

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0825U001860

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 21-05-2025

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 09.06.2025 № 159



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ковальов Олександр Сергійович

2. Oleksandr S. Kovalov

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-6559-694X

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право

Галузь / галузі знань: право

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Право

Дата захисту: 22-05-2025

Спеціальність за освітою: Право

Місце роботи здобувача:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 8168

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 10.63.01

Тема дисертації:

1. Трудова мобільність працівників.
2. Labour mobility of employees.

Реферат:

1. У дисертації доводиться, що трудова мобільність – це гнучкість осіб у реалізації ними свого конституційного права на працю, що може виявлятися в просторовому переміщенні осіб з одного місця в інше з метою працевлаштування в межах території країни або через кордон, а також трудова активність, що проявляється у професійному зростанні та професійному розвитку працівника. Трудова мобільність – це завжди вміння пристосовуватися до особливостей місця роботи та робочого місця, а у нинішній час це ще й емоційний інтелект. Автор висловлює позицію, що трудову мобільність слід розглядати як важливий елемент трудових правовідносин, позаяк кожен працівник з одного боку має право на професійний розвиток та професійне зростання, а з іншого боку – обов'язок розширювати свої професійні компетентності та формувати нові вміння та навички. Так само і роботодавець має обов'язок створювати можливості для працівників для трудової мобільності та право на переведення, переміщення, ротацію кадрів тощо. Трудова

мобільність завжди буде сприяти отриманню нових та розширенню наявних у працівника знань, умінь та навичок, допоможе отримати новий професійний досвід, а відтак, може сприяти професійному розвитку та зростанню працівника, та покращенню результатів трудової діяльності, а значить і для роботодавця це матиме позитивний ефект, зокрема щодо розвитку та вдосконалення бізнес-процесів. Аргументується, що трудова мобільність – це елемент трудових правовідносин, що проявляється у праві працівника на професійний розвиток і зростання та в обов'язку працівника 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 праві роботодавця на переведення, переміщення та ротацію кадрів. Доведено, що професійна мобільність 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, що викликано передумовами як на добровільних засадах (освіта, підвищення кваліфікації, розширення бізнесу, вихід на міжнародний ринок тощо), так і вимушено (втрата роботи, житла, заробітку, низька заробітна плата, безперспективність, несприятливі умови для ведення бізнесу тощо) (Див. Додаток А). Установлено, що латеральна трудова мобільність (*lateral mobility*) означає переміщення між професійними групами, яке не призводить до покращення професійного статусу. Одним із проявів латеральної мобільності є категорія ротації кадрів. Ротація – не є і не може бути переведенням за своєю сутністю, бо навіть сучасні легальні визначення та процедури ротації не передбачають згоду працівника на ротацію, а лише визначають перелік поважних причин, коли можна відтермінувати ротацію, але не оминати її. А якщо ротація була б переведенням, то ми завжди мали б запитувати згоду працівника і без його згоди не змогли б провести ротацію. Звісно, ми цінуємо напрацювання науковців у цьому напрямі, однак вважаємо, що ротація в широкому сенсі є латеральною трудовою мобільністю, а 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. У роботі обґрунтовано, що не слід ототожнювати поняття «трудова мобільність» і «трудова міграція». Адже міграційні процеси можна регулювати законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. У той час як трудову мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови. Трудова мобільність та трудова міграція – це не тотожні поняття. 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 у принципі виду трудової діяльності, підвищення рівня своїх професійних знань, а також професійного зростання. Висловлюється думка, що трудова мобільність багатьох кваліфікованих працівників є щоденною, зокрема тих працівників, які проживають у сільській місцевості, але кожного дня змушені добиратися до роботи за свій кошт. Витрати на дорогу забирають чималу частину заробітку таких працівників, у той час коли, працівники, які проживають у місті таких витрат або взагалі не мають, або ж мають значно менші. Вітчизняне законодавство «мовчить» про таких фахівців, але дуже часто ці особи мають хорошу освіту, високий рівень знань та можуть дійсно бути висококонкурентними на ринку праці, а тому той факт, що вони проживають у сільській місцевості не повинен витісняти їх із міського ринку праці. Однак добирання на роботу для цих працівників є не лише складним фізично, а й фінансово. Такі працівники потребують особливого трудо-правового захисту та підтримки.

2. The thesis proves that labour mobility is the flexibility of individuals in exercising their constitutional right to work, which can be manifested in the spatial movement of individuals from one place to another for the purpose of employment within the territory of the country or across the border, as well as labour activity that manifests in the professional growth and professional development of the employee. Labour mobility is always the ability to adapt to the specifics of the workplace and workplace, and nowadays it is also emotional intelligence. The author expresses the position that labour mobility should be considered as an important element of labour relations, since every employee, on the one hand, has the right to professional development and professional growth, and on the other hand, the obligation to expand his professional competences and form new skills and abilities. In the same

way, the employer has the obligation to create opportunities for employees for labour mobility and the right to transfer, move, rotate personnel, etc. Labour mobility will always contribute to the acquisition of new and expansion of the knowledge, abilities and skills available to the employee, will help to gain new professional experience, and therefore can contribute to the professional development and growth of the employee, and to the improvement of the results of labour activity, which means that it will have a positive effect for the employer as well, in particular regarding the development and improvement of business processes. It is argued that labour mobility is an element of labour relations, which is manifested in the employee's right to professional development and growth and in the employee's duty to expand his/her professional competence and form new skills and abilities, as well as in the employer's duty to create opportunities for employees to labour mobility and the employer's right to transfer, move and rotate personnel. It has been proven that professional mobility is a much narrower category than labour mobility, and covers professional growth, professional development within a certain profession or position. While labour mobility covers the entire process (spectrum) of flexibility of a certain person throughout his/her career, which is caused by prerequisites both on a voluntary basis (education, professional development, business expansion, entering the international market, etc.) and forced (loss of job, housing, earnings, low wages, lack of prospects, unfavourable conditions for doing business, etc.) (See Appendix A). It was established that lateral labour mobility means movement between professional groups that does not lead to an improvement in professional status. One of the manifestations of lateral mobility is the category of personnel rotation. Rotation is not and cannot be a transfer in its essence, because even modern legal definitions and rotation procedures do not provide for the employee's consent to the rotation, but only define a list of good reasons when it is possible to postpone the rotation, but not bypass it. If the rotation were a transfer, then we would always have to ask for the consent of the employee and without his/her consent we would not be able to carry out the rotation. Of course, we appreciate the work of scientists in this direction, but we believe that rotation in a broad sense is lateral labour mobility, and in a narrow sense, it is a planned movement of an employee by performing duties in various links of the production process within the limits of his/her specialty and qualification for the purpose of proper personnel staffing and ensuring planning of professional growth. The work substantiates that the concepts of "labour mobility" and "labour migration" should not be equated. After all, migration processes can be regulated by legislative acts, strengthening or restraining them. While labour mobility can only be stimulated by creating the conditions for it. Labour mobility and labour migration are not identical concepts. Migration is always associated with movement either outside the country or within the country, caused by a change of place of residence, and mobility does not always entail spatial movement, because it can refer to the flexibility of the employee in choosing a place of work or in the principle of the type of labour activity, increasing the level of his/her professional knowledge, as well as professional growth. The opinion is expressed that the labour mobility of many skilled workers is daily, in particular those workers who live in rural areas, but have to get to work every day at their own expense. Travel expenses take a significant part of the earnings of such employees, while employees who live in the city either do not have such expenses at all, or have much less.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Не застосовується

Підсумки дослідження: Нове вирішення актуального наукового завдання

Публікації:

- 1. Ковальов О. С. Особливості трудової мобільності працівників та її вплив на ринок праці в Україні. Соціальне право/Б. 2021. № 4. С. 164–170.

- 2. Kovalev O. S. Labor Mobility of Employees: Essence and Factors Influencing It. The scientific heritage. 2022. № 104(104). P. 64–67.
- 3. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності інтелектуального потенціалу України. Прикарпатський юридичний вісник/Б. 2022. № 1. С. 70–74.
- 4. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»/Б. 2023. Вип. 75(3). С. 36–40.
- 5. 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.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіряк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 228–229.
- 6. 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.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОРМ, 2021. С. 135–137.
- 7. 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 ХХІ 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.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 584–587.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації: Планується до впровадження

Зв'язок з науковими темами: 0111U000960

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович

2. Oleh M. Yaroshenko

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9022-4726

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дрозд Олексій Юрійович
2. Oleksii Y. Drozd

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-4514-6594

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національна академія внутрішніх справ

Код за ЄДРПОУ: 08751177

Місцезнаходження: пл. Солом'янська, 1, Київ, 03035, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Гетьманцева Ніна Дмитрівна
2. Nina D. Hetmantseva

Кваліфікація: д.ю.н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-6143-1627

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Код за ЄДРПОУ: 02071240

Місцезнаходження: вул. Коцюбинського, буд. 2, Чернівці, 58012, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Луценко Олена Євгенівна
2. Olena Y. Lutsenko

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9357-8546

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Швець Наталія Миколаївна

2. Nataliia M. Shvets

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-9899-196X

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Лейба Людмила Василівна

Реєстратор

УкрІНТЕІ

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна