

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Ковальова Олександра Сергійовича на тему «Трудова мобільність працівників», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол №9 від 6 березня 2025 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. У нинішніх умовах трудова мобільність з кожним днем усе більше стає поширеним явищем. Трудова мобільність передбачає активність працівників на шляху до професійного зростання та розвитку.

Наразі трудова мобільність може позиціонуватися як позитивне, так і негативне явище. Позитивне в тому сенсі, що результатом має стати професійний розвиток, здобуття нових компетентностей, розширення знань працівників, а негативне – бо доволі часто передумовою стають вимушені події в житті працівника, які підштовхують до змін місця роботи чи навіть професії та посади, тобто трудової міграції (внутрішньої чи зовнішньої). Але в обох випадках наявна трудова мобільність працівника як активна дія, яка все рівно приведе до розширення умінь та навичок працівника, до здобуття нового професійного досвіду.

Роботодавці мають максимально сприяти трудовій мобільності працівників, позаяк обмін знаннями та досвідом лише сприятимуть розвитку як персоналу, так і бізнесу в цілому. Для цього на підприємствах, установах та організаціях має вибудовуватися система трудової мобільності працівників через формування латеральної мобільності, ротації кадрів, наставництва, тьюторингу та ін.

Незважаючи на те, що навіть на законодавчому рівні вже внормовані певні види трудової мобільності, зокрема академічна, все ж науковці у сфері трудового права ще й досі не досліджують цих питань. Трудова

мобільність є предметом наукових дискусій учених-соціологів, дослідників проблем психології, економіки праці, філософів, економістів, однак не вчених-трудовиків. Хоча проблеми трудової мобільності знаходяться саме в площині трудового права, оскільки обов'язок кожного працівника розширювати свої знання, здобувати нові компетентності та вчитися в найкращих наставників, тьюторів тощо. Відповідно обов'язок роботодавця всебічно сприяти цьому. Однак норми щодо трудової мобільності наразі дуже розпорошені в законодавстві й щодо кожної професії (спеціальності) існують свої вимоги, проте об'єднує їх те, що це обов'язок працівника та роботодавця в створенні таких можливостей для працівників.

У зв'язку з вищезазначеним, трудова мобільність потребує детального дослідження саме з позиції трудового права, як складова трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин. Це дослідження (без перебільшення) є першим науковим доробком щодо трудової мобільності працівників у сфері трудового права.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили праці вчених-соціологів, як-от: Н. В. Коваліско, К. Я. Новосад та ін.; вчених-філософів: О. В. Малишевського, Н. П. Павлів-Самоїл та ін.; науковців у сфері економіки: О.М. Білик, М. М. Біль, Е.Б. Бойченко, С.М. Жовнір та ін.; представників науки економіки праці, як-от: Е. М. Лібанової, О. В. Позняка, О. А. Малиновської, Г. В. Смалійчук, Н.В. Тілікіної та ін. Окрім цього, окремі наукові праці вчених-трудовиків також стали основою цього наукового дослідження, зокрема: М. Й. Бару, Л. П. Амелічевої, Н. М. Швець, О.В. Процевського, О. І. Процевського, О. Г. Середи, О. М. Ярошенка та ін. На жаль, ученими у сфері трудового права розкривалися лише окремі аспекти трудової міграції, а ось трудова мобільність працівників ними не вивчалася. З урахуванням цього, трудова мобільність потребує нагального всебічного наукового дослідження, яке розкривало б сутність та особливості трудової мобільності працівників в

аспекті трудового права та надало б пропозиції для вдосконалення правового регулювання цих питань.

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах планів наукових досліджень та цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Крім того, тема дослідження спрямована на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 та пов'язана з підготовкою змін до національного законодавства та безпосередньо стосується Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. Також робота спирається на акти Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетні напрямки фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначені Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., що затверджена постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 р. № 12-21 тощо.

Наукове завдання, розв'язання якого отримано в дисертації. *Мета* наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати сутнісні особливості трудової мобільності працівників, а також сформулювати висновки, пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі *завдання*:

– виявити сучасний ступінь наукових розробок трудової мобільності працівників та її місця в загальній структурі мобільності;

- розкрити фактори трудової мобільності працівників;
- показати особливості впливу трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України;
- виявити об'єктивні передумови трудової мобільності працівників в Україні;
- установити шляхи вдосконалення трудової мобільності працівників та їх правового закріплення;
- з'ясувати заходи до розширення трудової мобільності працівників;
- навести особливості трудової міграції як особливого прояву трудової мобільності працівників;
- спрогнозувати напрямки вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-прикладною працею, в якій на підставі детального вивчення доробку вчених у різних сферах знань та, зокрема галузі трудового права, системного аналізу національного законодавства про працю, зарубіжного й міжнародного досвіду проведено дослідження трудової мобільності працівників. Це дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних та прикладних положень, підготувати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати авторський погляд на трудову мобільність працівників і довести важливість трудової мобільності працівників в умовах євроінтеграційних змін в економіко-правовій сфері України. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

- запропоновано трудову мобільність розглядати як елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в його обов'язку розширювати свої

професійні компетентності та формувати нові уміння та навички, а також в обов'язку роботодавця створювати можливості для працівників для трудової мобільності та в його праві на переведення, переміщення та ротацію кадрів;

– висловлено позицію, що наразі важливим є розвиток правового регулювання латеральної трудової мобільності (*lateral mobility*), що означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного-соціального статусу, але є важливим для обміну досвідом, формуванню нових знань, умінь та навичок працівників;

– аргументовано, що всіх тих працівників, які проживають, та місцем реєстрації яких є сільська/селищна місцевість, але яким щодня доводиться їздити на роботу до міста, вважати внутрішньо мобільними працівниками;

– доведено, що варто передбачити гарантії для внутрішньо мобільних працівників, зокрема покриття витрат на проїзд з роботи на роботу та назад. Для реалізації цього пропонується, щоб роботодавець робив запит на надання офіційної інформації перевізником з відповідного селища/села про вартість поїздки й, відповідно, на цій підставі встановлювати доплату з розрахунку кількості поїздок певного працівника на місяць;

обґрунтовано, що слід забезпечити правове регулювання не лише реабілітації осіб з інвалідністю, а саме трудової мобільності цієї категорії осіб, під якою розуміється забезпечення гнучкості особам з інвалідністю в отриманні нової професії спеціальності, кваліфікації чи посади.

Удосконалено:

– науковий підхід до розуміння професійної мобільності, яка є набагато вужчою категорією, ніж трудова мобільність та охоплює професійне зростання, професійний розвиток у рамках певної професії чи посади. Тоді як трудова мобільність охоплює весь процес (спектр) гнучкості певної особи протягом усієї своєї кар'єри;

– науковий погляд на те, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а у вузькому – є плановим переміщенням

працівника шляхом виконання обов'язків у різних ланках виробничого процесу в межах своєї спеціальності та кваліфікації з метою належного кадрового укомплектування та забезпечення плановості професійного зростання.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, що трудова мобільність безробітних виявляється перш за все в пошуку підходящої роботи, можливості часткового безробіття, перенавчання, здобуття іншої професії, спеціальності, кваліфікації. Для трудової мобільності безробітних наразі створені доволі непогані умови, відпрацьовані механізми їх реалізації, проблемними залишаються зловживання самих безробітних та нехтування певними законодавчими приписами;

– наукове тлумачення відмінностей трудової мобільності та трудової міграції, які не є тотожними поняттями. Міграція завжди пов'язана з переміщенням чи за межі країни, чи в межах країни, викликана зміною місця проживання, а мобільність – не завжди тягне просторове переміщення, адже може стосуватися гнучкості працівника у виборі місця роботи чи в принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації, достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Для комплексного розкриття тематики дослідження, досягнення неупередженого наукового результату й формулювання відповідних висновків використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Як основу для наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню процесів трудової мобільності від взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньо-, між- і зовнішньосистемних

зв'язків трудової мобільності (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано в процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства в питаннях, що стосуються правової регламентації трудової мобільності працівників, що допомогло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно з метою аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання трудової мобільності працівників (підрозділи 1.2; 1.3; 2.1; 2.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, судової практики й юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників;

– у навчанні – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворенні – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації трудової мобільності працівників відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями й пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дисертації. Результати, що розкривають основні положення дисертаційного дослідження, сформульовані пропозиції

та висновки було оприлюднено на трьох міжнародних наукових і науково-практичних конференціях, а саме: «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.); «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.).

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача.

Основні теоретичні положення та висновки, сформульовані у дослідженні, викладено в 7 наукових працях, з яких 3 – у наукових фахових виданнях України, 1 – у періодичному науковому виданні іншої держави, 3 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Ковальов О. С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 164–170.
2. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності інтелектуального потенціалу України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 1. С. 70–74.
3. Kovalev O.S. Labor Mobility of Employees: Essence and Factors Influencing It. *The scientific heritage*. 2022. № 104(104). P. 64–67.
4. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 75(3). С. 36–40.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Ковальов О. С. Трудова мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф.

(Чернівці, 22 жовтня 2021 р.). Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 228–229.

2. Ковальов О. С. Вплив трудової мобільності працівників на соціально-економічний розвиток України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2021 р.). Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 135–137.

3. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)* : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.). Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 584–587.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація О. С. Ковальова «Трудова мобільність працівників» є кваліфікаційною науковою роботою, містить нові науково обгрунтовані результати, які виконують конкретне наукове завдання, яке полягає у з'ясуванні сутнісних особливостей трудової мобільності працівників, а також формулюванні висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання трудової мобільності працівників.

Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором самостійно й обгрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Ковальова Олександра Сергійовича на тему «Трудова мобільність працівників» відповідає вимогам Порядку присудження ступеня

доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (зі змінами), та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

**завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка**



Олена СЕРЕДА

10 березня 2025 р.

