

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.6>

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ – ОДНА З УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ковальов О.С.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Ковальов О.С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин.

У статті досліджено правове регулювання трудової мобільності працівників в Україні як однієї з умов розвитку та функціонування соціально-трудова відносин в умовах сьогодення. Зазначено, що ринок праці, як складова частина економічної системи країни, дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання. В умовах воєнного стану особливого значення в Україні набула проблема трудової мобільності працівників, яка становить основу забезпечення збалансованості ринку праці, невід'ємною складовою якої виступають територіальні переміщення населення для пошуку нового місця роботи. Зазначено, що сьогодні відбувається глобальна міграційна мобільність населення і великі міграційні переміщення трудових ресурсів в основному за межі країни, що яскраво віддзеркалює ту ситуацію, що склалась у країні на ринку праці. Причинами активізації трудової мобільності є: безробіття; невідповідність заробітної плати працівників їх освіті та кваліфікації; відсутність кар'єрного зростання; неможливість підвищення кваліфікації; конкурентоспроможність на ринку праці; воєнний стан у країні. Зроблено висновок, що для підвищення рівня зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення країни дуже важливим є забезпечення мобільності робочої сили, що сприятиме зміцненню її адаптивності, підвищенню конкурентоспроможності, а також ефективності використання. З метою збереження робочої сили та мінімізації процесу її вимивання з України, в тому числі впливу молоді, працівників зі сформованими кваліфікаційними та професійними навичками, важливим завданням є створення робочих місць на модернізованих, відновлених та новостворених підприємствах.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, мобільність, трудова міграція, працівник, держава.

Kovalev O.S. Labor mobility of employees is one of the conditions for the functioning of labor relations.

The article examines the legal regulation of labor mobility of workers in Ukraine as one of the conditions for the development and functioning of social and labor relations in today's conditions. It is noted that the labor market, as an integral part of the country's economic system, mirrors most of the political and socio-economic processes taking place in the state, and focuses on the most acute problems: high unemployment, increasing structural disparities in employment, uncontrolled outflow of labor force abroad, changes in the quality of the workforce and work motivation, a drop in the level of income of the population. These problems become a significant factor in the deepening of crisis phenomena, hold back structural changes, and their solution creates prerequisites for social and economic growth. In the conditions of martial law in Ukraine, the problem of labor mobility of workers, which forms the basis of ensuring the balance of the labor market, is an integral component of which territorial movements of the population in search of a new place of work are of particular importance. It is noted that today there is a global migratory mobility of the population and large migratory movements of labor resources mainly outside the country, which clearly reflects the situation that has developed in the country on the labor market. The reasons for the activation of labor

mobility are: unemployment; inconsistency of employees' wages with their education and qualifications; lack of career growth; impossibility of professional development; competitiveness in the labor market; martial law in the country. It was concluded that in order to increase the level of employment in wartime and the period of economic recovery of the country, it is very important to ensure the mobility of the labor force, which will contribute to strengthening its adaptability, increasing competitiveness, as well as the efficiency of use. In order to preserve the labor force and minimize the process of its washing out of Ukraine, including the outflow of youth, workers with formed qualifications and professional skills, an important task is to create jobs at modernized, restored and newly created enterprises.

Key words: labor market, population employment, mobility, labor migration, worker, state.

Постановка проблеми. Ринок праці та зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки, де переплітаються інтереси працівників і роботодавців, відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні та інші процеси. Зокрема, особливості відтворення населення і формування людського капіталу, стан розвитку основних засобів та їх конкурентоспроможність, організація виробництва товарів і послуг, що, у свою чергу, значною мірою впливає на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист та рівень життя населення.

Забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетним напрямом соціально-економічної політики країни і пов'язане з конкурентоспроможністю людських ресурсів, високим рівнем зайнятості та соціального захисту, наближенням до світових стандартів рівня заробітної плати і доходів населення. В умовах формування ринку праці особливого значення в Україні набула проблема трудової мобільності працівників, яка становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія.

Стан опрацювання. Питання правового регулювання трудової мобільності вивчало багато науковців. Різноманітні аспекти свободи пересування працівників були предметом дослідження таких учених, як: Л. Амелічева, Л. Величко, О. Головка-Гавришева, О. Дарморіс, Н. Коваліско, А. Коро-таєва, Е. Лібанова, М. Микієвич, В. Муравйов, Н. Мушак, Р. Петров, Н. Швець, Г. Чанишева та ін.

Мета статті дослідити сучасний стан правового регулювання трудової мобільності працівників в Україні як однієї з умов розвитку та функціонування соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Характерною ознакою робочої сили, що характеризує її готовність і здатність до зміни робочого місця під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин є трудова мобільність. Як актив людського капіталу трудова мобільність характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватися до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання. Крім того, вона знижує напруженість на регіональних і загальнодержавному ринках праці, сприяє якомога кращому задоволенню потреби в трудових ресурсах виробництв, що відроджуються або заново формуються. Тобто, трудова мобільність – це здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів у економічному й географічному просторі [1]. Вона виступає необхідним атрибутом ринкових відносин і процесом, під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особистості. Ринок праці, у свою чергу, виступає її стимулятором, оскільки він підштовхує кваліфікованих працівників на пошук місць кращого застосування своїх вмінь, здібностей, а також робочих місць з високим творчим змістом і оплатою праці.

До позитивних наслідків трудової мобільності для працівників І.Г. Герасимова відносить: засвоєння трудовими мігрантами норм і цінностей ринкової економіки; накопичення трудового досвіду; вдосконалення професійних знань та здібностей; колишні трудові мігранти можуть, за певних сприятливих обставин, започаткувати власний бізнес і навіть створювати нові робочі місця. Негативними ж на думку дослідниці, є: зміна робочого місця означає припинення попередніх трудових відносин, тобто призводить до зниження стабільності зайнятості; зниження якості трудового капіталу, який поєднує знання, навички й уміння працівника в рамках того підприємства, на якому вони були отримані; деформація статево-вікової структури населення; нівелювання мотивації щодо пошуку роботи за місцем проживання тощо [2, с. 30].

Питання трудової мобільності регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю України та низкою Законів, серед яких: «Про зайнятість населення», «Про зовнішню тру-

дову міграцію», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про колективні договори і угоди» та ін., а також підзаконними нормативно-правовими актами та колективними договорами і угодами, трудовими договорами (контрактами).

Трудова мобільність тісно пов'язана зі свободою вибору місць трудової діяльності, з великою кількістю пропозицій робочих місць та конкуренцією роботодавців за одержання якісної робочої сили. Її найважливішими напрямками є: 1) міжпрофесійна в рамках регіону, суть якої полягає у зміні працівниками своїх професій і спеціальностей з метою зміни роботи всередині своєї організації або за її межами, працевлаштувавшись в іншу організацію; 2) міжрегіональна в рамках країни, яка відбувається із регіонів з меншими у регіони з більшими можливостями працевлаштування, тобто з менш напруженою ситуацією на ринку праці; 3) міждержавна у вигляді зовнішньої трудової міграції, яка відбувається із недостатньо розвинутих, а особливо – слабозрозвинутих країн, у країни з високорозвинутою економікою.

Слід зазначити, що в умовах глибокої кризи, якою охоплена економіка України, позитивна роль усіх відмічених напрямків трудової мобільності населення як саморегуляторів ринку праці надзвичайно велика, оскільки дозволяє сприяти забезпеченню такої кон'юнктури ринку праці, де попит на робочу силу відповідатиме її пропозиції; перерозподілу робочої сили відповідно до змін ринку праці, а отже, і потреб виробництва; підвищенню зайнятості населення і зниженню рівня безробіття [3, с. 228].

Невід'ємною складовою трудової мобільності населення будь-якої країни є його територіальні переміщення для пошуку нового місця роботи. Трудова міграція, як і будь-яка інша міграція населення впливає на якісний і професійний склад робочої сили, загальний обсяг пропозиції на регіональних ринках праці. Тобто, міграція населення, як процес переміщення людей у просторі стосовно сучасного стану українського ринку праці, забезпечує формування кількісних і якісних параметрів ринку робочої сили, оскільки приплив у той чи інший регіон країни і вплив населення з визначеними соціально демографічними, соціальними і фаховими характеристиками неминує відображатися на чисельності і складі всього населення і, таким чином, на показниках пропозиції робочої сили. У цей час міграція населення може служити досить ефективним практичним інструментом регулювання ринків праці – як регіональних, так і загальнодержавних, що сприяє збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили за рахунок стимулювання територіальної мобільності населення у потрібному напрямі. Чим більша інтенсивність територіального руху працездатного населення, тим швидше і більше незайнятих громадян будуть знаходити собі нові робочі місця, і тим нижчий рівень фрикційного і структурного безробіття буде у регіоні і в країні в цілому [4, с. 7].

Сьогодні відбувається глобальна міграційна мобільність населення і великі міграційні переміщення трудових ресурсів в основному за межі країни, що яскраво віддзеркалює ту ситуацію, що склалась у країні на ринку праці. Якщо раніше основними причинами масової міграції трудових ресурсів за кордон були: неефективність використання робочої сили; відсутність соціально-економічних умов, які б забезпечили застосування навичок працівників за порівняно високу оплату в продуктивній роботі; зростання невідповідності між фактичною професійною і кваліфікаційною структурами пропозиції трудових ресурсів та потребою в робочій силі; висока питома вага безробітних із вищою освітою; непопулярність через низький рівень оплати праці професії вчителів, викладачів, наукових співробітників, лікарів, працівників культури, спорту та ін. [5, с. 55], то нині й воєнні дії, які сьогодні відбуваються на території України, виступають руйнівним чинником для національної економіки.

Це, у свою чергу зумовлює чималі виклики для вітчизняного ринку праці: втрату робочої сили, вплив висококваліфікованих фахівців та молоді, що є загрозливими факторами для економіки країни, особливо в період повоєнного відновлення. Хоча вимушено переміщені в період війни за межі країни особи мають високий потенціал повернення (здебільшого, виїхали жінки та діти, а чоловіки змушені були залишитися в країні), проте лише 17 % з них мають роботу в Україні та працюють, а 19 % – мають роботу, але не працюють (приховане безробіття). Тому на територіях, де інтенсивність бойових дій є низькою, уже нині потрібно шукати можливості й максимально залучати працездатне населення до трудової діяльності, використовувати гнучкі форми зайнятості задля відродження підприємств, реконструкції інфраструктури, відновлення довіри та очікувань громадян України [6].

Сьогодні національний ринок праці не здатен розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, здатність яких не лише швидко адаптуватися до зростання складності нової техніки і технологій, а й максимально ефективно застосовувати свої знання в теперішній час. Тому важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі. З метою збереження робочої сили та мінімізації процесу її вимивання з України, в тому числі відпливу молоді, працівників зі сформованими кваліфікаційними та професійними навичками, важливим завданням є створення робочих місць на модернізованих, відновлених та новостворених підприємствах. Значні резерви у цьому напрямі містяться в застосуванні, подальшому розвитку та поширенню гнучких форм організації праці та її оплати.

Нині державою на підтримку українського бізнесу та працездатного населення вже вжито ряд важливих заходів, зокрема ухвалено: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX; постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 07.03.2022 р. № 221, «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» від 19.03.2022 р. № 334. Важливим є ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20.03.2022 р. № 331, що сприяє забезпеченню роботою максимальної кількості громадян у регіонах, де немає активних бойових дій, створенню нових секторальних і географічних векторів працевлаштування в Україні [7].

Значним кроком стало ухвалення 21.09.2022 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-IX [8], яким суттєво оновлюється зміст положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533 та Закону України «Про зайнятість населення» № 5067. Так, видами соціальних послуг за Законом про соціальне страхування на випадок безробіття та Законом про зайнятість населення є також інші програми сприяння зайнятості населення, які запроваджуються окремими рішеннями Кабінету Міністрів України. У відповідності до змін, що вносяться до ст. 14 Закону про зайнятість населення, буде передбачена нова категорія осіб, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, а саме «інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, з урахуванням ситуації на ринку праці, а також встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні».

Висновок. Підводячи підсумок викладеному слід зазначити, що ринок праці, як складова частина економічної системи країни, дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання. В умовах воєнного стану особливого значення в Україні набула проблема трудової мобільності працівників, яка становить основу забезпечення збалансованості ринку праці. Причинами активізації трудової мобільності є: безробіття; невідповідність заробітної плати працівників їх освіті та кваліфікації; відсутність кар'єрного зростання; неможливість підвищення кваліфікації; конкурентоспроможність на ринку праці; воєнний стан у країні.

Зроблено висновок, що для підвищення рівня зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення країни дуже важливим є забезпечення мобільності робочої сили, що сприятиме зміцненню її адаптивності, підвищенню конкурентоспроможності, а також ефективності використання. З метою збереження робочої сили та мінімізації процесу її вимивання з України, в тому числі відпливу молоді, працівників зі сформованими кваліфікаційними та професійними навичками, важливим завданням є створення робочих місць на модернізованих, відновлених та новостворених підприємствах. Значні резерви у цьому напрямі містяться в застосуванні, подальшому розвитку та поширенню гнучких форм організації праці та її оплати.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2004. 398 с.
2. Герасимова І.Г. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців аграрної сфери: монографія / за ред. Л.Б. Лук'янової; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Вінниця: ПП «ГД «Едельвейс і К», 2015. 512 с.
3. Большая О.В. Ринок праці і трудова мобільність населення України. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/3058/1/Bolshaja.pdf>.
4. Романюк М. Розвиток ринку праці України в контексті регулювання міграції населення. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 5. С. 5–10.
5. Жеребило І.В. Особливості трудової мобільності вітчизняного ринку праці в умовах сучасних реформ. *Вісник Університету банківської справи*. 2020 № 1 (37). С. 54–58.
6. Переміщення населення під час війни та перспективи відновлення трудової сфери. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/peremishchennya-naselennya-pid-chas-viyny-ta-perspektyvy-vidnovlennya>.
7. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-voennoho-stanu-deyaki-analitychni-otsinky>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21.09.2022 № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>.