

ЛІТЕРАТУРА

1. Бізнес в Ізраїлі. Бізнес з Ізраїлем. – Тель-авів : Асоція підприємців Ізраїлю, 2008.
2. Путівник підприємця. Довідковий посібник для ділових людей в Ізраїлі. – Тель-авів : Асоція підприємців Ізраїлю, 1999.
3. מ"עב מיסגניפו הלכלכ רובח [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tavor.biz>
4. Ворона П. В. Особливості програми технологічних інкубаторів Ізраїлю, як державної підтримка бізнесових проєктів та ініціатив на сучасному етапі / П. В. Ворона, А. М. Мучник // Науковий вісник Полтавського Університету Споживчої кооперації України. – 2009. – № 2 (33). – (Серія «Економічні науки»). – С. 17–22.
5. Програма «ТНУФА» [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.il4u.org.il/Israel/boutIsrael/Immigration/Work/Specialist/ProgramTnufa.htm>.
6. Бізнес в Ізраїлі. Довідник підприємця. – 4-те вид. – Тель-авів : Асоція підприємців Ізраїлю, 2007.
7. Частное предпринимательство [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.2binisrael.org.il>
8. Епштейн А. Д. Суспільство і політика сучасного Ізраїлю / А. Д. Епштейн, А. В. Федорченко. – М. : Мости культури, 2002.
9. Звягельська І. Д. Держава Ізраїль / І. Д. Звягельська, Т. А. Карасова, А. В. Федорченко. – М. : ІВ РАН, 2005.

УДК 369.012

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТИХ У СФЕРІ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Л. Г. Ткаченко, кандидат економічних наук

Глобальна тенденція підвищення гнучкості ринку праці пояснюється необхідністю розширення можливостей вибору робочих місць для економічно активного населення та підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок оптимізації витрат на робочу силу. Водночас поширення нестандартних форм зайнятості послаблює роль державного та договірної регулювання і може призвести до зниження рівня соціальної захищеності працівників. Тому головною метою політики зайнятості в сучасному світі стає баланс гнучкості і захищеності на ринку праці [1].

Для повноти реалізації підприємницького потенціалу країни необхідно, щоб в економіці співіснували підприємства різного розміру і масштабу. Розмір виробничих одиниць у чинних міжнародних і національних нормативних актах вирізняється, як правило, з урахуванням вартісних показників – річних обсягів виручки від реалізації, обороту, балансу тощо, але з практичних міркувань найчастіше статис-

тичний критерій встановлюється за кількістю працюючих, оскільки ця ознака більш стабільна і зручна для порівнянь [2, с. 46]. Класифікація підприємств за розміром передбачає такі групи:

- мікропідприємства – від 1 до 9 зайнятих осіб;
- малі підприємства – від 10 до 49 зайнятих осіб;
- середні підприємства – від 50 до 249 зайнятих осіб;
- великі підприємства – 250 і більше зайнятих осіб.

Великі підприємства, як правило, відносяться до корпоративного сектора. Їх потужність (іноді й монополія) зумовлює вищу продуктивність і прибутковість, проте для широкого загалу можливості зайнятості в них обмежені працею за наймом, а участь у власності – дрібними акціями. Важливі переваги середнього та малого підприємництва становлять незначна потреба в грошових і матеріаль-

них ресурсах, високий потенціал поглинання робочої сили, гнучкість та швидке реагування на зміни ринку [3]. Однак, якщо порівняти із ситуацією на великих підприємствах, то становище зайнятих у сфері малого та середнього бізнесу більш уразливе, що пояснюється трьома основними чинниками:

- обмеженістю масштабів діяльності та фінансових ресурсів, що можуть бути спрямовані на оплату праці, в тому числі на соціальні заходи;
- недосконалістю законодавчо-нормативного забезпечення або неможливістю юридичного унормування певних аспектів бізнесової діяльності, особливо у сфері самостійної зайнятості¹;
- слабшим наглядом і контролем з боку держави та громадських організацій (зокрема профспілок), особливо у випадку застосування спрощених систем оподаткування, обліку та звітності.

¹ Чинний Кодекс Законів про працю України зосереджений на регулюванні трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями і не враховує особливостей праці самозайнятих осіб. Таким чином, значна частка зайнятого населення перебуває за межами законодавства про працю.

Тому дослідження стану соціальної захищеності населення, зайнятого у сфері середнього, а особливо малого підприємництва, є надзвичайно актуальним.

В Україні у 2008 р. на мікро-, малих і середніх підприємствах було зайнято 8,7 млн найманих працівників, що становить 46,8 % найманих працівників підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності, або 41,4 % від загальної чисельності зайнятого населення (табл.). На мікропідприємствах було зайнято 0,7 млн осіб, на малих підприємствах – 1,5 млн осіб.

Як свідчать дані офіційної статистики підприємств, розміри заробітної плати істотно різняться залежно від розміру підприємства. На мікропідприємствах заробітна плата становила лише 54 % від середнього по країні показника, на малих підприємствах – 67,8 %, на середніх підприємствах – 85,8 %. Водночас на великих підприємствах середньомісячна заробітна плата вже у 2008 р. становила понад 2,1 тис. грн, що вдвічі більше ніж на мікро- та малих підприємствах, у півтора рази – ніж на середніх підприємствах, та майже на чверть вище від загального середнього показника.

Таблиця

Заробітна плата найманих працівників залежно від розміру підприємства в Україні, 2008 р. [4, с. 44–45]*

Показник	Розмір підприємства за кількістю найманих працівників, осіб			
	до 9	від 10 до 49	від 50 до 249	від 250 і більше
Кількість найманих працівників, тис.	719,0	1 509,5	1 928,1	4 730,9
У відсотках до загальної кількості	8,1	17,0	21,7	53,2
Середньомісячна заробітна плата, грн	923	1 160	1 467	2 106
У відсотках до загальної середньої	54,0	67,8	85,8	123,2

Примітка. * Дані про суб'єкти підприємницької діяльності без урахування установ, що утримуються за рахунок бюджету, та банків.

Існуюча диференціація заробітної плати залежно від розміру підприємства не лише зумовлює відмінності у рівнях доходів працюючого населення, а й створює небезпечне підґрунтя для подальшого розшарування за рівнем матеріального добробуту непрацездатних верств населення. І якщо для працюючих

ця різниця певною мірою може згладжуватися за рахунок приховування частини заробітної плати від оподаткування (через так званий «чорний нал»), то для пенсіонерів єдиним фактором вирівнювання пенсійних виплат є гарантований розмір мінімальної пенсії. Тобто цілком вірогідно, що відповідно до існуючих

співвідношень у показниках заробітної плати теперішні працівники мікро- та малих підприємств після виходу на пенсію будуть отримувати вдвічі нижчі пенсії, ніж колишні працівники великих підприємств.

Ще гірша ситуація з реальною участю в соціальному страхуванні фізичних осіб – підприємців, кількість яких постійно зростає. За даними Державної податкової адміністрації України, кількість зайнятих у фізичних осіб – підприємців (усіх статусів зайнятості) упродовж 2004–2008 рр. збільшилася на 825,2 тис. осіб і досягла майже 4 млн осіб [4, с. 309, 318]. Однак надходження внесків до Пенсійного фонду України від платників на спрощеній системі оподаткування (а переважна більшість «діючих» підприємців обирають саме її) за цей час практично не зросли (1 037,9 млн грн у 2004 р., 1068,0 млн грн у 2008 р.), а частка цих внесків у загальному обсязі власних надходжень Пенсійного фонду скоротилася з 3,3 до 1,0 % [5–6].

Згідно з чинним законодавством, базою для сплати пенсійних внесків фізичними особами – підприємцями є мінімальна заробітна плата (для тих, хто працює за спрощеними системами оподаткування) або одержаний підприємницький дохід (для тих, хто працює на загальних умовах). Тобто вони повинні сплачувати хоча б мінімальний внесок, з огляду на розмір пенсійного збору, встановленого для роботодавців. Середній внесок від підприємців-громадян становить не більше половини мінімального внеску – ставки єдиного податку визначаються органами місцевого самоврядування залежно від виду діяльності, при цьому його мінімальний розмір становить 20 грн, а максимальний – 200 грн на місяць. Уряд уже двічі робив спроби ввести доплату до мінімального пенсійного внеску для підприємців, що працюють за спрощеними системами оподаткування: уперше в 2005 р., вдруге – у 2009 р. Але кожного разу на ці рішення обурювались підприємці, і щоразу знаходились політичні сили, готові спекулювати на лобюванні їхніх інтересів.

Однак проблема сплати пенсійних внесків суб'єктами малого підприємництва виходить далеко за межі їх особистих інтересів і дуже

негативно впливає на всю пенсійну систему. Справа не лише в тому, що ці категорії населення у майбутньому можуть не отримати права на трудову пенсію і потребуватимуть додаткових витрат бюджетних коштів на виплату соціальних пенсій. Вони ухиляються від обов'язку утримувати наявне покоління пенсіонерів, – принципу, на якому ґрунтується солідарна система. У бюджеті Пенсійного фонду України на 2009 р. передбачалося отримати 3,9 млрд грн внесків від платників, що обрали спрощену систему оподаткування, але внаслідок скасування обов'язковості доплати до мінімального внеску фактичні надходження від цієї категорії платників не досягли й половини запланованої суми (1,7 млрд грн).

Крім того, низька заробітна плата у сфері малого бізнесу та мізерні внески фізичних осіб – підприємців призводять до загального заниження розмірів пенсій теперішніх пенсіонерів. Базою для обчислення розміру пенсії за ст. 27 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» береться середній розмір заробітної плати (доходу), з якої сплачено пенсійні внески у попередньому календарному році. А цей показник істотно (на 12–17 %) відстає від розміру заробітної плати, за даними статистичного спостереження підприємств (рис.).

Оскільки заробітна плата найманих працівників середніх і великих підприємств відображається у звітності органам державної статистики та Пенсійному фонду майже ідентично, можна стверджувати, що ця різниця формується за рахунок суб'єктів малого підприємництва, зокрема фізичних осіб – підприємців. Вплив обмеження максимального розміру заробітку, з якого нараховуються внески на соціальне страхування, дається взнаки лише у грудні, коли виплачуються різноманітні додаткові форми винагороди за підсумками року. У 2009 р. середньомісячна заробітна плата за даними статистики підприємств становила 1906 грн, але показник, що використовуватиметься для обчислення розміру пенсій у 2010 р., на 256 грн нижчий (1650 грн).

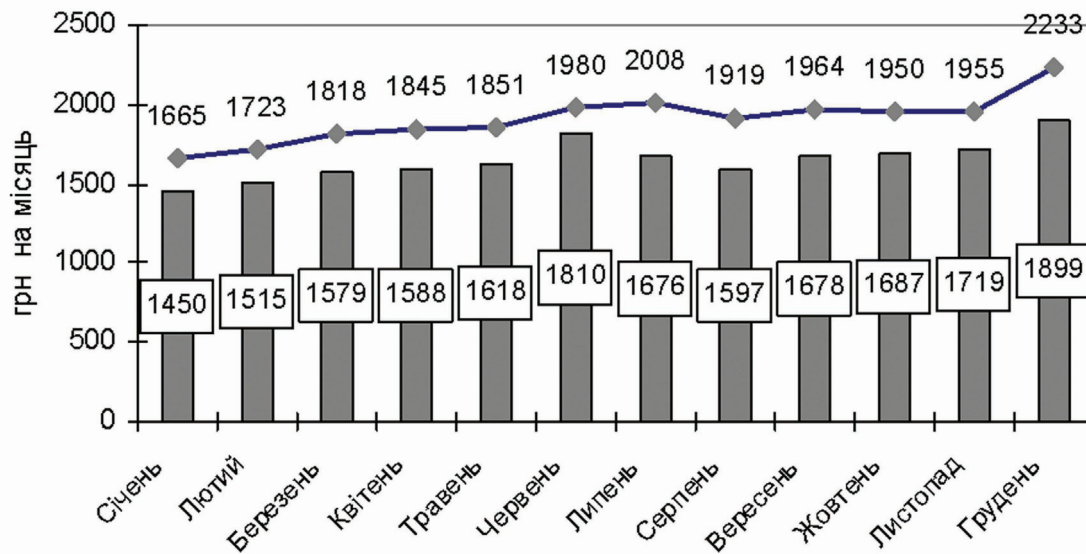


Рис. Розмір заробітної плати (доходу), з якої сплачено пенсійні внески, та середній розмір заробітної плати (за даними статистичного спостереження підприємств – форма №1-пв) у 2009 р., грн на місяць [7, 8]:

■ – зарплата (дохід), з яких сплачено пенсійні внески;
 ◆ – зарплата за даними статистики підприємств (форма 1-пв)

Окремо слід зупинитися на проблемі поширення неформальної зайнятості, що не забезпечує жодних соціальних прав. У 2009 р. 4,5 млн осіб (22,1 % загальної кількості зайнятого населення) працювали у неформальному секторі економіки, з них 3,5 млн – особи у працездатному віці [9]. Тобто 18,3 % зайнятого населення працездатного віку не знайшли іншої можливості реалізувати свій трудовий потенціал, окрім як у неформальному секторі (переважно в особистих селянських господарствах, частково орієнтованих на ринкове виробництво), і були повністю виключені із системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Підсумовуючи, слід зазначити, що проблеми соціального забезпечення населення, зайнятого у сфері малого бізнесу, значною мірою пов'язані із загальним дефіцитом гідної праці в Україні, але в цьому секторі вони набувають найочевиднішого, найгострішого характеру і потребують невідкладних заходів щодо їх розв'язання.

Сучасна ситуація з фактичною участю зайнятих у сфері малого бізнесу в соціальному страхуванні ставить під сумнів доцільність їх залучення до другого рівня пен-

сійної системи – накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, запровадження якої планується у найближчій перспективі. Навіть якщо вони почнуть сплачувати мінімальний пенсійний внесок, накопичених ними пенсійних коштів може не вистачити для придбання повноцінного ануїтету (а за сучасного рівня надходжень – і поготів). На нашу думку, для цієї категорії зайнятих буде більше мотивації сплачувати внески не в суспільний Накопичувальний фонд, а до недержавних пенсійних фондів, які можуть запропонувати більш гнучкі й різноманітні накопичувальні схеми пенсійних заощаджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008–2010). Keeping up the pace of change: Communication from the Commission to the Spring European Council. – Brussels, 2007. – 17 p.
2. European Business: Facts and figures: Statistical books. – Eurostat, 2009. – 560 p.
3. Working out of Poverty: Report of the Director-

- general, International labour Conference 91st Session 2003. – Geneva, 2003. – 106 p.
4. Діяльність підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності 2008 : стат. зб. – К. : Держкомстат, 2009. – 326 с.
 5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах / Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України. – К., 2005. – 60 с.
 6. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальний захист та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах / Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України. – К., 2009. – 75 с.
 7. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pfu.gov.ua>
 8. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
 9. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 331.522.4

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ

М. В. Пустовіт

Людський фактор у новому постіндустріальному суспільстві стає головним фактором макроекономічного зростання та інноваційного розвитку. Цей фактор на сучасному етапі випередив роль традиційних факторів – матеріально-технічних, фінансово-економічних. Тому загальною закономірністю розвитку сучасної науки дедалі більшою мірою стає концентрація наукових досліджень на проблемі людини. З позицій економічної науки це зумовлює перехід до нової економічної парадигми, де в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до активного використання та всебічного розвитку трудового потенціалу людини.

Трудові можливості людини, її потенціал у сфері праці здавна цікавили людство. Аналіз останніх публікацій доводить, що вагомий внесок у теоретичну та практичну розробку проблеми трудового потенціалу належить українським і російським ученим, серед яких О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долишній, Б. Данилишин, С. Злупко, Р. Колосова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, С. Пирожков, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. Між іншим у літературі продовжується дис-

кусія з приводу тлумачення сутності поняття «трудоий потенціал» у сучасних умовах. Є потреба у поглибленому вивченні соціально-економічного змісту цієї категорії з позицій сучасного розвитку економіки праці як науки, особливо з урахуванням поширення концепцій «людського капіталу» в умовах ринкової економіки.

Мета статті – розкрити результати дослідження, присвяченого вивченню еволюції наукових уявлень про трудовий потенціал. Головним завданням є аналіз соціально-економічного змісту категорії «трудоий потенціал» і розробка систематизації підходів до розуміння категорії «трудоий потенціал» з позицій сучасної економіки праці.

Погляди на поняття «трудоий потенціал» упродовж тисячоліть змінювалися разом із еволюцією економічного світогляду. Варто зазначити, що у давні часи категорія «трудоий потенціал» у теоретичному і практичному значенні була відсутня, але розглядалися питання, пов'язані з аспектом людського фактора, трудових ресурсів, робочої сили, причому ці поняття не розмежовувалися.

Праця – основний засіб існування, саме такий лейтмотив багатьох світоглядних концеп-