

Одинцов О. С., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії
Науковий керівник – **Петрик О. Л.**, к. держ. упр.
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Сучасний стан ринку праці в Україні сформований під впливом різних історичних, соціальних, економічних чинників, які так чи інакше мали місце в нашій країні, як протягом періоду незалежності, так і раніше. Проблеми, які ми маємо на сьогодні, потрібно розглядати виходячи з перспектив розвитку, аналізуючи стан, уякому перебуває на сьогодні ринок праці, адже, насамперед, він є чи не найважливішою складовою ринку праці, які формують рівень життя людей

В основу ринку праці лягають відносини між найнятими працівниками та роботодавцями при визначенні ціни та умов праці. При ефективному функціонуванні ринку праці задовольняються вимоги всіх верств населення, покращується стан суспільства в цілому. Рівень безробіття невинно зростає через відсутність професійних стандартів, наявна низька підприємницька активність людей. Також на стан справ на ринку праці в Україні впливає Угода з Євросоюзом про безвізовий режим. Відтік робочої сили в Європу зростає з кожним днем, особливо кваліфіковані працівники надають перевагу роботі в Євросоюзі, через те, що різниця оплати праці відчутна.

Кризові явища в економіці України, на жаль, є неминучими і постійними та призводять до негативних наслідків на ринку праці. Однак ситуацію, яка склалася: підвищення рівня безробіття і зменшення рівня зайнятості, необхідно розглядати як каталізатор структурних змін у вітчизняній економіці. Насамперед потрібно визначити основні напрями реформування ринку праці. Вони можуть бути наступні:

- вдосконалення системи оплати праці;
- надання можливостей населенню отримати офіційні основні і додаткові доходи;
- соціальна підтримка окремих груп населення;
- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- створення робочих місць за рахунок інвестицій, в тому числі іноземних;
- запровадження досвіду провідних країн світу.[2]

Відповідно можна визначити основні способи покращення стану ринку праці:

1. Стимулювання народжуваності. Збільшення народжуваності дозволить стабілізувати приріст населення, і через пару десятиліть приплив молоді на ринок праці збільшиться. Але сучасні тенденції говорять про те, що кваліфіковані робітники обирають роботу закордоном, тому збільшивши народжуваність, можна забезпечити ринок праці сусідніх країн. Тому стимулювання народжуваності повинно застосовуватися в сукупності із застосуванням заходів задля подолання проблеми відтоку трудових кадрів.

2. Стимулювання зростання зарплат. Для того, щоб подолати міграцію трудових кадрів закордон, потрібно мінімізувати різницю у доходах між Україною та Європою. У влади обмежені можливості впливу на рівень заробітної плати. Можна підвищити мінімальну заробітну плату, але це не вирішить проблеми. Основне завдання виконавчої влади – донести до приватного сектору, що вони програють у боротьбі за кваліфіковані кадри іноземним роботодавцям через малі зарплати.[3]

3. Стимулювання трудової міграції в Україну. У нашій країні бракує робітників певних професій, тому наявний дефіцит кадрів. Він вирішується за допомогою трудових мігрантів з країн, де існує профіцит більш дешевої робочої сили. Державі потрібно тільки

спростити міграційні процеси. Якщо зменшити дефіцит трудових ресурсів таким способом, то не потрібно збільшувати зарплату та це буде економічно вигідніше національним підприємствам.

Також, в Україні існує тіньова зайнятість, вона набула статусу стабільного явища. Основою її породження є: структурна деградація національної економіки; зменшення населення; постійні кризові явища; розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили; законодавча неврегульованість нестандартних (атипових) форм зайнятості. Загалом наявність цих проблем пояснюється тим, що в останні роки Україна набуває загальних інституційних і структурно-організаційних рис, притаманних не європейській, а латиноамериканській моделі розвитку. Одним із основних завдань державної політики регулювання повинно вбачатися в розробленні й упровадженні механізмів протидії та мінімізації впливу перелічених вище чинників, що тягне за собою консервацію неформальної зайнятості в Україні як норми в соціумі. Відсутність такого плану загострюватиме існуючі виклики для ринку праці України. Збережуться ризики втрати трудового потенціалу держави, а також фінансової нестабільності й подальшої деформації системи соціального забезпечення населення.

На даний момент державазробила ставку на підтримку підприємництва. Вона сприяє змінам в економіці країни, забезпеченню розвитку суспільства, поповненню бюджету, подоланню безробіття. Влада повинна гарантувати підприємцям рівні права та створити рівні можливості для доступу до матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів. Проаналізувавши функції органів державного управління у сфері зайнятості населення, можна зробити висновок, що частина їх практично не виконується, а частина потребує вдосконалення. Але реально змінити систему управління можна при застосуванні комплексного інтегрального підходу при формуванні системи управління.

Українське законодавство у сфері зайнятості населення формувалось в основному на першому етапі ринкових реформ, тому є застарілим. Насамперед необхідно розробити правові норми, які б сприяли безробітним у виборі їм роботи й підвищенні їх конкурентоспроможності. Для ефективного подолання безробіття потрібно змінити законодавство про зайнятість населення, взяти за основу міжнародні норми вирішення проблем безробіття. Світовий досвід показує, що запровадження висококомп'ютеризованої системи моніторингу ринку праці дало б можливість більш ефективно регулювати питання зайнятості населення. Також аналізуючи досвід розвинених демократичних країн з ринковою економікою щодо формування ринку праці, можна зробити висновок, що найдоцільнішою моделлю для України є поєднання ринкової свободи із принципом соціального вирівнювання. Але із притаманними українській економіці втручаннями у ринкові процеси при недосконалій правовій базі, великим тіньовим сектором, для ефективного вирішення проблем ринку праці потрібно реформувати всі сфери економічного, політичного й соціального життя.

Отже, політичне середовище є досить несприятливе для швидкого та якісного вирішення проблеми зайнятості населення країни, а вплив політичних факторів на процеси детінізації ринку праці та збільшення рівня зайнятості населення є негативним. Неформальна зайнятість є неоднозначною. Існують й інші негативні фактори: відсутні гарантії працевлаштування, оплати праці та соціального страхування, безпеки праці. Проте має позитивний вплив: підвищення доходів населення, створення додаткових робочих місць, збільшення виробництва товарів та послуг. Головним завданням для вітчизняного ринку праці є перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, що буде мотивувати працівників повернутися до

офіційного працевлаштування та, відповідно, призведе до збільшення доходів, надходжень до бюджету та соціальних фондів.

Список використаних джерел

1. Балановська Т.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева // Національний університет біоресурсів і природокористування України. – 2012. – С. 17-23.
2. Черкасов А.В. Соціальна сфера України: проблеми та перспективи реформування / А.В. Черкасов, І.А. Колесник // Молодий вчений. – 2017. - № 1(41). – С. 724-727.
3. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. – С. 195–198\
4. Корецька С. Державна політика на ринку праці / С. Корецька // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 4. – С.291–296

Кравцов А. С., студент гр. П-31
Научный руководитель – **Ковалева Н. П.**, старший преподаватель
кафедры гражданско-правовых дисциплин
Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины
(г. Гомель, Республика Беларусь)

ОСОБЕННОСТИ КУПЛИ-ПРОДАЖИ АКЦИЙ ЗАО ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Прежде чем у акционера закрытого акционерного общества (ЗАО), намеревающегося продать акции ЗАО, появляется право их реализовать любому третьему лицу, необходимо соблюсти требования законодательства Республики Беларусь и устава ЗАО по обращению и отчуждению акций ЗАО. Речь идет о необходимости соблюдения акционером-продавцом процедуры реализации преимущественного права покупки акций акционерами и ЗАО (ч. 1, 2, 3 п. 5 ст. 97 Гражданского кодекса Республики Беларусь, ч. 1, 2, 3 ст. 73 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-ХІІ «О хозяйственных обществах») [1], [2].

Продать акции ЗАО акционер может только с согласия самого общества и других акционеров. Для этого акционер, который намерен продать принадлежащие ему акции, обязан в порядке, предусмотренном уставом общества, известить о своем намерении общество и остальных акционеров с указанием цены и других условий продажи акций. При реализации акционерами ЗАО преимущественного права покупки акций предложенные к реализации приобретаются акционерами пропорционально количеству акций, принадлежащих каждому из них. Следовательно, в белорусском законодательстве получил закрепление принцип пропорциональности приобретения акций акционерами в результате реализации права преимущественной покупки акций. В случае, если кто-либо из акционеров отказался от приобретения акций, эти акции приобретаются остальными акционерами пропорционально количеству принадлежащих им акций. Необходимо отметить, что уступка акционерами ЗАО преимущественного права приобретения акций, продаваемых другими акционерами этого общества, не допускается.

Процедура реализации преимущественного права покупки акций включает в себя несколько этапов, в рамках которых акции последовательно предлагаются к приобретению