайнц Л. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: Дело, 1993. – 244 с.
2. Господарський кодекс України. – Серія «Закони України». Х: ТОВ «Одісей», 2004.
3. Про підприємництво: Закон України від 7 лютого 1991 року №698-ХІІ // Відомості Верховної ради України. – 1991. - №14.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА, 2002. – 480 с.
5. Маршавін Ю.М. Підприємництво як фактор розвитку зайнятості населення України. – К.: ШК ДСЗУ, 2004. – 234 с.
6. Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 року №887-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №24.

Проанализированы понятие, сущность и проблемы занятости во взаимосвязи с перспективами развития малого предпринимательства (МП). Приведена структура предпринимательства. Определено понятие занятости в МП, предложен принцип классификации предприятий по численности работающих и объему валового дохода. Подчеркнуто ведущее значение социального фактора в деятельности малых предприятий.

The concept, essence and problems of employment, is analyzed in intercommunication with the prospects of development of small enterprise (SE). Resulted structure of enterprise. Certainly concept of employment in SE, principle of division of enterprises is offered on the quantity of working and volume of gross receipt. Underline leading value of social factor in activity of small enterprises.