

СЕКЦІЯ 4. СОЦІАЛЬНІ, ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ОСНОВНИХ СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Кернякевич Ю.В.
Прикарпатський національний університет ім.
Василя Стефаника, викладач кафедри трудо-
вого, екологічного та аграрного права

Переведення працівників на іншу роботу як форма трудової мобільності

За сучасних умов ринкової економіки постійно відбувається рух кадрів (робочої сили), пов'язаний з прийняттям нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями всередині підприємства. Відповідні рухи обумовлюються причинами як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру. Наприклад, зміна місця роботи у зв'язку з незадоволенням умовами праці чи її оплатою; неналежна організація праці та виробництва; незадоволення професією; невдоволення відносинами, які склалися в трудовому колективі тощо призводять до плинності кадрів. Усе це засвідчує неможливість дотримання принципу стабільності трудових правовідносин, адже сама стабільність є відносною і її необхідно розуміти як поєднання постійності щодо зв'язку працівника з підприємством та рухливості всередині підприємства [1, с. 139].

Розвиток процесів приватизації, впровадження нових технологій чи нової організації праці зумовлюють потребу змінити зміст професійної діяльності для працівника та обрати іншого виконавця роботи для роботодавця. При цьому, у літературі принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в цілому прийнято називати трудовою мобільністю [2].

Висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія. А відтак, в умовах економіки, що динамічно розвивається, є чи не найважливішим фактором оперативного перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці [3, с. 212].

Залежно від виду ринку праці розрізняють зовнішню та внутрішню трудову мобільність. Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Внаслідок цього він характеризується великою плинністю кадрів, тобто передбачає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше. Натомість внутрішній ринок передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва [4, с. 304-305]. А відтак внутрішня трудова мобільність як явище є більш бажаним.

2. Трудова активність, трудова мотивація, трудова мобільність і трудова міграція / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док. : <http://www.5dp.com.ua/content/view/full/3768/39/>.
3. Скурятівський В. А. Соціальна політика. / Скурятівський В. А., Палий О. М., Ліванова В. М. — К., 2003. — 360 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Качан С. П., Дяків О. П., Островерхов В. М. та ін.] ; за ред. Є. П. Качана — К. : Знання, 2008. — 374 с.
5. Крохалева Ю. П. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России : автореф. дисс. на соиск. научн. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения" / Ю. И. Крохалева. — Пермь, 2007. — 25 с.
6. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціолог. Наук : спец. 22.00.07 "Соціологія управління" / Н. В. Коваліско. — Харків, 1999. — 27 с.
7. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / Ставцева А. И. — М. : Юрид. лит., 1974. — 160 с.

Лаврів О.Я.

Управління Державної пенітенціарної служби
України в Івано-Франківській області, старший
інспектор (у зв'язках із ЗМІ та громадськістю),
канд. юрид. наук.

Реалізація права працівника на гідну працю

Реалізація можливості гідно працювати визначає соціальну роль і соціальний статус особистості, впливає на усвідомлення її місця в суспільстві. Право на працю має основоположне значення для забезпечення гідності і самоповаги людей, а також відчуття задоволення від затребуваності своєї праці. Якщо є стабільна робота та зарплата, дотримуються трудові права, роботодавець вживає всіх заходів із забезпечення безпечних умов праці, запобігання травматизму та професійних захворювань, норм про соціальний захист та діалог, с перспективи кар'єрного росту, то це і є, як справедливо зазначає відомий український науковець Гончарова Г.С., гідна праця [1, с. 155].

Питання забезпечення права на гідну працю більшості членів суспільства залишається актуальним і нині, в умовах низького рівня оплати праці, зростання рівня безробіття, масового порушення трудових прав працівників. Тут варто також підкреслити і про несамостійний, залежний характер праці, перебування працівника в господарській владі роботодавця, що нерідко супроводжується зухвалім та жорстоким ставленням до працівника. У цьому аспекті важливо розглядати не лише справедливі та безпечні умови праці, зміст яких зводився, як правило, до дотримання норм із техніки безпеки і виробничої санітарії. Не менш важливим є створення сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі. Саме це є одним із напрямів правового регулювання праці в країнах із розвинутою ринковою економікою. Вважаю, що зазначена соціальна проблема повинна стати предметом правового регулювання і в проєкті Трудового кодексу України.

Важливим показником гідної праці в сучасних умовах, який заслуговує на увагу, є питання недоторканості приватного життя працівника в трудових відносинах, оскільки ні чинне трудове законодавство, ні проєкт не містять правових конструкцій, які б забезпечували гарантії цього права. Разом із тим, у дослідженнях із проблем