

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

КОВАЛЬОВ ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.24:331.55

ДИСЕРТАЦІЯ

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

081 «Право»
08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело  О. С. Ковальов

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

У дисертації доводиться, що трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється у професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди вміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект.

Автор висловлює позицію, що трудову мобільність слід розглядати як важливий елемент трудових правовідносин, позаяк кожен працівник з одного боку має право на професійний розвиток та професійне зростання, а з іншого боку – обов’язок розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння та навички. Так само і роботодавець має обов’язок створювати можливості для працівників для трудової мобільності та право на переведення, переміщення, ротацію кадрів тощо. Трудова мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів.

Аргументується, що трудова мобільність – це елемент трудових

правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в обов'язку працівника розширювати свої професійні компетентності та формувати нові уміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в праві роботодавця на переведення, переміщення та ротацію кадрів.

Доведено, що професійна мобільність є набагато вужчою категорією, ніж трудова мобільність, та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (Див. Додаток А).

Установлено, що латеральна трудова мобільність (*lateral mobility*) означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Одним із проявів латеральної мобільності є категорія ротації кадрів. Ротація – не є і не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на ротацію, а лише визначають перелік поважних причин, коли можна відтермінувати ротацію, але не оминути її. А якщо ротація була б переведенням, то ми завжди мали б запитувати згоду працівника і без його згоди не змогли б провести ротацію. Звісно, ми цінуємо напрацювання науковців у цьому напрямі, однак вважаємо, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а вузькому – є плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов'язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування та забезпечення плановості

професійного зростання.

У роботі обґрунтовано, що не слід ототожнювати поняття «трудова мобільність» і «трудова міграція». Адже міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. У той час як трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови. Трудова мобільність та трудова міграція – це не тотожні поняття. Міграція завжди пов'язана з переміщенням чи за межі країни чи в межах країни, викликана зміною місця проживання, а мобільність не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи у принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

Висловлюється думка, що трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною, зокрема тих працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час коли, працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають, або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути висококонкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витісняти їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише складним фізично, а й фінансово. Такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки. Пропонуємо всіх тих працівників, які проживають та місцем реєстрації яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками.

Доведено, що з метою розвантаження витрат роботодавців і створення трудо-правового захисту працівників, які проживають у сільській/селищній місцевості, але змушені добиратися на роботу до міста, варто передбачити

гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема хоча б витрати на проїзд в автобусі з села/селища до міста. Для реалізації цього на практиці, вбачаємо, що роботодавець має робити запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й відповідно на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць. У такий спосіб буде забезпечено компенсування витраченої частини заробітку такого працівника на дорогу з роботи та на роботу, а також дещо пом'якшиться нерівність працівників з однаковими посадовими окладами та й зменшить витрати роботодавця.

Аргументовано, що важливою в сучасних умовах є трудова мобільність осіб з інвалідністю. Наразі науковці та практики говорять лише про мобільність осіб з інвалідністю в аспекті просторового переміщення цієї категорії осіб. І чинне законодавство покладає на роботодавців обов'язок щодо навчання, перекваліфікації лише у випадках нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. У всіх інших випадках цим особам має сприяти держава в отриманні нової професії. Однак автор вважає, що цей механізм слід унормувати чітко, позаяк це й є сприяння трудовій мобільності особам з інвалідністю.

Автор стверджує, що вже на етапі встановлення групи інвалідності саме ЕКОПФО повинні давати рекомендації на перенавчання, адже саме вони чітко розуміють, які види робіт протипоказані особі, а які – ні. І тому це все має прописуватися саме ЕКОПФО, надсилатися до центрів професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Окрім цього, автор вважає, що роботодавці також цілком могли б сприяти навчанню своїх же працівників, які отримали інвалідність, навіть незалежно від того факту, що інвалідність отримана не внаслідок нещасного випадку чи профзахворювання. Приміром, роботодавці могли б організовувати виробниче навчання таких працівників тим професіям, посадам, які їм потрібні, або в перспективі можуть стати потрібні й тим самим формувати резерв кадрів.

У роботі доводиться думка, що варто вести мову не лише про реабілітацію осіб з інвалідністю, а саме про трудову мобільність цієї категорії осіб, під якою в цьому контексті ми розуміємо забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Тобто не лише просторову мобільність цих осіб, а саме трудову, професійну мобільність, щоб ці особи відчували, що в будь-який час вони зможуть навчатися та працювати за іншою професією чи посадою. Адже таким особам дуже психологічно важко розуміти, що ще вчора вони були затребувані на ринку праці, а сьогодні ринок праці їх не потребує. Тому саме трудова мобільність має забезпечуватися цим категоріям осіб, адже реабілітація далеко не завжди знову «відчинить» для них ринок праці. Реабілітація важлива для відновлення чи часткового відновлення функцій організму, працездатності, а ось саме трудова мобільність може стати тією гарантією, що допоможе все ж залишитися на ринку праці.

Автор наголошує, що проблемною залишається трудова мобільність безробітних осіб. Хоча з одного боку, держава нібито й створила певні гарантії для цієї категорії осіб, однак реалізація саме гнучкості під час пошуку роботи є доволі сумнівною. Трудова мобільність безробітних виявляється перш за все у пошуку підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, проблемними залишаються зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації трудової мобільності працівників відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Ключові слова: трудова мобільність, трудова міграція, ринок праці, переведення, переміщення, ротація кадрів, службові відрядження, професійний розвиток, професійне зростання.

SUMMARY

Kovalev O. S. Labour mobility of employees. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov, 2025.

The thesis proves that labour mobility is the flexibility of individuals in exercising their constitutional right to work, which can be manifested in the spatial movement of individuals from one place to another for the purpose of employment within the territory of the country or across the border, as well as labour activity that manifests in the professional growth and professional development of the employee. Labour mobility is always the ability to adapt to the specifics of the workplace and workplace, and nowadays it is also emotional intelligence.

The author expresses the position that labour mobility should be considered as an important element of labour relations, since every employee, on the one hand, has the right to professional development and professional growth, and on the other

hand, the obligation to expand his professional competences and form new skills and abilities. In the same way, the employer has the obligation to create opportunities for employees for labour mobility and the right to transfer, move, rotate personnel, etc. Labour mobility will always contribute to the acquisition of new and expansion of the knowledge, abilities and skills available to the employee, will help to gain new professional experience, and therefore can contribute to the professional development and growth of the employee, and to the improvement of the results of labour activity, which means that it will have a positive effect for the employer as well, in particular regarding the development and improvement of business processes.

It is argued that labour mobility is an element of labour relations, which is manifested in the employee's right to professional development and growth and in the employee's duty to expand his/her professional competence and form new skills and abilities, as well as in the employer's duty to create opportunities for employees to labour mobility and the employer's right to transfer, move and rotate personnel.

It has been proven that professional mobility is a much narrower category than labour mobility, and covers professional growth, professional development within a certain profession or position. While labour mobility covers the entire process (spectrum) of flexibility of a certain person throughout his/her career, which is caused by prerequisites both on a voluntary basis (education, professional development, business expansion, entering the international market, etc.) and forced (loss of job, housing, earnings, low wages, lack of prospects, unfavourable conditions for doing business, etc.) (See Appendix A).

It was established that lateral labour mobility means movement between professional groups that does not lead to an improvement in professional status. One of the manifestations of lateral mobility is the category of personnel rotation. Rotation is not and cannot be a transfer in its essence, because even modern legal definitions and rotation procedures do not provide for the employee's consent to

the rotation, but only define a list of good reasons when it is possible to postpone the rotation, but not bypass it. If the rotation were a transfer, then we would always have to ask for the consent of the employee and without his/her consent we would not be able to carry out the rotation. Of course, we appreciate the work of scientists in this direction, but we believe that rotation in a broad sense is lateral labour mobility, and in a narrow sense, it is a planned movement of an employee by performing duties in various links of the production process within the limits of his/her specialty and qualification for the purpose of proper personnel staffing and ensuring planning of professional growth.

The work substantiates that the concepts of “labour mobility” and “labour migration” should not be equated. After all, migration processes can be regulated by legislative acts, strengthening or restraining them. While labour mobility can only be stimulated by creating the conditions for it. Labour mobility and labour migration are not identical concepts. Migration is always associated with movement either outside the country or within the country, caused by a change of place of residence, and mobility does not always entail spatial movement, because it can refer to the flexibility of the employee in choosing a place of work or in the principle of the type of labour activity, increasing the level of his/her professional knowledge, as well as professional growth.

The opinion is expressed that the labour mobility of many skilled workers is daily, in particular those workers who live in rural areas, but have to get to work every day at their own expense. Travel expenses take a significant part of the earnings of such employees, while employees who live in the city either do not have such expenses at all, or have much less. Domestic legislation is “silent” about such specialists, but very often these individuals have a good education, a high level of knowledge and can really be highly competitive on the labour market, and therefore the fact that they live in rural areas should not displace them from the urban labour market. However, getting to work for these workers is not only physically difficult, but also financially difficult. Therefore, the author believes

that such workers need special labour protection and support. The author suggests that all those workers who live and whose place of registration is a rural area, but who have to go to work in the city every day, should be considered internally mobile workers.

It has been proven that in order to relieve the costs of employers and create labour legal protection for employees who live in rural areas but are forced to get to work in the city, it is worth providing guarantees for internally mobile employees, in particular, at least the costs of traveling by bus with villages/villages to the city. In order to implement this in practice, we see that the employer must make a request for the provision of official information by the carrier from the relevant town/village about the cost of the trip and, accordingly, on this basis, set an additional payment based on the number of trips of a certain employee per month. In this way, compensation for the spent part of such an employee's earnings for travel to and from work will be ensured, as well as the inequality of employees in the same positions with the same salaries will be somewhat mitigated and the employer's costs will be reduced.

It is argued that the labour mobility of persons with disabilities is important in modern conditions. Currently, scientists and practitioners talk only about the mobility of persons with disabilities in the aspect of spatial movement of this category of persons. And the current legislation obliges employers to provide training and retraining only in cases of accidents and occupational diseases at work. In all other cases, the state should assist these persons in obtaining a new profession. However, the author believes that this mechanism should be regulated clearly, since this is the promotion of labour mobility for persons with disabilities.

The author claims that already at the stage of establishing the disability group, it is the expert medical-social commission that should give recommendations for retraining, because it is this commission that clearly understands which types of work are contraindicated for a person, and which are not. And that's why all this should be registered with the expert medical-social commission, sent to the centres

of professional rehabilitation of persons with disabilities. In addition, the author believes that employers could also contribute to the training of their own employees who received a disability, even regardless of the fact that the disability was not the result of an accident or occupational disease. For example, employers could organize on-the-job training of such employees for those professions and positions that they need, or may become needed in the future, and thereby form a reserve of personnel.

The work proves the opinion that it is worth talking not only about the rehabilitation of a person with a disability, but specifically about the labour mobility of this category of persons, by which in this context we understand the provision of flexibility to persons with a disability in obtaining a new profession, specialty, qualification or position. That is, not only the spatial mobility of these persons, but rather labour, professional mobility, so that these persons feel that at any time they can study and work in another profession or position. After all, it is very psychologically difficult for such persons to understand that yesterday they were in demand on the labour market, but today the labour market does not need them. That is why labour mobility should be provided to these categories of persons, because rehabilitation will not always “open” the labour market for them again. Rehabilitation is important for the restoration or partial restoration of body functions and working capacity, but it is labour mobility that can be the guarantee that will help to remain on the labour market.

The author emphasizes that labour mobility of unemployed persons remains problematic. Although, on the one hand, the state has allegedly created certain guarantees for this category of persons, the implementation of flexibility during the job search is rather questionable. Labour mobility of the unemployed manifests itself primarily in the search for a suitable job, the possibility of partial unemployment, retraining, acquiring another profession, specialty, qualification.

Currently, quite good conditions have been created for the labour mobility of the unemployed, the mechanisms for their implementation have been worked out,

the abuse of the unemployed themselves and the neglect of certain legislative prescriptions remain problematic.

The practical significance of the obtained results is that the provisions and conclusions of the dissertation can be used:

- in scientific and research activities – for the purpose of further study and disclosure of the raised issues, improvement of the legal regulation of labor mobility of employees;
- in the educational process – when teaching the academic discipline “Labour Law”, when writing relevant sections of textbooks, study guides, lecture courses, as well as when students prepare scientific works;
- in law-making – in the process of reforming and improving the current labour legislation regarding the legal regulation of labour mobility of employees in accordance with the provided proposals;
- in law enforcement – when operating the given conclusions, recommendations and proposals in the activities of the state authorities of Ukraine.

Keywords: labour mobility, labour migration, labour market, transfer, relocation, personnel rotation, business trips, professional development, professional growth.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Ковальов О. С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 164–170.
2. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності інтелектуального потенціалу України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 1. С. 70–74.
3. Kovalev O.S. Labor Mobility of Employees: Essence and Factors Influencing It. *The scientific heritage*. 2022. № 104(104). Р. 64–67.
4. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 75(3). С. 36–40.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Ковальов О. С. Трудова мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 228–229.
2. Ковальов О. С. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 135–137.
3. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття»* (до 25-річчя Національного університету

«Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022.Т.1.С.584–587.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	6
 РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	 14
1.1. Теоретичні засади дослідження трудової мобільності працівників та її місце в загальній структурі мобільності.....	14
1.2. Трудова міграція як особливий прояв трудової мобільності працівників.....	39
1.3. Фактори трудової мобільності працівників та їх класифікація.....	60
Висновки до розділу 1.....	73
 РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	 77
2.1. Об'єктивні передумови трудової мобільності працівників в Україні....	77
2.2. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України.....	94
Висновки до розділу 2.....	121
 РОЗДІЛ 3. РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	 123
3.1 Правове регулювання трудової мобільності працівників в Україні.....	123
3.2 Напрями вдосконалення державного регулювання процесу трудової мобільності працівників.....	135
Висновки до розділу 3.....	156

ВИСНОВКИ.....	159
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	164
ДОДАТКИ.....	185

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТ – акціонерне товариство

АТО – Антитерористична операція на сході України

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВПО – внутрішньо переміщена особа

ВРУ – Верховна Рада України

ВС – Верховний Суд

ДФКУ – державна інноваційна фінансово-кредитна установа

ДСЗ – Державна служба зайнятості України

ЕКОПФО – Експертні команди з оцінювання повсякденного функціонування особи

ЄДРПОУ – Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України

ЄС – Європейський Союз

ЗДПС – загальнообов'язкове державне пенсійне страхування

ЗСУ – Збройні Сили України

ЗУ – Закон України

ІКТ – інформаційно-телекомунікаційні технології

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КП – Класифікатор професій

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МОМ – Міжнародна організація міграції

МОН – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ПМН – просторова мобільність населення

РНБО – Рада національної безпеки і оборони України

США – Сполучені Штати Америки

ТНК – транснаціональні корпорації

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

УДІК - Української державної інноваційної компанії

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. У нинішніх умовах трудова мобільність з кожним днем усе більше стає поширеним явищем. Трудова мобільність передбачає активність працівників на шляху до професійного зростання та розвитку.

Наразі трудова мобільність може позиціонуватися як позитивне, так і негативне явище. Позитивне в тому сенсі, що результатом має стати професійний розвиток, здобуття нових компетентностей, розширення знань працівників, а негативне – бо доволі часто передумовою стають вимушені події в житті працівника, які підштовхують до змін місця роботи чи навіть професії та посади, тобто трудової міграції (внутрішньої чи зовнішньої). Але в обох випадках наявна трудова мобільність працівника як активна дія, яка все рівно приведе до розширення умінь та навичок працівника, до здобуття нового професійного досвіду.

Роботодавці мають максимально сприяти трудовій мобільності працівників, позаяк обмін знаннями та досвідом лише сприятимуть розвитку як персоналу, так і бізнесу в цілому. Для цього на підприємствах, установах та організаціях має вибудовуватися система трудової мобільності працівників через формування латеральної мобільності, ротації кадрів, наставництва, тьюторингу та ін.

Незважаючи на те, що навіть на законодавчому рівні вже внормовані певні види трудової мобільності, зокрема академічна, все ж науковці у сфері трудового права ще й досі не досліджують цих питань. Трудова мобільність є предметом наукових дискусій учених-соціологів, дослідників проблем психології, економіки праці, філософів, економістів, однак не вчених-трудовиків. Хоча проблеми трудової мобільності знаходяться саме в площині трудового права, оскільки обов'язок кожного працівника розширювати свої знання, здобувати нові компетентності та вчитися внайкращих наставників, тьюторів тощо. Відповідно обов'язок роботодавця всебічно сприяти цьому.

Однак норми щодо трудової мобільності наразі дуже розпорошені в законодавстві й щодо кожної професії (спеціальності) існують свої вимоги, проте об'єднує їх те, що це обов'язок працівника та роботодавця в створенні таких можливостей для працівників.

У зв'язку з вищезазначеним, трудова мобільність потребує детального дослідження саме з позиції трудового права, як складова трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин. Це дослідження (без перебільшення) є першим науковим доробком щодо трудової мобільності працівників у сфері трудового права.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили праці вчених-соціологів, як-от: Н.В.Коваліско, К. Я.Новосад та ін.; вчених-філософів: О. В. Малишевського, Н.П. Павлів-Самоїл та ін.; науковців у сфері економіки: О.М. Білик, М.М. Біль, Е.Б. Бойченко, С.М. Жовнір та ін.; представників науки економіки праці, як-от: Е.М. Лібанової, О.В. Позняка, О. А. Малиновської, Г. В.Смалійчук, Н.В. Тілікіної та ін. Окрім цього, окремі наукові праці вчених-трудоваків також стали основою цього наукового дослідження, зокрема: М. Й. Бару, Л. П. Амелічевої, Н. М. Швець, О.В. Процевського, О. І. Процевського, О. Г. Середи, О. М. Ярошенка та ін. На жаль, ученими у сфері трудового права розкривалися лише окремі аспекти трудової міграції, а ось трудова мобільність працівників ними не вивчалася. З урахуванням цього, трудова мобільність потребує нагального всебічного наукового дослідження, яке розкривало б сутність та особливості трудової мобільності працівників в аспекті трудового права та надало б пропозиції для вдосконалення правового регулювання цих питань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано у відповідності із ЗУ «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11 липня 2001 р. № 2623-III, Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схваленої розпорядженням КМУ від 21 липня 2021 р. №831-р. Дисертація спрямована на втілення

пріоритетних напрямів фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначених в Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021- 2025 роки, схваленій постановою загальних зборів НАПрН України від 26 березня 2021 р. № 12-21, реалізацію наукового напрямку Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Мета й завдання дослідження. *Мета* наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати сутнісні особливості трудової мобільності працівників, а також сформулювати висновки, пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі *завдання*:

- визначити сучасний ступінь наукових розробок трудової мобільності працівників та її місце в загальній структурі мобільності;
- розкрити фактори трудової мобільності працівників;
- показати особливості впливу трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України;
- виявити об'єктивні передумови трудової мобільності працівників в Україні;
- установити шляхи вдосконалення трудової мобільності працівників та їх правового закріплення;
- з'ясувати заходи до розширення трудової мобільності працівників;
- навести особливості трудової міграції як особливого прояву трудової мобільності працівників;
- спрогнозувати напрямки вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, які виникають у зв'язку з трудовою мобільністю працівників.

Предметом дослідження є трудова мобільність працівників.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття тематики дослідження, досягнення неупередженого наукового результату й сформулювання відповідних висновків використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Як основу для наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню процесів трудової мобільності від взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньо-, між- і зовнішньосистемних зв'язків трудової мобільності (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано в процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства в питаннях, що стосуються правової регламентації трудової мобільності працівників, що допомогло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно з метою аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання трудової мобільності працівників (підрозділи 1.2; 1.3; 2.1; 2.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, судової практики й юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-прикладною працею, в якій на підставі детального вивчення доробку вчених у різних сферах знань та, зокрема галузі трудового права, системного аналізу національного законодавства про працю, зарубіжного й міжнародного досвіду проведено дослідження трудової мобільності працівників. Це дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних та

прикладних положень, підготувати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати авторський погляд на трудову мобільність працівників і довести важливість трудової мобільності працівників в умовах євроінтеграційних змін в економіко-правовій сфері України. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

- запропоновано трудову мобільність розглядати як елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в його обов'язку розширювати свої професійні компетентності та формувати нові уміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в його праві на переведення, переміщення та ротацію кадрів;

- висловлено позицію, що наразі важливим є розвиток правового регулювання латеральної трудової мобільності (*lateral mobility*), що означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного-соціального статусу, але є важливим для обміну досвідом, формуванню нових знань, умінь та навичок працівників;

- аргументовано, що всіх тих працівників, які проживають, та місцем реєстрації яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками;

- доведено, що варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема покриття витрат на проїзд з роботи на роботу та назад. Для реалізації цього пропонується, щоб роботодавець робив запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й, відповідно, на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць;

- обґрунтовано, що слід забезпечити правове регулювання не лише реабілітації осіб з інвалідністю, а саме трудової мобільності цієї категорії

осіб, під якою розуміється забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової професії спеціальності, кваліфікації чи посади.

Удосконалено:

– науковий підхід до розуміння професійної мобільності, яка є набагато вужчою категорією, ніж трудова мобільність та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар’єри;

– науковий погляд на те, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а у вузькому – є плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов’язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування та забезпечення плановості професійного зростання.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, що трудова мобільність безробітних виявляється перш за все в пошуку підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, проблемними залишаються зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами;

– наукове тлумачення відмінностей трудової мобільності та трудової міграції, які не є тотожними поняттями. Міграція завжди пов’язана з переміщенням чи за межі країни, чи в межах країни, викликана зміною місця проживання, а мобільність – не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи в принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– *у науково-дослідницькій діяльності* – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників;

– *у навчанні* – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також підготовці студентами наукових робіт;

– *у правотворенні* – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації трудової мобільності працівників відповідно до наданих пропозицій;

– *у правозастосуванні* – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями й пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на публічній презентації здобувачем наукових результатів дисертації на засіданні кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 р.), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листопада 2021 р.), «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (216 найменувань) і додатків. Загальний обсяг

дисертації становить 198 сторінка. Обсяг основного тексту –158 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Теоретичні засади дослідження трудової мобільності працівників та її місце в загальній структурі мобільності

У сучасних реаліях мобільність розглядають як ключову характеристику, яка найбільш точно відображає особливості та специфіку сучасного етапу розвитку людини й суспільства, що зумовлюється переходом до особистісно-діяльнісної парадигми, змінами у структурі ринку праці, підвищенням особистої відповідальності щодо професійної інтеграції в суспільство, а також складністю планування професійної кар'єри на віддалену перспективу [66, с. 68].

У зв'язку з цим, стрімко зростає науковий інтерес до мобільності як до однієї із домінантних характеристик процесів соціального функціонування в сучасному світі, соціальних груп та людства загалом [195, с. 7]. С. Макеев зазначає, що соціально-економічна ситуація в суспільстві, нерівність в оплаті праці, ступінь індивідуальної та групової закріпленості різними видами праці на різних територіях визначають найбільшу частку мотивів та можливостей для здійснення трудової мобільності. Комплекс цих умов створює конкретну рушійну силу, що стимулює або гальмує трудову мобільність [114, с. 177].

Сучасний ринок праці також стає поштовхом до поширення трудової мобільності, позаяк підштовхує працівників до пошуку місць роботи для прогресивного застосування своїх умінь, знань та навичок, а також робочих місць з високим творчим змістом та оплатою праці.

Мобільність – міждисциплінарне поняття, Вона є «... необхідною передумовою ефективного використання трудового потенціалу, запобігання та подолання структурного та регіонального безробіття» [194, с. 19].

У філософському контексті мобільність розглядають як атрибут соціального буття, спосіб існування відкритої нелінійної системи, утвореної взаємодією соціальних суб'єктів, а також динамічних і статичних елементів [193, с. 109].

Шпекторенко І. В. пропонує таку характеристику різновидів мобільності:

– *соціальна* мобільність – якість, процес, а також результат цього процесу, критерій оцінювання будь-якого переходу індивіда або соціального об'єкта, тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу [208]; соціальна мобільність також визначається як компонент професійної компетентності, що характеризується відповідним рівнем готовності до взаємодії, яка формується в процесі професійної підготовки та реалізується поетапно у взаємозв'язку з усіма видами мобільності під час переміщення фахівця в соціумі, а також зміні його соціального стану, статусу і ролей [65, с. 55];

– *культурна* мобільність – складний та багатомірний процес інтелектуального та культурного взаємозбагачення, обміну нормами, цінностями культури, зразками поведінки, культурним ресурсом, у тому числі й у межах професійної діяльності;

– *професійна* мобільність визначається приналежністю індивіда до професійної (соціально-професійної) групи і володінням певними повноваженнями, посадовою компетентністю залежно від внутрішньої ієрархії організаційної структури та руху в ній;

– *академічна* мобільність – спосіб формування власного навчального простору та освітньої траєкторії. Йдеться про те, що в рамках освітніх стандартів і навчальних компетенцій можна вибирати предмети, дисципліни, модулі, курси, заклади освіти відповідно до особистісних інтересів, можливостей, намірів, цінностей та орієнтирів [208].

Також у науковій літературі можна знайти виокремлення соціально-професійної мобільності, яка, на думку Ю. Ф. Пачковського, передбачає не лише активне пристосування особистості до певної професії, а й бачення індивідом завдань особистісної самореалізації як стратегічної мети життя; уміння приймати самостійні та нестандартні рішення, спрямовані на підвищення рівня власного професіоналізму, здатність швидко досягати нове професійне, освітнє та соціальне середовище» [131].

Цікавим є дослідження М. М. Біль, яка запропонувала систему теорій дослідження просторової мобільності населення (далі – ПМН), що дозволяє розділяти теорії й концепції за «колами». Так, на думку вченої, внутрішні «кола» містять теоретичні обґрунтування щодо форм реалізації мобільності. Центральною в системі теорій виділено концепцію мобільного суспільства, яка розвивається на основі таких теоретичних положень, як теорія транснаціоналізму, теорія соціальної стратифікації й мобільності, теорія суспільного вибору, реляційна теорія, концепція мобільних переходів, теорія мобільного навчання, теорія мультикультуралізму та ін. Окреме «коло» формує концепція людського розвитку. Зовнішнє «коло» формують теорія раціонального використання ресурсів, концепція сталого розвитку, а також концепція суспільства знань та інформаційного суспільства. В основі системи теорій є цивілізаційна, глобалізаційна й технологічна парадигми, які розкривають загальні умови формування ПМН [64, с. 10].

На нашу думку, це дослідження є важливим і для осмислення напрямків удосконалення правового регулювання трудової мобільності, позаяк розкриває глибинні аспекти переміщення осіб–потенційних працівників у просторі, а це говорить про рух робочої сили, що безумно впливає на ринок праці, зокрема на рівень попиту та пропозиції за регіонами на конкретних професіоналів у певних сферах економіки.

Як стверджує І. Л. Петрова, трудова мобільність – це процес зміни місця в системі поділу праці, а також зміни соціально-професійних позицій, які

займають окремі індивіди або соціальні групи в трудовому колективі або суспільстві, під дією різних факторів [134, с.228]. За допомогою трудової мобільності, права Г. В. Смалійчук: «Реалізуються важливі економічні та соціальні функції, зокрема підвищення ефективності виробництва завдяки оптимальному забезпеченню всіх його ланок найбільш кваліфікованою робочою силою, задоволення різних потреб працівників у реалізації їх соціального і професійного потенціалу, а також підвищення рівня життя» [185, с. 31].

Трудову мобільність також визначають як складову частину (елемент) людського капіталу особистості, що характеризує здатність людини до цілеспрямованої зміни своєї трудової ролі та статусу [62, с. 446]. Завдяки цьому та соціально-економічним чинникам стають можливими різноманітні види й форми переміщень робочої сили з одних соціально-професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності та робочих місць до інших.

Виходячи зі світових постулатів теорії людського капіталу, мобільність працівників відбувається в таких основних формах:

- 1) міжпрофесійний рух – перехід особистості з однієї професійної групи в іншу (зміна професії, спеціальності), пов'язаний зі зміною змісту праці;
- 2) рух з одного підприємства до іншого в тому ж місті, районі – тобто зміна місця роботи без зміни місця постійного проживання;
- 3) рух у межах території країни проживання – переїзд в інше місто з метою отримання більш вигідної роботи;
- 4) рух, пов'язаний з перетином міждержавних кордонів – переїзд в іншу країну(трудова міграція) [62, с. 447].

Цей підхід є цікавим та має прикладний сенс, оскільки розкриває трудову мобільність широко та з різних боків, зокрема й, як рух, просування «всередині» обраної професії, спеціальності, переведення, переміщення працівників, так і трудову міграцію. На нашу думку, в нинішній час, саме ці характеристики й відображають трудову мобільність найбільш точно.

А. Сміт, як засновник теорії мобільності робочої сили, виділяв «два аспекти мобільності: виробничий і соціально-психологічний».

Першою передумовою мобільності робочої сили, він визначав економічний розвиток суспільства, який покращує умови праці та призводить до зростання продуктивності, а з часом – і до зникнення цілої сфери господарської діяльності або галузі, що існували й розвивалися протягом багатьох століть. Результатом цього стає необхідність пошуку нового місця реалізації праці.

Другою передумовою виникнення мобільності робочої сили є економічне відокремлення індивіда, розглянуте ним у рамках концепції «економічної людини», де домінуючим мотивом є корисливий інтерес, який може бути задоволений тільки через надання послуг іншим людям, пропонуючи їм свою працю та продукти праці. Невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці вирішується за допомогою встановлення ціни праці, яку можна вважати підсумковим результатом мобільності робочої сили» [188, с. 340].

Серед науковців існують різні думки щодо тлумачення поняття «мобільність». Так, одні дослідники визначають її як «готовність і можливість населення змінювати соціальний статус, професійну приналежність і місце проживання, тоді як міграція – фактичне переміщення населення»; інші – переконані, що мобільність – ценовід’ємний елемент особистості, що характеризує мотиви до зміни своєї трудової функції та статусу, наслідком чого є різноманітні види і форми переміщень осіб з сфер зайнятості чи видів трудової діяльності до інших [60, с. 11].

Відповідно до цього підходу мобільність визначається «як найбільш загальна характеристика переміщення осіб у просторі, їх здатність до переміщення та можливість (дія, яка може відбуватися або ні) змінювати своє соціальне, економічне або територіальне становище» [194, с. 20-21].

Водночас ми не зовсім поділяємо такі підходи, бо складно сказати, що мобільність – це лише мотиви, здатність чи готовність. Ми все таки переконані, що мобільність – це завжди активні дії особи щодо зміни трудової функції, професії, спеціальності чи зміни місця роботи. Тому переконані, що трудова мобільність охоплює трудову міграцію, які є активними діями щодо покращення свого трудо-правового статусу працівником.

Як зазначає Н. В. Коваліско, «мобільність – це не тільки просторове переміщення індивіда, але й якісна його зміна, яка стосується не лише безпосередньо особистості працівника, а й інших атрибутів, які впливають на формування умов життєдіяльності людини (заробітної плати, сімейного стану, побутових умов тощо)» [93, с. 12].

У свою чергу І. Л. Петрова визначає мобільність як «процес, який відбувається під дією різних об'єктивних і суб'єктивних факторів, зміни індивідом або соціальною групою свого місця в системі поділу праці» [135, с. 232].

Підтримуємо ці позиції, позаяк трудова мобільність – це завжди сутнісні зміни, які викликають не лише формальні зміни місця роботи, посади чи професії, а й соціально-психологічні, особистісні глибинні зміни особи-працівника.

Водночас Н. В. Тілікіна, узагальнюючи наукові підходи щодо тлумачення поняття «мобільність» як синоніму переміщення, сформулювала таке визначення: «це процес переміщення людських ресурсів, що спричинений не тільки специфічними характеристиками особистості, а й факторами зовнішнього середовища, які впливають на особистість як у місці вибуття, так і в місці прибуття. Тому, враховуючи вищевикладене, авторка зробила висновок, що мобільність робочої сили – це не лише здатність робочої сили до переміщення та можливість змінювати своє соціальне, економічне або територіальне становище, а й процес переміщення робочої

сили, що спричинений не тільки специфічними характеристиками особистості, а й факторами зовнішнього середовища, які впливають на особистість як у місці вибуття, так і в місці прибуття» [194, с. 21-22].

На нашу думку, трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється в професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди вміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект.

У цьому контексті, вважаємо, що трудову мобільність слід розглядати як важливий елемент трудових важливий елемент трудових важливий елемент трудових правовідносин, позаяк кожен працівник з одного боку має *право* на професійний розвиток та професійне зростання, а з іншого – *обов'язок* розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння та навички. Так само й роботодавець має *обов'язок* створювати можливості для працівників для трудової мобільності та *право* на переведення, переміщення, ротацію кадрів тощо.

Ще свого часу О. І. Процевський наголошував, що «право на працю має комплексний характер; економічну й соціальну складову. Економічна складова права на працю проявляється в адекватності оплати праці її затратам і фактично означає можливість людини здобути засоби на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Соціальна складова права на працю виявляється у можливості людини отримати від держави допомогу в працевлаштуванні, а також забезпечити рівень життя, гідний людини, для себе та членів своєї сім'ї. Соціальність полягає ще й у тому, що держава встановлює коло соціальних стандартів і державних гарантій у сфері праці, які мають бути дотримані будь-

яким роботодавцем і не можуть бути знижені, що охоплює право на підвищення кваліфікації, стажування, трудову міграцію тощо» [204, с. 55-56].

Справедливо наголошується в науковій юридичній літературі, що «кожен працівник повинен мати відповідні знання, уміння та навички, що необхідні для виконання його трудової функції, а зміст обов'язків, що складають цю трудову функцію, визначаються нормами трудового права. Спеціальність і кваліфікація особи є визначальними під час укладення трудового договору, оскільки, таким чином, визначається трудова функція майбутнього працівника та посада, яку він буде обіймати. Із рівнем кваліфікації працівника, який уклав трудовий договір, пов'язана подальша доля трудових правовідносин (їх зміна чи припинення). У працівника, який підвищив кваліфікацію виникає право зайняти вищу посаду й, відповідно, підвищення оплати праці. Своєчасна професійна перепідготовка дозволяє попередити появу безробітних, що перебувають під ризиком звільнення (за п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Отже, норми трудового права встановлюють відповідні кваліфікаційні вимоги до працівників» [117, с. 27].

У цьому контексті важливою є наукова позиція О. М. Ярошенка, який стверджує, що «роботодавець може відмовити в прийнятті на роботу серед іншого у випадку недостатньої або відсутності належної кваліфікації в працівника, який влаштовується на роботу» [147, с. 107; 213, с. 77].

Підтримуючи ці наукові думки, ми вважаємо, що трудова мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів.

Відтак, трудова мобільність – це елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в

його обов'язку розширювати свої професійні компетентності та формувати нові уміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в його праві на переведення, переміщення та ротацію кадрів.

У закордонній англомовній літературі мобільність робочої сили визначають 2-ма головними термінами: «*labour turnover*» і «*labour mobility*». У першому випадку, це зміни кількості звільнених працівників і прийом нових, у другому мобільність отожднюється зі зміною працівником місця роботи або на основі інвестицій у людський капітал, або на підставі пошуку нової роботи [40, с. 32]. Модель людського капіталу, модель пошуку роботи використовуються з метою розуміння й прогнозування мобільності робочої сили, перш за все, з позиції пропозиції робочої сили на ринку праці [1, с. 135].

Мобільність робочої сили – це не тільки її здатність до переміщення та можливість змінювати своє соціальне, економічне або територіальне становище, а також і процес переміщення робочої сили, що спричинений не стільки специфічними характеристиками особистості, скільки факторами зовнішнього середовища, які на неї впливають. Зокрема, у наукових доробках з економіки праці при дослідженні «мобільності робочої сили» дуже часто зустрічається такий термін як «трудова мобільність». У більшості випадків автори, які вивчають ці питання, використовують їх як синоніми, тому що в обох варіантах мовиться про рух робочої сили.

Водночас, як зазначають деякі дослідники розглядуваної проблематики, їх потрібно розрізняти. З одного боку, «трудова мобільність слід розглядати як готовність і здатність робочої сили до зміни місця роботи, професії, посади, до цілеспрямованої зміни своєї трудової ролі та статусу» [194, с. 26]. Н.В. Коваліско також трактує трудову мобільність як «соціально-економічний процес, який визначає динамічний стан, готовність і здатність індивідів до зміни соціально-трудова позиції, статусу в системі виробничих умов і кон'юнктури ринку праці» [93, с. 12].

З іншого боку, поняття «трудова мобільність» трактується «як переміщення робочої сили на постійне або тимчасове місце прикладання праці в регіональному, національному та міждержавному міграційному просторі з метою забезпечення власних потреб мігрантів» [88, с. 104].

Трактування трудової мобільності з точки зору управління процесами праці, визначається як процес формування та реалізації властивості працівників змінювати трудові позиції. Під змінами трудових позицій на рівні підприємства слід розуміти:

- 1) найм або звільнення;
- 2) зміни професії, освітньо-кваліфікаційного рівня;
- 3) посадові підвищення та переміщення персоналу.

Зазначені види змін трудових позицій відповідають управлінським завданням, а саме: формування; розвитку; ефективного використання трудового потенціалу. У цьому контексті В. В. Юрченко, трудову мобільність розуміє «як властивості працівників змінювати місця роботи без зміни місця проживання (внутрішня мобільність) або зі зміною місця проживання (міжрегіональна, міжнародна мобільність)» [211, с. 7].

Також у науковій літературі можна зустріти визначення категорії «трудова мобільність», який поєднує здатність робочої сили до переміщення та сам процес переміщення. Трудова мобільність – «це процес трудового переміщення працівника, викликаний різними причинами, в основі якого лежать здібності індивіда до змін у змісті трудової діяльності, а також це процес зміни статусу економічної активності індивіда» [67, с. 15].

З погляду Н. В. Тілікіної, «трудова мобільність є дещо вузьким поняттям, ніж мобільність робочої сили, яка розглядається у більш ширшому трактуванні» [194, с. 27].

Особливим проявом трудової мобільності за сучасних умов є академічна мобільність. Так, академічна мобільність – «це можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову

діяльність в іншому закладі вищої освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами» [148].

Академічна мобільність у фаховій перед вищої освіти – «це можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити дослідницьку (мистецьку, спортивну) діяльність в іншому закладі освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами» [170].

Академічна мобільність наразі є дуже важливим фактором професійного зростання та розвитку, однак на практиці виникає багато проблем із реалізації такого виду мобільності.

Проілюструємо судовою справою щодо оплати праці в період академічної мобільності.

Так, позивачка звернулася до суду з позовом до Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет», в якому просила зобов'язати відповідача нарахувати та виплатити на її користь невикрачену заробітну плату за шість місяців – з вересня 2016 року по лютий 2017 року.

Свої позовні вимоги позивачка обґрунтовувала тим, що згідно з наказом ДВНЗ «УжНУ» вона була відряджена до Віденського національного університету з 1 вересня 2016 р. по 31 травня 2017 р. для проведення науково-дослідної роботи без збереження заробітної плати. Приймаюча сторона щомісяця виплачувала їй стипендію в розмірі 940 євро, яка покривала поточні витрати, але не були її заробітною платою.

Позивачка вважає, що її безпідставно змусили написати заяву про відрядження без збереження заробітної плати, неправильно видали відповідний указ та незаконно не виплачували їй заробітну плату за шість місяців за її зверненням до керівництва відповідача, оскільки такі дії відповідача суперечать Постанові КМУ від 04.03.1996 №287 [158] та Постанові КМУ від 12.08.2015 №579[159], згідно з яких за науково-педагогічними працівниками, які проходять наукове стажування за

кордоном, за основним місцем роботи зберігається оплата праці на строк до шести місяців, якщо вона не передбачена програмою академічної мобільності.

Суд, вислухавши позивачку та представника відповідача, дослідивши надані докази, вважає, що позов підлягає задоволенню з наступних підстав.

Так, згідно наказу ДВНЗ «УжНУ» позивачка з метою проведення науково-дослідної роботи була направлена до Віденського національного університету з 1 вересня 2016 р. по 31 травня 2017 р. без збереження заробітної плати.

Згідно відповіді ДВНЗ «УжНУ» №182/01-27 від 25.01.2017 та електронної відповіді від 06.09.2016 позивачці відмовлено у виплаті заробітної плати за шість місяців перебування у відрядженні у зв'язку із тим, що вона під час відрядження у Віденському національному університету отримувала стипендію та не виконувала своє навантаження навіть частково.

Із листа Регіонального бюро Австрійської служби обміну видно, що позивачка отримувала щомісячну стипендію у розмірі 940 євро, яка включала в себе витрати на проживання, страхування здоров'я від нещасних випадків, так само як й інші витрати на дослідження в Австрії.

Керуючись ч. 4 ст. 121 КЗпП України [100] працівникам, які направлені в службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Відповідно до п. 15 Постанови КМУ від 12.08.2015 №579 [159] науково-педагогічні, наукові, педагогічні працівники закладів вищої освіти (наукових установ) усіх форм власності можуть реалізувати право на академічну мобільність для провадження професійної діяльності відповідно до укладеного договору про участь у програмі академічної мобільності. При цьому за зазначеними працівниками зберігається основне місце роботи у вітчизняному закладі вищої освіти (науковій установі) до одного року.

Оплата праці відповідно до законодавства за основним місцем роботи зберігається на строк до шести місяців, якщо вона не передбачена програмою академічної мобільності.

Як встановлено було судом, згідно з наказом ДВНЗ «УжНУ» позивачка проводила науково-дослідну роботу у Віденському національному університеті з 1 вересня 2016 р. по 31 травня 2017 р., де отримувала від Австрійської служби обміну Федерального міністерства науки дослідження й економіки щомісячну стипендію у розмірі 940 євро. При цьому позивачка не отримувала заробітну плату ні в ДВНЗ «УжНУ», що підтверджено відповідним наказом, та не оспарювалося відповідачем, ні у Віденському національному університеті, що підтверджено позивачкою та не спростовано представником відповідача.

Суд відхилив твердження представника відповідача про те, що позивачка не виконувала свої посадові обов'язки та не викладала в університеті, не мала ніякого навантаження, оскільки позивачка займалася науково-дослідною роботою, яка є однією з основних напрямів діяльності ДВНЗ «УжНУ» поряд із підготовкою фахівців з вищою освітою.

Відповідно до ст. 22 ЗУ «Про оплату праці» [164] суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Так, згідно з Постановою КМУ від 12.08.2015 № 579 [159] за працівниками, які беруть участь у програмі академічної мобільності, оплата праці відповідно до законодавства за основним місцем роботи зберігається на строк до шести місяців, якщо вона не передбачена програмою академічної мобільності. Тому ДВНЗ «УжНУ», видаючи наказ про відрядження позивачки до Віденського національного університету без збереження заробітної плати та не виплачуючи заробітну плату за її зверненням суттєво погіршив умови оплати праці позивачки.

З огляду на викладене, суд вважає, що позов підлягає задоволенню та з ДВНЗ «УжНУ» слід стягнути на користь позивачки заробітну плату за шість місяців[178].

У цій справі ми погоджуємося із позицією суду, адже стипендія не є заробітною платою і за відрядженим працівником зберігається місце роботи(посада) та заробіток безвідносно того, чи було педагогічне навантаження в науково-педагогічного працівника чи ні.

Ще одним особливим та сучасним проявом трудової мобільності є «інноваційна мобільність як циклічна міграція висококваліфікованої робочої сили, в процесі якої відбувається обмін знаннями. Процес, який виник як «відтік мізків», сьогодні призводить до «збагачення мізків»» [201, с.91].

У науковій економічній літературі в межах трудової мобільності виділяють такі підвиди:

- *професійна* – «це зміна працівником професійної орієнтації (перенавчання, оволодіння новою професією, підвищення освітнього рівня тощо)» [63]. Трудова мобільність, «забарвлена особистісно значущими характеристиками, розкриває принципово нову якість людини – професійну мобільність. Отже, професійна мобільність має як соціальний характер, так й індивідуально-особистісний та впливає на процес гармонійного розвитку особистості фахівця» [116, с. 30];

- *кваліфікаційна* – переміщення працівників між кваліфікаційними групами (зміна тарифних розрядів, оволодіння новими методами роботи й удосконалення існуючих);

- *галузева* – являє собою рух робочої сили, внаслідок якого відбувається її перерозподіл за галузями та видами економічної діяльності;

- *флуктуація* – зміна робочого місця. Мобільність робочої сили визначається як зміна складу певної групи населення за спеціальностями чи професіями, а флуктуація – як зміна робочого місця [31]; як «форму прояву економічної й соціальної мобільності» [194, с. 33].

Цікавим вбачається виокремлення в науковій літературі професійної мобільності як особливого виду трудової мобільності. Феномен «професійна мобільність» знаходиться «на перетині економічних, трудових, соціальних, освітніх відносин і характеризується комплексністю й багаторівневістю, а тому в теоретико-методологічному аспекті необхідно інтегрувати різні підходи для визначення сутності цього поняття» [116, с. 35].

Категорія «професійна мобільність» розглядається, зокрема, як «здатність швидко змінювати вид праці, «переключатися» на іншу діяльність у зв'язку зі змінами техніки й технології виробництва, що проявляється у володінні системою узагальнених прийомів професійної праці та застосуванні їх для успішного виконання будь-якого завдання на суміжних за технологією ділянках виробництва. Передбачає високий ступінь розвитку узагальнених професійних знань, а також готовність до оперативного відбору й реалізації оптимальних способів виконання виробничо-технічних завдань» [126].

Водночас, розглядаючи професійну мобільність у широкому та вузькому значеннях, І. Шпекторенко зазначає: «У широкому значенні поняття «професійна мобільність» – це якість індивіда знаходити та змінювати соціальну (професійну) категорію, стан, статус, оволодівати новими формами професійної діяльності. У вузькому значенні поняття «професійна мобільність» – якість індивіда, яка виявляється в набутті ним достатнього власного ресурсу, професійної компетентності, професійного досвіду, що забезпечують результативність професійної діяльності, швидке виконання посадових завдань у межах однієї професії, органу влади, установи, організації» [208].

На думку Л. Л. Сушенцевої, професійна мобільність – «це особистісна якість, що є необхідною для успішної життєдіяльності особистості в сучасному суспільстві, яка виявляється у праці й забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії через сформованість ключових

компетенцій та кваліфікацій і прагненні особистості змінити не тільки себе, а й професійне поле та життєве середовище» [193, с. 158].

Із індивідуально-психологічної точки зору проблема розвитку професійної мобільності постає «як соціально-професійна взаємодія, що відображає зміни професіюлізованих сегментів трудової сфери» [22]. Як зазначає І. Хорєв, «професійна мобільність передбачає системне бачення професії, володіння високим рівнем узагальнення системи знань професійно-педагогічних та суміжних галузей науки та вміннями ефективного їх застосовувати» [203].

У зарубіжній науковій літературі професійну мобільність розглядають як елемент процесу певних життєвих досягнень, які можна реалізувати впродовж трудової діяльності. Отже, професійну мобільність у цьому контексті можна розглядати як безпосереднє досягнення індивіда [4, с. 22].

Хоча причини мобільності об'єктивні, «професійна освіта відіграє важливу роль у професійній мобільності людей, оскільки в інформаційному суспільстві зміна соціальної й професійної позиції (вертикально чи горизонтально) неможлива без необхідної кваліфікації» [134, с. 54].

У цьому контексті під професійною мобільністю В. Володавчик «розуміє готовність і здатність фахівця до професійного й особистісного розвитку під впливом зовнішніх і внутрішніх умов, що дає йому змогу швидко орієнтуватись у вимогах ринку, успішно переключатися з одного виду діяльності на інший та оптимально розв'язувати різноманітні професійні завдання» [71, с. 90].

Разом з тим Л. Пілецька виокремлює «два підходи щодо вивчення професійної мобільності особистості як:

- 1) деперсоніфікованого соціально-економічного процесу;
- 2) засобу соціального просування й професійного розвитку особистості.

Авторка зазначає, що професійна мобільність як складний конструкт одночасно характеризує:

1) якість особистості, яка забезпечує внутрішній механізм розвитку людини визначається сформованістю ключових, загально-професійних компетентностей;

2) діяльність людини, що детермінована подіями, які змінюють середовище, результатом чого виступає самореалізація людини в професії й житті;

3) процес перетворення людиною самої себе й навколишнього її професійного й життєвого середовища» [138].

Вважаємо, що мобільність професійна є набагато вузкою категорією, ніж трудова, та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (*Див. Додаток А*).

За критеріями соціальної стратифікації вирізняють такі підтипи трудової мобільності, як вертикальна та горизонтальна. Перша пов'язана з підвищенням або зниженням професійного статусу. Перехід до більш високого становища називається висхідною мобільністю й характеризує високу конкурентоспроможність і професійну адаптацію особистості, а спадна мобільність, навпаки, відображає зниження статусу.

У сучасних умовах незадоволення роботою через низьку заробітну плату, неможливість працювати на попередній роботі після народження дитини, тощо, призводить до пошуку нових варіантів отримання заробітку та зниження власного професійного статусу. Таке соціальне явище називається «дауншифтінг (*downshifting* з англ. – «перемикання на нижчу передачу») та трактується як «цілеспрямований усвідомлений спуск по соціальній ієрархії,

пов'язаний із «життям для себе», «відмовою від чужих цілей»» [104]. Цей образ життя, пов'язаний із добровільною відмовою від продажу власної праці та свідомим зниження обсягів споживання товарів і послуг, останнім часом набуває все більшої популярності, особливо серед молоді.

В основі горизонтального типу трудової мобільності лежить територіальний критерій, а також частково і професійний, коли відбувається зміна робочого місця, виду зайнятості, професії, без зміни приналежності до соціальної та професійної групи.

За критерієм відстані трудової мобільності можна виділити такі її підтипи: внутрішню регіональну, міжрегіональну й міждержавну. Міждержавна трудова мобільність може виступати як еміграція (виїзд населення однієї країни до іншої), міграція (переїзд населення з однієї країни до іншої) та імміграція (в'їзд населення до країни).

За критерієм соціально-економічного типу поселення виділяють чотири підтипи: місто–місто, місто–село, село–село, село–місто.

За критерієм тривалості трудова мобільність може бути постійною й тимчасовою.

Так, постійна – це ситуація, коли мігранти залишаються на новому місці назавжди, тобто змінюють постійне місце проживання, а тимчасова, коли мігранти виїжджають на певний період з метою повернення на попереднє місце проживання.

Тимчасова трудова міграція поділяється на довготривалу (більше одного року [52]), короткотривалу (від 3-х місяців до року згідно з визначенням ООН) [33], сезонну (переміщення працездатного населення до місць тимчасової роботи та проживання на термін кілька тижнів або місяців зі збереженням колишнього постійного місця проживання) [52] та маятникову (щоденні або щотижневі переміщення населення з місць проживання до місць зайнятості та у зворотному напрямі) [70; 179].

За критерієм повторюваності можна класифікувати трудову мобільність, як одиничну (на певний період або назавжди), повторювану (тривалі поїздки в одне й те ж саме місце або в різні місця, які повторюються з певною періодичністю), епізодичну (рух робочої сили, що виникає внаслідок певних періодичних обставин, з поверненням до постійного місця проживання – ділові, туристичні, оздоровчі й інші поїздки).

Трудова мобільність також може бути «потенційною та фактичною (реальною). Під потенційною мобільністю слід розуміти схильність, бажання, намагання людиною змінити свій статус і перейти в іншу групу. Цей стан має відрізок часу між прийняттям рішення про мобільність і фактичною мобільністю або ж стриманням від неї. Критичний рівень потенційної мобільності приводить до фактичної мобільності, який свідчить про зміну статусу людини, її перехід в іншу групу під дією об'єктивних і суб'єктивних факторів, умов і стимулів» [93, с. 13].

За критерієм способу реалізації трудову мобільність можна розділити на реальну та віртуальну. У сучасних умовах розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) виникає нове явище, яке дає змогу відволіктися від простору, де діють географічні обмеження. ІКТ представляють собою сукупність різноманітних технологічних інструментів і ресурсів (комп'ютери, мережа Інтернет, радіо- та телепередачі, телефонний зв'язок), що застосовуються для забезпечення процесу комунікації та створення, поширення, збереження та управління інформацією» [180].

Таким чином, за допомогою ІКТ людина отримує доступ дорізаних благ (робота, освіта, інформація тощо), не здійснюючи фізичного переміщення в просторі, натомість для виконання певних дій переміщується віртуально. Такий тип мобільності можна назвати віртуальною. Тобто здатність людини до комунікації, отримання інформації, матеріальних і нематеріальних товарів і послуг за допомогою засобів електронного зв'язку та комунікацій без фізичного переміщення.

Отже, віртуальна мобільність реалізується за допомогою засобів електронного зв'язку та комунікацій без фізичного переміщення з метою отримання інформації, оволодіння знаннями, виконання роботи тощо, тоді як при реальній мобільності завжди здійснюється зміна місця проживання або місце виконання роботи.

Віртуальна мобільність серед молоді буде більшою, ніж серед старших поколінь з огляду на те, що представники старших поколінь або ще не освоїли ІКТ або мали обмеженість доступу до користування ними.

Варто зупинитися на такому виді трудової мобільності як латеральна, яка є поширеною за кордоном. Термін «латеральна мобільність» (*lateral mobility*) означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Професійна група – це набір робіт, які містять, по суті, однаковий перелік навичок і видів діяльності. Адже кожна професія згрупована в більш широкі професійні групи, класи, тобто в більш узагальнені класифікаційні угруповування. Наприклад, офіціант відноситься до категорії обслуговування, комп'ютерний програміст – до технічної категорії, тощо.

Латеральна мобільність є важливою для ринку праці та як для працівників, так і роботодавців, оскільки переміщення між професіями може бути стратегією покращення економічного становища протягом усього життя. Працівник, починаючи з відносно низькокваліфікованої та низькооплачуваної професії, може набути досвіду роботи, розвинути навички або використати заробіток для інвестування в подальшу освіту чи навчання, щоб перейти на більш оплачувані професії. Низькооплачувані працівники також можуть інвестувати в освіту та навчання своїх дітей, дозволяючи покращувати професійний статус протягом багатьох поколінь.

Латеральна мобільність виникає, коли працівники змінюють професію без суттєвого покращення своїх економічних перспектив та залишаються з тим самим професійним статусом. Хоча це може бути нормально для добре

оплачуваних професій, однак створює серйозні труднощі для працівників, які «загрузли» на ринку праці з низькою оплатою праці, на якому зміна професії не призводить до значних економічних покращень. Працівники можуть не досягти іншої професійної мобільності, якщо робочі місця, до яких вони мають доступ, забезпечують обмежений розвиток ринкових навичок або через відсутність добре налагодженого алгоритму просування по службі. Крім того, не всі працівники досягають однакового рівня мобільності за певною професією.

Деякі зарубіжні емпіричні дослідження свідчать про те, що на досвід латеральної мобільності може впливати класове й етнічне походження попередніх поколінь, а також поточні класові й етнічні профілі працівників.

Так, *William Darity Jr., Jason Dietrich, and David K. Guilkey* представили концепцію латеральної мобільності протягом поколінь у дослідженні гіпотези опору між поколіннями. Ця гіпотеза припускає, що досвід дискримінації та не вигідного становища минулих поколінь може значно перешкоджати здатності наступних поколінь покращити своє економічне становище.

Використовуючи дані доступних десятирічних переписів населення США, *William Darity Jr., Jason Dietrich, and David K. Guilkey* запитали, – чи впливає ступінь економічної переваги чи недоліків різних етнічних і класових груп на професійну мобільність їх нащадків. На підставі отриманих результатів, вони висунули гіпотезу латеральної мобільності: соціальний статус, якого досягає більшість трудових мігрантів першого покоління США із певної етнічної групи, критично впливатиме на соціальний статус їх дітей та онуків.

Вимірюючи соціальний статус за мобільністю між професіями, впорядкованими за їх заробітком, *William Darity Jr., Jason Dietrich, and David K. Guilkey* використовували різні показники, щоб показати, що мобільність у групах іммігрантів протягом поколінь має сильний латеральний елемент.

Вони прийшли до висновку, що «змінні групи на рубежі століть, мабуть, мають тривалий вплив на економічні результати на індивідуальному рівні через століття, навіть якщо важливі соціально-економічні характеристики індивідуального рівня взяті до уваги» [12, с.466].

Інше дослідження, проведене *Marilyn Power and Sam Rosenberg*, використовує дані *National Longitudinal Survey* для порівняння професійної мобільності жінок США, які почали своє трудове життя робітниками сфери обслуговування, за відносно низькооплачуваними професіями, із професійними статусами жінок із середнім заробітком, які працювали повний робочий день.

Як результат, дослідження виявило значну різницю в досвіді мобільності. Адже більшість низькооплачуваних жінок мали латеральну мобільність, тоді як жінки із середнім заробітком залишили роботу в обслуговуванні заради більш високооплачуваної [37, с. 45].

У контексті розвитку думки про важливість поширення позитивного зарубіжного досвіду латеральної мобільності, важливим та близьким до цього є категорія ротації кадрів, про яку наразі дещо забули й науковці, й практики. Однак, яка все ж має неабиякий практичний позитивний вплив на набуття навиків, знань у певній сфері. Адже виконуючи обов'язки за своєю професією, спеціальністю, розширюючи їх, пропрацювавши на різних ділянках однієї й тієї ж професійної ланки, можна здобути неабиякий професійний рівень та стати готовим до керівних посад, адже вивчив механізм у певному секторі роботи, а значить розумієш процеси на глибинному рівні, розумієш як виправити помилки, усунути недоліки, як удосконалити та досягти високих результатів.

Ротація кадрів у науковій юридичній літературі розуміється як фактор набуття необхідного практичного досвіду професійної діяльності та елемент планування кар'єри, її нормативно-правового регулювання» [54, с. 31].

Як зазначає Н. М. Вапнярчук, ротація передбачає два напрями – горизонтальний (географічно-просторовий, функціональний) та вертикальний (заміщення посад).

Так, «перший передбачає переміщення працівника або службовця з однієї ділянки виробництва на іншу без зміни кваліфікаційного розряду чи посади, другий – як правило супроводжується різними формами спеціальної підготовки і перепідготовки кадрів. Вертикальне переміщення набуло поширення в державній кадровій політиці, у вигляді роботи з кадровим резервом. Горизонтальне – у спеціалізованих видах державної служби (приміром, ротація на посадах дипломатичної служби). Тобто ротація кадрів – це горизонтальне та вертикальне переміщення державних службовців на посадах у структурних підрозділах, у яких вони працюють та інших органах (у тому числі різного територіального розташування) з метою набуття ними нових знань, умінь, професійних навичок, необхідних для кар'єрного просування» [68, с. 263-268].

У свою чергу А. М. Юшко, характеризує ротацію кадрів як «особливий вид переведення на іншу роботу, який здійснюється тільки у випадках, передбачених законом, і не потребує згоди працівника» та наголошує при цьому, що ротація є «ефективним антикорупційним заходом». На думку дослідниці, «...оскільки ротація пов'язана з переміщенням на іншу роботу, то підстави, порядок проведення та наслідки цього правового явища повинні встановлюватися нормами трудового права» [212, с. 74, 76].

Втім Н.М. Неумивайченко свого часу наголошувала, що, «з одного боку, ротація сприяє запобіганню корупції й така ротація застосовується в межах посади, з іншого – ротація – це просування працівника на інші посади. Відтак, учена дійшла висновку, що ротація кадрів – це переведення на іншу посаду чи в інший державний орган на визначений строк державних службовців, які працюють на окремих посадах у випадках, передбачених законами України» [125, с. 126, 128].

Для того, щоб висловити дещо іншу позицію щодо ротації, акцентуємо увагу на чинних нині законодавчих визначеннях цього поняття. Так, відповідно до ЗУ «Про дипломатичну службу» від 07.06.2018 № 2449-VIII ротація – «це планове заміщення посад дипломатичної служби в органах дипломатичної служби посадовими особами дипломатичної служби» [150]. Ротація посадових осіб здійснюється «з метою підвищення ефективності їх професійної діяльності та з урахуванням інтересів дипломатичної служби. Ротація здійснюється шляхом планового заміщення посад для належного кадрового забезпечення органів дипломатичної служби, ефективного використання людських ресурсів, забезпечення плановості службової кар'єри та просування по службі» [160].

Інше легальне визначення: ротація (*rotation*) – це «обов'язки або серія обов'язків, що включають у себе принаймні одне виконання обов'язків у польоті та періоди відпочинку, які проходять за межами основного місця базування, починаються на основному місці базування та закінчуються поверненням на основне місце базування для періоду відпочинку, протягом якого експлуатант не є відповідальним за розміщення члена екіпажу для відпочинку» [155].

Відтак, ми вважаємо, що ротація не є й не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на неї, а лише визначають перелік поважних причин, коли її можна від термінувати, але не оминати. Якщо ж ротація була б переведенням, то ми завжди мали б запитувати згоду працівника й без його згоди не змогли б її провести. Звісно, ми цінуємо напрацювання науковців у цьому напрямі, однак вважаємо, що ротація у широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а вузькому плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов'язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою

належного кадрового укомплектування та забезпечення плановості професійного зростання.

Підведемо наступні важливі висновки до цього підрозділу рукопису.

1. Мобільність – це завжди активні дії особи щодо зміни трудової функції, професії, спеціальності чи зміни місця роботи; це завжди сутнісні зміни, які викликають не лише формальні зміни місця роботи, посади чи професії, а й соціально-психологічні, особистісні глибинні зміни особи-працівника.

2. Трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється в професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди уміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект.

3. Трудову мобільність слід розглядати як важливий елемент трудових правовідносин, позаяк кожен працівник з одного боку має право на професійний розвиток та професійне зростання, а з іншого – обов'язок розширювати свої професійні компетентності та формувати нові уміння й навички. Так само і роботодавець має обов'язок створювати можливості для працівників для трудової мобільності та право на переведення, переміщення, ротацію кадрів тощо. Трудова мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів.

1.2. Трудова міграція як особливий прояв трудової мобільності працівників

Невід’ємною частиною переміщень робочої сили в межах регіонів, країни та за її межі є «трудова міграція». Явище «трудової міграції повинно досліджуватися на основі з’ясування суперечливої єдності як внутрішніх, так і зовнішніх сторін його характеристики, що проявляються в суспільному житті. Прикладами останніх можуть бути такі форми трудової міграції, які можна класифікувати за територіальною спрямованістю праце-міграційних потоків; категоріями працівників (працівники-мігранти, сезонні працівники, стажисти, які працюють за наймом, особи, зайняті в межах договорів підряду); статевовіковою структурою трудових мігрантів; освітнім рівнем; тривалістю виконуваних за кордоном робіт; видами діяльності, тощо. Саме ці форми виступають проявами сутності трудової міграції» [130, с. 10-11].

Уперше поняття «трудова міграція» було розглянуто в роботі англійського вченого Е. Равенштейна «Закони міграції» (1834–1913), де міграція розглядалась як «безперервний процес, який відбувається під впливом чотирьох основних груп факторів: 1) фактори, що діють у початковому місці знаходження мігранта; 2) фактори, що діють під час переїзду; 3) фактори, що діють у місці переїзду; 4) особистісні фактори» [7, с. 56].

У другій половині 1960-х рр. Б. Д. Бресєв розглядав міграцію «у трьох різних аспектах – територіальні, галузеві та професійні переміщення» [72, с. 76], що спричинило плутанину між категоріями «мобільність» та «міграція».

Упродовж 1960–1970-х років вивчення міграції населення було пов’язано з появою великою кількістю визначень цього явища та спроб його класифікувати. Міграцію стали називати територіальним, географічним, просторовим явищем, проте в іноземній літературі міграцію визначали як мобільність (лат. *mobilis*) – рух, переміщення, переселення, перерозподіл тощо.

У 1971 р. В. Зелінський запропонував концепцію «мобільного переходу», яка «розкриває історичну еволюцію міграції населення, закономірності від «сидячого» способу життя в умовах традиційної економіки до нарощування територіальних переміщень населення у зв'язку з розвитком індустріального суспільства, що пов'язано з прогресом у сфері транспорту та засобів комунікації, розширенням інформаційного простору, формуванням єдиних національних, а потім і світових ринків праці та капіталу» [53].

Ця ідея «мобільного переходу» («*mobility transition*») з часом була інтерпретована як «міграційний перехід». Втім, на думку В. Зелінського, «мобільний перехід – більш ширше поняття, ніж переміщення населення, це, скоріше, просторове, територіальне переміщення, яке пов'язане із самим поняттям терміну міграція. Під поняттям «міграція» автор мав на увазі «територіальну мобільність», що включає в себе всі види територіальних переміщень, незалежно від часу та відстані» [53].

У багатьох працях науковців не робиться розмежування таких термінів як «мобільність» і «трудова міграція» робочої сили, що ускладнює розуміння термінології при вивченні руху робочої сили.

У науковій літературі можна знайти такі трактування категорії «трудова міграція», як: «тимчасове переміщення з метою працевлаштування зі збереженням постійного інформаційного та фінансового зв'язку мігранта зі своєю родиною» [124, с. 102], «переміщення у просторі, яке здійснюється людиною з метою підвищення рівня життя та пошуку найбільш вигідного працевлаштування без зміни постійного місця проживання» [112, с. 115], «територіальне переміщення населення, метою якого є працевлаштування та отримання відповідної винагороди» [139].

Таким чином, можна констатувати, що в деяких підходах науковців відбулася підміна поняття «мобільність» та «міграція», а згодом –

виокремлення міграції як однієї з форм мобільності – географічна (територіальна) мобільність.

Під міграцією населення О. У. Хомра розглядає «територіальне переміщення населення, що пов'язане зі зміною місця проживання» [202, с. 45]. Схожу думку висловлює й І. М. Прибиткова, яка трактує міграцію як «вид територіального переміщення населення, який завершується зміною постійного місця проживання» [144, с. 105]. Підтвердження цього можна також знайти в інших працях науковців, де «міграція – це «сукупність різних за своєю природою територіальних переміщень населення, які супроводжуються зміною місця проживання» [139, с.373].

Резюмуючи, можна зробити висновок, що однією з умов визначення поняття «міграція» є зміна місця постійного проживання. Проте такий підхід у сучасних умовах, коли факт реєстрації нового місця проживання, особливо внутрішнього мігранта, у більшості випадків не відбувається після здійснення ним міграції, не є правильним. У випадку якщо здійснюється перетин кордонів, то це паспортний контроль, оформлення туристичної візи тощо.

Зауважимо, що для того, щоб укласти трудовий договір з іноземцем, достатньо дозволу на його працевлаштування. Водночас іноземець зобов'язаний отримати посвідку на тимчасове проживання, щоб законно перебувати на території України. Іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк (далі – іноземець), приймають на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – дозвіл), якщо інше не передбачають міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надала ВРУ (абз. 2 ч. 4 ст. 3 ЗУ «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [154]).

Законодавство не передбачає наявності інших документів як обов'язкової умови для укладання трудового договору, зокрема візи,

посвідки на тимчасове проживання. До того ж посадовим особам територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції заборонено вимагати від роботодавців документи, не передбачені Законом № 5067 (ч. 7 ст. 42-2 [154]).

Отже, якщо даний Закон визначає, що підставою укладення трудового договору з іноземцем є дозвіл, то після його отримання можна оформлювати указаний правочин.

Окрім цього, трудові відносини з працівниками (зокрема, з іноземними громадянами) регулює КЗпП України (ч. 1 ст. 1). Тому при працевлаштуванні іноземець надає документи, визначені у ч. 2 ст. 24 КЗпП України (зокрема, документ, що посвідчує особу). Документом, що посвідчує особу іноземця є його паспортний документ (п. 16 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22.09.2011 № 3773-VI[166]).

Отже, вимагати інформацію про місце реєстрації в іноземця під час укладання трудового договору заборонено, так само як і вимагати від особи інформацію про реєстрацію місця проживання (перебування) (ст. 25 КЗпП України). Адже іноземців, які прибули в Україну для працевлаштування та отримали посвідку на тимчасове проживання, вважають такими, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні (ч. 4 ст. 4 Закону № 3773 [166]).

Водночас на практиці виникає чимало проблем щодо трудової мобільності іноземців. Наведемо досить суперечливу судову справу.

Так, у серпні 2016 року позивач звернувся до суду із позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю «Авіакомпанія «Атласджет Україна» (далі – ТОВ «Авіакомпанія «Атласджет Україна») про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення коштів.

Свої позовні вимоги позивач обґрунтовував тим, що він є громадянином Азербайджанської Республіки та прийнятий на роботу в ТОВ «Авіакомпанія

«Атласджет Україна» на посаду заступника генерального директора з розвитку підприємництва з 03 липня 2014 р. На підставі цього, 20 липня 2014 р. з ним був укладений трудовий договір строком на один рік. Після закінчення вказаного строку, сторони не ставили вимог про припинення трудових відносин, у зв'язку з чим він продовжував виконувати свої трудові обов'язки, а роботодавець сплачував йому заробітну плату. Проте 10 червня 2016 р. відповідач прийняв наказ «Про звільнення позивача» у зв'язку із закінченням строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні, який дійсний до 03 липня 2016 р. згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП України. Позивач указаний наказ вважає незаконним, оскільки після закінчення терміну дії трудового договору – 20 серпня 2015 р. сторони не ставили вимог про припинення трудових відносин, що мало наслідком трансформацію цього договору в безстроковий. Крім того, 01 березня 2016 р. він отримав посвідку на постійне проживання в Україні, що виключає необхідність отримання окремого дозволу на працевлаштування іноземців. Про таку обставину повідомляв відповідача, що не давало останньому підстав для звільнення у зв'язку із закінченням строку дії дозволу.

Рішенням Личаківського районного суду м. Львова від 05 липня 2018 р. позов задоволено. Визнано незаконним та скасовано наказ від 10.06.2016 «Про звільнення позивача», яким позивача звільнено із 01 липня 2016 р. з посади заступника генерального директора з розвитку підприємства; поновлено його на зазначеній посаді. Стягнуто з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив із того, що дозвіл на використання праці іноземців та осіб без громадянства станом на день звільнення для позивача не був необхідним, а відсутність у відповідача інформації про отримання позивачем посвідки на постійне проживання не може становити обґрунтовану причину для його звільнення з огляду на зміст тієї ж ст. 6 Угоди між КМУ і Урядом Азербайджанської Республіки про

трудова діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України [297], за якою дозвіл на працевлаштування відповідного органу сторони працевлаштування видається в порядку та на умовах, установлених законодавством цієї сторони.

Після припинення трудового договору відповідач не звертався до Територіального органу для анулювання дозволу, що свідчить про відсутність законних підстав для звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку дії дозволу на працевлаштування. Після укладення трудового договору від 20.08.2014 на термін один рік, сторони переуклали такий договір 05 червня 2015 р. Ураховуючи зміст ст. 39-1 КЗпП України, за відсутності доказів, які унеможливають укладення трудового договору на невизначений строк, необхідно вважати встановленим, що внаслідок переукладення трудового договору 05 червня 2015 р. він вважається таким, що укладений на невизначений строк, унаслідок чого, у відповідача не було законних підстав для звільнення позивача із займаної посади на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Постановою Львівського апеляційного суду від 07.02.2019 рішення суду першої інстанції залишено без змін. Залишаючи рішення суду першої інстанції без змін, суд апеляційної інстанції виходив із того, що місцевим судом правильно визначено характер спірних правовідносин та встановлено дійсні обставини справи. Доводи апеляційної скарги не спростовують висновків суду. Підстави для скасування рішення відсутні.

А ось ВС висловив дуже дивну і сумнівну позицію по справі, позаяк чомусь вважав, що із позивачем укладено контракт. Так, ВС зазначив, що установивши, що між сторонами у справі діяв строковий трудовий договір – контракт, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, дійшов помилкового висновку про задоволення

позову, оскільки відповідач, як одна зі сторін трудового договору, заявивши вимогу про припинення трудового договору та видавши наказ від 10.06.2016 про звільнення позивача із займаної посади 01 липня 2016 р., діяв відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України, оскільки одна зі сторін поставила вимогу про припинення трудових відносин, що виникли та існували на підставі трудового контракту.

За таких обставин та з підстав, передбачених наведеними нормами права, Верховний Суд дійшов висновку про те, що між сторонами існували строкові трудові відносини та після закінчення строку дії трудового договору (контракту) сторони не досягли домовленості про продовження трудових відносин на умовах нового контракту або на умовах безстрокового трудового договору.

ВС висловив думку, що припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає окремої заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли особисто підписав контракт. У цей же час він виявив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Роботодавець також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

В оцінці доводів касаційної скарги ВС урахував, що укладений за згодою сторін контракт позивач підписав без зауважень та заперечень, протягом його дії працював, виконував посадові обов'язки, отримував заробітну плату. Умови контракту, порядок його укладення протягом часу його дії не оспарював.

Таким чином, у справі, що переглядається, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, неправильно застосував норми матеріального права, оскільки звільнення позивача проведене з дотриманням вимог чинного законодавства, так як відповідач як

роботодавець має право на визначення форми та умов договору, у тому числі шляхом укладення контракту.

При цьому та обставина, що 01 березня 2016 р., тобто ще до звільнення позивач отримав посвідку на постійне проживання в Україні, не є підставою для поновлення на роботі, оскільки з позивачем укладено трудовий договір на визначений контрактом строк – до 05 червня 2016 р., а отже, припинення трудового договору на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України відповідає закону.

ВС наголосив, що оскільки роботодавець не висловив своє бажання продовжувати трудові відносини із працівником після закінчення строку дії трудового договору (контракту), то підстави для задоволення позову в частині поновлення на роботі відсутні, у зв'язку з тим, що чинне законодавство не передбачає можливості поновлення працівника на роботі після закінчення строку дії контракту, в судовому порядку.

Відтак, Верховний Суд дійшов висновку про скасування рішень судів попередніх інстанцій та відмові в поновленні на роботі позивача [142].

Ця судова справа є прикладом, по-перше, не розуміння ВС сутності й природи контракту (адже у цій справі не мав і не міг мати місце контракт), по-друге, суди першої та апеляційної інстанції дійшли правильного висновку, позаяк якщо іноземець постійно проживає на території України, має місце реєстрації, то в таких випадках дозвіл на його працевлаштування не потрібен, а значить коли строк трудового договору завершився, а жодна зі сторін не порушила питання про припинення трудових правовідносин, то договір дійсно став безстроковим, що й мало місце у наведеній справі. Інша ситуація була б якщо позивач не мав постійного місця проживання в Україні, тоді дозвіл був би тим обов'язковим юридичним фактом, який мав би передувати укладенню трудового договору, й тоді саме факт припинення строку дії дозволу був би ключовим для припинення трудових правовідносин між суб'єктами.

У наукових дослідженнях можна зустріти і такий підхід, що трактує трудову міграцію через територіальний критерій, який відображає перетин кордонів або меж населених пунктів. Так, Ю. І. Римаренко визначає трудову міграцію населення як «переміщення людей через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на тривалий проміжок часу» [175, с. 302]. Водночас В. О. Шелюк дає визначення трудової міграції як «явища, яке відображає соціально-економічні та демографічні процеси, сукупність переміщень, які здійснюються людьми між країнами, регіонами однієї країни, різного типу населеними пунктами та інші види переміщень» [206, с. 46].

Часто трапляються на практиці ситуації коли кандидат, який пройшов відбір на посаду, надав при укладенні трудового договору паспорт без відмітки про реєстрацію місця проживання. Виникає справедливе запитання – чи можна прийняти на роботу таку особу?

Чинним законодавством про працю забороняється вимагати від осіб, які працевлаштовуються, відомості про їх партійну й національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП України [100]).

Так, до 05 листопада 2021 р. було встановлено, що реєстрація місця проживання чи місця перебування особи або її відсутність не можуть бути умовою реалізації прав і свобод, передбачених Конституцією, законами чи міжнародними договорами України, або підставою для їх обмеження (ч. 2 ст. 2 Закону «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» від 11.12.2003 № 1382 [168]). Однак цей припис наразі втратив чинність на підставі Закону «Про надання публічних (електронних публічних) послуг щодо декларування та реєстрації місця проживання в Україні» від 05.11.2021 № 1871[162]). І тому працівника, який працевлаштовується, доцільно поінформувати про законодавчі норми щодо

реєстрації місця проживання, зокрема, що громадянин України, який проживає на території України, а також іноземець чи особа без громадянства, який на законних підставах постійно або тимчасово проживає на території України, зобов'язані протягом 30 календарних днів після прибуття до нового місця проживання (перебування) задекларувати або зареєструвати його (ч. 1 ст. 5 Закону № 1871 [162]).

Проживання громадян без реєстрації місця проживання тягне за собою попередження (ч. 1 ст. 197 КУпАП [101]). Якщо ж особу протягом року вже було піддано адміністративному стягненню за порушення, передбачені ч. 1 ст. 197 КУпАП, – штраф від 1 до 3 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 2 ст. 197 КУпАП). Для роботодавців же передбачено адміністративну відповідальність лише за прийняття на роботу осіб без паспорта або з недійсними паспортами (ст. 200 КУпАП).

Отже, роботодавець не може відмовити в укладанні трудового договору особі, яка не має зареєстрованого місця проживання, та не несе відповідальності за недотримання особою обов'язку щодо реєстрації місця проживання.

Однак варто наголосити, що оскільки саме за адресою задекларованого/зареєстрованого місця проживання (перебування) з особою ведеться офіційне листування та вручення офіційної кореспонденції (п. 4 постанови КМУ «Деякі питання декларування і реєстрації місця проживання та ведення реєстрів територіальних громад» від 07.02.2022 № 265[76]), то у трудовому договорі доцільно вказати саме цю адресу. Втім зазначення в договорі та в інших кадрових документах фактичного місця проживання працівника, яке не збігається з місцем реєстрації, не порушуватиме чинне законодавство.

Ще однією групою підходів до категорії «трудова міграція» можна визнати ті наукові позиції, які це явище визначають як сукупність факторів і причин, які впливають на процес міграції. Так, В. В. Онікієнко й В. А.

Поповкін інтерпретують трудову міграцію населення як «зміну постійного місця проживання, викликану комплексом факторів, головною причиною яких є пошук роботи» [129, с. 34]. У свою чергу Л. Л. Рибаківський здійснив уточнення поняття «трудова міграція» населення та визначив його як «територіальні переміщення, які відображають послідовність дій, що локалізовані в просторі й часі, та здійснюються між різними населеними пунктами за умови, що це переміщення фіксується певним способом з метою пошуку роботи» [181].

У цьому контексті ми підтримуємо науковців, які наголошують, що не слід ототожнювати поняття «трудова мобільність» і «трудова міграція». Адже «міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. У той час як трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови» [111, с. 671].

Підсумовуючи, можемо констатувати, що трудова міграція ототожнюється з переміщенням із метою працевлаштування, а трудова мобільність включає тільки зміну робочого місця, при цьому зміна місця проживання може не відбуватися [194, с. 38-39].

Ми переконані, що трудова мобільність та трудова міграція – це не тотожні поняття. Міграція завжди пов'язана з переміщенням чи за межі країни чи в межах країни, викликана зміною місця проживання, а мобільність не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи в принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

Вітчизняне законодавство також розрізняє категорії трудової міграції, зовнішньої трудової міграції, академічної мобільності та оплачуваної трудової діяльності.

Так, трудова міграція – це переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи [154].

Зовнішня трудова міграція – це переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування [161].

Відповідно до чинного законодавства оплачувана трудова діяльність – це виконання будь-якої трудової функції за дорученням або наказом працедавця згідно з умовами трудового договору (контракту), укладеного відповідно до законодавства приймаючої держави, а також будь-яка незалежна професійна діяльність [196]; виконання будь-якої трудової функції за довіреністю або наказом роботодавця відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного згідно із законодавством держави перебування, а також будь-яка незалежна професійна трудова діяльність [198].

В аспектах трудової міграції важливими є урбанізаційні процеси, адже розподіл робочої сили між сільською та міською територіями відображає пропорції, більш-менш подібні до розподілу населення, а за міжнародними підрахунками оцінені частки населення у 2019–2021 роках між сільською та міською територіями становлять 68,5% і 31,5% відповідно, робочої сили – 67,9% і 32,1%. Разом із цим структура зайнятості в селах і містах суттєво відрізняється. Зазначається, що в той час як у сільській місцевості домінує зайнятість у сільському господарстві, несільськогосподарська діяльність домінує в міській діяльності.

Lewis W. A. аналізуючи структурні перетворення в процесі розвитку, припускає, що із зростанням економіки буде зростати перехід зайнятості від сільського господарства до несільськогосподарської діяльності, а відтак такий перехід відбуватиметься автоматично із переходом від сільської до міської зайнятості [32].

Відповідно до зарубіжних досліджень наразі відбуваються далекосяжні зміни щодо переходу від сільського господарства до несільськогосподарського не стільки у формі сільського до міського, а й у

структурі зайнятості в сільській місцевості, про яку зарубіжні автори пишуть як про загальмовану структурну зміну, адже до 2019 року частка сільськогосподарських домогосподарств у загальній кількості сільських домогосподарств знизилася до 57,8%, а сільськогосподарські домогосподарства як основне джерело доходу становило близько 68%. Як наслідок, наразі загалом сільських домогосподарств, основним джерелом доходу яких є сільське господарство, є лише 39.5% [3].

Тобто сільське господарство вже не є основним джерелом доходу навіть для більшості сільських домогосподарств. Це може звучить парадоксально, оскільки більшість працівників у сільській місцевості все ще зайняті в сільському господарстві. Але справа в тому, що більшість сільськогосподарських домогосподарств залежать від багатьох джерел зайнятості, й особливо від багатьох дрібних і часто маргінальних фермерів, де несільськогосподарські джерела становлять значну частину доходу.

Основна різниця між сільською та міською зайнятістю полягає в тому, що в той час як сільська зайнятість переважає в сільському господарстві, зайнятість у містах переважно в сфері послуг. Але в межах міської структури зайнятості відбулося незначне зростання у сфері виробництва та будівництва, але все ж істотних змін не сталося. А ось структура зайнятості на селі значно змінилася, із різким падінням частки сільського господарства з 74,1% у 1999–2000 рр. до 61,2% у 2018–19 рр., збільшення частки будівництва більш ніж у три рази, збільшення частки сфери послуг приблизно з 14% приблизно до 17% протягом періоду.

З точки зору сільсько-міського континууму в праці й умов найму, розподіл зайнятості по секторах, особливо несільськогосподарський сектор, має вирішальне значення. Так, за міжнародними оцінками відбувся різкий спад зайнятості в сільському господарстві в сільській місцевості на понад 32 млн за короткий період між 2004–2005 та 2018–2019 роками. Сільське господарство, яке, по суті, є сільським явищем, швидко занепадає.

Частка зайнятості в сільській місцевості в інших секторах показує цікаву картину. Зменшення зайнятості в сільському господарстві значною мірою компенсується зростанням несільськогосподарської зайнятості на селі, переважно феноменальним зростанням сектора сільського будівництва та сфери послуг. Майже три чверті всіх зайнятих у будівельному секторі припадає на сільську місцевість. Навіть у зайнятості на виробництві своя частка сільської місцевості – майже половина (48%). І близько половини зайнятості є у сфері «транспортування та зберігання».

Таким чином, частка сільської зайнятості є значною, настільки, що частка сільського населення, зайнятого в несільськогосподарській діяльності становить майже половину (49%). Диверсифікація сільської зайнятості та поява несільськогосподарського виробництва, чисельно близька до міської частки, має далекосяжні наслідки не лише для майбутнього напрямку структурних змін, а й для сільських та міських зв'язків в аспектах виробництва та зайнятості [39, с. 42-44].

З роками, хоча й спостерігалось покращення частки організованого сектору як у сільській, так і в міській місцевості, але у 2018–2019 рр. оргсектор все ще становив менше 10% загальної зайнятості в сільській місцевості, тоді як майже дві третини міської зайнятості припадає на неорганізований сектор.

Зарубіжні дослідження показують, що в організованому секторі не вся зайнятість є формальною, адже 97,3% сільської та 81% міської зайнятості є неформальною. А це тому, що і в селі, і в місті поширеною є самозайнятість, що становить понад половину сільської та близько 40% міської зайнятості. Що це означає для континууму між селом і містом? Це свідчить про те, що сільські та міські умови зайнятості ще не склалися так, щоб стати окремим тим буфером із сільським підтекстом і тим самим не залишається місця для мобільності та можливостей працевлаштування через сільсько-міський простір.

Щодо питання якості зайнятості, окрім відносно небезпечної і низькооплачуваної неофіційної зайнятості, поширеність набуває неповна, яка, на думку зарубіжних науковців, є ще одним показником низької якості занятості. Між 1999–2000 рр. та 2018–2019 рр. відбулося значне скорочення неповної зайнятості як у селі, так і в місті. У разі використання тимчасової праці, важливо відзначити різке зниження з приблизно 23% до приблизно 17% у сільській місцевості, що фактично знищує різницю між містом і селом. Серед тимчасової занятості все ще зберігається неповна зайнятість, що досягає 17% як у селах, так і в містах. У випадку безробіття спостерігається велика кількість домогосподарств, які є бідними, а значить і рівень безробіття, ймовірно, буде дуже високим. Однак ці категорії осіб беруться за будь-яку доступну роботу, навіть якщо вона погано оплачується й не є регулярною. Тому загальна ситуація з безробіттям у сільській та міській місцевості, хоч і відрізняються один від одного, все ж демонструють дуже низький рівень 2,5% у перших і 4,0% у других. Однак у випадку з молоддю, рівень безробіття низький як у містах, так і в селах. Це може бути частково через відносно кращий освітній статус молоді, яка шукає більш продуктивної роботи та частково через повільне зростання можливостей працевлаштування.

Характер підприємств у різних секторах і зміни в їх розподілі між містом і селом, а разом з цим і зміна частки зайнятості в різних місцях, матимуть значні наслідки для континууму між селом і містом. Так є чіткими показниками, до яких прагнули підприємства в організованому секторі, які переходять від міської концентрації до сільської місцевості. Їх може бути декілька, включаючи зростання цін на міську землю, міську скупченість, легкий доступ до найдешевшої робочої сили в сільській місцевості.

Водночас спостерігається тенденція до збільшення частки підприємств у містах, особливо у видах діяльності з місцевим попитом. Так, частка міст з організованих підприємствах і зайнятість у виробництві зменшилися між

1994–1995 рр. та 2010–2011 рр., незважаючи на деяке збільшення в 2018–2019 роках порівняно з 2005–2006 роками. На противагу цьому міська частка підприємств і зайнятість у неорганізованому виробництві значно зросла. Тип неорганізованого виробництва показує, що з точки зору розміру зайнятості, немає великої різниці між селом і містом. Середні розміри підприємств коливалися в межах 2,11 та 2,76 у сільській і міській місцевості відповідно в 1994–1995 рр. та знизився до діапазону 1,83 і 2,31 до 2018–2019 рр. Висновки, які можна зробити, що ці зміни вказують на зростаючий потенціал для взаємозв'язків у економічній діяльності та мобільності робочої сили між селом і містом [39, с. 44-47].

Міграція село–місто є ключовою ланкою в континуумі село–місто. Починаючи з 1960-х років склався негативний погляд на міграцію з села в місто, яка вважалася небажаною. Багато країн визнали, що міграція село–місто та швидка урбанізація є перешкодами для розвитку, які породжують бідність, безробіття, злочинність і соціальні безлади, як наслідок уряди багатьох країн прийняли політику, яка мала на меті зупинити міграцію сільського населення до міста [11]. Така політика намагалася зменшити урбанізацію або перенаправити міграцію із села в місто до вторинних міст і сільської місцевості через трансміграцію, дезурбанізації та політики розпорошення промисловості. Такий підхід до сільської міграції призвів до ігнорування кількох вимірів міграції, як і розширені можливості континууму село–місто і багато просторові засоби до існування, які насправді сприяли розвитку економіки.

Однак за останні роки відбулася зміна ставлення до такої трудової міграції, позаяк зростає визнання того, що «... швидко урбанізацію слід сприймати як неминучу», особливо в контексті глобалізації, й що існує потреба «сприяти та зміцнювати здатність міст і селищ продуктивно поглинати надлишок сільського населення і краще керувати розвитком», і в

той же час є потреба забезпечити «... сільському населенню гідні умови життя та праці...» [48].

З роками відбулася поступова зміна ставлення до цього питання, як зазначено в доповіді ООН: «...трудова міграція село-місто більше не вважається вигнанням сільської бідноти із збіднілих сільських районів та відчайдушною втечею до яскравих вогнів міста, що лише призведе до збільшення бідності в міських районах. Міграція село-місто зараз розглядається з точки зору вільного потоку робочої сили до сфер, де вона може бути більш продуктивною й отримувати вищий дохід. Міграція з села в місто сприяє економічному зростанню та зменшує диспропорції» [49].

Однак навіть таке ставлення не означає, що трудові потоки є однорідними та гармонійними процесами, адже ані міські ринки праці, ані мігранти з села в місто не є однорідними [50]. Міські ринки праці мають різні типи з характеристиками сегментації, дискримінації та жорсткості оплати праці. Подібним чином мігранти з сільської місцевості мають різні якості з точки зору людського капіталу й обов'язкового надлишку робочої сили в сільській місцевості [50].

Більше того, процес міграції та посередницькі інституції можуть бути надзвичайно експлуататорськими через відповідні політичні втручання. Схеми міграції варіюються від сезонної, тимчасової або циклічної до постійної трудової міграції, а також статі, віку, освіти, бази активів тощо. Крім того, результат мобільності село–місто залежить від характеру доступу до міських ринків праці, які загалом характеризуються як формальні та неформальні. Неформальні ринки праці характеризуються нестабільною зайнятістю, низькою заробітною платою та нерегулярним доходом, відсутністю соціальних виплат та поганими робочими умовами.

Як показують зарубіжні дослідження більшість внутрішніх мігрантів жінки, які мігрують зі своїх сіл через шлюби, зокрема близько 83% з них мігрували через шлюб [45]. З метою розуміння зв'язків між працею та

зайнятостю в сільському та міському просторі важливою стає міграція з економічних причин. За офіційними міжнародними даними темпи трудової міграції з економічних причин зросли 33% всього населення у 1993 р. до 3,01% на початку 2000-х рр. і до 3,04% у 2017–2018 рр., що було зумовлене збільшенням темпів міграції чоловіків.

Серед мігрантів з економічних причин можна назвати два потоки, а саме: міграція із села в місто та з міста в село, відстань і тривалість міграції є важливими показниками процесу та напряму розвитку.

Трудова міграція з сільської місцевості є найбільшим потоком, тоді як місто-сільський потік має скромну частку. Проте потоки село-місто та місто-село разом складають половину всієї міграції.

Є деякі питання, які виникають при міграції з економічних причин: що відбувається з мігрантами, якщо вони вже були робочою силою в деяких економічних сферах, і що відбувається з тими, хто залишився без роботи? І особливо те, що відбувається з тими, хто переїжджає з сільської місцевості в місто? Так, міжнародні дані показують, що для всіх потоків підвищився статус робітника, а безробіття зменшується, навіть у випадку мігрантів із сільської місцевості, серед яких рівень безробіття був високим до міграції. Для мігрантів із села–міста більшість переваг полягає в зміні професійного статусу, адже вони займаються несільськогосподарською діяльністю, або самозайнятстю та мають оплачувану роботу.

Більшість внутрішньої трудової міграції, спричиненої економічним зростанням, припадає на ринок міграційного потоку село–місто [28]. Відповідно до міжнародних оцінок загальної трудової міграції, міграція із села в місто становить 63%, тоді як міграція із села в село становить 30%, а інші два потоки – місто–село (31%) і місто-місто (5%) – становлять значно менші пропорції. Якщо поділити міграцію із села в місто на постійну й тимчасову, циркулярну або сезонну, то саме останній потік є складним і містить кілька вразливих напрямків, які стають критичними [6]. Кількість

працівників, залучених до цього потоку міграції, дуже велика, хоча загальновизнано, що наявні дані страждають від грубої недооцінки. Сезонна, кругова або тимчасова міграція становить 2% від загальної чисельності робочої сили [15].

Термін тривалості тимчасової трудової міграції загалом становить від 2 до 6 місяців, однак може тривати і більше 6 місяців. Приміром, одне дослідження показує, що понад 50% тимчасової міграції чоловіків із села в місто включає більше 8 місяців [13]. Інше дослідження міграції показує, що близько 73% циклічної міграції становить приблизно від 6 до 12 місяців [36]. Ще одне дослідження показує, що майже всі міжміські тимчасові міграції становлять більше 6 місяців [25].

Як стверджують зарубіжні вчені, тимчасова або циркулярна трудова міграція із села в місто породжує кілька соціальних проблем [41]. Адже тимчасова міграція із села в місто є набагато складнішою, ніж постійна міграція, і вимагає більшої уваги, адже вона теоретично – і значною мірою навіть емпірично – все ще невидима.

Проблеми, пов'язані з ринком праці в цьому процесі трудової міграції та її зв'язків, особливо в міському неформальному секторі ще не приділено належної уваги. У 2009–2010 роках близько 30% міської робочої сили були неофіційно зайнятими, половина з яких була самозайнятою, а інша половина – найманою робочою силою.

Зарубіжні оцінки праці домашніх робітників та надомників, показують, що ці групи становлять 33% загальної зайнятості в містах і 41 % неформальної зайнятості. Надомна робота є найбільшим сектором: на неї припадає 18% загальної зайнятості в містах і 23% міської неформальної зайнятості [10].

Як ми бачимо, зарубіжні та міжнародні дослідження містять деяку інформацію про зайнятість, але майже не містять інформації про умови праці та життя тимчасових сільських-міських мігрантів. Розрізнені

мікродослідження виявляють кілька недоліків, зокрема дуже часто сам процес найму здійснюється через підрядників, що ставить сільських мігрантів у не вигідне становище, що в деяких випадках може перетворитися на своєрідну напівкабалу [14].

Сільські трудові мігранти майже не організовані й мають дуже слабку комунікацію. В основному вони зайняті в неорганізованому секторі без будь-якого регулювання, що посилює їх уразливість. Вони страждають від подовженого робочого дня, поганих умов життя та праці, соціальної ізоляції та поганого доступу до основних послуг [45]. Складні умови життя впливають на їх здоров'я, і в деяких випадках витрати на охорону здоров'я знищують значну частину їх доходів [41]. Деякі дослідники наголошують на тому, що такі категорії працівників дуже часто не мають доступу до медичної допомоги, засобів для навчання дітей або навіть доступу до державної системи розподілу [16].

Коротко підсумуємо за результатами проведеного у цьому підрозділі дослідження.

1. Трудова мобільність – це елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в обов'язку – розширювати свої професійні компетентності та формувати нові уміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в праві – на переведення, переміщення та ротацію кадрів.

2. Професійна мобільність є набагато вужчою категорією, ніж трудова та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено

(втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу, тощо) (Див.: Додаток А).

3. Латеральна мобільність(*lateral mobility*) означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Одним із проявів латеральної мобільності є ротація кадрів. Оскільки ротація не є й не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на ротацію, а лише визначають перелік поважних причин, коли можна від термінувати ротацію, але не оминати її. Якщо ж ротація була б переведенням, то ми завжди мали б запитувати згоду працівника й без його згоди не змогли б провести ротацію. Звісно, ми цінуємо напрацювання науковців у цьому напрямі, однак вважаємо, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а вузькому – плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов’язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування й забезпечення плановості професійного зростання.

1.3. Фактори трудової мобільності працівників та їх класифікація

Сутність категорії «фактор» полягає в тому, що «за певних умов одне явище (причина) породжує інше (наслідок). Рушійні сили (причини), які визначають той чи інший показник, прийнято називати в економіці фактором виробництва» [61, с. 40].

Відповідно до теорії Е. Лі [110, с. 127] всі фактори поділяються «на дві великі групи:

– фактори притягнення – такі, які спонукають населення переселятися в ті регіони, де якість життя краще, ніж у регіоні попереднього проживання;

– фактори виштовхування – обставини природного, економічного, соціального й іншого характеру, які складаються в регіонах постійного проживання, і вплив яких робить неможливим подальше проживання в даному регіоні, незалежно від того чи існують умови в майбутньому регіоні переселення для успішної адаптації».

Фактори притягнення і виштовхування

Фактори притягнення (<i>push-factors</i>)	Фактори виштовхування (<i>pull-factors</i>)
Можливість працевлаштування	Загострення міжнаціональних відносин
Вищий рівень заробітної плати	Несприятлива екологічна/економічна ситуація
Можливість отримання якісної освіти	Високий рівень безробіття на національному ринку праці
Вищий рівень життя	Незадовільні умови праці
Кращий соціальний захист	Відсутність умов для отримання сучасної якісної освіти

До факторів, які впливають на трудову мобільність, але не піддаються впливу з боку держави належать фактори-умови. До цієї групи факторів слід віднести «демографічну ситуацію, природно-географічні умови проживання населення» [185, с. 54]. До демографічних факторів відносяться «територіальні відмінності в структурі населення за статтю, віком, чисельним складом сімей, які мають істотний вплив на процес відтворення робочої сили та на здатність її носіїв (працівників) до територіальних переміщень» [185, с. 55].

Трудова мобільність обумовлюється сукупністю суб'єктивних та об'єктивних чинників.

До суб'єктивних (внутрішніх) чинників, що опосередковано впливають на рівень трудової мобільності, належать самосприйняття особи, її оцінка соціально-економічних умов, рівень задоволеності актуальних потреб та

інтересів, система цінностей, мотиваційні установки, а також індивідуальна здатність до професійної та територіальної мобільності.

Об'єктивні (зовнішні) чинники трудової мобільності, на думку Н. В. Тілікіної, включають передусім економічний аспект, який проявляється на різних рівнях:

- локальному (місцевому);
- регіональному та національному;
- міждержавному.

Зазначені чинники безпосередньо визначають інтенсивність трудової міграції та адаптаційні можливості працівників на ринку праці [194, с. 49].

Переміщення населення, «окрім кризових явищ в економіці країни, може бути викликане наступними групами причин:

- дія пронаціонального законодавства, яке створює дискримінаційну атмосферу за мовною і національною ознаками;
- різке зниження рівня життя населення, особливо в громадян некорінних національностей;
- посилення етнічної дистанції» [84, с. 245-265].

У науковій економічній літературі наводиться типологія, яка визначає «чотири типи міграційних переміщень:

- 1) міграція з метою уникнення бідності та незайнятості;
- 2) міграція з метою підвищення рівня оплати праці, рівня й якості життя;
- 3) міграція з метою уникнення політичних переслідувань і військових конфліктів;
- 4) міграція з метою уникнення екологічної кризи.

Наведена типологія серед інших причин, вирізняє такі, як уникнення бідності та міграція з метою підвищення рівня й якості життя, тому вважаємо, що застосування цієї типології дозволить урахувати перспективні тенденції подальших міграційних переміщень» [185, с. 57].

Крім причин, які існують на макрорівні, виділяють також «міграційні мотиви окремого індивіда, які розглядаються як комплекс психологічно-ментальних чинників, сформованих під впливом різних зовнішніх і внутрішніх факторів, які спонукають індивіда до певної міграційної поведінки, зміни місця роботи та проживання з метою досягнення особистих цілей» [59, с. 77].

Серед причин зовнішнього середовища дослідники ментальних особливостей у сфері праці виокремлюють природно-географічні, демографічні, національно-етнічні та психологічні, соціально-економічні, історичні, політичні, екологічні, нормативно-правові умови, стан розвитку суспільства.

До внутрішніх причин відносять також такі чинники мотивації міграції як менталітет людини з характерними національними особливостями й специфічними рисами, систему життєвих потреб і орієнтирів, звичок і поглядів, які, у свою чергу, залежать від традицій і звичаїв, культури побуту людини, освіти, рівня цивілізації суспільства [59, с.78].

Виходячи з класифікації ООН [120] розрізняють міграції, які передбачають реалізацію таких мотивів, як-от: отримання освіти, підвищення кваліфікації, ділові й професійні наміри, пошук роботи за контрактом, бажання знайти тимчасові засоби для існування, випадкову роботу тощо.

Основними причинами міграції серед економічно активного населення України починаючи з 2014 року є тривала політична криза в суспільстві, невдоволення економічним становищем, незабезпечення країною умов для реалізації можливостей своїх громадян, значно вищий рівень заробітної плати у країнах імміграції, військові причини [120], а також «лібералізація трудового законодавства та спрощення процедур у сфері працевлаштування для емігрантів з України в приймаючих країнах» [92, с. 168].

Набуття громадянами України права на вільне пересування співпало в часі з глибокими структурними трансформаціями економіки, що

супроводжувалися падінням рівня життя та зростанням безробіття. Внаслідок деградації системи безкоштовної освіти та медицини, оплату цих послуг почало здійснювати населення. За відсутності розвинутої системи кредитування особи, які прагнули започаткувати свій бізнес, потребували стартового капіталу [120]. Все це «стимулювало трудову міграцію за кордон, яка наприкінці 1990-х рр. перетворилася на масове явище й джерело доходів для багатьох сімей» [120; 185, с. 94].

Заробітна плата відображає не лише співвідношення попиту та пропозиції на трудові ресурси, а також зумовлює статус, престиж і соціальні якості працівника.

На сучасному етапі розвитку трудових відносин працівники вважають, що рівень оплати праці повинен корелювати з їхнім соціальним статусом. У разі, якщо роботодавець має намір залучити некваліфіковану робочу силу, він не може здійснювати виключно підвищення заробітної плати, оскільки це може спричинити порушення балансу між соціальним статусом та рівнем винагороди за працю. Підвищення рівня оплати праці на нижчих посадах організаційної ієрархії зумовлює необхідність пропорційного перегляду заробітної плати на вищих рівнях. Таким чином, коригування розміру оплати праці повинно здійснюватися комплексно для всіх категорій працівників, з урахуванням їхнього посадового статусу та соціальних очікувань. Дотримання професійної ієрархії відіграє ключову роль у забезпеченні мотивації працівників, оскільки трудова діяльність здійснюється не лише з метою отримання матеріальної винагороди, а й для підтримання та зміцнення соціального статусу особи.

Дуалізм між працею і капіталом поширюється на робочу силу у вигляді сегментованої структури ринку праці [105]. Низька заробітна плата, нестабільні умови, а також відсутність перспектив для мобільності у вторинному секторі ускладнюють залучення місцевих працівників, які навпаки, влаштовуються в первинні, капіталомісткі галузі, де зарплати вищі,

більш безпечні умови праці, й є можливість професійного зростання та розвитку. Щоб заповнити брак попиту на вторинному секторі, роботодавці використовують працю іммігрантів.

Україна на сучасному етапі свого розвитку є значним експортером трудового потенціалу. Згідно офіційних даних Державної служби статистики за період 2005–2015 роки з України емігрувало 1970 924 осіб. Найактивніша зовнішня міграція чисельністю 34997 осіб, що емігрували, спостерігалась у 2005 році, що було спричинено нестабільним економічним та політичним становищем України і неспроможністю забезпечити населення країни роботою [74].

Якщо розглядати загальну структуру напрямів зовнішньої міграції населення у довоєнний період (2010–2012), то згідно з результатами дослідження здійсненого Державною службою статистики України та Інститутом демографії та соціальних досліджень перші місця займали Польща (14%), Італія (13%) [79; 78, с. 5; 113, с. 6]. У 2013 році до анексії Криму та початку конфлікту на Сході України кількість та частота міграційних виїздів населення України до Польщі з метою працевлаштування вперше перевищила кількість виїздів до росії, з якою зберігався безвізовий режим та яка традиційно розглядалася громадянами України як країна закордонного працевлаштування. Конфлікт спричинив зменшення кількості поїздок українців за кордон, більша частка яких становила виїзди до росії, приміром, у 2014 році їх було майже на третину менше, ніж у 2013 році [120, с. 10-12].

З іншого боку, відповідно до дослідження Європейської агенції з управління операційним співробітництвом на зовнішніх кордонах держав-членів ЄС, кількість виїздів наших співвітчизників до країн ЄС продовжувала зростати – 10,5 млн у 2014 році, 12,5 млн у 2015 році [190]. Отже, збільшення обсягів трудової міграції супроводжується певною переорієнтацією її потоків

із традиційного східного напрямку на західний і прискорюється в умовах конфлікту.

Відповідно до даних іншого зарубіжного дослідження, проведеного у рамках проекту МОМ у 2014–2015 рр., за кордоном для здійснення трудової діяльності перебувають близько 700 тис. громадян України [121; 24]. За тривалістю перебування чисельність довгострокових мігрантів переважає в напрямку Польщі та Італії [121;24;42]. Як нами було виявлено на основі даних дослідження МОМ у 2014–2015 рр., сфери зайнятості – будівництво (чоловіки); праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера побутових послуг і сільське господарство.

Однак «в Україні значна частина населення (за окремими оцінками – близько 50% економічно активного населення) зазнає прекарізації. В цих умовах відсутність гарантій трудових прав в Україні виступає виштовхуючим чинником, але працевлаштування за кордоном не розглядається як спосіб отримати довготривале легальне працевлаштування з гарантованим соціальним пакетом. Трудові мігранти нерідко погоджуються поступитися трудовими правами задля отримання вищих доходів. Трудова міграція з України безсумнівно є прекарним явищем. Легальне, довготривале та гарантоване працевлаштування із «соціальним пакетом» та можливістю кар'єрного росту є вкрай рідкісним явищем для українців, які працюють за кордоном» [127, с. 53].

Об'єктивні передумови зайнятості в різних регіонах неоднакові (*Див.: Додаток А*). При порівняльному соціологічному аналізі зафіксовано такі спільні тенденції розвитку ринку праці міст Львова та Харкова, як перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності, зростання перерозподілу зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки та самозайнятості в домашньому та підсобному господарствах; основним мотивом здійснення трудової мобільності є прагнення поліпшити своє матеріальне становище тощо. Однак, є певні регіональні відмінності: для львів'ян більшою мірою

характерний пошук другої та третьої роботи й «прихована» трудова мобільність; харків'яни більш упевнено почувають себе на ринку праці, в них значно менші шанси стати безробітними та значна частина працездатного населення не потребує додаткової зайнятості [14, с. 22].

У контексті вступу в ЄС усі країни Південно-Східної Європи зробили важливі кроки для приведення свого законодавства відповідно до *acquis communautaire*. Всі Уряди прийняли керівні документи щодо трудової мобільності загалом, не зосереджуючись конкретно на регіональній мобільності, приміром: в Албанії – «Національна стратегія з питань міграції та Національний план дій», у Хорватії – «Міграційна політика Республіки Хорватія», в Чорногорії – «Стратегія щодо Інтегрованого управління міграцією», у Боснії та Герцеговині – «Стратегія міграції та притулку», в Сербії – «Національна стратегія управління міграцією».

Працевлаштування іноземців у країнах Південно-Східної Європи регулюється відповідними законами («Про іноземців» (Албанія), «Про пересування та перебування іноземців та притулок» (Боснія та Герцеговина), «Про іноземців», «Про працевлаштування та роботу іноземців» (Хорватія)), а також підзаконними актами («Про зайнятість та робота іноземців» (Чорногорія), «Про умови застосування праці» (Сербія)).

Європейські регіональні ринки праці продовжують організовуватися значною мірою на основі сегрегованих національних ринків праці. За винятком Сербії, всі країни запровадили режими квот. Визначаються квотна щорічній основі та визначати галузі та професії, в яких зайнятість дозволено для іноземців. У більшості європейських країн квота не може перевищувати максимум 5% офіційно працевлаштованих громадян. Система не є надто обмежувальною, оскільки є певні винятки для встановлення квот, наприклад, для всіх працівників із вищою освітою, для ключового персоналу компанії, а також для персоналу, зайнятого в освітніх і спортивних організаціях.

Відтак, частка іноземних працівників в окремих країнах Південно-Східної Європи загалом дуже низька; наприклад, обліковує лише 0,4% від загальної зайнятості в Боснії та Герцеговині та 0,1% у Сербії. Обидві країни стикаються з різким зростанням безробіття внаслідок видання дозволів на роботу. Хорватія також скоротила видачу дозволів на роботу до однієї п'ятої. Проте у Чорногорії частка іноземних працівників становить майже 8%. Чорногорія – найбільший роботодавець іноземної робочої сили в регіоні Південно-Східної Європи, адже кількість виданих дозволів стабільно зростає. Так, із загальної кількості дозволів на роботу іноземців, виданих у Південно-Східному регіоні Європи, більшість припадає на Чорногорію (62%), Сербію (8%), Боснію та Герцеговину (близько 7%), Албанію та Хорватію (по 6%).

Варто зауважити, що кількісні показники трудової мобільності громадян зсередини регіону Південно-Східної Європи та громадяни з-за кордону склали майже однакові частки. Домінування все ж припадає на Чорногорію. Відповідно у Чорногорії зайнято майже три чверті всієї регіональної робочої сили. Далі йде Хорватія з приблизно 11% і Албанія поглинає лише 1%.

Більшість із загальної кількості трудових мігрантів у Чорногорії та Хорватії походить з регіону, переважно із сусідніх країн (Сербія та Боснія і Герцеговина). У Боснії і Герцеговині частка регіональних мігрантів, переважно з Сербії (70%) і Хорватії (20%). В Албанії основна частина (близько 80%) трудових мігрантів походить із-за меж регіону Південно-Східної Європи, зокрема з Туреччини.

У Боснії та Герцеговині є декілька винятків із квот, наприклад, для всіх працівників із вищою освітою, для ключового персоналу компанії, а також для персоналу, який займається освітньою та спортивною діяльністю.

Важливим є той факт, що за віком регіональні трудові мігранти – це особи до 40 років.

Кваліфікаційна структура регіональних мігрантів відрізняється по країнах. У Чорногорії близько 87% мають освіту першого та другого рівня, і лише близько 7% дозволів на роботу видавали особам із середньою освітою та 6% іноземним робітникам з вищою освітою. Подібним чином у Хорватії мігранти з регіону мають відносно низьку кваліфікацію. У Сербії кваліфікаційний склад трудових мігрантів суттєво змінився за останні роки, зокрема частка висококваліфікованих працівників зросла з 16% до 48%, а в той же час частка низько кваліфікованих впала з 66% до 28%.

У Боснії і Герцеговині більше половини трудових мігрантів мають вищу освіту, в той час як низько кваліфіковані становлять лише 8%. Така висока частка мігрантів із вищою освітою значною мірою можна пояснити практикою залучення іноземними інвесторами персоналу з-за кордону.

У країнах Південно-Східної Європи все ще залишаються проблемою мігранти без документів, приміром, у Чорногорію вони походять переважно з Албанії й у меншій мірі з Боснії та Герцеговини. Нібито вони в'їжджають у Чорногорію як туристи й залишаються на сезонну роботу без реєстрації в податковій адміністрації.

Значна кількість іноземних працівників також зайнятих неформальному секторі Сербії. Низка працівників, які беруть участь у «чорному ринку», – це сезонні робітники, які приїжджають до Сербії працювати на будівництві, надаючи послуги з ремонту квартир або збору фруктів тощо. А ось Хорватії вдалося зменшити кількість нелегальних мігрантів та працівників. Громадяни країн Південно-Східної Європи протягом тривалих років були найчисельнішими нелегальними мігрантами на території Хорватії, згодом були замінені громадянами країн Африки та Азії [30, с. 25-32].

Закордоном Центри мобільності визначаються як географічні зони та сектори економіки, які приваблюють трудових мігрантів та, які можна зустріти практично в усіх країнах у сільському господарстві, будівництві та туризмі. У Хорватії та особливо в Чорногорії туризм є найважливішим

сектором для іноземців. Суднобудування, зокрема збірка суден і антикорозійні роботи, раніше були переважною діяльністю в Хорватії, однак через процес реструктуризації внаслідок вступу до ЄС, суднобудування залучає менше іноземців. Будівництво також тривалий час було дуже привабливим, однак наразі кількість дозволів на роботу різко впала. Наприклад, кількість дозволів на роботу, виданих у Хорватії для будівництва (переважно мулярів та столярів) впала з 5330 у 2008 році до лише 4 за 2011–2012 рік. У Боснії Герцеговині іноземці в основному представлені у фінансовій сфері та роздрібній торгівлі [30, с. 33].

Таким чином, проаналізовані дані свідчать про те, що дозволи на роботу іноземців у деяких країнах Південно-Східної Європи, надаються, приміром, для працевлаштування в туризмі, сільському господарстві чи будівництві, що дозволяє зробити висновок, що трудова мобільність у цих країнах має переважно сезонний характер.

Привертає увагу дослідження трудової мобільності всередині певних вітчизняних підприємств, зокрема вивчення факторів, які спонукають працівників до трудової мобільності. Так, було проаналізовано трудову мобільність кадрів в ТОВ “УКРІНВЕСТПРОМТОРГ” за допомогою розрахунку коефіцієнтів обороту з прийому, звільнення та плинності кадрів [128, с. 41-44]. Так, коефіцієнт обороту з прийому у 2020 та 2021 рр. зменшився на 0,21 або 67,74%, а коефіцієнт обороту зі звільнення – на 0,03 або 18,75%, тоді як коефіцієнт загального обороту – на 0,24 або 51,06%, а коефіцієнт плинності кадрів – на 0,02 або 13,33%. Не дивлячись на зниження, коефіцієнт плинності кадрів усе ще перевищує нормативний рівень (3–5%).

На зазначеному підприємстві найвагомішого зниження зазнала категорія керівників: коефіцієнт обороту з прийому знизився на 78,95%, зі звільнення – на 64,71%, загального обороту – на 72,22%, плинності кадрів – на 60%. Крім того, коефіцієнт плинності кадрів у цій категорії у 2020 році вище

нормативного рівня, тоді як у інших категоріях працівників – нормативне значення.

Збільшення кожного коефіцієнту спостерігалось в категорії «інженерно-технічний працівник». Так, коефіцієнт обороту з прийому даної категорії залишився незмінним, зі звільнення – зріс на 50%, загального обороту – на 18,18%, плинності кадрів на 33,33%. Що стосується категорії робітників, то відбулося незначне збільшення коефіцієнту обороту з прийому (10%), а коефіцієнт обороту зі звільнення та плинності кадрів зменшилися на 62,50%, загального обороту зменшився на 22,22%.

Для оцінки впливу факторів на трудову мобільність кадрів було використано метод експертних оцінок (по п'ятибальній шкалі). Так, було опитано 290 робітників ТОВ «УКРІНВЕСТПРОМТОРГ». У результаті проведеного опитування було виявлено 12 факторів, які є важливими для працівників підприємства: недоліки в системі нематеріальної мотивації персоналу; довгострокові простої виробництва через відсутність або поганий стан інструментів і обладнання, погане забезпечення матеріалами, деталями; незадоволеність рівнем заробітної плати; неефективна система преміювання персоналу; несприятливі умови праці; відсутність кар'єрного та професійного розвитку й навчання; відсутність ефективної системи адаптації персоналу; незадоволеність керівництвом; сімейні обставини; віддаленість роботи від будинку; незадоволеність займаною посадою; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації.

За допомогою ранжування факторів (за рівнем важливості) було виділено 5, що найбільш часто зустрічаються у відповідях респондентів. Так, на першому місці виявився фактор незадоволеності рівнем заробітної плати (19%). Неконкурентоспроможний рівень заробітної плати, неефективна структура фонду оплати праці, несвоєчасна оплата праці – все це веде до збільшення плинності кадрів у пошуку більш стабільного та високого заробітку. На другому місці – відсутність кар'єрного та професійного

зростання(16%). З одного боку, роботодавці цінують амбітність співробітників, але з іншого, вона може стати причиною звільнення, якщо працівники не бачать можливості кар'єрного росту та розвитку в межах цієї організації. На третьому місці – несприятливі умови праці (12%). Тісні, мало освітлені приміщення, погані кліматичні умови, неякісне обладнання або його недолік – тільки частина із прикладів, що викликають незадоволеність робочим простором. На четвертому місці – відсутність ефективної системи адаптації персоналу (8%). Непристосованість персоналу до умов праці та режиму праці в цій організації приводить до звільнень уже під час випробувального терміну або на перших тижнях роботи нових співробітників. На п'ятому місці – незадоволеність системою управління персоналом(7%). Це може бути й особиста неприязнь до керівника і незгода з методами управління. Плинність кадрів буває завищеною в середовищі з поганою комунікацією й погано розвиненою системою заохочень і винагород. У такій атмосфері працівники відчують себе недооціненими, зігнорованими, безпорадними та незначними.

Найбільш сильним є регресійний зв'язок між рівнем трудової мобільності кадрів та можливістю кар'єрного росту. Водночас коефіцієнт регресії між заробітною платою та рівнем професійної мобільності кадрів – 0,52, що лише на 0,05 менше попереднього. Отже, важливість цього фактору є, навпаки, дещо переоціненою робітниками.

Коефіцієнт кореляції між умовами праці та рівнем трудової мобільності кадрів становить – 0,50, що вказує на середній ступінь зв'язку.

Коефіцієнт кореляції між незадоволеністю системою управління персоналом та рівнем професійної мобільності кадрів – 0,28, що вказує на досить низький ступінь зв'язку. Найменшою є значимість фактору «адаптація персоналу». Коефіцієнт кореляції між адаптацією персоналу та рівнем професійної мобільності кадрів – 0,26, що менше попереднього показника лише на 0,02 та також вказує на низький ступінь зв'язку [128, с. 41-44].

Підіб'ємо лаконічні висновки за результатами проведеного в цьому підрозділі рукопису роботи.

1. Поняття «трудова мобільність» і «трудова міграція» не слід ототожнювати. Адже міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. У той час як трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови. Трудова мобільність та трудова міграція – це не тотожні поняття. Міграція завжди пов'язана з переміщенням чи за межі країни чи в межах країни, викликана зміною місця проживання, а мобільність не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи в принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

2. Трудова мобільність село–місто є ключовою ланкою в континуумі село–місто. Однак за останні роки відбулася зміна ставлення до такої мобільності, позаяк зростає визнання того, що швидко урбанізацію слід сприймати як неминучу, особливо в контексті глобалізації, і що існує потреба сприяти та зміцнювати здатність міст і селищ продуктивно поглинати надлишок сільського населення і краще керувати розвитком, і водночас є потреба забезпечити сільському населенню гідні умови життя та праці.

Висновки до розділу 1

Дослідивши загальнотеоретичні підходи до трудової мобільності працівників, зроблено наступні висновки.

1. Мобільність – це завжди активні дії особи щодо зміни трудової функції, професії, спеціальності чи зміни місця роботи; це завжди сутнісні зміни, які викликають не лише формальні зміни місця роботи, посади чи

професії, а й соціально-психологічні, особистісні глибинні зміни особи-працівника.

2. Трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється в професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди вміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект.

3. Трудову мобільність слід розглядати як важливий елемент трудових правовідносин, позаяк кожен працівник з одного боку має право на професійний розвиток та професійне зростання, а з іншого – обов'язок розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння й навички. Так само і роботодавець має обов'язок створювати можливості для працівників для трудової мобільності та право на переведення, переміщення, ротацію кадрів тощо. Трудова мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів.

4. Трудова мобільність – це елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в обов'язку – розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в праві – на переведення, переміщення та ротацію кадрів.

5. Професійна мобільність є набагато вужчою категорією, ніж трудова та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу, тощо) (*Див.: Додаток А*).

6. Латеральна мобільність (*lateral mobility*) означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Одним із проявів латеральної мобільності є ротація кадрів. Оскільки ротація не є й не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на ротацію, а лише визначають перелік поважних причин, коли можна від термінувати ротацію, але не оминати її. Якщо ж ротація була б переведенням, то ми завжди мали б запитувати згоду працівника й без його згоди не змогли б провести ротацію. Звісно, ми цінуємо напрацювання науковців у цьому напрямі, однак вважаємо, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а вузькому – плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов'язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування й забезпечення плановості професійного зростання.

7. Не слід ототожнювати поняття «трудова мобільність» і «трудова міграція». Адже міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. У той час як трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови. Трудова мобільність та трудова міграція – це не тотожні поняття. Міграція завжди пов'язана з переміщенням чи за межі країни чи в межах країни, викликана зміною місця

проживання, а мобільність не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи в принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

8. Трудова мобільність село–місто є ключовою ланкою в континуумі село–місто. Однак за останні роки відбулася зміна ставлення до такої мобільності, позаяк зростає визнання того, що швидку урбанізацію слід сприймати як неминучу, особливо в контексті глобалізації, і що існує потреба сприяти та зміцнювати здатність міст і селищ продуктивно поглинати надлишок сільського населення і краще керувати розвитком, і водночас є потреба забезпечити сільському населенню гідні умови життя та праці.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Об'єктивні передумови трудової мобільності працівників в Україні

Ринок праці, «як складова частина економічної системи країни, дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі, та «підсвічує» найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни якості робочої сили й мотивації праці, падіння рівня доходів населення» [185, с. 29]. Глобальна «мобільність населення й великі міграційні переміщення трудових ресурсів як усередині країни, так і за її межами, яскраво віддзеркалюють ту ситуацію, що склалась нині в країні на національному й регіональних ринках праці» [103, с. 223-234].

Трудова мобільність є невід'ємною складовою ринкових правовідносин та являє собою процес, безпосередньо пов'язаний із правом працівника на вільний вибір місця та виду трудової діяльності. Вона забезпечує створення належних умов для всебічного розвитку особи та реалізації її трудового потенціалу, а також передбачає можливість зміни місця роботи, що може супроводжуватися територіальним переміщенням працівника. Мобільність як «соціальна категорія означає перехід особи з однієї суспільної групи до іншої» [145, с. 145].

Основою «соціального механізму трудової мобільності є невідповідність вимог працівника тим соціальним, професійним, кваліфікаційним можливостям, які він має на даному робочому місці. Трудова мобільність — це здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць реалізації особою своєї здатності до праці,

готовність до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів в економічному й географічному просторі» [115, с. 56].

Трудова мобільність є «важливим саморегулятором ринку праці й пов'язана зі значними змінами в складі та чисельності трудових ресурсів як організацій, так і регіонів, а також країни в цілому» [146]. Найважливішими напрямками трудової мобільності є:

- міжпрофесійна в рамках регіону;
- міжрегіональна в рамках країни;
- міждержавна у вигляді зовнішньої трудової міграції.

У науковій соціологічній літературі вирізняють такі основні передумови трудової мобільності.

Перші з них – це загальні соціально-економічні, зокрема: екстремальний мотив (переміщення відбуваються внаслідок або реальної кризи певної сфери зайнятості, або «передбачення» не перспективності робочих місць самими працівниками); мотив максимального чи мінімального досягнення й збереження (в одних випадках переміщення відбуваються тільки заради більших доходів, у других – заради хоча б якогось заробітку, у третіх – при переміщеннях з нематеріальних передумов людей цікавить хоча б збереження колишнього рівня оплати праці); майновий мотив (вирішальне значення має можливість або стати власником, або вигідно й безболісно «позбутися» конкретних засобів виробництва з метою бажаної зміни зайнятості); непрямий мотив (формально переміщення відбуваються заради якихось нематеріальних цілей – відповідності роботи спеціальності й кваліфікації, кращих організаційних умов праці, які дають людині можливість ефективніше працювати й більше заробляти).

Найчастіше на практиці передумови трудової мобільності характеризуються багатоплановістю, тобто не одна передумова спонукає працівника до мобільності, а декілька одночасно.

Об'єктивними передумовами трудової мобільності є особливості професійних орієнтацій, зокрема особливості поведінки людей у виборі професій. Розрізняють дві моделі такої поведінки:

перша модель – усі професії відносно рівноцінні в соціально-економічному плані; працівники ж орієнтують себе на різні види праці з урахуванням своїх схильностей, бажань і здібностей;

друга модель – суспільство розрізняє завідомо «гарні» і «погані» в соціально-економічному плані види праці, й більшість працівників, звісно, прагнуть орієнтуватися на «гарні». Схильності мають при цьому мізерне значення. Обидві моделі поведінки у виборі професій конкурують між собою, хоча за певних умов та чи інша може бути домінуючою.

Рівень освіти та її доступність, а також кваліфікаційний рівень працівників є важливими факторами, що зумовлюють їхню трудову мобільність. Особи з високим рівнем кваліфікації, як правило, виявляють меншу схильність до зміни місця роботи, оскільки їх трудова мобільність може бути обмежена значними часовими та ресурсними витратами на здобуття освіти, а також набутими професійними навичками та досвідом на попередньому місці роботи. Водночас особи з низьким рівнем кваліфікації частіше змінюють місце праці, оскільки для них питання професійної підготовки не є визначальним. За сучасних умов все частіше трапляються випадки, коли здобута освіта та кваліфікація сприяють формуванню психологічної готовності працівника до зміни місця роботи, що, у свою чергу, підвищує його шанси на працевлаштування на інші вакансії.

Вік розглядається здебільшого перешкодою для трудової мобільності, оскільки з ним знижуються адаптивні здібності, посилюються інертність і консерватизм. Подібна оцінка превалює в роботодавців при прийомі на роботу. Проте вік і стаж роботи можуть також і сприяти вертикальній трудовій мобільності. По-перше, вони свідчать про певні професійно-трудові заслуги й досвід, що дає підстави для адміністративного підвищення статусу

працівника. По-друге, вік і стаж роботи також дають працівнику моральні мотиви прагнути до підвищення професійно-трудового й економічного статусу, до соціального й економічного зростання.

Родинний стан і обставини щодо створення родини чи збільшення кількості дітей є також об'єктивними передумовами трудової мобільності, адже працівник може шукати таку роботу, що надасть більше вільного часу або забезпечить зручніший режим робочого дня тощо.

Особливо актуалізуються питання трудової мобільності в аспекті ставлення до конкуренції та професійно-трудової самооцінки. Економісти й соціологи використовують таке поняття, як «конкурентні групи зайнятості», що відображає сукупність соціальних, професійних, кваліфікаційних, вікових, освітніх категорій працівників, які мають підстави претендувати на певне робоче місце. Таким чином, кожному робочому місцю відповідає свій склад конкурентних груп.

Розрізняється й сам конкурентний статус (величина конкурентних груп). На деякі робочі місця можуть претендувати багато хто, але прагнуть до них не всі, на інші – здатні претендувати деякі, хоча майже всі прагнуть до них. Поряд з об'єктивною конкуренцією на робочі місця трапляються й суб'єктивно-особистісні особливості ставлення до неї. У професійно-трудовій мобільності одні орієнтуються тільки на максимально доступні робочі місця (уникають конкуренції), для інших важко доступність, навпаки, приваблює, стимулює (беруть участь у конкуренції).

Окремою об'єктивною передумовою трудової мобільності є інформація, якою вони володіють та яка їм доступна, та на основі якої працівники приймають рішення про мобільність у професійно-трудовій сфері, погоджуються чи не погоджуються на певні умови праці. Прикметно, що фактор інформованості поширюється не тільки на актуальні, а й на потенційні характеристики праці. Так, якщо одні в рішенні про мобільність виходять тільки з фактів сьогодення, то інші прагнуть прогнозувати,

оцінювати перспективи. Це розходження особливо істотне для професійно-трудових переміщень у нестабільній соціально-економічній ситуації, коли характер і значущість даної праці може сильно змінюватися в часі.

Ще однією об'єктивною передумовою трудової мобільності є принципове ставлення до роботи й прихильність до колективу. Це зумовлено тим, що є працівники, які не залишають свою роботу навіть у разі погіршення її соціально-економічних умов. Причиною подібної поведінки може бути не тільки інерція. У такому випадку, по-перше, відіграє роль особлива любов до своєї професії й відданість їй, а іноді й конкретним професійно-трудовим завданням і функціям. По-друге, ймовірні чинники людських стосунків, цінності і значущість для працівника його колективу, небажання руйнувати якісь спільні плани, знову створювати собі авторитет в іншій трудовій спільноті [69, с. 41-41].

О. М. Білик виділяє основні складові, які «визначають рівень мобільності працівника на ринку праці:

- здатність до засвоєння нових знань та набуття необхідного досвіду;
- спроможність швидко реагувати на зміни соціально-економічного середовища;
- комунікабельність;
- здатність пристосовуватись до нових умов функціонування в трудовій діяльності і побуті» [62, с.48].

На даний момент спостерігається тенденція до активізації міграційних процесів, що зумовлено глобалізацією соціальних структур та інтернаціоналізацією соціальних страт. Переміщення осіб між зазначеними структурами може кваліфікуватися як транскордонна міграція.

В історії розвитку міграційних процесів в Україні протягом періоду незалежності умовно можна виділити чотири етапи [112, с. 154-157]:

«1991–1995 роки – етап інтенсивного обміну населенням між Україною та іншими країнами колишнього пострадянського простору;

із середини 1990-х рр. до початку XXI ст. – етап становлення і розвитку зовнішньої трудової міграції з України з метою торгівлі та одночасного скорочення обсягів міграції, пов’язаної зі зміною місця проживання;

від початку XXI ст. до подій весни 2014 р. – етап зростання зовнішньої трудової міграції та зменшення поїздок лише з метою торгівлі;

із 2014 р. до теперішнього часу – етап зростання масштабів та зміни характеру зовнішньої трудової міграції та формування потоків вимушеної міграції».

Засадами процесів трудової міграції на макрорівні є:

«1) міжнародна трудова міграція зумовлена відмінностями в заробітній платі між країнами;

2) після усунення відмінностей у заробітній платі у світовому масштабі переміщення робочої сили може припинитися;

3) потоки людського капіталу (висококваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили) внаслідок дії різних рушійних сил, що впливають на ці процеси, можуть відбуватися різноспрямовано;

4) ринок праці є основним механізмом, у межах якого виникають міжнародні потоки робочої сили;

5) уряди країн можуть регулювати міграційні потоки, головним чином, шляхом впливу на ринки праці країн-донорів та країн-реципієнтів» [102, с.15-18].

Міжнародна трудова міграція обумовлена насамперед такими «економічними факторами трансформації ринку праці як:

– дія закону нагромадження капіталу, закону нерівномірності економічного розвитку, які зумовлюють диспропорції в розміщенні людського ресурсу в державному й регіональному розрізах світового господарства, тобто відносне перенаселення в одних країнах та нестача робочої сили в інших;

- суттєва відмінність показників щодо умов праці, рівня життя населення, умов підприємницької діяльності в різних країнах;
- циклічний характер глобального економічного розвитку, зокрема асинхронність економічного циклу в різних країнах;
- асиметрія розвитку інформаційного ресурсу, нерівномірність інноваційного розвитку й структурні кризи;
- різниця у рівнях оплати праці, спричинена різним рівнем економічного розвитку країн, що спричиняє й різну оплату праці робочої сили (працівники із країн з більш низьким рівнем життя мігрують у країни з більш високим (тобто з більш високим рівнем ВВП на душу населення));
- наявність безробіття на національному ринку праці (існування безробіття в деяких країнах стає важливим економічним фактором, що визначає міграцію трудового потенціалу, тому завжди зростання безробіття всередині країни спонукає населення до пошуку роботи за межами національних кордонів;
- загострення конкуренції на ринку праці;
- міжнародна діяльність транснаціональних корпорацій (далі – ТНК), яка зумовлює міжнародний рух робочої сили внаслідок діяльності ТНК. Функціонування транснаціональних корпорацій передбачає переміщення частини працівників до робочих місць, розташованих за кордоном у зарубіжних філіях ТНК» [136, с.37-44;140].

Інші фахівці, «крім економічних факторів міжнародної трудової міграції, виокремлюють неекономічні, до яких відносять політичні, релігійні, екологічні, расові, національні й сімейні» [80, с.5].

Загрозливою тенденцією, на нашу думку, є те, що 40% респондентів мають намір виїхати працювати за межі України. З іншого боку, лише 30% розглядають можливість зміни країни проживання [72]. Основні мотиви для працівників і емігрантів схожі: кращі умови життя для себе й гідне майбутнє для дітей, відсутність гідної роботи в Україні. Переважна більшість опитаних

віддають перевагу легальному працевлаштуванню за допомогою посередників у працевлаштуванні, які мають свідоцтво про державну реєстрацію, ліцензію та договір з іноземним роботодавцем. Дослідження виявило попит з боку потенційних емігрантів на інформацію про права й обов'язки іноземних працівників за кордоном.

Крім того, згідно з дослідженням питань міграції та торгівлі людьми в Україні, яке було проведене *GfK Ukraine* на замовлення Представництва МОМ в Україні [77], основними чинниками, які впливають на прийняття рішення про роботу за кордоном, окрім чинників економічного характеру, є ті, які стосуються умов праці та можливостей підвищення свого професійного рівня. Крім того, основними причинами еміграції для потенційних емігрантів є: недоліки в самореалізації, проблеми матеріального забезпечення, відсутність упевненості в завтрашньому дні, відсутність безпеки особистості тощо.

Міграційні процеси зазнали трансформаційних змін: якщо раніше основну частку осіб, що виїжджали, становили громадяни середнього віку, то на сучасному етапі еміграційні потоки переважно формуються молоддю. Особи молодого віку, здобувши якісну освіту, мають законне право на належну винагороду за свою інтелектуальну працю та прагнуть професійної реалізації. В умовах України зазначені можливості нерідко є обмеженими, у зв'язку з чим громадяни знаходять шляхи для реалізації трудового потенціалу за кордоном.

На даний момент держава не має ефективних механізмів для припинення цього процесу. Враховуючи вищезазначене, існують підстави прогнозувати подальший відтік населення з метою працевлаштування. У зв'язку з цим доцільним є розроблення державної політики, спрямованої на створення умов для повернення висококваліфікованих фахівців, які здобули освіту та професійний досвід за межами країни.

Окрім цього, необхідно запровадити превентивні заходи та стримувальні механізми, що сприятимуть мінімізації випадків остаточного виїзду громадян. Основним чинником у цьому процесі є підвищення рівня заробітної плати, що безпосередньо корелює з динамікою економічного розвитку держави.

Теорія людського капіталу часто використовується для пояснення мобільності працівників. На практиці дуже часто будь-яке рішення про припинення трудових правовідносин залежить від рівня заробітної плати працівника та альтернативних можливостей і його граничного профіту. Зарубіжні наукові дослідження показують, що зростання заробітної плати суттєво пов'язано з персоналом фірми, зокрема з капіталом, який накопичений у робітника. Г. Веберстверджує, що ті роботодавці й працівники, які поділяють вартість людського капіталу, тим самим зменшують імовірність припинення будь-якою зі сторін відносин. Таким чином, на конкурентному ринку праці роботодавець, який забезпечує навчання працівників, швидше за все, матиме меншу плинність кадрів. На противагу тим роботодавцям, які навчання не оплачують [2, с. 38].

Однак ринки праці не є досконалими, і вчені, які наголошують на цьому, показують, що деяке перехідне навчання оплачуватиметься роботодавцями. Компанії, які повністю оплачують навчання працівників мають стимули до скорочення мобільності, якщо це можливо. Якщо є інші обмеження мобільності працівника, який пройшов навчання за рахунок роботодавця, то він/вона може мати обов'язок працювати з тим самим роботодавцем, який спонсорував навчання, навіть за відсутності підвищеної заробітної плати [46, с. 553]. Разом з тим у разі мобільності, все ж передбачає, що інший роботодавець може отримати вигоду від навчання, отриманого працівником, виплачуючи зарплату менше, ніж збільшення граничного продукту. Адже заробітна плата не зростає, так як граничний продукт через інформаційну асиметрію [27, с. 1150].

Відсутність інформації про навчання, яке пройшов працівник, і про реальні здібності працівника, покладає на потенційного роботодавця додаткові щодо навчання. Е. Katz і А. Ziderman стверджують, що компанії з меншою ймовірністю фінансуватимуть загальне навчання працівника, якщо передбачається лише формальна сертифікація, оскільки це розкриває інформаційну цінність для потенційних «браконьєрів», які будуть уже зацікавлені у «викраденні» підготовленого працівника, тобто у так званій недобросовісній трудовій мобільності. З іншого боку, якщо працівник платить виключно за отримані навички, а також якщо політика оплати праці фірми є достатньо негнучкою та винагорода працівника не залежить від цього навчання, то все ж у працівника зростуть шанси на пошук альтернативної роботи.

У дослідженні, яке розглядало вплив навчання на трудову мобільність за допомогою індивідуальних даних на рівні фірм у Великобританії, F. Green, A. Felstead, K. Mayhew, A. Pack виявили, що в основному навчання лише епізодично спрямоване на формування навичок, якими можна скористатися під час трудової мобільності, але специфічні для фірми навички емпірично не є рідкістю. «Точніше, такі навички або передаються разом із навичками, які можна передавати, у тих самих епізодах навчання, або отримані шляхом навчання на робочому місці, а не під час навчання». Дослідження показало, що загалом навчання в середньому не має впливу на трудову мобільність. На відміну від цього, коли роботодавці платять за навчання, ефект впливу на трудову мобільність знижується швидше [20, с. 268].

Важливість людського капіталу компанії у визначенні заробітної плати визначається статистичною значущістю повернення цих коштів через позитивну кореляцію між заробітком і терміном перебування в трудових правовідносинах і може не бути відображенням інвестиції в людський капітал [17, с. 282].

Відповідно до моделі пошуку роботи К. Burdett, працівник має три варіанти щодо працевлаштування:

- 1) стати безробітним і пошук іншої роботи;
- 2) пошук іншої роботи під час роботи на поточному місці роботи;
- 3) залишитися на поточній роботі й не шукати іншу.

Якщо припустити, що пошук працівника передбачає вибірку пропозицій заробітної плати з цього розподілу, то його оптимальна стратегія полягає у виборі набору «резервування» або прийнятна заробітна плата. Потім шляхом порівняння робиться оптимальний вибір поточної заробітної плати з резервною заробітною платою. Чим вища його поточна зарплата, тим більш імовірно, що він залишиться на своїй поточній роботі й не братиметься за пошук іншої. Наслідком цього є те, що працівник буде прагнути підвищити розподіл заробітної плати протягом його трудового життя та тенденція до звільнення з роботи зменшиться з віком [8].

У розширенні цієї моделі В. Holmlund й Н. Lang розглядають загальну винагороду працівника – нематеріальні виплати та грошова заробітна плата. Інформацію про нематеріальні вигоди, зазвичай, можна дізнатися на роботі. Задовільні нематеріальні переваги підвищують шанси залишитися, а менш задовільні нематеріальні переваги підвищують шанси звільнитися. Таким чином, ті, хто має тривалий термін перебування на посаді, це ті, хто знайшов задовільні нематеріальні блага [23, с. 387].

Відповідні моделі підбору роботи базуються на тому факті, що працівники та фірми мають недосконалу інформацію один про одного. Низка досліджень формалізує теорію відповідності трудової мобільності. Так, відповідно до моделі продуктивності конкретного працівника, така якість працівника як відповідність є хорошим досвідом і виявляється лише з часом.

Відсоток мобільності на початку роботи низький, адже на початку роботи є невизначеність у відповідності працівника. Таким чином, на цьому етапі шанси на мобільність низькі, тому що ймовірність того, що

відповідність виявиться хорошою, все ще висока. Пізніше, оскільки невизначеність щодо переконань про відповідність працівника зменшується, то й можливість мобільності підвищується [19, с. 56].

У наведених вище дослідженнях відповідності працівника певній роботі припускається, що мобільність відбувається лише на рівні місця роботи. Однак варто враховувати, що значна частина людей також змінює професію, що свідчить про те, що відповідність також відбувається на рівні професій. R. Miller розширив модель відповідності, включивши в неї той факт, що люди пробують кілька робіт, можливо з різних професій. Таким чином, вони стають краще поінформованими про потенційну мобільність, коли вони стають більш досвідченими. Аналіз Міллера показав, що це оптимально для молодих і недосвідчених працівників, які є не дуже добре поінформованими про свої можливості, щоб спочатку працювати на роботі, яка видається низькооплачуваною [38, с. 1096].

Y. Weiss припустив, що професійне навчання негативно впливає на професійну мобільність. Однак це залежало від того, які професійні навички були специфічними для окремої людини, її професія та ступінь інвестицій в освіту. Адже частка будь-яких інвестицій у людський капітал, специфіка професії також відіграє важливу роль у зміні роботи та передбачає також зміну професії [51, с. 192].

Позитивний зв'язок між професійною мобільністю й загальною освітою пропонує W. Johnson, який демонструє це на доказах на різних ринках праці в країнах, але особливо в США, де прийнято вважати, що трудова мобільність вище, ніж в інших промислово розвинених країнах [26].

N. Sicherman й O. Galor припускають, що частина повернення капіталовкладення на працівника здійснюється у формі модернізації професійної діяльності всередині або між фірмами. Тип людського капіталу та розмір інвестиції мають суттєві наслідки для їх кар'єрної мобільності. Чим вони є більшими, тим меншою є ймовірність

міжфірмової трудової мобільності, але внутрішньо фірмоватрудова мобільність (тобто професійне зростання) буде вищою [44, с. 189].

У міру того, як актуальність навчання розширюється й стає більш доступною для інших фірм чи професій, індивідуальна схильність до зміни роботи/професії збільшується. Можливість передачі професійного людського капіталу також залежить від професії. Наприклад, навчання, отримане вчителем нелегко «перенести» на кар'єру по догляду за хворими чи навпаки, але освіту електрика легше перенести на кар'єру в електроніці [17, с. 287].

Важливе значення мають освіта та професійна підготовка, у тому числі пов'язані з роботою детермінанти успіху на ринку праці, невід'ємною частиною яких є можливості для людей переміщати робочі місця всередині фірми або між фірмами. Отже, поки плінність робочої сили може вплинути на шанси на отримання професійного навчання, то можливо, що навчання вплине на мобільність.

Емпіричні дослідження зв'язку «між мобільністю та освітою може дати суперечливі результати для чоловіків і жінок. Причиною суперечливих результатів може бути характер мобільності, а також населення, до якого застосовуються результати. Щоб пояснити ці суперечливі результати, А. Royalty розрізняв між собою різні види трудової мобільності – з роботи на роботу та з роботи в самозайнятість – і виявив, що моделі поведінки більш освічених жінок були подібні як до більш, так і до менш освічених чоловіків, але поведінка менш освічених жінок була зовсім іншою, в тому сенсі, що вони мають більшу мобільність з роботи в самозайнятість та нижчу мобільність з роботи на іншу роботу» [43, с. 440].

Ф. Вlau й L. Kahnу дослідженні виявили, що «ефект освіти буде незначним щодо ймовірності звільнення для чоловіків, але ефект був суттєвим для жінок» [5, с. 286].

Дослідження С. Greenhalgh і G. Mavrotas про детермінанти мобільності з роботи на іншу роботу та навчання в Британії показало, що «трудова мобільність найвища для молоді та тих, хто має вищу освітню кваліфікацію, а також впливає фактор частоти тренінгів та інших підвищень кваліфікації» [21, с. 144].

При вивченні ролі навчання без відриву від виробництва та позаробочим місцем. Lynch дійшов до висновку, що «під час навчання нових учасників ринку праці обидва види навчання мають значний вплив на трудову мобільність, але при цьому формальне навчання без відриву від виробництва знижує ймовірність мобільності, особливо для молодих жінок, а ось навчання без відриву від виробництва збільшує таку ймовірність. Це наводить на думку, що навчання на робочому місці дозволяє накопичувати більш особливий для фірми людський ресурс, тоді як навчання без відриву від виробництва дозволяє накопичувати більш загальний людський ресурс» [35].

У зарубіжній літературі можна знайти цікаву модель трудової мобільності, зокрема, всі особи, які вважаються учасниками трудової мобільності класифікуються на: «стеєрів» (*stayer*); «муверів» (*mover*); нових учасників (*new entrant or re-entrant*).

«Стеєри» – це ті, хто працює на поточній роботі дванадцять місяців або більше. «Мувери» – це ті, хто припинив роботу на якийсь час за поточний рік; а нові учасники – це ті, хто розпочав поточну роботу протягом року й не мав попередньої роботи протягом року. Нові учасники включають тих, хто вперше влаштовується на роботу, а також тих, хто раніше був безробітним або тимчасово не працював.

«Мувери», які залишили або втратили роботу, згодом можуть стати: працюючими (повторно зайнятими); тими, хто шукає роботу; або самозайнятими.

Крім того, ті особи, які повторно працевлаштовані, можуть мати таку трудову мобільність: залишитися на тій же посаді, що й раніше; змінити

професію, але в рамках своєї кваліфікаційної групи за класифікатором професій; змінити професію на одну з нижчої кваліфікаційної групи за класифікатором професій; або змінити професію на одну з вищої основної кваліфікаційної групи, ніж раніше (тобто на такому самому чи вищому рівні кваліфікації) [9, с.30].

Переходи першого типу, мабуть, найпростіші для працівника, тому що вони можуть не потребувати додаткової освіти та навчання. Другий і третій типи, ймовірно, включатимуть різні обсяги навчання працівників. Таким чином, деякі навички будуть спільними для групи професій, що дещо полегшить мобільність між професіями в межах кваліфікаційного угруповування. А ось мобільність в іншій кваліфікаційній групі, ймовірно, вимагатиме додаткового навчання, можливо, навіть якщо перейти до нижчої категорії кваліфікації.

Багаторічний аналіз зарубіжних науковців показав, що щорічно приблизно 72% залишаються працювати стабільно на своїй роботі, 21% були «муверами» та 7% – новими учасниками.

Зарубіжні науковці стверджують, що ймовірність трудової мобільності зменшується з віком. Однак у будь-якому віці трудова мобільність є більш характерною для чоловіків, які працюють неповний робочий день, ніж для жінок, які працюють неповний робочий день. Однак серед тих, хто працює повний робочий день, шанси для трудової мобільності вищі для жінок, але розрив між статями в цьому контексті звужується майже до нуля для працівників середнього та старшого віку.

Зарубіжні науковці також установили, що ймовірність трудової мобільності значно вища для нещодавно прибулих мігрантів, ніж для працівників, які вже тривалий час перебувають у певній країні. Для нещодавно прибулих переселенців менша ймовірність працювати стабільно в конкретного роботодавця, й тому вони з більшою ймовірністю розглянуть альтернативну роботу.

Варто зауважити, що наразі пропозиції трудової мобільності дуже залежать від знань англійської мови, адже роботодавці мають більші потреби вдосконалювати англійську мовну компетенцію та накопичувати досвід роботи своїх працівників, а відтак, трудову мобільність охоче пропонують тим працівникам, які вже мають непоганий рівень англійської та готові й надалі його підвищувати.

У той складний час, в який ми живемо, військові дії наразі є найскладнішим об'єктивним фактором, який впливає на трудову мобільність. Так, за результатами дослідження групи Gradus Research з початку збройної агресії кількість українців, які змінили місце постійного проживання зростала: серед опитаних питома вага переміщених осіб на 01 березня 2022 р. становила 12%; на 08 березня 2022 р. – 19%; на 28 березня 2022 р. – 27% та на 20 квітня 2022 р. – 30%. На дату останнього дослідження (20.04.2022) 20% переміщених осіб виїхало за межі країни, 57% – за межі області постійного проживання, 17% – переїхали в інший населений пункт у межах області. Найбільше виїхало мешканців зі східних регіонів (58%), з них 33% – молодь. Лише 4% респондентів, які вимушено залишили своє постійне місце проживання вже повернулися додому. Ймовірно неповернення значної кількості українців зумовлює чималі виклики для вітчизняного ринку праці, як-от: втрату робочої сили, вплив висококваліфікованих фахівців та молоді, що є загрозливими факторами для економіки країни, а особливо в період повоєнного відновлення [132].

Результати опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» 26 квітня 2022 року свідчать про поступове відновлення сфери праці: спостерігається зростання кількості українців, які повертаються до роботи. Наразі 59% тих, хто мав роботу до війни продовжують працювати (у березні таких було 46%). Зокрема, з 23% до 32% зросла частка тих, хто працює у звичному режимі; з 21% до 24 – хто працює частково або віддалено; 3% опанували нову роботу. Найбільше працюючих серед мешканців західних та

центральної області (близько 60%). Серед мешканців Півдня працюють 52%, Сходу – близько 40%. Поступове відновлення зайнятості спостерігається в Центрі, на Півдні та Сході країни, на Заході – з початку квітня ситуація стабілізувалася. Відновлення трудової сфери – це основа поліпшення рівня й якості життя населення, зниження рівня конфліктності й напруженості в суспільстві [132].

Серед осіб, які втратили роботу в період воєнних дій 54% вважають, що зможуть відновити свою трудову діяльність на попередньому місці роботи (у Центральному та Південному регіонах частка таких респондентів становить 58%, у Східному – 54%, у Західному – 41%). Але все ж 40% опитаних втратили надію на відновлення трудової діяльності на попередньому місці. Такі думки переважно мають мешканці сіл, особи старшого віку та жінки. Водночас до 39% зменшилася частка тих, хто мав роботу до війни, втратив її та досі не знайшов нової (у березні таких було 53%, на початку квітня – 41%). Варто зауважити, що дві третини респондентів, які втратили роботу внаслідок війни, готові змінити місце роботи; 58% опитаних не проти набути іншу професію, а 49% – готові працювати в іншому регіоні країни. Найбільше таких осіб серед мешканців східних регіонів. Такі настрої населення підтверджують актуальність завдання щодо забезпечення умов трудової мобільності робочої сили [132].

Зробимо коротенькі висновки за результатами проведеного у цьому підрозділі рукопису роботи.

1. Передумовами трудової мобільності її здійснення на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (*Див.: Додаток А*).

2. Наразі законодавством дозволяється працевлаштування внутрішньо переміщених осіб на загальних підставах. Однак, щодо

працевлаштування осіб, які не звільнилися з попереднього місця роботи є два варіанти, які мають під собою нормативне підґрунтя. По-перше, слід провести процедуру звільнення, а потім уже працевлаштуватися на загальних підставах за трудовим договором. По-друге, при прийнятті на роботу працівник пише заяву, в якій має вказати як його приймати – за основним місцем роботи чи за сумісництвом. Адже наразі місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору (основне або за сумісництвом), визначається ним особисто згідно з поданою заявою. Таким чином, відповідальність за визначення місця роботи покладається безпосередньо на працівника. Щодо роботодавця, то законодавство не встановлює відповідальності за недостовірно подані відомості про визначення місця роботи працівником і не зобов'язує перевіряти й підтверджувати надану працівником інформацію. Таким чином, обидва варіанти прийнятні для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, але перший варіант є обов'язковим у тому випадку, якщо внутрішньо переміщений працівник планує ще й отримувати від держави певні соціальні виплати.

2.2. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України

Роль трудової мобільності в суспільстві зумовлена трьома основними функціями. Так, «економічна полягає в сприянні забезпеченню економіки робочою силою й тим самим підвищенню ефективності виробництва. Соціальна реалізується через удосконалення соціальної структури суспільства, задоволення потреб працівників у трудовій сфері, створення умов для самореалізації й розвитку особистості працівника. Соціально-психологічна полягає в змінах соціально-психологічного клімату в трудових

колективах, зменшенні соціально-психологічної напруженості в суспільстві, погодженні соціально-психологічних механізмів взаємодії працівника з малою групою, трудовим колективом та суспільством у цілому» [69, с. 42].

Американські вчені, використовуючи неокласичну методологію, засновану на оцінці співвідношення вигод і втрат від міграції, стверджують, що загальна вигода від лібералізації міграційного режиму буде приблизно в 25 разів вище, ніж ефект від лібералізації міжнародної торгівлі й фінансових потоків [47]. Наразі нелегальна трудова імміграція чинить істотний вплив на трансформацію українського ринку праці, що проявляється в зміні окремих його характеристик.

Аналіз наукових та інформаційних джерел дає підстави для виокремлення основних правових аспектів впливу трудової мобільності на ринок праці, а саме:

- вплив на ринкову кон'юнктуру, зокрема на баланс попиту та пропозиції у вторинному сегменті ринку праці;
- зростання рівня конкуренції між працівниками-іммігрантами та місцевою робочою силою;
- структурна трансформація ринку праці, спричинена сегрегацією серед іммігрантів та поляризацією працівників за видами зайнятості;
- територіальні та галузеві диспропорції у розподілі та заповненні робочих місць;
- вплив на стабільність та нормативне врегулювання функціонування ринку праці;
- зміни в системі державного регулювання ринку праці та циркуляції інформаційних потоків у цій сфері;
- вплив на якісний та кількісний склад трудових ресурсів, а також на рівень людського капіталу серед місцевого населення;
- трансформація механізмів відтворення трудових ресурсів;

– модифікація інституційної структури ринку праці, зокрема шляхом впровадження нових форм та методів залучення працівників до трудової діяльності.

Процес деформації ринку праці під тиском пропозиції з боку нелегальних мігрантів відбувається відразу у «двох напрямках територіальному й галузевому. Галузева деформація – це заповнення ідентичних вакансій переважно мігрантами, а у випадку з територією – це міграційна експансія ринку праці конкретної територіальної одиниці» [55, с. 70-73].

Трудові мігранти спрямовуються, насамперед, у відповідні працедефіцитні «ніші» ринку праці. Внаслідок цього іноземна робоча сила розподілена по території України нерівномірно. Найбільш привабливими для трудових мігрантів є міста – «мільйонники», де концентруються найбільші фінансові ресурси й відзначається високий ступінь ділової активності.

З іншого боку, некоректно наголошували лише на негативний вплив присутності нелегальних мігрантів на ринку праці. Оскільки місцеве населення звикає до того, що «певна робота виконується мігрантами, тому відбувається активізація процесу поділу праці. Так, за умов ефективного регулювання, імміграція сприяє збалансуванню статевовікового, професійно-кваліфікаційного, соціального складу населення регіонів. В Україні постійно скорочується частка випускників робітничих спеціальностей у загальній чисельності випускників. У структурі зростаючого випуску закладів вищої освіти переважають фахівці суспільних і гуманітарних професій» [186, с. 134], чим і зумовлений структурний дисбаланс у системі відтворення трудових ресурсів, який нівелюється за рахунок в'їзду в країну великої кількості нелегальних трудових іммігрантів, що мають початкову професійну освіту, отриману в країнах виїзду.

Нарешті, є інституційний вплив нелегальної трудової імміграції на національний ринок праці. Відбувається поширення нових нестандартних

видів і форм включення працівників у трудову діяльність, участь у ній за допомогою зайнятості на умовах неповного робочого часу, тимчасової або випадкової зайнятості, а також самозайнятості.

Можливим стає самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних доходів з метою одержання постійного чи тимчасового доходу, а також задоволення особистих потреб у самореалізації.

Для трудових мігрантів притаманними стають нестандартні форми зайнятості й організації трудової діяльності або малопрестижні робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, з важкими й небезпечними умовами праці та низькою оплатою праці [92, с. 118].

Отже, основними правовими наслідками трудової мобільності у процесі трансформації ринку праці є:

- вплив на рівень зайнятості населення та динаміку безробіття;
- зміна професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, що може обумовлювати потребу в адаптації нормативно-правових актів у сфері праці;
- визначальний вплив на формування та регулювання вартості робочої сили, включаючи мінімальні соціальні гарантії;
- вплив на збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці, що може потребувати законодавчого регулювання задля забезпечення економічної стабільності.

Як зазначають О. М. Петроє й В. Т. Васільєв, по-перше, «через інтенсифікацію трудової мобільності, а особливо закордон створюються диспропорції на ринках праці. Внаслідок цього не лише розвиток, а й саме функціонування економіки стає неможливим без залучення трудових мігрантів. По-друге, збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності та значні витрати на пенсійне утримання завдають значної шкоди бюджетам промислово розвинених країн. Натомість, імпортуючи платників податків, старіючі суспільства полегшують для себе податковий

тиск. По-третє, міжнародна трудова міграція багато в чому нівелює негативні наслідки масштабної реструктуризації, що відбувається в багатьох країнах світу й супроводжується збільшенням кількості безробітних, загостренням проблем бідності та економічної нерівності. По-четверте, міжнародна трудова міграція супроводжується потужними потоками грошових переказів мігрантів, допомагає у боротьбі з бідністю, сприяє використанню додаткових джерел фінансування країн, що розвиваються. По-п'яте, міжнародна трудова міграція позитивно впливає на стабільність функціонування фондових ринків» [137, с. 97].

Стрімке зростання трудової мобільності має як суттєві позитивні, так і проблемні моменти. Дослідники зазначають, що світовий досвід переконливо свідчить, що трудова мобільність забезпечує як безперечні переваги, такі значні перешкоди як країнам, що приймають робочу силу, так і країнам, які її постачають.

Міжнародна еміграція робочої сили породжує й гострі соціально-економічні проблеми. Країни, що приймають робочу силу, пише В. Смутчак, «отримують при цьому такі переваги:

1) внаслідок зменшення витрат виробництва підвищується конкурентоспроможність товарів, які виробляються країною, що пов'язано з більш низькою ціною іноземної робочої сили;

2) іноземні робітники, створюючи додатковий попит на товари та послуги, стимулюють зростання виробництва й додаткову зайнятість у країні перебування;

3) у разі імпорту кваліфікованої робочої сили країна, що її приймає, економить на витратах на освіту та професійну підготовку;

4) іноземні робітники часто розглядаються як певний амортизатору випадку кризи та безробіття;

5) іноземні робітники не забезпечуються пенсіями й не враховуються в реалізації різних соціальних програм» [183; 189, с. 195].

У контексті реалій українського життя «переваги трудової імміграції виявляються в тому, що, по-перше, заробітки емігрантів є як мінімум в три рази вищими, ніж в Україні; по-друге, зменшується напруження на вітчизняному ринку праці, по-третє, заробітчани здійснюють перекази зароблених коштів своїм родичам, в економіку України» [189, с. 196].

Сучасні процеси трудової міграції населення сприяють поширенню в Україні цінностей та норм ринкової свідомості й соціальної відповідальності, формуванню суспільства, відкритого до інноваційних змін. Варто зазначити, що трудова міграція сприяє зменшенню напруги на національному ринку праці, адже гіпотетично, відсутність можливостей для працевлаштування за кордоном зумовить перевищення чисельності безробітних більш, ніж удвічі від їх фактичної чисельності [18].

Глобальних масштабів набувають технології використання знань і компетенцій фахівців без їх фізичного переміщення в просторі – у рамках аутсорсингу. При цьому компанії, які їх залучають можуть знаходитися за кордоном або використовувати працю співробітників, які не проживають на території країни, що являє своєрідну міграцію робочих місць.

Трудова мобільність може бути контрольованим процесом, починаючи «з управління персоналом в організації, з огляду на що пропонується побудова комплексної системи управління персоналом. Така система має включати всі підсистеми роботи з працівниками: від планування до формування організаційної культури з метою побудови бізнес-процесів кожної з підсистем. На трудову мобільність суттєво впливають фактори кризи, з огляду на що представлено ілюстратори кризових явищ на вітчизняному ринку робочої сили та обґрунтовано зміст антикризових факторів» [90, с. 7].

Чим більше «незайнятих трудовою діяльністю осіб після проходження професійного навчання знайдуть роботу й працюватимуть на благо регіонів та країни, тим швидшими темпами зростатиме валовий регіональний продукт

і скорочуватимуться навантаження на вільні робочі місця. Від’ємне значення навантаження на одне вільне робоче місце пояснюється таким чином: чим менше безробітних у регіонах, тим у меншому ступені вони потребуватимуть професійного навчання. У роботі проведено кореляційно-регресійний аналіз залежності виявлених факторів, які застосовуються при прогнозуванні, від фактору часу. Отримані результати дозволяють спланувати обсяги фінансування професійного навчання в певному регіоні України» [90, с. 12].

Урегульованість трудової мобільності матиме позитивний вплив на ринок праці, приміром, шляхом зменшення невідповідності навичок, адже подальша лібералізація ринку праці сприятиме кращому узгодженню попиту та пропозиції на ринку праці як наслідок, підвищення продуктивності та загальних економічних показників. Підвищення трудової мобільності також може позитивно впливати на конкурентоспроможність певного регіону, тим самим, роблячи внутрішню фірмову мобільність працівників транснаціональних компаній менш складною. Водночас такі характеристики, як високий і стійкий рівень безробіття, внутрішню регіональну мобільність не матиме вирішального впливу на ринок праці. Зарубіжна науковці стверджують, що регіональна трудова мобільність навряд чи матиме якийсь вплив на заробітну плату.

Деякі зарубіжні науковці переконані, що «скасування обмежень щодо працевлаштування іноземців може викликати зростання безробіття внутрішнього населення, особливо в разі відкриття ринку праці, що не відбувається на взаємній основі. Інші сперечаються що, враховуючи сезонний характер зайнятості мігрантів, трудова мобільність у регіоні не вплине істотно на безробіття. Згідно з твердженнями представників роботодавців, у внутрішньої робочої сили часто не вистачає кваліфікації, щоб їх прийняти на певну роботу, а більшість безробітних відмовляються працювати на сезонних роботах. Таким чином, навряд чи справедливим є твердження про те, що переважно трудові мігранти, які зайняті на сезонній

роботі витісняють корінних жителів з ринку праці. Водночас представники найманих працівників виступають за інвестування в місцеве населення, а не в залучення іноземної робочої сили» [30, с. 36].

Загалом сприяння мобільності висококваліфікованих працівників може слугувати заповненню прогалин у навичках і, ймовірно, сприятиме створенню нових робочих місць та сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних компаній.

Ураховуючи старіння населення в більшості регіонів, трудова мобільність, особливо молодих працівників, могла б певним чином полегшити ринок праці й сприяла б зменшенню тиску на державні фінанси системи соціального забезпечення (пенсійна, охорона здоров'я).

Основними перешкодами регіональної трудової мобільності є перш за все складна економічна ситуація в поєднанні з високим рівнем безробіття, а також низькою заробітною платою. Ще одна причина – обмежувальне законодавство, зокрема складна процедура отримання роботи, неузгодженість національної рамки кваліфікацій, класифікацій професій, кваліфікаційних вимог із законодавством ЄС.

Транспортне сполучення теж є перешкодою для трудової мобільності, а особливо на регіональному рівні, адже окрім недостатньої інфраструктури та поганих доріг, проблемою є ще й брак багатьох транспортних ліній або ж між ними немає прямих рейсів.

Відсутність двосторонніх угод з деякими державами може гальмувати трудову мобільність на міжнародному рівні. Ціни на житло та оренду житла можуть теж бути проблемою для регіональних працівників.

Болючим питанням усе ще залишається вимушена трудова мобільність внутрішньо переміщених осіб. Хоча ще в 2014 році був прийнятий відповідний ЗУ «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 № 1706-VII [151] щодо забезпечення прав цієї категорії осіб, однак реалізація ними права на працю залишається вкрай складною.

Так, процедура працевлаштування може бути ускладнена тим фактом, що внутрішньо переміщена особа не мала об'єктивної змоги припинити трудові правовідносини за попереднім місцем роботи через те, що змушена була залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення рушійних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Аж до квітня 2022 року внутрішньо переміщеній особі було дуже складно працевлаштуватися за новим місцем реєстрації (проживання), якщо така особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості) за попереднім місцем реєстрації (проживання), позаяк для цього слід було надати нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). А у разі припинення приймання поштових відправлень на, або з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення, така заява подавалася до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи. Цей порядок діяв всі ці роки, а далі жодних пояснень Закон не давав, відтак, такі ситуації доходили до судів, а суди вже намагалися врегулювати ці спори, керуючись принципом суддівського розсуду. Проілюструємо судовими справами, які демонструють складність, а часто й неможливість реалізації вищенаведеного припису.

Так, позивач звернувся до Кременського районного суду Луганської області із заявою до директора Первомайської багатoproфільної міської лікарні Луганської області про встановлення факту припинення трудових відносин, що необхідно заявнику, який є внутрішньо переміщеною особою, для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю.

При вирішенні справи Суд виходив з того, що відповідно до Листа Міністерства соціальної політики України від 02.03.2016 № 60/06/186-16 [209] у разі неможливості з яких-небудь причин здійснити припинення трудових відносин відповідно до порядку, встановленого нормами чинного законодавства, зазначені відносини припиняються в судовому порядку.

Згідно з ч. 4 ст. 7 (вищенаведена норма) ЗУ від 20.10.2014 № 1706-VII [151] встановлено спрощену процедуру розірвання трудового договору у випадку, коли така особа не звільнилася з роботи. Однак, щодо подальшого працевлаштування працівника з незакритою трудовою книжкою в Законі не йдеться. Тому Суд вирішив, що в цьому випадку внутрішньо переміщена особа має звернутися до суду (за новим місцем проживання) з позовною заявою про припинення трудового договору. Правовою підставою для такого звернення є положення ст. 38 КЗпП України, які передбачають право працівника на розірвання трудового договору за власною ініціативою. Крім того, у п. 4 листа ВС України «Судова практика розгляду справ про встановлення фактів, що мають юридичне значення» від 01.01.2012[192] наголошується, що не можуть бути встановлені всудовому порядку факти щодо трудового стажу.

Отже, належним способом захисту прав позивача в даному випадку є звернення до суду із позовною заявою про розірвання трудового договору, а не із заявою про встановлення факту припинення трудових відносин, оскільки остання не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. І тому на цій підставі суд відмовив у відкритті провадження у справі[200].

В іншій судовій справі внутрішньо переміщена особа також не могла припинити трудові відносини з колишнім роботодавцем через ускладнену та не досить чітко виписану законодавчу процедуру, відтак, судом було встановлено, що позивачка заяву роботодавцю рекомендованим листом не надсилала, посилаючись на відсутність такої можливості, у зв'язку з тим, що поштові відправлення на територію проведення АТО не приймаються. Суд

посилався на Указ Президента України від 14.11.2014 №875/2014 [200], на рішення РНБО від 04.11.2014 [163] та на розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.11.2014 №1085-р [156], де встановлено, що «Укрпошта» не здійснює пересилання пошти на окремі території Донецької та Луганської областей.

Разом з тим положеннями ЗУ «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15.04.2014 № 1207-VII [152] передбачено гарантії прав і свобод громадян України, які виїхали за межі тимчасово окупованої території. Визначено, що громадянам України гарантується дотримання в повному обсязі їх прав і свобод, передбачених Конституцією України, у тому числі соціальних, трудових, виборчих прав та права на освіту після залишення ними тимчасово окупованої території.

Суд, зважаючи на вищевикладене, всебічно й повно з'ясувавши фактичні обставини, на яких ґрунтується позовна заява, об'єктивно оцінивши докази, які мають істотне значення для розгляду справи й вирішення спору по суті, та беручи до уваги те, що установа відповідача знаходиться на непідконтрольній Україні території, а у позивачки відсутня можливість припинити трудовий договір в інший спосіб, окрім звернення до суду, оскільки поштова служба зв'язку не працює, зважаючи на об'єктивні обставини, що склалися в межах цієї справи, бути наділеним правом на розірвання договору з метою надання можливості позивачці в подальшому реалізовувати своє право на працю, суд прийшов до висновку, що заявлені позовні вимоги позивачки підлягають задоволенню, а трудовий договір підлягає розірванню за ініціативою працівника на підставі ст.38 КЗпП України з дня набрання рішенням законної сили [87].

Ще в одній судовій справі суд наголошував, що у позивача – внутрішньо переміщеної особи відсутня можливість припинити трудовий договір в інший спосіб, окрім звернення до суду. Враховуючи порушення права позивача на

припинення трудового договору, обраний ним спосіб захисту направлений на відновлення його трудових прав, гарантованих Конституцією України.

Передбачений ч. 1 ст. 38 КЗпП України порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника передбачає попередження ним про це власника або вповноважений орган письмово за два тижні. Однак за встановлених у справі обставин положення закону щодо письмового попередження власника про бажання працівника звільнитися нівелюється, а іншого порядку звільнення з ініціативи працівника чинне законодавство не передбачає.

Недосконалість національного законодавства та прогалини у правовому регулюванні певних правовідносин не можуть бути підставою для позбавлення особи права на захист його порушених прав у обраний ним спосіб. Аналогічний підхід до вирішення подібних спорів викладено в постанові ВС від 22.05.2019у справі № 757/61865/16-ц [141].

Отже, зважаючи на об'єктивні обставини, що склалися в межах справи з метою надання можливості позивачу в подальшому реалізовувати своє право на працю, суд дійшов висновку, що вимоги позивача до відповідача про розірвання трудового договору за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України є обґрунтованими й такими, що підлягають задоволенню [86].

Із квітня 2022 р. у ЗУ від 20.10.2014 № 1706-VII [151] внесено суттєві зміни й наразі законодавством дозволяється працевлаштування внутрішньо переміщених осіб на загальних підставах. Однак, щодо працевлаштування осіб, які не звільнилися з попереднього місця роботи є два варіанти, які мають під собою нормативне підґрунтя. Роз'яснимо.

По-перше, слід провести процедуру звільнення, відповідно до ст.7 Закону № 1706-VII [151], а потім вже працевлаштуватися на загальних підставах за трудовим договором. Процедура звільнення в односторонньому порядку наступна: «Внутрішньо переміщена особа, яка не мала можливості припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до п. 1 ст. 36,

статей 38 чи 39 КЗпП України у зв'язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю й соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття має право припинити такий трудовий договір в односторонньому порядку, подавши до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору. Датою припинення трудового договору є день, наступний за днем подання такої заяви» (ч. 4 ст. 7 ЗУ від 20.10.2014 № 1706-VII [151]). У свою чергу Центр зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи в день припинення трудового договору повідомляє про це: роботодавця (будь-якими засобами комунікації, в тому числі електронними); територіальний орган Пенсійного фонду України; територіальний орган Державної податкової служби (ч. 4 ст. 7 ЗУ від 20.10.2014 р. № 1706-VII [151]).

По-друге, при прийнятті на роботу працівник пише заяву, в якій має вказати як його приймати – за основним місцем роботи чи за сумісництвом.

У випадку працевлаштування за основним місцем роботи відповідно до п. 3-1 ч. 2 ст.16 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV» [153] роботодавець повідомляє страхувальника про визначення особою такого місця роботи як основного згідно з поданою нею заявою (до її відкликання). При цьому не має значення, як цей працівник рахується на попередньому місці роботи – за основним місцем чи ні.

Адже наразі місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору (основне або за сумісництвом), визначається ним особисто згідно з поданою заявою. Таким чином, відповідальність за визначення місця роботи покладається безпосередньо на працівника. Щодо роботодавця, то законодавство не встановлює відповідальності за

недостовірно подані відомості про визначення місця роботи працівником і не зобов'язує перевіряти й підтверджувати надану працівником інформацію.

Таким чином, обидва варіанти прийнятні для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, але перший є обов'язковим тому випадку, якщо внутрішньо переміщений працівник планує ще й отримувати від держави певні соціальні виплати.

Непоодинокі випадки, коли на практиці внутрішньо переміщені особи відмовляються офіційно працевлаштуватися, оскільки бояться, що їм припинять надавати державні виплати. Однак наразі такі побоювання не є виправданими, оскільки КМУ прийняв особливий порядок виплат внутрішньо переміщеним особам на період воєнного стану й вони не залежать від того чи особа працює чи має статус безробітного.

Зокрема, на отримання допомоги на проживання мають право ВПО відповідно до Порядку від 20.03.2022 № 332[75], де оновлені умови підтримки окремих категорій населення, яке постраждало у зв'язку з військовою агресією. Було встановлено, що за березень та квітень 2022 року допомога надається всім ВПО, починаючи з травня 2022 року таку допомогу надають ВПО, які перемістилися з території територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають у тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), а також ВПО, в яких житло зруйноване або непридатне для проживання внаслідок пошкодження й, які подали заявку на відшкодування відповідних втрат, зокрема через Єдиний державний вебпортал електронних послуг.

Перелік територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або, які перебувають у тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) затверджується Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій за погодженням з Міністерством оборони на підставі пропозицій відповідних обласних військових адміністрацій.

Окрім цього, виникають складнощі на практиці щодо встановлення чи не встановлення випробування та підтвердження для цього статусу внутрішньо переміщеної особи. Так, позивач вважає, що його було незаконно звільнено і свої позовні вимоги обґрунтовує тим, що він перебував у трудових відносинах з ПрАТ «ФІТОФАРМ» з 11 січня 2021 року по 09 квітня 2021 року. Втім наказом ПрАТ«ФІТОФАРМ»від 09.04.2021позивача було звільнено у зв'язку із установленням невідповідності працівника виконуваний роботі протягом строку випробування, на підставі п. 11 ст. 40 КЗпП України.

Судом під час розгляду справи було встановлено, що позивача було прийнято на роботу на посаду менеджера зі стратегічного маркетингу згідно наказу від 06.01.2021 з випробувальним терміном на 3 місяці.

Позивач був ознайомлений (під підпис) з наказом про прийняття на роботу 06 січня 2021 року, при цьому позивачем не було надано документи, що дають право на додаткові пільги щодо увільнення від проходження випробувального терміну. При прийнятті на роботу та в період дії випробувального терміну заперечень щодо встановлення випробувального терміну від позивача при ознайомленні з наказом не було отримано.

При укладенні трудового договору позивач усно говорив, що він є внутрішньо переміщеним, для підтвердження цього працівник служби управління персоналом ПрАТ «ФІТОФАРМ» попросив позивача надати довідку внутрішньо переміщеної особи, однак її позивачем не було надано. Позивач наполягав на тому, що згідно ст. 25 КЗпП УкраїниПрав «ФІТОФАРМ» не мало права вимагати від нього документи щодо реєстрації місця проживання. Тому ані при укладенні трудового договору, ані в період випробувального терміну не надавав довідку, що підтверджує статус внутрішньо переміщеної особи.

Результати третього місяця роботи позивача на ПрАТ «ФІТОФАРМ» стали для безпосереднього керівника позивача вирішальними для прийняття рішення, у зв'язку з тим, що саме в цей час працівник самотійно працював,

з мінімальним зверненням до наставника з питань, які були вивчені раніше під час навчальної частини й відпрацювання.

Позивач у суді посилався на те, що відповідачем грубо порушено вимоги ст. 26 КЗпП України, а саме: незаконно встановлено при прийнятті на роботу випробувальний термін для внутрішньо переміщеної особи.

Позивач наголошував, що з 2014 року є внутрішньо переміщеною особою, адреса покинутого місця проживання на момент виникнення збройного конфлікту (АТО) м. Луганськ, що підтверджує відмітки про місце проживання в паспорті та відомості також значаться у трудовій книжці.

Окрім цього, позивач стверджує, що відповідач з 11 грудня 2020 року володів інформацією щодо адреси реєстрації позивача, оскільки при оформленні на роботу збиралися дані щодо особи, яку приймають на роботу. Також при оформленні наказу про прийняття на роботу позивача, відповідач неправильно вказав дату наказу, оскільки відповідач тоді перебував закордоном. Таким чином, на думку позивача, відповідач (роботодавець) навмисно створив такі умови при прийнятті на роботу, що позбавили позивача можливості надати доводи та додаткові документи та скористатися належною йому пільговою умовою працевлаштування – без застосування до нього умови про випробування.

Суд, розглянувши доводи сторін та дослідивши обставини справи по суті, дійшов висновку, що посилення позивача щодо того, що для останнього було незаконно встановлено випробувальний термін, так як він є внутрішньо переміщеною особою, не доведеним. Адже відповідно до пункту 1 постанови КМУ від 01.10.2014 №509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб», документом, який підтверджує факт внутрішнього переміщення і взяття на облік внутрішньо переміщеної особи є довідка про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Однак із матеріалів справи не вбачається зазначеної довідки, яка підтверджувала б обставину, що позивач взятий на облік як внутрішньо

переміщена особа, а тому доводи позивача нічим не підкріплюються, а посилення на те, що в паспорті наявні дані, що позивач із м. Луганськ ще не свідчить, що вказана особа є переміщеною.

Таким чином, суд вважає, що твердження позивача спростовуються доводами відповідачами, а тому є необґрунтованими. Тому пільга щодо не встановлення випробування для позивача як нібито внутрішньо переміщеної особи, не поширюється на нього, адже служба персоналу мала право вимагати цей документ для того, щоб мати законні підстави для встановлення певних пільг та гарантій як внутрішньо переміщеній особі. Відтак суд відмову у задоволенні позову [177].

Складна ситуація для реалізації права на працю внутрішньо переміщених осіб проявляється ще в тому, що часто ці особи буквально «викинуті» з ринку праці, бо нерідко за новим місцем проживання немає потреби у фахівцях тієї професії, спеціальності, яку має внутрішньо переміщена особа, а тому ці особи потребують перекваліфікації або навчання за суміжними спеціальностями. Однак реалізація права щодо виробничого навчання ускладнюється небажанням роботодавців перенавчати таких осіб і навіть суди не стають на захист внутрішньо переміщених осіб у таких ситуаціях. Так, у справі про порушення комунальним підприємством «Маріупольське трамвайно-тролейбусне управління» (далі – КП «МТТУ» або підприємство) ЗУ «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», позивачка просила суд зобов'язати посадових осіб КП «МТТУ» надати їй копію протоколу № 1 від 08.06.2018, відповідно до якого члени приймальної комісії у складі 21 особи із зазначеними посадами проголосували проти її навчання в підприємстві, із зазначенням справжньої причини відмови у проходженні навчання.

Позов мотивовано тим, що заявниця є внутрішньо переміщеною особою, має диплом кваліфікованого робітника, 25 років трудового безперервного стажу на вугледобувному підприємстві, працюючи на електромеханічній

ділянці за професією «машиніст шахтного устаткування» та виконувала такі роботи, які були пов'язані з перевезенням людей та вантажу по рельсовому шляху, тобто працювала водієм. Перебуваючи на обліку у Маріупольському міському центрі зайнятості, їй запропоновано пройти виробниче навчання та працювати водієм трамваю, оскільки попередня професія з нею схожа. За направленням цього центру зайнятості заявниця записалася на співбесіду до відділу проходження виробничого навчання КП «МТТУ» з метою отримати дозвіл на проходження навчання за професією «водій трамваю». 08 червня 2018 року відбулася співбесіда, за результатами якої їй відмовлено в проходженні навчання з незрозумілих для неї причин. 01 жовтня 2018 року позивачка звернулася до начальника КП «МТТУ» із письмовим зверненням, в якому просила повідомити про справжні причини відмови в проходженні навчання.

04 жовтня 2018 року отримала відповідь, яка не містить відповіді на порушені нею питання з посиланням на протокол № 1 від 08.06.2018, згідно з яким члени приймальної комісії у складі 21 особи проголосували проти прийняття її на проходження навчання.

10 жовтня 2018 року заявник повторно звернулася до ВКП «МТТУ» із інформаційним запитом щодо надання копії того протоколу, але отримала відповідь із відмовою у зв'язку з конфіденційністю інформації [143].

На жаль, усі судові інстанції позивачці відмовили в розгляді її позову, навіть не намагаючись розібратися в суті питання, а посилалися на те, що вона звернулася до суду зі скаргою, а не із позовом, але навіть після численних виправлень недоліків її позовної зави, жодних позитивних результатів щодо розгляду її позовної вимоги позивачка не отримала.

Наразі проявом трудової мобільності є й той рух трудового потенціалу, який викликаний релокацією та перепрофілюванням підприємств. Особливо актуальним це питання є зараз, у період воєнних дій, позаяк ціла низка підприємств вдалися до релокацій та перепрофілювання з метою і

збереження самого бізнесу, виробничих потужностей, і кадрових резервів. Приміром, ферма з виробництва аквакультури (креветка *Penaeus Vannamei*) почала вирощувати овочі для зміцнення продовольчої безпеки громади (руколу, редиску, помідори, огірки, пряні трави); компанія з комерційного виробництва меблів сфокусувалася на виробництві одноярусних та двоярусних ліжок для тероборони, армії, центрів для вимушених переселенців; фабрика з виробництва садових меблів тепер постачає бронежилети та протитанкові «їжаки»; вагонобудівні заводи виготовляють «їжаків» із залізничних рейок; підприємство, що спеціалізувалося на виготовленні форм для тротуарної плитки та інших виробів із металу, перепрофілювало лінію виробництва на протитанкових «їжаків», плит для бронежилетів, тактичних інструментів для знешкодження вибухонебезпечних предметів тощо; швейна фабрика змінила асортимент на розвантажувальні жилети та термобілизну [133].

Серед ІТ-компаній переважає релокація в межах України (45%). Інша половина (42%) провела часткове переміщення бізнесу за кордон, і лише 5% компаній повністю відмовилися від ведення бізнесу в Україні [174; 173].

Розпорядження КМУ «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію» від 25.03.2022 № 246-р [157] передбачає певний план невідкладних заходів з релокації(у разі потреби) виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію.

Релокація підприємств здійснюється у випадках, коли існує така логістична можливість без надмірної загрози для водіїв та залізничників. У зоні безпосередніх бойових дій та через гуманітарні коридори релокація не проводиться.

Спершу компанії необхідно заповнити заявку на участь у програмі. У формі необхідно вказати ЄДРПОУ підприємства, адресу виробництва, визначити потреби до виробничого приміщення (обсяги використання електроенергії, газу, води), кількість працівників та обладнання, спосіб транспортування, орієнтовний термін монтажу обладнання на новому місці тощо. Після підтвердження заявки спільно з Мінекономіки та військовою адміністрацією області будуть знайдені виробничі потужності в західних областях України.

Пріоритет у черговості релокації надається підприємствам, які можуть самостійно забезпечити демонтаж та перевезення своїх потужностей до найближчої станції АТ “Укрзалізниця”. Демонтаж та перевезення своїми силами можна організувати за допомогою підрядників, що здійснюють такелажні роботи [133].

Система релокації вже дала свій результат. Так, завдяки цій програмі збережено приблизно 35 тис. робочих місць. Зокрема, з небезпечних регіонів врятовано вже 772 підприємства. Понад три чверті з них уже поновили роботу (це 605 об'єктів) водночас до транспортування готується ще 261 суб'єкт господарювання, а 634 підприємства вже відмовилися від переїзду завдяки просуванню ЗСУ та де окупації територій [172].

Релокація та перепрофілювання підприємств в нинішніх умовах ставить роботодавців у скрутне становище, але все ж це шанс зберегти бізнес, а працівникам – місце роботи. З метою реалізації релокації та перепрофілювання законодавець розробив та затвердив спрощені трудові правові процедури. Так, з метою продовження роботи підприємства, необхідно подбати ще й про співробітників або про прийняття нових. Так, ще 24 березня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [165]. Закон виокремлює, зокрема такі особливості для прийняття на роботу, релокації та перепрофілювання працівників:

1) при прийнятті нових співробітників: скасовано вимогу дотримання письмової форми трудового договору; випробування може встановлюватися для будь-якої категорії працівників; роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника; дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника підприємства або вповноваженого ним органу. У такому наказі бажано прописати строки запровадження віддаленої роботи;

2) перепрофілювання та релокація працівників: на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо: вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я; лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей; із оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Важливо відзначити, що сучасні компанії, зокрема ІТ-компанії у трудових договорах окремо прописують умову про релокацію працівників за певних умов. Зокрема, починаючи із 2014 року компанії вносили зміни до трудових договорів або ж укладали додаткову угоду до трудового договору щодо додаткової умови про релокацію. У таких приписах ідеться про те, що якщо компанія у зв'язку з воєнними діями не може продовжувати свою роботу на певній території, то відбудеться переміщення в іншу місцевість разом з персоналом, а всі працівники, які погоджуються переїхати в іншу місцевість разом з компанією, вважаються такими, в яких змінилися істотні умови праці. Компанія забезпечує всі витрати на переїзд та компенсує перші два місяці проживання в іншій місцевості, а також забезпечує підшукування житла для працівників (за їх проханням та згодою).

Звісно, що такі приписи значно полегшують зміну місця проживання та відповідно роботи працівників, але для компанії це значні фінансові витрати, а тому об'єктивно розуміємо, що далеко не кожне підприємство, установа чи організація, а тим паче фізичні особи-підприємці можуть забезпечити такі умови. Окрім цього варто зауважити, що продовжують діяти приписи ст. 120 КЗпП України, яка встановлює гарантійні й компенсаційні виплати, що провадяться на користь працівників при переїзді на роботу в іншу місцевість. У розвиток цієї норми свого часу було прийнято постанову КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02.03.1998 № 255 [149], де детально визначено питання реалізації гарантій працівників при переїзді на роботу в іншу місцевість.

Як підтвердження важливості неухильного дотримання чинного законодавства у схожих правових ситуаціях, проаналізуємо судову справу.

У березні 2016 року Б звернувся до Галицького районного суду м. Львова з позовом про не донарахованої заробітної плати, обґрунтовуючи його тим, що відповідно до розділу 4 Положення про систему оплати праці та матеріального стимулювання працівників Української державної інноваційної компанії (далі - УДІК), затвердженого постановою правління УДІК від 01 лютого 2006 року № 360, та п. 3 додатку № 1 "Перелік надбавок, доплат, що встановлюються до посадових окладів працівників УДІК" за загальний трудовий стаж понад 20 років відповідач зобов'язаний був виплачувати йому щомісячну надбавку за вислугу років у розмірі 25% посадового окладу.

Враховуючи зазначене, просив стягнути з державної інноваційної фінансово-кредитної установи 111 200 грн недонарахованої заробітної плати. Рішенням Галицького районного суду м. Львова від 16 червня 2016 року, залишеним без змін ухвалою апеляційного суду Львівської області від 18 серпня 2016 року, у задоволенні позовних вимог Б відмовлено.

У касаційній скарзі Б, посиляючись на порушення судами попередніх інстанцій норм процесуального права та неправильне застосування норм

матеріального права, просить скасувати судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій, ухвалити нове рішення про задоволення позову.

Відповідно до п. 6 розд. XII "Прикінцеві та перехідні положення Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII "Про судоустрій і статус суддів" Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних у кримінальних справ діє в межах повноважень, визначених процесуальним законом, до початку роботи Верховного Суду та до набрання чинності відповідним процесуальним законодавством, що регулює порядок розгляду справ Верховним Судом.

У зв'язку з цим справа підлягає розгляду в порядку, передбаченому Цивільним процесуальним кодексом України від 18 березня 2004 року.

Заслухавши доповідача, вивчивши матеріали справи, перевіривши доводи касаційної скарги, законність та обґрунтованість оскаржуваних судових рішень в межах касаційного оскарження, колегія суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає відхиленню з таких підстав.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що Б працював у Львівському відділенні ДІФКУ з 01 лютого 2006 року на посаді голови Львівського регіонального відділення УДІК, з 28 грудня 2007 року - на посаді директора Львівського регіонального відділення ДІФКУ.

Умовами колективного договору, укладеного між трудовим колективом і адміністрацією ДІФКУ, на 2008-2010 роки передбачено проведення оплати праці працівників установи на основі схем посадових окладів, встановлених та затверджених дирекцією установи (п. 5.3.1 колективного договору). У п. 5.3.6. колективного договору зазначено про застосування до посадових окладів працівникам установи додаткової заробітної плати у вигляді надбавок і доплат за результатами фінансово-господарської діяльності.

Відповідно до Положення про систему оплати праці та матеріального стимулювання працівників УДІК, затвердженого постановою правління УДІК

від 24 вересня 2003 року № 264, надбавки та доплати (вид та граничний розмір яких визначено в додатку № 4 до Положення) до посадових окладів головам регіональних відділень встановлюються головою правління компанії або за його дорученням одним із заступників голови правління.

З 17 грудня 2007 року рішенням дирекції ДІФКУ від 14 грудня 2007 року № 3 введено в дію нове положення про оплату праці та матеріальне стимулювання працівників ДІФКУ, яким також передбачено, що надбавки і доплати до посадових окладів директорів регіональних відділень встановлюються генеральним директором установи або за його дорученням одним із заступників генерального директора установи.

Зазначеним положенням визначено лише перелік і граничні розміри надбавок і доплат, які можуть встановлюватися до посадових окладів працівників ДІФКУ. Підставою для встановлення певного виду надбавки та доплати, в тому числі і за вислугу років (трудовий стаж), для директора (голови) регіонального відділення є розпорядчий документ (наказ), виданий керівником установи.

Згідно з ст. 15 Закону України "Про оплату праці" та ч. 2 ст. 97 КЗпП України форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Відповідно до роз'яснень, наданих у п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 "Про практику застосування судами законодавства про працю", при вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат.

Враховуючи, що Б не надано жодних розпорядчих документів, виданих керівником установи, щодо нарахування йому надбавки за вислугу років у період роботи 2006-2010 років, правильним є висновок судів попередніх інстанцій щодо відсутності підстав для задоволення позову.

Із врахуванням наведеного колегія суддів дійшла висновку, що доводи касаційної скарги та зміст оскаржуваних судових рішень не дають підстав для висновку про те, що судами першої та апеляційної інстанцій при розгляді справи були допущені порушення норм матеріального чи процесуального права, які відповідно до ст.ст. 338-341 ЦПК України є підставами для скасування судових рішень.

Політика ринку праці має бути двополярною й орієнтуватись як на внутрішній сегмент, так і зовнішній – вимушених переселенців за межі країни. Стосовно внутрішнього ринку праці: попри його суттєві прогалини, незбалансованість, величезні втрати, спричинені війною, потрібно створювати умови для розвитку внутрішньої мобільності в усіх зазначених вище формах. Очевидно, впродовж відновлюваного періоду виникне попит на працю, пов'язану з подоланням наслідків руйнації економіки, відбудовою територій, підприємств, житлового фонду. Це потребуватиме переміщення робочої сили. При цьому відродження має відбуватися на новій основі, що зумовить потребу в нових знаннях і навичках. Паралельно необхідно здійснювати структурну трансформацію економіки з відповідними перетвореннями ринку праці [123].

Можливості відновлення економіки та соціально-трудової сфери потрібно вишукувати ще під час воєнних дій на територіях, не задіяних у конфлікті. Будь-які можливості слід використовувати задля відродження інституцій, ринків і підприємств; реконструкції інфраструктури; відновлення довіри й очікувань. По завершенні воєнних дій слід використати дивіденди миру задля поліпшення життя й добробуту населення.

Найголовнішим для швидкого відновлення економіки є забезпечення робочими місцями та можливостей гідної зайнятості. Це вже наразі потребує формулювання основних принципів і напрямів оновленої політики зайнятості повоєнної економіки, яка має включати три основні напрями.

Перший має орієнтуватися на екстрене забезпечення зайнятості й доходів за умов стабілізації безпеки і соціо-гуманітарної стабільності для груп осіб, які постраждали від війни.

Другий напрям має передбачати створення умов щодо відновлення й реінтеграції місцевої економіки громад-господарів.

І останній напрям створення й розвитку робочих місць має базуватися на принципах концепції гідної праці та передбачати розбудову інституційної спроможності ринку праці й соціального діалогу на національному рівні [123].

Підведемо висновки за підсумками проведеного у цьому підрозділі роботи роботи.

1. Складна ситуація для реалізації права на працю внутрішньо переміщених осіб проявляється ще в тому, що часто ці особи буквально «викинуті» з ринку праці, бо нерідко за новим місцем проживання немає потреби в фахівцях тієї професії, спеціальності, яку має внутрішньо переміщена особа, а тому ці особи потребують перекваліфікації або навчання за суміжними спеціальностями. Однак реалізація права щодо виробничого навчання ускладнюється небажанням роботодавців перенавчати

таких осіб і навіть суди не стають на захист внутрішньо переміщених осіб у таких ситуаціях.

2. Наразі проявом трудової мобільності є й той рух трудового потенціалу, який викликаний релокацією та перепрофілюванням підприємств. Релокація та перепрофілювання підприємств у нинішніх умовах ставить роботодавців у скрутне становище, але все ж це шанс зберегти бізнес, а працівникам – місце роботи. З метою реалізації релокації та перепрофілювання законодавець розробив та затвердив спрощені трудові правові процедури.

Висновки до розділу 2

Дослідивши особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні, було зроблено наступні висновки.

1. Передумовами трудової мобільності є її здійснення на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (*Див.: Додаток А*).

2. Наразі законодавством дозволяється працевлаштування внутрішньо переміщених осіб на загальних підставах. Однак, щодо працевлаштування осіб, які не звільнилися з попереднього місця роботи є два варіанти, які мають під собою нормативне підґрунтя. По-перше, слід провести процедуру звільнення, а потім уже працевлаштуватися на загальних підставах за трудовим договором. По-друге, при прийнятті на роботу працівник пише заяву, в якій має вказати як його приймати – за основним місцем роботи чи за сумісництвом. Адже наразі місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору (основне або за сумісництвом), визначається

ним особисто згідно з поданою заявою. Таким чином, відповідальність за визначення місця роботи покладається безпосередньо на працівника. Щодо роботодавця, то законодавство не встановлює відповідальності за недостовірно подані відомості про визначення місця роботи працівником і не зобов'язує перевіряти й підтверджувати надану працівником інформацію. Таким чином, обидва варіанти прийнятні для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, але перший варіант є обов'язковим у тому випадку, якщо внутрішньо переміщений працівник планує ще й отримувати від держави певні соціальні виплати.

3. Складна ситуація для реалізації права на працю внутрішньо переміщених осіб проявляється ще в тому, що часто ці особи буквально «викинуті» з ринку праці, бо нерідко за новим місцем проживання немає потреби в фахівцях тієї професії, спеціальності, яку має внутрішньо переміщена особа, а тому ці особи потребують перекваліфікації або навчання за суміжними спеціальностями. Однак реалізація права щодо виробничого навчання ускладнюється небажанням роботодавців перенавчати таких осіб і навіть суди не стають на захист внутрішньо переміщених осіб у таких ситуаціях.

4. Наразі проявом трудової мобільності є й той рух трудового потенціалу, який викликаний релокацією та перепрофілюванням підприємств. Релокація та перепрофілювання підприємств у нинішніх умовах ставить роботодавців у скрутне становище, але все ж це шанс зберегти бізнес, а працівникам – місце роботи. З метою реалізації релокації та перепрофілювання законодавець розробив та затвердив спрощені трудові правові процедури.

РОЗДІЛ 3

РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Правове регулювання трудової мобільності працівників в Україні

Україна є однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів у Європі. За оцінками ООН більше 80% загальної міжнародної міграції припадає саме на трудову міграцію. Отже, більшість дослідників роблять висновки, що реальний обсяг трудової еміграції з України на сьогодні становить близько 5-5,5 млн осіб [120]. У публікаціях та заявах певних політиків можна зустріти навіть більші цифри: 6–7 млн. осіб. На противагу цифрі 5-5,5 млн осіб інші дослідники дотримуються думки, що обсяг трудових мігрантів набагато менший – не більше 2 млн осіб [185, с. 72].

Зазвичай, трудову мобільність в Україні визначають як негативний процес, що створює відповідне відношення суспільства до цього явища. Трудова мобільність відноситься до важливих факторів, що впливають на сучасну не лише соціально-економічну, а й політичну ситуацію в країнах світу. Цей вплив має неоднозначний характер, відображаючи загальну суперечливість потенціалу та ролі трудової мобільності в економічній системі та процесів зайнятості.

Трудова мобільність справляє як позитивний, так і негативний вплив на рівень зайнятості. До основних позитивних наслідків належить здійснення мігрантами підприємницької діяльності, що сприяє економічному розвитку, стимулює розвиток малого та середнього бізнесу, а також сприяє створенню нових робочих місць. У контексті держав, що приймають трудових мігрантів, мобільність населення виступає важливим механізмом поповнення їхніх трудових ресурсів.

Серед негативних наслідків трудової мобільності можна виокремити її диференційований вплив на рівень зайнятості та розмір заробітної плати різних соціально-демографічних груп місцевого населення. Крім того, міграційні процеси можуть мати негативні наслідки для національної безпеки та правопорядку держав-реципієнтів, спричиняти зростання соціальної напруги, а також створювати ризики для збереження національної ідентичності.

Процес глобалізації, що відбувається у світі, призводить «до формування глобального ринку праці мігрантів, який, у свою чергу, характеризується високою конкурентністю, що загострюватиметься. В умовах сучасного світового ринку праці мігранти часто займають робочі місця, які не користуються попитом у місцевих працівників» [103, с. 223-234], а саме:

- «3D jobs»-брудна, важка і/або небезпечна робота, що не вимагає кваліфікації, включаючи працю підвищеної інтенсивності (конвеєр, будівельні роботи, видобуток природної сировини, обробка харчових продуктів);
- робота низької або середньої кваліфікації в громадській сфері послуг, включаючи сферу дозвілля і розваг (прибирання, торгівля);
- робота з догляду й обслуговування в приватній сфері (прибирання й домашні роботи в приватних домогосподарствах, догляд за дітьми та хворими);
- зайнятість у тіньовому й кримінальному секторах економіки (незареєстрованих фірмах, виробництві контрафактної продукції).

Мігранти зайняті також у сегменті сезонних послуг, у якому попит на працівників характеризується схильністю до коливань, а саме різким зростанням у періоди сезонного піку.

Таким чином, на світових ринках праці мігранти в основному зосереджені в нижніх секторах і сегментах елітної зайнятості, залишаючи середні сегменти місцевим працівникам [56, с. 299].

Урегулювання питання трудових прав мігрантів регламентованов таких міжнародно-правових актах, як:

– Конвенція про працівників-мігрантів (1949), в якій на офіційному рівні вперше було визначено поняття «працівник-мігрант» – це особа, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і охоплює будь-яку особу, яка визнається згідно із законом як працівник-мігрант [108]. Крім того, у Конвенції було закріплено ряд інших важливих питань щодо прав і обов'язків осіб, які мігрують до інших країн з метою отримання роботи, а також щодо обов'язків держав, які таких мігрантів приймають.

Зокрема, встановлено, що кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, іммігрантам, що законно перебувають на його території, умови, не менш сприятливі, ніж ті, якими користуються його власні громадяни щодо таких питань:

а) наскільки такі питання регламентуються законодавством і підлягають контролю з боку адміністративних органів: 1) заробітна плата, в тому числі допомога багатодітним сім'ям у разі, коли ця допомога є частиною заробітної плати; робочий час; понаднормова праця; оплачувані відпустки; обмеження надомної праці; вік прийняття на роботу; учнівство та професійне навчання; жіноча праця та праця підлітків; 2) членство в профспілках та користування перевагами, що надаються колективними договорами; 3) проживання;

б) соціальне забезпечення (під яким розуміють постанови закону щодо нещасних випадків на виробництві, охорони материнства, хвороби, інвалідності, старості, смерті, безробіття та сімейних обов'язків, а також усіх інших випадків, які, згідно із законодавством країни, входять до системи

соціального забезпечення) з урахуванням таких обмежень, як: 1) існування відповідної угоди для збереження вже набутих прав або прав у процесі набуття; 2) законодавство країни імміграції може вимагати укладання спеціальних угод щодо допомоги або часткової допомоги, яка повністю виплачується з громадських фондів, а також допомоги, яка виплачується особам, котрі не задовольняють умов, потрібних для отримання нормальної пенсії;

в) податки, збори або внески, що сплачуються за працівника;

г) судочинство з питань, згаданих у цій Конвенції [108];

– Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975), в якій, окрім проголошення того, що трудові мігранти є рівними у своїх можливостях з іншими працівниками, закріплено ряд важливих положень стосовно обов'язків держав-учасниць конвенції в частині управління процесами міждержавного пересування трудящих, контролю за законністю даних процесів. Конвенція має наметі мінімізувати існування незаконної або таємної міграції робочої сили, створити нормативне підґрунтя для боротьби зі зловживаннями у сфері трудової міграції.

У цьому документі, зокрема передбачено, що в національних законодавствах держав-учасниць мають бути передбачені заходи для ефективного виявлення незаконної зайнятості працівників-мігрантів та для визначення застосування адміністративного, цивільного, кримінального покарання, включаючи тюремне ув'язнення, за незаконне використання праці працівників-мігрантів, за організацію міграції трудящих з метою одержання роботи, яка визначається як пов'язана зі зловживаннями, згаданими в статті 2 цієї конвенції, будь-то свідоме надання допомоги такій міграції, чи ні [106];

– Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (1977), яка спрямована на: втілення в життя ідеалів і принципів, які є спільним

надбанням держав-учасниць РЄ (перш за все, в частині забезпечення прав людини та її основоположних свобод); сприяння економічному та соціальному прогресу в даних країнах. У Конвенції проголошується, що правовий статус трудящих-мігрантів, які є громадянами держав-членів Ради Європи, повинен регулюватися таким чином, щоб забезпечити їм у міру можливості в усіх аспектах умов життя й праці режим, не менш сприятливий, ніж режим, що надається працівникам, які є громадянами держави, що приймає [81].

Конвенція містить положення щодо форми набору трудящих-мігрантів, їх медичного огляду та професійного іспиту, порядку в'їзду до країн, надання дозволу на роботу, порядку укладання договорів, умов праці, стягування обов'язкових платежів, переказу коштів, забезпечення сімей трудящих-мігрантів, надання соціальної та медичної допомоги, контролю за умовами праці тощо;

– Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей (1990), яка спирається на базові документи ООН з прав людини та документи МОП щодо прав трудящих-мігрантів та є першим всеохоплюючим актом ООН із цього питання й спрямована на боротьбу з незаконною міграцією та охорону прав трудящих-мігрантів [210; 122].

Також у контексті досліджуваного питання можна відзначити Конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць СНД (2008), яка має на меті встановити нормативні засади для забезпечення: рівного ставлення стосовно трудящих-мігрантів, членів їх сімей та громадян приймаючої Сторони; ефективного регулювання трудових міграційних потоків, досягнення відповідності їх обсягів, напрямів та складу інтересам соціально-економічного розвитку Сторін. У зазначеному документі закріплені основні права трудящих-мігрантів і членів їх сімей; положення, які застосовуються до прикордонних і сезонних трудящих і членів їх сімей, та ін. [107].

Водночас низка важливих міжнародних нормативно-правових документів досі залишаються нератифікованими, наприклад Конвенція МОП про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам підчас нещасних випадків (1925), Конвенція МОП про працівників-мігрантів (1949), Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975); Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (2011). Ратифікація цих міжнародних актів є важливим для забезпечення трудових прав як громадян України, які працюють у зарубіжних країнах, так і іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні.

Змістовними складниками поняття права на гідну працю трудових мігрантів такі: право на гідні умови праці; право на гідну оплату праці; право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності й можливість на цій основі кар'єрного росту; право на особисту недоторканість і недискримінацію; право на трудову мобільність з метою посилення повної та продуктивної зайнятості з огляду на активні глобалізаційні й євроінтеграційні процеси в економіці [57, с. 57; 205; 58].

Органи державної влади також виконують важливу функцію у забезпеченні соціального захисту трудових мігрантів. Водночас, здатність цих органів до адаптації, стратегічного прогнозування та ефективного управління є не менш важливою, ніж розробка належної політики та впровадження ефективних механізмів її виконання.

Функції, які стосуються формування та реалізації єдиної державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції належать КМУ, а також центральним органам виконавчої влади, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування.

Позитивним кроком є схвалення Стратегії державної міграційної політики України (далі – Стратегія) на період до 2025 року, метою якої є

спрямування зусиль держави і суспільства на формування та реалізацію державної міграційної політики, яка б позитивно впливала на консолідацію української нації та безпеку держави, прискорювала соціально-економічний розвиток, сприяла уповільненню темпів депопуляції, стабілізації кількісного й якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі, відповідала міжнародним стандартам і міжнародним зобов'язанням України [169].

Потужним джерелом міграційної поведінки українців на вітчизняному ринку праці також є умови, які відкриваються для наших співвітчизників з підписанням Україною Угоди про асоціацію з ЄС та взятими зобов'язаннями Сторін відповідно до ст. 18 «Мобільність працівників» [199] зокрема, Угодою передбачається збереження та покращення державами-членами згідно з двосторонніми договорами існуючих можливостей «доступу до зайнятості для українських працівників». Згідно зі ст. 18 Рада асоціації встановлює додаткові зобов'язання щодо надання українцям більш сприятливих можливостей доступу до професійного навчання у державах-членах та в ЄС [169].

Останнім часом неурядові та правозахисні організації активізували свою діяльність у різних країнах на національному рівні та стали впливовими на світовій арені.

Україна має досвід діяльності таких організацій та впровадження проектів щодо допомоги українським мігрантам. Ще у вересні 2008 року в рамках проекту ERSO була створена Українська мережа солідарності в складі 30 партнерських організацій у 15 областях України з координаційним центром у м. Львів. Ця структура значно полегшила реалізацію реінтеграційних проектів, які мали на меті надання соціальної, інформаційної, психологічної підтримки, правової та матеріальної допомоги для реінтеграції українських мігрантів, які бажають повернутися на Батьківщину. Крім того, у 2011 році правозахисною організацією «Карітас

України» виконувався проект STAVR, метою якого було сприяння успішній реінтеграції мігрантів, що повернулися із Бельгії, шляхом надання кваліфікованої допомоги [91].

Прийняття ЗУ «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII (далі – Закон № 761) [161] є позитивним кроком у сфері міграційного управління, зокрема: сприяє формуванню та реалізації єдиної державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції; встановлює правові норми, що регулюють права трудових мігрантів та членів їхніх сімей; визначає організаційні принципи щодо легалізації еміграції потенційних емігрантів і громадян України, які вже перебувають на трудовому ринку інших країн, а також гарантує їх подальше працевлаштування та соціальний захист.

Першочерговим завданням є надання трудовим емігрантам на безоплатній основі консультативно-правової допомоги та інформації щодо працевлаштування на території іноземних держав-реципієнтів трудових мігрантів з України. Ефективне державне регулювання зовнішньої трудової міграції на законодавчому рівні має відповідати сучасній ситуації у сфері міграції та передбачати [161]:

- забезпечення соціально-правового захисту трудових мігрантів у країнах-реципієнтах;
- продовження укладення міжнародних угод, що стосуються захисту прав трудових мігрантів та членів їхніх сімей у країні перебування;
- сприяння задоволенню не лише правових та трудових потреб трудових мігрантів під час їх перебування за кордоном;
- створення умов для культурно-освітньої та мовної адаптації мігрантів;
- активна співпраця України з усіма учасниками міжнародних міграційних відносин для вирішення питань зовнішньої трудової міграції, включаючи державні органи країн-реципієнтів українських трудових мігрантів, а також міжнародні та громадські організації у сфері міграції;

- вжиття заходів щодо зменшення масштабів нелегальної зовнішньої трудової міграції;
- створення сприятливих умов для повернення трудових мігрантів в Україну та їх подальшої реінтеграції;
- посилення інституційної спроможності дипломатичних установ України для надання правової та інформаційної підтримки трудовим мігрантам на території країн-реципієнтів шляхом удосконалення організаційно-правової бази;
- організація інформаційно-роз'яснювальних заходів серед потенційних мігрантів на макрорівні щодо їх можливої трудової діяльності за кордоном;
- встановлення постійного моніторингу у сфері зовнішньої трудової міграції через регулярні статистичні дослідження, що включають збір, обробку статистичних даних та своєчасне подання відповідної звітності.

З огляду на активізацію включення України в інтеграційні процеси, міграційна політика нашої країни має бути максимально узгоджена з політикою зокрема, країн ЄС з урахуванням перспектив розвитку національних ринків праці.

Таким чином, мобільність трудових ресурсів на національному ринку праці є прямо пов'язаною зі специфікою економічного стану окремих галузей та видів діяльності. Це впливає на характер процесів міжпрофесійної мобільності, їх інтенсивність, обсяги, напрями переміщень, способи та шляхи зміни професії. В умовах розгортання кризи та подальшої рецесії вимушена міжпрофесійна мобільність переважає добровільну.

Оцінюючи сучасну мобільність населення, слід визнати той факт, що «величезна частина трудового потенціалу в Україні залишається невикористаною, а суспільство поки що недостатньо володіє мобільністю як інструментом розвитку трудових ресурсів. Підтвердженням цього є все ще невисокий рівень суспільно необхідної мобільності, факти переміщення працівників від вищої кваліфікації до нижчої. Необхідність співвіднесення

власне мобільності населення з працею набуває особливого значення в сучасних умовах, оскільки трудові мігранти, особливо з кризових регіонів, погоджуються практично набудь-яку працю й на будь-яку оплату праці, незважаючи на свої професійно-кваліфікаційні характеристики» [82, с. 123-124].

У подальшому на мобільність трудових ресурсів, рух між соціальними позиціями, престиж професій серед молоді та дорослого населення суттєво впливатимуть перспективи реформування й структурної трансформації економіки. Тому ефективне управління мобільністю трудових ресурсів потребує об'єднання та координації зусиль держави, громадянського суспільства й соціально відповідального бізнесу. Серед основних завдань удосконалення законодавчого забезпечення сфери соціально-трудова відносин першочерговими кроками є затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження й розвитку трудового потенціалу України, Стратегії державної кадрової політики та Концепції державної міграційної політики.

Певні можливості вирішення проблем зайнятості відкриває перспектива активізації міжрегіональної мобільності робочої сили. Для цього необхідно на законодавчій основі розробити міжрегіональні програми працевлаштування, які стимулювалиб суб'єкти господарювання створювати робочі місця в малих містах і сільській місцевості. Це розширить можливості для працевлаштування молоді, яка вступає в працездатний вік, сприятиме поверненню трудових мігрантів, зменшенню трудової еміграції працездатного населення.

Варто зауважити, що «тривале застосування форм вимушеної неповної зайнятості призводить не лише до погіршення умов відтворення робочої сили, зниження її якості, а й до консервації неефективних робочих місць, затримки реформування національної економіки. Водночас слід визнати, що саме такий режим праці дещо стримує безробіття, дозволивши частині

населення взяти участь у виробництві товарів і послуг й хоча б частково поповнювати свої доходи в період кризи, крім того, ці заходи значною мірою сприяли збереженню робочих місць і трудового резерву на майбутнє» [82, с. 123-124].

Опрацювавши специфіку правового врегулювання трудової мобільності, було зроблено наступні попередні висновки.

1. Наразі стан управління трудовою мобільністю має стати одним із ключових моментів в економічному становищі країни. Нерегульована трудова мобільність потребує належної уваги, адже може значно знизити трудовий потенціал країни, що потягне за собою погіршення економічного стану. Водночас регульована трудова мобільність навпаки дозволить задовольняти мінливі вимоги з боку виробництва та інтереси працівника.

2. Окремого правового регулювання потребує трудова мобільність сільського населення, а особливо сільський молодіжний ринок праці усіх сферах, адже найактивніші сільські жителі знаходяться в пошуках роботи й дуже часто перебувають поза межами своїх сільських родин.

3. Трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною. Йдеться про працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час коли, працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають, або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути високо конкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витіснити їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише фізично складним, але й фінансово. Тож ми вважаємо, що такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки. Пропонуємо всіх тих працівників, які проживають та місцем реєстрації яких

є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками.

4. Із метою того, щоб і розвантажити витрати роботодавців, і створити трудо-правовий захист працівників, які проживають у сільській/селищній місцевості, але змушені добиратися на роботу до міста, варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема хоча б витрати на проїзд в автобусі з села/селища до міста. Для реалізації цього на практиці, вбачаємо, що роботодавець має робити запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й, відповідно, на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць. У такий спосіб буде забезпечено компенсування витраченої частини заробітку такого працівника на дорогу з роботи та на роботу, а також дещо пом'якшиться нерівність працівників з однаковими посадовими окладами та й зменшить витрати роботодавця.

5. Важливим у сучасних умовах є трудова мобільність осіб з інвалідністю. Наразі науковці та практики говорять лише про мобільність осіб з інвалідністю в аспекті просторового переміщення цієї категорії осіб.

І чинне законодавство покладає на роботодавців обов'язок щодо навчання, перекваліфікації лише у випадках нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. В усіх інших випадках цим особам має сприяти держава в отриманні нової професії. Однак, ми вважаємо, що цей механізм слід унормувати чітко, позаяк це й є сприяння трудовій мобільності особам з інвалідністю.

3.2. Напрями вдосконалення державного регулювання процесу трудової мобільності працівників

З метою розроблення та впровадження плану дій щодо вдосконалення регулювання процесу трудової мобільності можна визначити такі пріоритетні завдання державного правового регулювання цього процесу, як-от: забезпечення умов щодо досягнення гідного професійного рівня та рівня заробітної плати; сприяння у виборі/зміні професії й покращення якості профорієнтаційних послуг; сприяння працевлаштуванню, розвитку самозайнятості та гідному рівню життя; збереження та розвиток уже сформованого в Україні трудового потенціалу.

Н. В. Тілікіна справедливо вважає, що основними «напрямами вдосконалення правового регулювання процесу трудової мобільності мають бути:

- вдосконалення нормативно-правової бази, яка сприяла б ефективному регулюванню процесу трудової мобільності;
- розвиток інформаційної політики з метою інформування суб'єктів ринку праці про стан і потреби цього ринку як в окремих регіонах України, так і в країні в цілому, розширення профорієнтаційної роботи, а також підвищення обізнаності щодо безпечних каналів працевлаштування за кордоном;
- формування необхідних інститутів та організаційних структур управління, визначення й удосконалення їх функцій у сфері міграційної політики;
- забезпечення наукового супроводу питань регулювання трудової мобільності;
- удосконалення процедури розробки та реалізації заходів щодо трудової мобільності (оцінка ситуації; розробка та впровадження політики; моніторинг і контроль)» [194, с. 176-177].

Наразі так звана «елітна міграція» лише починає розвиватися під впливом «кадрового голоду», який проявляється все яскравіше. Однак незабаром дефіцит кваліфікованих кадрів може перетворитися на реальну перешкоду економічного розвитку. У перспективі виникне необхідність упровадження механізму залучення висококваліфікованих кадрів із-за кордону, який стане необхідною частиною міграційної політики всіх приймаючих країн.

Як справедливо зазначає С. Калініна, «загострюється проблема регулювання процесів міжнародної інтелектуальної міграції в залежності від того, країна виступає донором чи реципієнтом людського потенціалу. Виходячи з того, що Україна в основному виступає країною-донором людського потенціалу, виникає необхідність більш активного регулювання процесів зовнішньої інтелектуальної міграції» [89, с. 212-213].

З огляду на міжнародний досвід (ЄС, США та інші країни), вважаємо за необхідне, щоб регулювання міграційних процесів в Україні включало наступні елементи:

- інтеграція систем законодавчого, економічного та оперативного регулювання;
- укладання угод та договорів як з державами-членами ЄС, так і з іншими країнами, що є основними реципієнтами українського трудового потенціалу;
- розробка національних міграційних програм, що містять концептуальні засади, стратегічні та тактичні цілі, а також відповідатимуть цілям і завданням реформування економіки України та її національними пріоритетами.

Механізм регулювання процесу трудової мобільності ґрунтується на «загальному розумінні закономірностей, принципів, форм, методів та інструментів, якими керуються при формуванні міграційної внутрішньої та зовнішньої політики.

До основних принципів регулювання цих процесів відносять: законність; ефективність; регіональність; захист прав і свобод особистості; послідовність; результативність; вирішення соціальних, економічних, культурних проблем; комплексність (взаємодія органів законодавчої і виконавчої влади з органами місцевого врядування та громадськістю); раціональний територіальний перерозподіл трудового потенціалу» [73, с. 49].

Принципи державного регулювання трудової мобільності здійснюються «через методи прямого регулювання (нормативно-правові акти, цільові комплексні програми, державний бюджет) та методи непрямого регулювання (інструменти бюджетно-фінансової, грошово-кредитної, інвестиційної, інноваційної політики держави)» [118, с. 302].

Кожен із методів державного регулювання має певний комплекс інструментів, які використовуються для впливу на об'єкт з метою його зміни або отримання корисного ефекту.

Як організаційні методи державного регулювання «держава може використовувати інформаційну політику через створення інформаційних центрів, надання консультаційних послуг, проведення інформаційних кампаній щодо основних прав та обов'язків, умов працевлаштування та проживання, наявності вакансій на національному й регіональному рівнях тощо» [204, с. 84].

Серед інструментів економічної політики регулювання трудової мобільності можуть бути: матеріальне стимулювання; регулювання заробітної плати; надання пільг роботодавцям, які працевлаштовують, приміром, молодь на перше робоче місце, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та ін.; підтримка і розвиток підприємництва та самозайнятості шляхом надання кредитів або податкових пільг. Ці інструменти реалізуються через фінансові та податкові методи.

Серед соціально-психологічних інструментів регулювання трудової мобільності ключове значення має розробка та реалізація регіональних цільових програм у сфері міграційної політики, соціальні програми підтримки осіб, що потребують перепідготовки, цільові комплексні програми, орієнтовані на професійну орієнтацію, а також програми адаптації та інтеграції мігрантів і внутрішньо переміщених осіб та їхніх родин.

Особливої уваги потребує розробка таких заходів з метою легалізації трудової міграції, як поліпшення якості інформаційної бази щодо можливостей працевлаштування за кордоном та посилення зв'язку державних міграційних структур із фірмами посередниками, які працюють у сфері міграції.

Сучасний етап розвитку світових процесів трудової мобільності характеризується тим, що переважає спонтанна та циркулярна мобільність. Для забезпечення прав учасників циркулярної мобільності необхідним є наявність відповідної законодавчої бази та встановлення партнерства між країнами. Вважаємо, що державні органи повинні, перш за все, створити інституційну основу для циркулярної мобільності, а безпосередньо процесом і практичною реалізацією мають займатися представники приватного сектору. На нашу думку, такий підхід до регулювання циркулярної мобільності максимально чітко відображатиме очікування сучасних емігрантів.

Активними учасниками постійної циркулярної мобільності є фахівці високої кваліфікації та науковці. Вважаємо, що вжиття низки заходів для регулювання тимчасової інтелектуальної мобільності є необхідним кроком, що сприятиме запобіганню процесу «відтоку мізків» з країни. Зокрема, необхідно:

– розробити прогнози щодо потенційної інтелектуальної мобільності, що міститимуть дані про поточну та майбутню інтенсивність міграційних процесів, а також демографічні характеристики потенційних мігрантів,

зокрема професійний склад, стать, вік і напрямки наукових досліджень (якщо йдеться про наукових кадрів);

- зміцнити соціальний статус працівників інтелектуальної сфери через удосконалення законодавчої бази, зокрема у сфері захисту інтелектуальної власності;

- підвищити матеріальне та соціальне забезпечення зазначених категорій громадян України;

- визначити наукові організації та напрямки досліджень, які потребують залучення інтелектуальних мігрантів, а також виокремити вразливі категорії населення з точки зору інтелектуальної еміграції, що мають стратегічне значення для держави, забезпечивши їх фінансовою підтримкою та наданням матеріально-технічних ресурсів для наукової діяльності на території країни.

Регулювання міграційних процесів може відбуватися не лише на макрорівні, а й на макрорівні – на рівні окремих компаній. Сучасний топ-менеджмент великих вітчизняних компаній та ТНК значну увагу приділяє якості людського капіталу як пріоритетному чиннику, що визначає темпи розвитку бізнесу й країни у цілому. Тому з метою збереження й розвитку вітчизняного людського капіталу необхідною умовою є повернення на постійне проживання до України після тривалої трудової еміграції трудових мігрантів. На нашу думку, на сучасному етапі рееміграційні процеси повинні стати сучасною тенденцією розвитку міграційних процесів України.

Одним із напрямків подальшого розвитку ефективної міграційної політики України є «формування на ринку праці інтернаціонального працівника як інноваційного суб'єкта міжнародного та національного ринку праці» [185, с. 213].

Цікавою є позиція Н. В. Тілікіної, як навела розгалужену систему пропозицій щодо шляхів удосконалення трудової мобільності на національному та регіональному рівнях, зокрема у сфері правового забезпечення, у сфері інституційного (адміністративного) забезпечення, у

сфері економічного забезпечення (фінансового, податкового), у сфері соціального забезпечення (освіта, медицина, житло, транспортна інфраструктура), у сфері соціально-психологічного забезпечення [194, с. 189-195].

Ми підтримуємо таку ґрунтовну пропозицію вченої та вважаємо, що додатково слід регламентувати трудову мобільність сільського населення, осіб з інвалідністю та безробітних. Так, «окремого правового регулювання потребує трудова мобільність сільського населення, а особливо сільський молодіжний ринок праці, який є специфічним та має власну динаміку розвитку. З одного боку, молодий вік підвищує шанси для зайнятості, адже молоді люди більш енергійні й ефективніше працюють на робочих місцях, а з іншого, мають низьку конкурентоспроможність через відсутність трудового та життєвого досвіду, часто не мають взагалі будь-якої професії (спеціальності) або ж такої, що користується попитом на ринку праці» [109, с. 35].

Щорічно в Україні та регіонах складаються програми зайнятості населення. Проте як показують дослідження вони не охоплюють усього кола проблем працевлаштування сільської молоді, не враховують особливості та труднощі, що склалися на селі.

Занепад села, низький рівень оплати праці та доходів у сільському господарстві, відсутність умов пристойного життя в сільській місцевості спричиняють той факт, що значна частина сільської молоді, навіть за наявності вакансій, мігрує в місто або за кордон заради більш престижних заробітків. Переважну більшість вибулих становлять, як правило, кваліфіковані кадри, зокрема будівельники, слюсарі, електрики, водії, спеціалісти з ремонту техніки та ін. Причому серед вибулих з сільської місцевості чоловіків майже 80% – це молоді люди, а серед жінок – понад 70%. Більше 40% випускників профтехучилищ, які приходять на виробництво, невдовзі його покидають.

Відтік кваліфікованої молоді з села призводить не тільки до погіршення структури трудових ресурсів, а й негативно позначається на результатах господарювання. Крім того, слід ураховувати і матеріальний збиток, адже кошти, витрачені на підготовку кадрів переходять в інші галузі [182, с.127].

І як наслідок цього та інших чинників економічної кризи в усіх сферах суспільства найактивніші сільські жителі знаходяться в пошуках роботи й перебувають поза межами своїх сільських родин. Є очевидним, що цей факт негативно впливає на морально-психологічний стан села і сільських родин.

Проблемними залишаються питання стимулювання розвитку підприємництва в сільській місцевості як основи створення мережі нових робочих місць для селян, залучення інвестицій тощо. Адже, як показує практичний досвід, селяни, зокрема молодь, психологічно ще не зовсім готові до започаткування власної справи. У них зберігається старий стереотип мислення стосовно того, що хтось за них вирішить ці питання та дасть їм робочі місця. Більшість мешканців села ще не наважуються започаткувати приватну підприємницьку діяльність [69, с. 43].

Важливо зауважити, що економічно активне сільське населення налічує 5,6 млн. осіб, за деякими даними, 2 млн з них – трудові мігранти. Загальна кількість сільських жителів – 31,1% від усього населення України. Якщо взяти в порівняння показники за останні 10 років, то приблизно на 16% скоротилася чисельність сільського населення. Економічно активного сільського населення від 15 до 70 років наразі 5,6 млн. осіб. Рівень зайнятості сільського населення становить 62,2%, міського населення – 68,2%. При цьому загальна кількість зайнятих у сільському господарстві – 2,9 млн осіб. Рівень безробіття серед сільського населення України становить 10,9%, серед міського населення – 9% [184].

Наразі стан управління трудовою мобільністю має стати одним із ключових моментів у економічному становищі країни. Нерегульована трудова мобільність потребує належної уваги, адже може значно знизити

трудовий потенціал країни, що потягне за собою погіршення економічного стану. Водночас регульована трудова мобільність навпаки дозволить задовольняти мінливі вимоги з боку виробництва та інтереси працівника.

Трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною. Йдеться про працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час коли працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути високо конкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витіснити їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише фізично складним, а й фінансово. Тож ми вважаємо, що такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки. Пропонуємо всіх тих працівників, які проживають та місцем реєстрації, яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками.

У цьому контексті варто нагадати, що ще постанова КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02.03.1998 № 255 [149] передбачала відповідні виплати працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом у іншу місцевість (в інший населений пункт), зокрема це і вартість проїзду, витрати на перевезення майна, добові працівнику за кожний день перебування в дорозі, одноразова допомога самому працівникові – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи, а також заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів. Це залишається актуальним нині у питаннях релокації (про що ми писали в попередньому розділі). Однак

працівники, які проживають у сільській/селищній місцевості, а приїждять щодня на роботу до міста, також фактично здійснюють поїздку в іншу місцевість, а їм це взагалі ніяк не компенсується. То чи не ставить це працівників, які проживають у місті, та тих, які проживають у сільській/селищній місцевості, у нерівні умови щодо добирання до місця роботи? Вважаємо, що ставить, адже у той час як, приміром, отримуючи однакові посадові оклади, міський працівник витрачатиме значно менше на витрати на дорогу до роботи, тоді як сільський/селищний працівник значну частину свого посадового окладу витратить саме на проїзд на роботу та з роботи.

Деякі підприємства, установи й організації організовують для своїх працівників доставку працівників на роботу та з роботи, для цього вони видають наказ керівника, в якому вказують, що розвезення працівників здійснюється з метою підтримки безперебійної роботи підприємства, а також повинні мати відповідні акти наданих послуг – якщо послуги здійснює перевізник, мати подорожні листи для списання, договір з перевізником – якщо перевезення здійснюються власними силами. Доречно ще й мати відповідний запис у колективному договорі, що підприємство за рішенням керівника в разі виробничої потреби надає працівникам додаткові гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема й послуги перевезення. Звісно для працівників це полегшує добирання на роботу та з роботи, а ось роботодавець має додаткові витрати на це. Тому з метою того, щоб і розвантажити витрати роботодавців, і створити трудо-правовий захист працівників, які проживають у сільській/селищній місцевості, але змушені добиратися на роботу до міста, варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема хоча б витрати на проїзд в автобусі з села/селища до міста. Для реалізації цього на практиці, вбачаємо, що роботодавець має робити запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й відповідно на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку

кількості поїздок певного працівника на місяць. У такий спосіб буде забезпечено компенсування витраченої частини заробітку такого працівника на дорогу з роботи та на роботу, а також дещо пом'якшиться нерівність працівників з однаковими посадовими окладами та й зменшить витрати роботодавця.

Важливим у сучасних умовах є трудова мобільність осіб з інвалідністю. Хоча чомусь науковці та практики говорять про мобільність осіб з інвалідністю лише в аспекті просторового переміщення цієї категорії осіб. Так, зокрема індивідуальну мобільність осіб з інвалідністю як здатність таких осіб самостійно переміщуватися в просторі у вибраний ними зручний час та спосіб, не потребуючи при цьому допомоги сторонніх осіб. У контексті забезпечення права на індивідуальну мобільність осіб з інвалідністю необхідно оцінювати обидва її аспекти: як фізичну мобільність, так і соціальну. Значущою умовою мобільності виступає формування доступного середовища та забезпечення необхідними засобами зв'язку та комунікації. Саме тому від створення без бар'єрного середовища залежить ступінь свободи осіб з інвалідністю та їх всебічної соціальної інтеграції, а, відповідно, залежить і якість їх життя [83].

Останніми роками загальновизнаним у світовому співтоваристві стає усвідомлення того, що особи з інвалідністю повинні навчатися не ізолювано від інших категорій громадян, а, навпаки, спільно з ними. Така модель спільного навчання осіб з інвалідністю та осіб без інвалідності отримала назву інклюзивної моделі освіти.

Однак на практиці з навчанням та перекваліфікацією працівників з інвалідністю дуже часто виникають проблеми, позаяк, отримавши інвалідність, такі працівники стають «не дуже потрібними» підприємству й виникає проблема, – що робити з таким працівником, як забезпечити йому/їй належні умови праці, яку роботу надати, а особливо це загострюється тоді, коли на певному підприємстві фактично немає таких робіт чи посад, які були

б не протипоказані особі у зв'язку з отриманою інвалідністю відповідно до індивідуальної програми інвалідності. Проілюструємо судовою справою.

Так, позивач працював вогнетривником зайнятим на гарячих роботах 5 розряду в бригаді з ремонту коксових батарей ПрАТ «МК «Азовсталь», дільниця з обслуговування коксодоменого виробництва цех з коксодомених вогнетривних робіт управління сервісних робіт ПрАТ «Запоріжжвогнетрив». Як зазначав позивач у позові, 26 липня 2018 року відповідач видав неправомірний наказ про його звільнення на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України, тобто виявленої невідповідності робітника займаній посаді або виконуваної роботи у зв'язку зі станом здоров'я, яке перешкоджає виконанню такої роботи, оскільки він отримав інвалідність, що підтверджено довідкою МСЕК від 04.06.2018. З 04 червня 2018 року позивач одержав інвалідність III групи. Позивач вважає, що факт установлення працівникові групи інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу за п. 2 ст. 40 КЗпП України, оскільки існує безліч посад чи робіт, які можуть успішно виконувати працівники, яким установлено групу інвалідності та такі працівники можуть виконувати попередні роботи в спеціальних умовах праці. Позивач також звертав увагу, що в порушення ст.170 КЗпП України, позаяк роботодавець не надав йому легшої роботи, не запропонував йому роботу, яка відповідала б його стану здоров'я чи іншу підходящу роботу. У зв'язку зі звільненням позивач змушений шукати можливість заробити собі на життя, нервує через те, що зі своєю інвалідністю йому доведеться тепер жебракувати, так як людині-інваліду наразі важко знайти роботу. Неправомірними діями відповідач порушив право на працю та спосіб заробляти на життя.

Відповідач, вважаючи позицію позивача щодо одержання ним інвалідності та порушення відповідачем п.2 ст. 40 КЗпП України необґрунтованою та такою, що не відповідає дійсності, зазначав, що 11 липня

2018 року позивач після тривалого перебування на лікарняному надав на підприємство довідку до акту огляду МСЕК від 04.06.2018, згідно з якою позивачу встановлена третя група інвалідності та зазначено умови та характер праці, зокрема позивачу протипоказана важка фізична праця, вимушене положення тіла, тривала хода та переохолодження. Згідно з атестацією робочого місця та Картки умов праці по професії вогнетривник зайнятий на гарячих роботах, а тому робоче місце позивача є з особливо важкими умовами праці, що позивачеві протипоказане за станом здоров'я та створює загрозу для його життя й здоров'я. Тому позивачу тричі пропонували наявну на підприємстві роботу, всі вакансії, які існують на підприємстві відповідача, але позивач відмовився від запропонованої роботи та переведення.

Позивач наполягав, що коли МСЕК установила працівникові групу інвалідності, роботодавець насамперед має вжити заходів щодо встановлення факту виявленої невідповідності такого працівника займаній посаді чи виконуваній роботі. Відтак, він повинен запропонувати працівникові роботу, яка відповідала б його стану здоров'я. Лише після цього, якщо працівник відмовився від переведення на іншу, легшу роботу, роботодавець може звільнити працівника, якому встановлено групу інвалідності, за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Для того, щоб установити такий факт роботодавець повинен передусім керуватися довідкою, яка надається до акту огляду МСЕК, на зворотному боці якої зазначається висновок про умови та характер праці, а також індивідуальною реабілітаційною програмою особи з інвалідністю, копію якої в установлених законодавством випадках надсилає МСЕК на адресу підприємства за місцем роботи працівника з інвалідністю. Якщо існує індивідуальна реабілітаційна програма особи з інвалідністю, роботодавець зобов'язаний здійснити трудову реабілітацію особи з інвалідністю. Тобто згідно зі ст. 172 КЗпП України роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю

відповідно до медичних рекомендацій МСЕК, установити на прохання особи з інвалідністю неповний робочий день або неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці. Зазначене унеможлиблює звільнення працівника особи з інвалідністю за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Якщо ж немає індивідуальної реабілітаційної програми особи з інвалідністю, роботодавець має право звернутися до МСЕК, рішенням якої працівникові встановлено групу інвалідності, з проханням надати висновок щодо відповідності чи невідповідності фактичних умов праці цього працівника його стану здоров'я. Таке звернення надзвичайно важливе в ситуації, коли в довідці до акту огляду МСЕК, яку обов'язково видають особі з інвалідністю на підтвердження факту встановленої групи інвалідності, у розділі «Висновок про умови та характер праці» вказано, що особа з інвалідністю може працювати в спеціально створених умовах без конкретизації таких умов або коли в названому розділі взагалі нічого не зазначено. Відповідач не надав доказів щодо виявленої невідповідності фактичних умов праці працівника на зайнятій посаді, не обґрунтував саму невідповідність праці зазначеною професією. Саме в наданій відповідачем карти умов праці у розділі 12 «Важкість праці»: динамічна та статична робота мають відмітки ступеню важкості праці при роботі за переважною участю м'язів плечового поясу при динамічній роботі та статичного навантаження за зміну при утриманні вантажу однією рукою. У карті умов праці не зазначено про вимушені положення тіла, тривалу ходу та переохолодження, які зазначені у висновку МСЕК про умови праці та характер праці. Також відповідач не врахував індивідуальну реабілітаційну програму особи з інвалідністю, де в п.5 Трудова реабілітація цієї програми в розділі «Раціональне працевлаштування (поновлення трудової діяльності за колишньою або новою професією)» головою МСЕК було зроблено запис про протипоказання вимушеного положення тіла, тривалої ходи та переохолодження. Тобто відповідач порушив ст. 172 КЗпП України не організував навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з

інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій МСЕК. Позивачу не були запропоновані посади, при яких він міг би виконувати посадові обов'язки згідно рекомендацій МСЕК. Також позивачу не були запропоновані вакансії з повною характеристикою умов праці та відповідних до вакантних посад посадових обов'язків, пропонувалися назви вакантних посад три дні поспіль.

Суд, розглянувши матеріали справи, та вислухавши доводи сторін, відхилив доводи сторони позивача про те, що відповідач, відповідно до положень ст. 172 КЗпП України повинен був організувати йому перенавчання на будь-яку спеціальність (професію), посаду та працевлаштувати за новою професією, з огляду на наступне. Згідно з ч. 1 ст. 172 КЗпП України у випадках, передбачених законодавством на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію й працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, установити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Обов'язок роботодавця забезпечити відповідно до медичних рекомендацій навчання та перекваліфікацію, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій передбачена і ст. 9 Закону України «Про охорону праці», але лише щодо працівників, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням. Аналогічне положення закріплене і в ст. 12 Закону України «Про охорону праці», в якій зазначено, що тільки у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію й працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Суд також керувався тим, що згідно зі ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися

підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою роботодавця, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю. Згідно зі ст.18 вищезазначеного Закону підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації й забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому КМУ.

На підставі цього Суд не погодився з доводами сторони позивача щодо порушення відповідачем наведених вище норм Закону, оскільки у разі виявлення бажання щодо подальшого працевлаштування на роботу, яка не протипоказана за станом здоров'я позивачеві, роботодавець забезпечив би право на працю, але не на будь-яку посаду, а лише на посаду вогнетривника 5 розряду, але ця посада вимагала відсутності протипоказань за станом здоров'я, а від інших посад позивач відмовився.

Відтак при вирішенні спору судом установлено, що будь-якій пропозиції позивачеві щодо навчання, перенавчання, перекваліфікації для зайняття іншої посади на підприємстві, повинна передувати його згода на подальшу роботу з урахуванням висновку МСЕК щодо стану його здоров'я. Проте позивачем не надано суду доказів того, що він надавав таку згоду.

З урахуванням вищезазначеного, суд відхилив доводи сторони позивача, що подана 21 липня 2018 року заява на ім'я генерального директора ПрАТ «Запоріжвогнетрив», в якій він просить надати йому роботу з урахуванням отриманої ним третьої групи інвалідності та висловлює бажання та необхідність працювати, виходячи зі створення роботодавцем відповідно до ст.172 КЗпП України реальних можливостей та продуктивної праці для осіб з інвалідністю, а також погоджуючись на перенавчання або перекваліфікацію, повинна була розцінена відповідачем як згода позивача перейти на іншу роботу, оскільки конкретної посади на якій бажає працювати позивач у заяві не вказано, а посада вогнетривника, на якій він працював і на якій бажав поновитися, була йому протипоказана за станом здоров'я.

Окрім цього, суд наголосив щодо створення спеціального робочого місця в розумінні ст. 18 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», зокрема суд вважає, що зазначена норма взагалі не зобов'язує роботодавця самостійно створювати такі робочі місця, а визначає, що останні створюються за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради. Крім того, суд зауважив, що згідно із положеннями ст. 172 КЗпП України саме у випадках, передбачених законодавством на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію й працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, установити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Виходячи з аналізу вищевказаних норм законодавства, суд вважав, що такий обов'язок роботодавця щодо організації навчання, перекваліфікації й працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій передбачений законодавством лише відносно працівників, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням відповідно до положень ст. 9 Закону України «Про охорону праці».

Суд звернув увагу, що можливість зайняття робочого місця, на якому бажає працювати працівник з інвалідністю розглядається виходячи з наявності професійних навичок і знань, рекомендацій МСЕК, а також особистої згоди працівника на таку роботу. А суд у цій справі встановив, що позивач не давав згоди на іншу роботу, що в розумінні ст.172 КЗпП України не зобов'язує безпосередньо роботодавця забезпечувати умови для використання праці осіб з інвалідністю, також цього не дозволяє й спеціальне законодавство, яке регулює відповідні суспільні відносини. Відтак, суд відмовив у задоволенні позовних вимог [176].

Наведена справа яскраво ілюструє той факт, що особам з інвалідністю дуже складно продовжувати роботу за спеціальністю, професією чи посадою, які вони виконували до встановлення інвалідності. Звісно, бо у програмах реабілітації та актах МСЕК (нині – ЕКОПФО (спеціально створені команди лікарів в спеціально визначених МОЗ закладах охорони здоров'я, які проводять оцінювання повсякденного функціонування особи, встановлюють групи (підгрупи) інвалідності, фіксують причини та час її настання; встановлюють ступінь втрати професійної працездатності та виконують інші обов'язки відповідно до Порядку проведення оцінювання повсякденного функціонування особи затвердженого постановою КМУ), які діють з 1 січня 2025 р.) вказуються протипоказання, які роботодавець проігнорувати не може. Однак, що робити працівникові, який усе життя пропрацював на певній роботі (як, приміром, й у наведеній справі), а потім отримав інвалідність?

Такі особи змушені змінювати посаду, спеціальність, а іноді й рід діяльності. Дійсно, чинне законодавство покладає на роботодавців обов'язок щодо навчання, перекваліфікації лише у випадках нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. Вусіх інших випадках цим особам має сприяти держава в отриманні нової професії. Однак, ми вважаємо, що цей механізм слід унормувати чітко, позаяк це й є сприяння трудовій мобільності особам з інвалідністю.

Ми переконані, що вже на етапі встановлення групи інвалідності саме ЕКОПФО повинні давати рекомендації на перенавчання, адже саме ця комісія чітко розуміє, які види робіт протипоказані особі, а які – ні. І тому це все має прописуватися саме ЕКОПФО, надсилатися до центрів професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Окрім цього, вважаємо, що роботодавці також цілком могли б сприяти навчанню своїх же працівників, які отримали інвалідність, навіть незалежно від того факту, що інвалідність отримана не внаслідок нещасного випадку чи профзахворювання. Приміром, роботодавці могли б організовувати виробниче навчання таких працівників тим професією, посадам, які їм потрібні, або в перспективі можуть стати потрібні й тим самим формувати резерв кадрів.

Наведене дає підстави стверджувати, що варто говорити не лише про реабілітацію осіб з інвалідністю, а саме про трудову мобільність цієї категорії осіб, під якою у цьому контексті ми розуміємо забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Тобто не лише просторову мобільність цих осіб, а саме трудову, професійну мобільність, щоб ці особи відчували, що у будь-який час вони зможуть навчатися та працювати за іншою професією чи посадою. Адже таким особам дуже психологічно важко розуміти, що ще вчора вони були затребувані на ринку праці, а сьогодні ринок праці їх не потребує. Тому саме трудова мобільність має забезпечуватися цим категоріям осіб, адже реабілітація далеко не завжди знову «відчинить» для них ринок праці.

Реабілітація важлива для відновлення чи часткового відновлення функцій організму, працездатності, а ось саме трудова мобільність може стати тією гарантією, що допоможе все ж залишитися на ринку праці.

Проблемною залишається трудова мобільність безробітних осіб. Хоча, з одного боку, держава нібито й створила певні гарантії для цієї категорії осіб, однак реалізація саме гнучкості під час пошуку роботи є доволі сумнівною. Трудова мобільність безробітних виявляється перш за все у пошук і підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Однак судова практика ілюструє, що безробітні особи часто не користуються отриманою додатковою освітою, позаяк відмовляються потім від працевлаштування за ними спеціальностями. Так, у судовій справі ДСЗ позивалася до безробітного про відшкодування вартості навчання, оскільки той відхилив усі пропозиції щодо працевлаштування за новою спеціальністю, та ще й приховав факт виконання роботи за цивільним договором. Зокрема, між районним центром ДСЗ та безробітним було укладено договір про професійне навчання безробітного, згідно якого центр зайнятості направляє безробітного на професійне навчання за професією, спеціальністю «Вступ в мале підприємництво для проходження повного курсу підвищення кваліфікації» відповідно до робочого навчального плану та робочих навчальних програм зі строком навчання 176 годин з 13 травня 2019 року до 11 червня 2019 року.

Після закінчення навчання безробітному видано свідоцтво про підвищення кваліфікації. Однак безробітний відмовився від працевлаштування за цією спеціальністю та виявилось, що протягом цього часу виконував роботи за цивільним договором, то районним центром ДСЗ прийнято рішення про стягнення з безробітного нарахованого та виплаченого матеріального забезпечення, яке складається з допомоги по безробіттю та вартості навчання, оскільки безробітний умисно приховав відомості щодо надання послуг за цивільно-правовим договором [85].

Звісно, через невеликий розмір допомоги по безробіттю особи намагаються ще працювати з метою отримання додаткового заробітку поряд з цим навчатися. Однак далеко не завжди це навчання сприяє пошуку підходящої роботи безробітному. Навчання безробітних дійсно може підвищити їх затребуваність на ринку праці, але в цьому мають бути зацікавлені самі безробітні особи, а не просто скористатися можливістю «навчання заради навчання». Тому ми вважаємо, що навчання безробітних має відбуватися тоді, коли особа дійсно має намір працювати за певною спеціальністю чи посадою, а також тоді, коли на ринку праці є запит на певного спеціаліста, а конкретному безробітному дещо не вистачає спеціалізації, чи варто актуалізувати знання, приміром, через перерву в роботі. У таких випадках є сенс у навчанні безробітних, в інших випадках часто безробітні просто вичерпують усі можливості, якими можна скористатися, але не застосовують їх на практиці.

Відтак для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, проблемними залишаються зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами.

В якості попередніх висновків до цього підрозділу рукопису зробимо наступні:

1. Наразі стан управління трудовою мобільністю має стати одним із ключових моментів в економічному становищі країни. Нерегульована трудова мобільність потребує належної уваги, адже може значно знизити трудовий потенціал країни, що потягне за собою погіршення економічного стану. Водночас регульована трудова мобільність навпаки дозволить задовольняти мінливі вимоги з боку виробництва та інтереси працівника.

2. Окремого правового регулювання потребує трудова мобільність сільського населення, а особливо сільський молодіжний ринок праці в усіх

сферах, адже найактивніші сільські жителі знаходяться в пошуках роботи й дуже часто перебувають поза межами своїх сільських родин.

3. Трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною. Йдеться про працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час коли, працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають, або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути високо конкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витіснити їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише фізично складним, але й фінансово. Тож ми вважаємо, що такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки. Пропонуємо всіх тих працівників, які проживають та місцем реєстрації яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками.

4. Із метою того, щоб і розвантажити витрати роботодавців, і створити трудо-правовий захист працівників, які проживають у сільській/селищній місцевості, але змушені добиратися на роботу до міста, варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема хоча б витрати на проїзд в автобусі з села/селища до міста. Для реалізації цього на практиці, вбачаємо, що роботодавець має робити запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й, відповідно, на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць. У такий спосіб буде забезпечено компенсування витраченої частини заробітку такого працівника на дорогу з роботи та на роботу, а також дещо пом'якшиться нерівність працівників з однаковими посадовими окладами та й зменшить витрати роботодавця.

Висновки до розділу 3

Дослідивши специфіку правового регулювання процесу трудової мобільності працівників, було зроблено наступні висновки.

1. Важливим у сучасних умовах є трудова мобільність осіб з інвалідністю. Наразі науковці та практики говорять лише про мобільність осіб з інвалідністю в аспекті просторового переміщення цієї категорії осіб.

І чинне законодавство покладає на роботодавців обов'язок щодо навчання, перекваліфікації лише у випадках нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. В усіх інших випадках цим особам має сприяти держава в отриманні нової професії. Однак, ми вважаємо, що цей механізм слід унормувати чітко, позаяк це й є сприяння трудовій мобільності особам з інвалідністю.

2. Вважаємо, що вже на етапі встановлення групи інвалідності саме ЕКОПФО повинні давати рекомендації на перенавчання, адже саме ця комісія чітко розуміє, які види робіт протипоказані особі, а які – ні. І тому це все має прописуватися саме ЕКОПФО, надсилатися до центрів професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Окрім цього, вважаємо, що роботодавці також цілком могли б сприяти навчанню своїх же працівників, які отримали інвалідність, навіть незалежно від того факту, що інвалідність отримана не внаслідок нещасного випадку чи профзахворювання. Приміром, роботодавці могли б організовувати виробниче навчання таких працівників тим професією, посадам, які їм потрібні, або в перспективі можуть стати потрібні й тим самим формувати резерв кадрів.

3. Варто говорити не лише про реабілітацію осіб з інвалідністю, а саме про трудову мобільність цієї категорії осіб, під якою в цьому контексті ми розуміємо забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової

професії спеціальності, кваліфікації чи посади. Тобто не лише просторову мобільність цих осіб, а саме трудову, професійну мобільність, щоб ці особи відчували, що в будь-який час вони зможуть навчатися та працювати за іншою професією чи посадою. Адже таким особам дуже психологічно важко розуміти, що ще вчора вони були затребувані на ринку праці, а сьогодні ринок праці їх не потребує. Тому саме трудова мобільність має забезпечуватися цим категоріям осіб, адже реабілітація далеко не завжди знову «відчинить» для них ринок праці. Реабілітація важлива для відновлення чи часткового відновлення функцій організму, працездатності, а ось саме трудова мобільність може стати тією гарантією, що допоможе все ж залишитися на ринку праці.

4. Проблемною залишається трудова мобільність безробітних осіб. Хоча з одного боку, держава нібито й створила певні гарантії для цієї категорії осіб, однак реалізація саме гнучкості під час пошуку роботи є доволі сумнівною. Трудова мобільність безробітних виявляється перш за все у пошук і підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, проблемними залишаються зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальшення і вирішення наукового завдання, яке полягає у з'ясуванні сутнісних особливостей трудової мобільності працівників, а також у формулюванні висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників.

Основними з них є наступні.

Трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється у професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди вміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект.

Трудова мобільність – це важливий елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і професійне зростання та в обов'язку розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння й навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в праві на переведення, переміщення та ротацію кадрів. Трудова мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів.

Професійна мобільність є набагато вужчою категорією, ніж трудова та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної

професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (Див.: Додаток А).

Латеральна трудова мобільність (*lateral mobility*) – це переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Одним із проявів латеральної мобільності є ротація кадрів. Ротація – не є й не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на ротацію, а лише визначають перелік поважних причин, коли її можна відтермінувати, але не оминати. Якщо ж ротація була б переведенням, то необхідна завжди згода працівника й без його згоди не можливо було б її провести. Отже, ротація у широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а у вузькому – плановим переміщенням працівника шляхом виконання обов'язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування та забезпечення плановості професійного зростання.

Трудова мобільність та трудова міграція не є тотожними поняттями. Оскільки, міграція завжди пов'язана з переміщенням або в межах країни, або за її межі, викликана зміною місця проживання, а мобільність не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання. Міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. Водночас трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови.

Трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною. Мовиться про працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час, коли працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають, або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути високо конкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витіснити їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише фізично складним, а й фінансово. Тому такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки. Запропоновано працівників, які проживають та місцем реєстрації, яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками.

З метою, щоб розвантажити витрати роботодавців та створити трудо-правовий захист працівників, які проживають у сільській/селищній місцевості, але змушені добиратися на роботу до міста, варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема, хоча б витрати на проїзд в автобусі з села/селища до міста. Для реалізації цього на практиці необхідно, щоб роботодавець зробив запит щодо надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й, відповідно, на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць. У такий спосіб буде забезпечено компенсування витраченої частини заробітку такого працівника на дорогу з роботи та на роботу, а також дещо пом'якшиться нерівність працівників з однаковими посадовими окладами та й зменшить витрати роботодавця.

Важливою сьогодні є трудова мобільність осіб з інвалідністю. Наразі науковці та практики ведуть мову лише про мобільність осіб з інвалідністю

в аспекті просторового переміщення цієї категорії осіб. І чинне законодавство покладає на роботодавців обов'язок щодо навчання, перекваліфікації таких працівників лише у разі нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. У всіх інших випадках цим особам має сприяти держава в отриманні нової професії. Вважаємо, що цей механізм слід унормувати чітко, позаяк це й є сприяння трудовій мобільності особам з інвалідністю.

Варто вести мову не лише про реабілітацію осіб з інвалідністю, а саме про трудову мобільність цієї категорії осіб, під якою у цьому контексті слід розуміти забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Тобто не лише просторову мобільність цих осіб, а саме трудову, професійну мобільність, щоб ці особи відчували, що в будь-який час вони зможуть навчатися та працювати за іншою професією чи посадою. Оскільки таким особам дуже психологічно важко розуміти, що ще вчора вони були затребувані на ринку праці, а сьогодні він їх не потребує. Тому саме трудова мобільність має забезпечуватися цим категоріям осіб, адже реабілітація далеко не завжди знову «відчинить» для них ринок праці. Реабілітація важлива для відновлення чи часткового відновлення функцій організму, працездатності, а ось саме трудова мобільність може стати тією гарантією, що допоможе все ж залишитися на ринку праці.

Сьогодні також проблемною залишається трудова мобільність безробітних. Хоча з одного боку, держава нібито й створила певні гарантії для цієї категорії осіб, однак реалізація саме гнучкості під час пошуку роботи є доволі сумнівною. Трудова мобільність безробітних виявляється перш за все у пошуку підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, водночас проблемними залишаються

зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Becker G. Human Capital. Chicago: Chicago Press, 1993. 327 p.
2. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. P. 9–49.
3. Binswanger-Mkhize H. P. The Stunted Structural Transformation of the Indian Economy. *Economic and Political Weekly*. 2013. XLVIII(26–27). P. 5–13.
4. Blau P. M., Duncan O. D. The American occupational structure. New York: Wiley, 1967. 237 p.
5. Blau, F & Kahn, L. Causes and consequences of layoffs. *Economic Inquiry*. 1981. Vol. 19. P. 270–296.
6. Breman J. At Work in the Informal Economy. New Delhi: Oxford University Press, 2013. 136 p.
7. Brettell C., Hollifield J.F. Migration Theory: Talking Across Disciplines. New York: Routledge, 2007. 304 p.
8. Burdett K. A theory of employee search and quit rates. *American Economic Review*. 1978. Vol. 68(1). P. 212–220.
9. Chandra Shah, Gerald Burke. Labour mobility: demographic, labour force and education effects and implications for VET: Report to ANTA. CEET, Monash University, 2003. 134 p.
10. Chen M., Ravindran G. Urban Employment in India: Recent Trends and Future Prospects. *Workshop on Growth and Inclusion: Theoretical and Applied Perspectives, World Bank – ICRIER-UKAID*. New Delhi, 2012. 405 p.
11. Clausen A. Rural-Urban Divide or Continuum: On the Consequences of Female Migration to Bangkok for Rural-Urban Interactions in an Age of Globalization. *Geographica Helvetica* Jg59, 2004/Heft1.
12. Darity W., Dietrich J., Guilkey D. K. Persistent Advantage or Disadvantage? Evidence in Support of the Intergenerational Drag Hypothesis. *American Journal of Economics and Sociology*. 2001. Vol. 60. Is. 2. P. 435–470.

13. Datta A., Rodgers G., Rodgers J., Singh B. K. N. A Tale of Two Villages: Contrasts in Development in Bihar (Working Paper – 05-2012). New Delhi: Institute of Human Development, 2012.
14. de Neve G., Carswell G. Bonded Labour in South Asia's Textile Industry: Findings from the South Indian Powerloom Sector (Policy Brief 7). *School of Global Studies, University of Sussex*. 2013.
15. Deshingkar P., Akter S. Migration and Human Development in India. *Human Development Research Paper*. 2009. № 13.
16. Deshingkar P., Start D. Seasonal Migration for Livelihoods in India: Coping, Accumulation and Exclusion (Working Paper 220). London: Overseas Development Institute, 2003.
17. Dolton P., Kidd M. Job changes, occupational mobility and human capital acquisition: an empirical analysis. *Bulletin of Economic Research*. 1998. Vol. 50(4). P. 265–295.
18. External Labour Migration in Ukraine as a Factor in SocioDemographic and Economic Development. URL: <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-2012-RR-14.pdf>
19. Farber H. Mobility and stability in O Ashenfelter & D Card (eds.), *Handbook of labor economics*. 1999. Vol. 3B, Elsevier, Amsterdam.
20. Green F., Felstead A., Mayhew K., Pack A. The impact of training on labour mobility: individual and firm level evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 2000. Vol. 38(2). P. 261–275.
21. Greenhalgh C., Mavrotas G. Job training, new technology and labour turnover. *British Journal of Industrial Relations*. 1996. Vol. 34. P. 131–150.
22. Hauser R. M., Featherman D. L. The process of stratification: Trends and analysis. New York: Academic press, 1977. 287 p.
23. Holmlund B., Lang H. Quit behaviour under imperfect information: searching, moving, learning. *Economic Inquiry*. 1985. Vol. 23(3). P. 382–393.

24. Hong T. C., Santhapparaj A.S. Skilled Labor Immigration and External Trade in Malaysia: A Pooled Data Analysis. *Perspectives on Global Development and Technology*. 2006. № 5(4). P. 351–366.
25. Jayaranjan J. The Life and Times of Migrant Workers in Chennai (S R Sankaran Project Report). Hyderabad: NIRD, 2014.
26. Johnson W. The demand for general and specific education with occupational mobility. *Review of Economic Studies*. 1979. Vol. 46. P. 695–705.
27. Katz E., Ziderman A. Investment in general training: the role of information and labour mobility. *Economic Journal*. 1990. Vol. 100. P. 1147–1158.
28. Keshri K., Bhagat R. B. Temporary and Seasonal Migration: Regional Pattern, Characteristics and Associated Factors. *Economic and Political Weekly*. 2012. No 27. P. 299–306.
29. Kovalev O.S. Labor Mobility of Employees: Essence and Factors Influencing It. *The scientific heritage*. 2022. № 104(104). P. 64–67.
30. Labour Mobility as a Factor of Development in South-East Europe. *IOM Vienna Regional Office for South-Eastern Europe, Eastern Europe and Central Asia*. 112 p.
31. Lee E.S. A Theory of Migration. *Demography*. 1966. Vol. 3. No. 1. P. 47–57.
32. Lewis W. A. Economic Development with Unlimited Supply of Labor / In A. W. Agarwala, S. P. Singh (Eds.). *The Economics of Underdevelopment*. Oxford: Oxford University Press, 1954. 348 p.
33. Light I., Bhachu P., Karageorgis S. Migration Networks and Immigrant Entrepreneurship. Institute for Social Science Research. Los Angeles: University of California, 1990. 20 p.
34. Lynch, L. Differential effects of postschool training on early career mobility. NBER Working paper No. 4034. 1992. 54 p.

35. Lynch L. The role of off-the-job versus on-the-job training for the mobility of women workers. *American Economic Review*. 1991. Vol. 81. P. 151–156.
36. Mamgain R. P. Outmigration from Hill Region of Uttarakhand (S R Sankaran Project Report). Hyderabad: NIRD, 2014. 112 p.
37. Marilyn Power, Sam Rosenberg. Race, Class, and Occupational Mobility: Black and White Women in Service Work in the United States. *Feminist Economics*. 1995. No 1 (2). P. 40–59.
38. Miller R. Job matching and occupational choice. *Journal of Political Economy*. 1984. Vol. 92. P. 1086–1120.
39. Narasimha D.Reddy, Kailash Sarap. Rural Labour Mobility in Times of Structural Transformation: Dynamics and Perspectives from Asian Economies. Singapore: Palgrave Macmillan, 2017. 367 p.
40. Narendranathan W., Nickell S. Modelling the Process of Job Search. *Journal of Econometrics*. 1985. №28. P. 29–49.
41. Pattenden J. Migrating Between Rural Raichur and Boontown Bangalore: Class Relations and Circulation of Labor in South India. *Global Labor Journal*. 2012. No 3(1). P. 163–190.
42. Romanyuk M. Migration determinants of national security of Ukraine: regional factors, modern challenges and threats. *Bulletin of the Precarpathian University. Series: Economics*. 2014. Vol. 10. P. 3–13.
43. Royalty A. Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*. 1998. Vol. 16(2). P. 392–443.
44. Sicherman N., Galor O. A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*. 1990. Vol. 98(1). P. 169–192.
45. Srivatsava R., Kumar S. An Overview of Migration in India: Its Impacts and Key Issues. *Paper Presented at Regional Conference on 'Migration, Development and Pro-poor Policy Choices in Asia,' Dhaka*. (22–24 June, 2003).

46. Stevens M. A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition. *Oxford Economic Papers*. 1994. Vol. 46. P. 537–562.

47. The Fiscal Impact of Immigration in OECD Countries. *International Migration Outlook*. OECD Publishing. Paris, 2013. URL: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-6-en

48. UN. Reducing Disparities: Balanced Development of Urban and Rural Areas and Regions within the Countries of Asia and the Pacific. New York: United Nations, 2001. 67 p.

49. UNFPA. Urban-Rural Links: Transactions and Transformations. Chapter 5, State of World Population, 2002. 105 p.

50. Wang T., Maruyama A., Kikuchi M. Rural-Urban Migration and Labor Markets in China: A Case Study in a Northeastern Province. *The Developing Economies*. 2000. XXXVIII(1). P. 80–104.

51. Weiss Y. Learning by doing and occupational specialisation. *Journal of Economic Theory*. 1971. Vol. 3. P. 189–198.

52. World Migration 2008: Managing Labor Mobility in the Evolving Global Economy / Ed.-in-Chief G. Appave, R. Geneva: International Organization for Migration. 2008. 562 p.

53. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition. *Geographical Review*. 1971. No. 61. P. 219–249.

54. Авер'янов В. Б. Державна служба : організаційно-правові основи і шляхи розвитку : монографія. Київ : Ін Юре, 1999. 358 с.

55. Авксентьев М. В., Кіпень В. П. Міграційний потенціал України. Донецьк : Східний вид. дім, 2011. 128 с.

56. Акімов Д. І. Інтелектуальна трудова міграція: наскільки страждає Україна від «відтоку мізків». *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 11. С. 296–299.

57. Амелічева Л. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 1. С. 54–58.

58. Амелічева Л.П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–181.

59. Балакірева О. М., Валькована А. В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді. *Економіка і прогнозування*. 2006. № 4. С. 76–78.

60. Бандур С. І., Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 9–13.

61. Беда Ф. П., Майсюра О. М. Науковий підхід до визначення суті, класифікації та відбору факторів виробництва. *Інвестиції: практика та досвід*. № 1. 2010. С. 39–43.

62. Білик О. Стратегічні пріоритети державної міграційної політики в умовах глобалізації. *Формування ринкової економіки*. 2009. Вип. 22. С. 446–454.

63. Білик О. М. Мобільність в системі людського капіталу: методика оцінювання та напрями активізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.

64. Біль М. М. Просторова мобільність населення та її регулювання у контексті політики людського розвитку : автореф. дис. ... д-ра економ. Наук : 08.00.07. Вінниця, 2019. 43 с.

65. Бойко Г. О. Формування соціальної мобільності вихователів дошкільних навчальних закладів у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. педагог. наук : 13.00.04. Львів, 2018. 312 с.

66. Бойко Г. Соціальна мобільність педагога: теоретико-методологічний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 2. С. 66–75.

67. Бойченко Е. Б. Оцінка трудової мобільності жінок на регіональному ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Донецьк, 2008. 20 с.

68. Вапнярчук Н. М. До питання ротації державних службовців дипломатичної служби. *Публічне право*. 2012. № 3 (7). С. 263–268.

69. Варга Н. І. Трудова мобільність, як складова ринку праці (на прикладі сільського населення Закарпаття). *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. 2014. Вип. 31. С. 41–43.

70. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.

71. Володавчик В. Професійна мобільність фахівця як науково-педагогічна проблема. *Молодь і ринок*. 2014. № 1. С. 88–93.

72. Всеукраїнська асоціація компаній з міжнародного працевлаштування. URL: <http://ampua.org/novyny/yak-vplivaie-na-ukrainu-trudova-migraci-2/>

73. Данюк М., Леонтенко О. Удосконалення державної міграційної політики України. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6. С. 47–51.

74. Державний Комітет Статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

75. Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам : постанова Каб. Міністрів України від 20.03.2022 № 332. *Офіційний вісник України*. 2022. № 26. Ст. 1418.

76. Деякі питання декларування і реєстрації місця проживання та ведення реєстрів територіальних громад : постанова Каб. Міністрів України від 07.02.2022 № 265. *Офіційний вісник України*. 2022. № 25. Ст. 1234.

77. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні. 2017. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf

78. Драгунова Т. Кризове обличчя трудової міграції. *Праця і зарплата*. 2009. № 19. С. 4–5.

79. Драгунова Т. А. Соціальні чинники міграційної мобільності мешканців обласних центрів України. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/16/10.pdf>.

80. Думанська Ю. І. Інтеграційні процеси світового ринку праці в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 5. Т. 1. С. 203–207.

81. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text

82. Жовнір С. М. Мобільність на ринку праці України в умовах фінансово-економічної кризи: основні тенденції, регіональні особливості. *Регіональна економіка*. 2011. №1. С. 118–125.

83. Забезпечення права на індивідуальну мобільність осіб з інвалідністю: порівняльно-правовий аспект / А. В. Бенько. Суми, 2020. 35 с.

84. Задоя А. О., Тарасевич В. М. Міжнародна економіка : підручник. Київ : ЦУЛ, 2012. 416 с.

85. Заочне рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25.09.2020. Справа № 369/15751/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91879009>

86. Заочне рішення Сєверодонецького міського суду Луганської області від 28.10.2021. Справа №428/6118/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100641095>

87. Заочне рішення Харківського районного суду Харківської області від 19.04.2019. Справа №635/1684/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81353929>.

88. Калашнікова Є. Д., Мацола М. М. Роль і місце трудової міграції в системі всіх міграційних переміщень населення, її економічні і соціальні наслідки. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2004. Вип. 1. С. 99–112.

89. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія. Донецьк : ДНУ, 2005. 227 с.

90. Караченцева К. О. Антикризове регулювання ринку робочої сили: автореф. дис. канд. економ. наук: 08.00.03. Харків, 2012. 22 с.

91. Карітас України. URL: <https://caritas-ua.org/news/2013-05-14-14-18-55/>
92. Кириленко В. В. Економіка : навч. посібн. Тернопіль : Економічна думка, 2002. 193 с.
93. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.07. Харків, 1999. 27 с.
94. Ковальов О. С. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 135–137.*
95. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності інтелектуального потенціалу України. *Прикарпатський юридичний вісник. 2022. № 1. С. 70-74.*
96. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 584–587.*
97. Ковальов О. С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право. 2021. № 4. С. 86-94.*
98. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник УжНУ. Серія “Право”. 2023. Вип. 75 (3). С. 36–40.*
99. Ковальов О. С. Трудова мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії : матеріалиII Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) /*

[редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 228–229.

100. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

101. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.

102. Козак Ю. Г., Лук'яненко Д. Г., Макогон Ю. В. Міжнародна міграція робочої сили. *Міжнародна економіка: підручник*. Київ : ЦУЛ, 2009.

103. Козик В. В. Міжнародна міграція робочої сили : навч. посібн. Київ : Знання, 2008. 602 с.

104. Козоріз О. Грані українського дауншифтингу: вимушений захід чи модний тренд? *Незалежний аудитор*. 2016. №9–10. С. 56–57.

105. Колот А., Кравчук О. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: розширення можливостей та нові виклики. *Економічна теорія*. 2014. № 4. С. 17–35.

106. Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 04.06.1975. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>

107. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць СНД від 14.11.2008. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_j82#Text.

108. Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text.

109. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України. *Україна: аспекти праці*. 2008. №1. С. 35.

110. Кравченко В. Г. Тенденції трудової міграції в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 125–129.

111. Личковська М. Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 667–673.
112. Лібанова Е. М., Позняк О. В., Малиновська О. А. Населення України. Трудова еміграція України. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
113. Мазурок П., Шахно А. Кількісні показники трудової еміграції з України по країнах: таблиця. Особливості формування соціально-інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 5. С. 6.
114. Макеев С. О. Соціологія : навч. посіб. Київ : Знання ; КОО, 2005. 455 с.
115. Малиновська О. А. Міграційна ситуація та міграційна політика в Україні : монографія. Київ, 1997. 171 с.
116. Малишевський О. В. Система формування професійної мобільності майбутніх інженерів-педагогів комп'ютерного профілю : дис. д-ра педаг. наук : 13.00.04. Київ, 2021. 593 с.
117. Миколайчук А. В. Правовий статус працівників, які поєднують роботу з навчанням : дис. ... д-р філософ. : 081 «Право». Харків, 2019. 193 с.
118. Михасюк І. Р., Мельник А. Ф., Крупка М. І., Залога З. М. Державне регулювання економіки : підручник. Київ : Атіка, 2000. 592 с.
119. Міграційні настрої студентів в умовах візової лібералізації. URL: <http://www.lp.edu.ua/news/2017/miok-lvivskoyi-politehniky-opublikuvav-rezultaty-doslidzhen-shchodo-migraciynyh-nastroyiv>
120. Міграція в Україні: факти і цифри 2016 / Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf
121. Міграція як чинник розвитку в Україні. Київ : MOM, 2016. URL: <http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom>

122. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей від 18.12.1990. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text.

123. Мобільність робочої сили України в умовах воєнної економіки. URL: <https://www.nas.gov.ua/>

124. Населення України. Соціально-демографічні проблеми українського села. Київ : Ін-т демог. та соціал. досліджень НАН України, 2007. 463 с.

125. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 226 с.

126. Ничкало Н. Г., Гончаренко С. У. Професійна освіта : словник. Київ : Вищ. школа, 2000. 380 с.

127. Новосад К. Я. Соціальні ризики міжнародної трудової міграції з України : дис. ... канд. соціолог. Наук : 22.00.04. Ужгород, 2018. 275 с.

128. Обґрунтування напрямів підвищення професійної мобільності найманих працівників / П. О. Ріпна. Харків, 2021. 55 с.

129. Онікієнко В. В., Поповкін В. А. Комплексне дослідження міграційних процесів. Аналіз міграцій населення УРСР : монографія. Вид-во Статистика, 1973. 256 с.

130. Павлів-Самоїл Н. П. Філософсько-правовий вимір феномена трудової міграції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Львів, 2010. 23 с.

131. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. Соціологія : підручник. Львів : Львів. націон. ун-т ім. Івана Франка, 2011. 418 с.

132. 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>

133. Перепрофілювання та релокація підприємства на період воєнного стану: поради юриста. URL: <https://biz.ligazakon.net/>
134. Петрова І. Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія. Київ : Дорадо, 2010. 320 с.
135. Петрова І. Л., Коваліско Н. В. Трудова мобільність: соціологічний та економічний аналіз. *Зайнятість та ринок праці*. 1999. Вип. 9. С. 227–236.
136. Петрова Т. Стан та проблеми регулювання зовнішніх трудових міграцій в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 3. С. 37–44.
137. Петроє О. М., Васільєв В. Т. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України. *Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. Серія «Державне управління»*. 2015. № 4. С. 93–100.
138. Пілецька Л. Професійна мобільність особистості як одна зі складових соціальної мобільності. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2011. Вип. 16(2). С. 280–287.
139. Побулавець Н. Л. Концептуальні підходи до дефініцій поняття «міграція». *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 373–376.
140. Повідомлення комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання / Європейська комісія. Брюссель, 2010. 34 с.
141. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.05.2019. Справа № 757/61865/16-ц, провадження № 61-33113св. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82499307>
142. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.01.2020. Справа № 463/3880/16-ц, провадження № 61-5565св19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87052987>

143. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.03.2020. Справа №266/6425/18, провадження №61-9289св19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88187642>

144. Прибиткова І. М. Основи демографії : посібник. Київ : АтрЕК, 1997. 256 с.

145. Прибиткова І. Трудові мігранти в соціальній ієрархії українського суспільства. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2002. № 4. С. 123–159.

146. Приймак В. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці. Львів : Ін-т регіональних досл. НАН України, 2001. № 4. С. 76–82.

147. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.

148. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. Ст. 1728.

149. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість : постанова Каб. Міністрів України від 02.03.1998 № 255. *Офіційний вісник України*. 1998. № 9. Ст. 351.

150. Про дипломатичну службу : Закон України від 07.06.2018 № 2449-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 50. Ст. 1747

151. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 94. Ст. 2709.

152. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 36. Ст. 957.

153. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49. Ст. 376.

154. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

155. Про затвердження Авіаційних правил України «Технічні вимоги та адміністративні процедури щодо льотної експлуатації в цивільній авіації» : наказ Державіаслужба України від 05.07.2018 № 682. *Офіційний вісник України*. 2018. № 79. Ст. 2640.

156. Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та переліку населених пунктів, що розташовані на лінії розмежування : розпорядження Каб. Міністрів України від 07.11.2014 № 1085-р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 92. Ст. 2655.

157. Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію : розпорядження Каб. Міністрів України від 25.03.2022 № 246-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 28. Ст. 1552.

158. Про затвердження Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування : постанова Каб. Міністрів України від 04.03.1996 № 287. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/287-96-п#Text>

159. Про затвердження Порядку реалізації права на академічну мобільність : постанова Каб. Міністрів України від 12.08.2015 № 579. *Офіційний вісник України*. 2015. № 66. Ст. 2183.

160. Про затвердження Порядку ротації посадових осіб дипломатичної служби в органах дипломатичної служби : наказ МЗС України від 18.10.2018 № 427. *Офіційний вісник України*. 2018. № 93. Ст. 3086.

161. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49-50. Ст. 463.

162. Про надання публічних (електронних публічних) послуг щодо декларування та реєстрації місця проживання в Україні : Закон України від 05.11.2021 № 1871-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 94. Ст. 6047.

163. Про невідкладні заходи щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в Донецькій та Луганській областях : рішення РНБО від 04.11.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 93. Ст. 2670.

164. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради*. 1995. № 17. Ст. 121.

165. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

166. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. № 83. Ст. 3014.

167. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 4 листопада 2014 року «Про невідкладні заходи щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в Донецькій та Луганській областях» : Указ Президента України від 14.11.2014 № 875/2014. *Офіційний вісник Президента України*. 2014. № 43. Ст. 1963.

168. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні : Закон України від 11.12.2003 № 1382-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 15. Ст. 232.

169. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>

170. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 30. Ст. 119

171. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.

172. Релокація бізнесу: 78% переміщених підприємств поновили роботу. URL: <https://prokadry.com.ua/news/59593-relokatsiya-biznesu-78-peremishchenikh-pidpriemstv-ponovili-robotu>.

173. Релокація в IT-індустрії: quo vadis? URL: <https://itukraine.org.ua/relokacziya-v-it-industrii-quo-vadis.html>.

174. Релокейт IT компанії з України у 2022 році. URL: <https://pravdop.com.ua/publications/praktiki-kompanii/relokeyt-it-kompanii-iz-ukraini-v-2022-godu-10-2022-147/>

175. Римаренко Ю. І. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика. *Енциклопедія*. Київ : Довіра, 1998. 912 с.

176. Рішення Іллічівського районного суду м. Маріуполя Донецької області від 22.04.2021. Справа № 64/4703/18, провадження № 2/264/164/2021. URL: <https://vkursi.pro/vsudi/decision/96686770>

177. Рішення Печерського районного суду міста Києва від 22.11.2021. Справа № 757/23603/21-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102132215>

178. Рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 26.02.2019. Справа № 308/5654/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80238579>

179. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять. *Політичний менеджмент*. 2006. №2. С. 127–139.

180. Роль інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у формуванні інформаційних компетенцій учителя та учня, вихователя та вихованця. URL: www.umap-nvk1.edukit.ck.ua/

181. Рибаківський Л. Л. До уточнення поняття «міграція населення». *Соціологічні дослідження*. 2016. № 12. С. 78–83.

182. Рябоконт В. П. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили на селі. *Економіка АПК*. 2009. № 1. С. 124–128.

183. Світящук А. Академічна міграція / Центр дослідження суспільства ; Ukrainian Resource and Development Centre (URDC). URL: www.cedos.org.ua/uk/osvita/akademichna-mihratsiia

184. Сільське населення України за 10 років скоротилося на 16% – експерт. URL: <https://www.ukrinform.ua/>

185. Смалійчук Г. В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2018. 305 с.

186. Смалійчук Г. В. Економічні негативні наслідки міждержавної трудової міграції в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2006. № 5. С. 132–136.

187. Смалійчук Г. В. Навчальна міграція і її роль у забезпеченні розвитку вітчизняного інтелектуального капіталу. *Формування ринкової економіки : збірник наук. праць. Спец. випуск: у 3 т. Соціально-трудова відносини теорія і практика*. Київ : КНЕУ, 2010. Т 2. С. 329–337.

188. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів / перекл. О. Васильєв, М. Межевікіна, А. Малівський. Київ : Вид-во Наш формат, 2023. 722 с.

189. Смутчак З. В. Проблема трудової міграції: позитивні і негативні наслідки для економіки. *Економічний вісник. Серія «Фінанси, облік, оподаткування»*. 2018. Вип. 2. С. 192–198.

190. Співробітництво з питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. *Пам'ятна записка до першого засідання кластера 6 (питання зайнятості, охорони здоров'я, соціальної політики та рівних можливостей) Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації між Україною та ЄС (м. Київ, 10 червня 2016 р.)*. 16 с.

191. Стрюк М. І., Семеріков С. О., Стрюк А. М. Мобільність: системний підхід. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2015. Т. 49. Вип. 5. С. 37–70.

192. Судова практика розгляду справ про встановлення фактів, що мають юридичне значення : лист Верхов. Суду України від 01.01.2012. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>

193. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія. Кривий Ріг : Вид. дім, 2011. 439 с.

194. Тілікіна Н. В. Територіальна мобільність молоді: тенденції та напрями регулювання : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2019. 256 с.

195. Триндюк В. Педагогічні умови формування готовності студентів вищого технічного навчального закладу до академічної мобільності : методичні рекомендації, Луцьк : Луцький НТУ, 2016. 116 с.

196. Угода (у формі обміну нотами) між Кабінетом Міністрів України та Урядом Італійської Республіки про здійснення оплачуваної трудової діяльності членами сімей дипломатичного, штатного консульського, адміністративного і технічного персоналу дипломатичних представництв та консульських установ, акредитованих у двох державах: МЗС України від 29.02.2016, 20.04.2016. *Офіційний вісник України*. 2017. № 4. Ст. 109.

197. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України від 03.06.2004. *Офіційний вісник України*. 2006. № 11. Ст. 697.

198. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про здійснення оплачуваних видів трудової діяльності членами сімей співробітників дипломатичних представництв та

консульських установ від 31.01.2020. URL:
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/031_002-20#Text

199. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.

200. Ухвала суду м. Кременна Луганської області про відмову у відкритті провадження від 12.02.2019. Справа № 414/362/19, провадження № 2/414/213/2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79789152>

201. Фурдичко Л. Є. Трудова міграція: проблеми, фінансові аспекти та шляхи вирішення її скорочення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. № 12. С. 90–95.

202. Хомра О. У. Міграція населення: питання теорії, методики дослідження. Київ : Наук. думка, 1979. 148 с.

203. Хорєв І. Теоретичні проблеми дослідження наукових засад професійної мобільності викладача вищої школи. *Вісник Львівського університету*. 2009. Вип. 26. С. 242–249.

204. Чорна В. О. Інструменти регулювання трудової міграції. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Соціологія*. 2008. Т. 103. № 90. С. 81–85.

205. Швець Н. М. Окремі правові аспекти трудової міграції. Журнал східноєвропейського права. *The Journal of Eastern European Law*. 2018. № 47. С. 152–164.

206. Шелюк В. О. Соціальна міграція: етапи, функції, типи. *Перспективи*. 2001. №3 (15). С. 45–50.

207. Шпекторенко І. В. Види мобільності індивіда. URL: <http://uchni.com.ua/kultura/5031/index.html>

208. Шпекторенко І. Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 3(30). С. 126–133.

209. Щодо припинення трудових відносин : лист М-ва соціальної політики України від 02.03.2016 № 60/06/186-16. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/shchodo-prypynennya-trudovyh-vidnosyn>

210. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. URL: <https://cyclop.com.ua/>

211. Юрченко В. В. Управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Харків, 2008. 23 с.

212. Юшко А. Правові аспекти ротації кадрів як один із шляхів запобігання корупції. *Право України*. 1999. № 7. С. 74–76.

213. Ярошенко О. М. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу: поняття, сутність, правові наслідки. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 71–80.

214. Ярошенко О. М., Шумна Л. П. Переміщення на іншу роботу. *Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. – Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого*. 2018. С. 423–425.

215. Ярошенко О. М., Шумна Л. П. Переведення на іншу роботу. *Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. – Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого*. 2018. С. 418–423.

216. Ярошенко О. М., Джура Х. Ю. Особа з інвалідністю. *Велика українська юридична енциклопедія. Київ: Вид-во «Людмила». Право соціального забезпечення / редкол.: М. І. Іншин (голова), О. М. Ярошенко (заступник голови), Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Н. М. Вапнярчук, 2020. С. 473–478.*

ДОДАТКИ

Додаток А

Схема «Трудова мобільність»



Додаток Б

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Ковальов О. С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 164–170.
2. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності інтелектуального потенціалу України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 1. С. 70–74.
3. Kovalev O.S. Labor Mobility of Employees: Essence and Factors Influencing It. *The scientific heritage*. 2022. № 104(104). P. 64–67.
4. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 75(3). С. 36–40.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Ковальов О. С. Трудова мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 228–229.
2. Ковальов О. С. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 135–137.
3. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення. *Європейський вибір України, розвиток науки*

та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 584–587.