

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-5/55>

### ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

### LABOR MOBILITY AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н., професорка,  
завідувачка кафедри приватного права  
Чернівецький національний університет

У статті розкривається трудова мобільність як один із факторів соціально-економічного розвитку країни. Зауважується, що характеризуючи різні етапи розвитку нашого суспільства і державності, трудова мобільність вивчалася у контексті таких процесів як працевлаштування, профорієнтація, підготовка кадрів, міграція населення тощо. Модель ринку праці, що була характерна в 1990-ті роки характеризувалася трансформаційними економічними процесами, що не могло не позначитися на трудовій мобільності населення. Перехід економіки України до ринкових методів інтенсифікували процеси трудової мобільності.

Констатується, що трудова мобільність закономірно пов'язана з професійною кар'єрою та знаходить втілення у формі останньої. Будучи джерелом отримання людиною професійних знань та досвіду, трудова мобільність формує кадровий потенціал підприємств, підвищуючи його ефективність роботи в цілому, особливо в умовах цифровізації економіки. Трудова мобільність змінюється залежно від стану соціально-економічної сфери, системи управління, соціальних та економічних проблем. У контексті інноваційного розвитку сучасного суспільства трудова мобільність безпосередньо впливає на процес освоєння нових видів трудової діяльності. Підкреслюється, що цифрові технології безпосередньо впливають на трудову мобільність, проте ступінь впливу у сфері матеріального виробництва та невиробничого спрямування є різним. Як правило, трудова мобільність зумовлена соціальними, економічними, політичними змінами, що відбуваються в суспільстві та впливають на переміщення населення на ринку праці.

Доводиться, що трудова мобільність – це складний соціально-економічний процес, який свідчить про здатність і готовність індивідів чи соціальних об'єктів до зміни соціально-трудової позиції. Низька мобільність на ринку праці стає проблемою, вона може бути одним із стримувальних факторів структурної перебудови економіки, особливо у повоєнний період. Тому необхідна активна політика щодо підвищення галузевої та регіональної мобільності. Пріоритет потрібно віддати стимулюванню зайнятості в галузях, які можуть виступити драйверами майбутнього економічного зростання в умовах наростаючих змін. Щоб мобільність була високою, потрібний інший ринок праці.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові відносини, трудова мобільність, трудова міграція, ринок праці, переміщення, професійний розвиток, професійне зростання, нестандартні форми зайнятості, держава.

The article reveals labor mobility as one of the factors of socio-economic development of the country. It is noted that characterizing various stages of the development of our society and statehood, labor mobility was studied in the context of such processes as employment, career guidance, personnel training, population migration, etc. The labor market model, which was typical in the 1990s, was characterized by transformational economic processes, which could not but affect the labor mobility of the population. The transition of Ukraine's economy to market methods intensified labor mobility processes.

It is stated that labor mobility is naturally connected with a professional career and is embodied in the form of the latter. As a source of professional knowledge and experience, labor mobility forms the personnel potential of enterprises, increasing its overall work efficiency, especially in the conditions of digitalization of the economy. Labor mobility changes depending on the state of the socio-economic sphere, the management system, social and economic problems. In the context of the innovative development of modern society, labor mobility directly affects the process of mastering new types of work. It is emphasized that digital technologies directly affect labor mobility, but the degree of influence in the field of material production and non-production direction is different. As a rule, labor mobility is determined by social, economic, and political changes that occur in society and affect the movement of the population in the labor market.

It is proven that labor mobility is a complex socio-economic process that indicates the ability and readiness of individuals or social objects to change their socio-labor position. Low mobility in the labor market becomes a problem, it can be one of the restraining factors of the structural restructuring of the economy, especially in the post-war period. Therefore, an active policy to increase sectoral and regional mobility is necessary. Priority should be given to stimulating employment in industries that can act as drivers of future economic growth in conditions of increasing change. In order for mobility to be high, a different labor market is needed.

**Key words:** employee, employer, labor relations, labor mobility, labor migration, labor market, relocation, personnel rotation, professional development, professional growth, non-standard forms of employment, state.

**Постановка проблеми.** Трудова мобільність розглядається як один із факторів соціально-економічного розвитку країни. Як правило, її впливу піддаються різного роду суб'єкти – від конкретного підприємства до суспільства в цілому. Будь-які трудові та професійні стратегії, ступінь їх успішності здебільше детермінуються здатністю працівників до мобільності у трудовій сфері. Оскільки будь-які динамічні процеси в соціумі визначаються економічною поведінкою особистості, відповідно, трудова мобільність надає можливість накопичення для працівників як позитивного так і негативного досвіду. Будучи джерелом отримання людиною професійних знань та досвіду, трудова мобільність формує

кадровий потенціал підприємств, підвищуючи його ефективність роботи в цілому, особливо в умовах цифровізації економіки. Працівник, завдяки трудовій мобільності, накопичує знання та компетенції, що характеризуються усестороннім характером по відношенню до сфери діяльності підприємства, що дає змогу відчувати себе професійним працівником.

Однією з найважливіших умов накопичення та раціонального використання людського капіталу, без якого неможливе в сучасних умовах досягнення високої конкурентоспроможності підприємств, є становлення та розвиток гнучкого ринку праці. Елементом гнучкого ринку праці є мобільність робочої сили.

**Мета дослідження** полягає у розкритті соціально-економічних чинників, що впливають на формування та функціонування трудової мобільності, механізму її функціонування на ринку праці.

**Стан опрацювання проблематики.** Питання трудової мобільності завжди були на порядку денному та піддавалися дослідженню на різних соціально-економічних етапах розвитку суспільства. Не обійшла вона осторонь даної проблематики і вітчизняних вчених таких як: Л. Амелічеву, М. Біль, Л. Величко, О. Головка-Гавришеву, О. Дарморіс, Н. Коваліско, А. Коротаєва, О. Середу, Л. Сушенцеву, Е. Лібанова, Н. Мамай, М. Микієвич, В. Муравйова, Н. Мушак, Р. Петрова, Н. Швеця, Г. Чанишеву, А. Юшко, О. Ярошенка та інших вчених, де було досліджено питання трудової мобільності і її впливу на ринок праці, взаємобумовленості трудової мобільності і людського капіталу. Тим не менш, сучасні проблеми трудової мобільності не є до кінця вивченими та потребують подальших наукових досліджень.

**Вклад основного матеріалу.** Слово «мобільність» увійшло до основних європейських мов не пізніше кінця XV ст. Воно походить від латинського *mobilitas*, що означає «рухливий», «здатний до швидкого пересування, дії» [1, с. 646].

Дослідженню трудової мобільності та її впливу на ринок праці завжди приділялася значна увага у правовій науці. Трансформації, що обумовлювалися змінами в економічній та соціальній сфері та самому суспільству змінювали уявлення та ставлення до трудової мобільності як чинника впливу на суспільні процеси.

Характеризуючи різні етапи розвитку нашого суспільства і державності, можна зауважити, що трудова мобільність вивчалася у контексті таких процесів як працевлаштування, профорієнтація, підготовка кадрів, міграція населення тощо. Модель ринку праці, що була характерна в 1990-ті роки характеризувалася трансформаційними економічними процесами, що не могло не позначитися на трудовій мобільності населення. Перехід економіки України до ринкових методів інтенсифікували процеси трудової мобільності.

Зміни методів регулювання ринкової економіки супроводжувалися появою нових технологій у виробничій та невиробничих сферах. У зв'язку з чим особлива увага приділялася впливу інноваційних змін на процеси трудової мобільності працівників підприємств, установ, організацій. Багато сфер економіки стали відкритими для інновацій, що приваблювало нові трудові ресурси як у виробничій сфері так і у сфері обслуговування.

Трудова мобільність закономірно пов'язана з професійною кар'єрою та знаходить втілення у формі останньої. Кар'єра людини-праці пов'язана з процесами поділу праці та перебуває під впливом таких факторів, як освіта, стаж роботи, кваліфікація, соціальна активність тощо. При цьому межі та швидкість просування працівника визначаються можливостями розвитку його здібностей та ціннісними орієнтирами на трудову кар'єру. Трудова мобільність змінюється залежно від стану соціально-економічної сфери, системи управління, соціальних та економічних проблем. З цих позицій трудову мобільність розглядають як одну з форм соціальної мобільності, що змінює соціальну структуру суспільства і підпорядковується її закономірностям.

Структурна перебудова економіки країни, прискорене впровадження нових технологій у виробництво та інші чинники зумовили появу професійно-трудового середовища, в умовах якого людина впродовж своєї професійної діяльності може бути вимушеною неодноразово змінювати не лише місце своєї роботи, а й професію, тобто сучасному працівнику повинна бути притаманна така якість як професійна мобільність. Тому, в умовах ринку праці, постає об'єктивна потреба формування в людини

готовності до здійснення можливого вибору нової професії, а динамічні зміни, що відбуваються у системі професійно-технічної освіти України, «зумовлюють посилення вимог до особистості професіонала» [11, с. 31]. Трудова мобільність у контексті інноваційного розвитку сучасного суспільства безпосередньо впливає на процес освоєння нових видів трудової діяльності, уміння працювати на складному обладнанні, діяльності раціоналізаторського та винахідницького характеру. Цифрові технології безпосередньо впливають на трудову мобільність, проте ступінь впливу у сфері матеріального виробництва та невиробничого спрямування є різним. У сфері матеріального виробництва запровадження нових технологій супроводжується скороченням чисельності працівників та їх переходом до інших галузей. У невиробничій сфері приплив працівників у галузь підвищує якість роботи. Відповідно, спостерігаються дуже інтенсивні процеси трудової мобільності.

Наростаючий дефіцит трудових ресурсів потребує необхідності впровадження інноваційних систем мотивації, що здатні утримувати на підприємстві необхідних йому працівників. У свою чергу, «держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, опанування та впровадження виробничих та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці. Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до безпосереднього здійснення діяльності в галузі обраної професії являє собою вміння використовувати набуті знання на практиці, формування необхідної професійної мобільності» [11, с. 32].

Як правило, трудова мобільність зумовлена соціальними, економічними, політичними змінами, що відбуваються в суспільстві та впливають на переміщення населення на ринку праці. Зазвичай, в Україні активно зайняте населення мало змогу змінювати своє місце роботи та переміщатися на ринку праці, шукаючи більш вигідні умови праці та належну заробітну плату. Однак, російська військова агресія проти України змусила ламати плани українців, де інтенсивність зовнішньої трудової мобільності враз перевищила внутрішню мобільність населення. З моменту повномасштабного вторгнення станом на лютий 2024 року серед дорослого цивільного населення було поранено 18577 осіб, серед них 6524 особи становлять чоловіки та 4546 осіб – жінки [3, с. 2].

Призупинення діяльності підприємств в умовах війни впливає на багато аспектів економіки та соціуму, але особливо важливо розглядати його в контексті трудової мобільності, оскільки військові дії часто призводять до масового руйнування інфраструктури, втрати робочих місць та великих міграційних потоків [8, с. 56]. А тому підвищення рівня мобільності є одним із пріоритетних завдань на ринку праці. «Важливо розуміти, що трудова мобільність стає ключовим механізмом адаптації до нових реалій, як для окремих осіб, так і для суспільства в цілому. Аналіз ситуації та адекватні реакції на зміни можуть зменшити негативний вплив конфлікту на ринок праці та життя людей. Враховуючи ці особливості, необхідно підходити до питань забезпечення робочих місць, адаптації працівників до нових умов та підтримки їх психологічного стану з особливою увагою» [8, с. 58]. Саме тому, як зауважує М. О. Піжова, «стратегічним у держави має стати напрямок постійного моніторингу змін на ринку праці, зокрема, стану трудової мобільності. Особливу роль у цьому контексті має відігравати українська освіта, яка має реагувати на зміни у трудовій царині, на виклики щодо трудової мобільності» [8, с. 58]. Проте, хочемо підкреслити, що саме держава, шляхом прийняття законів, повинна приймати системні заходи щодо стимулювання трудової мобільності. Приймати державні програми забезпечення трудової мобільності, шляхом укладення угод від генерального до регіонального рівня та укладення колективних договорів на виробничому рівні. Дані програми

повинні передбачати різного роду соціальні допомоги від переселення безробітних до укладення нового трудового договору.

Сьогодні національний ринок праці не здатен розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, здатність яких не лише швидко адаптуватися до зростання складності нової техніки і технологій, а й максимально ефективно застосовувати свої знання в теперішній час. Тому важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі [5, с. 39].

Здійснивши аналіз соціально-економічних чинників, що впливають на трудову мобільність Н. Мамай дійшла висновку що «найбільші можливості у сфері впливу на процеси трудової мобільності закладені в групі особистісних чинників, що формуються на рівні працівника, до яких відносяться: економічні фактори, фактори соціально-культурної та професійної орієнтації, рівень і якість освіти суб'єкта трудових переміщень, вік, стаж роботи» [7, с. 282]. Тому й структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний [1]. Важливим є вивчення кількісних так і якісних факторів, що впливають на формування трудового потенціалу, де до кількісних факторів належать: чисельність персоналу, кількість робочого часу, відпрацьованого персоналом, структура за видами робіт, статево-вікова структура персоналу. До якісних факторів належать психофізіологічна працездатність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, рівень культури, моральна зрілість, схильність носіїв праці до мобільності, трудова активність. Трудова мобільність показує чутливість реакції індивіда як носія робочої сили, з одного боку, на розвиток суспільної праці, стан загальної динаміки виробництва, впровадження досягнень науки і техніки у виробництво, на валові інвестиції, а з іншого боку, на розміщення факторів виробництва, зміни в соціально-економічному становищі індивіда, на мотиваційні механізми поведінки людини на ринку праці [7, с. 279]. Тому розглядаючи фактори, що впливають на трудову мобільність, необхідно особливо увагу приділити дослідженню стимулів, мотивації трудової діяльності працівників [9, с. 144]. Окрім того, «при формуванні міграційної політики потрібно враховувати повагу до права людини на життя і свободу, які є базовими та зобов'язують державу забезпечувати право на вільне пересування громадян (в'їзд і виїзд), вибір місця проживання, а також надання притулку представникам інших держав, які зазнають переслідувань у власній державі і, відповідно, не можуть скористатися її захистом» [10, с. 168].

Трудова мобільність – це складний соціально-економічний процес, який свідчить про здатність і готовність індивідів чи соціальних об'єктів до зміни соціально-тру-

дової позиції, їхня конкурентоздатність, зацікавленість у навчанні та безперервній освіті, здатність до швидкої адаптації до динамічних виробничих умов і кон'юнктури ринку праці, що призводить до зміни їхніх якісних і кількісних характеристик під дією різних об'єктивних і суб'єктивних факторів, умов і стимулів [4, с. 53]. Відповідно, сучасна соціально-економічна політика має орієнтуватися не стільки на підтримку економічно слабких прошарків населення, скільки на створення передумов для підвищення мотиваційного потенціалу трудової мобільності і трудової продуктивної активності національних людських ресурсів. Реалізація цієї політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства доходів, не нижчих прожиткового мінімуму, а насамперед ринкового підходу, який передбачає створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та ефективно їх реалізації [6, с. 671–672].

Низька мобільність на ринку праці стає проблемою, вона може бути одним із стримувальних факторів структурної перебудови економіки, особливо у повоєнний період. Тому необхідна активна політика щодо підвищення галузевої та регіональної мобільності. Пріоритет потрібно віддати стимулюванню зайнятості в галузях, які можуть виступити драйверами майбутнього економічного зростання в умовах наростаючих змін. Для зміни ситуації потрібно використовувати можливості для перенавчання та освоєння нових професій, що може збільшити ефективність підбору нових кадрів, запроваджувати ринок орендного житла, пільгову іпотеку, розставити пріоритети розвитку секторів економіки, перерозподіливши трудові ресурси всередині секторів економіки – від менш ефективних до більш динамічних. Щоб мобільність була високою, потрібний інший ринок праці.

Для того, щоб забезпечити підприємство кваліфікованою робочою силою, яка буде здатна швидко реагувати на потреби внутрішнього та зовнішнього середовища, роботодавцю необхідно адаптувати професійно-кваліфікаційну структуру персоналу відповідно до інноваційного розвитку; забезпечити розвиток нестандартних форм зайнятості, спрямованих на підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу; удосконалити системи оплати праці відповідно до конкурентоспроможності персоналу; розробляти заходи щодо розвитку професійних компетенцій персоналу; передбачати комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності працюючого персоналу, створення належних і одночасно привабливих, з точки зору працівника, умов для трудової діяльності.

**Висновки.** Досягнення високої конкурентоспроможності підприємств неможливе без накопичення та раціонального використання людського капіталу та становлення і розвитку на цій основі гнучкого ринку праці, елементом якого є мобільність робочої сили.

Для подолання проблеми забезпечення економіки кваліфікованими кадрами слід звернути увагу на поліпшення умов праці та вдосконалення системи оплати праці найманих працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. № 4. 2014. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>
2. Біль М. М. Мобільність населення : теоретична сутність і видова різноманітність. Випуск 7. 2016. *Економіка і суспільство*. С. 645–652. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/7\\_ukr/109.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/109.pdf)
3. Дворічний звіт. Захист цивільних осіб: вплив бойових дій на цивільних. ООН Україна, 2024, 7с. URL: [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/22%20Feb%202024%20Protection%20of%20Civilians\\_impact%20of%20hostilities%20on%20civilians%20since%2024%20Feb%202022\\_HRMM\\_U%20report\\_UKR.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/22%20Feb%202024%20Protection%20of%20Civilians_impact%20of%20hostilities%20on%20civilians%20since%2024%20Feb%202022_HRMM_U%20report_UKR.pdf)
4. Коваліско Н. В., А. Г. Хоронжий. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці. Львів. 2002. 174 с. URL: <http://www.sociologylnu.org.ua/resursy/>
5. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2023. Серія Право. Випуск 75: частина 3. С. 36–40.

6. Личковська М. Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 667–673.
7. Мамай Н. Мамай Н. Мобільність трудових ресурсів у контексті соціально-економічних перетворень. *Перспективні напрями розвитку наукової думки в XXI столітті: Зб. наук. праць за матеріалами V Міжн. наук.-практ. конф. до Дня науки України з нагоди 25-річчя Одеського інституту МАУП (19 травня, 2023 р., м. Одеса)*. Одеса: Лерадрук, 2023. С. 276–285. URL: [http://odesa.maur.com.ua/upload/editor/files/%D0%9A%D0%9D%D0%98%D0%93%D0%90%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84\\_19\\_05\\_2023%D0%9E%D0%86%20%D0%9C%D0%90%D0%A3%D0%9F.pdf#page=276](http://odesa.maur.com.ua/upload/editor/files/%D0%9A%D0%9D%D0%98%D0%93%D0%90%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84_19_05_2023%D0%9E%D0%86%20%D0%9C%D0%90%D0%A3%D0%9F.pdf#page=276)
8. Пижова М.О. Особливості трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Держава та регіони*. Серія: Право, 2023р., № 3 (81). С. 54–58. URL: [http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3\\_2023/9.pdf](http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2023/9.pdf)
9. Серета О. Г., Юшко А. М. Мотивація праці як передумова трудової мобільності у період воєнних дій та часи повоєнного відновлення. *Право і суспільство*. № 1. 2023. С. 141–147. URL: [http://pravoisusilstvo.org.ua/archive/2023/1\\_2023/21.pdf](http://pravoisusilstvo.org.ua/archive/2023/1_2023/21.pdf)
10. Ситник О. І Сільвестрова О. Ю, Жук О. М. Міграційна політика: сутність, вихідні принципи, правові основи. *Економічний форум*. № 2. 2021. С. 164–172. URL: [forum.intu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy\\_forum/article/view/218/205](http://forum.intu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/218/205)
11. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : [монографія] ; за ред. Н.Г. Ничкало ; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 439 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/1310/1/monografija\\_2011\\_sushenceva.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/1310/1/monografija_2011_sushenceva.pdf)