

М. О. Пижовадоктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
Державного податкового університету

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Стаття присвячена дослідженню особливостей трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану. Враховуючи специфічний контекст, який визначається введенням воєнного стану, автор аналізує вплив цих умов на динаміку ринку праці, зокрема на процеси найму, відпустки та перекваліфікації. Особлива увага приділяється взаємозв'язку між мобілізаційними процесами та адаптацією робітників до нових умов роботи. Виділено основні аспекти трудової мобільності, серед яких географічна, професійна, функціональна, вертикальна та горизонтальна мобільність. Проаналізовано яким чином правовий режим воєнного стану в Україні впливає на трудову мобільність, виділено такі особливості: 1) обмеження переміщення; 2) призупинення діяльності підприємств; 3) мобілізація; 4) зміни в трудовому законодавстві; 5) психологічний аспект. Автором відстоюється точка зору, що мобілізація та трудова мобільність – дві концепції, які, на перший погляд, можуть здатися різними, але в умовах воєнного конфлікту вони стають тісно взаємопов'язаними, зазначено в чому прослідковується цей зв'язок. Наголошено на державній регуляції: у військовий час держава може і має вживати специфічних заходів для регулювання ринку праці, таких як обмеження на відпустки, запровадження квот на працевлаштування для ветеранів або евакуйованих осіб. Акцентовано, що люди, які переїжджають через військові дії, часто втрачають можливість працювати за своєю спеціальністю. Це може бути пов'язано з відсутністю вакансій в приймаючій місцевості або з потребою негайного заробітку, що примушує їх приймати будь-яку доступну роботу.

Автором зроблено висновок про те, що стратегічним 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.

Стаття буде корисною для державних службовців, керівників підприємств, науковців та всіх, хто цікавиться проблемами ринку праці в екстремальних умовах.

Ключові слова: мобільність праці, трудова міграція, ринок праці, переведення, переміщення, ротація кадрів, професійний розвиток, професійне зростання, збройна агресія, мобілізація.

Постановка проблеми. У сучасному динамічному світі, де глобалізація, технологічний прогрес та соціокультурні зміни постійно впливають на ринок праці, необхідність постійного моніторингу та дослідження трудової мобільності стає ключовим. Оскільки вивчення цього аспекту дозволяє краще розуміти, як працівники та підприємства адаптуються до змін і які виклики вони стикаються, а це запорука розвитку економіки та прогресу держави загалом. Крім того, є необхідність звернення до зарубіжного досвіду у сфері трудової мобільності, оскільки це є надзвичайно цінним. Різні країни мають унікальні стратегії та підходи до управ-

ління ринком праці, і їх досвід може слугувати прикладом для інших, зокрема України.

Тому дослідження трудової мобільності і аналіз зарубіжного досвіду є не тільки актуальними, але і життєво важливими для розуміння та адаптації до сучасних реалій ринку праці. Це нам необхідно для навчання, адаптування та інновування, використовуючи всі доступні ресурси та знання особливо в умовах дії правового режиму воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До питання правового регулювання трудової мобільності зверталось і звертається значна частина вчених різних галузей знань, зокрема, юристів, економістів, соціологів та ін., оскільки

категорія «трудової мобільності» є багатоаспектною і може досліджуватися з різних позицій. Так, різноманітні аспекти свободи пересування працівників були предметом дослідження таких учених, як: Л. Амелічева, Л. Величко, О. Головка-Гавришева, О. Дарморіс, О. Дрозд, Н. Коваліско, А. Коро-таєва, Е. Лібанова, О. Луценко, М. Микієвич, В. Муравйов, Н. Мушак, Р. Петров, О. Середа, Н. Швець, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

Мета статті – дослідити особливості трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Сучасне суспільство можна, без сумнівів, означити як високомобільне, що підтверджує низка чинників, зокрема:

- зростання міграційної активності населення;
- розвиток інфраструктури переміщень, становлення ринку міграційних послуг;
- інформатизація всіх сфер суспільного життя, в тому числі з поширенням віртуальних форм мобільності [6, с. 5].

Зрозуміло, що сьогодні ринки швидко змінюються. Індустрії, які колись були стабільними, можуть зазнавати криз, в той час як нові галузі з'являються миттєво. У свою чергу дослідження трудової мобільності дозволяє прогнозувати, як робоча сила реагує на ці зміни та їх потреби. Так, розуміння мобільності працівників може допомогти регулювальним органам встановити ефективні політики зайнятості, що сприятимуть рівновазі між попитом та пропозицією на ринку праці. Крім того, високий рівень трудової мобільності може допомогти зменшити рівень безробіття та забезпечити швидше відновлення економіки після рецесій.

Спробуємо розібратися, що ж в сучасному світі розуміється під трудовою мобільністю. Так, трудова мобільність – це здатність та готовність працівника змінювати своє робоче місце, професійну сферу діяльності, а також географічне положення відносно роботи. Вона може проявлятися у вертикальних (авансування по службі) або горизонтальних (перехід на іншу посаду або в інший відділ без зміни організаційного статусу) переміщеннях. Трудова мобільність важлива для пристосування працівника до змін у ринкових умовах, економіці та внутрішньої структурі підприємства.

Виділяючи основні аспекти трудової мобільності, необхідно говорити про:

1) географічну мобільність, а саме готовність працівника переїздити в інший регіон чи

країну за роботою. Ми погоджуємося з твердженням про те, що порівняно з іншими чинниками виробництва робоча сила є більш мобільною як у географічному, так і у професійному відношенні, однак не завжди готова переміститися в інше місце чи навчатися іншої спеціальності [5].

2) професійну мобільність – готовність до зміни професійної сфери, отримання нових навичок і кваліфікацій. Вдале визначення поняття професійної мобільності, наведене Л. Сушенцевою, яка трактує її як необхідну для успішної життєдіяльності в сучасному суспільстві якість особистості, яка виявляється в праці і забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії через сформованість ключових компетенцій і ключових кваліфікацій і прагнення особистості змінити не тільки себе, а й професійне поле і життєве середовище [3, с. 158].

3) функціональну мобільність, тобто здатність працівника виконувати різні функції в межах однієї професії чи спеціалізації:

4) вертикальну мобільність, під нею ми розуміємо процес авансування працівника по кар'єрній драбині, наприклад, перехід від нищої посади до вищої;

5) горизонтальну мобільність і тлумачити її як зміну місця роботи в межах одного рівня, але в іншому відділі або напрямку діяльності.

Тож, трудова мобільність сприяє ефективності ринку праці, оскільки вона допомагає легше знаходити відповідних працівників для вакантних місць та дозволяє працівникам шукати кращі можливості для власного розвитку. Також мобільність може допомогти зменшити рівень безробіття в регіонах з його високим рівнем, якщо працівники готові переїжджати туди, де є робочі місця.

Маємо відзначити, що не випадково трудова мобільність вивчається різними галузями знань, зокрема економістами і політологами, оскільки вона є ніби лакмусом, який відбиває стан та наявні процеси в тому чи іншому суспільстві.

У цьому контексті доречно зазначає М. Личковська, що трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці стають усе більш інтенсивними й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці. Новій економіці потрібен новий ринок праці, більш гнучкий, одним з індикаторів якого є трудова мобільність, яка відображає адаптацію ринку праці до структурних і кон'юнктурних змін [4].

Саме тому воєнний стан в Україні вносить ряд особливостей у процес трудової мобільності, адже він впливає на права громадян, режим роботи підприємств і створює певні обмеження. Давайте розглянемо, як правовий режим воєнного стану в Україні впливає на трудову мобільність. По – перше, це обмеження переміщення. Однією з основних особливостей воєнного стану є можливі обмеження на переміщення громадян. Це може впливати на працівників, які працюють у різних регіонах країни, а також на тих, хто звик переміщатися за кордон для роботи. Із введенням в Україні правового режиму воєнного стану абсолютно змінилися процедури виїзду закордон і звичайно це вплинуло на трудову мобільність. Перелік осіб, які вправі перетинати державний кордон під час дії воєнного стану, постійно змінюють і доповнюють. Передусім це стосується чоловіків від 18 до 60 років, особливості їх виїзду закордон регулюють:

– Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII.

– Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 р. № 64/2022.

– Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил перетинання державного кордону громадянами України» від 27.01.1995 р. № 57.

Маємо зауважити, що згідно з вимогами законодавства обмеження щодо перетину кордону на виїзд з України не застосовуються до окремих осіб, серед яких, наприклад, особи з будь-якою групою інвалідності, особи, що супроводжують дітей з інвалідністю, особи, які супроводжують осіб з інвалідністю або дітей з інвалідністю. Але ж ми розуміємо, що зазначені категорії переслідують зовсім іншу мету за кордоном, а ніж трудова мобільність.

Водночас, серед окремих категорій осіб, яким не обмежений перетин кордону на виїзд з України є громадяни України чоловічої статі віком від 18 до 60 років, якщо вони прямують для роботи на морських суднах, суднах внутрішнього плавання у складі екіпажів таких суден або для проходження практичної підготовки на суднах або особи, які прямують для роботи на суднах у складі екіпажів суден, що здійснюють рейси до/з морських портів України, та які здобули відповідну освіту та кваліфікацію до 24 лютого 2022 р., і випускники закладів освіти, які завершили навчання

у період воєнного стану чи інші особи, які прямують для роботи на морських суднах, суднах внутрішнього плавання у складі екіпажів таких суден та які здобули відповідну освіту та кваліфікацію до 24 лютого 2022 р., і випускники закладів освіти, які завершили навчання у період воєнного стану [1]. Також це стосується і громадян України чоловічої статі віком від 18 до 60 років, що належать до авіаційного персоналу, якщо вони прямують для роботи за кордоном або тренажерної підготовки. Тобто деяких категорій працівників, зокрема, морської та авіаційної галузі, обмеження переміщення не стосується, навпаки їх можливість перетинати кордон сприятиме трудовій мобільності заради спільно національних цілей, головною з яких є перемога держави над державою-агресором.

Друге, що характерно – це призупинення діяльності підприємств. У ряді випадків може бути прийняте рішення про призупинення діяльності підприємств, особливо якщо вони розташовані у зоні безпосередніх бойових дій. І це призводить до тимчасової втрати робочих місць і потреби в адаптації працівників до нових умов.

Зрозуміло, що 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. Виокремимо основні наслідки призупинення діяльності підприємств це:

– втрата робочих місць. Так, якщо підприємство припиняє свою діяльність, це безпосередньо призводить до втрати робочих місць. Працівники, які спеціалізувалися в конкретних галузях, можуть опинитися без зайняття;

– потреба в перекваліфікації: зупинка діяльності підприємств може вимагати від працівників пошуку роботи в інших галузях. Це може включати необхідність у набутті нових навичок або перекваліфікації;

– активізація географічної мобільності: у військовий час зони конфлікту часто стають непридатними для життя. Це змушує людей мігрувати до безпечніших регіонів або навіть країн, що збільшує географічну мобільність;

– соціальні наслідки: призупинення діяльності підприємств та втрата робочих місць впливає на соціальну стабільність, збільшуючи рівень бідності, стресу та безробіття;

– стимулювання трудової мобільності: незважаючи на виклики, військові конфлікти можуть стимулювати рух робочої сили до вітчизняних галузей, які потребують більше рук, таких як оборонний сектор;

– міжнародна мобільність: в умовах війни, особливо якщо вона тривала, може зрости міжнародна мобільність у вигляді біженців та мігрантів, які шукають роботу та безпеку в інших країнах.

Третім важливим аспектом є мобілізація. Всі ми прекрасно розуміємо і бачимо, що в умовах воєнного стану відбувається мобілізація частини чоловічого населення на військову службу. Ми відстоюємо точку зору, що мобілізація та трудова мобільність – дві концепції, які, на перший погляд, можуть здатися різними, але в умовах воєнного конфлікту вони стають тісно взаємопов'язаними.

Цей взаємозв'язок полягає у тому, що мобілізація часто означає, що значна кількість працівників, переважно чоловіків у віці, придатному для військової служби, залишає свої робочі місця для служіння в армії. Це може призвести до дефіциту робочої сили в деяких галузях.

З попереднього твердження виходить, що відбувається збільшення попиту на певні професії. У воєнний час деякі професії, особливо пов'язані з оборонною промисловістю, медициною або логістикою, можуть стати надзвичайно важливими. Трудова мобільність в цьому контексті означає здатність працівників швидко змінювати свою кваліфікацію та адаптуватися до нових ролей.

Не можна забувати про те, що військові дії можуть викликати необхідність в евакуації населення з конфліктних зон. Така евакуація також впливає на трудову мобільність, оскільки люди переселяються в інші регіони, де їм потрібно знаходити нову роботу.

Це все призводить до порушення питання про соціальні ролі. Ми всі вже, на жаль, не перший рік живемо в умовах повномасштабного вторгнення держави-агресора і відчуваємо на собі, що в умовах мобілізації соціальні ролі можуть змінюватися. Наприклад, жінки можуть займатися роботами, які традиційно вважалися «чоловічими», через відсутність чоловіків, які були мобілізовані. Звичайно це спровокує зміну попиту та пропозиції на ринку праці. Мобілізація може викликати різкі коливання у попиту та пропозиції робочої сили, що змушує підприємства адаптуватися до нових умов.

Ще у цьому контексті необхідно наголосити на державній регуляції. У військовий час держава може і має вживати специфічних заходів для регулювання ринку праці, таких як обмеження на відпустки, запровадження квот на працевлаштування для ветеранів або евакуйованих осіб. Так, після завершення військових дій мобілізовані особи повертаються додому і знову шукають роботу. Цей процес також є частиною трудової мобільності, де людям потрібно адаптуватися до мирного життя.

Таким чином, мобілізація та трудова мобільність взаємопов'язані, особливо в умовах військового конфлікту. Вони разом формують складний пейзаж ринку праці, що вимагає гнучкості, адаптації та стратегічного планування від уряду, підприємств та працівників.

Четвертою особливістю є зміни в трудовому законодавстві. Дійсно в Україні вже відбулися і постійно відбуваються зміни в трудовому законодавстві, спрямовані на забезпечення національної безпеки та потреб оборони. Це стосується робочого часу, оплати праці, умов відпустки та інших аспектів трудових відносин. Підтвердженням цього є так звані «воєнні трудові закони», зокрема, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2] та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» та інші.

П'ятою особливістю є психологічний аспект. Дійсно психологічний стан працівників в умовах воєнного стану може бути нестабільним через постійний стрес та невизначеність. Працівники, які пережили військові дії або були змушені залишити свої домівки, можуть мати психологічні травми. Це може впливати на їхню продуктивність, здатність навчатися новому, адаптуватися до нового робочого місця та здатність до мобільності.

Слушно зауважують Н. Коваліско та А. Хоронжий, що сьогодні на ринку праці почали цінувати такі важливі властивості, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоздатність, зацікавленість у навчанні, перенавчанні та безперервній освіті [7]. А війна це все посилила. І тому можемо стверджувати, що зміна та становлення повоєнного ринку праці активізувало міжгалузеве, внутрішньогалузеве, територіальне переміщення працівників, сприяло зміні професій і кваліфікаційно-професійному вдосконаленню.

Висновки і пропозиції. Трудова мобільність в умовах дії правового режиму воєнного

стану в Україні набуває особливого характеру. 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.

Саме тому 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.

Список використаної літератури:

1. Про затвердження Правил перетинання державного кордону громадянами України: постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 57. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/57-95-%D0%BF#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. 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.
4. Личковська М. Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. Економіка і суспільство № 18/2018. С. 667–673. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-93>.
5. Білик О.М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. Україна: аспекти праці. 2009. № 1. С. 43–46.
6. Біль М. Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика : монографія / Мар'яна Біль. Львів : ПАІС, 2018. 392 с.
7. Коваліско Н. В., Хоронжий А. Г. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. 174.

Pyzhova M. O. Peculiarities of labour mobility of employees under the legal regime of martial law

The article is devoted to the study of the peculiarities of labour mobility of employees under the legal regime of martial law. Taking into account the specific context determined by the introduction of martial law, the author analyses the impact of these conditions on the dynamics of the labour market, in particular, on the processes of hiring, leave and retraining. Particular attention is paid to the relationship between mobilisation processes and the adaptation of employees to new working conditions. The main aspects of labour mobility are highlighted, including geographical, professional, functional, vertical and horizontal mobility. The author analyses how the legal regime of martial law in Ukraine affects labour mobility, and highlights the following features: 1) restrictions on movement; 2) suspension of enterprises' activities; 3) mobilisation; 4) changes in labour legislation; 5) psychological aspect. The author advocates the view that mobilisation and labour mobility are two concepts which, at first glance, may seem different, but in the context of a military conflict they become closely interrelated, and the author indicates how this connection can be traced. The author emphasises state regulation: in wartime, the state can and should take specific measures to regulate the labour market, such as restrictions on leave, introduction of employment quotas for veterans or evacuees. It is emphasised that people who move due to military operations often lose the opportunity to work in their speciality. This may be due to the lack of vacancies in the host area or the need for immediate income, which forces them to accept any available job.

The author concludes that the direction of constant monitoring of changes in the labour market, in particular, the state of labour mobility, should become a strategic one. A special role in this context should be played by Ukrainian education, which should respond to changes in the labour market and challenges to labour mobility.

The article will be useful for civil servants, business leaders, academics and anyone interested in labour market issues in extreme conditions.

Key words: labour mobility, labour migration, labour market, transfer, relocation, staff rotation, professional development, professional growth, armed aggression, mobilisation.