

Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут
Кафедра економіки та міжнародних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Шляхи підвищення трудової мобільності на ринку праці в сучасних умовах
(за матеріалами Міністерства соціальної політики України
Вінницького обласного центру зайнятості, Барської районної філії, м. Бар,
Жмеринський р-н, Вінницька обл.))

Здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
4 курсу, групи СЗ-41д,
спеціальності 232 «Соціальне
забезпечення»
ОП «Соціальне забезпечення»
денної форми навчання

Олександра ТРАСКОВСЬКОГО

Науковий керівник
Кандидат економічних наук

Ірина ЮРЧИК

Гарант освітньої програми
Доктор економічних наук,
Доцент

Лілія МАРТИНОВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ.....	5
1.1 Сутність, види та значення трудової мобільності.....	5
1.2 Фактори впливу на трудову мобільність.....	10
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РІВНЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ.....	17
2.1 Проблеми трудової мобільності на ринку праці.....	17
2.2 Збір та аналіз статистичних даних рівня трудової мобільності.....	20
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОБІЛЬНІСТЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІННИЦЬКИМ ОБЛАСНИМ ЦЕНТРОМ ЗАЙНЯТОСТІ.....	28
3.1 Тенденції формування трудової мобільності за даними Вінницького обласного центру зайнятості.....	28
3.2 Особливості трудової мобільності в умовах війни.....	33
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТКИ.....	45

ВСТУП

Ринок праці та зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки, де переплітаються інтереси працівників і роботодавців, відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні та інші процеси. Зокрема, особливості відтворення населення і формування людського капіталу, стан розвитку основних засобів та їх конкурентоспроможність, організація виробництва товарів і послуг, що, у свою чергу, значною мірою впливає на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист та рівень життя населення. Забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетним напрямом соціально-економічної політики країни і пов'язане з конкурентоспроможністю людських ресурсів, високим рівнем зайнятості та соціального захисту, наближенням до світових стандартів рівня заробітної плати і доходів населення. В умовах формування ринку праці особливого значення в Україні набула проблема трудової мобільності працівників, яка становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія.

Питанням щодо шляхів підвищення трудової мобільності на ринку праці в сучасних умовах присвячені роботи таких відомих українських науковців, як Близнюк В. В., Яценко Л. Д., Білик О. М., Палій О. К. Дашко І. М. та інші. Незважаючи на ґрунтовність проведених досліджень, окремі питання комплексного підходу потребують більш глибокого вивчення.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження особливостей формування та покращення шляхів трудової мобільності України, з посиланням на діяльність Державного центру зайнятості та Вінницького обласного центру зайнятості.

Для досягнення визначеної мети в ході виконання кваліфікаційної роботи необхідно було вирішити наступні завдання:

- визначити сутність та значення трудової мобільності;
- розглянути фактори впливу на трудову мобільність;
- проаналізувати рівень трудової мобільності в Україні;

- дослідити заходи щодо управління трудовою мобільністю Вінницьким обласним центром зайнятості в умовах воєнного стану;
- проаналізувати тенденції формування трудової мобільності за даними Вінницького обласного центру зайнятості;
- визначити особливості трудової мобільності в умовах війни.

Об'єктом дослідження є процеси трудової мобільності на ринку праці, оскільки ця тема вимагає уваги через свою актуальність і важливість в сучасних умовах розвитку економіки та соціальної сфери. Дослідження спрямоване на виявлення та аналіз різних шляхів, за допомогою яких можна збільшити рухливість праці на ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні засади трудової мобільності на ринку праці в сучасних умовах. Дослідження спрямоване на вивчення різних аспектів та факторів, що впливають на трудову мобільність і можуть сприяти її підвищенню.

Апробація результатів дослідження: Основні положення та результати дослідження були опубліковані у Збірнику наукових праць XII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих».

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи становили: законодавчі акти, інформаційні ресурси та статистична звітність Вінницького обласного центру зайнятості, нормативна документація, а також матеріали конференцій, підручники, статті, дисертації та інші публікації вітчизняних фахівців.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Роботу викладено на 46 аркушах друкованого тексту, список використаних джерел нараховує 48 джерел. Робота містить 4 таблиці та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

1.1 Сутність, види та значення трудової мобільності

Трудова мобільність є однією з форм соціальних переміщень, що являє собою зміну місця докладання праці і місця працівника в системі суспільного поділу праці. А оскільки місце в суспільній організації праці і характер виконуваної праці - найважливіші ознаки соціального стану працівника, то трудові переміщення є основою соціальних переміщень, впливають на зміни соціальної структури суспільства і підкоряються її закономірностям. В основу трудової мобільності покладено також закони поділу і зміни праці, відтворення робочої сили, зростання потреб, а також такі закономірності суспільної і групової свідомості, як норми та цінності, мотиви поведінки й потреби.

Трудова мобільність є результатом дії різних законів, таких як поділ і кооперація праці, відтворення робочої сили, піднесення потреб, а також закономірностей зміни потреб і мотивів діяльності. Ці закони впливають на постійну зміну характеристик окремих працівників і трудових ресурсів загалом, а також на зміну параметрів системи місць прикладання праці. Ця динаміка порушує відповідність між працівником і його робочим місцем і створює передумови для трудових переміщень. Вона може призводити до зникнення старих професій і появи нових, переходу фахівців з однієї галузі в іншу, звільнення частини працівників та їх перекваліфікації [20].

Трудова мобільність виконує соціальну роль через свої функції:

1. Економічна функція полягає у сприянні забезпеченню робочою силою народного господарства та підвищенні ефективності виробництва.
2. Соціальна функція полягає в удосконаленні соціальної структури суспільства, задоволенні потреб працівників, створенні умов в трудовій сфері для самореалізації і розвитку особистих якостей.
3. Соціально-психологічна функція включає зміни соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, зменшення соціально-

психологічної напруги в суспільстві і узгодження соціально-психологічних механізмів взаємодії між працівником, малими групами, трудовим колективом та суспільством в цілому.

Під чинниками трудової мобільності розуміють усі об'єктивні й суб'єктивні обставини, що впливають на переміщення, змушують до них чи роблять їх неможливими, сприяють чи перешкоджають їм. У соціологічній літературі зазвичай вирізняють такі основні чинники трудової мобільності. Загальні соціально-економічні причини і мотиви. Вони являють собою найбільш очевидну категорію чинників, на яку звертають увагу в першу чергу:

- екстремальний мотив (переміщення відбуваються внаслідок або реальної кризи певної сфери зайнятості, або "передбачення" неперспективності робочих місць самими працівниками);
- мотив максимального чи мінімального досягнення і збереження (в одних випадках переміщення відбуваються тільки заради особливо значних доходів, у других — заради найменшого виграшу, збільшення в заробітку, у третіх — при переміщеннях з нематеріальних причин 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 і кваліфікації, кращих організаційних умов праці, які дають людині можливість ефективніше працювати й більше заробляти) [20].

Потрібно зауважити, що мотивація трудової мобільності рідко спирається лише на одну спонуку. Найчастіше вона є результатом полімотиваційного впливу з пріоритетами одного чи декількох спонук.

На переміщення в сфері праці впливають особливості поведінки людей у виборі професій.

Таблиця 1.1 - Моделі поведінки людей у виборі професії

Моделі поведінки людей у виборі професій	
Перша модель	Усі професії відносно рівноцінні в соціально-економічному плані; індивіди ж орієнтують себе на різні види праці з урахуванням своїх схильностей, бажан! і здібностей;
Друга модель	Суспільство розрізняє завідомо "гарні" і "погані" в соціально-економічному плані види праці, й усі, природно, орієнтуються на "гарні". Схильності мають при цьому мізерне значення.

Обидві моделі поведінки у виборі професій конкурують між собою, хоча за певних умов та чи інша модель може бути домінуючою.

В процесі аналізу трудових переміщень важливо знати, яких видів вони бувають і в яких формах реалізуються у сфері праці. Критерієм класифікації трудової мобільності служать насамперед її зміст, сутнісні характеристики [18].

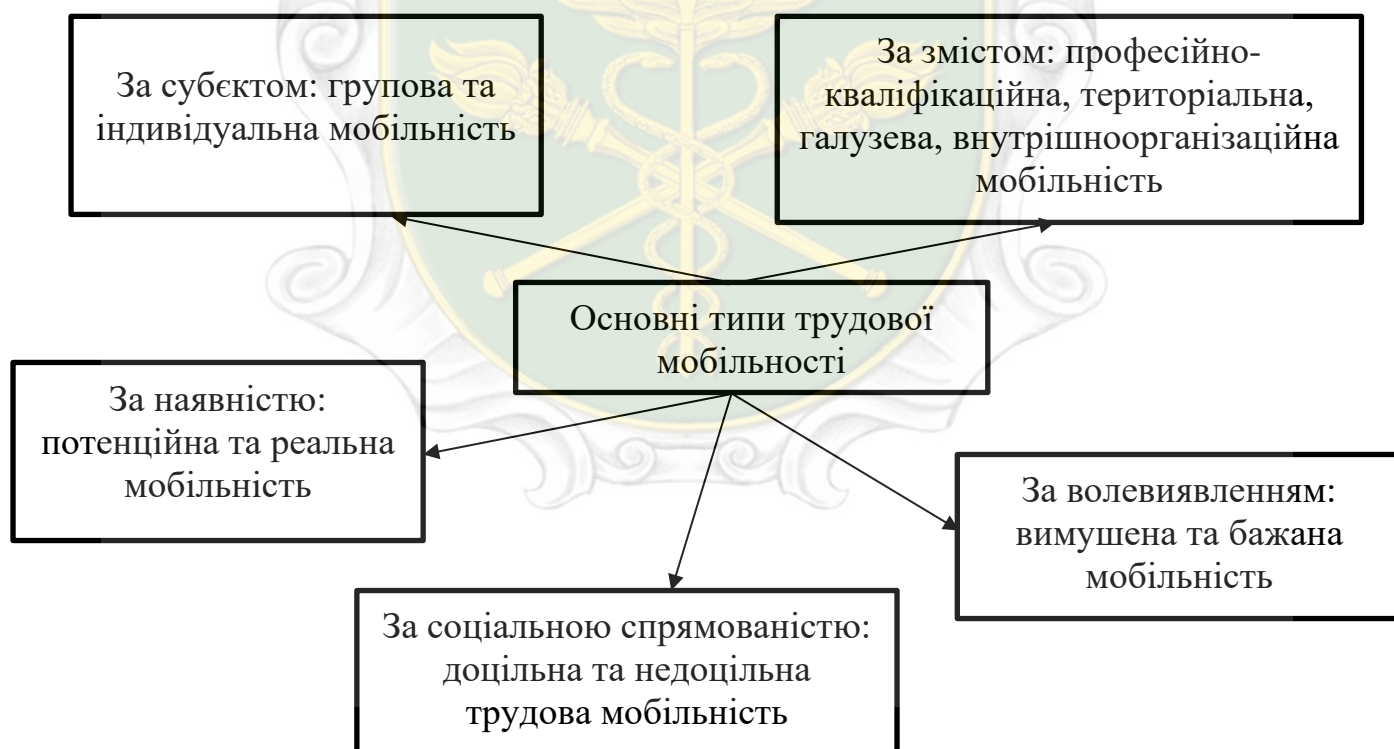


Рисунок 1.1 - Типи трудової мобільності

Розрізняють також форми трудових переміщень. Якщо переміщення відбуваються всередині підприємства, то можуть здійснюватися як в організованій формі (переведенням на інші робочі місця), так і в неорганізованій (внутрішньозаводська плинність кадрів). За межами підприємства — у формі організованої міграції (організований набір, переселення родин, суспільні призови, переведення працівників на інші підприємства) і неорганізованої міграції (плинність кадрів між підприємствами, галузями, сферами виробництва).

Для розуміння сутності трудової мобільності й правильної інтерпретації її проявів важливо знати, під впливом яких чинників виникає і змінюється трудова мобільність.

Освіта і її доступність. Рівень кваліфікації. Профіль освіти і кваліфікації взагалі чи в даній економічній ситуації визначає амплітуду можливостей вибору виду праці і, отже, можливостей професійно-трудової мобільності, диверсифікованості діяльності.

Висококваліфіковані працівники, як правило, більш інертні. У переміщенні до інших видів праці їх стримують затрати часу й сил на навчання, набуті досвід і майстерність у колишній роботі. На рівні висококваліфікованої праці переміщення малоефективні. Низькокваліфіковані працівники переміщаються більш безболісно, для них сама проблема кваліфікації часто несуттєва. За нинішньої ситуації почастишали випадки, коли освіта і кваліфікація роблять людину психологічно мобільною та в певних межах надають їй шанси одержати інші робочі місця. Тобто сама можливість переміщень у висококваліфікованих працівників відносно вища, ніж у низько кваліфікованих.

Вік і стаж роботи. Вік розглядається здебільшого як перешкода для горизонтальних переміщень, оскільки з ним знижуються адаптивні здібності, посилюються інертність і консерватизм. Подібна оцінка превалює у роботодавців при прийомі на роботу. Проте вік і стаж роботи можуть також сприяти вертикальним переміщенням. По-перше, вони свідчать про певні професійно-трудові заслуги і досвід, що й дає підстави для адміністративного підвищення

статусу людини. По друге, вік і стаж роботи самій людині дають моральні підстави й мотиви прагнути до підвищення професійно-трудового та економічного статусу, до соціального й економічного зростання.

Родинний стан і обставини. Зі створенням родини чи збільшенням кількості дітей людина може поміняти роботу найчастіше заради вищої оплати. Водночас через сімейні обставини вона може шукати таку роботу, що надасть їй більше вільного часу або забезпечить зручнішу структуру робочого дня тощо.

Ставлення до конкуренції і професійно-трудова самооцінка. Економісти й соціологи використовують таке поняття, як конкурентні групи зайнятості, що відбиває 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 і 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 [28].

Поряд з об'єктивною конкуренцією на робочі місця трапляються і суб'єктивно-особистісні особливості ставлення до неї. У професійно-трудовах переміщеннях одні орієнтуються тільки на максимально доступні робочі місця (унікають конкуренції), для інших важкодоступність, навпаки, приваблює, стимулює (беруть участь у конкуренції).

Інформованість. Як відомо, люди приймають рішення про переміщення у професійно-трудовій сфері, погоджуються чи не погоджуються на них з урахуванням і під впливом тієї інформації, якою вони володіють та яка їм доступна. Прикметно, що фактор інформованості поширюється не тільки на актуальні, а й на потенційні характеристики праці. Так, якщо одні у рішенні про переміщення виходять тільки з фактів сьогодення, то інші прагнуть прогнозувати, оцінювати перспективи. Це розходження особливо істотне для професійно-трудовах переміщень у нестабільній соціально-економічній ситуації, коли характер і значущість даної праці може сильно змінюватися в часі.

Принципове ставлення до роботи і прихильність до колективу. Є люди, що не залишають свою роботу навіть у разі погіршення її соціально-економічних умов. Причиною подібної поведінки може бути не тільки інерція. По-перше, відіграє роль особлива любов до своєї професії і відданість їй, а іноді й конкретним професійно-трудовим завданням і функціям. По-друге, ймовірно чинник людських стосунків, цінності і значущість для працівника його колективу, небажання руйнувати якісь спільні плани, знову створювати собі авторитет в іншій трудовій спільноті [26].

1.2 Фактори впливу на трудову мобільність

Територіальна мобільність є одним з типів руху робочої сили на регіональних, національних і міжнаціональних ринках праці. Цей вид мобільності дозволяє вивчити фактори, що впливають на рух праці на рівні мезо-, макро- і мегаекономіки. В економічній літературі цей тип мобільності часто співставляють з трудовою міграцією.

Загалом, фактори мобільності, як визначає Т.І. Заславська, представляють собою комплекс соціальних умов, які впливають на цей процес і визначають його обсяг, інтенсивність, напрямок, параметри та інші характеристики. За словами Л.Л. Рибаківського, фактори мобільності - це сукупність умов і обставин, які взаємодіють між собою і впливають на територіальну рухливість населення. Термін "фактор" може бути використаний як термін, що позначає рушійну силу, а також як причину в один і той же час, все залежить від контексту та відноситься до яких процесів і явищ.

Таким чином, фактори територіальної мобільності робочої сили можна розглядати як рушійну силу або комплекс причин, що виникають у навколишньому середовищі особи і взаємодіють між собою, впливаючи на її переміщення [6].

Зазвичай на ринку праці на всі процеси впливає не один фактор, а сукупність факторів, які включають як природні, так і соціальні складові. Ці фактори відрізняються за своєю природою, напрямком і силою впливу на конкретне явище,

а також за місцем і часом прояву, що вимагає їх класифікації. Існує багато класифікацій факторів територіальної мобільності робочої сили, причому будь-яка класифікація є умовною і визначається метою дослідження.

За думкою В.І. Переведенцева, фактори можна розділити на суб'єктивні та об'єктивні. Об'єктивні фактори відносяться до територіальних відмінностей у важливих умовах життя людини, тоді як суб'єктивні фактори включають особистісні характеристики (потреби, інтереси, цінності та інше), які впливають на рішення індивіда щодо зміни місця проживання або роботи. Об'єктивні фактори можна поділити на природно-географічні, економічні, демографічні, політичні, соціальні та інші.

Фактори мобільності робочої сили можуть бути класифіковані залежно від можливості регулювання їх впливу, що дозволяє розділити їх на три групи: фактори, які керуються (фактори-регулятори); фактори, які не керуються (фактори-умови); фактори, які не безпосередньо керуються, але мають побічний регулюючий вплив.

Фактори-регулятори переважно мають соціально-економічну природу. Ці фактори безпосередньо планує, регулює й змінює держава. Серед них варто виділити такі як різниця у заробітній платі, встановлення або скасування пільг, державна політика на ринку праці. Керуючі фактори можуть бути правовими (закони, нормативні акти та ін.), економічними (бюджетні та небюджетні кошти, фінансові витрати, компенсації), організаційними (організації, що займаються регулюванням, обслуговуванням та активізацією цих процесів) та інформаційно-пропагандистськими (статистичні дані, інформація у ЗМІ, методична та нормативна література).

Існує інший підхід класифікації факторів, які впливають на трудову мобільність Таблиця 1.2:

Природне і соціальне середовище, що оточує людину, можна об'єднати під терміном "умови життя". Фактор визначається явищем, на яке він впливає, а також умовами, що породжуються ним. Фактори не можна розглядати як усі об'єктивні

умови, а лише як їхню підмножину. Умови завжди ширші і різноманітніші, ніж фактори, тобто умови є загальною множиною, а фактори - їхньою підмножиною.

Таблиця 1.2 Фактори впливу на трудову мобільність [7]

Фактори, які впливають на трудову мобільність	
Економічні фактори	економічна ситуація, рівень заробітної плати, можливості знайти роботу з кращими умовами, перспективи кар'єрного росту і професійного розвитку.
Соціальні фактори	сімейні зобов'язання, доступ до освіти та охорони здоров'я, рівень життя, культурні чи географічні прив'язки, соціальна підтримка та стабільність.
Демографічні фактори	рівень народжуваності та смертності, структура населення за віком та статтю, демографічні зрушення, міграційні тенденції.
Географічні фактори	розташування робочих місць, доступність транспортних мереж, густина населення, рівень розвитку регіонів.
Політичні фактори	політична стабільність, законодавчі рамки щодо трудової мобільності, відкритість для іноземної праці та міграції, наявність спеціальних програм чи стимулів для мобільності.
Культурні фактори	соціальні норми і цінності, ставлення до зміни місця роботи, менталітет, відношення до ризику та нестабільності.
Технологічні фактори	зміни в технологічному прогресі, автоматизація робочих процесів, зміна вимог до кваліфікації працівників.
Освіта та навчання	доступ до якісної освіти та професійного навчання може впливати на готовність працівників до переходу на нові робочі місця та зміни професій.
Податкова політика	податкові ставки, пільги та інші фіскальні заходи можуть стимулювати або затримувати трудову мобільність. Наприклад, високі податки на робочі місця можуть змусити працівників шукати роботу в інших регіонах або країнах.
Економічна структура	розміщення різних галузей промисловості та секторів економіки у регіоні. Наявність робочих місць у конкретних секторах може стимулювати або обмежувати рух працівників.

Умови мобільності, включаючи територіальну мобільність, передбачають наявність стимулів і можливостей для змін. Серед стимулів мобільності робочої сили можна зазначити поліпшення матеріальних, соціальних або психологічних умов життя, таких як підвищення заробітної плати, інтерес до роботи, можливості кар'єрного росту і т.д. Таким чином, залежність явищ від умов, що їх породжують, може бути у такій послідовності: умова - фактор - причина - явище.

Для більшої уваги до суб'єктивної сторони причин міграції виділяють також мотиви переміщення. Неможливо розглядати причини трудової мобільності без урахування мотивів, аналізу світогляду окремих особистостей та взаємодії з їх мікросередовищем. Під мотивами мобільності робочої сили розуміють причини, які роблять мобільність необхідною і доцільною з точки зору свідомості людини. Мотиви є внутрішніми поштовхами до мобільності, що відповідають зазначеним стимулам і пов'язані з бажанням задовольнити певні потреби, досягнути певних благ і створити сприятливі умови для діяльності. Мобільність робочої сили може мати кілька мотивів, які можуть посилювати або послаблювати вплив один одного або взаємодіяти між собою [12].

Наслідки зміни праці при прийнятті індивідуальних і колективних рішень в основному залежать від рівня доходів. Проте варто враховувати і такі фактори, як проблеми взаємин у колективі та з керівництвом, незатребуваність на ринку праці або безробіття, низький рівень життя та зміна виду діяльності, що впливає з прагнення "знайти себе".

Дослідження територіальної мобільності робочої сили на мікрорівні базується на концепції внутрішніх (внутрішньофірмових) ринків праці. В рамках цієї концепції виділяються три групи факторів, які впливають на міжфірмову мобільність:

- фактори, пов'язані з діяльністю підприємства, такі як розмір заробітної плати, умови праці, перспективи кар'єрного росту, наявність профспілки та інші.
- фактори, пов'язані з особистими характеристиками працівника, такі як вік, стать, освіта, стаж роботи та інші.
- Фактори, що не залежать від підприємства та працівника, такі як рівень економічного та суспільного розвитку, поява нових форм зайнятості або підприємств.

Згідно з Ю. Веніге, одним з найважливіших факторів, що визначають територіальну мобільність робочої сили, є об'єктивні суспільно-економічні процеси, зокрема науково-технічний прогрес. Оскільки нові технології,

використання нових засобів та видів виробництва та розвиток нових продуктів вимагають наявності кваліфікованої робочої сили, це також стимулює рух робочої сили.

Окрім того, рух робочої сили залежить від здатності окремих осіб до мобільності та їхньої схильності до переміщення. Здатність до мобільності є результатом впливу різноманітних факторів. Велике значення має вік та стан здоров'я працівника, при чому молодь у віці від 20 до 35 років має найбільшу здатність до мобільності. Рівень освіти також суттєво впливає на здатність до мобільності. Робітники без професійної освіти можуть здійснювати лише просту некваліфіковану роботу, але наявність певної кваліфікації обмежує сферу застосування цієї робочої сили і водночас спонукає до переміщення. Підвищення кваліфікації або засвоєння нової професії також можуть стати спонуканням до зміни місця праці [13].

Одним з чинників, що впливають на мобільність робочої сили, є зміни, що відбуваються в економіці країни. Ці зміни спостерігаються на різних рівнях - на рівні підприємств, галузей, країни і за її межами. Перетворення в системі розташування виробництва, такі як регіональна диференціація кількості робочих місць, є фактором, який впливає на територіальну мобільність робочої сили.

Також серед факторів, які впливають на мобільність робочої сили, варто відзначити заборгованість у заробітній платі. Дослідники Дж. Ерл та К. Сабір'янова відзначають, що затримки у виплаті заробітної плати на підприємстві скоріше спонукають до активного відтоку робочої сили, а не гальмують його. У той же час широке поширення явища затримки заробітної плати на інших підприємствах у місті або регіоні знижує мобільність працівників і сприяє їхньому залишанню на поточному робочому місці [20].

Згідно з теорією людського капіталу, існує низка факторів, які впливають на готовність працівника до територіальної мобільності. Серед них можна виділити економічні фактори (загальний рівень економічного розвитку регіону (країни), рух капіталів, рівень заробітної плати, рівень життя, умови і режим праці тощо), соціальні фактори (соціальні гарантії, рівень медичного обслуговування, побутове

та культурне забезпечення тощо), політичні фактори (симпатії до певних політичних рухів), природно-екологічні фактори (географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація), демографічні фактори (вік, стать, рівень освіти тощо) і національно-етнічні фактори (менталітет, мова, культура, звичаї тощо).

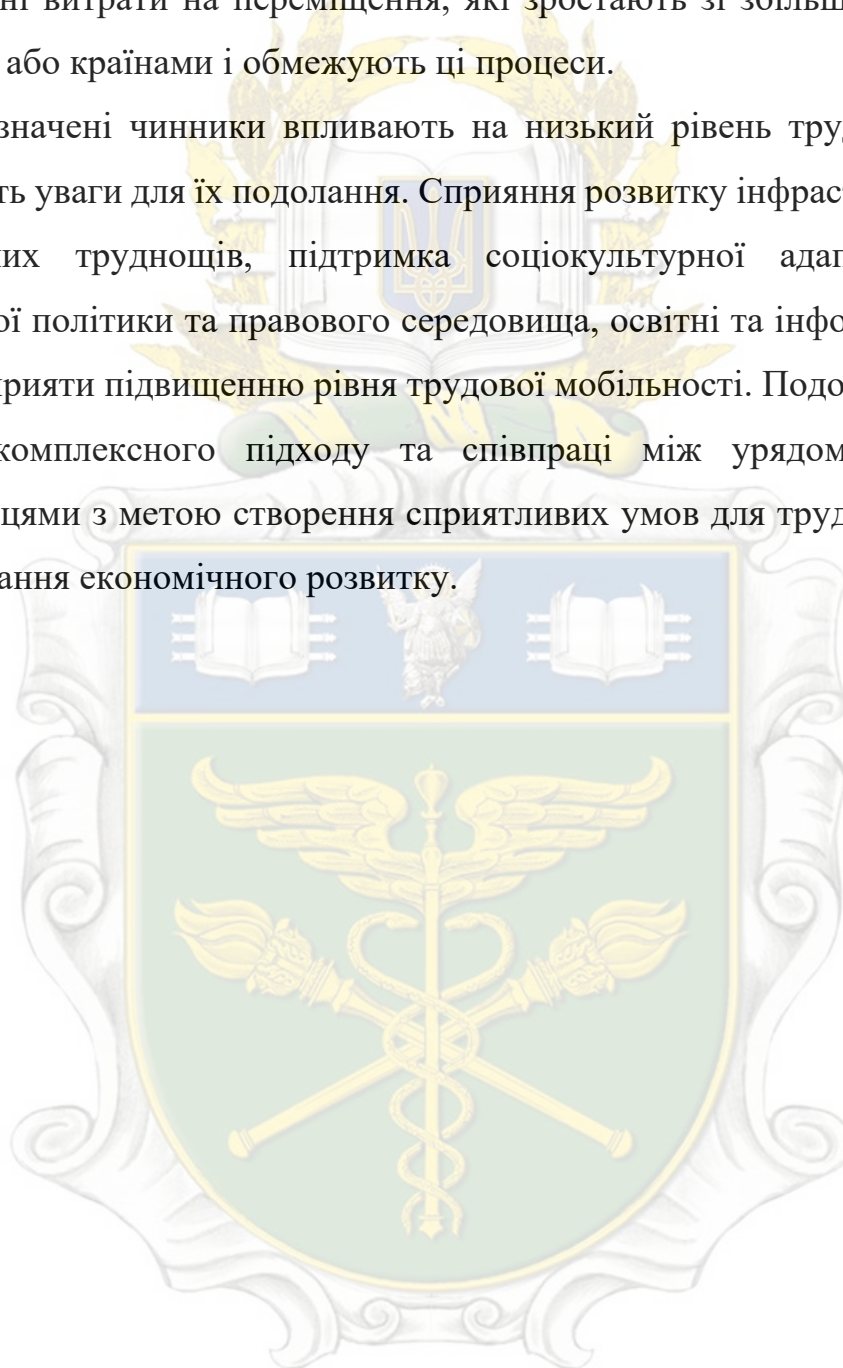


Рисунок 1.2 - Схема розвитку трудової активності[25]

Регіональні, галузеві, національні і міжнародні ринки праці характеризуються територіальними переміщеннями, тому розумно виділити ще одну групу факторів, яку називають територіальними факторами. Таким чином, на мезо-, макро- та мегарівнях існує п'ять груп факторів, які впливають на мобільність робочої сили і регулюють процес трудових переміщень на цих ринках праці: економічні, соціальні, демографічні, інституційні та територіальні фактори. Для цих економічних рівнів всі зазначені фактори мобільності робочої сили мають певні відмінності. Наприклад, до соціальних факторів територіальної мобільності робочої сили додається рівень побутового та культурного забезпечення регіону, до інституційних факторів - питання щодо прописки (реєстрації), розвитку ринку

житла, податкового та правового законодавства, а також міграційної політики країни-приймача. Щодо територіальних факторів мобільності робочої сили, сюди включаються розміщення виробництва або країни, розподіл робочих місць, транспортні витрати на переміщення, які зростають зі збільшенням відстані між регіонами або країнами і обмежують ці процеси.

Визначені чинники впливають на низький рівень трудової мобільності і потребують уваги для їх подолання. Сприяння розвитку інфраструктури, зниження економічних труднощів, підтримка соціокультурної адаптації, поліпшення міграційної політики та правового середовища, освітні та інформаційні ініціативи можуть сприяти підвищенню рівня трудової мобільності. Подолання цих чинників вимагає комплексного підходу та співпраці між урядом, суспільством та роботодавцями з метою створення сприятливих умов для трудової мобільності та стимулювання економічного розвитку.



РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РІВНЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Проблеми трудової мобільності на ринку праці

У сучасному світі трудова мобільність стає все більш актуальною та значущою. Глобалізація, швидкий розвиток технологій, зростання міжнародної торгівлі та інтеграція ринків праці призводять до зростання міжнародної та внутрішньої мобільності працівників.

Ринок праці, будучи найскладнішим і найдинамічнішим елементом ринкової економіки, залежить від економічної ситуації, розвитку підприємництва та традицій участі населення в економічній діяльності. Також він визначається можливостями вибору видів зайнятості та системою цінностей, що переважають у суспільстві.

Ринок праці Вінницької області аналізується з урахуванням впливу соціально-економічних, демографічних та інших процесів, оскільки він відображає взаємодію між працівниками та роботодавцями. Досліджуючи структуру ринку праці, вивчаючи його основні тенденції, постійно стикаючись з проблемами, він вимагає постійного аналізу та актуального моніторингу.

Найбільш вразливі категорії громадян, що потребують захисту від безробіття, включають молодих людей, зокрема випускників навчальних закладів, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, які ще не досягли пенсійного віку, демобілізованих учасників соціальної антитерористичної операції та внутрішньо переміщених осіб. На регіональному ринку праці існують основні проблеми, а саме:

1. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили.
2. Недостатні можливості для підвищення кваліфікаційного рівня працівників.
3. Проблема зайнятості осіб, які потребують соціального захисту та не можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах.

4. Поширення тіньової зайнятості та неправомірної виплати заробітної плати "в конвертах".
5. Трудова міграція.
6. Проблема зайнятості сільського населення [1].

Необхідно постійно працювати над системними заходами, щоб впоратися зі складністю та різноманітністю чинників, що впливають на ринок праці. Це включає вжиття заходів щодо трудового потенціалу регіону та забезпечення підтримки зайнятості на всіх рівнях населення, які стикаються з проблемами конкурентоспроможності. Ці дії допоможуть створити сприятливі умови для повної реалізації ринку праці та торгівлі правами громадян на працю.

Для досягнення підвищення рівня зайнятості та зниження рівня безробіття, регіональна політика в галузі зайнятості орієнтується на виконання пріоритетних завдань, які спрямовані на основні напрями дій:

1. Збільшення застосування праці та спонукання роботодавців до створення нових робочих місць можна досягти шляхом:

- зростання зацікавленості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку енергоефективних секторів, будівництва, туризму та рекреаційно-курортної інфраструктури;
- залучення інвестицій для розвитку пріоритетних галузей економіки та інфраструктури;
- впровадження інноваційних технологій для підвищення продуктивності праці;
- збільшення зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць у перспективних секторах економіки.

2. Покращення кваліфікації робочої сили можна досягти шляхом:

- системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих працівниках;
- підтримки роботодавців у проведенні професійного навчання працівників на місцях;
- організації професійного навчання для зареєстрованих безробітних осіб.

- вдосконалення методів професійної орієнтації, зокрема серед молоді, для вибору актуальних професій на регіональному ринку праці.

3. Допомога особам з додатковими гарантіями щодо працевлаштування може бути забезпечена через:

- застосування гнучких умов у трудових договорах, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю;
- підтримка працевлаштування молодих людей на першу роботу у відповідності до їх отриманої професії або спеціальності, а також громадян з інвалідністю та інших соціально вразливих груп населення;
- здійснення заходів, що сприяють зайнятості внутрішньо переміщених осіб та ветеранів, які повернулися з військової служби після участі у протитерористичній операції;
- підтримка підвищення рівня залучення осіб з інвалідністю до професійного навчання;
- створення молодіжних центрів праці в містах та районах з метою поліпшення якості надання послуг молоді;
- сприяння забезпеченню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

4. Боротьба з нелегальною зайнятістю може бути досягнута за допомогою наступних заходів:

- постійна інформаційно-роз'яснювальна робота щодо переваг легальних працевлаштувань для забезпечення соціального захисту працівників;
- посилення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість, з метою забезпечення реалізації конституційних прав і соціальних гарантій працівників;
- активізація співпраці між сторонами соціального діалогу для декриміналізації працевлаштування та забезпечення додержання прав та гарантій працівників;
- підтримка економічно активного населення, зокрема безробітних, у створенні власного бізнесу;

– удосконалення механізму захисту прав працівників для своєчасного отримання повної заробітної плати.

5. Для підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та вдосконалення механізму регулювання трудової міграції можна вжити такі заходи:

– проведення постійної інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою попередження та запобігання нерегульованій зовнішній трудовій міграції та боротьби з торгівлею людьми.

– забезпечення обміну даними про вільні робочі місця (вакансії) між господарськими суб'єктами та посередниками, що надають послуги з працевлаштування.

Для вирішення цих проблем необхідно приймати комплексний підхід. Попереднє планування та координація, політики міграції та статус мігрантів, інтеграція та культурна адаптація, розвиток кадрів та перекваліфікація, захист прав працівників та міжнародне співробітництво є важливими шляхами вирішення проблем трудової мобільності.

Забезпечення справедливих та стабільних умов праці для мігрантів та місцевих працівників, збалансований розвиток ринку праці та захист прав працівників є важливими кроками на шляху до покращення трудової мобільності в сучасному світі [17].

2.2 Збір та аналіз статистичних даних рівня трудової мобільності

Трудова мобільність є важливим аспектом сучасного ринку праці і має значний вплив на економічний розвиток та соціальну стабільність країни. Вона визначається як здатність працівників змінювати робочі місця, професії або місце проживання з метою покращення свого становища на ринку праці.

Збір та аналіз статистичних даних про рівень трудової мобільності є необхідним для розуміння динаміки та особливостей цього явища. Цей розділ кваліфікаційної роботи присвячений детальному вивченню процесу збору та

аналізу статистичних даних з метою оцінки рівня трудової мобільності на національному ринку праці.

Таблиця 2.1 - Економічно-активне населення України за 2019-2021 рр[19]

Показник	2019 рік		2020 рік		2021 рік	
	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%
Населення	42153,2	100	41902,4	100	41588,5	100
Економічно активне населення віком 15–70 років	18155,7	56,3	17669,8	55,1	17405,0	54,6
Економічно активне населення працездатного віку	17381,8	74,0	16917,8	72,8	16666,8	72,7
Економічно неактивне населення віком 15–70 років	14082,1	43,7	14406,6	44,9	14449,5	45,4
Економічно неактивне населення працездатного віку	6114,7	26,0	6312,6	27,2	6254,9	27,3

На початку 2022 року чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей, з них 8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків працездатного віку. Після початку війни ситуація змінилася кардинально. Мільйони громадян були мобілізовані на захист України. На початку 2023 року за межами України перебували 4,6 млн українців, з яких 3,2 млн – жінки працездатного віку. На тимчасово окупованих з початку 2022 року територіях жили 3 млн осіб, з них орієнтовно 1,3 млн – працездатного віку. У 2023 році кількість зареєстрованих безробітних зменшилася, так як люди виїхали за кордон, знаходяться на тимчасово окупованих територіях та через інші фактори [8].

Через звуження поля прикладання праці й у зв'язку зі зміною місця проживання погіршилася ситуація у сфері зайнятості та доходів населення, що

працює. Дослідження соціологічної групи «Рейтинг» демонструє, що станом на 6 квітня поточного року серед українців, які мали роботу до війни, лише 29% працювали у звичному режимі, 26% працювали віддалено чи частково, 3% працювали на новій роботі, 41% не працювали взагалі. При цьому варто відзначити позитивні зміни в період з 10.03.2022 до 6.04.2022, що відбулися в цій ситуації [10].

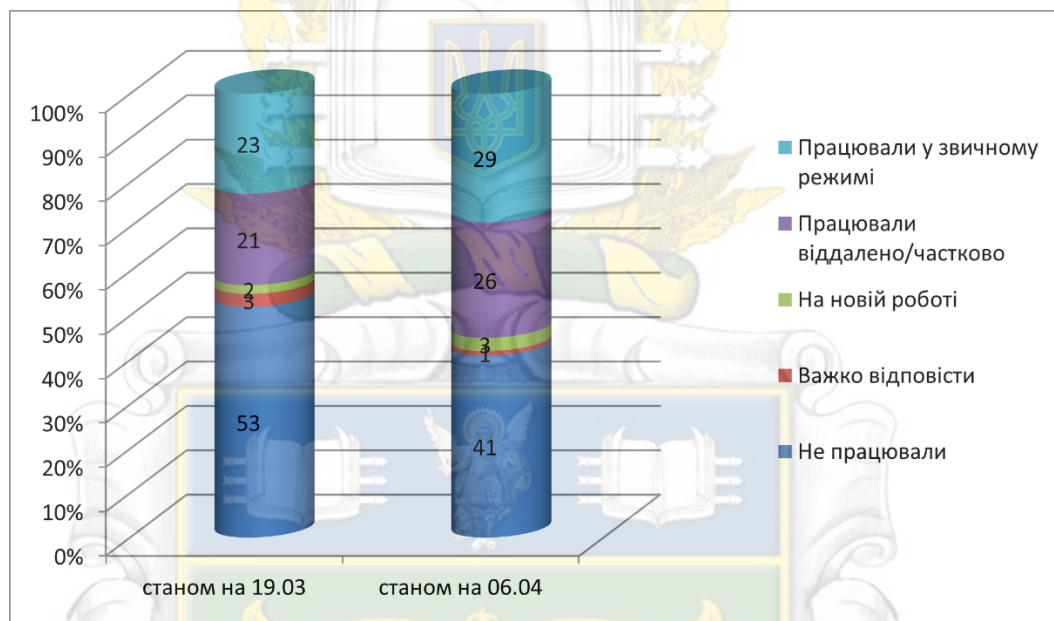


Рисунок 2.1 - Розподіл респондентів за станом у трудовій сфері, %

Серед опитаних у березні 18% були працевлаштовані у сфері торгівлі, управління продажами, 16% – у промисловості, 8% – у будівництві, 6% – у сфері програмування й ІТ. Через війну втратили працівників у сферах: торгівлі, управління продажами – 19%, у промисловості – 15%, у будівництві – 13%, у програмуванні й ІТ – 10% [8]. З числа працевлаштованих 21% отримували заробітну плату й були впевнені, що виплати зберуться і в майбутньому періоді, а 42% з них її отримували, але не мали жодних гарантій збереження виплат у наступні місяці. Зменшення розмірів виплат за працю не відчули лише у 39% працівників, що отримували, у 45% заробітки скоротилися. На погіршення ситуації у сфері зайнятості й оплати праці наклався інфляційний чинник, що призвело до падіння купівельної спроможності населення. Зокрема, лише за березень 2022 р. продукти харчування подорожчали на 6,4% (у річному вимірі +19,6%);

фармацевтична продукція – на 7,7% (в річному вимірі +13,0%); автомобільне паливо – на 7,7% (в річному вимірі +30,0%); транспортні послуги – на 2,6% (в річному вимірі +20,3%) [9].

У 2023 році кількість зареєстрованих безробітних зменшилася, так як люди виїхали за кордон, знаходяться на тимчасово окупованих територіях мобілізовані на захист України та через інші фактори. У таблиці наведено кількість зареєстрованих безробітних за останніх кілька років [10].

Рік	Кількість (тис. населення)
2020	459,2
2021	295,0
2022	186,5
2023 (станом на 1 березня)	150,0

Таблиця 2.2 – Кількість зареєстрованих безробітних за 2020 – 2023 рр. [10]

До кінця цього року рівень безробіття в Україні знизиться до 18,3%, проте все одно залишатиметься вищим ніж до початку повномасштабного вторгнення. За результатами трьох місяців 2023 року він становить близько 20%.

Протягом 2022 року за сприяння служби зайнятості було працевлаштуванню 16 тис. внутрішньо переміщених осіб, з них - 12 тис. мали статус зареєстрованого безробітного. Найбільша кількість працевлаштованих була у Дніпропетровській (2,3 тис. осіб) обл., в Києві (1,1 тис. осіб), у Львівській (1,1 тис. осіб), Вінницькій (907 осіб) та Полтавській (837 осіб) областях.

У січні-лютому 2023 року Державна служба зайнятості надала допомогу в працевлаштуванні 2 тис. внутрішньо переміщених осіб. З них найбільше працевлаштовано в Дніпропетровській, Харківській, Київській областях та у столиці.

Пільги отримують роботодавці, коли беруть на роботу ВПО. Для таких роботодавців діють дві програми:

перша - протягом двох місяців з дня працевлаштування ВПО ми компенсуємо роботодавцю витрати на зарплату працівника в розмірі 6700 грн. З початку дії цієї програми працевлаштовано майже 21 тис. осіб. Найбільше ВПО отримали роботу у Дніпропетровській, Львівській, Полтавській областях та в Києві.

друга розпочала свою дію цього року - в разі працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа ВПО на 12 місяців роботодавцям сплачується компенсація протягом 6 місяців. Максимальний щомісячний розмір такої компенсації становить 13400 грн. [9].

За інформацією, директора Вінницького обласного центру зайнятості, протягом січня-листопада 2022 року послугами Центру скористалося 49,2 тисячі громадян. З них 44,7 тис. осіб мали статус безробітного. При цьому, на початок поточного року було офіційно зареєстровано 16,9 тисячі таких осіб.

За 11 місяців 2022 року вдалося працевлаштувати 17,4 тис. громадян, які звернулись за пошуком роботи до обласної служби зайнятості. Це – другий результат у державі за кількістю працевлаштованих.

Протягом вказаного періоду з Вінницькою службою зайнятості співпрацювало 4,9 тисяч роботодавців. Назагал вони подали 19,1 тисяч вакансій.

З них:

- 6 888 (36,0%) вакансій – у сільському господарстві;
- 195 (16,7%) – у переробній промисловості;
- 127 (11,1%) – в торгівлі;
- 1 147 (6,0%) – на транспорті.

У професійному розрізі:

– 32% (найбільше вакансій) пропонувалося для робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, водій автотранспортних засобів, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, робітник фермерського господарства, дорожній робітник);

– 15% – для працівників найпростіших професій (прибиральник виробничих та службових приміщень, підсобний робітник, вантажник);

– 12% – для кваліфікованих робітників з інструментом (швачка, слюсар-ремонтник, пекар, слюсар, електромонтер, електрогазозварник);

– 10% – для працівників сфери торгівлі та послуг (продавець продовольчих та непродовольчих товарів, кухар, охоронник, молодша медична сестра, соціальний працівник).

Середній розмір зарплати у контексті пропонованих вакансій у січні-листопаді 2022 р. становив 7 638 гривень.

Протягом січня-листопада 2022 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 5 064 працівників. Це – майже в 2,5 рази менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення найбільшу кількість склали:

- 33,3% – працівники галузі переробної промисловості;
- 25,8% – сфери охорони здоров'я і надання соціальної допомоги;
- 19,4% – сільського господарства;
- 10,5% – державного управління й оборони,
- освіти – 6,3%.

Серед шукачів роботи з категорії ВПО – переважно жінки.

Цікаво було дізнатися про ситуацію з працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб. Адже, за даними Вінницької ОВА, на території області мешкає більше 180 тисяч таких громадян.

В січні-листопаді поточного року послугами обласної служби зайнятості скористалося 3 784 громадян з числа ВПО. З них вдалося працевлаштувати 858 шукачів роботи.

Найбільша кількість внутрішньо переміщених осіб працевлаштовані на підприємства, які займаються роздрібною та оптовою торгівлею, виробництвом (продуктів харчування, одягу), будівництвом. Також чимало з них влаштувалося на роботу до медичних установ, закладів громадського харчування.

За інформацією очільниці Центру, станом на 01 грудня 2022 року за допомогою служби зайнятості шукають роботу 963 безробітних з числа ВПО.

З них: жінки – 804 осіб (83%); особи віком до 35-ти років – 255 (26%); 35-45 років – 321 особа (33%); старше 45-ти років – 387 осіб (41%).

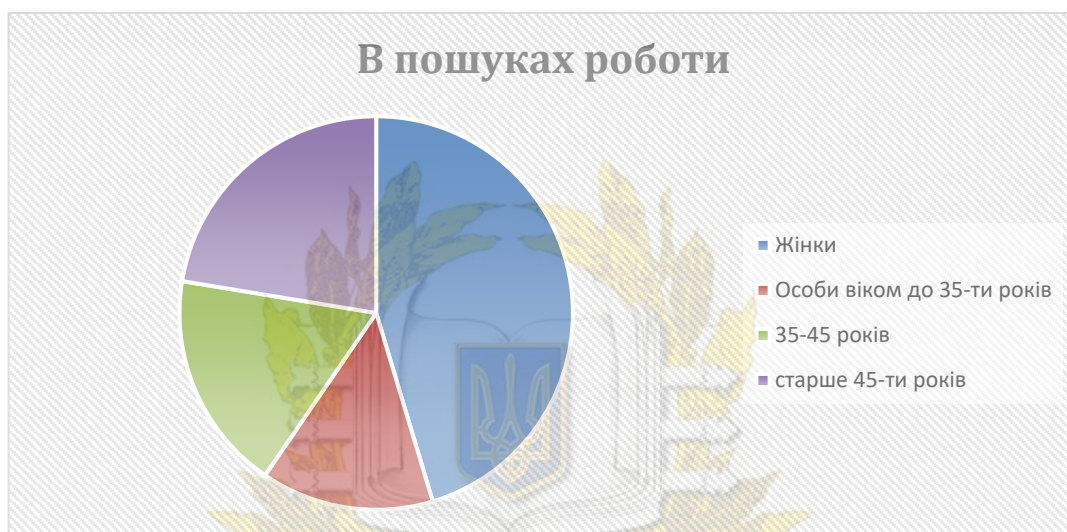


Рисунок 2.2 - ВПО в пошуках роботи, % [1]

За попередньо наведеними статистичними даними можемо спостерігати як змінилася трудова мобільність населення на ринку праці в сучасних умовах. Міграція населення, низька трудова активність, високий рівень безробіття – основні чинники, які впливають на поганий рівень трудової мобільності населення.

Успіх відновлення соціально-трудової сфери – це базові засади створення й підтримки національного лідерства, формування економічних умов зниження рівня конфліктності й напруженості у поствоєнному суспільстві, що знижує рівень витрат на безпекові заходи і суттєво зменшує рівень криміналізації суспільства. Запровадження спеціально орієнтованих заходів, спрямованих на створення робочих місць саме для молоді, які звільнятимуться з лав Збройних Сил України, під час війни й відразу після встановлення миру має бути економічним і політичним імперативом державної політики зайнятості й донорських асигнувань.

Крім того, зусилля мають спрямовуватися на збереження і стабілізацію персоналу підприємств. Значні резерви у цьому напрямі містять гнучкі форми організації праці та її оплати. Збереження людського потенціалу держави є її найвищим цільовим пріоритетом.

У період воєнних дій і в часи повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження й використання людського капіталу мають бути максимально ефективними. 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 [23].



РОЗДІЛ 3

ЗАХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОБІЛЬНІСТЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІННИЦЬКИМ ОБЛАСНИМ ЦЕНТРОМ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1 Тенденції формування трудової мобільності за даними Вінницького обласного центру зайнятості

У цьому розділі кваліфікаційної роботи будуть досліджені тенденції формування трудової мобільності на основі даних, наданих Вінницьким обласним центром зайнятості. Основною метою дослідження є аналіз інформації щодо руху працівників в області та виявлення основних факторів, що впливають на цей процес. Результати дослідження допоможуть зрозуміти сучасні тенденції на трудовому ринку Вінницької області та розробити рекомендації для поліпшення управління трудовою мобільністю.

Дослідження процесу мобільності не є просто науковою проблемою, а й служать основою для прийняття практичних рішень у сфері політики зайнятості. Ці рішення спрямовані на поліпшення адаптації ринку праці, підвищення ефективності функціонування окремих підприємств і загальної економіки країни. Тому неправильне розуміння цих понять може призводити до прийняття неправильних рішень щодо регулювання зайнятості, що в свою чергу може знизити ефективність економіки України та обмежити її подальший розвиток.

Серед різних визначень поняття професійної мобільності кваліфікованого працівника найбільш змістовне є визначення, запропоноване Л.Л. Сушенцевою. Вона розглядає її як важливу якість особистості, необхідну для успішної життєдіяльності в сучасному суспільстві. Ця якість проявляється у праці і забезпечує самовизначення та самореалізацію в житті та професії шляхом розвитку ключових компетенцій і кваліфікацій, а також прагнення особистості змінювати не лише себе, а й професійне поле і життєве середовище. Таке розуміння професійної мобільності підкреслює її значення як фактору особистісного розвитку і постійного

вдосконалення. За такого підходу, професійна мобільність стає не лише можливістю зміни місця роботи або кваліфікації, але й шляхом досягнення особистого задоволення, росту та розвитку.

У цілому, розуміння та регулювання трудової мобільності в сучасних умовах вимагає комплексного підходу. Варто уникати ототожнення міграції та мобільності, оскільки ці поняття мають різну сутність. Важливо зосередитись на створенні стимулів для мобільності, таких як поліпшення умов праці, доступ до освіти та навчання, розвиток професійних навичок і компетенцій. Крім того, необхідно враховувати індивідуальні потреби та інтереси працівників, створюючи гнучкість на ринку праці.

Вироблення правильних підходів до регулювання трудової мобільності має велике значення для підвищення ефективності економіки та забезпечення сталого розвитку країни. Це може включати розробку програм інтеграції та перекваліфікації працівників, підтримку мобільності молоді, створення механізмів для визнання кваліфікацій та досвіду, а також сприяння гнучкому ринку праці. Забезпечення рівних можливостей та розбудова соціально-економічної інклюзії також можуть сприяти підвищенню трудової мобільності на ринку [7].

Також можна розглянути підхід О.М. Білик, яка розглядає мобільність з погляду теорії людського капіталу. За її словами, мобільність представляє собою актив людського капіталу на особистісному рівні. Це означає здатність індивіда швидко адаптуватися до нових умов життєдіяльності та бажання та здатність до якісного вдосконалення і цілеспрямованої зміни соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця та території проживання.

При цьому О.М. Білик підкреслює, що важливим є не лише здатність працівників швидко адаптуватися до нових технологій і складних технічних рішень, але й здатність ефективно використовувати свої знання. Знання стають капіталом лише тоді, коли їх доцільно використовують у трудовій діяльності. Згідно з О.М. Білик, вміння застосовувати наявні знання, здібності і досвід для збільшення свого доходу перетворює людські знання в капітал. Це визначає

ефективність реалізації індивідуального людського потенціалу і впливає на зростання доходів працівника. Це є однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки [3].

Суб'єктивний аспект включає процес зміни інтересів працівників та прийняття рішення щодо зміни місця роботи або професії, який залежить від індивідуальних характеристик людей, таких як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші мотиви, що визначають їх рішення. Суб'єктивний аспект також включає розгляд трудової мобільності з характерологічного погляду, що розглядає професійну мобільність як відносно стабільну властивість особистості, як готовність або схильність до зміни виду професійної діяльності.

Мотиви мобільності включають свідомі причини та цілі, які людина усвідомлює або не усвідомлює, але які роблять соціальне і професійне переміщення необхідним. Таким чином, навіть за однакових умов і рівних можливостях, люди приймають різні рішення. Це пояснюється тим, що особистість з її унікальною структурою знаходиться між зовнішніми стимулами до переміщення та особистими мотивованими оцінками його доцільності. Зрозуміло, що ціннісні орієнтації особистості виконують мотиваційні функції. Цінності представляють матеріальні або ідеальні об'єкти, які задовольняють потреби та інтереси людини, формують її індивідуальний стиль життя, при чому професійна діяльність і професійне самовизначення є невід'ємною складовою цього стилю [14].

Сьогодні національний ринок праці не здатен розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, здатність яких не лише швидко адаптуватися до зростання складності нової техніки і технологій, а й максимально ефективно застосовувати свої знання в теперішній час. Тому важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі. З метою збереження робочої сили та мінімізації процесу її вимивання з України, в тому числі відпливу молоді, працівників зі сформованими кваліфікаційними та професійними навичками, важливим

завданням є створення робочих місць на модернізованих, відновлених та новостворених підприємствах. Значні резерви у цьому напрямі містяться в застосуванні, подальшому розвитку та поширенню гнучких форм організації праці та її оплати.

Нині державою на підтримку українського бізнесу та працездатного населення вже вжито ряд важливих заходів, зокрема ухвалено: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX; постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 07.03.2022 р. № 221, «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» від 19.03.2022 р. № 334 [17].

Важливим є ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20.03.2022 р. № 331, що сприяє забезпеченню роботою максимальної кількості громадян у регіонах, де немає активних бойових дій, створенню нових секторальних і географічних векторів працевлаштування в Україні [7]. Значним кроком стало ухвалення 21.09.2022 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-IX, яким суттєво оновлюється зміст положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533 та Закону України «Про зайнятість населення» № 5067. Так, видами соціальних послуг за Законом про соціальне страхування на випадок безробіття та Законом про зайнятість населення є також інші програми сприяння зайнятості населення, які запроваджуються окремими рішеннями Кабінету Міністрів України. У відповідності до змін, що

вносяться до ст. 14 Закону про зайнятість населення, буде передбачена нова категорія осіб, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, а саме «інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, з урахуванням ситуації на ринку праці, а також встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні» [24].

Таким чином, різні особистості пристосовуються до життєвих обставин, створюють різні стратегії адаптації до кризи, включаючи такі традиційні та інноваційні форми, як:



Рисунок 3.1 – Стратегії пристосування до зміни роботи[23]

Отже, відповідно до своїх цінностей, інтересів та потреб, люди обирають різні стратегії трудової поведінки і мобільності. Це робить кожну особистість унікальною і впливає на її професійний розвиток і самовизначення.

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

3.2 Особливості трудової мобільності в умовах війни

Трудова мобільність в умовах війни має свої особливості, оскільки конфліктні ситуації і військові дії можуть значно впливати на робочі умови, зайнятість та переміщення працівників. З початку військової агресії служба зайнятості здійснювала свою діяльність в умовах суттєвого скорочення попиту роботодавців на працівників через зниження економічної активності. При цьому зростання реєстрації безробітних в центрах зайнятості не було, адже значна частина громадян на початку війни не розірвала трудові відносини і повернулася до роботи після припинення активних бойових дій або на релоковані підприємства.

Дослідження процесу мобільності мають не лише наукове значення, але й стають основою для прийняття практичних рішень у сфері політики зайнятості. Ці висновки спрямовані на поліпшення адаптації ринку праці, підвищення ефективності функціонування як окремих підприємств, так і економіки країни загалом.

Збільшення трудової мобільності є важливим фактором для збалансування попиту та пропозиції робочої сили, розширення доступних робочих місць, підвищення рівня життя та забезпечення економічного зростання в цілому. Навіть під час воєнних конфліктів залишається актуальним відновлення та впровадження

відповідних заходів для забезпечення стабільності економічної системи загалом і ринку праці зокрема, здатних функціонувати та розвиватися в умовах нових викликів для досягнення стратегічних цілей, пов'язаних із забезпеченням прав людини на гідну працю [3].

Шляхом аналізу тенденцій можна виявити загрози, які постали на ринку праці через воєнні дії на території України. Деякі з цих загроз включають:

- Збільшення напруження на ринку праці через воєнні дії.
- Руїнування виробничих ланцюгів, погіршення умов для підприємництва, втрата значної частки потенціалу базових галузей промисловості та аграрного сектору. Це призводить до скорочення можливостей зайнятості, зменшення якісних робочих місць та розширення галузевих та освітньо-професійних нерівностей на ринку праці.
- Значне збільшення тривалого безробіття, що призводить до втрати мотивації для активного пошуку роботи, зниження професійних навичок і зменшення конкурентоспроможності індивідів.
- Недостатня ефективність мотиваційних та стимулюючих факторів [10].

Трудова мобільність відіграє важливу роль у боротьбі з безробіттям, що є одним з основних пріоритетів соціально-економічного розвитку економіки та передумовою ефективної реструктуризації національної економіки. Вона виявляється в готовності та здатності робочої сили до зміни місця праці під впливом різних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Трудова мобільність є неодмінною ознакою робочої сили і вказує на її здатність швидко адаптуватись до нових умов, бажання та здатність до покращення свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, місця праці та місця проживання. Крім того, трудова мобільність сприяє зниженню напруженості на регіональних і національних ринках праці, сприяє максимальному задоволенню потреб у робочій силі відновлюваних або знову формуються виробництв. Іншими словами, трудова мобільність передбачає здатність працівників пристосовуватися до змінних умов виробництва, змінювати трудові функції та місця праці, бути готовими до підвищення кваліфікації, вивчення нових професій, а також включає

реальні процеси переміщення робочої сили в економічному та географічному просторі [6].

На сьогоднішній день спостерігається глобальна міграційна мобільність населення, а також значні пересування трудових ресурсів як на внутрішньому, так і на міжнародному рівні. Це яскраво відображає ситуацію, що склалася на національних і регіональних ринках праці. Війна суттєво вплинула на функціонування вітчизняного ринку праці. Поточні воєнні дії на території України негативно впливають на економіку і ринок праці. У сучасних умовах ринок праці не може розвиватися без мобільних працівників, які не лише швидко адаптуються до зростаючої складності нових технік і технологій, але й ефективно застосовують свої знання в сучасних умовах. Тому важливим завданням під час воєнного стану та економічного відновлення є забезпечення мобільності робочої сили, яка визначає рівень їх адаптивності до змін умов працевлаштування і сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі [12].

Сьогодні держава вже вжила ряд важливих заходів на підтримку українського бізнесу та працездатного населення. Було ухвалено Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" та постанови Кабінету Міністрів України щодо оплати праці, реєстрації безробітних та надання допомоги по безробіттю в умовах воєнного стану. Також була прийнята Постанова Кабінету Міністрів України щодо компенсації витрат на оплату праці при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб через бойові дії [24].

Отже, у період воєнних дій та після них, державна політика у сфері збереження та використання людського капіталу має бути максимально ефективною. Важливим завданням в цей час є забезпечення мобільності робочої сили, що дозволить залучити її в поле зайнятості та підтримувати потреби підприємств у робочих ресурсах. Україна потребує новітніх підходів для формування соціально орієнтованої ринкової економіки, враховуючи складнощі воєнного та післявоєнного періоду. Одним із ключових завдань державної політики зайнятості в Україні є забезпечення високої мотивації працездатного населення для роботи в офіційному секторі економіки, підтримка самозайнятості,

підприємницької діяльності та інноваційної активності. Потенціал відновлення економіки та соціально-трудової сфери потрібно розглядати ще під час воєнних дій на тих територіях, які не постраждали від конфлікту. Будь-які можливості слід використовувати для відродження інституцій, ринків та підприємств, реконструкції інфраструктури, а також для відновлення довіри і очікувань. Після закінчення воєнних дій, слід використати можливості миру для поліпшення якості життя та добробуту населення. Забезпечення робочими місцями та можливостями гідної зайнятості є найважливішим для швидкого відновлення економіки.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Трудова мобільність на ринку праці є важливим фактором для ефективного функціонування економіки в сучасних умовах. Шляхи підвищення трудової мобільності можуть включати доступність освіти та навчання, стимулювання гнучкості на ринку праці, політики соціального захисту та інформаційну підтримку.

Забезпечення доступності освіти та навчання дозволить працівникам здобувати необхідні навички для зайняття нових вакансій та пристосуватися до змін у технологіях та вимогах ринку праці. Важливо розвивати системи навчання та перепідготовки, які відповідають потребам сучасного ринку праці.

Стимулювання гнучкості на ринку праці сприяє міжрегіональній та міжсекторальній мобільності працівників. Це можна здійснити шляхом впровадження спеціальних програм та пільг, що сприяють переїзду працівників на нові місця роботи. Гнучкість умов праці, наприклад, робочого часу та формату праці, також може підвищити привабливість робочих місць для мобільних працівників.

Забезпечення ефективної системи соціального захисту допомагає знизити ризики та страхи, пов'язані з переїздом на нове місце праці. Наявність медичного страхування, пенсійної системи та допомоги по безробіттю забезпечує працівникам соціальний захист та стимулює їхню готовність до трудової мобільності.

Надання інформаційної підтримки працівникам є важливим елементом для підвищення трудової мобільності. Це може включати розробку централізованих інформаційних ресурсів та платформ, які надають дані про ринок праці, вакансії, умови праці, рівень заробітної плати та житлові можливості в різних регіонах. Працівники зможуть отримати доступ до актуальної та достовірної інформації, що допоможе їм прийняти розумне рішення щодо переїзду на нове місце праці.

Загальним висновком є те, що для підвищення трудової мобільності на ринку праці в сучасних умовах необхідно поєднати різні підходи. Це включає розвиток освіти та навчання, стимулювання гнучкості на ринку праці, забезпечення

соціального захисту та надання інформаційної підтримки. Спільні зусилля урядів, роботодавців та освітніх установ є ключовими для досягнення цілей щодо підвищення трудової мобільності та створення сприятливих умов для працевлаштування та кар'єрного росту працівників.

Пропозиції щодо шляхів підвищення трудової мобільності на ринку праці в сучасних умовах можуть включати:

– Розвиток програм підтримки мобільності: Уряди можуть розробити та впровадити спеціальні програми, які надають фінансову підтримку, консультування та інші ресурси для працівників, що бажають переїхати на нове місце праці. Це може включати субсидії на переїзд, допомогу у пошуку житла та інші пільги, що зменшують фінансові та практичні бар'єри для мобільності.

– Забезпечення правової і соціальної захищеності: Необхідно розробити чітку законодавчу базу, що регулює мобільність працівників, включаючи права та обов'язки працівників та роботодавців, процедури переїзду та звільнення, умови праці та оплату праці. Крім того, важливо забезпечити соціальний захист для мобільних працівників, зокрема стосовно медичного страхування та пенсійного забезпечення.

– Підтримка гнучкості умов праці: Роботодавці можуть пропонувати більше гнучких режимів роботи, таких як дистанційна робота, гнучкий графік часу роботи та інші форми гнучкості. Це дозволить працівникам більш ефективно поєднувати роботу з особистими та сімейними зобов'язаннями, що сприятиме їхній готовності до мобільності.

– Розвиток технологій для підвищення дистанційної роботи: Застосування сучасних технологій для підвищення трудової мобільності може включати розробку та впровадження передових інструментів для дистанційної роботи. Це може включати використання відеоконференційних систем, спільних робочих платформ та інших інструментів для комунікації та співпраці на відстані. Такі технології дозволяють працівникам виконувати роботу з будь-якого місця,

зменшуючи необхідність фізичного переїзду та розширюючи їхні можливості знайти роботу, яка відповідає їхнім навичкам та інтересам.

– Сприяння мобільності студентів та молодих спеціалістів: Уряди та освітні установи можуть розробити програми обміну студентами, стажування та міжнародного співробітництва, що сприятимуть розширенню професійного досвіду та мобільності молодих людей. Це дозволить їм набувати цінних навичок та знань, а також побудувати мережу контактів, що полегшить їхню подальшу працевлаштування та розвиток кар'єри.

– Розвиток інфраструктури та житлового сектору: Необхідно забезпечити доступність житла та відповідну інфраструктуру у регіонах з високим попитом на робочу силу. Розвиток нових житлових проєктів, особливо в промислових та інноваційних центрах, може привернути більше працівників та сприяти їхній мобільності.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична та статистична інформація. Вінницький обласний центр зайнятості: <https://vin.dcz.gov.ua/analitics/view>
2. Аналітично-статистичний збірник. Ринок праці України. К. 2018. 631 с.
3. Арабаджи Ю. І., Дашко І. М. Психологічні особливості мотивації трудової діяльності. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2951> (дата звернення 12.01.2023)
4. Біль М. М. Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика: монографія М. М. Біль. Львів: ПАІС, 2018. 392 с.
5. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни. The russian-ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects. Р. 1106–1113.
6. Близнюк В. Ринок праці – це передусім мобільність. Віче. 2020. №6. С.46–47.
7. Близнюк В. Яценко Л. Безробіття в Україні: соціально-економічні аспекти. *Україна: аспекти праці*. 2019. № 4. С. 19–26.
8. Большая О.В. Ринок праці і трудова мобільність населення України. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/3058/1/Bolshaja.pdf>.
9. Департамент статистики населення та адміністративно-територіального устрою Держкомстат України <http://www.ukrcensus.gov.ua>
10. Державна служба статистики України : офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Державний центр зайнятості: під час війни ринок праці зазнав значних змін <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/derzhavnyy-centr-zaynyatosti-pid-chas-viyny-rynok-praci-zaznav-znachnyh-zmin>
12. Державний центр зайнятості: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/derzhavnyy-centr-zaynyatosti-pid-chas-viyny-rynok-praci-zaznav-znachnyh-zmin>

13. Жеребило І.В. Особливості трудової мобільності вітчизняного ринку праці в умовах сучасних реформ. *Вісник Університету банківської справи*. 2020 № 1 (37). С. 54–58.
14. Коваліско Н.В., А.Г. Хоронжий. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.sociologylnu.org.ua/resursy/Kovalisko>
15. Ковальов О.С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право*. № 4. 2021. С. 164–170.
16. Колесник І. А. Трансформація форм інтелектуальної міграції в умовах глобалізації ринку праці. Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України : тези допов. кругл. Столу. м. Київ, 12 груд. 2018 р. за заг. ред. А. В. Черасова. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. С. 87–90.
17. Козлова І.О. Проблеми зайнятості та територіальна мобільність молоді в Україні. 2017. №3. с. 130–146.
18. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 667–673.
19. Менеджмент персонал: навч. посібник В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. За ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2017. С. 398.
20. Міжнародна організація з міграції. Агентство ООН з питань міграції: офіційний вебсайт. Режим доступу: <http://iom.org.ua/ua>.
21. Міністерство соціальної політики України: офіційний вебпортал [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>
22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» від 19 вересня 2018 р. № 792
23. 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>.
24. Праця України у 2018 році: стат. Збірник. Державна служба статистики України. Київ: ТОВ «Бук-Друк», 2019. 242 с.

25. Приймак В. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці. Регіональна економіка. URL: https://ird.gov.ua/pe/stattja00_4_1.php
26. Проблеми безробіття в Україні: <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/stattja/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomukilkist-oficijno-bezrobityx-zmenshylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny>
27. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21.09.2022 № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>
28. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
29. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-vumovakh-voyennoho-stanu-deyaki-analitychni-otsinky>
30. Роль оплати праці в скороченні бідності та її вплив на трудову міграцію (практики державного і договірної регулювання в Україні та ЄС): Доповідь УС ПГС. Платформа громадянського суспільства Україна ЄС. Брюссель, 12 квітня 2018 р. 27 с.
31. Романюк М. Розвиток ринку праці України в контексті регулювання міграції населення. *Україна: аспекти праці*. 2018. №5. С.5-10.
32. Садова У. Я. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні. У. Я. Садова, Т. М. Степура. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 15—22.
33. Смалійчук Г.В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці: дис. канд. екон. наук: 08.00.07. «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2018. 305 с.

34. Територіальна мобільність робочої сили як об'єкт державного регулювання. Збірник центру наукових публікацій «Велес» за матеріалами II міжнародної науково-практичної конференції: «Весняні наукові читання». Київ: Центр наукових публікацій, 2018. С. 91–96.
35. Українське суспільство. Міграційний вимір: нац. доповідь. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2018. 396 с.
36. Терюханова І. М. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення: Автореф: дис..канд. екон. наук. К., 2019.
37. Трудове право України: Підручник під. ред. Н.Б. Болотіной, Г.І. Чанишевой К. : Київська обласна організація товариства "Знання", 2021. 564с.
38. Туй Фан, Хансен Еллен, Прайс Девід. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. 2021.
39. Туленков М.В. Новітні тенденції у сфері зайнятості населення. 2019.
40. Туленков М.В. Організаційні засади діяльності служб зайнятості розвинутих зарубіжних країн . 2017. С. 52
41. Туленков М.В. Організаційно–управлінські засади регулювання зайнятості. 2020. С. 46.
42. Туленков М.В. Ринок праці як засіб регулювання зайнятості населення. 2018. С. 3.
43. Ушенко Н. В. Зайнятість населення та удосконалення економічного механізму її державного регулювання в ринкових умовах. 2017.
44. Филиппова І.Г. Інституціональна пастка: моделювання ринку праці в Україні. Формування ринкової економіки : збірник наукових праць. КНЕУ. 2020. С. 369-377.
45. Фокас Л.М. Організаційно – методичне супроводження переходу служби зайнятості на роботу за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення. 2018. С. 23-25.
46. Шаленко М. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України. *Економіка України*. 2020. № 9.

47. Щетініна Л.В. Ефективність діяльності центрів зайнятості: інституційний аспект. 2018. С.179.
48. Ядранський Д.М. Роль служби зайнятості в системі соціального регулювання ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. С.21-24.