

**УДК 658.1:331.5**

**Статівка Н. В.**

*nstativka@ukr.net, ORCID ID: 0000-0003-0903-6256*

*д.держ.упр., проф., завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків*

**Орел Ю. Л.**

*ukr2020da@ukr.net, ORCID ID: 0000-0003-1419-9842*

*к.держ.упр., доц., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків*

**Кучерява К. Я.**

*keri-5@ukr.net, ORCID ID: 0000-0002-0103-649X*

*к.держ.упр., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків*

## **СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У МАЛОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ**

**Анотація.** У статті досліджено стан і основні тенденції зайнятості у малому підприємстві. Аналіз основних показників зайнятості показав, що за період 2013–2019 рр. чисельність зайнятих на малих підприємствах скоротилася на 13,3%, у фізичних осіб-підприємців, навпаки, зросла на 12,8%. У таких видах економічної діяльності, як «освіта», «тимчасове розміщування й організація харчування», «інформація та телекомунікації», «оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» малий сектор забезпечує більш ніж три чверті робочих місць по країні. Натомість у «промисловості», «оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів», «тимчасовому розміщуванні й організації харчування», «фінансовій та страховій діяльності», «професійній, науковій та технічній діяльності» частка зайнятих скорочується і такі структурні зміни є результатом абсолютного відтоку трудових ресурсів, а не переміщення в інші галузі. Встановлено, що впроваджені урядом зміни у сфері регулювання трудових відносин сприяли частковій легалізації зайнятих у малому підприємстві, зростанню показників рівня витрат на оплату праці та рентабельності витрат на персонал. Здійснені розрахунки виявили тенденцію зростання рівня продуктивності праці відносно витрат на її оплату. При цьому рівень заробітних плат на малих підприємствах надалі лишається низьким, вдвічі меншим порівняно з великими. Але достовірність офіційних показників та отримуваних розрахунків знижують недоліки у класифікації суб'єктів господарювання за їх розмірами, верифікації суб'єктів малого підприємства, статистичній інформації та високий рівень мінізації малого підприємства в цілому.

Проведене дослідження дає підстави висновувати, що малий сектор виконує свою соціальну функцію, є однією з основних сфер працевлаштування, надаючи робочі місця для 47,9% зайнятого населення. Проблема із зайнятістю криється не у самих масштабах працевлаштування, а у забезпеченні таких умов, за яких малий бізнес легально працював би та сплачував конкурентоспроможну заробітну плату. Не вичерпними, але основними стримуючими факторами зайнятості у малому підприємстві визначено складність адміністрування та податкове навантаження.

**Ключові слова:** підприємництво, малий бізнес, мале підприємство, зайнятість, ринок праці.

**Stativka Nataliia**

*nstativka@ukr.net, ORCID ID: 0000-0003-0903-6256*

*Doctor of Public Administration, Professor,  
Head of Staff Management and Labor Economics Department,  
Kharkiv Regional Institute of Public Administration  
of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kharkiv*

**Orel Yurii**

*ukr2020da@ukr.net, ORCID ID 0000-0003-1419-9842*

*PhD in Public Administration, Associate Professor  
at the Department of Staff Management and Labour Economy,  
Kharkiv Regional Institute of Public Administration  
of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kharkiv*

**Kucheriava Karina**

keri-5@ukr.net, ORCID ID: 0000-0002-0103-649X

PhD in Public Administration, Associate Professor

at the Department of Staff Management and Labour Economy,

Kharkiv Regional Institute of Public Administration

of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kharkiv

## STATE AND TRENDS OF EMPLOYMENT IN SMALL BUSINESS

**Abstract.** *The state and the main trends of employment in small business have been examined. The analysis of the main employment indexes has shown that during the period of 2013–2019 the number of employed in small businesses decreased by 13.3%, compared to the increase by 12.8% among individual entrepreneurs. In such spheres of economic activity as “education”, “temporary placement and organization of catering”, “information and telecommunication”, “wholesome and retail trade”, “repair of motor vehicles and motorcycles”, the small sector supplies more than three quarters of working places across the country. At the same time, in “industry”, “wholesome and retail trade”, “repair of motor vehicles and motorcycles”, “temporary placement and organization of catering”, “financial and insurance activity”, “professional, scientific and technical activities”, a part of the employed is being reduced and these structural changes are the result of absolute outflow of labor rather than relocation.*

*It has been found out that the changes in the field of labor relations regulation introduced by the government contributed to partial legalization of employees in small businesses and to increase in the level of labor costs and profitability of personnel costs. The undertaken calculations revealed the tendency of increase in the level of labor productivity relative to the costs of its payment. At the same time, the level of wages in small enterprises remains low, twice lower than in large ones. However, the reliability of official indexes and received calculations reduce the disadvantages in the classification of economic entities by their size, verification of small businesses, statistical information and a high level of shadowing of small business in a whole.*

*The conducted research comes to the conclusion that the employment issue lies not in the scale of employment, but in providing such conditions under which small business could work legally and pay competitive wages. The main constraints of employment in small business are complexity of administration and tax burden. However, small sector performs its social function, which is one of the key area of employment, providing jobs for 47.9% of the employed population.*

**Key words:** enterprise, small business, small enterprise, employment, labor market.

**JEL Classification:** J10, J21, J40

**DOI:** <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-29-11>

**Постановка проблеми.** Необхідність підтримки та сприяння розвитку малого бізнесу обумовлена, в першу чергу, його соціальною складовою у розбудові соціально-орієнтованого господарства: створення робочих місць, самозайнятості і забезпечення заробітком, розвиток та реалізація підприємницького хисту, підтримка й підвищення рівня підприємницької культури, соціальної відповідальності, формування соціального середовища.

Починаючи зі знакових 2013–2014 рр. відбулися суттєві зміни у врегулюванні підприємництва в Україні. Анонсовані в рамках Коаліційної угоди від 27 листопада 2014 р. масштабна дерегуляція і розвиток підприємницької діяльності передбачали здійснення низки рішучих кроків з акцентом на малі підприємства [18]. В результаті вперше було ухвалено Стратегію розвитку малого та середнього підприємництва, створено Офіс розвитку малого та середнього підприємництва, координація політики здійснюється через регіональні координаційні ради та міжвідомчу раду, створену у квітні 2019 р. [15; 16; 19]. Також було вжито низку інших економічних, правових, інституційних заходів, спрямованих на підприємництво в цілому, але із врахуванням потреб малого бізнесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз проблем зайнятості на малих підприємствах, ролі малого бізнесу у вирішенні проблеми працевлаштування, зокрема на рівні громад, залучення молоді до

малого бізнесу здійснювали такі науковці, як Дергачук Б. [4], Капітан В. [9], Міца В. [10], Сірий Є. [17], Цупко А. [4]. Аналіз впливу змін у врегулюванні рівня оплати праці та оподаткуванні на трудові відносини у малому бізнесі здійснено такими експертами як Бетлій О. [1], Дубровський В. [7]. Питання розвитку малого бізнесу висвітлюють у своїх роботах і наукові колективи різних організацій, інституцій в рамках проєктів відповідного спрямування [2; 8; 19]. Попри однозначне визнання авторами суттєвого внеску малого бізнесу у розвиток національної економіки, малодослідженим лишається питання – наскільки вжиті протягом останніх років заходи сприяли процесам зайнятості у секторі малого підприємництва?

**Постановка завдання.** Метою роботи є аналіз основних показників зайнятості на рівні малих форм господарювання; виявлення факторів, що впливають на формування та визначають рівень зайнятості у малому підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За період 2013–2019 рр. кількість малих підприємств зросла на 220,7 тис. одиниць або 12,9 %. Станом на 2019 р. їх частка серед суб'єктів підприємництва складає 99,04%. Чисельність зайнятих протягом аналізованого періоду на малих підприємствах (у тому числі мікропідприємствах) скоротилася на 13,3% – з 2010,7 тис. осіб у 2013 р. до 1746,6 тис. осіб у 2019 р. При цьому на мікропідприємствах скорочення було не

таким значним і склало – 2,1%. Тим не менш, скорочення чисельності зайнятих на великих та середніх підприємствах були більш суттєвими. Чисельність зайнятих працівників у фізичних осіб-підприємців, навпаки, зросла на 12,8% і склало 2532,7 тис. осіб. У підсумку, у 2019 р. частка малого сектору у загальній чисельності зайнятих, враховуючи фізичних осіб-підприємців, досягла майже половини – 47,9%, що на 3,8% більше ніж у 2013 р.

Аналіз зайнятості за видами економічної діяльності показав, що станом на 2019 р. більш ніж 61% людей, зайнятих на малих підприємствах, припадає на такі галузі: «оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» – 22,3%; «промисловість» – 16,2%; «сільське, лісове та рибне господарство» – 12,7%; «будівництво» – 10,1%. Структурні зрушення свідчать про скорочення частки зайнятих за наступними видами діяльності: «промисловість», «оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів», «тимчасове розміщення й організація харчування», «фінансова та страхова діяльність», «професійна, наукова та технічна діяльність», «надання інших видів послуг». Причому ситуація виглядає так, що має місце абсолютний відтік трудових ресурсів. Тобто збільшення частки інших галузей є лише результатом скорочення вищезазначених. В абсолютних значеннях збільшилася кількість зайнятих тільки за одним видом економічної діяльності – «мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» – з 10,1 тис. осіб у 2013 р. до 11,1 тис. осіб у 2019 р.

Якщо ж розглядати вище згадані показники для фізичних осіб-підприємців, то суттєві зміни відбулися у «оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів» – за цим видом економічної діяльності частка зайнятих за досліджуваній період скоротилася з 42,3% до 38,6%. А зайнятість за напрямом «інформація та телекомунікації» – навпаки, збільшилася з 3,7% до 6,5% відповідно. Аналіз внеску суб'єктів малого та мікропідприємництва у загальну кількість зайнятих у порівнянні з суб'єктами великого та середнього підприємництва показав, що на кінець 2019 р. частка малого сектору склала: «освіта» – 84,2%, «тимчасове розміщення й організація харчування» – 79,3%, «інформація та телекомунікації» – 75,4%, «оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» – 70,0%. Тобто у цих галузях саме малий сектор забезпечує більш ніж три чверті робочих місць по країні.

Розподіл малих підприємств за регіонами свідчить, що у 2019 р. найбільша частка цих суб'єктів господарювання зосереджувалася у м. Київ – 27%, у Дніпропетровській області – 8,2%, Одеській – 6,9%, Харківській – 6,6% та Київській 5,5% від загальної кількості. В той же час найбільший відсоток зайнятих на малих підприємствах до загальної кількості зайнятих у регіоні спостерігається у Херсонській – 40,7%, Одеській – 38,2%, Кіровоградській – 35,5%, Миколаївській – 34,9%, Івано-Франківській – 33,6% та Хмельницькій областях – 31,6% [5–6].

Офіційна статистика не здійснює гендерного дезагрегування розвитку підприємництва в Україні зокрема стосовно статевої структури власників підприємств. Згідно статистичного аналізу відкритих даних ЄДРПОУ, серед працюючих жінок 87% є найманими

працівниками, 12% – самозайняті, 0,8% – роботодавці. У 2017 р. в Україні налічувалося понад 786 тис. жінок фізичних осіб-підприємців. Основною галуззю діяльності для ФОП-жінок є гуртова та роздрібна торгівля, де їх частка сягає 59% [8, с. 60–75].

Малий бізнес також є сферою працевлаштування та самозайнятості для молоді. Досить цікавим та показовим є те, що за результатами соціологічного дослідження «Молодь України», проведеного у 2017 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України, лише 3,7% опитаних молодих людей на час опитування були підприємцями, а 2,5% були ними раніше, але закрили свій бізнес [11; 17, с. 71–72].

Нині відсутня статистична звітність, яка б відображала участь осіб з обмеженими можливостями у підприємницькій діяльності, зокрема в малому секторі в якості засновників бізнесу. В цілому малий та мікробізнес є найбільш поширеним форматом соціального підприємництва.

Слід відмітити, що різке падіння зайнятості сталося у 2014 р. – на 16,1% порівняно з попереднім роком, що, обумовлено воєнними діями на Сході країни та анексією Автономної Республіки Крим. Найбільше «просідання» у абсолютних показниках відбулося у 2015–2016 рр. й протягом цих двох років зайнятість лишалася практично на одному рівні.

Протягом наступних років урядом було прийнято кілька важливих рішень, що мали сприяти детінізації й легалізації ринку праці, у тому числі на рівні малих форм господарювання.

Починаючи з 2015 р. всі штрафи за порушення трудового законодавства про працю розраховуються залежно від розміру мінімальної заробітної плати. А з 2017 р. Законом про внесення змін до деяких законодавчих актів України № 1774-VIII від 06 грудня 2016 р. встановлено нові склади порушень законодавства про працю з колосальними фінансовими санкціями для роботодавців [12–13]. Щоправда пізніше розмір штрафних санкцій було зменшено [14]. У 2016 р. було суттєво знижено ставку єдиного соціального внеску – до 22%. В результаті, вже наступного 2017 р. зайнятість на рівні малого підприємництва дещо зросла – на 4,4%.

У 2017 р. урядом було вдвічі збільшено розмір мінімальної заробітної плати – до 3200 грн. Експерти вказували на ризики такого рішення та складність прогнозування наслідків, зокрема, через високий рівень неформального ринку праці [1–2]. Згідно законодавства України, при визначенні оплати праці підприємства повинні використовувати тарифну сітку. Наявні дослідження свідчать, що цієї норми дотримуються великі підприємства, а малі – здебільшого «ні». До того ж, підвищення заробітної плати практично не впливає на неформальний сектор, більша частка якого якраз припадає на малі підприємства. У випадку ж, коли частина заробітної плати все ж сплачується працівникам офіційно, то, як зазначають фахівці, зазвичай офіційну заробітну плату визначають на рівні, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 01 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 (для заробітної плати до цього розміру використовують соціальну податкову пільгу при сплаті податку на доходи фізичних осіб), щоб привертати менше уваги податкових органів [1]. Тож підвищення мінімальної заробітної плати все ж

сприяло збільшенню офіційної частини заробітної плати на таких підприємствах, а, отже, і необхідності сплачувати відповідний податковий відрахування.

В той же час, підприємці, пристосовуючись до чергових змін чи потрясінь, «напрацювали» свого роду набір заходів, спрямованих на скорочення видатків на оплату праці (чи збереження їх на попередньому рівні): переведення працівників на часткову зайнятість; збільшення частки працівників в неоплачуваних адміністративних відпустках; переведення зайнятості в неформальну [1; 9].

В результаті дії таких різнонаправлених факторів зайнятість у 2018 р. на малих та мікропідприємствах скоротилася на 1,1%.

В цілому ж підвищення мінімальної заробітної плати спричинило збільшення витрат на персонал на 44,3% у 2017 р. порівняно з 2016 р. Витрати на персонал суб'єктів малого та мікропідприємництва у абсолютних показниках зростали починаючи з 2014 р. Але при тому, що малий бізнес є сферою працевлаштування майже для половини зайнятого населення, станом на 2019 р. його питома вага у витратах на персонал порівняно з іншими суб'єктами господарювання склала лише 16,5%. Причому на рівні малих підприємств цей показник є практично вдвічі більшим порівняно з мікропідприємствами [5–6].

Використовуючи дані про витрати на персонал та кількість зайнятих людей, можна поррахувати витрати на одну людину (дані наявні лише для юридичних осіб). Для порівнянності, дані розраховано для вели-

ких, середніх, малих та мікропідприємств. Результати продемонстрували значну пряму залежність витрат на персонал від розміру підприємства. Зарплати у великих підприємствах, порівняно з малими, є більшими вдвічі, а порівняно з мікропідприємствами – майже втричі (рис. 1). Але слід зважати, що отримані показники відображають офіційну статистику і не враховують «неофіційну» частину заробітної плати, що масово застосовується у малому бізнесі [2; 5–6].

При цьому аналіз рентабельності витрат на персонал, що характеризує окупність витрат підприємства на утримання персоналу, показав, що протягом 2013–2017 рр. праця була нерентабельною і тільки у 2018 р. та 2019 р. показник набуває позитивних значень (рис. 2).

Так, у 2018 р. на одну витрачену на персонал гривню мале підприємство в середньому отримувало 40 копійок валового прибутку, а у 2019 р. – 70 копійок. Наявна тенденція частково обумовлена, з одного боку, поживленням економіки, з іншого – скороченням чисельності зайнятих та їх частковою легалізацією.

Розрахунок динаміки продуктивності праці та витрат на її оплату показав, що для малого бізнесу притаманна тенденція зростання рівня продуктивності праці відносно витрат на її оплату (рис. 3) [5–6].

Але в умовах високої тінізації в цілому малого бізнесу та свідоме заниження його суб'єктами основних господарсько-економічних показників діяльності, такі результати скоріше за все не зовсім коректно відображають ситуацію. Аналіз зайнятості населення у малому

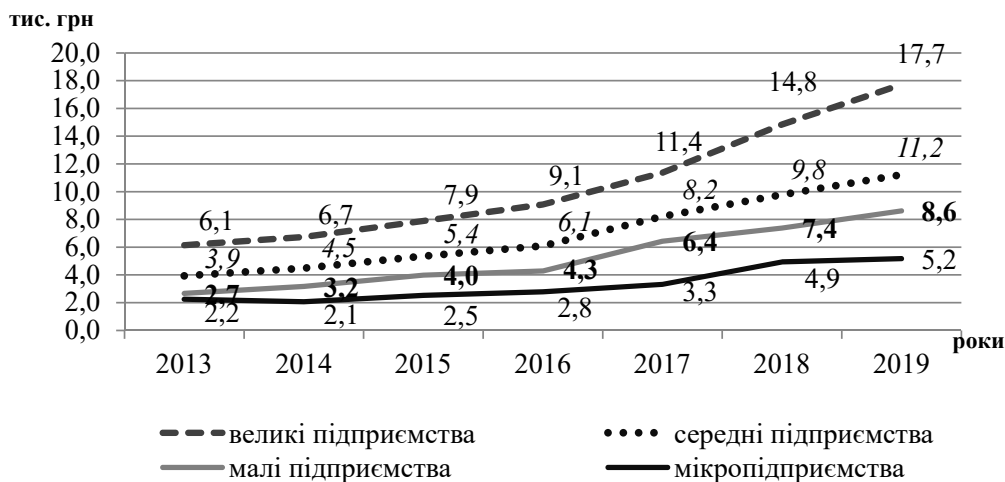


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати у великих, середніх, малих та мікропідприємствах, 2013–2019 рр.

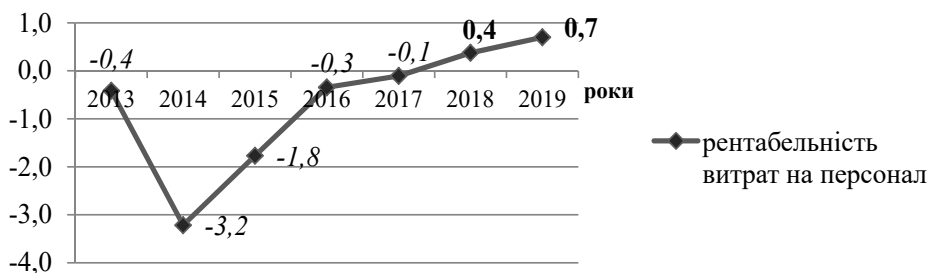


Рис. 2. Динаміка рентабельності витрат на персонал на малих підприємствах, 2013–2019 рр.



Рис. 3. Динаміка індексу (базисного) продуктивності праці на малих підприємствах, 2013–2019 рр.

підприємництві свідчить, що наявна офіційна статистична інформація не в повній мірі відображає реальну ситуацію. На достовірність показників та отримуваних розрахунків впливають наступні фактори.

1. Класифікація суб'єктів господарювання за їх розмірами. Відповідно до рекомендацій Європейської комісії 2003/361/ЄС від 20 травня 2003 р. основними критеріями визначення належності суб'єктів господарювання є середня кількість працівників та чистий дохід від реалізації або річний дохід. Норми економічних показників встановлені на рівні Європейського Союзу, але в гривневому еквіваленті, за середньорічним курсом Національного банку України. Такий підхід дозволяє згладжувати у короткостроковому періоді коливання обмінного курсу. Але у довгостроковій перспективі це впливає на зміну структури економіки за розміром підприємств [2, с. 8–9].

2. Верифікація суб'єктів малого підприємництва. З метою застосування спрощеної системи оподаткування більш потужні суб'єкти господарювання часом вдаються до штучного «дроблення». Розповсюдженною є ситуація, за якої приватний підприємець є таким лише формально, а по суті є найманим працівником. За оцінками фахівців, справді малий бізнес, який має право на використання спрощеної системи оподаткування сягає близько 8,2% від загального обороту від сектору підприємств [7].

3. Повнота статистичної інформації. Статистична звітність з розподілом на розміри підприємств є досить обмеженою, недостатньою є деталізація даних, що також не дає повного уявлення про функціонування малого сектору. Найменш висвітленою є діяльність фізичних осіб-підприємців, зайнятість жінок, молоді та осіб з обмеженими можливостями. А дані щодо кількості суб'єктів малого і середнього підприємництва, які збираються, обробляються Державною фіскальною службою та Єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань – відрізняються [8].

4. Високий рівень тінізації малого підприємництва в цілому. Достовірна інформація щодо показників зайнятості (чисельність, рівень оплати праці, статеві віковий склад працівників тощо) практично відсутня. Чимало самозайнятих осіб не зареєстровані (деякі зареєстровані, як ФОП, але по факту є найнятими

робітниками). В одному науковці та фахівці єдині – чим дрібніші суб'єкти господарювання, тим, як правило, вищий рівень тінізації їх діяльності.

Очевидно, що малий сектор виконує свою соціальну функцію і є однією з основних сфер працевлаштування. Тим не менш, відкритою, невирішеною вже котрий рік поспіль лишається проблема легалізації зайнятості у малому бізнесі. Чому ж роботодавці так вперто не поспішають оформлювати трудові договори?

Згідно норм чинного законодавства, при прийнятті на роботу працівника, роботодавець – чи це велике підприємство, чи мале, або ж фізична особа-підприємець – має дотримуватись низки вимог.

В першу чергу, трудові відносини з працівниками мають бути належним чином оформлені: це підтверджується наявністю заяви про прийняття на роботу, сповіщенням до органів фіскальної служби про прийняття на роботу, розпорядженням про прийняття на роботу, трудового договору з підписом і печаткою підприємця. У трудовій книжці працівника має бути запис про прийняття на роботу у встановленому порядку.

Роботодавець має своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. При виплаті доходу фізичним особам суб'єкт підприємницької діяльності в обов'язковому порядку повинен утримувати й сплачувати до бюджету воєнний збір (1,5%), податок на доходи фізичних осіб (18%) й звітувати про це шляхом подання квартальних звітів (форма 1-ДФ), звітів про нарахування і сплату єдиного соціального внеску.

Роботодавець має дотримуватись встановлених державою гарантій щодо оплати та умов праці: щорічні відпустки, оплата роботи у понадурочні години, атестація робочих місць тощо. Так, законодавством передбачені штрафні санкції у випадку порушення строків виплати заробітної плати і інших виплат строком більш ніж на 1 місяць, у випадку виплати заробітної плати не у повному обсязі (меншому за мінімальну заробітну плату, менше за фактично відпрацьовану, без проведення індексації у встановленому законом порядку) чи виплати заробітної плати 1 раз у місяць, а не двічі з інтервалом між виплатами не більше 16 днів, затримки у виплаті відпускних більш ніж на 1 місяць.

Тож роботодавець має добре знати всі ці вимоги, має відслідковувати зміни у їх законодавчому врегулюванні, аби вчасно на це реагувати, розумітися на

оформленні й веденні трудових відносин, заповненні всіх супутніх документів, вмінні правильно заповнювати обов'язкову звітність й вчасно її подавати у відповідні органи та розуміти, що він несе за це все адміністративну, фінансову, а часом і кримінальну відповідальність.

Інший стримуючий фактор – податкове навантаження. До прикладу, планується, що урядова програма з кредитування «5-7-9», орієнтована на мікрорівень, допоможе створенню 90 000 робочих місць. Згідно умов програми, для отримання 5%-кредиту слід найняти не менше 2 працівників протягом одного кварталу, для 7% – та 9%-кредитів ставка за кредитом знижується зі збільшенням додатково найнятих працівників. Але через необхідність працевлаштування людей (чи виведення з тіні неофіційно працевлаштованих), а відтак і збільшення видатків, такі програми часом стають менш цікавими для підприємців. Подібна програма з компенсації кредитних ставок на місцевому рівні у Львові отримала вкрай мало реальних заявок. Одним із ключових стримуючих факторів цієї програми була вимога щодо наявності працівників із зарплатою вдвічі вищою за «мінімалку» [3].

Всі ці заходи спрямовані на захист трудових прав працівників і обов'язково мають виконуватися. Мова про інше – для дрібного бізнесу дотримання встановлених державою соціальних гарантій є більш обтяжливим і дорожчим порівняно із середнім та великим бізнесом. Тож при розробці державної політики щодо малого бізнесу, слід всебічно оцінювати поточну ситуацію й наслідки впроваджуваних рішень. Як справедливо, зазначає В. Дубровський, при оцінці «втрат» від зарплат у конвертах та інших зловживань на ринку праці, потрібно враховувати, що чимало робочих місць не були б створені, якби роботодавці повністю сплачували податок на працю. Інші робочі місця були б менш оплачуваними й нерідко лишалися б вакантними, тим часом як потенційні працівники емігрували б за кордон [7].

Проблема із зайнятістю у малому бізнесі криється не у самих масштабах працевлаштування, а у забезпеченні таких умов, за яких малому бізнесу було б вигідно працювати легально (або, принаймні, не було б зиску працювати нелегально). Втім, як і для найманих працівників. Бо розмір поточних відрахувань і перспективний розмір пенсійних виплат, чи розмір та можливість отримання компенсацій (у випадку отримання виробничої травми) у купі зі страхом втратити нехай і неофіційну, але роботу, в умовах нинішнього безробіття – також не для всіх є належною мотивацією щоб відстоювати своє право на офіційне оформлення трудових відносин.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Аналіз основних показників зайнятості дозволив виявити, що мале підприємництво лишається одним з ключових секторів для працевлаштування й надає робочі місця для 47,9% зайнятих. В той же час, незначне зростання показників зайнятості, заробітних плат, рентабельності витрат на персонал обумовлені, в першу чергу, низкою законодавчих та організаційно-економічних змін у врегулюванні трудових відносин, що сприяло їх частковій легалізації. Очевидно, що роботодавці малого підприємництва не готові до оформлення своїх співробітників у відпо-

відності до всіх законодавчих вимог. Вірніше буде сказати – для них ще створено таких повноцінних умов.

Не вичерпними, але основними стримуючими факторами зайнятості у малому бізнесі є складність адміністрування (у тому числі ведення кадрових питань) та податкове навантаження. І якщо питання з адмініструванням намагаються вирішити шляхом цифровізації (зокрема, великі надії покладаються на застосунок «Дія», введення електронних трудових книжок), то схоже, що з питанням зменшення податкового тягаря все набагато складніше. Зважаючи на важливість малого бізнесу у розв'язанні проблеми зайнятості та пом'якшенні соціальної напруги у суспільстві, держава має сфокусуватися на цих питаннях та зважитися на податкове «розвантаження» саме малих підприємців у найближчій перспективі.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бетлій О. Підвищення мінімальної зарплати: чому так раптово та яка ціна для економіки. *Аналітична платформа VoxUkraine*. URL: <https://voxukraine.org/uk/minimal-wage-ua/> (дата звернення: 28.03.2021).
2. Вдовенко Ю., Денисюк Г., Горюнов Д., Кравченко О. Огляд малого і середнього підприємництва в Україні 2018/2019. Фокус на європейській інтеграції. Київ, 2020. 76 с.
3. Демків М. Михайло Демків: «5-7-9 не таксі, а урядова програма». *Аналітична платформа VoxUkraine*. URL: <https://voxukraine.org/uk/mihajlo-demkiv-5-7-9-netaksi-a-uryadova-programa/> (дата звернення: 03.04.2021.)
4. Дергалюк Б. В., Цупко А. В. Проблеми зайнятості на малих підприємствах в умовах кризи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 14. Частина 4. С. 133–135.
5. Діяльність суб'єктів великого, малого та мікропідприємництва, 2019 : стат. збірник. Київ, 2020. 343 с.
6. Діяльність суб'єктів господарювання, 2018: стат. збірник. Київ, 2019. 146 с.
7. Дубровський В. Рейтинг схем ухилення від податків: на чому український бюджет «втрачає» найбільше. *Аналітична платформа VoxUkraine*. URL: <https://voxukraine.org/uk/rejting-shem-uhilennya-vid-podat-kiv-ina-chomu-ukrayinskij-byudzhet-vtrachaye-najbilshe/> (дата звернення: 30.03.2021).
8. Інклюзивний розвиток бізнесу: жіноче підприємництво : аналітичне дослідження / підготов. В. Сміль; в рамках діяльності проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст». Київ, 2018. 134 с. URL: <https://www.minregion.gov.ua/about/politika-gendernoyi-rivnosti/tsikavo-ta-korisno-pro-gender-analitychne-doslidzhennya-inklyuzyvnyj-rozvytok-biznesu-zhinoche-pidpryemnyctvo/> (дата звернення: 05.04.2021).
9. Капітан В. В. Розвиток малого бізнесу в контексті вирішення проблеми зайнятості в Україні. *Innovative Solutions in Modern Science*. 2017. № 1(10). URL: <https://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/1086> (дата звернення: 20.03.2021).
10. Міца В. В. Роль малого підприємництва у економічному і соціальному розвитку громад. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 15. С. 23–27.
11. Молодь України – 2017: результати соціологічного дослідження / Центр незалежних соціологічних досліджень «Омега». Київ, 2017. 128 с.
12. Нові колосальні штрафи за порушення законодавства про працю у 2017 році. *Аналітичний портал КМПУА*. URL: <http://kmp.ua/uk/analytics/infoletters/new-enormous-fines-for-violations-of-labor-legislation-in-2017/> (дата звернення: 20.03.2021).

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 6 грудня 2016 р. № 1774-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (дата звернення: 25.03.2021).

14. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України : Закон України від 12 грудня 2019 р. № 378-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/378-20#Text> (дата звернення: 02.04.2021).

15. Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 р. № 504-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 18.03.2021).

16. Про утворення Офісу розвитку малого і середнього підприємництва при Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України : наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16.10.2018 р. № 1500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1500731-18#Text> (дата звернення: 15.03.2021).

17. Сірий Є. В. Сучасне становище молодіжного підприємництва: статистичний та соціологічний вимір. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 1 (39). С. 63–78.

18. Угода про коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна»: Верховна Рада України восьмого скликання, 27.11.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001001-15#Text> (дата звернення: 15.03.2021).

19. SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe, SME Policy Index, European Union, Brussels / OECD Publishing, Paris, 2020. 58 p. URL: <https://doi.org/10.1787/8b45614b-en> (дата звернення: 02.04.2021).

## REFERENCES

1. Betlij, O. (2016), “Raising the minimum wage: why so suddenly and what the price is for the economy”. *VoxUkraine analytical platform*, available at: <https://voxukraine.org/uk/minimal-wage-ua/> (accessed 28 March 2021).

2. Vdovenko, Ju., Denysjuk, Gh., Ghorjunov, D. and Kravchenko, O. (2020), “Oghljad malogho i serednjogho pidpryjemnyctva v Ukrajinі 2018/2019. Fokus na jevropejskij integraciji” [Review of small and medium enterprises in Ukraine 2018/2019. Focus on European integration], Kyiv, Ukraine.

3. Demkiv, M. “Mykhailo Demkiv: “5-7-9 is not a taxi, but a government program”. *VoxUkraine analytical platform*, available at: <https://voxukraine.org/uk/mihajlo-demkiv-5-7-9-ne-taksi-a-uryadova-programa/> (accessed 3 April 2021).

4. Dergaljuk, B. V. and Cupko, A. V. (2015), “Problems of employment in small enterprises in a crisis”, *Naukovyj visnyk Khersonskogho derzhavnogho universytetu*, vol. 14, part 4, pp. 133–135.

5. State Statistics Service of Ukraine (2020), “Dijalnistj subjektiv velykogho, malogho ta mikropidpryjemnyctva, 2019. Statystychnyj zbirnyk” [Activities of large, small and micro enterprises, 2019. Statistical yearbook], Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine.

6. State Statistics Service of Ukraine (2019), “Dijalnistj subjektiv ghospodarjuvannja, 2018. Statystychnyj zbirnyk”. [Business activities, 2018. Statistical yearbook], Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine.

7. Dubrovsjkyj, V. (2018), “Rating of tax evasion schemes: what the Ukrainian budget “loses” the most.” *VoxUkraine analytical platform*, available at: <https://voxukraine.org/uk/>

rejting-shem-uhilennya-vid-podatkov-ina-chomu-ukrayinskij-byudzheth-vtrachaye-najbilshe/ (accessed 3 April 2021).

8. Smalj, V. (2018), “Inkljuzyvnyj rozvytok biznesu: zhinoche pidpryjemnyctvo : analitychne doslidzhennja” [Inclusive business development: women's entrepreneurship: an analytical study], *Pidghotovleno v ramkakh dijalnosti projektu mizhnarodnoji tekhnichnoji dopomogy “Partnerstvo dlja rozvytku mist”* [Prepared in the framework of the international technical assistance project “Partnership for Urban Development”], 134 p., available at: <https://www.minregion.gov.ua/about/politika-gendernoyi-rivnosti/tsikavo-ta-korisno-pro-gender/analitichne-doslidzhennya-inklyuzyvnyj-rozvytok-biznesu-zhinoche-pidpryjemnyctvo/> (accessed 5 April 2021).

9. Kapitan, V. V. (2017), “Small business development in the context of solving the employment problem in Ukraine”, *Innovative Solutions in Modern Science*, vol. 1 (10), available at: <https://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/1086> (accessed 20 March 2021).

10. Mica, V. V. (2016), “The role of small business in economic and social development of communities”, *Investyciji: praktyka ta dosvid*, № 15, pp. 23–27.

11. Center for Independent Sociological Research “Omega” (2017), “Molodj Ukrajinjy – 2017: rezuljaty sociologichnogho doslidzhennja” [Youth of Ukraine – 2017: results of a sociological survey], Kyiv, Ukraine.

12. Analytical portal KMP.UA. (2017), “New huge fines for violating labor laws in 2017”, available at: <http://kmp.ua/uk/analytics/infoletters/new-enormous-fines-for-violations-of-labor-legislation-in-2017/> (accessed 20 March 2021).

13. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine “About modification of some legislative acts of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (accessed 25 March 2021).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2019), The Law of Ukraine “On amendments to the Labor Code of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/378-20#Text> (accessed 2 April 2021).

15. Cabinet of Ministers of Ukraine (2017), “Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “About approval of Strategy of development of small and average business in Ukraine for the period till 2020”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2017-%D1%80#Text> (accessed 18 March 2021).

16. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine (2018), “Order of the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine “About creation of Management of development of Small and Average business at the Ministry of Development of Economy, Trade and Agriculture of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1500731-18#Text> (accessed 15 March 2021).

17. Siryj, Je. V. (2020), “The current situation of youth entrepreneurship: statistical and sociological dimension”, *Demografija ta socialjna ekonomika*, № 1 (39), pp. 63–78.

18. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), “Agreement on a coalition of parliamentary factions “European Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001001-15#Text> (accessed 15 March 2021).

19. OECD et al. (2020), SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe, SME Policy Index, European Union, Brussels / OECD Publishing, Paris, available at: <https://doi.org/10.1787/8b45614b-en> (accessed 2 April 2021).

Стаття надійшла до редакції 10 березня 2021 р.