**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

**ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ**

**Допускаю до захисту:**

**Зав.кафедри філософії, теорії державного управління та менеджменту**

к.е.н., \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**Малий бiзнес**

Виконав студент VІ курсу

групи

Керівник ., доц. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Консультант з використання

сучасних інформаційних технологій ст. виклад\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Консультант з охорони праці к.мед.н., доц. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Консультант з цивільної оборони к.мед.н., доц. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Харків – 2006

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ

**Кафедра** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завдання на дипломну роботу**

Студентки курсу факультету

Прізвище, ім’я, по батькові
1. Тема дипломної роботи

Затверджена регіональним інститутом академії від « » 200 р.

№

2. База переддипломної практики: від

відділення

3. Термін подання дипломної роботи

4. Вихідні данні: а) анотація на тему;

б) список використаної літератури;

в) матеріал переддипломної практики.

5. Графік виконання роботи

|  |  |
| --- | --- |
| Назва розділу роботи | Дата закінчення розділу |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

6. Короткі методичні вказівки до теми

7. Перелік графічного матеріалу

 Керівник роботи \_\_\_\_\_

 (дата, підпис)

 Дата видачі завдання \_\_\_\_\_\_

 Завдання прийнято до виконання \_\_\_\_\_\_

**ЗМІСТ**

Вступ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ І ЗАКОНОДАВЧІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ ЯК ЗАСОБУ РОЗВ’ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Правове регулювання створення і розвитку малого підприємництва в Україні

1.2. Сутність малого бізнесу і його роль у вирішенні проблеми зайнятості

1.3. Державна політика України у сфері зайнятості населення

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ В ПЕРІОД ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.

2.1. Проблеми безробіття та рівня життя населення

2.2. Зайнятість населення і регулювання її в сучасних умовах

2.3. Аналіз стану, проблем і тенденцій розвитку малого підприємства в Україні та Харківському регіоні

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ І ЙОГО ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1 Вдосконалення правового забезпечення розвитку підприємництва в Україні

3.2. Удосконалення державного управління зайнятістю населення

РОЗДІЛ 4. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЦІВІЛЬНОЇ ОБОРОНИ

4.1. Державне регулювання при надзвичайних ситуаціях

4.2. Державне управління охороною праці

ВИСНОВКИ

Список використаних джерел

## **Вступ**

Як показує досвід країн з розвинутою економікою, а також деяких європейських країн з перехідною економікою, розвиток малого підприємництва сприяє вирішенню ряду важливих завдань щодо поступального соціально-економічного розвитку країни. Проте сектор малого підприємництва поки що вагомої ролі в Україні не відіграє. Це є наслідком недооцінки ролі та значення малого підприємництва як структуроутворюючого елемента ринкової економіки, недостатнім науково-теоретичним обґрунтуванням економічної природи, місця малого підприємництва як одного з ринкоутворюючих чинників. Саме це визначає актуальність теми розвитку малого бізнесу.

Мета проведеного дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці теоретико-методологічних засад дослідження процесу формування та здійснення державної політики в сфері малого бізнесу та зайнятості населення, вивчення на основі теоретичних узагальнень феномена державної політики як системної якості державно-організованного суспільства, що дасть змогу дослідити всі зовнішні та внутрішні фактори, а також висвітлити проблеми державного впливу та заходи щодо їх вирішення.

Об’єктом дослідження виступає сучасна система державного регулювання малого бізнесу як засіб для розв’язання проблеми зайнятості населення в Україні та Харківської області.

Предмет дослідження – відносини між державою та підприємствами малого бізнесу щодо вирішення зайнятості та підвищення ефективності у цій сфері.

### Мета та завдання дослідження визначили логіку викладу та структуру дипломної роботи. Вона складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та списку використаної літератури. В першому розділі розкривається теоретичні і законодавчі аспекти розвитку малого бізнесу як засобу розв’язання проблеми зайнятості; в другому розділі аналіз стану зайнятості та малого бізнесу в Україні в період трансформації економіки; в третьому – пропонуються шляхи розвитку малого бізнесу і його вплив на підвищення зайнятості населення; в четвертому – індивідуальні завдання щодо охорони праці та цивільної оборони.

Методологічною та теоретичною основою дослідження є твори класиків економічної, соціологічної науки, політології, державного управління, а також критичне переосмислення робіт вітчизняних та західних спеціалістів щодо аналізуємої проблеми.

Вивчення опирається на узагальнені матеріали, які були опубліковані в науковій літературі та періодичній печаті.

Мале підприємництво багато важить у вирішенні проблеми зайнятості, тому що воно спроможне створювати нові робочі місця та поглинати надлишкову робочу силу під час циклічних спадів і структурних зрушень економіки.

Важлива функція малого підприємництва полягає у пом’якшені соціальної напруженості і демократизації ринкових відносин: адже саме воно слугує формуванню активного середнього класу суспільства, ослабленню майнової диференціації, розширенню соціальної бази реформ. Сприяючи соціально-політичній стабілізації суспільства, малий бізнес відкриває простір для вільного вибору громадянами шляхів і методів роботи для загального добра і забезпечення власного добробуту.

Мале підприємництво є невід’ємною складовою будь-якої ринкової господарської системи, без неї така економіка не може існувати.

Великий капітал, безумовно визначає рівень науково-технічного і виробничого потенціалу, але основа розвитку країн з ринковою системою господарювання – це мале підприємництво як найбільш масова, динамічна, гнучка форма ділового життя. Саме в секторі малого підприємництва створюється і функціонує значна маса національних ресурсів, яка є живильним середовищем для середнього та великого підприємництва.

**РОЗДІЛ 1**

## **ТЕОРЕТИЧНІ І ЗАКОНОДАВЧІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ ЯК ЗАСОБУ РОЗВ’ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ**

## **1.1 Правове регулювання створення і розвитку малого підприємництва в Україні**

Згідно з ст.2 п.2 Закону України “Про підприємства в Україні” згідно з об’ємами господарського обігу підприємства і чисельністю його робітників (незалежно від форм власності) воно може бути віднесене до категорії малих підприємств [4].

До малих підприємств відносяться знову створені і діючі підприємства:

* В промисловості і будівництві – з чисельністю працюючих до 200 чоловік;
* В інших галузях виробничої сфери – з чисельністю працюючих до100 чоловік;
* в галузях невиробничої сфери – до 25 чоловік;
* в роздрібній торгівлі – до 15 чоловік.

Як свідчить досвід багатьох країн, кардинальне розширення масштабів діяльності малого підприємництва і збільшення їхнього внеску в економічну і соціальну стабілізацію потребує створення системи адресної державної підтримки малого підприємництва на всіх рівнях: державному, регіональному й місцевому. Під “державною підтримкою” слід розуміти, з одного боку, свідоме створення державними структурами економічних і правових умов, стимулів для розвитку й конкурентної стійкості малого підприємництва, а з іншого боку – вкладання в цю сферу відповідних матеріальних і фінансових ресурсів. головним принципом державної підтримки є поступове скорочення адміністративно - директивного регулювання малого бізнесу і створення економічних та правових умов для нормальної діяльності суб’єктів малого підприємництва.

19 жовтня 2000 року Верховна Рада України прийняла Закон “ Про державну підтримку малого підприємництва”. Держава, нарешті, визначилася зі своєю політикою стосовно того, на кого найбільш завзято полювали вожді пролетарської революції 1917 року, але кого в країнах з ринковою системою прийнято вважати найбільш соціально орієнтованим і економічно мобільним класом. Уперше поняття саме “мале підприємництво” і “ держава ” настільки зблизилися, і на найвищому державному рівні було законодавчо проголошено, що держава зупинила ідеологічну війну проти малого підприємця, яка тривала майже століття.

Закон “Про державну підтримку малого підприємництва”, поклавши за мету якнайшвидший вихід країни з економічної кризи та створення умов для поглиблення ринкових реформ, визначив правові засади державної підтримки суб’єктів малого підприємництва незалежно від форми власності. Зокрема у цьому документі передбачено – яку саме роль має відіграти держава у формуванні інфраструктури підтримки й розвитку малого підприємництва [2].

Відповідно до ст.1 цього Закону суб’єктами малого підприємництва є:

* фізичні особи, зареєстровані у встановленому законом порядку як суб’єкти підприємницької діяльності;
* юридичні особи – суб’єкти підприємницької діяльності будь-якої організаційно правової форми та форми власності, в яких середньо облікова чисельність працюючих за звітний період(календарний рік) не перевищує 50 осіб та обсяг річного валового доходу не перевищує 500 000 євро.

Середньооблікова чисельність працюючих визначається з урахуванням усіх працівників, у тому числі і тих, що працюють за договорами та за сумісництвом, а також працівників представництв, філій, відділень та інших відокремлених підрозділів.

Метою державної підтримки малого підприємництва є:

1. Створення умов для позитивних структурних змін в економіці України;
2. Сприяння формуванню і розвитку малого підприємництва, становлення малого підприємництва як провідної сили в подоланні негативних процесів в економіці та забезпечення сталого позитивного розвитку суспільства;
3. Підтримка вітчизняних виробників;
4. Формування умов для забезпечення зайнятості населення України, запобіганню безробіттю, створення нових робочих місць.

Державна підтримка малого бізнесу здійснюється за такими напрямами:

* формування інфраструктури підтримки і розвитку малого підприємництва, організація державної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для суб’єктів малого підприємництва;
* встановлення системи пільг для суб’єктів малого підприємництва;
* запровадження спрощеної системи оподаткування, бухгалтерського обліку та звітності;
* фінансово-кредитна підтримка малого підприємництва;
* залучення суб’єктів малого бізнесу до виконання науково-технічних і соціально-економічних програм, здійснення поставки продукції (робіт, послуг) для державних і регіональних потреб.

Державна підтримка малого підприємництва здійснюється Кабінетом Міністрів України, Центральним органом виконавчої влади з питань регуляторної політики та підприємництва, іншими центральними органими виконавчої влади.

Кабінет Міністрів України в межах своїх повноважень сприяє розвитку малого бізнесу, спрямовує, координує і контролює діяльність органів виконавчої влади, які забезпечують проведення державної політики щодо його підтримки.

Верховна Рада АР Крим та Рада міністрів АР Крим, місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування на підставі Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні в межах своєї компетенції розробляють, погоджують та затверджують відповідні програми підтримки малого підприємництва та контролюють їх виконання.

Підтримка малого підприємництва здійснюється відповідно до Національно програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні, програми підтримки малого підприємництва в АР Крим, регіональних та місцевих програм підтримки малого підприємництва, які затверджуються відповідно до законодавства.

Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні є комплексом заходів, спрямованих на реалізацію державної політики щодо вирішення проблем розвитку малого підприємництва. Дана програма затверджується Верховною Радою України шляхом прийняття відповідного закону.

Кабінет Міністрів України щорічно разом з проектом Закону України про Державний бюджет України подає на розгляд Верховної Ради інформацію про стан виконання відповідної Національної програми та обґрунтування виділення коштів на виконання заходів щодо реалізації зазначеної Програми в наступному бюджетному році із зазначенням джерел фінансування.

Відбір проектів по реалізації Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні здійснюється на конкурсних засадах. Положення про проведення конкурсів проектів затверджується Кабінетом Міністрів України.

Закон України “ Про державну підтримку малого підприємництва” на даний час є досить актуальним. Адже він стверджує, по-перше, що підтримка малого підприємництва є одним з найважливіших завдань державної політики. А по-друге, закон наголошує на потребі спрямування державних та регіональних програм підтримки малого підприємництва саме на створення інфраструктури підтримки і розвитку підприємництва – бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів, консультаційних та інформаційних систем тощо[2].

З метою ефективного використання можливостей підприємництва для розвитку національної економіки, прискорення економічних реформ, вирішення соціальних проблем та забезпечення реалізації конституційного права громадян на підприємницьку діяльність, діє Указ Президента України “Про заходи щодо забезпечення підтримки та подальшого розвитку підприємницької діяльності ” затверджений 15 липня 2000 року №906/2000 [19].

Стосовно розвитку малого бізнесу як засобу вирішення проблеми зайнятості населення України в даному Указі постановлено:

* поліпшити умови для залучення до підприємницької діяльності соціально незахищених категорій населення – інвалідів, безробітних тощо;
* розробити та запровадити в установленому порядку механізм надання до набрання чинності Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” одноразової допомоги безробітним для організації ними підприємницької діяльності в межах кошторису витрат державного фонду сприяння зайнятості населення, передбачених на ці цілі;
* вжити заходів щодо створення в навчальних закладах I-V рівнів акредитації бізнес-інкубаторів та використання інших форм підготовки молоді до започаткування підприємницької діяльності, роботи у сфері малого підприємництва;
* вжити заходів щодо впровадження ефективних форм підготовки, перепідготовки, перекваліфікації незайнятих громадян для роботи у сфері малого підприємництв;
* забезпечити розробку та реалізацію протягом 2000-2001 року інформаційно-пропагандистських заходів, спрямованих на стимулювання створення та діяльності суб’єктів малого підприємництва, підготовку населення до зайняття власним бізнесом, на формування позитивної громадської думки стосовно підприємництва [4].

Відповідно до Закону України “ Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” 20.11.2000 року затверджено Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №307 про Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності.

Цей порядок визначає механізм призначення, виплати допомоги по безробіттю, у т.ч. одноразової для організації безробітними підприємницької діяльності, та обчислення страхового стажу.

Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітними для організації підприємницької діяльності надається застрахованим та незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними.

Допомога по безробіттю призначається центрами зайнятості, на які покладено функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, за місцем перебування безробітного на обліку і виплачується в установленому порядку через банківські установи.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року №578 затверджено Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю.

Безпроцентна позика для зайняття підприємницькою діяльністю надається за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості населення в межах коштів, передбаченими державною та територіальними програмами зайнятості, що затверджуються щорічно Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад з метою сприяння зайнятості населення .

Безпроцентна позика надається тільки на підприємницьку діяльність, пов’язану з виробництвом продукції, і може бути використана на придбання обладнання, інструменту, сировини і матеріалів, оренду приміщення, організацію робочих місць та інші витрати, пов’язані з цією діяльністю.

Дана позика надається громадянам, які досягли 18-річного віку, зареєстровані як безробітні у державній службі зайнятості за місцем проживання, отримують допомогу по безробіттю і не можуть бути працевлаштовані у зв’язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи.

Не може бути надано безпроцентну позику безробітним, які мають непогашену судимість за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, перебували у лікувально-трудових профілакторіях, а також тим, яким виплата допомоги по безробіттю відкладалася або припинялася відповідно до законодавства про зайнятість [5].

Отже, законодавство відносно розвитку малого бізнесу і само зайнятості населення на даний час є досить суперечливим.

Держава, формуючи правове поле, досить успішно сприяє розвитку малого бізнесу, розв’язуючи проблеми, що одна за одною неминуче виникають під час запровадження нових принципів господарювання. Але, на жаль, переважна більшість цих позитивних надбань упродовж останніх років потонула у вирі законодавчих і підзаконних актів, які буквально поринули з численних міністерств і відомств. Саме через це чимало малих підприємств опинилися у стані застою.

## **1.2. Сутність малого бізнесу і його роль у вирішенні проблеми зайнятості**

В результаті історичного розвитку суспільства поняття “підприємництво” потерпіло зміни в порівнянні з більш ранніми трактовками.

Сьогодні різні вчені в поняття “підприємництво” вкладають:

* діяльність, заради мети отримання прибутку за рахунок власних або залучених коштів;
* діяльність, засновану на новаторстві і творчому пошуку;
* діяльність по використанню майна;
* діяльність з виявленням особистих якостей: ініціативи, спроможності йти на ризик, прагнення найти спільну мову з контрагентами;
* створення господарських товариств заради виробництва і реалізації товарів (робіт, послуг), з метою прогнозу очікуваного прибутку.

Узагальнюючи вищесказані поняття підприємництва ряду вчених, можна зробити висновок, що підприємництво – це діяльність, де господарчі суб’єкти, використовуючи свої особисті якості, виконують на інноваційній, ризиковій основі відповідні функції для досягнення прибутку чи доходу. Базуючись на даному визначені, треба вважати, що в сучасних умовах в країнах з перехідною до ринку економікою підприємництво характерне переважно для малих підприємств.

Так звана мала економіка – важливий сектор повноцінного ринку. Без малого бізнесу неможливе становлення цивілізованої ринкової економіки [12].

Малий бізнес виконує декілька функцій, з числа яких можна виділити найбільш суттєві. Їх декілька:

По-перше, боротьба з безробіттям. Існує думка, що якщо в бюджеті недостатньо коштів, то всі їх потрібно направляти в соціальну сферу. І нема що в таких умовах говорити про підтримку малого бізнесу, ніби-то дешевше платити допомогу по безробіттю. Але ця думка нічим не обумовлена. Як свідчить світовий досвід, підтримка малого бізнесу є найбільш розумною і ефективною формою боротьби з безробіттям. Вартість створення робочих місць в цій сфері в півтора рази дешевше, ніж в будь-якій іншій. Тобто, підприємці беруть участь у вирішенні державної проблеми забезпечення трудової зайнятості.

Для України на даний час це особливо актуально, так як розміри безробіття безперервно зростають. В той же час відомо, що в США за останні 15 років фірми з чисельністю персоналу до 200 чоловік створили до 60 % нових робочих місць, головним чином в сфері послуг. За цей же період малі підприємства надали роботу 25 млн. чоловік, в той час, коли великі корпорації скоротили число зайнятих майже на 3 млн. чоловік;

По-друге, підприємницьку діяльність можна розглядати як своєрідну форму само зайнятості (у разі відкриття власного бізнесу у формі одноосібного володіння);

По-третє, підприємці виступають як роботодавці, адже відкриваючи нове підприємство вони тим самим створюють нові робочі місця для інших людей;

По-четверте, формування середнього класу - опори демократичного режиму. Як показує практика приватне виробництво народжується з великим трудом. За короткий час неможливо створити на підприємстві повноцінного власника, сформувати нову (ринкову психологію). А підтримка малого бізнесу – це і є найбільш ефективний засіб генерування приватної власності;

По-п’яте, пожвавлення конкуренції. Конкурентоспроможність товарів є найважливішою умовою виходу фірми на зовнішні ринки. Створення конкурентного середовища в значній мірі залежить від умов, які створені для розвитку підприємництва і малого бізнесу. Поява на ринку безлічі малих фірм і створює для розвитку економіки сприятливе конкурентне середовище. Жодна, навіть сама конкурентоспроможна, фірма в ринкових умовах не може бути спокійною за свої ринкові позиції, якщо вона не буде своєчасно обновляти свою технологію, підвищувати якість і розширяти асортимент випускаємої продукції, за її після продажне обслуговування відповідно з вимогами ринкового попиту. Малі підприємства здатні швидше пристосуватися до змін споживчого попиту, найти свою нішу в ринковому середовищі, проводити постійний пошук нетрадиційних рішень і нових способів дій [32].

Цілями створення малих підприємств, або підприємств малого бізнесу, являються:

* насичення споживчого ринку товарами;
* подолання галузевого і регіонального монополізму;
* розширення конкуренції;
* створення матеріальної основи для працевлаштування робітників, що вивільнюються з діючих підприємств;
* закріплення економічної бази місцевих органів влади;
* розвиток сіл, невеликих міст;
* відродження художніх промислів.

Роль і місце малого бізнесу в економіці України важко переоцінити.

В умовах переходу України до ринкової економіки активізуються проблеми розвитку підприємницької діяльності, з яким пов’язуються надії на соціально-економічне зростання і підвищення рівня життя населення. У наш час у різних країнах світу найбільш розповсюджені такі форми участі підприємств у сприянні зайнятості:

* обов’язкові відрахування у фонд зайнятості (фонд безробіття);
* обов’язкові повідомлення( під загрозою штрафу) державній службі зайнятості (біржі праці) про наявність вакансій на своїх підприємствах.

Цивілізований бізнес взагалі не повинен нехтувати проблемами суспільства, і у цьому пояснення прагнення підприємств знайти компроміс між максимізацією прибутку і необхідністю задовольняти деякі суспільні потреби, зокрема брати участь у реалізації такої соціальної гарантії як право на працю.

Звертання людини до підприємництва, як виду трудового заняття може зумовлюватись як ситуативними, так і ціннісними моментами. На думку американських дослідників, існує три головні джерела мотивації для тих американців, хто вирішив розпочати власну справу, а саме:

1. Бажання встановити більший контроль за своїм майбутнім;
2. Надія більше пов’язати свою роботу і власне життя, зробити свою трудову діяльність немовби продовженням останнього;
3. Прагнення розповсюдити власний стиль і образ життя, свої інтереси, звички і нахили на бізнес.

Тобто, ключову роль у мотивації підприємництва відіграє потяг людей до само удосконалення.

Таким чином, початок підприємницької діяльності блокують насамперед процедури її державної реєстрації, кредитно-фінансова система. Крім того, розвиток підприємницької активності стримує недосконалість законодавства, недосконалість системи оподаткування, відсутність правових гарантій для підприємців, непослідовність ринкових реформ, відсутність умов для чесного підприємництва.

Становлення підприємця – це процес як придбання певних професійних навичок та знань, так і формування необхідних особистих якостей. Дослідники вказують на деякі риси характеру, які заважають підприємництву:

* недостатня вірність обраному шляху;
* спрощений погляд на речі;
* недовірливість;
* надмірне теоретизування, не підкріплене практикою;
* прихильність заведеному порядку;
* неадекватна мотивація;
* надмірна мрійливість та інші.

Практика свідчить, що відмінною рисою підприємця як суб’єкта трудової діяльності є прагнення працювати у не структурному оточенні, яке сприяє швидким змінам і реалізації нових ідей, тобто відповідає природі підприємницької діяльності. Не випадково підприємство відносять до класу продуктивної новаторської діяльності, в процесі якої в результаті комбінування виробничих факторів створюється дещо нове ( нове підприємство, новий продукт, нові зв’язки, нові ринки збуту). Традиційно у багатьох країнах світу підприємці прагнуть відкрити власну справу і діють по одинці, часто як фізичні особи. Про організаційно-новаторську роль підприємців свідчить наявність у їх діяльності елементів новизни, ініціативи, творчості.

В США однією з основних соціально значущих галузей підприємництва, є так званий “четвертий сектор” державно-приватного партнерства. Суть його полягає в тому, що державні структури (штати або муніципалітети) визначають приоритетні напрямки розвитку бізнесу на своїх територіях, вкладають кошти і на конкурсній основі передають приватним підприємцям функції по обслуговуванню – протипожежна охорона, прибирання сміття, поштові послуги тощо. Впровадження аналогічної системи в Україні може не тільки підвищити зайнятість, хоча б тимчасово вивільнених з виробництва, але й знизити витрати, підвищити якість обслуговування населення, що дуже актуально в сучасних умовах.

Звертає увагу та обставина, що у наших підприємців практично відсутня потреба в іноземних трудових ресурсах та іноземних фахівцях, вчених. Тобто на ринку праці в Україні підприємці не знаходять фахівців відповідного рівня кваліфікації.

Слід зазначити, що особливим суб’єктом підприємницької діяльності виступають жінки.

Обрати підприємництво як вид трудової діяльності жінок перш за все спонукає бажання покращати своє матеріальне становище, потяг до самостійності і потреба в самореалізації. Жінки, що прийшли у бізнес, мають однаковий з чоловіками мотиваційний комплекс, міру задоволеності своєю підприємницькою діяльністю та її результативність, але зазнають більше труднощів, займаючись організаційним новаторством. Так, частіше ніж чоловіки, жінки зустрічаються з перешкодами при одержанні дозволу на відкриття власного підприємства та з волокитою в органах влади.

В сучасних умовах, щоб прийти у бізнес і утриматись у ньому, жінкам доводиться докладати більше зусиль, ніж чоловікам, навіть при однакових стартових умовах.

Якщо ж шлях до бізнесу жінок і надалі буде ускладнюватись, то безробіття серед них не буде зменшуватись [33].

Мале підприємництво - це багатогранне соціально-економічне явище, яке включає в собі наступні якісні характеристики:

* гнучкість і швидкість прийняття рішення, так як саме діяльність малого підприємництва легше проаналізувати відносно змін умов ринку, визначаючи господарську політику;
* малі розміри підприємства дозволяють контролювати виробничий процес, переналагоджуючи його в зв’язку з актуальними запитами споживача, ринку, господарського механізму;
* пряма передача інформації, швидке засвоєння швидка реакція на зміни;
* особисті зв’язки – основа малого підприємництва;
* низькі оперативні витрати, невеликий фонд заробітної плати, невеликі інвестиції;
* швидкий матеріальний успіх;
* довгострокові вигоди;
* підприємницький і інноваційний дух.

Але ці якості можуть проявлятись тільки при визначених умовах – при розвинутому “зовнішньому середовищі”, в умовах якого функціонують малі підприємства. “Зовнішнє середовище”, тобто інфраструктура, - система спеціалізованих інститутів, які допомагають розробці і реалізації державної політики в сфері малого підприємництва, які створюються і діють як при державній участі, так і по ініціативі самих підприємницьких і громадських структур. Інфраструктура – система організацій, метою яких є надання допомоги суб’єктам малого підприємництва на пільгових умовах. Саме це виділяє інфраструктуру із значно обширної сукупності організацій, які спеціалізуються на наданні ділових послуг. Одною із умов ефективного функціонування сфери малого підприємництва є розвиненість її інфраструктури, яка , на жаль, тільки починає формуватись [12].

**1.3. Державна політика України у сфері зайнятості населення**

В усіх країнах світу управління зайнятіс­тю населення займає одне з провідних місць у механізмах реалізації державної політики. Це невипадково, оскільки стан ринку праці, забезпечення достат­нього для конкретних демосоціальних умов рівня зайнятості населення характеризують загальний со­ціально-економічний стан країни, спроможність дер­жавної політики вирішувати найбільш гострі пробле­ми свого розвитку та соціальної безпеки.

На сучасному етапі досить поширеними є принай­мні два механізми регулювання зайнятості: держав­но-централізований та децентралізований. Співвід­ношення чи перевага одного відносно іншого знач­ною мірою залежить від технологічного, структурно­го та інституціонального складу економіки, положен­ня у міжнародному розподілі праці, включення у про­цеси глобалізації. Але незалежно від цього, у кожній країні регулювання зайнятості, намагання підтриму­вати баланс на ринку праці є пріоритетним напрямом державної політики.

В Україні за часи радянської влади сформувалась централізована державна система регулювання зай­нятості населення. Акцентуємо увагу на тому, що цей механізм також був поширений у багатьох країнах з ринковою економікою і вважався доволі об’єктивним і соціальне справедливим. Як відмічається багатьма авторами, використання як головного в регулюванні зайнятості населення механізму державного центра­лізованого управління є найбільш прийнятним для рівня індустріального розвитку суспільства. Але пос­тупово під впливом переходу до більш високого ста­ну індустріального, а саме до постіндустріального, а потім інформаційного, централізована спрямованість державного регулювання теж трансформується у більш гнучку модель, а саме модель створення необ­хідних умов до більш вільного вибору кожним грома­дянином своєї форми зайнятості, змін його протягом свого життя.

В сучасній Україні склалась цікава ситуація з цьо­го приводу. По-перше, в Конституції України у статті 43 йдеться, що “Кожен має право на працю, що вклю­чає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується”. Тобто кожен громадянин одержав право вільно оби­рати для себе зайнятість, сферу своєї діяльності. Це свідчить, що державне централізоване регулювання передає свої повноваження безпосередньо людині як носію своєї робочої сили. Держава не тільки передає це право, але й покладає на неї відповідальність за своє майбутнє у професійному відношенні, забезпе­ченні конкурентоспроможності на ринку праці та одержанні доходів. Якщо з цих позицій оцінювати сучасний механізм регулювання зайнятості населення, то зауважимо, що цей механізм ще не може спрацьо­вувати в повну силу. Цьому є низка причин:

* перехідний етап соціально-економічної системи суспільства від адміністративно-централізованої мо­делі до ринкової соціально-орієнтованої;
* занепад певний час соціально-економічного стану і, як наслідок, поширення безробіття та зрос­тання його рівня, поява такого явища як хронічне безробіття;
* знецінення вартості робочої сили, поява люмпенізованого прошарку населення, жебрацтва та інших соціальних небезпечностей.

Все це викликало необхідність збереження, хоча і в модифікованому вигляді, механізму державного ре­гулювання зайнятості – обмеження безробіття як складового загальнодержавного механізму управлін­ня економікою у поєднанні з новими правовими принципами зайнятості. Нині у державі існує систе­ма регулювання зайнятості, яка складається з орга­нів, головною функцією яких є саме вирішення проб­лем зайнятості населення та підтримки збалансова­ності на ринку праці. Зокрема, Міністерство праці та соціальної політики України, територіальні центри зайнятості, які створені і працюють на всіх рівнях, а також відповідні управління в системі державних ад­міністрацій – створюють досить впорядкований ме­ханізм регулювання процесів зайнятості на загально­державному та регіональному рівнях. Поступово в цьому механізмі набувають значення відносини соці­ального партнерства та формування підприємниць­ких структур, що беруть на себе функцію працевлаш­тування в країні та за кордоном безробітних, які ма­ють високий професійний рівень. Не менш значущим слід вважати діяльність різних державних установ, що сприяють організації підприємницької діяльності, навчанню ведення власного бізнесу. Важливою особ­ливістю нових підходів до вирішення проблем зайня­тості в сучасному механізмі регулювання є те, що по­ряд зі створенням через державні важелі системи працевлаштування діє система підвищення конку­рентоспроможності на ринку праці людей, які бажа­ють працювати, але недостатньо для цього підготов­лені. Це свідчить про наявність у цьому механізмі ак­тивної складової щодо відповідальності держави за виконання своїх функцій відносно захисту конститу­ційних прав громадян на працю та одержання міні­мального доходу чи матеріальної підтримки під час безробіття. Створення механізму страхування на ви­падок безробіття та спеціальних фондів для здійснен­ня активної політики щодо працевлаштування теж є важливим механізмом державної політики у сфері зайнятості населення [40].

Державна політика України у сфері зайнятості на­селення базується на таких принципах:

* забезпечення рівних можливостей усім громадя­нам, незалежно від походження, соціального і майно­вого стану, расової та національної незалежності, віку, статі, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності від­повідно до здібностей та професійної підготовки з ура­хуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
* сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
* координація діяльності у сфері зайнятості з ін­шими напрямами економічної й соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайня­тості;
* співробітництво професійних спілок, асоціацій підприємців, власників підприємств, установ, органі­зацій чи уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реаліза­ції та контролю за виконанням заходів щодо забезпе­чення зайнятості населення;
* міжнародне співробітництво у розв’язанні проб­лем зайнятості населення, включаючи працю грома­дян України за кордоном та іноземних громадян в Ук­раїні.

Закон України “Про зайнятість” закріплює основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості; забезпечення певних можливостей всім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального положення, політичних і релігійних переконань у реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості; розвиток людських ресурсів і попередження масового і скорочення тривалого безробіття; підтримка трудової і підприємницької ініціативи громадян; сприяння розвиткові їхніх здібностей до продуктивної, творчої праці і забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості, включаючи спеціальні заходи для громадян, що мають особливі труднощі в пошуку роботи; заохочення роботодавців до створення нових робочих місць тощо [ 5 ].

З метою реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й пере­підготовки, працевлаштування та соціальної під­тримки громадян, які тимчасово не працюють, у по­рядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, функціонує державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих дер­жавних адміністрацій і органів місцевого самовряду­вання. До складу державної служби зайнятості вхо­дять також навчальні заклади професійної підготов­ки незайнятого населення, інформаційно-обчислю­вальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підпри­ємства, установи та організації, підпорядковані служ­бі зайнятості.

Послуги, пов’язані із забезпеченням зайнятості на­селення, надаються державною службою безкоштов­но. Діяльність державної служби зайнятості фінансу­ється за рахунок коштів державного фонду загально­обов’язкового соціального страхування на випадок безробіття, передбачених на ці цілі. Оподаткування діяльності підприємств та організацій, що входять до складу державної служби зайнятості, здійснюється відповідно до законодавства України.

Нині служби зайнятості проводять велику повсяк­денну роботу з різних питань працевлаштування на­селення. Приміром, центр зайнятості:

* аналізує і прогнозує попит та пропозицію на ро­бочу силу, інформує населення й державні органи уп­равління про стан ринку праці;
* консультує громадян, власників підприємств, ус­танов і організацій чи уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можли­вість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що висуваються до професії та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості на­селення;
* проводить облік вільних робочих місць і грома­дян, які звертаються з питань працевлаштування; допомагає громадянам у доборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій чи уповноваженим ними органам у доборі потрібних працівників;
* організовує професійну підготовку та перепідго­товку громадян у системі служби зайнятості чи нап­равляє їх до інших навчальних закладів;
* надає послуги з працевлаштування та професій­ної орієнтації працівникам, які бажають змінити про­фесію або місце роботи (у зв’язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
* реєструє безробітних і надає їм у межах своєї компетенції допомогу, в тому числі й грошову;
* бере участь у підготовці міської програми зайня­тості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Таке соціально-економічне явище як безробіття, його зростаючі масштаби та тривалість загострю­ють відповідальність діяльності державної служби зайнятості. Особливо велике навантаження лягає на первинні ланки центрів зайнятості. На вирішення цієї проблеми спрямована єдина технологія обслу­говування незайнятого населення (ЄТОН), яка зат­верджена Наказом Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України №49 від 15.08.2000 р. Вона є розробкою колективу авторів інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Зокрема, така техноло­гія була запроваджена у діяльності центру зайнятості. Головна ідея створення та функціонування ЄТОН — це впровадження ак­тивного менеджменту зайнятості, адаптованого до умов ринку праці, включаючи системи соціального захисту та самозахисту населення шляхом підви­щення ефективності роботи державної служби зай­нятості щодо надання соціальних послуг безробіт­ним громадянам та роботодавцям, сприяння само-зайнятості населення. В основу ЄТОН покладено дотримання певних принципів та критеріїв органі­зації роботи персоналу: по-перше, спеціалізація і ко­оперування праці фахівців служб зайнятості, по-друге, синхронність у вирішенні проблем, по-третє, безперервність діяльності самої служби. Система ЄТОН складається з набору стандартних уніфікова­них умов праці та типізованих трудових процесів. Вона побудована на нормах чинного законодавства. Зміст менеджменту зайнятості, побудований за сис­темою ЄТОН, спрямований на організацію забезпе­чення порядку і виконання процедур і операцій спе­ціалістами служби зайнятості. Відповідно до цього систему побудовано на засадах соціальної спрямо­ваності та економічної ефективності. Це забезпечує стабільність складових механізмів системи ЄТОН та ЇЇ гнучкість відповідно до певних змін.

Усі складові системи ЄТОН спрямовані на опе­ративне та якісне надання послуг клієнтам, а їхня доцільність та корисність залежить від категорії центру зайнятості, його чисельності за спеціаліс­тами та рівня матеріально-технічного забезпечен­ня. Зміни і доповнення до технології вносяться на підставі наказу Державного центру зайнятості. Під час розроблення цієї технології був застосований досвід кращих вітчизняних центрів зайнятості, досвід зарубіжних країн Великобританії, Німеччи­ни, Данії, Польщі, Росії. Найбільш ефективні ме­тоди обслуговування незайнятого населення, інно­ваційні елементи технології були максимально адаптовані до конкретних умов, стандартизовані та уніфіковані.

Порядок обслуговування незайнятих громадян в державних центрах зайнятості має за мету спряму­вати діяльність фахівців міської служби зайнятості щодо надання клієнтам ефективних соціальних послуг, передбачених законодавством (рис. 1).

Засади ЄТОН складаються з таких напрямів:

* сприяння активізації зусиль клієнтів щодо са­мостійного працевлаштування шляхом певної соці­ально-психологічної орієнтації та свідомості на під­вищення їх відповідальності перед своєю сім’єю, суспільством;
* організація інформаційного забезпечення про вакантні місця в місті, для чого створена єдина регі­ональна інформаційна комп’ютерна система забез­печення доступу кожного клієнта до цієї інформа­ції;
* створення в центрі зайнятості сектора самос­тійного пошуку вільних робочих місць (вакансій);
* сприяння безробітним щодо започаткування власної підприємницької справи;
* сприяння залученню незайнятих громадян до їх участі в оплачуваних громадських роботах;
* організація роботи функціонального сектора профінформування та профорієнтації незайнятого населення;
* використання механізму зворотного зв’язку клієнтів щодо пошуку роботи зі спеціалістами місь­кого центру зайнятості.

**Система ЄТОН**

Набуття клієнтами власного розуміння та відповідальності за влаштування свого життя

Навчання методам в техніці самостійного пошуку роботи

Створення Інтернет-біржі вакансій з забезпеченням сектора вільного доступу до неї

Розроблення за допомогою спеціалістів центру зайнятості планів пошуку роботи

Організація в складі центру зайнятості сектору самостійного пошуку вакансій

Створення в центрі зайнятості сектора з питань інформування населення

Створення системи забезпечення інформаційного взаємозв’язку між спеціалістами центру зайнятості і клієнтами

Механізм відповідальності центру зайнятості за ефективність роботи з клієнтами

Механізм працевлаштування клієнтів з затяжним строком безробіття

Організаційні заходи та показники ефективності діяльності працівників центру зайнятості при атестації

Структуризація персоналу центру зайнятості та робочого часу

Автоматизація операцій нарахування всіх видів допомоги

Спеціалізація та взаємозамінність спеціалістів центру зайнятості за операціями

Максимізація відповідальності за виконання функціональних обов’язків та документообороту

Впровадження посадових інструкцій (персональних)

Регулювання потоків клієнтів відповідно до мети звернення

Створення в центрі зайнятості диспетчерсько-консультативного сектору

Розміщення робочих місць відповідно до технології обслуговування

Створення функціональних робочих місць по виконанню замовлень на довідки

Механізм взаємодії центру зайнятості з роботодавцями

Інформаційне забезпечення роботодавців професійно-кваліфікаційного рівня осіб, зареєстрованих центром зайнятості

Моніторинг потреб на підбір персоналу з відповідною підготовкою на замовлення

Консультування роботодавців та населення з норм законодавства про працю та зайнятість

Організація на замовлення психоаналітичних методик при підборі працівників

Організація відкритої інформації про стан на локальному ринку праці

Організація інформації про витрати центру зайнятості коштів страхового фонду та ефективності витрат

Створення територіально-функціональних секторів з метою найбільш ефективного обслуговування клієнтів

Створення просторових зон для надання просторових послуг клієнтам

Організація інформаційного забезпечення клієнтів у питаннях інших прав і обов’язків (наочна)

Рис. 1 Схема єдиної технології обслуговування незайнятого населення

 Важливим блоком регіональної системи ЄТОН є забезпечення відповідальності фахівців за заходи, що спрямовувались на працевлаштування клієнтів. До таких заходів належать:

* обговорення на засіданнях призначених комі­сій регіонального центру зайнятості ефективності заходів щодо влаштування клієнта, який довгий час не був працевлаштований та перебував на обліку в центрі;
* впровадження механізму атестації фахівців центру, проведення конкурсів на заміщення вакан­тних посад, механізму морального та матеріального заохочення службовців за якісну роботу, формуван­ня резерву на висування на більш високі посади.

Ефективними засобами організаційної роботи міського центру зайнятості є забезпечення постій­ної взаємодії з роботодавцями міста, а в окремих випадках поза межами міста. Для цього:

* проводиться інформування роботодавців про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєс­тровані в центрі і поки не працевлаштовані;
* вивчаються структурні зміни в економіці міста, робочих місцях і потреби підприємств щодо ком­плектування їх персоналом та організовується .не­обхідний професійний підбір кадрів на замовлення підприємств зі складу зареєстрованого незайнятого населення міста;
* постійне забезпечення консультаціями з пи­тань законодавства про працю, зайнятість, обов’язки роботодавців та права осіб, що працевлаштовуються;
* на замовлення роботодавців ведеться підбір працівників з проведенням атестування за психодіагностичними методиками у відповідності до вимог роботи;
* постійний моніторинг регіонального ринку праці та чинників, що впливають на його тенденції;
* забезпечення раціональних витрат з боку цен­тру зайнятості коштів страхового фонду, ефекту за кожною статтею витрат бюджет).

Досвід роботи зайнятості за технологією ЄТОН показав, що для цього необхідно забезпечити раціональний розпо­діл персоналу служби і ефективне використання робочого часу. З цією метою проведений розподіл персоналу з урахуванням його оптимального «на­вантаження», а саме — чисельності незайнятого на­селення, яке може обслужити один працівник цен­тру:

* впровадження системи автоматизованого нара­хування всіх видів допомоги;
* розділення технологічно-організаційних про­цедур на прості елементи;
* забезпечення умов зосередженої та уважної ро­боти фахівців, які працюють з клієнтами, впровад­ження автоматизації статистичного обліку та орга­нізації системи документообігу;
* впровадження посадових інструкцій для кож­ного спеціаліста.

З метою більш чіткої роботи центру зайнятості впроваджено розподіл потоків клієнтів залежно від цілі відвідування. Для цього в Центрі створено дис­петчерсько-консультаційний сектор, робочі примі­щення розміщено відповідно до технологічної схе­ми обслуговування різних категорій.

Як відомо, чимало громадян звертаються до цен­тру зайнятості з приводу одержання різних довідок. Тому це питання було виділено в окрему ланку. Для організації чіткої, майже без чергової роботи центру зайнятості було проведено розподіл приміщень на певні функціональні зони. Це дозволило створити великі просторові зони для зручності клієнтам, де вони можуть одержати декілька послуг. Крім того, покращилось інформаційне наповнення примі­щень. У цих умовах клієнти самостійно можуть одержати корисну для них інформацію.

Найважливішою засадою практичної системи по­будови ЄТОН в центрі зайнятості є розподіл клієнтів на певні категорії/

Такий підхід обумовлений різницею в змісті тех­нологічних процедур і операцій, що виконують кон­кретні фахівці центрів зайнятості при наданні тієї чи іншої послуги.

При визначенні процедур щодо обслуговування конкретної категорії громадян, послідовності опера­цій у центрі зайнятості враховуються різні обставини, які можуть виникати у клієнтів, обумовлювати багатоваріантність можливого роз­витку подій та впливати на зміст дій спеціалістів.

Отже, запропонований поділ клієнтів, який дозво­ляє запроваджувати спрямовані дії спеціалістів цен­тру зайнятості залежить від потреб клієнтів та ознак ситуації. Це допомагає також чітко визначити зміст операцій, їх послідовність розподілити функції та обов’язки між співробітниками центру, здійснити нормування часу на операції і процедури. Допомагає фахівцям надавати більш якісні послуги клієнтам.

У центрі зайнятості створено сім функціональних секторів, а саме: довідково-консультаційний; самостійного пошуку вакансій; профінформаційний, реєстраційно-приймаль­ний, активної підтримки безробітних, взаємодії з роботодавцями; адміністративно-господарський.

Кожен зі згаданих секторів має технологію ор­ганізації роботи, її мету, обладнання, фахівців. Наприклад, «Довідково-консультаційний сектор» обладнаний плакатами з інформацією про права та обов’язки безробітних, зразки оформлення різних документів. У секторі працює спеціаліст, який виконує диспетчерсько-консультаційні функції.

Сектор самостійного пошуку роботи надає клі­єнтам можливості самостійно користуватись ін­формацію про вільні робочі місця і знаходити для себе найкращі варіанти працевлаштування.

Принциповим є те, що самостійний пошук ро­боти на стендах вакансій є обов’язковою проце­дурою під час кожного відвідування клієнтом центру зайнятості, а також передує будь-яким наступним технологічним операціям. У цьому секторі розташовується стенд з картками, на яких міститься інформація про вільні робочі міс­ця, систематизована за ознаками груп професій та територій.

Це робиться з метою запобігання зверненню до роботодавця тих клієнтів, професійні якості яких не відповідають вимогам даного вільного робочого місця. Для уникнення такої ситуації і організо­вуються співбесіди спеціаліста з клієнтом, якщо він підібрав собі вакансію в секторі самостійного пошуку вакансій.

В інформаційному секторі міського центру роз­міщуються профінформаційні матеріали: інфор­маційна література з описами професій (спеціаль­ностей); довідкові матеріали про навчальні закла­ди, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості та іншу інформацію, що може заціка­вити відвідувача центру зайнятості.

**Класифікація угрупування**

Працездатні громадяни, які вперше звернулись до центру, не мають роботи або були зняти з обліку

Громадяни, які зареєстровані як такі, що шукають роботу і звернулись до ЦЗ в призначений день

Інваліди, які бажають працевлаштуватись

Громадяни, які звернулись до центру зайнятості за довідками

Громадяни, які раніше перебували на обліку у ЦЗ, зняті за власним бажанням та повторно звернулись

Громадяни, які зареєстровані як безробітні і звернулись до центру зайнятості в призначений час

Керівники, які звернулись до ЦЗ з метою реєстрації підприємства як платника ФЗДССВБ

Керівники та кадрові служби підприємств, які звернулись до ЦЗ з питань підбору персоналу

Роботодавці без прав юридичної особи, що звернулись до центру зайнятості щодо реєстрації трудових договорів працівників як фізичних осіб

Рис. 2. Класифікація клієнтів за категоріями звернень до центру зайнятості

У реєстраційно-приймальному секторі центру зайнятості м. Бердянська проводяться співбесіди під час реєстрації клієнтів, а також під час їхнього повторного відвідування центру зайнятості.

Активізація зусиль клієнтів у пошуку роботи за­безпечується планом самостійного пошуку роботи. У ньому вказуються спільні дії громадянина та спе­ціаліста центру зайнятості в цьому напрямі.

Принципове значення має організація узгоджен­ня з представником роботодавця, направлення до нього конкретного клієнта для співбесіди. Досвід показав, що відвідування клієнтом підприємства без попереднього узгодження може викликати певні ускладнення, а інколи образу як з боку громадяни­на, так і представника роботодавця, може завдати непоправної шкоди іміджу служби зайнятості.

Розміщення функціональних секторів у центрі зайнятості дозволяє наблизити пос­луги до клієнта, тобто ще до початку співбесіди клі­єнта зі спеціалістом, який здійснює функції працев­лаштування, надати йому інші потрібні послуги: ін­формування про вільні робочі місця, профінформування та довідково-консультаційні. Це дозволяє на­дати клієнту пакет послуг з перших хвилин відвіду­вання ним центру зайнятості.

З метою активізації власних зусиль клієнта та йо­го мотивації щодо влаштування власного життя та підвищення конкурентоспроможності на ринку пра­ці створений спеціальний самостійний сектор ак­тивної підтримки безробітних. У ньому розміщу­ються робочі місця спеціалістів, які здійснюють під­тримку клієнтів шляхом залучення їх до громад­ських та інших тимчасових робіт, профорієнтації, профнавчання та самозайнятості, участі в семінарах з техніки пошуку роботи.

Обов’язковим елементом роботи центру зайнятості є проведення семінарів з безро­бітними по опануванню ними методів самостійного пошуку роботи. Як свідчить вітчизняний та зару­біжний досвід, така форма роботи без вагомих до­даткових витрат дозволяє значно підвищити ефек­тивність працевлаштування безробітних.

Взаємодія з роботодавцями – найважливіша ді­лянка роботи служби зайнятості. Налагоджені взає­мовідносини з роботодавцями допомагають розв’язанню основного завдання центру зайнятості – сприянню працевлаштуванню безробітних клієнтів, у тому числі тих, на кого поширюється 5-відсоткова квота робочих місць. Цим і займається сектор взаємодії з роботодавцями.

З роботодавцями співпрацюють спеціалісти цен­тру зайнятості, які добре знають ситуацію на ло­кальному ринку праці, а також можливості профнавчання безробітних для конкретних підприємств. Ще спеціалісти займаються збиранням, систематиза­цією та кодуванням інформації про вакансії, працю­ють з інформацією про вакансії, що надходять у офі­ційному порядку з підприємств, а також ведуть збір її з газет, бюлетенів тощо.

Сектор психологічної підтримки безробітних на­дає психологічну підтримку безробітним громадянам, що шукають роботу, яку доцільно розглядати як комплекс заходів психологічного змісту, направ­лених на актуалізацію їх психологічного резерву і мобілізацію психологічного потенціалу з метою виключення чи пом’якшення можливих негативних переживань, обумовлених проблемами вибору професії, професійного навчання, наступного пра­цевлаштування і адаптації на новому робочому міс­ці. Основною метою психологічної підтримки без­робітних і шукаючих роботу громадян як одного із напрямів роботи в системі центру зайнятості є оптимізація за допомогою пси­хологічних прийомів і методів психоемоційного ста­ну безробітних на основі локалізації негативних пе­реживань і підвищення рівня психологічної готов­ності до вирішення проблем, пов’язаних з професій­ним самовизначенням і соціальної професійної адаптації в умовах ринкової економіки.

Одним із напрямів удосконалення організації ро­боти центру зайнятості є заповнення інформаційного простору в центрі зайнятості. Ос­новними принципами надання інформаційної під­тримки клієнтам мають стати: адресність, наочність, лаконічність, доступність розуміння, оперативність, достовірність та упорядкованість.

За період функціонування центру зайнятості було зроблено великий крок у зменшен­ня дистанції між службою зайнятості та людьми, яким необхідна допомога у працевлаштуванні. Без­робітні і громадяни, які шукають роботу, не бояться звертатись за допомогою.

Особливо актуальним для успіху роботи на цьому етапі міського центру зайнятості є спрямування на налагодження більш тісної взаємо­дії з роботодавцями, на доведення до свідомості ро­ботодавців того факту, що не тільки їхня інформація про робочі місця потрібна службі зайнятості, а й ро­ботодавці потребують консультаційної допомоги, допомоги у підборі кадрів для їхнього підприємства незалежно від форми власності.

Позитивними наслідками впровадження системи ЄТОН у міському центрі зайнятості є збільшення чисельності пра­цевлаштованих громадян на 42,5%, направлених на професійне навчання в 2,1 рази ніж у 2000 р., скоро­чення частки незайнятих громадян та безробітних, які перебували на обліку у службі зайнятості.

Головні напрями та заходи, спрямовані на спри­яння громадянам міста у працевлаштуванні та їх соціальний захист у період безробіття відображені у програмі зайнятості населення міста, яка пред­ставляє собою перспективний документ органів державної влади. Ними є:

* формування ефективної регіональної політи­ки зайнятості;
* сприяння розвитку малого й середнього бізне­су та само зайнятості незайнятого населення;
* підвищення рівня взаємодії з роботодавцями щодо підтримки збереження існуючих та створен­ня додаткових робочих місць, в тому числі за раху­нок дотацій роботодавцям та продуктивної зайня­тості населення;
* забезпечення зайнятості громадян, неспро­можних конкурувати на ринку праці на рівних умовах з іншими претендентами на робочі місця;
* підвищення кваліфікації незайнятих осіб шляхом професійної орієнтації та професійного навчання;
* соціальний захист безробітних та членів їх сімей, удосконалення грошової допомоги безробітним;
* фінансове забезпечення інфраструктури рин­ку праці.
* метою забезпечення ефективної зайнятості населення міста розроблено механізм реалізації програми зайнятості:
* реалізовувати заходи «Цільової програми під­тримки та сприяння розвитку підприємництва в м. Харкові на 2000-2003 роки», що здійснюєть­ся на місцевому рівні та повинна вирішувати проб­леми зайнятості населення, створення додаткових робочих місць;
* аналізувати стан справ у галузях економіки міста; вживати необхідних заходів щодо стабіліза­ції економіки міста, сприяти збереженню існую­чих робочих місць, поновленню роботи тих, що простоюють;
* вимагати від роботодавців максимального на­дання інформації про вільні робочі місця центру зайнятості; з метою розширення можли­востей самостійного пошуку роботи та працевлаш­тування громадян зробити доступнішою інформа­ційну базу даних про вакансії;
* уточнювати перелік об’єктів, що споруджу­ються та розширюються, визначати кількість новостворених робочих місць на підприємствах усіх форм власності, потребу в кадрах, джерела ком­плектування робочих місць, в тому числі за раху­нок направлених службою зайнятості;
* створювати нові робочі місця за рахунок кош­тів підприємств;
* залучати роботодавців до створення додатко­вих робочих місць для працевлаштування безро­бітних за рахунок надання їм дотацій на створення цих робочих місць з фонду загальнообов’язкового соціального страхування на випадок безробіття;
* забезпечити контроль за виконанням умов до­говорів купівлі-продажу об’єктів комунальної власності, планів приватизації підприємств щодо збереження робочих місць;
* створити банк даних з числа безробітних, які виявили бажання займатись підприємницькою ді­яльністю щодо одержання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької ді­яльності;
* залучати до участі у всеукраїнському конкур­сі за звання «Кращий роботодавець року» керівни­ків підприємств.

Позитивні зміни у сфері зайнятості можливі, насамперед, у результаті корективних змін політи­ки зайнятості, які мають здійснюватись у кількох надзвичайно важливих напрямах:

* розвитку підприємництва, малого й середньо­го бізнесу, що можливе в результаті активізації ді­яльності широких верств населення;
* створення спеціальних промислових зон на базі одного чи кількох великих промислових під­приємств, що вимагає об’єднаних зусиль органів управління різних ієрархічних рівнів;
* реконструкції наявних у місті різних еконо­мічних об’єктів;

### РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ В ПЕРІОД ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.

##### 2.1. Проблеми безробіття та рівня життя населення

Проблеми сучасного етапу реформу­вання економіки України спричини­ли зниження загального рівня зайня­тості, і, відповідно, зростання повного, часткового та прихованого безро­біття, труднощі з працевлаштуванням молоді, жінок та інших соціальне незахищених верств населення, які спостерігаються на тлі загального зниження жит­тєвого рівня населення. Розрив господарських зв’яз­ків, банкрутство, реорганізація підприємств, зміна форм власності призвели до вивільнення значної кількості робочої сили, загострення проблеми струк­турного безробіття. Зниження життєвого рівня та­кож негативно позначилось на сукупному попиті внутрішнього ринку, що стало важливим чинником, який, в свою чергу, став перепоною зростання обсягів виробництва. Окрім того, низька адаптованість знач­ної частини населення, що звикла працювати в умо­вах відносної стабільності, відсутність або низька трудова мобільність призвели до зниження ефектив­ності використання трудового потенціалу, зростання чисельності незайнятого населення, зростання соці­альної напруженості в суспільстві і т.ін.

Дані аналізу причин незайнятості за 1999-2003 рр. свідчать про основні причини притоку безробітних, зокрема на реєстрований ринок праці України [42].

Найбільшу питому вагу в обсязі зареєстрованих безробітних за цей період становили особи, звіль­нені за власним бажанням — їхня частка (з деяки­ми відхиленнями) коливається від 38,7% у 1997 р. до 27,3% у 2001 р. Незважаючи на позитивну тенденцію скорочення питомої ваги цієї групи, її абсо­лютна чисельність за цей період збільшилась, від­повідно, з 246696 до 752961 осіб, або більше ніж у три рази. Особливістю даної групи є її спорідне­ність з «прихованим вивільненням», в основі якого лежать характерні соціальні та економічні пробле­ми перехідного періоду — приховане безробіття, за­боргованість по заробітній платі і т. ін.

На другому місці в чисельності зареєстрованих безробітних знаходяться особи, вивільнені у зв’яз­ку з структурними змінами в організації вироб­ництва. Для цієї групи характерна тенденція до зменшення: з 30,1% у 1998 р. до 13,7 у 2002 р.

До третьої групи належать особи, не зайняті з інших причин, їхня питома вага у загальній чи­сельності безробітних протягом 1998-2002рр. зна­ходилась на рівні 15% — 29,8% .

Четверта група — випускники навчальних зак­ладів, їхня питома вага знижується з 11% у 1998 р. до 5,6% в 2002 р.

На реєстрованому ринку праці у 2000-2002рр. (табл.2.1) мали стійку тенденцію до зростання по­казники чисельності безробітних і рівня безробіт­тя, зокрема, в: 2000 р. зростання першого станови­ло 181,5%, 2001р. - 157,5%, 2002 р.-117,1%. У 2003 р. з’явились перші ознаки стабілізації; чисельність безробітних порівняно із попереднім роком змен­шилась на 19,3 тис. осіб, або на 1%, у 2003 р. відпо­відно зменшилась порівняно з 2002 р. на 147,1 тис. осіб або на 12,7%. Майже таку саму динаміку мав і показник рівня безробіття.

Таблиця.2.1

Чисельність безробітних, що перебували на обліку в службі зайнятості та рівень безробіття на кінець року в Україні у 1998-2002 рр.

|  |  |
| --- | --- |
| Показник | Роки |
| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Чисельність безробітних на кінець року, осіб | 637063 | 1003216 | 1174542 | П55216 | 1008077 |
| Рівень зареєстрованого безробіття, % | 2,33 | 3,69 | 4,3 | 4,22 | 3,68 |

Структурно-технологічний регрес економіки України був основним важелем негативних змін у структурі зайнятості населення, що особливо позначилось на стані зайнятості молоді, жінок та інших слабо захищених верств населення.

Чисельність молоді, зайнятої економічною діяль­ністю в динаміці у 1998-2002 рр. становила, відповідно, 5565,8 тис. осіб, 5496,6 тис. осіб, 4782,2 тис. осіб, 4875,2 тис, осіб 5923 тис. осіб, або 23,4%, 23,9%, 23,9%, 22,9%, 29,3% загальної чисельності населення зайнятого економічною діяльністю (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка чисельності і рівня зайнятості окремих категорій населення України за даними вибіркового обстеження населення у 1998—2002 рр., тис. осіб

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Роки | з обстеженого населення | в тому числі зайняті | рівень зайнятості |
| молодь | жінки | молодь | жінки | молодь | жінки\* |
| 1998 | 9430,9 | 19810,5 | 5665,8 | 12124,0 | 60,1 | 61,2 |
| 1999 | 10701,6 | 19326,0 | 5496,6 | 11757,6 | 51,4 | 60,8 |
| 2000 | 10819,5 | 19230,9 | 4782,2 | 9750,1 | 44,2 | 50,7 |
| 2001 | 10930,9 | 19178,7 | 4875,2 | 9915,4 | 44,6 | 51,7 |
| 2002 | 10990,5 | 19094,1 | 5923,0 | 9863,4 | 53,9 | 51,7 |

\* розраховано як відношення чисельності зайнятих молоді і жінок до загальної чисельності населення відповідної групи.

Динаміка чисельності зайнятої молоді за 1998-2002 рр. свідчить про те, що протягом 1998-2000 рр. спостерігалась тенденція до зменшення рівня зайнятості цієї важливої ка­тегорії молодих людей. І лише у 2001 р. зафік­совано невелике збільшення зайнятості молоді (на 0,4 відсоткових пункти) і в 2002 р., відпо­відно, на 9,3 відсоткових пункти даної катего­рії населення.

Аналогічна тенденція спостерігалась і з зайня­тістю жінок.

Згадані категорії — це найбільш вразливі верс­тви населення, які потерпають від порушення за­конодавства про працю під час проведення прива­тизації, реструктуризації виробництва, а також у нових формах господарювання.

На наш погляд, особливу увагу необхідно зосере­дити на проблемах молодих і їх зайнятості, адже це майбутнє нашої країни. Статистичні показники ви­біркового обстеження свідчать про те, що рівень зай­нятості молоді у 2002р. знизився на 6,2 відсоткових пункти порівняно із 2000 р,, і становив 53,9%. Тобто, серед цієї категорії молодих ( віком до 29 років) тіль­ки 53,9% зайнятих. Це наводить на роздуми щодо ос­танніх 46,1% молодих — якими видами діяльності во­ни зайняті та які джерела і розміри їхніх доходів.

Найнижчий рівень зайнятості у 2002 р. був серед молоді у віці 15-19 років і становив 8,6%; у молоді 20-24 років цей показник становив 53,8%, у віковій групі 25-29 років - 73,7%. Тоб­то, особливо низький рівень зайнятості спосте­рігався у молоді віком до 19 років (табл. 3).

Таблиця 2.3

Рівень зайнятості молоді в Україні у 1998 – 2002 рр. за віковими групами, %

|  |  |
| --- | --- |
| Роки | Вікова група |
| 15-19 років | 20-24 роки | 25-29 років |
| 1998 | 12,6 | - | 73,1 |
| 1999 | 19,7 | 59,4 | 76,5 |
| 2000 | 9,8 | 53,2 | 71,6 |
| 2001 | 8,6 | 54,4 | 72,7 |
| 2002 | 8,6 | 53,8 | 73,7 |

Дані таблиці 3 свідчать про те, що рівень зайня­тості суттєво зменшився серед молоді у віці 15-19 років (з 12,6% у 1998 р. до 8,6% у 2002 р.). Така си­туація пояснюється тим, що поступова стабіліза­ція економіки і впровадження нових технологій потребує кваліфікованих працівників, а молодь у віці 15-19 років, як правило, не набула ще відпо­відного рівня досвіду, освіти і кваліфікації.

Загалом у 2002 р. чисельність економічно активної мо­лоді у віці 15-29 років (порівняно з 2000 р.) зменшилась на 104,2 тис. осіб, або на 1,7% і становила 5923 тис. осіб.

Рівень безробіття молоді у 2002 р. становив 16,8% про­ти 11,8% для всього працездатного населення України.

Зросла в цілому і чисельність економічно неактив­ного населення (на 215,2 тис. осіб), в тому числі моло­ді (на 102,6 тис. осіб, або на 1%).

Щодо міського населення, то упродовж 2001-2002 рр. спостерігалась аналогічна тенденція. Зни­зилась чисельність економічно активного населен­ня на 156 тис. осіб, або на 2,0%. Одночасно серед міського населення знизився рівень безробіття з 14,4% до 13,3%, в тому числі молоді, відповідно, з 21,7% до 18,8%.

Зауважимо, що в 16 областях України рівень безробіття населення, визначений за даними що­квартальних обстежень домашніх господарств пе­ревищує середні дані по Україні (11,1%), в: Жито­мирській (13,7%), Закарпатській (13,1%), Івано-Франківській (12,8%), Київській (11,9%), Кіровог­радській (15,4%), Луганській (13,3), Львівській (12,7%), Миколаївській (11,7), Сумській (16,7%), Тернопільській (17,1%), Харківській (11,8), Хер­сонській (13,3%), Хмельницькій (12,8), Черкась­кій (11,5%), Чернівецькій (18,4%), Чернігівській (12,1%) областях. В решті десяти областях рівень безробіття становив від 6,1% до 10,8%.

Дані обстежень за Методологією МОП дозволя­ють більш повно оцінити ситуацію на ринку праці. Так, аналіз рівнів безробіття за статтю та місцем проживання свідчить про те, що в цілому динаміка цих процесів має загальну тенденцію до зменшення (окрім сільського населення, де рівні безробіт­тя щорічно зростають). Зокрема, у 2001 р. рівень безробіття сільського населення становив 7,9% порівняно з 6,7% в 1999 р.

Це підтверджує той факт, що проведення аграр­ної реформи на селі негативно вплинуло на зайня­тість сільського населення. У цьому є окрема проблема безробіття на селі, вона стосується і труднощів у розпаюванні землі, а також невирішеного питання щодо віднесення власників землі до числа безробітних тощо.

Аналізуючи чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості в 1998-2001 рр. за освітою (табл. 2.4), слід відмітити, що во­на мала тенденцію до зростання і в 2001 р. по відно­шенню до 1998 р. становила 135,5%, в тому числі: чисельність незайнятих з повною вищою освітою — 121,8%, базовою вищою освітою — 135,5%, профе­сійно-технічною освітою 141,3%, повною загальною середньою освітою — 136,2%, базовою загальною се­редньою — 128,2%, початковою — 81,1%. Таким чи­ном, найбільш високі темпи зростання незайнятого населення спостерігались у осіб з професійно-тех­нічною і повною загальною середньою освітою [51].

Таблиця 2.4

Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості в Україні у 1998-2001 рр. (за освітою)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники рівня освіти в Україні | Чисельність незайнятих громадян, особи | Питома вага у загальній чисельності 2001 р.,% | У % 2001р. до 1998р. |
| 1998р. | 1999р. | 2000р. | 2001р. |
| Усього | 2036708 | 2475900 | 2744097 | 2760239 | 100,0 | 135,5 |
| В тому числі: Повна вища | 228036 | 260506 | 287376 | 277766 | 10,1 | 128,1 |
| Базова вища | 432410 | 533182 | 592939 | 585764 | 21,2 | 135,5 |
| Професійно-технічна | 621759 | 784901 | 875925 | 884573 | 32,1 | 141,3 |
| Повна загальна середня | 624646 | 745186 | 825214 | 850544 | 30,8 | 136,2 |
| Базова загально-середня | 119499 | 141951 | 153335 | 153192 | 5,5 | 128,2 |
| Початкова | 10358 | 10174 | 9308 | 8400 | 0,3 | 81,1 |

## **2.2. Зайнятість населення і регулювання її в сучасних умовах**

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов’язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво ВНП, а отже економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але й у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Зайнятість – це діяльність громадян із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству, і як правило, приносить заробіток (трудовий доход).

Серед працюючих осіб, які самотужки створюють собі робочі місця (не за наймом), спостерігається тенденція до збільшення чисельності усіх категорій за статусом зайнятості, окрім безкоштовно працюючих членів сім’ї, а саме: роботодавців – на 16,5%; членів колективного підприємства – на 0,7%, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю – на 11,6% і зайнятих в особистому підсобному господарстві на 3,8%.

Ситуація у сфері зайнятості населення в 2003 році характеризується подальшим збільшенням чисельності працівників у віці 15-70 років, зайнятих економічною діяльністю і становитиме 21,3 млн. чоловік, рівень зайнятості населення в 2003 році складе 58,1% (Таблиця 2.5.)

Таблиця 2.5

**Показники зайнятості населення в Україні**

**В 1999-2003 роках**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | 1999рік | 2000рік | 2001рік | 2002рік | 2003рік |
| Трудові ресурси, млн. чол. | 29,90 | 30,0 | 30,0 | 30,10 | 30,10 |
| Чисельність працівників у віці 15-70 років, зайнятих економічною діяльністю (в середньому за рік),млн. чол.У тому числі:: | 20,05 | 20,42 | 20,40 | 20,80 | 21,30 |
| Працюючі за наймом | 18,35 | 18,40 | 16,80 | 16,50 | 16,60 |
| Працюючі не за наймом | 1,70 | 2,02 | 3,60 | 4,30 | 4,70 |
| Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років (в середньому за рік), % | 54,90 | 56,10 | 55,70 | 56,80 | 58,10 |
| Рівень зайнятості населення працездатного віку (в середньому за рік), % | 64,0 | 64,70 | 64,30 | 65,80 | 66,70 |

Одним із стратегічних накреслень соціальної політики є повна продуктивна зайнятість населення, досягнення якої пов’язане як з поліпшенням економічної ситуації в країні, так і з посиленням регулюючої ролі держави у формуванні і реалізації політики зайнятості.

Комплексний підхід до вирішення цієї проблеми передбачає збалансоване регулювання всіх елементів ринку праці не тільки стимулювання попиту на робочу силу (створення робочих місць), а й вплив на ціну праці, якість робочих місць, трудову мотивацію тощо.

Разом з тим розвиток підприємництва стримується недостатністю методичної бази в діяльності служби зайнятості при доборі, підготовці підприємців, наданні їм оперативної допомоги, а ще – відсутністю технології та системи розвитку малого підприємництва, надання гарантій для одержання безпроцентних позик, недостатністю розмірів безпроцентних позик для фізичних та юридичних осіб, відсутністю прав на одержання техніки та устаткування в лізинг.

Державною службою зайнятості України проводиться робота з розвитку підприємницької діяльності серед безробітних шляхом надання позик на поворотній основі та одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації ними власної справи.

Одним із суб’єктів формальної (зареєстрованої) підприємницької діяльності є незайняте населення, в тому числі безробітні. Як свідчить практика використання Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним, щоб вони займались підприємницькою діяльністю, існує кілька причин, які стримують їх бажання отримати позику:

* + безробітний не має змоги знайти гаранта повернення позики;
	+ гарантія під заставу майна не сприятлива;
	+ безробітні не мають коштів на оформлення посвідчення про реєстрацію їх як суб’єктів підприємницької діяльності. Окрім цього, немає гарантії, що при цьому він одержить позику;
	+ розміри позики не дозволяють почати підприємницьку діяльність, пов’язану з виробництвом, створенням фермерського господарства.

У зв’язку з вищевикладеним доцільно внести зміни до Положення про надання безпроцентної позики :

* + збільшення розміру кредиту та можливості реалізації його через лізинг обладнання та техніки;
	+ збільшення строку надання безпроцентної позики (встановити 5 років замість 2 років);
	+ встановлення розміру безпроцентної позики не в абсолютних сумах, а згідно з фактичними витратами, що підтверджуються економічними розрахунками, але не більше суми застави;
	+ змоги пошуку гаранта з питань повернення позики;
	+ передбачення окремим пунктом безоплатної реєстрації фізичних осіб як суб’єктів підприємницької діяльності із числа безробітних; безплатного одержання ліцензії на те, щоб безробітні займалися індивідуальною трудовою діяльністю; звільнення від сплати податків строком до одного року малих підприємств, фермерських господарств тощо, які створені безробітними за рахунок безпроцентної позики при умові прийняття на роботу незайнятих громадян за направленнями центрів зайнятості

По всій Україні пройшла серія семінарів, орієнтованих на підприємництво. Що вони передбачають: з’ясовується, що людина може, чи готова вона до перших кроків, чи може втілити те, що задумує. Результатом семінарів стають направлення на курси, на них даються ази знань з підприємництва.

Створюючи подібну систему, розробники використовували практичний досвід таких одноразових виплат у Європейських країнах. У Словаччині 87 осіб, які закінчили подібні курси, заснували власний бізнес.

В Україні найбільш активними виявилися безробітні кримчани. У Гурзуфі безробітні організували міні готель, Алушті – кафе і так далі.

Добре ця справа йде і на Вінничині: там колишнім безробітним виплачено допомогу для заснування власної справи на суму 77 тис. грн.

На Дніпропетровщині відкриваються підприємства у сфері побутового обслуговування населення.

В Харківській області протягом 2001 року 116 чоловік отримали безпроцентну позику на загальну суму 740 тис. грн.. у тому числі 15 чол. отримали безпроцентні позики для організації підприємницької діяльності по місту Харкову [50].

У 2002 році в Харківському регіоні одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності отримали – 1450 чол. на загальну суму понад 1,9 млн. грн. [51].

У Запоріжжі і Луганську 62 особи пройшли навчання на семінарах і курсах служб зайнятості і зареєструвалися як підприємці. Їм надано допомогу при юридичному оформленні підприємств. Це ще один плюс для держави, адже ці підприємці не йдуть у тінь, не приховують свої доходи.

Держава створює можливості для безробітних не лише працевлаштуватись, а й створити робочі місця для інших. Як свідчить статистика за 2 останні роки 12-19% населення України самі знаходять собі роботу, стаючи підприємцями і це вселяє оптимізм і надію. Шкода, що цей процес іде досить повільно.

Таким чином, можна зробити висновок, що сучасні підходи регулювання зайнятості населення повинні будуватися на активній державній політиці сприяння малому бізнесу, тобто держава повинна підтримувати, а не стримувати розвиток малого підприємництва.

## **2.3. Аналіз стану, проблем і тенденцій розвитку малого підприємства в Україні та Харківському регіоні**

Проблеми малого бізнесу в Україні опинилися зараз в центрі уваги. Не підлягають сумніву аргументовані теоретичні обґрунтування потреби існування цього важливого сектора економіки, що функціонує на ринкових засадах вже за умов перехідної економіки [47].

Однак процес становлення малого підприємництва в Україні проходить не рівно. Сьогодні спостерігається зниження життєздатності підприємництва. Це проявляється перш за все у негативній динаміці чисельності суб’єктів підприємництва та зайнятих у цій сфері працівників. Аналіз офіційної статистики виявляє тенденцію зниження темпів зростання суб’єктів підприємництва. Сьогодні за своїми кількісними характеристиками малий бізнес в Україні у десятки разів відстає від показників промислово розвинутих країн (табл. 2.6).

Так, частка малих і середніх підприємств у загальній кількості підприємств змінюються по країнах – від 94 % у Великобританії до 99,9 % у Франції. Кількість діючих малих підприємств в Україні за останні шість років збільшилась майже у чотири рази (з 50496 у 1994 році до 197127 станом на 1 січня 2001 року). Про місце і роль малого та середнього підприємництва свідчать показники його ролі в ринковій економіці, зокрема частка таких підприємств у загальній кількості зайнятих становить у США і Франції – 54%, в Італії – 73, в Японії – 78% [25].

У першому півріччі 2001 року було зареєстровано 832 тис. юридичних осіб – малих підприємств та 1070 фізичних осіб – підприємців. Проте за оцінками Держкомстату України, із загальної кількості зареєстрованих суб’єктів підприємницької діяльності діють в середньому близько половини. Питома вага малих підприємств, які зайняті торговельним бізнесом, громадським харчуванням і заготівлями, становить 51% їх загальної кількості. Частка промислових не перевищує 15%, будівельних – 10%.

Таблиця 2.6

Стан розвитку малого та середнього підприємництва в окремих країнах (станом на вересень 2003 р.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Країна | Кількістьпідприємств, тис., од. | Кількістьпідприємствна 1000чол.населення, од. | Зайнято умаломупідприєм-ництві,млн. чол. | Частка малогопідприємництва узагальнійкількості зайнятих, % | Частка малихпідприємств вВВП, % |
| Великобри-танія  | 2630 | 46 | 13,6 | 49 | 50-53 |
| Німеччина  | 2290 | 37 | 18,5 | 46 | 50-54 |
| Італія  | 3920 | 68 | 16,8 | 73 | 57-60 |
| Франція  | 1980 | 35 | 15,2 | 54 | 55-62 |
| Країни ЕС  | 15770 | 45 | 68 | 72 | 63-67 |
| США  | 19300 | 74,2 | 70,2 | 54 | 50-52 |
| Японія  | 6450 | 49,6 | 39,5 | 78 | 52-55 |
| Російська Федерація  | 836,2 | 5,65 | 8,1 | 9,6 | 10-11 |
| Україна  | 197127 | 4 | 1,7 | 9 | 10-11 |

 |

Переважна орієнтація малого бізнесу на швидко прибуткові сфери торгівлі та посередництва поясняються тим, що малі підприємства позвиваються в Україні на фоні несприятливого інвестиційного клімату, який робить невигідним довгострокові виробничі капіталовкладення.

Стан малого бізнесу принципово не змінився за 2002 рік, незважаючи на те, що за 9 місяців ВВП збільшився на 5% порівняно з аналогічним періодом попереднього року. Сфери для інвестування залишаються, як і раніше, звуженими через фіскальні принципи податкової політики. Крім цього, техніка застаріла на 50% фізично та на 90% морально. Практично заблоковані для малих підприємств ти види діяльності, які мають високий ступень інвестиційного ризику.

Таким чином можна визнати, що мале підприємництво все ще не посіло того місця в соціально-економічному розвитку країни, яке воно займає в країнах розвинутої ринкової економіки.

Одним із основних показників, що характеризують процес становлення підприємництва, є динаміка зміни кількості діючих суб’єктів підприємництва

Формування малого підприємництва в Україні проходили шляхом само ініціативи і самоорганізації суб’єктів підприємництва в рамках нового законодавства, а також комерціалізації та приватизації державних підприємств, про що свідчить динаміка кількості суб’єктів підприємництва в 1993-2001 рр.

Найбільш інтенсивно мале підприємництво розвивалося в 1992 році, тобто після прийняття законів України “Про підприємництво”, “Про підприємства в Україні» та інших. Сприяли цьому і пільги в оподаткуванні новоутворених малих підприємств.

У 2002 році (порівняно з 2001 р.) кількість малих підприємств збільшилась у 10 разів, а кількість фермерських господарств – майже в 17 разів, однак кількість діючих кооперативів постійно зменшувалася. Разом з тим, вже в 1994-1995 рр. Проявляються негативні тенденції у процесі становлення та розвитку малого підприємництва [30]. Про це свідчить динаміка зміни кількості суб’єктів підприємництва (рис. 2.1).

На думку спеціалістів це пояснюється такими обставинами: зміною державою податкової політики, тобто переходом до сплати податку з доходів, а не з прибутків підприємств; значним погіршенням загальноекономічної ситуації в країні; браком державної підтримки суб’єктів малого підприємництва, що призвело до зменшення їх активності у виробничих секторах економіки, що, в свою чергу призвело до скорочення кількості суб’єктів малого підприємництва та їхніх працівників.

Подальший розвиток малого підприємництва України потребує формування і здійснення ефективної та гнучкої регіональної політики. Взаємовідносини між центром і регіонами, а також міжрегіональні відносини в нашій країні продовжують залишатися неврегульованими. Власне соціальна-економічна неврегульованість і підштовхує як політичні сили, так і Державні органи різних гілок та рівнів влади до конфронтації на цьому ґрунті.

Під регіональною політикою розвитку підприємництва слід розуміти, з одного боку, чітко опрацьовану в законодавчому аспекті практичну діяльність центральних органів виконавчої влади і місцевих державних адміністрацій в усіх регіонах України, спрямовану на створення необхідного комплексу умов розвитку підприємництва, а з іншого – соціальне - економічні заходи, здійснювані на базі загальнодержавної політики, закріпленої у законодавстві самими регіонами для досягнення тих чи інших регіональних і місцевих цілій та завдань.

Регіональну соціальне – економічну політику можна визначити як сукупність економічних, правових та адміністративно-організаційних засобів і методів, що органічно поєднують загальнодержавні й місцеві інтереси, будучи спрямованими в остаточному підсумку на повнокровний, рівноцінний та рівномірний розвиток регіонів і країни в цілому. Органічною частиною цієї політики має бути врахування саморегулюючих засад підприємництва.

У сфері економіки останніми роками відбувалися процеси концентрації у вже сформованих індустріальне розвинутих центрах фінансового, промислового, торговельного потенціалу, інтелектуальних ресурсів. Це відбувалося тому, що різноманітні ресурси (внаслідок відходу від адміністративного керування) спрямовувалися переважно в регіон з більш-менш розвиненою ринковою інфраструктурою. Тому на сьогодні у Києві, за різними оцінками, від 60 до 80 % сконцентровано фінансових ресурсів. Тому досить нагальною є проблема проведення активної економічної політики сприяння розвитку підприємництва на рівні регіонів.

Ще одним суттєвим чинником є наявність пріоритетних для регіону видів економічної діяльності, який підтверджує необхідність надання регіону достатніх повноважень для проведення власної політики щодо розвитку малого підприємництва. Потенційно перспективні для регіону види економічної діяльності зумовлюються наявністю ресурсної, промислової, технологічної, наукової бази, територіальних переваг, наближеністю до ринків збуту, кліматичними умовами тощо. Усі ці особливості й потенційні переваги доволі повно можна реалізувати лише на регіональному рівні. Цільові програми різноманітного спрямування, що реалізуються на рівні загальнодержавної економічної політики, як правили, не фінансуються достатньо, вони не враховують повною мірою місцеві особливості, та недостатньо забезпечені організаційно. Це є наслідком відмінності загальнодержавних і регіональних інтересів та пріоритетів, що цілком закономірно. Саме тому регіоналізіція державної політики щодо розвитку малого підприємництва сприятиме її результативності.

Слід зазначити, що Україна являє собою сукупність дуже неоднорідних територій, кожна з яких має неповторні, притаманні тільки їй особливості. Розвинутими в індустріальному відношенні є Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська та Харківська області. Сільське господарство переважає у Вінницькій, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Черкаській областях. Є також області, де врівноважені сільське господарство та індустрія, – Одеська, Київська, Харківська.

Розглянемо тенденції розвитку малих підприємств в Україні на регіональному рівні. Так, станом на 1 січня 2001 року в Україні діяло 217930 малих підприємництв, найбільша кількість їх припадає на м. Київ – 30691, Донецьку область – 24807, Львівську – 13612, Дніпропетровську – 13494, та Харківську області – 13392 [50].

У 2001 році, як і в минули роки, мале підприємництво у територіальному розрізі розвивалося нерівномірно. Якщо в середньому по Україні на 10 тис. чоловік наявного населення припадає 44 малих підприємств, то в деяких регіонах цей показник значно вищий. Так, у м. Києві на 10 тис. чоловік наявного населення припадає 116 підприємств, у Миколаївській області – 53, Львівській – 50, Закарпатській – 46, Харківській – 45, в Херсонській – 62 та місті Севастополі – 53, в Донецькій – 50 підприємств. Найнижчий показник кількості малих підприємств у розрахунку на 10 тис. чоловік наявного населення визначається в Тернопільській – 26, Черкаській – 29, Вінницькій – 29 підприємств.

На підприємствах малого підприємництва було зайнято 1677,5 тис. осіб, що становить 5,9 % у розрахунку до кількості населення у працездатному віці. У розрізі регіонів України цей показник коливається від 4 4 до 13,2 %. Найнижчий він в Тернопільській – 4,4 %, Луганській – 4,6 %, Сумській – 4,6 %, Чернівецькій – 4,8 %, Вінницькій – 4,9 % областях. Вищій за середній по Україні цей показник у м. Києві – 13,2 %, Львівській – 8,1 %, Харківській – 6,3 %, Миколаївській -6,2 %, Івано-франківській – 6,1 %, Полтавській – 6,0 % областях.

Виходячи з аналізу бачимо зростання кількості малих підприємств в багатьох регіонах.

Так, наприклад, в Харківській області станом на 1.01.2002 року функціонувало 15127 малих підприємств. Проти попереднього року їх кількість зросла на 12,9% (у 2000р. проти 1999 р. приріст склав 0,5%).В середньому по Харківській області на 10 тис. осіб наявного населення припадало 52 малих підприємства, що на 6 підприємств більше, ніж у 2000 році. На малих підприємствах зайнято 125,3 тис. осіб, що складає 7,2 % від кількості населення працездатного віку (у 2000 році – 6,4 %). Середньомісячна заробітна плата одного працівника малого підприємництва у 2001 році склала 197,12 грн. (по Україні – 189,46 грн.) проти 156,65 грн. У 2000 році (по Україні – 154,84 грн.). Із загальної кількості малих підприємств, що функціонували у Харкові, фактично виготовляли продукцію, виконували роботи та надавали послуги 12344 підприємства, або 81,6 % (по Україні – 74,8 %). За рік обсяг виробництва продукції, робот, послуг малих підприємств (у діючих цінах) склав 1597,5 млн. грн., або 10 % загального обсягу виробництва по області (по Україні – 7,3 %).

У галузевій структурі малих підприємств, визначається їх зосередження здебільшого в сфері послуг. Так, 39,8 % малих підприємств функціонує за видом економічної діяльності “оптова, роздрібна торгівля (включаючи торгівлю транспортними засобами та послуги з їх ремонту)”.

За 2001 рік малими підприємствами та організаціями області від звичайної діяльності отримано 6,9 млн. грн. прибутку. 60 % малих підприємств спрацювали прибуткове на 233,3 млн. грн., а 40 % одержали збитки на 226,4 млн. грн. По Україні мали підприємства одержали збиток у розмірі 94,7 млн. грн. в т.ч. 61,9 % малих підприємств спрацювали прибуткове, а 38,1 % – збиткове. Кількість малих підприємств та середньорічна кількість працюючих на малих підприємствах за 1991-2003 роки приведена в таблиці 2.2 та 2.3.

В Харківській області у 2003 році розпочалась реалізація вже четвертої Регіональної про­грами розвитку малого підприємництва, заходи якої є складовою частиною про­грами соціально-економічного розвитку регіону.

Результатом проведеної роботи є те, що на початок 2004 року в області пра­цювало 17 тисяч малих підприємств з чисельністю працюючих на них 139,6 тисяч осіб, що майже на 7,0 % більше, ніж у попередньому році.

Зростає обсяг виробленої малими підприємствами продукції і складає 10,9 % від загального обсягу виробництва по області. Для порівняння по Україні *—* 13%*.* З мстою створення сприятливого клімату для розвитку підприємницької діяльності, формування сучасних ринкових відносин в області закладена основа формування та розвитку інституті ринкової інфраструктури.

Рис. 2.2 Кількість малих підприємств за 1991 – 2003 роки

Рис. Середньорічна кількість працюючих на малих підприємствах за 1991-2003 роки

Сьогодні в об­ласті діють 7 інвестиційних компаній і фондів, більше 200 аудиторських фірм, 24 страхові компанії, 27 кредитних спілок, 10 бірж, 5 бізнес-інкубаторів, 21 бізнес-центр, 12 з яких працюють в містах обласного підпорядкування та районах області. Це найбільш потужна в Україні інфраструктура малого бізнесу. Створено Центр трудової і соціальної реабілітації інвалідів, які займаються підприємницькою діяльністю. Продовжується робота по створенню Кредитного союзу для інвалідів.

Досягненню певних результатів сприяла скоординована та системна робо­та органів державної влади і громадських об’єднань підприємців.

В області зареєстровано близько 70 громадських організацій підприємців, які захищають їх інтереси. З багатьма об’єднаннями регіональними і місцеви­ми органами влади встановлені партнерські відносини, проводяться спільні семінари, наради, «круглі столи», зустрічі тощо.

Спільно з громадськими об’єднаннями підприємців в області організовані і діють 4 громадські приймальні, 16 «телефонів довіри» та «гарячих ліній». Крім того працюють «гарячі лінії» при обласній санепідемстанції та при районних санстанціях м. Харкова, при обласному центрі зайнятості, що сприяє налаго­дженню зворотного зв’язку з підприємцями.

Завершується робота по створенню Єдиної реєстраційної палати м. Харко­ва, що сприятиме удосконаленню процедури реєстрації підприємницької діяль­ності та її припинення.

В області працюють та надають фінансову підтримку підприємцям два фонди підтримки підприємництва: Харківський регіональний фонд підтримки підприємництва та харківська філія Українського фонду підтримки (фермерських господарств.

У м. Харкові функціонує філія «ПроКредитБанку», яка спеціалізується на наданні підприємцям невеликих кредитів для започаткування або розвитку своєї справи, якою за 2003 рік надано кредитів на суму більше 14 млн. дол. США.

Також діє мікро кредитна лінія для селян через кредитну спілку «Жіноча взаємодопомога».

Обласним та районними центрами зайнятості проводяться спеціалізовані семінари, метою яких є підготовка кадрів для малого бізнесу. У 2003 ропі про­ведено біля 1500 бізнес-занять, семінарів, консультацій, якими охоплено до 14 тис. безробітних.

За той же період пройшли профнавчання з професій, що в нинішній час користуються попитом, більше 5000 осіб, з яких близько 2000 чоловік отрима­ли підготовку для ведення власної справи, 1700 з них стали підприємцями.

В області розгорнута робота з виконання програми «Українська ініціатива» з підготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва. За цією програ­мою пройшли навчання 53 особи. В нинішній час сформована група ще з 40 осіб.

Підприємці області у 2003 році залучались до участі більш ніж у 40 вистав­ках та ярмарках.

За 2003 рік було надано підприємцям в оренду та у приватну власність більше 1 млн. кв. метрів приміщень, що раніше не використовувались.

Продовжують свою роботу обласна, міські та районні комісії з питань роз­витку підприємництва, Громадська колегія при уповноваженому Держпідприємництва по захисту прав підприємців у Харківській області, на яких розгляда­ються найбільш гострі та актуальні питання щодо розвитку бізнесу в регіоні.

Аналіз свідчить про достатній внутрішній потенціал малого бізнесу, бажання широких прошарків населення забезпечити власними силами свою економічну самостійність, а також відіграти роль у сфері зайнятості населення.

Один із першочергових кроків на шляху становлення і розвитку підприємництва в Україні – подолання перешкод, зумовлених саме суб’єктивними чинниками, до яких належать:

* проблеми з реєстрацією;
* недосконалість системи ліцензування;
* бюрократичні дії органів державної виконавчої влади;
* занадто велика кількість контролюючих органів, які дублюють функції;
* слабка підготовленість населення до підприємницької діяльності.

Українські підприємці мають зареєструвати створене ними підприємство. Розрізняють три складові цього процесу: заходи перед реєстрацією, реєстрація підприємства в органах місцевої влади та після реєстраційні заходи. Чинне законодавство регулює тривалість самої реєстрації (5 днів), однак заходи до реєстрації та після неї затягуються на тривалий час. Тому, в середньому на реєстрацію витрачають від трьох тижнів До двох місяців. Витрачений час на ці заходи пов’язаний з фінансовими витратами, що включають як офіційні збори, так і неофіційні виплати.

Реєстрація суб’єктів підприємницької діяльності регламентується ст. 8 Закону України „ Про підприємництво» від 7 лютого 1991 р., до якої чотири рази вносили зміни та доповнення. Зараз діє четверта редакція Положення

про державну реєстрацію суб’єктів підприємницької діяльності, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України віл 25 травня 1998 р. № 740.

Фактично, реєстрація складається з послідовності певних процедур, а саме:

1. Проведення зборів засновників та підготовка статуту підприємства, установчого договору, протоколу зборів засновників.

2. Засвідчення підписів засновників підприємства під статутом та установчім договором у нотаріальній конторі.

3. Оплата у відділенні Ощадбанку збору за державну реєстрацію.

1. Відкриття тимчасового рахунку та сплата власником підприємництва внеску до статутного фонду суб’єкта підприємницької діяльності у розмірі, передбаченому відповідними законодавчими актами.
2. Подання до відповідного відділу районної державної адміністрації необхідних передбачених законодавством документів для державної реєстрації суб’єкта підприємницької діяльності.
3. Отримання через 5 робочих днів у районній державній адміністрації затверджених документів про державну реєстрацію суб’єкта підприємницької діяльності.
4. Постановка на облік у міському управлінні статистики та отримання ідентифікаційного коду суб’єкта підприємницької діяльності в Єдиному державному реєстрі підприємств та організацій.
5. Постановка на облік у районній податковій інспекції.
6. Закриття тимчасового рахунку в банку та відкриття постійного (розрахункового) рахунку.
7. Одержання дозволу на виготовлення печатки та штампів у відділенні дозвільної системи районного відділу внутрішніх справ.
8. Виготовлення печатки та штампів.

Установлені такі розміри плати: за державну реєстрацію (перереєстрацію) суб’єктів підприємницької діяльності (реєстраційний збір): Для громадян-підприємців – 1,5 % (25,5 грн.), для юридичних осіб – 7 % (119 грн.) неоподаткованих мінімумів доходів громадян; за прискорену державну реєстрацію (перереєстрацію) суб’єктів підприємницької діяльності – потрійний розмір відповідного реєстраційного збору [10].

У всьому світі реєстрація суб’єктів підприємницької діяльності здійснюється органами юстиції, а в нас це в компетенції органів виконавчої влади, до того ж вона розглядається не як реалізація державно-владної функції, а як виконання певного виду послуг цивільно-правового характеру.

Ліцензування регламентується постановою Кабінету Міністрів від з липня 1998 року № 1020 “Про порядок ліцензування підприємницької діяльності» та ст. 4 Законі України “Про підприємництво”, зміни до якої вносились більше 20 разів [3]. Ліцензуванню в Україні в 1991 р. підлягали 11 видів діяльності, а в 1998 ця кількість зросла до 112 видів, в наслідок прийняття нових законів про ліцензування окремих видів діяльності. Ліцензування має чітко виражений відомчий характер, але при цьому функції міністерств та відомств часто дублюються. На сьогодні 831 органу виконавчої влади надано право видачі ліцензій.

Результати перевірок Ліцензійною палатою органів державної виконавчої влади порядку видачі ліцензій, а також виконання вимог нормативних актів суб’єктами підприємницької діяльності, свідчать, то закони України та рішення уряду носять декларативний характер, бо ні органи виконавчої влади, ні суб’єкти підприємницької діяльності н основному не дотримуються норм чинного законодавства з питань ліцензування.

Для розв’язання цих та інших проблем Указом Президента України “Про Ліцензійну палату України” від 7 лютого 1997 р. № 104. Ліцензійній палаті України було надано статус органу центральної виконавчої влади, а вже 29 липня 1997 р., відповідно до Указу Президента України “Про створення Державного комітету України з питань розвитку підприємництва” новоутворений орган було підпорядковано цьому комітету [11].

Така невизначеність політики уряду щодо розвитку та підтримки підприємництва не сприяє як поліпшення умов становлення та розвитку підприємництва, так і ефективності державного регулювання.

Аналіз стану малого підприємництва в України свідчить, що головні причини гальмування розвитку підприємництва такі:

* немає дійового механізму реалізації державної політики щодо підтримки підприємництва. Це питання ще не посіло належного місця і в діяльності місцевих органів державної виконавчої влади;
* важкий тягар оподаткування, що примушує підприємців йти в тіньову економіку;
* низькі темпи та перекоси у процесі реформування власності. Усього станом на 1 січня 2000 року було приватизовано 67998 підприємств, у тому числі 53694 об’єктів малої приватизації. На жаль, у багатьох випадках вона має формальний характер. Цей процес не завжди створював “реального” власника;
* відсутність належного нормативно-правового забезпечення малого підприємництва. Недостатньо врегульовані відносини суб’єктів підприємницької діяльності з органами влади й управління, немає законодавчого механізму державної фінансової підтримки підприємництва;
* обмеженість або повна відсутність матеріально-фінансових ресурсів. Багато малих підприємств не розпочали свою діяльність за браком достатньої суми стартового капіталу, власних виробничих площ та устаткування;
* недосконалість системи обліку та статистичної звітності підприємництва, обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення, недосконалість системи навчання та перепідготовки кадрів для підприємницької діяльності.

Результат проведеного опитування підприємців показав, що найгострішими з них є такі: високі податкові ставки (97%); велика кількість різних податків (86%); нестабільне законодавство (78%); неплатежі клієнтів (58%); державне регулювання (58%); нестача фінансів (52%) [17].

На тенденції розвитку малого підприємництва в Україні безпосередньо впливає негативна динаміка основних макроекономічних показників. Так, у 1994-1997 рр. в Україні спостерігався спад ВВП. У 1994 році цей показник був на 23%, у 1995 – на 11,8 %, у 1996 – на 10,0 %, у 1997 – на 3,0 % , у 1998 році – на 1,9 % меншим порівняно з попередніми роками. Спад ВВП спричинив зменшення внутрішніх фінансових ресурсів держави, обігових коштів у суб’єктів підприємницької діяльності, зниження купівельної спроможності населення [14].

До основних макроекономічних чинників, які впливають на розвиток малого підприємництва, слід віднести такі:

* обмеженість внутрішнього попиту та наявність кризи збуту на внутрішньому ринку у зв’язку з браком вільних фінансових коштів підприємств та зниженням реальних доходів населення;
* вкрай незначну інвестиційну активність, відсутність переливу коштів із фінансового в реальний сектор економіки, обмеженість (або відсутність) кредитів.

Разом з тим, підприємництво в Україні має певні риси, а саме:

* низький рівень технічної озброєності при значному інноваційному потенціалі;
* низький управлінський рівень, брак знань, досвіду та культури ринкових відносин;
* прагнення до максимальної самостійності (більшість зарубіжних підприємств працюють на умовах франчайзингу, субпідряду тощо, а в нас Цього немає);
* поєднання в межах одного малого підприємства декількох видів Діяльності, неможливість у більшості випадків орієнтуватися на одно продуктову модель розвитку;
* немає системи самоорганізації та недостатня інфраструктура підтримки малого підприємства;
* немає повної і вірогідної інформації про стан та кон’юнктуру ринку, низький рівень консультаційних послуг та спеціальних освітніх програм;
* практично немає державної фінансово-кредитної підтримки;
* недовіра західних партнерів та негативне психологічне ставлення населення до підприємців.

У цілому правове, соціально-економічне середовище для малого підприємництва стає дедалі не сприятливішим. Крім того, відбувається процес концентрації капіталу з одночасним встановленням фінансового і управлінського контролю за самостійними підприємствами з боку великих кампаній та відповідних монопольних угруповань. Тому є нагальна потреба застосувати систему засобів щодо створення правового та економічного середовища для діяльності підприємств. Важливим кроком у цьому напрямку повинна стати реформа в Україні.

До проблем регулювання підприємницької діяльності необхідно привернути увагу не лише урядових виконавців, що формують практико-економічну політику держави, та науковців, а й широких кіл громадськості країн та бізнесових структур й інвесторів зарубіжжя.

## **РОЗДІЛ 3**

## **ШЛЯХИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ І ЙОГО ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

## **3.1 Вдосконалення правового забезпечення розвитку підприємництва в Україні**

Процес становлення і розвитку малого підприємництва неможливий без відповідного правового забезпечення. Така державна підтримка здійснюється спеціально уповноваженими органами, міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та місцевими державними адміністраціями.

Правове регулювання системи відносин підприємництва – актуальна проблема сучасного і майбутнього соціально-економічного життя країни.

Сьогодні правове регулювання малого підприємництва здійснюється численними нормативно-правовими актами як загального, так і спеціального характеру. Однак уповільнення темпів зростання кількості суб’єктів малого підприємництва, зменшення кількості зайнятих на них певною мірою свідчить про недостатність і недосконалість нормативно-правової бази розвитку підприємництва, яка має бути першоосновою, фундаментом формування та розвитку суб’єктів малого підприємництва.

Правова база підприємницької діяльності – це сукупність законів, нормативних та інструктивних документів, які визначають порядок створення підприємств, реєстрацію підприємців, фізичних осіб - їхні правові та організаційні форми, порядок організації виробництва, забезпечення його необхідними ресурсами, збут, систему оподаткування, відносини між Державою та підприємцями, суб’єктів підприємницької діяльності між собою, а також дають підприємцям певні правові гарантії.

Формування правової бази малого підприємництва – найголовніша передумова його ставлення та розвитку. Законодавство у цій сфері має становити єдину систему як за взаємною узгодженістю норм, так і за цілістю самого нормативно-правового регулювання підприємницької діяльності.

Міжнародна практика господарювання доводить, що малий бізнес не може існувати без чітких та ефективних законодавчих актів. Тому формування сприятливих умов для бізнесу неможливе без прийняття та реальної дії таких законів, які б чітко визначали порядок реєстрації суб’єктів малого підприємництва, умови та середовище конкуренції, банкрутство, контракти та інші аспекти підприємницької діяльності.

Аналіз нормативно – правової системи регулювання вітчизняного підприємництва свідчить, що сучасна законодавча база є неадекватним відгуком на нові умови реформування української економіки, вона значною мірою гальмує розвиток уже функціонуючого підприємництва. Разом з тим, прийняті останніми роками нормативно – правові акти, спрямовані на розвиток підприємництва, відіграли певну позитивні роль. Так, починаючи з 1988 року, нормативно - правову базу розвитку підприємництва послідовно формували закони “Про кооперацію в СРСР”, “Про індивідуальну трудову діяльність”, потім Закони України “Про підприємництво” (1991 р.), “Про власність” (1991 р.), “Про підприємства в Україні” (1991 р.), “Про господарські товариства” (1991 р.), “Про селянське (фермерське) господарство (1991 р.), “Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницької діяльності” (1992 р.).

Формування та реалізація державної політики підтримки підприємництва в Україні - це комплексне, широко планове завдання. З метою вдосконалення правової бази тільки останнім часом було прийнято низку законодавчих та нормативних актів: Закони України “Про державну підтримку підприємництва” (2000 р.) та “Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні” (2000 р.); Указ Президента України “Про запровадження єдиної регуляторної політики в сфері підприємницької діяльності” (2000 р.).

Роль і значення малого підприємництва у розв’язанні питань з усунення диспропорцій на окремих товарних ринках, створення додаткових робочих місць, і скорочення безробіття, насичення ринку товарами та послугами зумовило необхідність розробки проекту Концепції державної політики розвитку малого підприємництва. Вона покликана забезпечити макроекономічного середовища, створити надійні сприятливі умови становлення та розвитку підприємництва. Відповідну Концепцію було розроблено в березі 1996 року запропоновано уряду Міністерством економіки України, а в квітні 1996 року її було схвалено Кабінетом Міністрів України.

Мета такої Концепції – спрямування дій центральних, регіональних і місцевих органів державної виконавчої влади на створення режиму найбільшого сприяння розвитку підприємництва. У Концепції визначено завдання, принципи та основні напрями державної підтримки, а також регулювання розвитку малого підприємництва, його організаційне забезпечення [ 19 ].

Відповідно до Концепції державної політики розвитку малого підприємництва Кабінет міністрів України постановою від 29 січня 1997 року затвердив Програму розвитку малого підприємництва в Україні на 1997-1998 рр. Головним завданням програми є забезпечення сталого розвитку підприємництва як невід’ємної складової ринкової економіки та створення нових робочих місць. Подальше забезпечення його державної підтримки супроводжуватиметься на регіональному і місцевому рівнях.

В Харківському регіоні Програма підтримки розвитку малого підприємництва на 2003-2004 роки має підпрограму “Нормативно-правова підтримка”. Заходи щодо цієї підпрограми такі:

1. Участь підприємців, бізнес структур, навчальних закладів у розробці нормативно-правових актів, які сприятимуть розвитку підприємництва:

* проведення аналізу чинного законодавства, проектів законів з питань малого бізнесу, їх впливу на розвиток підприємництва і підготовка відповідних пропозицій;
* формування суспільної думки щодо неурегульованих питань підприємницької діяльності через ЗМІ, що сприятиме прийняттю відповідних нормативних актів.

2. Проведення заходів щодо роз’яснення громадянам їх прав на здійснення підприємницької діяльності: проведення семінарів для керівників, бухгалтерів малих підприємств міста Харкова.

3. Видання нормативне - правових актів методичних рекомендацій і довідкових посібників з різних аспектів ведення підприємницької діяльності та іншої довідкової літератури для підприємців та державних службовців.

4. Налагодження взаємодії підприємницьких структур з громадської колегію при уповноваженому Держпідприємництва для проведення публічних обговорень регуляторних актів.

5. Залучення громадських організацій до оцінки ефективності дії регуляторних актів, висвітлення проблем реалізації регуляторної політики у ЗМІ, та інші заходи, які спрямовані на створення сприятливого правового простору для повноцінної діяльності та розвитку малого підприємництва в регіоні шляхом активної участі у розробці нормативне — правової бази підприємства та підвищення їх інформованості.

Аналіз законодавчого забезпечення розвитку підприємництва дає змогу зробити деякі загальні висновки:

* законодавча база перебуває на початковій стадії, не етапі формування;
* недостатні правові гарантії всіх форм власності та захисту приватної власності як основної умови розвитку підприємницької діяльності;
* немає єдиної державної політики підтримки підприємництва, зокрема малого, відповідної нормативно-правової бази та дійового механізму реалізації такої політики.

Розв’язання цих проблем потребує докорінної переорієнтації державної політики розвитку підприємництва. Завдання полягає в тому, щоб істотно піднести його роль і місце в економічному житті суспільства.

Серед основних недоліків, які притаманні законодавчій практиці необхідно виділити перш за все наступні:

* немає єдиної законодавчої стратегії щодо розвитку малого підприємництва. Вона важлива в забезпеченні повноти законодавства щодо господарських відносин, послідовності проведення курсу на розвиток ринку з урахуванням перехідного характеру української економіки, обмеженості поєднання часових та стійких правових норм;
* неоднозначність, нестабільність і суперечливість чинної нормативно-правової бази. Розгул підзаконних актів дуже часто вихолощує або змінює суть та букву основного закону;
* практично не функціонуючий характер багатьох правових актів, дуже низька виконавча дисципліна щодо нормативно - правових документів. Багато з положень Конституції не можуть бути реалізовані і залишаються лише декларацією поки не введено в дію закони, які визначають конкретний механізм, порядок і процедура здійснення їх;
* наявність у законодавстві нечітких норм, які при бажанні можна трактувати як завгодно;
* необґрунтованість законодавчих обмежень та вимог, які містяться в окремих нормативно-правових актах. Насамперед немає практики залучення до обговорення проектів правових актів представників громадських об’єднань підприємців.

З метою вдосконалення нормативно-правової бази для підтримки розвитку підприємництва, необхідно:

* розробити і прийняти Закон “Про приватну власність” (“Про правовий захист приватної власності”);
* внести зміни та доповнення до Закону України “Про підприємництво”, впровадити механізм спрощеної реєстрації і легалізації суб’єктів підприємництва, вдосконалення механізму скасування державної реєстрації суб’єктів підприємництва з урахуванням умов припинення діяльності;
* видати Указ Президента України “Про систему регулювання підприємництва в Україні” або відповідну Постанову Кабінету Міністрів України, з метою впровадження єдиної вертикальної системи органів виконавчої влади з питань регулювання та розвитку підприємництва від Кабінету Міністрів України до обласних, районних державних адміністрацій;
* прийняти закон “Про спрощений бухгалтерський облік господарської діяльності суб’єктів підприємництва”, для удосконалення системи обліку та звітності суб’єктів підприємництва;
* прийняти постанову Кабінету Міністрів України “Про кадрове забезпечення підприємництва” та “Про єдину систему інформаційного забезпечення підприємництва, щоб вирішити проблему кадрового та інформаційно-консультативного забезпечення малого підприємництва.

Створення стабільного та ефективного законодавства у сфері підприємництва передбачає певну систематизацію чинних нормативних актів. Тобто впорядкування чинних правових актів, приведення їх до певної узгодженої системи. Головна мета систематизації полягає в забезпеченні єдності та узгодженості чинного масиву розрізнених законодавчих актів, визначенні загальних для всіх правових, економічних та організаційних засад, усунення суперечностей між окремими актами, забезпечення єдності термінологічне - мовного оформлення законодавчих актів.

Новий Цивільний кодекс України покликаний встановити засади правового регулювання майнових і немайнових особистих відносин між суб’єктами громадянського суспільства, приватними особами (фізичними і юридичними), які засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їхніх учасників.

Усе цивільне законодавство у принципі не може міститися в Цивільному кодексі. Тому ефективність функціонування законодавства неабиякою мірою залежить від науково обґрунтованого розподілу нормативного матеріалу між Цивільним кодексом та іншими нормативними актами, в тому числі й Кодексом про підприємництво як кодексом приватного права, який має базуватися на приватноправових засадах [31].

Розробка такого кодексу, по-перше, посилює соціальну значущість як підприємництва в цілому, так і самого законодавства про підприємництво. По-друге, включення широкого кола законів, що регулюють питання підприємницької діяльності, до Кодексу про підприємництво підвищує ефективність законодавства. При цьому зміцнюється сам режим законності та правопорядку, посилюється і піднімається на вищій рівень охорона і захист прав та інтересів як суб’єктів підприємницької діяльності, так і громадян, котрі працюють у сфері підприємництва. По-третє, включення розрізненого нормативного масиву до кодексу підвищує якість правових норм, тому що поряд із нормами загального характеру збільшується кількість норм безпосередньої дії. Це сприяє створенню ефективнішого нормативно-правового механізму регулювання відносин підприємницького характеру, оскільки ефективність будь-якого кодифікованого акта визначається не наявністю відсильних норм, а наявністю насамперед норм прямої дії. При такому підході зникає суперечність і неузгодженість правових норм.

Кодекс про підприємництво має виконувати як регулятивну так і організуючу функції щодо підзаконних нормативно-правових актів Причому його основне завдання має полягати в безпосередньому регулюванні підприємницьких відносин. Друге завдання Кодексу – бути організуючою основою, центром усього нормативного масиву у сфері підприємницьких відносин, розв’язувати колізійні питання, визначати види та склад нормативних актив.

Кодекс про підприємництво має бути розрахований на регулювання не тільки існуючих відносин, а й тих, які ще не регламентовано чинним законодавством.

Формування відповідної нормативно - правової бази розвитку малого підприємництва – складний і довготривалий процес, але головне тут полягає в тому, щоб ця правова база гарантувала, з одного боку, сталість проголошених принципів підприємницької діяльності, а з другого – дала можливість проведення державою певної політики розвитку малого підприємництва.

Пріоритетними завданнями діяльності виконавчої влади та органів програми підтримки малого підприємництва є:

1. Удосконалення нормативне – правової бази та впровадження державної регуляторної політики у сфері підприємництва:

* удосконалення нормативно – правової бази у сфері підприємницької діяльності – розробка та надання центральним органам влади що до змін і доповнень до чинних нормативно – правових актів з питань державної реєстрації суб’єктів малого підприємництва ліцензування певних видів господарської діяльності, вдосконалення статистичної звітності, оподаткування, захисту трудових прав громадян, зайнятих у малому бізнесі тощо: внести пропозиції до проектів законів України;
* своєчасне інформування про прийняття та внесення змін і доповнень до діючих та проектів нових нормативно-правових актів – організація та проведення семінарів з представниками органів виконавчої влади та • органів місцевого самоврядування, керівниками підприємницьких структур та об’єднань громадян з питань обговорення та роз’яснення законодавчих актів;
* впровадження регуляторної політики в сфері малого підприємництва – залучення до участі у формуванні та реалізації політики розвитку підприємництва регіональних місцевих та галузевих об’єднань; запровадження планування розробки проектів регуляторних актів, забезпечення дотриманням процедури їх підготовки, погодження проектів регуляторних актів з представником Державного комітету з питань регуляторної політики та підприємництва; своєчасне доведення виданих регуляторних актів до суб’єктів підприємницької діяльності; контроль за ефективністю впровадження регуляторних актів, оперативне реагування що до їх наслідків шляхом проведення моніторингу, запровадження телефонів довіри для малих підприємств; висвітленні проблем реалізації регуляторної політики у засобах масової інформації;
* дерегуляція в сфері підприємництва – це дерегулятивні дії що до відміни неправомірних або здійснюючих надмірних тиск у сфері підприємництва регуляторних актів; підвищити ефективність діяльності робочих комісій з координації проведення державними контролюючими органами перевірок з фінансових питань суб’єктів підприємництва; проводити аналіз діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з питань державної реєстрації суб’єктів підприємництва та ліцензування певних виді господарської діяльності;
* подальший розвиток малого підприємництва та його інфраструктури – внесення пропозицій до проекту національної програми сприяння розвитку підприємництва в Україні.

2. Фінансова кредитна та інвестиційна підтримка:

* забезпечення фінансово – кредитної підтримки суб’єктів підприємництва внесення на розгляд обласної ради і місцевих рад пропозицій що до виділення коштів для підтримки підприємництва; застосування диференційного підходу при встановленні ставок місцевих податків і зборів для окремих підприємств, що працюють за пріоритетними напрямками залучення малих підприємств до участі у державних і регіональних замовленнях при проведенні конкурсів (тендерів) на закупівлю робіт, товарів, послуг які здійснюються за кошти Державного та місцевих бюджетів, державних цільових фондів та кредитних ресурсів у відповідності до Закону України “Про закупівлю товарів, робіт, послуг за державні кошти” забезпечити участь малих підприємств незалежно від форми власності;
* формування мережі фінансово – кредитних установ – створення місцевих фондів підтримки підприємництва в містах і районах регіону; сприяння створенню кредитних спілок в містах;
* забезпечення фінансово кредитної підтримки інфраструктури підприємств – сприяння розвитку бізнес-інкубаторів та бізнес-центрів у містах і районах;
* фінансова підтримка не зайнятого населення – надання безробітним одноразову допомогу для організації підприємницької діяльності;
* інвестиційна підтримка – організація роботи що до інвестиційної привабливості регіону, взаємодія з міжнародними фінансовими організаціями що до залучення інвестицій в економіку регіону для реалізації підприємницьких проектів; надання методичної та консультаційної допомоги суб’єктам підприємницької діяльності що до розробки інвестиційних проектів; поповнення реєстру інвестиційних проектів суб’єктів підприємницького регіону.

3. Матеріально-технічне та ресурсне забезпечення:

* матеріально-технічна підтримка суб’єктів господарювання –формування реєстрів не житлових приміщень, незавершеного будівництва і не використовуваного устаткування та обладнання; організація та проведення аукціонів і конкурсів з метою передачі в оренду або власність підприємцям вільних приміщень, об’єктів незавершеного будівництва тощо; інформування через засоби масової інформації що до наявності вище перелічених умов;
* розширення мережі підприємств торгівлі та громадського харчування – сприяння створенню в регіоні сучасних підприємств торгівлі, продовольчих та непродовольчих ринків, поширення дрібно – роздрібної торгівлі; розширення мережі підприємств побутового обслуговування, підвищення комфортності із застосуванням нових технологій;
* організація роботи що до розвитку сільського господарства – здійснення організаційних заходів що до створення в сільській місцевості мережі пунктів заготівлі сільгосппродукції; створення обслуговуючих кооперативів для фермерських та приватних господарств.
* 4. Підготовка кадрів, сприяння розвитку молодіжного підприємства:
* реалізація заходів з перепідготовки управлінських кадрів в сфері підприємництва – визнання освітнього рівня підприємницьких кадрів та потреб у їх перепідготовці, організація та проведення конкурсного відбору серед спеціалістів вищого та середнього рівня управлінських кадрів підприємств, організацій, часткове фінансування навчання;
* підвищення кваліфікації кадрів малого підприємництва та навчання незайнятого населення основам підприємницької діяльності – організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу для підприємницьких структур, у тому числі соціально незахищених категорій населення; організація та проведення семінарів що до орієнтації безробітних на здійснення підприємницької діяльності;
* розробка учбово – методичних матеріалів та впровадження спеціальних програм з основ малого бізнесу;
* надання консультативної та організаційної допомоги суб’єктам підприємництва, формування мережі учбово-консультативних пунктів;
* підтримка молодіжного підприємництва – забезпечення реалізації Державної програми підтримки молодіжного підприємництва; організування консультування молоді з питань підприємництва через систему центрів соціальних служб для молоді; організація шкільної профорієнтаційної діяльності з метою виявлення здібностей у молоді займатися підприємницькою діяльністю. 5. Інформаційне забезпечення:
* формування регіональної бази даних щодо суб’єктів підприємницької діяльності;
* пропаганда передового досвіду розвитку підприємництва – організація та проведення місцевих і регіональних виставок-ярмарків, конференцій, семінарів, конкурсів та залучення до участі в них підприємницьких структур регіону з метою обміну досвідом використання інноваційних ідей, “ноу-хау” високих технологій;
* взаємодія із засобами масової інформації що до інформаційного супроводу заходів, спрямованих на підтримку підприємництва, висвітлення питань із підготовки та перепідготовки кадрів;
* забезпечення суб’єктів підприємницької діяльності діловою та науково-технічною інформацією – створення науково-інформаційних мереж для підприємств про законодавство, потенційних клієнтів, податки, конкурентне середовище тощо, надання консультацій з проблем захисту об’єктів інтелектуальної власності малого бізнесу; інформування суб’єктів підприємницької діяльності через засоби масової інформації про стан споживчого ринку що до налагодження випуску товарів, попит на які не задовольняється за рахунок місцевих товаровиробників.

5.Формування інфраструктури розвитку малого підприємництва: подальше формування інфраструктури розвитку малого підприємництва-що до створення в регіоні бізнес-інкубаторів, технопарків, лізінгових центрів, фінансово-кредитних установ, фондів підтримки підприємництва, інвестиційних, інноваційних фондів і компаній, фондових та товарних бірж, інформаційно-консультативних установ, страхових компаній, аудиторських фірм та громадських і професійних об’єднань підприємців.

Але крім Програми підтримки малого бізнесу в Україні нещодавно прийнято Закон України “Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності”, який вдосконалює взаємовідносини суб’єктів господарювання та органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Згідно ст. 4 цього Закону принципами державної регуляторної політики є:

* доцільність – обґрунтована необхідність державного ре­гулювання господарських відносин з метою вирішення іс­нуючої проблеми;
* адекватність – відповідність форм та рівня державного регулювання господарських відносин потребі у вирішенні існуючої проблеми та ринковим вимогам зурахуванням усіх прийнятних альтернатив;
* ефективність – забезпечення досягнення внаслідок дії регуляторного акта максимально можливих позитивних результатів за рахунок мінімально необхідних витрат ре­сурсів суб’єктів господарювання, громадян та держави;
* збалансованість – забезпечення у регуляторній діяль­ності балансу інтересів суб’єктів господарювання, грома­дян та держави; передбачуваність – послідовність регуляторної діяль­ності, відповідність її цілям державної політики, а також планам з підготовки проектів регуляторних актів, що доз­воляє суб’єктам господарювання здійснювати планування їхньої діяльності; прозорість та врахування громадської думки – відкритість для фізичних та юридичних осіб, їх об’єднань дій регуляторних органів на всіх етапах їх регуляторної діяльності, обов’язковий розгляд регуляторними органами ініціатив, зауважень та пропозицій, наданих у встановленому законом порядку фізичними та юридичними особами, їх об’єднаннями, обов’язковість і своєчасність доведення прийнятих регуляторних актів до відома фізичних та юри­дичних осіб, їх об’єднань, інформування громадськості про здійснення регуляторної діяльності.

Згідно ст.5 цього Закону забезпечення здійснення державної регуляторної полі­тики включає:

* встановлення єдиного підходу до підготовки аналізу ре­гуляторного впливу та до здійснення відстежень результа­тивності регуляторних актів;
* підготовку аналізу регуляторного впливу;
* планування діяльності з підготовки проектів регулятор­них актів;
* оприлюднення проектів регуляторних актів з метою одержання зауважень і пропозицій від фізичних та юри­дичних осіб, їх об’єднань, а також відкриті обговорення за участю представників громадськості питань, пов’язаних з регуляторною діяльністю;
* відстеження результативності регуляторних актів;
* перегляд регуляторних актів;
* систематизацію регуляторних актів;
* недопущення прийняття регуляторних актів, які є не­послідовними або не узгоджуються чи дублюють діючі ре­гуляторні акти;
* викладення положень регуляторного акта у спосіб, який є доступним та однозначним для розуміння особами, які повинні впроваджувати або виконувати вимоги цього ре­гуляторного акта;
* оприлюднення інформації про здійснення регуляторної діяльності.

Наприкінці треба зауважити, що поєднання заходів загальнодержавної політики та активних дій місцевих органів влади дасть можливість підняти глибокий економічний пласт, який криється в невичерпаних можливостях малого підприємництва.

Таким чином, прийняття цього Закону має значно покращити умови функціонування підприємницької діяльності в сучасних умовах ринкової економіки, а також значно полегшити взаємодію між органами виконавчої влади та суб’єктами господарської діяльності в Україні.

З метою сприяння реалізації державної політики фінансової підтримки підприємництва, створення відповідних умов для розвитку малого підприємництва у грудні 1991 року Кабінет Міністрів України створив Український національний фонд підтримки підприємництва і розвитку конкуренції, який у серпні 1995 року було перетворено в Український фонд підтримки підприємництва (Постанова Кабінету Міністрів України № 187 від 27 серпня 1995 р.).

Згідно з цією постановою Український фонд підтримки підприємництва (далі – Фонд) є некомерційною організацією і не ставить за мету своєї діяльності отримання прибутку.

Основні завдання Фонду:

* сприяння реалізації державної політики розвитку підприємництва шляхом залучення й ефективного використання фінансових ресурсів на поворотній і безповоротній основі, фінансування цільових програм та проектів;
* співробітництво з міжнародними, іноземними та українськими фінансовими організаціями в питаннях розвитку підприємництва;
* участь у реалізації міжнародних договорів із фінансового розвитку підприємництва в Україні.

Для реалізації основних завдань Фонду використовуються кошти, передбачені державним бюджетом на фінансову підтримку підприємництва.

У 1992-1995 рр. Фондом було розглянуто 734 заяви на отримання фінансової допомоги на загальну суму 2000 млрд. крб. Однак через обмеженість коштів та з інших причин надано фінансову підтримку лише за 179 проектами на загальну суму 165,5 млрд. крб., у тому числі у 1995 р. у зв’язку з призупиненням фінансових операцій Фонду до завершення його реорганізації згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 березня 1995 р. профінансовано лише 17 проектів на суму 62,7 млрд. крб.. при загальній потребі у фінансування 76 проектів на суму 400 млрд. крб.. За 1998-1999 рр. фінансову підтримку від Фонду отримали 75 суб’єктів підприємницької діяльності на загальну суму 52,0 млн. грн.

Крім фінансової підтримки, Фонд надав консультативну, експертну та правову допомогу у розвитку підприємництва у виробничій та невиробничій сферах.

Разом з тим, Фонду не вдалося залучити до своєї діяльності кошти з інших джерел, як передбачалося постановою уряду про його створення. Через незначний обсяг коштів Фонд не став дійовим інструментом політики державної фінансової підтримки підприємництва і розвитку конкуренції.

З метою активізації підприємницької діяльності селянських (фермерських) господарств, зокрема шляхом створення ними підприємств із заготівлі, переробки, зберігання, реалізації сільськогосподарської продукції, виробництва будівельних матеріалів та розвитку інших ринкових структур агросервісу, розпорядженням Кабінету Міністрів України № 83 від 27 червня 1991 року було утворено Український державний фонд підтримки селянських (фермерських) господарств і кооперативів. Постановою Кабінету Міністрів України № 133 від 14 березня 1992 року його було перетворено в Український державний фонд підтримки селянських (фермерських) господарств.

Основна мета цього Фонду – забезпечення реалізації державної політики підтримки селянських (фермерських) господарств, створення стабільних фінансових умов для становлення та розвитку конкурентного приватного селянського сектору економіки в Україні. Згідно з Законом України “Про внесення змін та доповнень до Закону України “Про селянське (фермерське) господарство” кошти Фонду поповнюються щорічно через державний бюджет і спрямовуються на розробку проектів відведення земельних ділянок, відшкодування частини витрат, пов’язаних із сплатою відсотків за користування позичками банків, та на інші потреби, передбачені статутом Фонду (статті 8, 25). У 1995 році передбачалося виділити з державного бюджету 576 млрд. крб., а фактично виділено 369 млрд. крб., які було використано в повному обсязі.

Іншим джерелом фінансової державної підтримки малого підприємництва є Державний інноваційний фонд України (Держіннофонд), який було утворено відповідно до Закону України “Про засади державної політики у сфері науки та науково-технічної діяльності” (ст. 24) Постановою Кабінету Міністрів України № 77 від 18 лютого 1992 р. Кошти Держіннофонду формуються за рахунок бюджетних асигнувань, обов’язкових відрахувань підприємств, а також добровільних внесків юридичних та фізичних осіб. Фонд підтримується запровадженнями наукових розробок, на які є конструкторсько-технологічна документація, виготовлені дослідний зразок та невелика партія продукції.

Держіннофонд України і 27 його регіональних відділень в обласних центрах України, здійснюють пільгове фінансування інноваційних проектів, відібраних за напрямами національних, державних та регіональних науково-технічних програм, а також за результатами науково-технічних і фінансових експертиз.

Пріоритетними напрямами відбору інноваційних проектів у 1994 –1995 рр. були такі:

1. технології з переробки та збереження продукції сільського господарства;
2. ресурсе- та енергозберігаючі технології; нові речовини та матеріали.

Заявниками інноваційних проектів є підприємства всіх форм власності. Переважна кількість проектів надходять від підприємств недержавного сектору економіки, які за кількістю працюючих може бути віднесено до малого та середнього підприємництва. Так, у 1994 році до Держіннофонду України (разом із регіональними відділеннями) надійшло 1221 інноваційний проект, але було профінансовано 649 проектів на загальну суму 1602 млрд. крб. У 1996 році надійшло 514 проектів, а профінансовано лише 215 на загальну суму 90 млн. грн.

Частка підприємств малого та середнього підприємництва недержавного сектору економіки становила 85 % загальної кількості профінансованих проектів. Аналіз надходжень до Держіннофонду (0,3 % обсягу реалізації продукції, робіт, послуг підприємств) показує, що 80 % усіх внесків надходило від підприємств недержавної форми власності й підпорядкування.

Держіннофонд України здійснює підтримку інноваційної діяльності малого та середнього підприємництва також за такими напрямами:

* консультація та допомога у складанні бізнес-плану інноваційного проекту;
* проведення маркетингових досліджень за інноваційною продукцією, що планується;
* проведення науково-технічної та фінансової експертизи інноваційного проекту за кошти Держіннофонду;
* оцінка ризиків виконання інноваційного проекту;
* супроводження й управління інноваційним проектом. Одержання підприємством пільгової позички на 1 -1,5 року за інноваційним проектом дає змогу підприємству оновити основні фонди, провести технологічне переоснащення виробництва для випуску наукомісткої продукції, для заміни імпортної продукції.

Держіннофонд України створив Український центр підтримки інноваційної діяльності, на який покладено такі завдання:

* організація спільного інвестування в цінні папери підприємств у процесі приватизації та в післяприватизаційний період, розвиток фондового ринку в Україні;
* координація взаємодії інвесторів;
* забезпечення контролю за використанням інноваційних коштів та виконанням інноваційних договорів шляхом отримання часток (паїв, акцій) у статутному фонді підприємств із метою досягнення очікуваного економічного ефекту;
* забезпечення гарантій повернення коштів інвесторам з урахуванням умов надання їх;
* створення умов для максимального ефективного використання інноваційних коштів в інтересах інвесторів та можливого реінвестування їх.

## **3.2. Удосконалення державного управління зайнятістю населення**

Нині соціальна напруженість в суспільс­тві залишається досить високою. Це обумовлено в першу чергу тим, що під час переходу до ринкової економіки Україна опинилась у стані гострої еко­номічної та соціально-політичної кризи. Попри всі пе­реваги ринку сьогодні не вирішується багато гострих соціальних питань. Навіть якщо ринкова система спро­можна забезпечити високий рівень споживання матері­альних благ і послуг, її суть все ж таки заснована на не­рівноправності членів суспільства в розподілі суспіль­ного продукту, що призводить до суттєвої диференціа­ції доходів населення, зміни структури суспільства’.

Українське законодавство про зайнятість населен­ня формувалось в основному на першому етапі рин­кових реформ, так би мовити, з чистого аркуша. Тому за 12 років чинності Закону України “Про зайнятість населення” дієвість окремих його норм і положень є застарілою і не відповідає стратегічним напрямам по­літики зайнятості на сучасному етапі. Зокрема, з ух­валенням Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безро­біття» виникає нагальна потреба приведення Закону України “Про зайнятість населення” у відповідність до цього Закону, до того ж тепер в Україні змінились:

а) соціально-економічний стан, який призвів до пе­рерозподілу робочої сили, зрушень у структурі ринку праці та територіально-галузевій структурі зайнятості;

б) підходи до проблеми зайнятості, яка стала одні­єю зі складових національної безпеки та особливо гостро постає у регіонах із «зруйнованими» промис­ловістю та сільським господарством;

в) законодавчо-нормативна база з питань соціаль­ної політики та політики зайнятості.

В сучасній науковій літературі важко знайти од­нозначне тлумачення сутності удосконалення управ­ління взагалі, та удосконалення державного (регіо­нального) управління зайнятістю населення зокрема. Тому для удосконалення державного (регіонального) управління у сфері зайнятості потрібно звернутись до базових чинників державного (регіонального) уп­равління — законодавчо-правового, економічного, організаційного та соціального.

По-перше, цілі, завдання та принципи функціону­вання державного (регіонального) управління зайня­тістю визначаються правовими нормами, (лише пра­вовим полем у цивілізованому суспільстві регламен­туються відносини між державою і населенням).

По-друге, лише існування ринкових відносин зу­мовлює наявність економічних важелів, здатних за­безпечити реальну можливість удосконалення надан­ня якісних послуг населенню з працевлаштування, профорієнтації та профнавчання тощо.

По-третє, забезпечення ефективного вирішення завдань політики зайнятості, здійснення реальної ке­рованості суспільними процесами на ринку праці не­можливе без системи відповідних органів (органів державного (регіонального) управління, центрів зай­нятості у їх співпраці з недержавними організаціями).

По-четверте, управління зайнятістю населення зу­мовлено, насамперед, людським чинником, тобто сто­сується соціального аспекту ринкових відносин.

Державне управління зайнятістю населення, на наш погляд, повинно вирішувати принаймні три гру­пи завдань:

1. Створювати економічні передумови зайнятості шляхом розробки та реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток і збереження ефективних робочих місць. Отже, має бути поєднання загальное­кономічної політики (перш за все її інвестиційної, кредитно-грошової, зовнішньоекономічної, податко­вої та бюджетної складових) з політикою зайнятості.

2. Розробляти та здійснювати заходи, спрямовані на реалізацію довготермінової державної політики щодо розвитку трудового потенціалу. Ці заходи ма­ють забезпечувати суб’єктів ринку праці повною та оперативною інформацією про вакантні робочі місця.

3. Вживати певних заходів щодо стимулювання та активізації безробітних. Це обумовлено тим, що час­тка безробітних після певного періоду безуспішного пошуку роботи, відмов роботодавців у прийнятті на роботу «опускає руки», припиняє пошук роботи1.

Нинішню систему регіонального управління в Укра­їні в цілому успадковано ще із радянських часів. За сво­їм змістом вона майже не змінилась, хоча її реформу­вання почалось. Таким чином, регіон є виконавцем дер­жавної регіональної політики. Що стосується визна­чення поняття регіону, то думки вітчизняних фахівців з цього приводу не збігаються. Більшість з них, за тради­цією, дотримується об’єктивістського підходу, розгля­даючи зазначене поняття як однорідне соціально-еко­номічне та еколого-географічне утворення. При цьому ігнорується такий чинник, як наявність автономної системи управління. У такому аспекті автор приєдну­ється до думки тих фахівців, що ототожнюють регіон з адміністративно-територіальним розподілом країни3.

Функція ж регіонального управління зводиться до визначення переліку соціально-економічних проб­лем, характерних для певного регіону та оцінки рівня пріоритетності в рамках цільового блоку державної регіональної політики.

Як і раніше здійснюється механізм централізова­ного управління регіональними процесами за допо­могою регіональних і місцевих програм зайнятості населення, що враховують особливості демографіч­ного і соціально-економічного розвитку територій4.

Але внаслідок обмеженості фінансового забезпечен­ня цей вплив недостатньо дієвий. Загальні причини та­кого становища: недосконалість управління регіональ­ним розвитком і перехідний характер економіки Укра­їни, яка до того ж перебуває у фазах спаду і депресії.

Пріоритетними напрямами регулювання зайня­тості населення в регіоні повинні бути:

1. Створення нових і додаткових та збереження старих робочих місць.

2. Стимулювання нетрадиційних форм зайнятості: зайнятості неповний робочий час, тимчасової зайня­тості, роботи на дому, сумісництва.

3.Організація професійного навчання безробітних’.

Втілення цих напрямів вимагає удосконалення ре­гіонального управління, яке має полягати у:

* + забезпеченні на відповідній території реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
	+ здійсненні моніторинг}’ у сфері зайнятості та за­гальнообов’язкового державного соціального страху­вання на випадок безробіття, аналізові та прогнозу­ванні розвитку процесів у соціально-трудовій сфері відповідної території;
	+ організації на засадах соціального партнерства проведення переговорів і укладення угод між місце­вими органами виконавчої влади, об’єднаннями ро­ботодавців та профспілок;
	+ внесенні пропозицій до програм соціально- еко­номічного розвитку відповідних територій щодо раці­онального розміщення продуктивних сил, підвищенні мобільності працівників, заохоченні підприємництва, застосуванні гнучких режимів праці та праці на дому, розвитку тимчасової та самостійної зайнятості;
	+ організації розроблення та подання на розгляд держадміністрацій відповідного регіону територіаль­них програм зайнятості населення, спеціальних прог­рам щодо стабілізації зайнятості населення з визна­ченням фінансового забезпечення для регіонів з кри­зовою ситуацією на ринку праці;
	+ аналізові демографічної ситуації, прогнозуванні її впливу на ринок праці та зайнятість населення;
	+ здійсненні аналізу міграційних процесів на від­повідній території, підготовці місцевим органам дер­жавної влади пропозиції щодо регулювання міграцій­них потоків.

На базовому рівні (районному і міському) триває робота з удосконалення управління зайнятістю населення шляхом впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи (далі — Система).

Ця Система дає змогу в кожному районі мати опе­ративну інформацію про потребу в працівниках, про­позицію робочої сили та можливість професійного навчання в Україні; створити можливість перенесення з базового на регіональний рівень формування ста­тистичних звітів, нарахування та організацію випла­ти всіх видів матеріального забезпечення.

На нашу думку, розгортання такої системи підви­щить ефективність роботи державної служби зайня­тості щодо надання соціальних послуг безробітним громадянам та роботодавцям, підготовки перспек­тивних і поточних державних і територіальних прог­рам зайнятості населення тощо.

Такий підхід потребує радикальної зміни існуючої практики застосування центрами зайнятості заходів щодо активного сприяння працевлаштуванню, пере­ходу до програмне-цільових принципів управління їхньою діяльністю. Кожна програма має розраховува­тись для певних категорій безробітних відповідно до потреб конкретних клієнтів, а не навпаки, коли на перше місце ставиться виконання плану профнавчання або громадських робіт.

Активність безробітних у пошуку роботи багато в чому визначається ознаками, критеріями і порядком визнання людини безробітною. Власне активність і є межею, що відрізняє неробу — особу, яка не має робо­ти і не докладає зусиль для працевлаштування, від безробітного — непрацюючої людини, яка наполегли­во намагається змінити свій соціальний статус і май­нове становище. У міжнародній практиці є правові норми, за якими безробітними вважають осіб, які «не можуть дістати підходящу роботу і справді шукають роботу.» Для України актуальним є питання форму­вання освіченого, конкурентоспроможного, мобіль­ного на ринку праці працівника нового типу, з раціо­нальною поведінкою, почуттям відповідальності6.

Для удосконалення державного управління в сфе­рі зайнятості населення потрібно вирішити супереч­ності законодавчо-правового, економічного, організа­ційного та соціального характеру засобом «збуджен­ня» органів державної влади в їх єдності з громад­ськістю та реалізації активної політики зайнятості.

Законодавчо-правовий чинник має включати:

* + розробку та законодавче затвердження держав­них соціальних стандартів;
	+ заходи щодо забезпечення здійснення прав і га­рантій громадян, зафіксованих у Конституції Украї­ни, інших законодавчих актах;
	+ розробку проектів законів, спрямованих на роз­виток трудового потенціалу та його ефективне вико­ристання.
	+ Економічний чинник управління містить:
	+ запровадження сприятливої державної інвести­ційної політики;
	+ створення державних і недержавних фондів роз­витку трудового потенціалу;
	+ цільова спрямованість фінансування до сфери відтворення та використання трудового потенціалу;
	+ реформування системи оплати праці з метою підвищення її відтворювальної, мотиваційної та ін­ших функції;
	+ заходи щодо забезпечення умов екологічної без­пеки, охорони здоров’я та життєдіяльності населен­ня.

До організаційних чинників управління належать:

* + розробка Концепції та Національної програми народонаселення до 2020 р.;
	+ розробка та фінансове забезпечення Державної програми відтворення та розвитку трудового потен­ціалу України;
	+ наукове і кадрове забезпечення реалізації кон­цепції трудового потенціалу;
	+ розробка Комплексної програми створення і збе­реження робочих місць;
	+ створення дієвого моніторингу соціальних процесів;
	+ забезпечення координації заходів щодо розвитку трудового потенціалу з іншими напрямами соціаль­но-економічної політики держави.
	+ Соціальний блок управління включає:
	+ забезпечення державою соціальної стабільності суспільства;
	+ врегулювання соціально-трудових відносин від­повідно до етапів реформування економіки;
	+ створення умов для соціального партнерства, відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою;
	+ удосконалення інституту страхування.

Лише в такий спосіб удосконалення державного управління в сфері зайнятості населення отримає по­тужні «важелі впливу», реалізація яких дозволить по­ліпшити ситуацію з формуванням і використанням трудового потенціалу, піднести на новий рівень його розвиток в перспективі.

## **РОЗДІЛ 4**

## **ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЦІВІЛЬНОЇ ОБОРОНИ**

## **4.1. Державне регулювання при надзвичайних ситуаціях**

Забезпечення захисту населення і територій у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій є одним з найважливіших завдань держави.

Актуальність проблеми забезпечення природно-техногенної безпеки населення і територій зумовлена тенденціями зростання втрат людей і шкоди територіям, що спричиняються небезпечними природними явищами, промисловими аваріями і катастрофами. Ризик надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру невпинно зростає.

Забезпечення безпеки та захисту населення, об’єктів економіки і націо­нального надбання держави від негативних наслідків надзвичайних ситуацій повинно розглядатися як невід’ємна частина державної політики національної безпеки і державного будівництва, як одна з найважливіших функцій центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів рад.

Захист населення і територій є системою загальнодержавних заходів, які реалізуються центральними і місцевими органами виконавчої влади, виконавчими органами рад, органами управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту, підпорядкованими їм силами та засобами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, добровільними формуваннями, що забезпечують виконання організаційних, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних, проти­епідемічних та інших заходів у сфері запобігання та ліквідації наслідків над­звичайних ситуацій.

Загрози життєво важливих інтересів громадян, держави, суспільства поді­ляються на зовнішні та внутрішні і виникають під час надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру та воєнних конфліктів.

Зовнішні загрози безпосередньо пов’язані з безпекою життєдіяльності насе­лення і держави у разі розв’язання сучасної війни або локальних збройних конфліктів, виникнення глобальних техногенних екологічних катастроф за межами України (на землі, в навколоземному просторі), які можуть спричинити негативний вплив на населення та територію держави.

Внутрішні загрози пов’язані з надзвичайними ситуаціями техногенного і при­родного характеру або можуть бути спровоковані терористичними діями.

Принципи захисту випливають з основних положень Женевської конвенції щодо захисту жертв війни та додаткових протоколів до неї, можливого характеру воєнних дій, реальних можливостей держави щодо створення матеріальної бази захисту. До них належать:

* принцип безумовного примату безпеки, відповідно до якого концепція прогресу поступається місцем концепції безпеки;
* принцип ненульового (прийнятного) ризику, який полягає в намаганні досягти такого рівня ризику на підприємствах, який можна було б розглядати як , прийнятний. Його параметри мають бути обґрунтовані;
* принцип плати за ризик. Розмір плати залежить від потенційної небезпеки г техногенних об’єктів і є пропорційним величині можливого збитку. Ця плата може бути розумним самообмеженням споживання суспільства. Ці кошти і спрямовуються на створення системи попередньої безпеки та підвищення оплати на виробництвах, де не забезпечується безпека (наприклад, вугільні шахти) та на певні виплати за ризик, що мають стимулювати проведення заходів, спрямованих , на забезпечення безпеки;
* принцип добровільності, згідно з яким ніхто не має права наражати людину г на ризик без її згоди;
* принцип невід’ємного права кожного на здорове довкілля. Це право має бути гарантоване і захищене законом. Даний принцип передбачає обов’язки фізичних і юридичних осіб забезпечувати таке право і проводити свою діяльність . так, щоб не завдавати шкоди довкіллю;
* принцип правової забезпеченості передбачає, що всі аспекти функціо­нування системи захисту населення і територій регламентуються відповідними законами та іншими нормативно-правовими актами;
* принцип свободи інформації щодо безпеки людини полягає в урахуванні громадської думки під час вирішення питань щодо будівництва небезпечних підприємств;
* принцип раціональної безпеки передбачає максимально можливе еко­номічно обґрунтоване зниження ймовірності виникнення надзвичайних ситуацій і пом’якшення їх наслідків;
* принцип превентивної безпеки — максимально можливе значення ймовір­ності виникнення надзвичайних ситуацій;
* принцип необхідної достатності і максимально можливого використання наявних сил і засобів визначає обсяг заходів щодо захисту населення і територій у разі загрози надзвичайних ситуацій [57].

Головною метою захисту населення і територій під час надзвичайних ситу­ацій є забезпечення реалізації державної політики у сфері запобігання і ліквідації їх наслідків, зменшення руйнівних наслідків терористичних актів та воєнних дій.

Основними завданнями захисту населення і територій під час НС є:

* розроблення і реалізація нормативно-правових актів, додержання дер­жавних технічних норм та стандартів з питань забезпечення захисту населення і територій від наслідків надзвичайних ситуацій;
* забезпечення готовності органів управління, сил і засобів до дій, при­значених для запобігання надзвичайних ситуацій та реагування на них;
* розроблення та забезпечення заходів щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій;
* збирання та аналітичне опрацювання інформації про надзвичайні ситуації;
* прогнозування та оцінка соціально-економічних наслідків надзвичайних ситуацій, визначення на основі прогнозу потреби в силах, матеріально-технічних і фінансових ресурсах;
* створення, раціональне збереження і використання резервів фінансових і матеріальних ресурсів, необхідних для запобігання надзвичайних ситуацій та реагування на них;
* здійснення державної експертизи, нагляду і контролю в галузі захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій;
* оповіщення населення про загрозу та виникнення надзвичайної ситуації і своєчасне та достовірне інформування його про наявну обстановку і вжиті заходи;
* організація захисту населення (персоналу) та надання безкоштовної медичної допомоги;
* проведення рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та організація життєзабезпечення постраждалого населення;
* здійснення заходів щодо соціального захисту постраждалого населення;
* розроблення та забезпечення цільових і науково-технічних програм, спрямованих на запобігання надзвичайних ситуацій та забезпечення сталого функ­ціонування підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, а також підвідомчих їм об’єктів виробничого і соціального призначення;
* реалізація визначених законодавством прав населення в галузі захисту від наслідків надзвичайних ситуацій, у тому числі осіб (чи їхніх сімей), які брали безпосередню участь в їх ліквідації;
* навчання та тренування населення способів захисту в разі виникнення надзвичайних ситуацій;
* міжнародне співробітництво у галузі захисту населення від наслідків надзвичайних ситуацій.

З метою захисту населення, зменшення втрат та шкоди економіці в разі виникнення надзвичайних ситуацій має проводитися спеціальний комплекс заходів.

Оповіщення та інформування, яке досягається завчасним створенням і під­тримкою в постійній готовності загальнодержавної, територіальних та об’єктових систем оповіщення населення.

Спостереження і контроль за довкіллям, продуктами харчування і водою забезпечується створенням і підтримкою в постійній готовності загальнодер­жавної і територіальних систем спостереження і контролю з включенням до них існуючих сил та засобів контролю незалежно від підпорядкованості.

Укриття в захисних спорудах, якому підлягає усе населення відповідно до приналежності (працююча зміна, населення, яке проживає в небезпечних зонах, тощо), досягається створенням фонду захисних споруд.

Евакуаційні заходи, які проводяться в містах та інших населених пунктах, які мають об’єкти підвищеної небезпеки, а також у воєнний час, основним способом захисту населення є евакуація і розміщення його у позаміській зоні.

Інженерний захист проводиться з метою виконання вимог ІТЗ із питань забудови міст, розміщення ПНО, будівлі будинків, інженерних споруд та інше.

Медичний захист проводиться для зменшення ступеня ураження людей, своєчасного надання допомоги постраждалим та їх лікування, забезпечення епідемічного благополуччя в районах надзвичайних ситуацій.

Біологічний захист включає своєчасне виявлення чинників біологічного зараження, їх характеру і масштабів, проведення комплексу адміністративно-господарських, режимно-обмежувальних і спеціальних протиепідемічних та медичних заходів;

Радіаційний і хімічний захист включає заходи щодо виявлення і оцінки радіа­ційної та хімічної обстановки, організацію і здійснення дозиметричного та хіміч­ного контролю, розроблення типових режимів радіаційного захисту, забезпечення засобами індивідуального захисту, організацію і проведення спеціальної обробки.

Державна стандартизація становить основу проведення державної експертизи, контролю, нагляду, ліцензування видів діяльності, декларування безпеки промислових об’єктів і сертифікації для встановлення норм, правил та характеристик з метою забезпечення.

Державна експертиза проектів і рішень щодо об’єктів виробничого та соціального призначення і процесів, що можуть спричинити надзвичайні ситуації та вплинути на стан захисту населення і територій.

Державний нагляд і контроль організовується з метою перевірення повноти і якості заходів щодо запобігання надзвичайних ситуацій, забезпечення готовності органів управління, сил і засобів системи захисту населення і територій, посадових осіб до дій у разі виникнення цих ситуацій.

Ліцензування окремих видів діяльності здійснюється з метою проведення єдиної державної політики для забезпечення життєво важливих інтересів громадян, суспільства, держави.

Декларування безпеки промислових об’єктів здійснюється з метою за­безпечення контролю за додержанням заходів безпеки на всіх етапах їх введення в експлуатацію.

Сертифікація організовується і здійснюється з метою підтвердження відпо­відності продукції щодо встановлених вимог, включаючи контроль небезпечної продукції для життя та здоров’я людей, довкілля та майна.

Страхування здійснюється для забезпечення економічної підтримки заходів щодо запобігання надзвичайних ситуацій, які здійснюються центральними і міс­цевими органами виконавчої влади, виконавчими органами рад, підприємствами та організаціями незалежно від форм власності, а також страхового відшкодування збитків у разі їх виникнення.

В рамках Угоди про співробітництво в галузі охорони праці фахівці України разом із фахівцями інших держав СНД проводять спільну роботу щодо удосконален­ня Системи стандартів безпеки праці, узгодження та розробки нормативної бази в галузі охорони праці для країн СНД.

## **4.2. Державне управління охороною праці**

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» державне управління охороною праці в Україні здійснюють [8]:

* + - * Кабінет Міністрів України;
			* Державний комітет України з нагляду за охороною праці (Держнагляд-охоронпраці);
			* міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
			* місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування;
			* асоціації, концерни, корпорації та інші об’єднання підприємств.

Закон містить норми прямої дії, що визначають обов’язки, права та повноважен­ня кожного з цих органів.

Компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці. Кабінет Міністрів України:

* + - * забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
			* визначає функції міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та нагляду за охороною праці;

Основні завдання, які покладаються на Державний комітет України з нагляду за охороною праці:

* + - * комплексне управління охороною праці на державному рівні;
			* реалізація державної політики у сфері охорони праці та виробничої безпеки, державний нагляд за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-право­вих актів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також за прове­денням робіт, пов’язаних з геологічним вивченням надр, їх охороною і використан­ням, переробкою мінеральної сировини;
			* координація робіт з профілактики травматизму невиробничого характеру;
			* проведення експертизи проектної документації та видача дозволів на вве­дення в експлуатацію нових і реконструйованих підприємств, об’єктів і засобів виробництва;

Для реалізації покладених на Державний комітет України з нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці) завдань утворюються його територіальні управління.

Повноваження міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади в галузі охорони праці:

* + - * проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці;
			* розробка і реалізація комплексних заходів щодо покращення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі;
			* здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з охоро­ни праці;
			* укладання з відповідними галузевими профспілками угоди з питань покра­щення умов і безпеки праці;
			* фінансування опрацювання і перегляду нормативних актів про охорону праці;
			* організація у встановленому порядку навчання і перевірки знань та норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;
			* створення при необхідності професійних воєнізованих аварійно-рятуваль­них формувань, що діють відповідно до типового положення, затверджуваного Держнаглядохоронпраці;
			* здійснення внутрівідомчого контролю за станом охорони праці. , Для координації, вдосконалення роботи по охороні праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерств та інших центральних органах держав­ної виконавчої влади створюються служби охорони праці.

Повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місце­вого самоврядування у галузі охорони праці. Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування у межах відповідної території:

* + - * забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
			* формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
			* організовують при необхідності регіональні аварійно-рятувальні формування;
			* здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці;

Для виконання названих функцій місцеві органи влади створюють відповідні структурні підрозділи.

Повноваження об’єднань підприємств у галузі охорони праці. Повно­важення в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об’єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об’єд­нання. Для виконання делегованих об’єднанню функцій, в його апараті створюються служби охорони праці.

Держава створює законодавчу базу з питань охорони праці; комплекс інспекцій, що здійснюють нагляд за виконанням прийнятих нормативно-правових актів про охорону праці; інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

Роботодавець (власник підприємства) економічно зацікавлений в тому, щоб люди, які працюють на його підприємстві не травмувались та не хворіли, і тому забез­печує виконання нормативно-правових актів про охорону праці. Окрім того, меха­нізм соціального страхування передбачає збільшення страхового внеску, якщо на підприємстві зростає травматизм та профзахворювання працівників. Істотне значення у системі управління охороною праці на підприємстві відіграють громадські інституції в особі профспілок, уповноважених трудових колективів та комісії з питань охорони праці.

Працівники повинні відповідально ставитись до охорони праці, знати та виконувати вимоги, визначені нормативною документацією. В сучасних умовах кожному працівнику необхідно постійно підтримувати високий фізичний, психологічний та фаховий рівень, програмувати шляхи здорового довголіття, запобігати виникненню випадків травматизму та профзахворювань. Інакше у працівника буде значно менше шансів отримати роботу на ринку праці.

Отже, у сучасних ринкових умовах лише комплексне управління охороною праці боку держави, роботодавця та працівників здатне забезпечити підвищення ефек­тивності у цій сфері. В той же час, як показала практика на підприємствах, окремі розрізнені заходи з охорони праці не дають необхідного ефекту, тому в даному питанні потрібний системний підхід, при якому заходи з охорони праці застосовуються продумано, взаємопов’язано, комплексно. З цією метою на підприємстві, з ураху­ванням його особливостей, розробляється система управління охороною праці.

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність органів управ­ління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управлін­ня з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, запобігання травматизму та профзахворювань, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об’єк­та управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації.

В спрощеному вигляді будь-яку систему управління (керування) можна підроз­ділити на дві підсистеми: таку, що управляє і таку, якою управляють В свою чергу, у системі управління виділяють об’єкт, яким управляють та орган, який здійснює таке управління. Останній, на основі аналізу отриманої інформації – зовнішньої (наприклад, наказу міністерства) або внутрішньої про стан об’єкта, розробляє і видає управлінську інформацію (наприклад, наказ по підприємству). Як правило, на великих та середніх підприємствах на підставі управлінської інформації деякий виконавчий орган (наприклад, керівники структурних підрозділів) здійснюють управ­лінську дію на об’єкт. У багатьох випадках орган, що здійснює управління та виконав­чий орган об’єднують одним поняттям – суб’єкт управління.

Основні завдання управління охороною праці:

* + - * навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охо­рони праці;
			* забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
			* нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
			* забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
			* забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
			* організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслугову­вання працівників;
			* професійний відбір працівників з окремих професій;
			* удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці. Планування роботи з охорони праці. Функція планування, в основі якої лежить прогнозтичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці [35].

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі й довгостро­кові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахун­ком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазна­ченням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування робо­ти з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства (на 3—5 років) щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється у межах календарного року шляхом розроблення та включення відповідних заходів до розділу «Охорона праці» колективного договору

Оперативне планування роботою з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому або перевірок органів державного нагляду. Оперативні заходи щодо усунення вияв­лених недоліків зазначаються у наказі роботодавця.

Функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає форму­вання органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадія виробничого процесу, визначення обов’язків, прав, відповідальності та порядку взає­модії осіб, що приймають участь у процесі управління, а також прийняття та виконан­ня відповідних рішень.

Контроль за станом охорони праці. Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної, своєчасної і точної інформації пре стан охорони праці на об’єкті. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об’єктивного контролю. Тому контроль стан охорони праці є найбільш відповідальна та трудомістка функція процесу управління.

Контроль за охороною праці може бути:

* + - * відомчим, що здійснюється посадовими особами, повноважними представни­ками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об’єднання підприємств;
			* регіональним, що здійснюється посадовими особами, повноважними предста­вниками та службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого само­врядування;
			* громадським, що здійснюється виборними органами та представниками про­фесійних спілок, інших громадських організацій;
			* страховим, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
			* внутрішнім, що здійснюється в межах підприємства (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповно­важеними трудових колективів) цього підприємства.

Виключно важливе значення має внутрішній контроль, який на відміну віл інших видів контролю проводиться значно частіше та від дієвості якого вагомо залежить стан охорони праці на підприємстві. Внутрішній контроль підрозділяєть­ся на: оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони пра­ці підприємства; громадський; адміністративно-громадський трьохступеневий.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів, а також інших посадо­вих осіб підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов’язками.

Служба охорони праці контролює виконання вимог з охорони праці у всіх струк­турних підрозділах та службах підприємства.

У справі створення здорових та безпечних умов праці значна роль відводиться громадському контролю, який здійснюється громадськими інспекторами з охорони праці або представниками трудових колективів (якщо профспілкова організація на підприємстві не створювалася), а також комісією з питань охорони праці підприєм­ства (за рішенням загальних зборів або конференції працівників підприємства).

Адміністративно-громадський трьохступеневий контроль проводиться на трьох рівнях (ступенях). На першому рівні контролю начальник виробничої дільниці (май­стер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охо­рони праці на виробничій дільниці. На другому рівні — начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, елек­трик, технолог) два рази в місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці в цеху. На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвер­дженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного ін­женера) перевіряє стан охорони праці в цілому на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці (або представ­ник профкому), керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі трьохступеневого контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

Слід зазначити, що крім контролю за станом охорони праці на підприємстві здійснюється й державний нагляд за додержанням законодавчих та інших норматив­них актів про охорону праці з боку уповноважених органів і посадових осіб (дер­жавних інспекторів).

Облік, аналіз і оцінка показників охорони праці та функціонування СУОП спрямовані (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття відповідних рішень керівниками усіх рівнів управління (від майстра дільниці до керів­ника підприємства). Суть даної функції полягає у системному та систематичному обліку показників стану охорони праці, в аналізі одержаних даних та узагальненні причин недодержання вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, причин невиконання планів покращення стану безпеки, гігієни праці, виробничого J середовища, а також у розробці заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків. ‘ Аналізуються матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання та ін. За результатами обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також визначаються кращі серед структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Стимулювання діяльності з охорони праці направлено на створення за­цікавленості працівників у забезпеченні здорових та безпечних умов праці. Відпо­відно до Закону України “Про охорону праці” до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці [8]. Стимулювання перед­бачає моральні та матеріальні заохочення. До числа останніх належать: премії, вина­городи за виконану конкретну роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропози­ції з питань охорони праці та ін.

## **ВИСНОВКИ**

Основною причиною, яка стримує розвиток малого підприємництва, зали­шається відсутність у населення первинного капіталу або приватної власності, що дозволяла б організувати власну справу. Через це, на нашу думку, доцільне подальше спрощення системи оподаткування, а саме:

* звільнення початкуючих підприємців у промисловій сфері від сплати по­датків протягом перших трьох місяців. Для сільськогосподарського виробника цей термін має бути більшим і дорівнювати одному року. Оскільки основні витрати припадають на початок діяльності, це дасть можливість закріпитися їм у цій сфері;
* звільнення одноособових сільських господарств від сплати земельного податку на строк до трьох років;
* перехід до вільного вибору системи сплати податків (місячна, кварталь­на);
* доведення інформації через засоби масової інформації про вільні примі­щення виробничого і невиробничого призначення;
* зниження ставок орендної плати для суб'єктів підприємництва, які за­ймаються виробничою діяльністю; виробництвом товарів народного спожи­вання, продуктів харчування, будівельних матеріалів тощо;
* резервування окремих ринків товарів для зазначеної категорії населення.

Таким чином, можна зробити висновок, що сучасні підходи регулювання зайнятості населення повинні будуватися на активній державній політиці сприяння малому бізнесу, тобто держава повинна підтримувати, а не стриму­вати розвиток малого підприємництва.

Мале підприємництво, як самостійний і незамінний елемент ринкової економіки, є одним з дієвих важелів розв`язання таких економічних і соціальних завдань, як сприяння структурній перебудові економіки, забезпечення зайнятості населення, зміцнення економічної бази регіонів, швидке насичення ринку товарами та послугами, послаблення монополізму і розвиток конкуренції, впровадження досягнень НТП, підвищення експортних можливостей країни.

Україна тільки в самому початку шляху масового створення і розвитку підприємств малого бізнесу, які в розвинутих країнах займають важливе місце в економіці.

В сучасних умовах розвиток малого бізнесу, перш за все, є важливим засобом розв`язання проблеми зайнятості.

Ситуація у сфері зайнятості цілком залежить від створення нових та ефективного використання наявних робочих місць шляхом активізації інвестиційних процесів в економіці країни, сприяння розвитку малого підприємництва та само зайнятості населення, економічного стимулювання роботодавців у створенні робочих місць через переорієнтацію податкової, інвестиційної і кредитної політики держави.

А розвиток підприємництва в державі залежить від соціально-економічних, політичних умов, фінансової та податкової політики. Лише за створення сприятливих умов для розвитку підприємництва активна політика зайнятості виступить одним із важелів для вирішення проблеми зайнятості.

Держава, формуючи правове поле, досить успішно сприяє розвитку малого бізнесу, розв`язуючи проблеми, що одна за одною неминуче виникають під час запровадження нових принципів господарювання. Але, на жаль, переважна більшість цих позитивних надбань упродовж останніх років потонула у вирі законодавчих і підзаконних актів, які буквально поринули з численних міністерств і відомств. Саме через це чимало малих підприємств опинилися у стані застою.

Однією з умов ефективного функціонування сфери малого підприємництва є розвиненість її інфраструктури, мета якої надання допомоги суб`єктам малого підприємництва. На жаль, в Україні така інфраструктура тільки починає формуватись.

Розвиток малого бізнесу в нашій країні в сучасних умовах стримується наявністю проблем у сфері підприємництва, які залишаються практично незмінними і тільки досягнення консенсусу між цілями держави та малого бізнесу забезпечить можливості малому підприємництву зробити вагомий внесок у підвищення ефективності економіки та наздогнати розвинуті країни.

Сучасні підходи регулювання зайнятості населення повинні будуватися на активній державній політиці сприяння малому бізнесу, тобто держава повинна підтримувати, а не стримувати розвиток малого підприємництва.

Комплексний і ситуаційний аналіз та прогнози оцінки розвитку малого підприємництва в умовах здійснення ринкових реформ свідчать про необхідність розробити і здійснювати більш цілеспрямовану державну політику, яка відповідала б існуючим реаліям і стратегічним напрямам піднесення економіки.

Розвиток підприємництва, з одного боку, зменшує напругу на ринку праці, а з іншого, дещо посилює її за рахунок збільшення кількості звільнених працівників.

 Задоволення потреб підприємств у працівниках, а також забезпечення оптимальних пропорцій у розміщенні нових робочих місць в регіонах з різною демографічною та соціально-економічною ситуацією, дасть змогу подолати теперішні регіональні відмінності щодо рівнів забезпечення і використання робочої сили. І як свідчить світовий досвід, досягти цього можливо лише за умов надання фінансово-економічної підтримки перспективним формам господарювання, які дають змогу створити нові робочі місця. Таким чином необхідно зацікавлювати підприємців у здійсненні політики збереження та створення додаткових робочих місць. Але цьому питанню сьогодні, на жаль, приділяється недостатньо уваги.

В Україні склалася ситуація, коли задекларована державою всебічна підтримка малого підприємництва має надто слабке практичне втілення, яке не спроможне змінити ситуацію на краще. А для отримання суттєвих наслідків потрібно провести реальні, а не лише декларативні реформи. Це також функції держави, котра має змінити свій статус із кредитора на спонсора окремих одиниць суб’єктів малого підприємництва на роль загального стимулятора, регулятора та контролера. Тобто створена основа системи фінансово-кредитної підтримки малого підприємництва в Україні потребує значного доопрацювання і вдосконалення.

Виходячи з вищесказаного , можна зробити висновок, що розвиток підприємництва – це складна комплексна проблема, і міри, направленні на її рішення , також повинні носити комплексний характер. Але ідеологія виходить з того, що малі підприємства та підприємці у своїй діяльності повинні перш за все спиратися на власні сили.

Головним висновком є те, що мале та середнє підприємництво ще не відчуло в повній мірі ставлення до себе з боку держави як до рівноправного партнера та повноцінного суб`єкта ринкових відносин.

## **Список використаних джерел:**

1. Конституція України (Основний Закон). Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року. - Київ: УПФ, вид-во “Право”, 1996. - 80 с.
2. Закон України “Про державну підтримку малого підприємництва” // Урядовий кур’єр. - 2000. - 15 жовтня 2000. - № 217. - С. 1.
3. Закон України “Про підприємництво”: Прийнятий 7 лютого 1991 р. // Держ. інформ. бюл. про приватизацію. - 1993. - № 2. С. 3 - 9.
4. Закон України “Про підприємства в Україні”: Прийнятий 27 березня 1991 р. // Держ. інформ. бюл. про приватизацію. - 1993. - № 4/5. - С. 3-21.
5. Закон України “Про зайнятість населення” (за станом на 1.03.1999 р.) // Верховна Рада України - К: Парлам. Вид-во, 1999.- 30 с.
6. Закон України “Про власність”. 7.02.91 р. - № 697- ХІІ. // ВВР СРСР. - 1991. - № 20. - С. 249.
7. Закон України “Про внесення змін та доповнень до Закону України “Про застосування ЕККА і ТКК при розрахунках із споживачами у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг”. 1.06.00. - № 1776. // ОВУ. - 2000. - № 27. - С. 249.
8. Закон України “Про охорону праці” // Відомості ВРУ. - 1992. - 29 серпня (№ 19). - С. 58.
9. Закон України Національна Програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні. 21.12.00. № 5435. // ОВУ. - 2000. - № 52. - С. 2.
10. Указ Президента України “Про створення Ліцензійної палати України”. 7.02.97 р. № 104/97 // Збірник нормативних актів про підприємництво. - К.: Основи, 2000. - С. 68.
11. Указ Президента України “Про створення Державного комітету з питань розвитку підприємництва”. 29.07.97 р. № 737/97 // Збірник нормативних актів про підприємництво. - К.: Основи, 2000. - С. 120.
12. Указ Президента України “Про усунення обмежень, що стримують розвиток підприємницької діяльності”. - К., 3.02.98 р. № 79/98 // ОВУ. - 1998. - № 5. - С. 26-29.
13. Указ Президента України “Про державну підтримку малого підприємництва”. - К., від 12.05.98 р., № 456/98 // ОВУ. - 1998. - № 19. - С. 25.
14. Указ Президента України “Про внесення змін до Указу Президента України від 3.07.98. № 727”, від 28.06.99 р., № 746/99 // ОВУ. - 1999. - № 27. - С. 18-26.
15. Указ Президента України “Про деякі заходи з дерегулювання підприємницької діяльності ”, від 23.07.98 р., № 817/98 // ОВУ. - 1998. - № 30. - С. 27.
16. Указ Президента України “Про утворення кредитно-гарантійної установи з підтримки малого і середнього підприємництва”, від 20.05.99 р., № 540/99 // ОВУ. - 1999. - № 20. - С. 40.
17. Указ Президента України “Про запровадження єдиної державної регуляторної політики в сфері підприємництва”, 22.01.00 р. № 89/00 // ОВУ. - 2000. - № 4. - С.141.
18. Указ Президента України “Про заходи щодо забезпечення підтримки та дальшого розвитку підприємницької діяльності”, від 15.07.00 р. № 906/00 // ОВУ. - 2000. - № 29. - С. 88.
19. Постанова Кабінету Міністрів України “Концепція державної політики розвитку малого підприємництва”, від 3.04.96 р., № 404 // Збірник нормативних актів про підприємництво. - К.: Основи, 2000. - С. 76.
20. Постанова Кабінету Міністрів України “Програма розвитку малого підприємництва”, від 29.01.97 р., № 86 // Збірник нормативних актів про підприємництво. - К.: Основи, 2000. - С. 32.
21. Постанова Кабінету Міністрів України “Про створення Ради підприємців України”. - К., від 11.09.97 р., № 1018 // Збірник нормативних актів про підприємництво. - К.: Основи, 2000. - С. 27.
22. Постанова Кабінету Міністрів України “Про порядок державної реєстрації суб’єктів підприємницької діяльності”, від 25.05.98 р., № 740 // ОВУ. - 2000. - № 21. - C. 72-81.
23. Бабенко Г. Роль підприємництва у структурному трансформуванні промислового виробництва Криму // Економіка України - 2000. - №12. - С. 36 - 41.
24. Бак Р. Розвиток малого підприємництва // Фінанси України - 2000. - №11. - С. 131 - 134.
25. Бакуленко В. Державне регулювання економіки в умовах переходу до ринку // Вісник УАДУ при ПУ. - 1997. - №1. - С. 68-81.
26. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : Навчальний посібник - 2-ге видавн., - К: Знання - Прес 2001 р. - 313 ст.
27. Братута А. Совершенствование механизма управления деприсивными регионами. // Экономика Украины. - 2002. - №10 - С.43. -48.
28. Браун М. Пол. Посібник з аналізу державної політики / Пер. з англ. - К.: Основи, 2000. - 243 с.
29. Варналій З.С. Малий бізнес України: проблеми становлення та перспективи розвитку // Урядовий кур’єр. - 1995. - №62-63. - С.4.
30. Веймер, Девід Л., Вайнінт, Ейдер Р. Аналіз політики: Концепції і практика / Пер. з англ. ІВАН Дзюб, Анатолій Олійник; наук. ред. О.Кілієвич. - К.: Основи, 1998. - 654 с.
31. Виноградська А. Розвиток малого підприємництва // Економіка України. - 1999. - № 2. - С.36-43.
32. Державна політика: аналіз та механізм її впровадження в Україні: Навчальн. посіб. / Кол. авт.; За заг. ред.В.А. Ребкала, В.В. Тертички. - К.: Вид-во УАДУ, 2000. - 232 с.
33. Дьякон Ю. Ще раз про малий бізнес // Економіка України. - 2000. - № 7. - С. 47-50.
34. Емельяненко В. П. Пора власть употребить, // Бизнес. - 2000. - № 43. - С. 98 -100.
35. Жидецький В.Ц., Джигерей В.С. Основи охорони праці. - Вид. 5-е, док. - Львів: Афіша, 2001. - 310 с.
36. Кириченко А.В. Державна підтримка підприємництва: здобутки і негаразди. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 24-25 травня 2000 р. / Укр. Акад. Держ. Управління при Президентові України Харківський філіал. - Х.: УАДУ ХФ, 2000. - С. 55 - 58.
37. Клочко Ю., Черняк Т. Проблеми малого бізнесу в Україні // Економіка України. - 1998. - № 1. - С. 58 - 64.
38. Колот А. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи удосконалення. / Україна: аспекти праці, 2003. - № 2. - С.14-18.
39. Краснопьорова С.В. Механізм удосконалення регіонального управління в сфері зайнятості населення: Автореф. Дис. Канд.. наук з держ. Управління: 2002 / УАДУ (ХРІ), - Х..:, 2002. - С.7.
40. Кучеренко О.О. Державна політика: теоретико-методологічні засади дослідження. Автореферат/ Укр. Акад. Держ. Управління при Президентові України Харківський філіал. - Х.: УАДУ ХФ, 2000. - 19 с.
41. Ліанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. - Київ, 2003. - 224 с.
42. Лісничий В.В. Державна політика: аналіз та механізм впровадження. Програма та методичні вказівки з дисципліни “Політологія”/ Укр. Акад. Держ. Управління при Президентові України Харківський філіал. - Х.: УАДУ ХФ, 2000. - 10 с.
43. Лукашенко А., Туро І. Роль юридичних знань та юридичної культури в становленні і розвитку підприємництва в Україні // Право України. - 1999. - № 2. - С. 14-17.
44. Ніколенко Ю.В. Основи економічної теорії. Підручник. - К.: Либідь, 1998. - 457 с.
45. Палмарчук В., Іванова Т. Підприємництво на терезах сьогодення (роздуми після прочитанного) // Право України. - 1999. - № 8. - С. 15-18.
46. Парсяк В., Журавьова М. Проблеми малого бізнесу // Економіка України. - 2000. - № 4. - С. 83-85.
47. Першукова Т. Вплив підприємництва і малого бізнесу на стан міжгосподарських зв’язків. // Економіка Менеджмент Підприємництво. - 2000 р. - №2. - С.177-182.
48. Прасол В.М. Удосконалення механізму зайнятості населення в депресивних регіонах / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах. - 2000. - Х.:, УАДУ (ХФ) 2000. - С.186.
49. Праця України 2001: Стат. збірник / Держкомстат України, 2002. - 436 с.
50. Праця України 2002: Стат. збірник / Держкомстат України, 2003. - 413 с.
51. Предпринимательская деятельность: проблеми, пути, решения. Научное издание. Гринева В.Н., Парамонов В.В., Соколова Л.В. и др. - Симферополь: Анаюрт, 1995. - 302 с.
52. Програма “Україна - 2010”. Консолідація українського суспільства: реалії, перспективи: Науково-методичний посібник. - К.: Вид-во УАДУ, 1999. - 200 с.
53. Регіональна програма підтримки розвитку малого підприємництва в Харківській області на період 2001-2002 роки. Проект / Управління розвитку підприємництва та інновацій Головного управління економіки Харківської облдержадміністрації. - Х.: Око, 2001. - 151 с.
54. Сизоненко В.О. Підприємництво: Підручник. - К.: Вікар, 1999. - 438 с.
55. Солдатенко М. Державні зусилля подолання бідності // Соціальний захист. - 2001. - №10. - С.10-11.
56. Статистичний щорічник України за 2001 р. / К.: Техніка, 2002. - 644 с.
57. Стеблюк А. Цивільна оборона. - К.: Знання, 1994. - С. 231 - 235.
58. Трегобчук В., Вишенський О. Підприємницька діяльність в умовах дерегулювання економіки // Економіка України. - 2000. - № 7. - С. 51-54.
59. Україна у цифрах у 2002 році / Короткий статистичний довідник. К.: Консультант, 2003. - 223 с.