

відповідальність у вигляді позбавлення волі. Окрім цього популярність нашої держави в цій сфері обумовлено відносно низькою ціною, рівнем медичного обслуговування та правовим регулювання даних відносин. В нашій країні сурогатна мати немає жодних прав на дитину, що виносила, на відміну від деяких інших держав в яких сурогатне материнство дозволено і це безперечно є важливим аспектом для генетичних батьків дитини. Ці чинники зумовили, той факт, що Україна стали «перлиною» медичного туризму, для іноземців, особливо для тих в державах громадянської належності яких це заборонено. Але слід зазначити, що в даному випадку, має місце колізія правових норм нашої держави та держави громадянство, якої мають дані іноземці. В результаті чого на практиці виникають ускладнення реєстрації дитини своїми біологічними батьками, що тягне за собою неможливість вивезення дитини за кордон, на батьківщину батьків. Нажаль такі випадки не є поодинокими, а правова регламентація вирішення такої проблеми відсутня в законодавстві України. Тому на мою думку, слід доповнити Наказ Міністерства Юстиції України «Про затвердження Правил державної реєстрації актів громадянського стану в Україні» у частині реєстрації дитини народженої жінкою, якій в організм було перенесено ембріон людини, зачатий подружжям у результаті застосування допоміжних репродуктивних технологій. [4] А саме встановити порядок та правила реєстрації дитини, біологічними батьками якої є іноземці, окремим пунктом.

**Науковий керівник:** ст. викладач, к.ю.н. Гужва А.М.

#### **Література**

1. Закон України «Про внесення зміни до статті 123 Сімейного кодексу України, щодо визначення батьків дитини, народженої в результаті застосування допоміжних репродуктивних технологій [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2012, N 19-20, ст.177
2. Наказ Міністерства Охорони Здоров'я України «Про затвердження Інструкції про порядок застосування допоміжних репродуктивних технологій» [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2008, № 771
3. Наказ Міністерства Юстиції України «Про затвердження Правил державної реєстрації актів громадянського стану в Україні» [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2000, N 52/5
4. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обмежень у використанні допоміжних репродуктивних технологій» від 23.03.2011 р. N 8282 [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=8282&skl=7](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=8282&skl=7)
5. Сімейний кодекс України [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2002, N 21-22, ст.135

### **ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПРЕВЕНТИВНИЙ ЗАХІД СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

**Герман Катерина Юрївна**

*Випускниця-магістр юридичного факультету  
Харківського Національного університету  
імені В.Н. Каразіна  
e-mail: kate-h89@yandex.ru*

**Ключові слова:** прогнозування ринку праці, принцип випереджувального професійного навчання.

Невідповідність обсягу підготовлених кадрів потребам сучасного ринку праці, їх інертність та низький рівень якості професійної освіти – все це характеризує ситуацію на ринку праці України. Причина даної ситуації вбачається у відсутності сучасного **інституту довгострокового прогнозування** стану ринку праці, який би комплексно вивчав проблему, враховуючи специфіку розвитку промисловості та аграрного сектору, міграційних процесів, соціальної політики тощо.

За даними служби зайнятості Харківської області, у 2011 році професійно-технічними навчальними закладами регіону підготовлено 46 токарів, тоді як роботодавцями було заявлено близько 600 вакансій. Потреба регіону у слюсарях-ремонтниках складала майже 1,5 тис. працівників, а підготовлено за цією кваліфікацією було у 6 разів менше. Підприємствам не вистачає висококваліфікованих працівників машинобудівного та металообробного напрямку. При цьому, ринок праці Харківської області залишається перенасиченим економістами, юристами, бухгалтерами, продавцями тощо. Ця ситуація залишається невирішеною й на даний час.

Частково, дану проблему, можливо вирішити шляхом проведення професійного навчання (професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації) безробітних. Та, для попередження її настання необхідним є створення, в рамках Державної служби зайнятості, спеціальних **відділів з моніторингу та прогнозування стану ринку праці**, які б працювали на районних, обласних та загальнодержавному рівнях.

Збирання необхідних відомостей слід доручати добре підготовленому, кваліфікованому персоналу служби зайнятості, який має змогу працювати, у разі потреби, у співробітництві з іншими державними органами, навчальними закладами та з організаціями роботодавців і працівників.

В умовах швидкозмінної економічної ситуації, особливого значення набувають механізми визначення потреб роботодавців. Працівниками служби зайнятості проводяться опитування роботодавців, вони відвідують виробництво та спілкуються в ході круглих столів, але для формування реальної картини життя підприємства цього не достатньо. Необхідна постійна співпраця представника служби зайнятості та підприємств (в першу чергу мова йде про підприємства, що утворюють ринок).

З метою оперативного реагування на зміни процесів у виробництві, на підприємствах м. Харкова в якості експерименту, були організовані консультативно-методичні офіси служби зайнятості, головними функціями яких стали об'єктивна оцінка стану підприємства, координація напрямків надання послуг, допомога відділам кадрів та службам підготовки кадрів. Даний експеримент мав позитивний результат, що дає підставу, вважати доцільним введення практики консультативно-методичних офісів на всій території України та прийняття відповідної правової бази, здатної врегулювати механізм їх створення і функціонування та визначити статус працівника-консультанта служби зайнятості, на яких буде покладено вищевказані функції.

Можна зробити висновок, що відсутність комплексного, статистично обґрунтованого, системного підходу до забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами неминуче призводить до збільшення невідповідності між попитом на кваліфіковані кадри та фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. Відсутність об'єктивного прогнозу структурної та технологічної перебудови галузей, як це було при плановій економіці в регіоні і державі не дозволяє реалізувати один із провідних принципів в системі професійного навчання – принцип випереджувального навчання. Саме тому значна маса економічно активного населення шукає роботу, а служба зайнятості для вирішення даної проблеми продовжує направляти потенційних працівників на проходження програм профнавчання, що супроводжується не виправданими витратами коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Виправлення даної ситуації можливе за умови початкової підготовки необхідних кадрів для

потреб сьогоднішнього ринку без витрачання часу та коштів на перенавчання вже існуючих спеціалістів інших професій.

На даний час, законодавчо прямо не закріплений принцип випереджувального навчання, він проявляється через дещо інші категорії та критерії.

У ст. 22 ч. 1 п. 7 Закону України «Про зайнятість населення», зазначається, що завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є: участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;

Згідно з положеннями ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення», заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на:

1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці;

2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними;

3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

Відповідно до ст. 7-1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», одним з профілактичних заходів, що може застосовуватися у разі загрози настання страхового випадку, є фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи.

Видається, що принцип випереджальної освіти має бути спрямований на:

- забезпечення спроможності молоді, яка шукає перше робоче місце, на належному рівні конкурувати на ринку праці. Відсутність належної профорієнтаційної роботи, невідповідність набутого професійного рівня освіти та особистісних якостей не відповідають вимогам роботодавців, що призводить до направлення певної частини випускників, які не знайшли роботу на проходження програм професійного навчання;

- підтримку професійного рівня освіти працівника, необхідного для виконання покладених на нього трудових обов'язків. Вбачається необхідною розробка програм навчання персоналу, за принципом «Вік живи – вік учись!», здатних своєчасно реагувати на структурні зміни в економіці;

- забезпечення належного рівня освіти працівникам, які підлягають вивільненню (у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, скороченні чисельності штату тощо) та рівень освіти яких не відповідає потребам роботодавців (профілактичне навчання). Своєчасне надання допомоги цій категорії працівників у підборі актуальної професії та направлення їх на проходження однієї з програм професійного навчання, дозволить уникнути переходу особи з робочого класу в клас безробітних, так як необхідні заходи будуть вжиті до призупинення трудової діяльності. Даний превентивний спосіб запобігання безробіттю регламентований законодавством – ст. 7-1 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 року, але він доволі рідко має практичну реалізацію;

- приведення рівня професійної освіти працівника, який має намір звільнитися з власної ініціативи, з ініціативи роботодавця, за угодою сторін тощо, до потреб ринку праці, шляхом застосування службою зайнятості у разі необхідності певної програми професійного навчання;

- приведення рівня професійної освіти безробітних до вимог роботодавців. В ситуації безробіття, випереджувальне навчання пов'язується з готовністю навчальних закладів навчати безробітних за професіями під робочі місця, які планується створити, або ті, які тільки з'явилися на ринку праці.

Враховуючи викладене, у разі невпровадження механізму довгострокового прогнозування стану ринку праці, працівник (потенційний чи такий, що має роботу) може стати безробітним, а його працевлаштування буде займати значний час з огляду на необхідність його професійного навчання. Слід також зазначити, що питання довгострокового прогнозування не єдиний необхідний крок до побудови ефективного ринку праці. Серед актуальних проблем ринку праці, окрім прогнозування, також в комплексі необхідно вирішити: невідповідність рівня професійної підготовки безробітних вимогам роботодавців; уповільнений темп реформування сфери праці (низький рівень заробітної плати, неповна і неефективна зайнятість, низька престижність та неконкурентоспроможність наявних робочих місць тощо); зниження мотивації безробітних до навчання тощо.

**Науковий керівник:** к.ю.н., доц. Кулачок-Тітова Л.В.

## СУЩНОСТЬ ИНСТИТУТА ЛИЦЕНЗИРОВАНИЯ

**Гладкова Дарья Олеговна**

*студент-магистр юридического факультета  
Южно-Уральского государственного университета,*

*II курс*

**e-mail:** cucla35@rambler.ru

**Ключевые слова:** предпринимательское право, административное право, правоспособность, гражданское право, публично-правовое начало, частно-правовое начало.

Нормы института лицензирования объединены общим назначением и, несмотря на различные сферы применения, образуют правовой институт. Вместе с тем, возникает проблема относительно места такого института в системе права. Некоторые ученые, например Ершова В.И., Олейник О.М. относят лицензирование к сфере регулирования предпринимательского (хозяйственного) права и связывает это с тем, что именно процедура лицензирования является необходимым условием, предпосылкой будущей предпринимательской деятельности [1, с.16]. А. Б. Багандов и Ю.А. Дмитриев, не совсем согласны с такой точкой зрения и определяют лицензионное право подотраслью административного права [2, с.16]. Административное право регулирует властные, публичные отношения, в которых одной из сторон всегда является государство в лице уполномоченных органов. Лицензирующий орган в виде специального разрешения дает право хозяйствующему субъекту на ведение определенного вида деятельности с последующим соблюдением правил и требований, осуществляя тем самым «доступ к профессии». Поэтому многие ученые отождествляют лицензирование с разрешительной системой и называют ее лицензионно-разрешительной и относят к административному праву [3, с.4], которое регламентирует все вопросы процессуального характера, процедуры получения, продления, отзыва лицензии, и надзорных полномочий государственных органов.

Необходимо отметить, что лицензирование отдельных видов деятельности относится к элементам содержания правоспособности юридического лица и в силу этого является институтом гражданского права [4, с.25]. В этом аспекте особую роль играет ст. 49 ГК РФ [5], которая посвящена правоспособности юридического лица. Правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент внесения записи о его исключении из единого государственного реестра юридических лиц. Именно с момента регистрации возникает и публично-правовой статус, а при получении специального разрешения, у него появляется право на осуществление определенных видов деятельности. Таким образом, лицензия легализует предпринимательскую деятельность в соответствующей сфере.