

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.

Трудова мобільність в літературі розглядається як вид соціальної мобільності, що полягає в переходах (переміщеннях) працівників в системі супільної організації праці, які характеризуються зміною місця роботи, трудової функції, інших визначених сторонами умов трудового договору [5, с. 5].

Крім цього, це поняття варто розглядати як необхідний атрибут ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місця трудової діяльності (можливість пропозицій робочих місць, конкуренція працездатних і одержання якісної робочої сили), під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особи [6, с. 3]. В основі трудової мобільності лежить право особи на вільний вибір роду діяльності і професії, право особи вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, а також свобода пересування, вільний вибір місця проживання.

Серед ознак трудової мобільності виділяють наступні:

1) трудова мобільність характеризує переходи (переміщення) працівників;
2) до трудової мобільності належать лише ті переходи (переміщення) працівників, які здійснюються в системі суспільної організації праці;

3) за змістом трудова мобільність може бути виражена в зміні місця роботи зміні трудової функції, зміні інших визначених сторонами умов трудового договору. Також трудова мобільність може виражатися в зміні юридичного характеру зайнятості, наприклад, перехід від зайнятості за трудовим договором до зайнятості за цивільно-правовим договором про працю;

4) мова повинна йти лише про здійснені або вже здійснені переходи (переміщення) працівників в системі суспільної організації праці;

5) з позиції трудового права трудова мобільність реалізовується шляхом зміни умов трудового договору, шляхом припинення трудового договору і бажано оптимального по швидкості, обдуманого укладення нового трудового договору [5, с. 10-11].

З огляду на вищезгадані ознаки можемо зробити висновок про те, що однією з форм трудової мобільності та засобом перерозподілу трудових ресурсів є переведення працівників на іншу роботу, оскільки таке переведення є різновидом зміни умов трудового договору. В такому значенні проявляється соціальний, економічний та організаційний аспекти цього поняття.

Переведення має свою кінцевою метою перерозподілити трудові ресурси при дотриманні принципів добровільності і матеріальної зацікавленості, щоб підвищити ефективність їх застосування [7, с. 101]. Тому переведення можна вважати однією з форм перерозподілення кадрів, формує ефективного використання та розподілу трудового потенціалу.

Отже, за допомогою переведення працівників на іншу роботу можна отримати можливість зберегти фахівців на підприємствах, установах, організаціях, скратити витрати робочого часу на заміну новими працівниками, запобігти простотам, забезпечити зайнятість працездатного населення як постійно, так і тимчасово, що особливо актуально в умовах нинішньої економічної кризи.

1. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов / Данило И. Мацик А. Р., Симорот З. К. и др.; отв. ред. А. Р. Мацик, З. К. Симорот; АН УСРР. Н-т государства и права. — К.: Наук. думка, 1989. — 224 с.

2. Трудова активність, трудовий ресурс / Режисер М. К., 2003. — 360 с.
3. Скорітівський В. А. Соціальні відносини в Україні: дипломатичні та інші аспекти / В. А. Скорітівський. — К., 2003. — 360 с.
4. Економіка праці та соціальна політика / Острівський В. М. та ін. — К.: Острівський В. М., 2003. — 360 с.
5. Крохалек Ю. Н. Трудовая миграция в России: право социального захиста / Ю. Н. Крохалек. — К.: Юрайт, 2003. — 360 с.
6. Коваленко Н. В. Трудовая миграция: засади та проблеми / Н. В. Коваленко. — К.: Коваленко Н. В., 2003. — 360 с.
7. Ставчева А. И. Правовые основы трудовой миграции / А. И. Ставчева. — К.: Юрайт, 2003. — 360 с.

Реалізація

Реалізація можлива тоді, коли статус особистості, встановлений законом, має основоположній статус. Також відчувається задовільнення від результатів реалізації, та та зарплата, дотримання норм безпеки та здоров'я, хворювань, норм праці тощо. Це і є, як справедлива та гідна праця [1, с. 155].

Питання забезпечення прав працівників залишається актуальним, адже рівня безробіття в Україні є дуже високими, та вимагає підкреслити важливість реалізації прав працівника в господарстві, які не лише сприяють дотриманню норм трудового законодавства, але й створення сприятливих умов для розвитку промисловості та економіки, які є одним із найважливіших методів правового регулювання.

Важливим питанням є питання недобросовісного використання трудової мобільнності, оскільки це може створити проблеми як для працівників, так і для підприємств та держави, які б забезпечували стабільні

2. Трудова активність, трудова мотивація, трудова мобільність і трудова міграція / Ілек-
тронний ресурс // Режим доступу до док.: <http://www.5dp.com.ua/content/view/3768/39/>.
3. Скуратівський В. А. Соціальна політика. / Скуратівський В. А., Палий О. М., Лібанова Е.
М. К., 2003. — 360 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : наоч. посіб. / Качан С. П., Дяків О. П.,
Островерхов В. М. та ін. ; за ред. Є. П. Качана. — К. : Знання, 2008. — 374 с.
5. Крохалєва Ю. И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом пра-
ве России : автореф. дисс. на соиск. научн. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Тру-
довое 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 "Соціалогія управління" / Н.
В. Коваліско. — Харків, 1999. — 27 с.
7. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / Ставцева А. И.
— М. : Юрид. літ., 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 самовіддані людів, 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 назначає 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 зухвалим 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 розвинutoю ринковою економікою. Вважаю, що зазначена соціальна проблема повинна стати предметом правового регулювання і в проекті 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 проект не містять правових конструкцій, які б забезпечували гарантії цього права. Разом із тим, у дослідженням із проблем