

Міністерство освіти і науки України  
Полтавський національний технічний університет  
Імені Юрія Кондратюка

*наукова робота на тему:*

**«Актуальні проблеми полтавської  
територіальної громади та шляхи їх вирішення із  
залученням молоді»**

*На конкурс: «Від самоврядування студентського до самоврядування  
громад»*

Виконав:  
студент групи 301-ЕФ  
Рева О.Е.  
Керівник:  
доктор економічних наук,  
професор, ректор ПолтНТУ  
Онищенко Володимир Олександрович

Полтава  
2010

## **Актуальні проблеми полтавської територіальної громади та шляхи їх вирішення із залученням молоді**

З прийняттям у 1996 році Конституції України, а потім і Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» змінились акценти в регулюванні місцевого самоврядування. Головним і первинним суб'єктом у системі місцевого самоврядування стала територіальна громада. У цьому плані Конституція України пішла дещо далі від Європейської Хартії про місцеве самоврядування, яка трактує місцеве самоврядування як право і реальну здатність органів місцевого самоврядування регламентувати значну частину державних справ і керувати нею, діючи в межах закону, під свою відповідальність і в інтересах місцевого населення.

Закріплення в Конституції України первинним суб'єктом місцевого самоврядування територіальної громади відповідає не тільки сформованій міжнародній практиці, але й історичним традиціям українського народу. Общини (вервь і віче) були центрами громадського самоврядування в Київській Русі. Вервь — територіальна селянська община, яка захищала своїх членів, представляла їх інтереси у відносинах з державною владою, феодалами, іншими общинами. Віче — збори дорослого, вільного населення міст, яке скликалось для вирішення найважливіших питань.

Територіальній громаді надано право вирішувати питання місцевого значення. Чинне законодавство України не містить поняття «питання місцевого значення», не зазначено критерії, які мають бути покладені в основу розмежування питань місцевого, регіонального і державного

значення. Європейська Хартія місцевого самоврядування з цього приводу зазначає, що здійснення публічних повноважень, як правило, повинно переважно покладатися на органи влади найбільш близькі до громадян. Надання будь-яких з цих повноважень іншому органу влади має проводитись з урахуванням обсягу і природи поставленого завдання, а також вимог ефективності й економії.

При визначенні компетенції територіальної громади необхідно враховувати такі міркування:

а) система суб'єктів місцевого самоврядування знаходиться найближче до громадян, які мешкають на відповідній території, тому можуть швидко, конкретно, практично просто з організаційної позиції і з найменшими витратами вирішити велику частину питань, що постають;

б) розмежовуючи предмети відання, необхідно керуватись принципом «субсидіарності», суть якого у тому, що система визначення «питань місцевого значення» повинна будуватись знизу, управлінські повноваження можуть передаватись органам державної виконавчої влади чи органам самоврядування іншого рівня тільки у тих випадках, коли ці питання можуть бути вирішені ними краще.

Філософською підвалиною принципу субсидіарності можна вважати слова папи Пія XI з його енцикліки 1931 року: «Цей найсерйозніший принцип соціальної філософії не повинен бути ані змінений, ані послаблений: так само як можливості, що можуть використовуватись з власної ініціативи і власними силами, не повинні відбиратись у людей та передаватись громаді, так само буде несправедливим і порушить

суспільний порядок, якщо у менших угруповань буде відібрано та передано ширшим громадам вищого рангу функції, з якими вони могли б впоратись і самі. Природною метою будь-якого соціального втручання є допомогти членам суспільства, а не руйнувати чи адсорбувати їх».

Всі добре розуміють, що життя сучасної молоді – динамічне і насичене. Спочатку перед людиною, яка закінчила школу, постає проблема вибору майбутньої професії й ВНЗ. Обравши спеціальність та отримавши статус студента, вона вже після закінчення ВНЗ стикається із новою проблемою – проблемою працевлаштування. Працевлаштування – це пошук робочого середовища, де колишній студент – молодий спеціаліст – може застосувати усі свої знання і здібності на практиці, в умовах виробництва.

Згідно зі ст. 56 ЗУ «Про вищу освіту» випускники вищих навчальних закладів вільні у виборі місця роботи. Випускник вищого навчального закладу, який навчався за державним замовленням і якому присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовується на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником ВНЗ та випускником.

На сьогодні в нашій державі існує певна юридична база, що захищає права випускників на працевлаштування: ЗУ «Про вищу освіту», Постанова КМУ «Про порядок працевлаштування випускників ВНЗ». Та попри все, проблема працевлаштування випускників ВНЗ в Україні стоїть досить гостро. Знайомлячись із цим питанням, ми виокремили ряд проблем, що безпосередньо впливають на неї, а саме:

- зростання рівня конкуренції серед фахівців;

- збільшення загальної кількості вищих навчальних закладів у державі;
- скорочення напрямків підготовки;
- відсутність загальнодержавної програми зайнятості майбутніх фахівців;
- низький поріг відкритості кадрових служб та агенцій України при пошуку вакансій;
- звуження ринку праці за окремими фаховими напрямками, тощо.

Сьогодні і сама держава багато працює над вирішенням проблеми працевлаштування молодих спеціалістів. Так, наприклад, усе більшого обсягу набувають представництва «Програми з працевлаштування студентів та випускників. Генерація перспективних студентів» ( GPS – Generation of prospective students). Основним завданням програми є встановлення постійного діалогу зі студентами, їх інтересами та наданням можливостей у реалізації їх планів. Але на сьогодні вона не має такої мережі дії, щоб задовольнити потреби працевлаштування усіх випускників ВНЗ.

Не менш важливим напрямком подолання проблеми є визначення думки самих студентів (як майбутніх випускників), активізація їх «попередньої підготовленості». Тому в ході досліджень даної теми нами було проведене соціологічне опитування студентів, яке було спрямоване на те, щоб дізнатися основні проблеми, перешкоди які постають перед студентами та їх зацікавленість у самому працевлаштуванні.

У своєму соціологічному дослідженні ми використали емпіричний метод, а саме анкетування. Нами було опитано 60 студентів, які навчаються на 1-4 курсах.

Складена нами анкета складається із 20 запитань. Всі питання даного соціологічного дослідження можна умовно поділити на такі групи:

Перша група: питання, що належать до визначення особистих якостей респондента. Їх мета – виявити вікові, статеві особливості, фінансовий та соціальний стан, особистий досвід у визначеному питанні.

Друга група: питання щодо безпосереднього місця працевлаштування. Їх мета – виявити визначальні орієнтири при виборі роботи, розмір заробітної плати, види підприємств, графік роботи тощо.

Третя група: запитання щодо визначення країни майбутнього місця працевлаштування. Їх мета – пропедевтична (попередити відтік кваліфікованих молодих спеціалістів із країни)

Четверта група: запитання щодо практичних навичок студентів у пошуках роботи; ознайомлення із законодавчою базою працевлаштування, засобами, проблемами, основними елементами.

Під час складання переліку питань анкети на тему «Працевлаштування випускників ВНЗ», ми окреслили ряд важливих аспектів.

Метою нашого анкетування є визначення рівня зацікавленості сучасного студентства проблемою працевлаштування.

За для досягнення мети ми поставили перед собою ряд **завдань**:

- рівень обізнаності студентства із сучасною проблемою;
- визначити орієнтований професійний пакет майбутнього місця працевлаштування;
- особистий досвід працевлаштування;
- обізнаність із законодавчою базою з даного питання;
- країну бажаного майбутнього працевлаштування;
- визначення ролі університетської освіти у працевлаштуванні випускників ВНЗ.

**Об'єктом** дослідження є студенти, як майбутні випускники ВНЗ.

**Предметом** дослідження є рівень зацікавленості студентства проблемою працевлаштування.

**Проблема** нашого соціологічного дослідження: в умовах сучасного безробіття дуже гостро стоїть проблема працевлаштування випускників ВНЗ.

При підготовці та проведенні соціологічного дослідження із теми «Працевлаштування випускників ВНЗ» нами пройдені наступні етапи:

- окреслення гіпотези, проблеми, об'єкта, предмета, мети, завдань дослідження;
- складання анкетних запитань;
- визначення вибірки респондентів;
- проведення анкетування;
- обробка анкет;
- аналіз дослідження, висновки та певні рекомендації.

Отже, перейдемо до аналізу самого анкетування.

Аналіз *першої групи* запитань дав наступні результати:

10% опитаних є студентами 1-их курсів;

67% - 2-го курсу;

20% - 3-го курсу;

і 3% - студенти 4-го курсу.

З них 7% - одружених. 13% опитаних за дохід мають заробітну плату і 33% - за дохід мають стипендію, решта живуть за рахунок батьків чи інших джерел доходу.

Аналіз відповідей на *другу групу* запитань, яка може найточніше окреслити дану проблему, дав нам наступну картину:

93% респондентів замислювалися над майбутнім місцем роботи, що дає нам право засвідчити підтвердження нашої гіпотези;

70% студентів зазначили, що впевнені у тому, що працюватимуть за фахом.

Визначальним фактором при виборі місця роботи для 50% опитаних став розмір заробітної плати, для 33% - швидкий кар'єрний ріст, для 13% опитаних – соціальний пакет та інше для 3%, серед яких були:

- як далеко розташоване місце роботи від дому;
- керівництво.



По 33% розподілилися результати щодо місцевості майбутнього місця роботи.

Щодо розміру заробітної плати:

Бажаючих отримувати заробітну плату нижче 1000 грн. не виявилось, 17% опитаних не заперечують мати від 1000 до 1500 грн. у місяць, 25% хочуть мати від 1500 до 2000 грн. і 58% прагнуть заробляти понад 2000 грн. у місяць.

Стосовно графіку робочого дня 84% не замислювалися над цим питанням, 14% надає перевагу нормованому графіку і по 1% респондентів віддали перевагу вільному та гнучкому графіку робочого дня.

Вид власності підприємства для 75% респондентів не має значення при виборі місця роботи, по 12% опитані розподілилися між приватною та державною формами власності підприємств.

20% опитаних вже мали досвід працевлаштування, і у 3% не виникало при цьому проблем, а для 17% проблемами стали:

- складний процес узгодження заробітної плати;
- відсутність гарантій довгострокового працевлаштування і т.ін.

Відповіді на запитання про пріоритетний вид праці майбутнього місця роботи розподілилися так:

17% - творча праця;

72% - розумова;

6% - фізична;

5% - не має значення.

Майже всі опитані (94%) вважають, що наявність диплома безперечно є гарантом вдалого працевлаштування, 5% вважають, що «мабуть так» і 1% думає, що «мабуть ні».

Аналіз *третьої групи* запитань визначив, що:

75% опитаних, після закінчення ВНЗ не хотіли б одразу виїздити працювати закордоном, а 25% надали б перевагу іноземним заробіткам, з них 14% віддали б перевагу США, 8% залишилися б на Європейському континенті і 3% опитаних не заперечували б роботі у країнах Азії та Близького Сходу.

За результатами аналізу відповідей на запитання *четвертої групи* ми отримали наступні результати:

3% опитаних вважають, що вони добре знайомі з трудовим законодавством;

83% відповіли що знайомі з ним частково;

і 14% зазначили, що не знайомі з трудовим законодавством України.

Стосовно додаткових навичок, які є пріоритетними при працевлаштуванні 27% надає перевагу знанню іноземних мов, 57% - навичкам роботи на ЕОМ, 11% вважають пріоритетним наявність водійських прав, і 5% навели свої варіанти, серед яких були:

- комунікабельність;
- образотворчі здібності;
- креативність.

Запровадження Болонського процесу, як запоруку працевлаштування розглядають 63% опитаних. 5% вважають що запровадження Болонського процесу не вирішує проблеми працевлаштування, а 22% не можуть визначитись.

55% респондентів при пошуку місця роботи будуть звертатися до знайомих. 27% надає перевагу інтернет-мережі. 16% вдадуться до розсилки резюме і лише 1% звернеться до Центру зайнятості.

Отже, в ході нашого дослідження ми дійшли ряду *важливих висновків*, а саме:

1. Одразу ж можемо зазначити, що незалежно від року навчання та сімейного стану, переважна більшість студентів стурбовані питанням свого подальшого працевлаштування, що підтверджує нашу гіпотезу.

2. При виборі місця роботи визначальним фактором більшість опитаних вважають розмір заробітної плати, який для більшості повинен становити суму понад 2000 грн. При цьому графік роботи та форма власності підприємства не є визначальними факторами при виборі майбутнього місця роботи, що свідчить про важливість отримання місця роботи як джерела доходу.

Отже, якщо роботодавці хочуть залучити до своїх структур молоде покоління, то вони мають звернути увагу саме на оплату праці.

3. Серед опитаних деякі респонденти вже мали особистий досвід працевлаштування, при цьому майже всі опитані стикалися з певними проблемами які ми умовно поділили на дві групи:

- розмір і форма оплати;
- організаційні проблеми.

4. З відповідей на питання щодо рівня обізнаності з трудовим законодавством ми зробили висновок, що він є недостатнім і така ситуація в подальшому може викликати проблеми при працевлаштуванні.

Тож, ми пропонуємо у ВНЗ створити відповідний предмет «Трудове право», щоб у випускників виникало якомога менше проблем саме на законному ґрунті.

5. Після закінчення ВНЗ часто постає питання не тільки як працевлаштуватися, але й де. Приємно відмітити, що більшість опитаних студентів бажають залишитися в Україні, що є позитивним аспектом у плані збереження молодого і талановитого контингенту.

6. Важливо зазначити і роль університетів у розв'язанні даної проблеми. Більшість опитаних вважають, що запровадження Болонського процесу є запорукою вирішення проблеми працевлаштування. Про це свідчить і думка переважної більшості студентів про диплом про вищу освіту як гаранта вдалого працевлаштування.

7. Одним із найважливіших висновків, що яскраво свідчить про наявність проблеми працевлаштування є засоби пошуку місця роботи, а

саме проблема Центрів зайнятості: лише 1 студент з опитаних звернувся б до Центру зайнятості за допомогою.

Тому, ми пропонуємо створити один відокремлений департамент з працевлаштування, який би мав зв'язки з підприємствами закріпленої за ним території і надавав би інформацію як студентам про підприємства, так і підприємствам про студентів, міг би «бронювати» вакантні місця для випускників ВНЗ, допомагати при складанні контрактів тощо.

Що стосується надання додаткових місцевих послуг, то завдяки їх введенню органи місцевого самоврядування матимуть можливість отримувати додаткові джерела доходу у місцевий бюджет. Це, у свою чергу, дасть наступні переваги: підвищиться якість послуг; розшириться їхній спектр; з'явиться можливість надавати допомогу тим громадянам, які її потребують; збільшиться кількість фінансових ресурсів для розвитку як самих послуг, так і громади в цілому. Але, для забезпечення можливості для органів місцевого самоврядування створювати такі додаткові послуги необхідні певні законодавчі врегулювання цих питань.

Найкращим варіантом для України має бути надання широких повноважень органам місцевого самоврядування щодо територіального розвитку, а місцевим державним адміністраціям надання виключно контрольних-наглядових функцій. У рамках місцевого самоврядування має здійснюватися управління місцевими та деякими загальнодержавними справами шляхом делегування повноважень. Але при наданні цих повноважень необхідно більш чітко визначити відповідальність. На сьогоднішній день вкрай важливо надати органам місцевого

самоврядування більшу самостійність, але діяти вони повинні в рамках закону і нести відповідальність за свою діяльність. Як свідчить світовий досвід, за будь-яких форм місцевого самоуправління завжди, в тій чи іншій формі, використовується державний контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування. У таких країнах, як США, Канада, Німеччина, функціонують управлінські системи, де місцеві органи влади володіють значною владою і повноваженнями; вони приймають самостійні рішення, але в рамках закону та відповідно до загальнонаціональної політики.

Фінансово-економічна самостійність територіальних громад є вельми необхідним чинником повноцінного функціонування органів місцевого самоврядування як інститутів демократії. Така самостійність виявляється у праві територіальних громад та їх представницьких органів на власний розсуд розпоряджатися коштами місцевих бюджетів відповідного рівня та здійснювати функції управління щодо майна, яке належить територіальній громаді. Законодавчими актами, які регламентують фінансово-економічні можливості органів місцевого самоврядування здійснювати свої функції, є Конституція та зазначені вище закони України. Водночас тут ще залишаються проблеми. Зокрема, це стосується доходної бази бюджетів на місцях. Так, місцеві органи влади мають повноваження по адмініструванню тільки місцевих податків та зборів, питома вага яких у доходах місцевих бюджетів – 2-7 %. Інші вагомні податки та надходження – податок з доходів фізичних осіб, плата за землю, податок на прибуток підприємств комунальної форми власності – залишаються за визначенням загальнодержавними, хоча вони повністю надходять до місцевих бюджетів різних рівнів.

Хотілося б відмітити ще один цікавий, хоча і для більшості відомий, факт: у місті Києві, у 2006 році було відкрито «Інститут розвитку територіальних громад», головною метою діяльності якого є сприяння органам самоврядування та громадським організаціям у їхніх намаганнях започаткувати та забезпечити сталий розвиток територій та окремих територіальних громад, включаючи економічний та соціальний розвиток з врахуванням збереження та відновлення довкілля.

Інститут розвитку територіальних громад є неприбутковою організацією, яка надає безкоштовні послуги з розвитку територій та окремих територіальних громад. Користувач послуг відшкодовує витрати Інституту на надання ним замовлених послуг згідно затвердженого бюджету.

На сьогоднішній день (як висвітлено на його офіційному сайті - <http://icdu.kiev.ua/ru/diy>) цей Інститут пропонує наступні послуги:

1. Спорудження «під ключ» комплексу по сортуванню та утилізації твердих побутових відходів
2. Розробка інвестиційних проектів
3. Розробка Стратегії та Програми розвитку території
4. Розробка Схеми санітарної очистки населеного пункту
5. Розробка цільових програм територіальних громад, спрямованих на вирішення окремих проблем
6. Створення механізмів накопичення матеріальних та фінансових ресурсів для реалізації програм розвитку та цільових програм і т.д.

У місті Києві ведеться активна співпраця з цим Інститутом і є певні результати, наприклад:

- на реалізацію пріоритетних заходів за затвердженими програмами було залучено понад 500 000 гривень зовнішніх інвестицій та 2 400 000 гривень внутрішніх інвестицій станом на кінець 2004 року;
- повністю або частково вирішено проблеми, які громади вважали пріоритетними для вирішення (неналежне поводження з твердими побутовими відходами, низька якість питної води, неналежні умови зберігання невизначених хімічних речовин, мала площа зелених насаджень тощо);
- значне підвищення рівня поінформованості громадськості стосовно головних проблем розвитку громади майже вдвічі у переважній більшості громад (з 11-21% на початку роботи до 22 – 39% станом на кінець 2004 року);
- значне зростання рівня залучення бізнесу, громадян громади до прийняття рішень органами влади – одна третина рішень робочих груп, наданих органам влади у ході підготовки програм розвитку територіальної громади були частково або повністю включені до офіційних рішень;
- врахування точки зору жінок та молоді під час прийняття органами влади рішень з розвитку громад – жінки складають понад 60% від загальної кількості членів робочих груп, які готують окремі розділи програм розвитку громади;
- значне зростання рівня участі підприємців та громадян у реалізації заходів, намічених програмами розвитку громади шляхом виконання робіт, надання матеріальних та трудових ресурсів – зростання в різних громадах



від 2 до 7 разів (з 7 – 22% на початку роботи до 32 – 62% станом на кінець 2004 року);

- всі розроблені програми розвитку громад були затверджені рішеннями сесій відповідних рад.

Отже, якщо ведеться активна співпраця, і є результат, то чому б і нам не відкрити який-небудь місцевий орган на зразок такого Інституту або ж навіть його філію.

Кілька слів хотілося б сказати і про проблему малого та середнього бізнесу. Мале підприємництво у всіх країнах світу є універсальним інструментом участі мільйонів громадян як в економічному житті країни, так і в системі міжнародного розподілу праці, виступає для активних громадян як своєрідний засіб існування і стимул до самовдосконалення.

На даний час середні та малі підприємства є основою соціально-економічної моделі в ЄС. Вони займають переважну частку в таких галузях економіки, як оптова й роздрібна торгівля, харчова промисловість, будівництво. Вони стимулюють розвиток конкуренції в європейській економіці, примушують більші компанії покращувати ефективність виробництва та впроваджувати нові технології.

Не викликає сумніву і те, що важливим напрямком подолання економічної кризи в Україні є створення сприятливого середовища для формування та функціонування суб'єктів малого та середнього підприємництва, які є одним з дійових засобів розв'язання першочергових соціально-економічних проблем. Серед них можна назвати: прискорення структурної перебудови економіки; забезпечення насиченості ринку

товарами та послугами; створення конкурентного середовища; істотне поповнення місцевих бюджетів; створення додаткових робочих місць; вирішення питання зайнятості в кризових регіонах, які є потенційними осередками високого рівня структурного безробіття; поліпшення загальних параметрів інвестиційного клімату; забезпечення ефективного використання місцевих сировинних ресурсів.

Зарубіжний досвід підтверджує ефективність існування сектора малих та середніх підприємств в сучасній економіці. Будь-яка здорова економічна система не може обійтись без балансу великого та малого бізнесу.

Тож, для сучасної економіки України в процесі її формування на ринкових засадах проблема становлення малого бізнесу і запозичення з цією метою міжнародного досвіду представляє особливу наукову і практичну значимість.

Важливими передумовами розвитку підприємництва є подальша демократизація та урізноманітнення форм власності, подолання недоторканності принципу підпорядкування нижчих економічних структур вищим, формування повноцінного конкурентного ринку, забезпечення законних прав господарств тощо.

Однією з характерних рис економічної політики переважної більшості постсоціалістичних країн став пріоритетний розвиток підприємств саме малого та середнього бізнесу, адже він виконує низку важливих соціально-економічних функцій, серед яких:

✓ сприяння процесам демонополізації, приватизації та роздержавлення економіки, стимулювання розвитку економічної конкуренції;

✓ залучення до економічного обороту матеріальних, природних, фінансових, людських та інформаційних ресурсів, які «випадають» з поля зору великих компаній;

✓ поліпшення становища на ринках шляхом забезпечення еластичності їхньої структури, врегулювання попиту, пропозицій і цін;

✓ вивільнення великих підприємств від виробництва нерентабельної для них дрібносерійної та одиничної продукції, підвищення тим самим ефективності їхньої діяльності, гнучкості виробництва

✓ зменшення комерційного ризику;

✓ стимулювання ділової активності населення та розвитку середнього класу, який становить соціальну базу економічних реформ, забезпечує стабільність суспільства; протидія розвитку утриманської психології, всебічне сприяння розвитку людського капіталу;

✓ забезпечення додаткових робочих місць, подолання прихованого безробіття, надання роботи працівникам, вивільненим під час реструктуризації великих підприємств;

✓ пом'якшення соціальної напруженості завдяки послабленню майнової диференціації та підвищенню рівня доходів населення;

✓ сприяння процесу демократизації суспільства, раціоналізації системи економічної організації управління і т.д.

Згідно з Національною програмою сприяння розвитку малих підприємств в Україні, основними чинниками, які заважають розвитку малого підприємництва, є:

- відсутність чітко сформульованої в системі правових актів державної політики у сфері підтримки малого підприємництва;
- збільшення адміністративних бар'єрів (реєстрація, ліцензування, сертифікація, системи контролю і дозвільної практики, регулювання орендних відносин тощо);
- відсутність реальних та дієвих механізмів фінансово-кредитної підтримки;
- надмірний податковий тиск і обтяжлива система звітності;
- невпевненість підприємців у стабільності умов ведення бізнесу;
- надмірне втручання органів державної влади в діяльність суб'єктів господарювання.

Оподаткування посідає перше місце серед проблем, що заважають розвитку бізнесу. Причому найбільше підприємства потерпають від нестабільності податкової системи та вимог до звітності, а вже потім – від завищених ставок податку. Третє місце посідає велика кількість податків.

Суми податків складають 44% доданої вартості малих і 47% середніх підприємств (для великих – 56%). Підприємці хотіли б сплачувати 40% нинішнього рівня податків.

Через велике податкове навантаження розвивається тіньовий бізнес, що створює нерівні умови конкуренції для підприємств. Навіть

підприємства, що працюють легально, намагаються приховати доходи. Середній рівень уникнення податків складає біля 40%.

МСП також створюють значну частку загальної кількості робочих місць. Так, частка підприємств із кількістю працюючих до 100 осіб у загальній зайнятості складає близько 50% у США, Великобританії, Франції, Німеччині, досягає 70% в Італії. Малі та середні підприємства надають роботу 37% зайнятих у Чехії та Македонії, 58% у Грузії.

Натомість в Україні поруч із, здавалося б, позитивним збільшенням кількості малих підприємств (графік 1), знижується середньорічна кількість зайнятого населення. (графік 2)



Вищевказані обмеження ускладнюють прибуткову довгострокову діяльність у легальному секторі економіки та обумовлюють пошук способів короткострокового чи одноразового отримання високих прибутків у “тіньовій” сфері. Попри деякі позитивні зрушення, які відбулися в останні роки, більшість перешкод на шляху розвитку малого бізнесу в Україні залишаються вельми потужними.

Головними цілями регулювання й підтримки малого і середнього бізнесу в ЄС є:

1. зміцнення єдиного внутрішнього ринку;
2. інтернаціоналізація підприємницької діяльності на рівні підприємств;
3. усунення адміністративних бар'єрів;
4. створення єдиного економічного простору в ЄС шляхом уніфікації законодавчої бази щодо малого бізнесу, посилення взаємодії країн-членів ЄС зі створення економічного й валютного союзів в рамках ЄС.

Для того, щоб стимулювати розвиток малого й середнього бізнесу, в Європі була створена унікальна система його регулювання та підтримки. Вона почала формуватися ще на початку 1970-х років.

Першими кроками були заходи з усунення адміністративних перешкод:

- гармонізація податку на додану вартість в країнах-членах ЄС;

- внесення коректив до умов фінансування (досягнення прозорості платіжних систем і створення Європейської асоціації фондів взаємних гарантій для малого бізнесу);
- деякі зміни у соціальній політиці (вирівнювання соціальних аспектів підприємницької діяльності малого бізнесу відповідно до положень Єдиного європейського акту).

Іншим чинником, що визначає політику підтримки дрібного і середнього бізнесу в ЄС, стала Європейська хартія для малих підприємств. Країни, що приєдналися до цього документа, розглядають малий та середній бізнес як ключовий елемент інновацій і створення нових робочих місць. Також країни зобов'язуються зосередити свою увагу на таких напрямках:

- освіта та підготовка кадрів;
- створення пільгових умов для швидкого запуску бізнесу;
- забезпечення доступу малого і середнього бізнесу до сучасної інформації та технологій;
- створення адекватної правової та податкової бази, що сприяє розвитку малого і середнього бізнесу.

Підкреслюється важливість таких цінностей, як професіоналізм, надійність і гнучкість в нових економічних умовах. Положення, викладені в Хартії були включені в Багаторічну програму з малого та середнього бізнесу (2001-2005 рр.), і вже за перший рік у державах Союзу було проведено 11 проектів, які впровадили її положення на практиці.

В ЄС отримали розвиток дві форми державної підтримки:

- розробка довгострокових програм з малого та середнього підприємництва як основи законодавчої бази;
- включення малого і середнього підприємництва в рішення таких актуальних проблем, як поліпшення адміністративної і нормативної бази, фінансових і податкових умов, надання інформаційних послуг і розширення співпраці, підвищення конкурентоспроможності й доступу до досліджень, інновацій, навчання.

На рівні ЄС діють дві головні програми фінансування сектора малого й середнього підприємництва. Одна з них спрямована на забезпечення капіталом перспективних підприємств, і передбачає видачу кредитів в розмірі до 50 відсотків від стартового капіталу, а також покриття до 50 відсотків експлуатаційних витрат з терміном погашення п'ять років. Друга - "Евротек" - створила мережу з 13 фондів взаємних гарантій, які виділяють кредити для інвестицій у високотехнологічні проекти транснаціонального характеру і допомагають інвестувати в структурно-кризові галузі, а також в екологічні проекти.

У зв'язку з цим велика увага надається створенню мереж, розрахованих на максимальне розширення взаємодії малих і середніх підприємств з національними, регіональними і місцевими структурами їх підтримки. Така співпраця здійснюється в мережах:

- Enterprise - заохочення прямих зв'язків і угод між підприємцями країн Європи;



- Europartenariat - стимулювання кооперативних зв'язків в менш розвинених регіонах;
- BC-Net - конфіденційний пошук партнерів за кордоном, в т.ч. за межами ЄС;
- BRE - відкритий підбір партнерів для створення спільних підприємств;

В основі підтримки дрібного й середнього підприємництва в країнах ЄС спочатку лежала така масштабна програма, як PHARE — програма технічного сприяння, яка фінансувалася з бюджету ЄС на безоплатній основі та передбачала надання експертних і консультативних послуг, передачу ноу-хау, а також комплекс досліджень передінвестиційного характеру.

Основні форми підтримки дрібного і середнього підприємництва в рамках цієї програми були такі:

- надання інформації про можливість і перспективи розвитку бізнесу;
- сприяння експорту товарів і послуг, вироблених малими і середніми підприємствами;
- пошук нових форм співпраці для малих і середніх підприємств;
- усунення дискримінаційних чинників при виході малих і середніх підприємств на ринки капіталу;
- створення індивідуальних схем отримання кредитів;

- створення системи гарантування кредитів, що надаються малим і середнім підприємствам та інвестиційних фондів.

## Список використаних джерел:

1. Четвертий випуск щорічних аналітичних оцінок Національного інституту стратегічних досліджень «Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки Монографія 2006».
2. Закон України «Про державну підтримку малого підприємництва»
3. Європейська хартія малих підприємств
4. [www.icdu.kiev.ua/ru/diy](http://www.icdu.kiev.ua/ru/diy)
5. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)