6. О занятости: Закон Литовской Республики от 21 июня 2016 года № XII-2470. https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5c9221e218ff11eb9604df942ee8e443?jfwid=bkaxmeok.

Ключові слова: зайнятість, вільно обрана зайнятість, право на зайнятість, ознаки права на зайнятість, законодавство України.
Key words: employment, freely chosen employment, signs the right to employment, the right to employment, legislation of Ukraine.

КОВАЛЬОВ ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, аспірант кафедри трудового права

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Ринок праці, як складова частина економічної системи країни, дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання. Ринок праці включає регулювання попиту на робочу силу, пропозиції робочої сили та ціни робочої сили. Крім того, характер і особливості процесів зайнятості на ринку праці обумовлені рівнем мобільності працівників. Ринок праці виступає стимулятором мобільності, оскільки він підштовхує кваліфікованих працівників на пошук місць кращого застосування своїх вмінь, здібностей, а також робочих місць з високим творчим змістом і оплатою праці.

У свою чергу трудова мобільність є запорукою успіху у боротьбі з безробіттям, подолання якого має стати одним із ключових пріоритетів соціально-економічного розвитку економіки, що стане передумовою ефективності реструктуризації національної економіки. Вона виступає органічною ознакою робочої сили, що характеризує її готовність і здатність до зміни робочого місця під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин. Як актив людського капіталу трудова мобільність характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання. Крім того, вона знижує напру-

женість на регіональних і загальнодержавному ринках праці, сприяє якомога кращому задоволенню потреби у трудових ресурсах виробництв, що відроджуються або заново формуються. Тобто, трудова мобільність – це здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів економічному і географічному просторі [1].

Найважливішими напрямками трудової мобільності є: 1) міжпрофесійна в рамках регіону, суть якої полягає у зміні працівниками своїх професій і спеціальностей з метою зміни роботи всередині своєї організації або за її межами, працевлаштувавшись в іншу організацію; 2) міжрегіональна в рамках країни, яка відбувається із регіонів з меншими у регіони з більшими можливостями працевлаштування, тобто з менш напруженою ситуацією на ринку праці; 3) міждержавна у вигляді зовнішньої трудової міграції, яка відбувається із недостатньо розвинутих, а особливо – слаборозвинутих країн, у країни з високорозвинутою економікою. В умовах глибокої кризи, якою охоплена економіка України, позитивна роль усіх відмічених напрямків трудової мобільності населення як самопрегуляторів ринку праці надзвичайно велика, оскільки дозволяє сприяти забезпеченню такої кон'юнктури ринку праці, де попит на робочу силу відповідатиме її пропозиції; перерозподілу робочої сили відповідно до змін ринку праці, а отже, і потреб виробництва; підвищенню зайнятості населення і зниженню рівня безробіття.

Серед форм трудової мобільності розрізняють добровільну й вимушену, а серед видів – професійно-кваліфікаційну, кар'єрну (статусну), внутрішньо- та міжорганізаційну, галузеву і територіальну. Саме територіальна трудова мобільність, пов'язана зі зміною місця проживання, є трудовою міграцією, яка, як і будь-яка інша міграція населення, впливає на якісний і професійний склад робочої сили, загальний обсяг її пропозиції на регіональних ринках праці. Тобто, міграція населення як процес переміщення людей в просторі стосовно до сучасного стану українського ринку праці виступає в якості фактора формування кількісних і якісних параметрів ринку робочої сили, так як приплив у цей чи інший регіон країни і відплив населення з визначеними соціально-демографічними, соціальними і фаховими характеристиками неминуче відбивається на чисельності і складі всього населення і, таким чином, на показниках пропозиції робочої сили [2].

Нині відбувається глобальна міграційна мобільність населення і великі міграційні переміщення трудових ресурсів як усередині країни, так і за її межами, що яскраво віддзеркалює ту ситуацію, що склалась у країні на національному і регіональних ринках праці. Війна внесла суттєві зміни у функціонування вітчизняного ринку праці. Воєнні дії, які сьогодні відбуваються на території України, виступають руйнівним чинником для економіки й ринку праці. Останній в умовах сьогодення не здатен розвиватися без мобільних у професійному відношенні

працівників, здатність яких не лише швидко адаптуватися до зростання складності нової техніки і технологій, а й максимально ефективно застосовувати свої знання в теперішній час. Тому важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі.

Сьогодні Україні вкрай необхідно зберегти свій людський потенціал, збереження якого є найвищим цільовим пріоритетом держави. Зокрема, зупинити відтік працездатного економічно активного населення, що можливо лише шляхом створення умов для ефективного його використання, якими є високопродуктивні робочі місця, на яких випускають конкурентоздатну продукцію, що користується попитом на внутрішньому і світовому ринках. У період воєнних дій і в часи повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження й використання людського капіталу мають бути максимально ефективними.

Нині державою на підтримку українського бізнесу та працездатного населення вже вжито ряд важливих заходів, зокрема ухвалено: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX; постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 07.03.2022 р. № 221, «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» від 19.03.2022 р. № 334. Важливим є ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20.03.2022 р. № 331, що сприяє забезпеченню роботою максимальної кількості громадян у регіонах, де немає активних бойових дій, створенню нових секторальних і географічних векторів працевлаштування в Україні [3].

Підводячи підсумок викладеному слід зазначити, що для підвищення рівня зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення країни дуже важливим є забезпечення мобільності робочої сили, що сприятиме зміцненню її адаптивності, підвищенню конкурентоспроможності, а також ефективності використання.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.
2. Приймак В. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці. *Регіональна економіка*. URL: https://ird.gov.ua/pe/stattja00_4_1.php

3. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-voyennoho-stanu-deyaki-analitychni-otsinky

Ключові слова: працівник, держава, зайнятість, ринок праці, трудова мобільність, трудова міграція.
Key words: worker, state, employment, labor market, labor mobility, labor migration.

КРАСНОВА АНАСТАСІЯ ВАЛЕРІЇВНА

Національний університет «Одеська юридична академія», аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

Право на інформацію та консультації відіграє важливу роль у реалізації механізму захисту трудових прав та інтересів працівників. Наявність вичерпної об'єктивної інформації у працівників, їх представників надає можливості для ефективного захисту трудових прав та інтересів.

В умовах воєнного стану особливо гостро проявляється необхідність захисту прав та інтересів працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Складні економічні умови, в яких опинилася держава у зв'язку з військовою агресією РФ, неспроможність роботодавців забезпечувати роботою всіх працівників через низку об'єктивних причин, релокація підприємств, установ, організацій до інших регіонів України, внутрішні переміщення працівників у межах України, а також виїзд мільйонів українців за кордон для забезпечення власної безпеки та безпеки своїх рідних, насамперед, дітей зумовили неможливість продовжувати трудові правовідносини та вимусили роботодавців розривати трудові договори з працівниками за своєю ініціативою.

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вивільнення працівників, а саме розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Умови воєнного стану потребували законодавчого закріплення окремих обмежень і особливостей організації трудових відносин, які було встановлено Законом України від 15 березня 2022 року № 2146-IX [1]. Певною мірою зазначений Закон стосується і здійснення права на інформацію та консультації. Ідеться про те, що частиною другою ст. 5 цього Закону передбачено звільнення працівників з ініціативи робото-