

Л. Міщенко, Д. Міщенко

ВПЛИВ ПІДПРИЄМНИЦТВА НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність досліджуваної проблеми полягає у тому, що у сучасних умовах, які відрізняються економічною нестабільністю, високою волатильністю ринків і слабо прогнозованими показниками основних факторів розвитку, проблема зайнятості населення виходить на одне з перших місць серед питань, на які треба звернути найпильнішу увагу представників органів державної влади, місцевого самоврядування та підприємців.

Питання взаємозв'язку підприємницької діяльності та розвитку ринку праці постійно знаходилися у полі зору українських вчених, зокрема таких, як С. М. Бабич [1], Н. С. Гончарук [5], Г. С. Кабаченко [2], С. Кулицький [3], М. А. Левицька [1], Ю. М. Маршавін [4], М. А. Наумова [5], І. Петрова [7], Л. М. Фокас [8], Л. В. Шаульська [9] та багатьох інших.

В той же час, проблеми впливу малого та середнього підприємництва на розвиток ринку праці, поширення нетрадиційних форм зайнятості, функціонування ринку праці в умовах пандемії COVID-19 потребують подальшого глибокого вивчення.

Мета роботи полягає у дослідженні впливу малого та середнього підприємництва на стан ринку праці в Україні на сучасному етапі розвитку.

Дослідники відзначають цілий ряд факторів, які ускладнюють вирішення питання зайнятості в Україні. Як правило, до таких факторів відносять:

- 1) скорочення чисельності населення України;
- 2) скорочення загального числа робочих місць в економіці держави у зв'язку зі зміною її структури;
- 3) вже кілька десятиліть триває «вимивання» науково-технічного та технічного персоналу підприємств, що відбувається в силу цілого ряду факторів: поступове закриття складних і великих виробництв, низький рівень заробітних плат і т. п.;
- 4) безперервне зниження престижності професій у сфері матеріального виробництва і зростання престижності професій «постіндустріального характеру», пов'язаних з інтелектуальною діяльністю та наданням послуг;

5) старіння економічно активного населення, що позначається на продуктивності праці, зниженні ступеня навченості персоналу й уповільненні впровадження нових технологій;

б) високий рівень прихованого безробіття та прихованої зайнятості.

В даний час важливе місце у функціонуванні та розвитку ринку праці відводиться малому підприємництву. Загальновідомо, що малий бізнес сприяє формуванню конкурентного середовища, мобільно реагує на зміну ситуації на споживчому ринку країни і регіонів, позитивно впливає на рівень зайнятості населення, впровадження інновацій та ін.

Для малого підприємництва характерні такі риси, як гнучкість і пристосовність до кон'юнктури ринку, здатність оперативно функціонувати у виробництві й інших сферах економіки.

Динаміка суб'єктів господарювання свідчить про постійне зростання кількості малих підприємств: у 2019 році їх функціонувало 1 922 978, що на 133 572 більше, ніж у 2017 році.

Аналіз структури суб'єктів малого підприємництва в Україні показує, що найбільшу частку (понад 80 %) займають фізичні особи-підприємці (рис. 1).

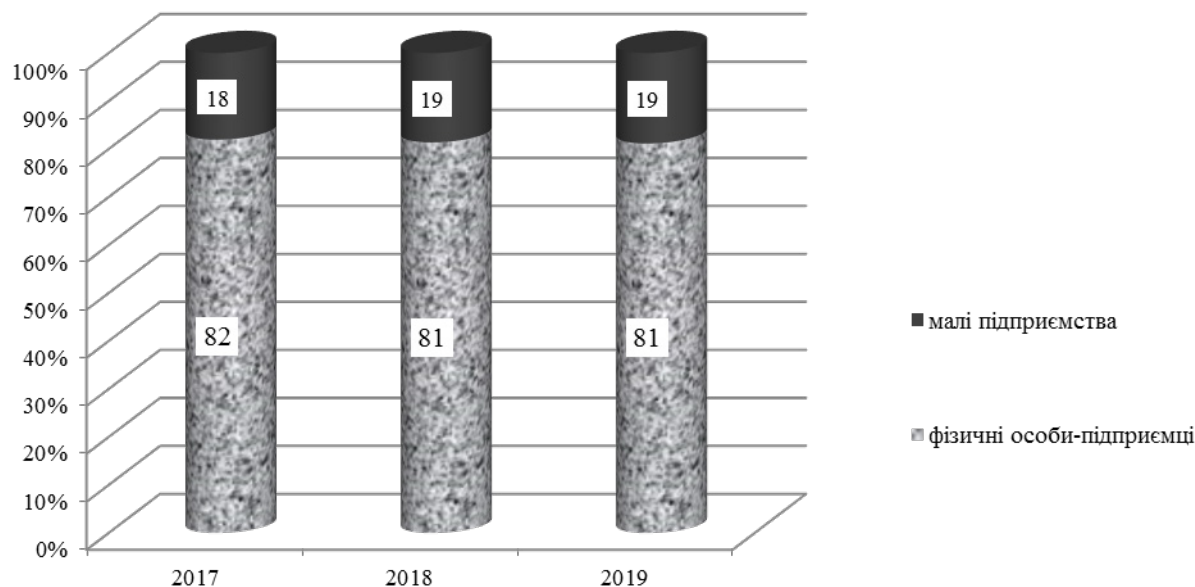


Рис. 1. Структура суб'єктів малого підприємництва в Україні, % [6]

Питання розвитку малого підприємництва та зайнятості населення в країні тісно пов'язані. Особливість малого підприємництва полягає у тому, що воно впливає на кількісні й якісні характеристики ринку праці. Саме ця причина

обумовлює його прямий вплив на зайнятість населення. Малі підприємства здатні створювати велику кількість робочих місць, тим самим знижуючи рівень безробіття. Вони здатні створити конкуренцію за працівників і зберегти робочий потенціал.

Розуміння цієї тенденції прийшло не відразу. Остання чверть ХХ століття на ринках праці розвинених країн характеризувалася жорстким державним контролем за розвитком трудових відносин, підтримкою певного рівня соціальної справедливості при розподілі доходів, серйозною роллю професійних спілок в захисті інтересів трудящих і т. п. Подібні принципи легше втілюються в економіку великих корпорацій, аніж в економіку, яка базується на малому підприємстві.

Проте, на зміну жорсткій індустріальній моделі економічного зростання прийшла гнучка інноваційна модель, яка викликала необхідність переходу до системи активного ринку праці з індивідуальним підходом до кожного працівника, зростання значущості професійної підготовки та перепідготовки, створення відкритого інформаційного середовища для обслуговування інтересів як працівників, так і роботодавців. Саме в такій моделі ринку праці особливо важливою виявилася роль малих і середніх підприємств, які набагато легше адаптуються до нових умов і є гнучкими за самою своєю суттю [1].

Для малого та середнього підприємства характерні такі риси, як гнучкість і пристосовність до кон'юнктури ринку, здатність оперативно функціонувати у виробництві й інших сферах економіки.

Аналіз динаміки кількості найманих працівників в Україні свідчить про особливу роль середнього та малого підприємства у формуванні нових робочих місць (рис. 2).

В цілому, за період 2017–2019 рр. чисельність найманих працівників в Україні зросла за всіма категоріями суб'єктів господарювання: за суб'єктами великого підприємства – на 47,7 тис. осіб; за суб'єктами середнього підприємства – на 465,3 тис. осіб; за суб'єктами малого підприємства – на 202,5 тис. осіб.

Підприємство являє собою складний соціально-економічний інститут, що включає сукупність господарюючих суб'єктів, які здійснюють активну цілеспрямовану діяльність в напрямку зростання вартості власного капіталу, а також задоволення потреб суспільства.

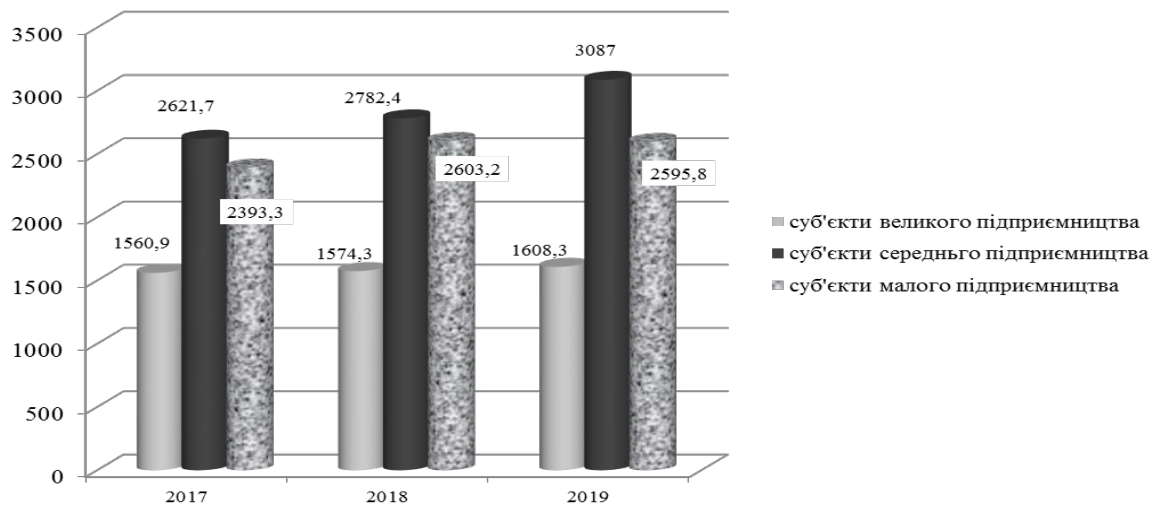


Рис. 2 Динаміка кількості найманих працівників, тис. осіб [6]

Циклічність та нестабільність розвитку економіки негативно позначилися як на внутрішніх, так і на зовнішніх факторах розвитку підприємництва, що призвело до скорочення обсягів господарської діяльності, інвестицій, реальних грошових доходів, росту відсоткових ставок за кредитними операціями, і як результат – до порушення бізнес-процесів в діяльності підприємств. Зниження рівня економічної активності частини підприємств малого бізнесу відбивається і на економічних втратах великого бізнесу, що викликає мультиплікаційний ефект для підприємництва в цілому [3].

Найбільш важливим фактором розвитку сучасного ринку праці дослідники називають зростання нестандартної зайнятості. Під стандартною зайнятістю розуміється встановлення між працівником і роботодавцем стабільних трудових відносин на основі довгострокового трудового договору (контракту), який передбачає повний робочий день для працівника, самостійне виконання ним певних посадових обов'язків, регулярну виплату йому заробітної плати та забезпечення його всіма заходами соціального захисту, передбаченими трудовим законодавством.

Однак подібна жорстка регламентація взаємовідносин між працівником і роботодавцем стає слабо релевантною вимогам постіндустріальної економіки. Тому в останні роки у світі з'являються та знаходять свій розвиток велика кількість форм нестандартної (неформальної) зайнятості:

- неповна зайнятість;
- понаднормова зайнятість;
- тимчасова зайнятість;

- випадкова зайнятість;
- зайнятість на основі укладених договорів цивільно-правового характеру;
- зайнятість в компаніях, які здійснюють лізинг персоналу;
- вторинна зайнятість;
- самозайнятість;
- фріланс і т. д.

«Зараз головним викликом для світового ринку праці стає нестандартна зайнятість, в той час як проблема безробіття поступово відходить на другий план», – з такою заявою в ході семінару «Майбутнє ринку праці» Міжнародної організації праці (МОП) в Турині виступив глава аналітичного департаменту організації Джефф Джонсон. За його словами, основні складності, з якими стикаються такі працівники, – це низька оплата праці, відсутність соціального захисту та знижена продуктивність [2].

Відповідно до класифікації МОП, близько половини всіх трудящих в світі працюють поза стандартними трудовими відносинами з роботодавцем. Тільки 25 % працівників працюють на постійних контрактах, інші є самозайнятими (35 %); 13 % працюють за тимчасовими контрактами або контрактами з фіксованим терміном; а 12,3 % зайняті в неформальному секторі.

Саме такі види зайнятості виявляються найбільш адекватними умовами постіндустріальної економіки, заснованої на ринкових принципах приватної власності та лібералізму.

Система зайнятості в індустріальному суспільстві заснована на стандартизації її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати і т. п. Трудова біографія протікала в рамках певної професії і представляла собою послідовну зміну місць роботи і посад аж до пенсії. Працівники укладали типові договори, багато положень яких спочатку узгоджувалися з профспілками та організаціями роботодавців відносно цілих галузей або професійних груп. Трудовий процес здійснювався в чітко зазначений робочий час в спеціально відведених для цього приміщеннях, які надавалися фірмою. Заробітна плата в основному покривала всі матеріальні потреби працівника, а соціальні та пенсійні відрахування формували фінансову базу існування в періоди тимчасової непрацездатності (хвороба, догляд за дитиною тощо) і після виходу на пенсію. Таким чином, в індустріальному

суспільстві зайнятість в економіці обумовлювала стабільність усього життя людини, а між зайнятістю та безробіттям існувала жорстка грань [4].

Сьогодні сфера класичної (повної) зайнятості постійно звужується. Відбувається флексибілізація і дестандартизація зайнятості, тобто широкого поширення набувають гнучкі та мінливі форми зайнятості, які в порівнянні з минулим становищем, можуть бути названі нестандартними або нетрадиційними.

Однією з таких форм є тимчасова робота. У цьому випадку трудові відносини обмежені певним терміном або прив'язані до виконання певного обсягу робіт. Традиційно тимчасова робота в основному була пов'язана з сезонним характером діяльності деяких галузей (наприклад, сільського господарства або сфери послуг, зокрема у туристичному бізнесі). Сьогодні контракти на обмежений термін отримують все більшого поширення, оскільки дозволяють роботодавцю гнучко регулювати масштаби виробничої діяльності.

Широке поширення отримала «зайнятість неповний робочий час». Це може бути неповний робочий день або тиждень. У 90-х роках в розвинених країнах приблизно 20 % усіх зайнятих працювали в такому режимі. При поділі робочого місця (job sharing) на одне робоче місце наймаються два (або більше) працівника, які працюють по черзі. Нерідко вони є членами однієї сім'ї. Робота за сумісництвом передбачає, що індивід працює одночасно у декількох роботодавців. При цьому загальний робочий час може як і не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевершувати її [5].

Відзначається значне зростання самозайнятості, при якій люди не перебувають в будь-яких формальних організаціях, а самі створюють собі робочі місця. До початку нового століття питома вага самозайнятості в розвинених країнах складала 12 %. Самозайняті поєднують в собі риси підприємця та найманого працівника. З підприємцями їх поєднує те, що вони працюють не за фіксовану винагороду, і їх доходи пов'язані зі здатністю вести справу та підприємницьким ризиком. Крім того, на відміну від найманих працівників, самостійно зайняті користуються значним ступенем незалежності, відповідають за цілий круг прийнятих ними рішень. Однак самозайнятість має на увазі виключно особисту працю людини, а не залучення працівників з найму.

У зв'язку з тим, що контроль держави над нестандартними формами зайнятості ускладнений, вони часто здійснюються на неформальній основі. Неформальна або тіньова зайнятість не відбивається в офіційних доку-

ментах (або відбивається лише частково) і не реєструється державною статистикою [9].

Наприклад, працівник може виконувати тимчасову роботу без офіційного оформлення. У цьому випадку роботодавець економить на соціальних виплатах, а працівник – на податку з доходів.

Самозайнятий також може офіційно не декларувати свою діяльність і не платити податки. У другій половині 1990-х років в країнах Західної Європи частка осіб, які залучалися протягом року в тіньову діяльність, варіювалася від 6–12 % у Франції до 30–48 % в Іспанії.

Подібний «трудоий плюралізм» раніше вважався на Заході перш за все долею працюючих жінок або ж якимось залишковим історичним реліктом. Сьогодні він являє собою сферу зайнятості, що швидко розвивається. Так, в Німеччині до групи з нестійкою зайнятістю в 60-ті роки належав лише кожен десятий найманий працівник, в 70-і роки подібні працівники становили вже одну п'яту, в 80-ті їх кількість зросла до чверті, а у 90-ті до їх числа належав вже кожен третій. Якщо такий темп збережеться (а підстав для подібного припущення цілком достатньо), то в найближче десятиліття лише кожен другий найманий працівник буде мати постійне та повноцінне робоче місце. У Великобританії вже сьогодні класичні робочі місця є лише у третини працездатного населення [7].

Як же оцінювати подібні явища: як форми зайнятості або ж як форми безробіття? В офіційній статистиці вони часто видаються за звичну зайнятість, що звісно спотворює реальну ситуацію. Все більш стрімко розширюється коло людей, яких не можна вважати безробітними, але водночас вони не мають гарантій стабільного доходу. Ці форми можуть бути названі «комбінованими формами зайнятості», тому що поєднують в собі елементи зайнятості та безробіття. Чорно-біла схема «зайнятість – безробіття» сьогодні все менше застосовна. Загальна нестача роботи розподіляється не тільки або навіть не стільки у вигляді традиційного безробіття, скільки у вигляді гнучкої, неповної, ризикованої зайнятості.

Істотних змін набувають і саме підприємство, як основна форма організації трудової діяльності, і місце, де безпосередньо здійснюється основний обсяг робіт.

Значення великих підприємств, як роботодавців, знижується. Якщо ще чверть століття тому кожен п'ятий працівник в США був зайнятий на одній з 500 найбільших фірм, то сьогодні цей факт стосується лише кожного десятого.

Межі підприємства розмиваються: все частіше трудова діяльність працівників виноситься за межі підприємства. Так, значна частина роботи здійснюється поза стінами підприємства: ділові контракти з партнерами, вивчення попиту споживачів і організація реклами, знайомство з новими технологіями та зразками продукції на виставках, отримання різного роду інформації (бібліотечні дні, контакти з науково-дослідними й інформаційними центрами і т. п.) [8].

Спостерігається тенденція до збільшення роботи «на дому»; мається на увазі не тільки традиційна субпідрядна робота вдома (наприклад, з пошиття одягу і т. д.). Вже сьогодні сучасні телекомунікаційні технології дозволяють координувати діяльність людей на відстані. На місце звичної форми підприємства, зосередженої в висотних офісах і фабричних цехах, приходять віртуальне підприємство, яке являє собою сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, пов'язаних між собою комп'ютерною мережею.

Дестандартизації піддається і практика використання робочого часу. Все більше використовується гнучкий графік робочого часу. Якщо раніше працівник повинен був певну кількість годин в день в строго визначений час (наприклад, з 9.00 до 18.00) перебувати на роботі, то зараз на багатьох підприємствах вводиться система, при якій працівник може варіювати своє навантаження протягом робочого дня або тижня. При цьому працівник, як правило, повинен все ж перебувати на робочому місці в обов'язкові години (core hours).

Малий бізнес є найбільш прийнятною альтернативою найманій праці. А залучення безробітних до підприємництва стає підґрунтям розвитку його нової форми – соціально-відповідального підприємництва.

Зазвичай головною метою підприємницької діяльності визнається отримання підприємцем прибутку. Але останніми роками в умовах постіндустріального суспільства набула динамізму нова загальносвітова тенденція розвитку підприємництва, яке усе більше спрямовується на розв'язання соціальних проблем, всебічний розвиток людини тощо, а економіка набуває все більшої соціальної орієнтації.

Завдяки соціальній спрямованості сучасного підприємництва у багатьох західних країнах значною мірою забезпечується добробут нації, розширюється зайнятість, створюються умови для самореалізації особистості (як підприємця, так і найманого працівника), досягається соціальний прогрес, формуються загальнолюдські цінності. Це дає підстави для висновку про новий, відмінний від попередніх, етап розвитку підприємництва в постіндустріальних суспільст-

вах, заснований на стратегії партнерства, який можна назвати «соціально відповідальним підприємництвом».

Розвиток підприємництва серед безробітних гальмують проблеми інформаційної підтримки та навчання майбутніх підприємців з числа безробітних. І хоча при центрах зайнятості створені консультаційні пункти з підприємництва, а навчання на замовлення центрів зайнятості проводять чимало навчальних закладів, цей напрям навчання перебуває в Україні у «зародковому» стані. Як правило, у навчанні переважає теоретичне вивчення абстрактних положень західного (зазвичай американського) підприємництва, які з нашою дійсністю не мають майже нічого спільного.

Тому в Україні доцільніше створити загальнонаціональну мережу центрів, які б здійснювали навчання майбутніх підприємців з числа безробітних, їх інформаційно-консультативне обслуговування (особливо на першому етапі підприємницької діяльності). При цьому певну увагу доцільно звернути на запровадження практичних механізмів залучення безробітних до нових сегментів підприємницької діяльності, зокрема у сільських населених пунктах.

Список використаних джерел

1. Бабич С. М., Левицька М. А. Аналіз стану та тенденцій безробіття і шляхів його подолання в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2018. № 94. С. 60–69.
2. Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості : дис. ... к-та екон. наук : 08.00.07. Вінниця, 2017. 247 с.
3. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. № 12. С. 43–57.
4. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія. К. : Альтерпрес, 2011. 396.
5. Наумова М. А., Гончарук Н. С. Формування доходів населення України як один з чинників функціонування ринку праці. *Підприємництво та інновації*. 2020. №13. С. 83–88.
6. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 06.03.2021).
7. Петрова І. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3–4. С. 3–9.
8. Фокас Л. М. Підприємництво як чинник подолання безробіття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 3. С. 37–41.
9. Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць*. ПДТУ. Маріуполь, 2015. Вип. 2, Т. 1. С. 120–128.