

Міністерство освіти і науки України

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г. С. СКОВОРОДИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

**ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
«ПРАВО»**

Випуск 36

Харків
2022

<i>О.М. Пономаренко.</i>	
Право на шлюб: історія, сучасність і перспективи.....	83
<i>Н.В. Новіченко.</i>	
Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому	95
<i>Р.І. Шабанов, М.Д. Ждан.</i>	
Втілення принципу свободи праці у правовому регулюванні дистанційної роботи науково-педагогічних працівників: досвід України та Європейського Союзу	105
<i>О.О. Коваленко.</i>	
Концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складова гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану	114
<i>А.В. Теліченко.</i>	
Концепція гідної праці: виклики воєнного часу.....	123
<i>О.В. Кухар.</i>	
Щодо окремих моментів адміністративної відповідальності за пошкодження військово-облікових документів	130
НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ	
<i>К.Ю. Гончаренко.</i>	
Державна зрада чи колабораційна діяльність? Проблеми кваліфікації злочинів проти основ національної безпеки	137
<i>К.В. Шейко.</i>	
Деякі проблеми кваліфікації легалізації майна, одержаного злочинним шляхом.....	143
<i>А.В. Максименко.</i>	
Договір позики під гру: історія та тенденції розвитку.....	151

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.13>orcid.org/0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2022

О.О. Коваленко**КОНЦЕПТ «ПРАВО НА БЕЗПЕЧНІ І
ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ» ЯК СКЛАДОВА
ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В РЕАЛІЯХ
РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ****О. Kovalenko****THE CONCEPT OF "THE RIGHT TO SAFE
AND HEALTHY WORKING CONDITIONS"
AS A COMPONENT OF DECENT WORK IN
UKRAINE IN THE REALITIES OF THE
MARTIAL STATE REGIME**

Анотація. Метою статті є характеристика концепту «право на безпечні і здорові умови праці» як складової гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану та визначення індикаторів-умов, що є прийнятними для відхилення від його змісту – європейського стандарту під час режиму воєнного стану. Автор констатує, що кількість заходів, непопулярних для працівників, але популярних для роботодавців, є занадто великою для малостатейного Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Фактично новий спеціальний нормативно-правовий акт закріпив пріоритет прояву свободи волі роботодавця у питаннях правового регулювання трудових відносин за рахунок обмеження трудових прав працівника. Автор дійшов висновку, що держава, використовуючи обмеження на трудові права в реаліях режиму воєнного стану, має чітко визначати умови-індикатори використання такої можливості, не нехтуючи напрацюваннями щодо забезпечення гідної праці. Надаються пропозиції із вдосконалення чинного законодавства.

Ключові слова: право на безпечні і здорові умови праці, гідна праця, захист прав і законних інтересів, працівник, роботодавець, обмеження прав, режим воєнного стану, порушене право.

Abstract. The realities of the war, in which the Ukrainian state found itself as of February 24, 2022, forced to reorient the legal regulation of social relations to a military manner. The law not only fixes the existing state of things, offering a valid arrangement, but also forms a roadmap to a certain result: maintaining the provision of decent work, in particular through the legal foundation of creating safe and healthy working conditions in the harsh realities of today and in the future. The purpose of the article is to characterize the concept of "the right to safe and healthy working conditions" as a component of decent work in Ukraine in the realities of the martial law regime and

to determine the indicators-conditions that are acceptable for deviation from the fulfillment of this concept - the European standard during the martial law regime. The author states that the number of unpopular measures for employees, but popular for employers, is too large for the low-sex Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law". In fact, the new special normative legal act established the priority of the manifestation of the employer's freedom of will in matters of legal regulation of labor relations at the expense of limiting the labor rights of the employee. It is concluded that the state should, using restrictions on labor rights in the realities of the martial law regime, clearly define the conditions-indicators for the use of such an opportunity, not neglecting the work on ensuring decent work. Suggestions for improving the current legislation are provided.

Keywords: right to safe and healthy working conditions, decent work, protection of rights and legitimate interests, employee, employer, restriction of rights, martial law regime, violated right.

Постановка проблеми. Реалії війни, в яких опинилася українська держава від 24 лютого 2022 р., змусили переорієнтувати правове впорядкування суспільних відносин під умови війни. Більшою мірою це стосується сфери правового регулювання трудових та похідних відносин, основні зміни реформацийного характеру яких було здійснено в Законі України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [1], а потім і в Законі України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р. [2].

Напевно, прийняття вищезазначених законів було нагальним терміновим рятувальним кругом в ситуації, що склалася, адже руйнування виробничих потужностей, переміщення підприємств, установ, організацій, загибель працівників, зміна працівниками місця свого проживання внаслідок розширення географії бойових дій українською територією, мобілізація працівників-чоловіків, окупація окремих українських населених пунктів росією тощо і, як наслідок, втрата і робочих місць, і працівників стали визначальними факторами щодо наявності реальних можливостей та визначення перспектив здійснення трудового процесу як фактично, так і юридично. Ігнорувати ці фактори було неможливо, а здійснювати правове регулювання за вже десятиліттями установленими трудовими стандартами мирного часу означало б колапс у цій сфері. Тому прийняття спеціального нормативно-правового акта з метою впорядкування трудових відносин в Україні в умовах режиму воєнного стану було лише справою часу.

Тому, прийняття спеціального нормативно-правового акту, який би мав за мету упорядкувати трудові відносини в Україні в умовах режиму воєнного стану, було лише справою часу.

Вирішення зазначених проблем залежить, звичайно, від багатьох факторів: від дати закінчення війни, рівня взаємодопомоги держав світу, заходів економічного характеру в Україні. Однак, право, як інструмент впорядкування відносин у цей нелегкий період також варто брати до уваги. Воно не тільки фіксує наявний стан речей, пропонуючи дійсне впорядкування, але й визначає дороговказ до результату: збереження забезпечення гідної праці, зокрема через правовий фундамент створення безпечних і здорових умов праці в жорстких реаліях сьогодення та в перспективі.

Аналіз останніх досліджень. Взагалі-то, дане питання є новим у науці і практиці з огляду на те, що породили його події війни від 24 лютого 2022 р., які й змусили ввести обмеження права на працю та права на відпочинок, збільшення тривалості робочого часу тощо, чим дозволили відхилення від звичної формули гідної праці.

Серед останніх наукових робіт, в яких було започатковано розгляд цього питання, варто назвати дослідження Л.П. Амелічевої [3], в якому досліджуються основні причини недосконалості державного управління щодо забезпечення права на гідну працю та гідну якість трудового життя в умовах цифровізації в мирний та воєнний період; власне дослідження автора цієї роботи [4], де аналізуються новели трудового законодавства військового періоду і робиться висновок про розширення змісту поняття «право на безпечні і здорові умови праці», Н.В. Кохан, яка розглядає проблему обмеження права на працю працівника крізь призму розуміння прав та обов'язків роботодавця [5].

Однак такий елемент гідної праці, як забезпечення безпечних і здорових умов праці, що є базисом трудового законодавства, який має бути непохитним, навіть за часів режиму воєнного стану, задля збереження людського потенціалу і який у важкі воєнні часи дозволяє тримати «на плаву» українську економіку з надією на перспективи її відновлення, предметом спеціального дослідження ще не був.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Отже, зазначене дозволяє визначити мету даної статті: охарактеризувати концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складову гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану та визначити індикатори-умови, що є прийнятними для відхилення від наповнення цього концепту- європейського стандарту під час режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Тривалі й нескінченні бойові дії негативно вплинули на економіку України, яка фактично втратила більшість свого трудового потенціалу та можливості здійснення господарської діяльності. За даними Міжнародної організації праці (далі – МОП), українська економіка отримала суттєві збитки від російської агресії. З її початком втрачено майже 5 мільйонів робочих місць, понад 5 мільйонів осіб втекли до сусідніх країн. Серед біженців

в основному жінки, діти та особи старше 60 років. Із загальної кількості біженців приблизно 2,75 мільйона людей працездатного віку. З них 43,5 відсотка, або 1,2 мільйона, раніше працювали і втратили або залишили роботу [6].

Відповідно до нового звіту МОП, «з початку російської агресії в Україні було втрачено приблизно 4,8 мільйона робочих місць. За оцінками дослідження, якщо військові дії призведуть до ескалації, втрата робочих місць збільшиться до семи мільйонів. Проте, якби бойові дії негайно припинилися, було б можливе швидке відновлення з поверненням 3,4 мільйонів робочих місць. Це зменшить втрати зайнятості до 8,9 відсотка, згідно з записом “Вплив кризи в Україні на світ праці: початкові оцінки”» [6].

Звичайно, такі цифри вражають. Вони демонструють масштаби не тільки людського горя, що зазнав український народ, але й свідчать про суху статистику негативних перспектив економічних наслідків, які майорять не тільки над нашою державою зубожінням населення внаслідок безробіття, а й голодом над всім світом, який отримував багато української сільськогосподарської продукції. Крім того, вже нині практика дозволяє констатувати утиск трудових прав працівників внаслідок зловживання роботодавцем своїм пріоритетним положенням на ринку праці, яке ще й в рази підсилила війна.

Так «з початку війни до Держпраці надійшли тисячі звернень громадян щодо порушення їх трудових прав. Найчастіше працівники звертаються з питань оплати праці, незаконного звільнення або призупинення дії трудового договору, примусового надання відпусток без збереження заробітної плати тощо» [7]. Це дає підстави відмічати погіршення положення працівників, що в цілому слід охарактеризувати як проблему забезпечення гідної праці. Адже відповідно до визначення Міжнародної організації праці «гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного» [8].

А оскільки до 19 липня 2022 р., перевірка роботодавців інспекторами Держпраці була заборонена, а війна також унеможливила і безпосереднє звернення працівників до суду за відновленням своїх порушених прав, можна тільки здогадуватись, скільки порушень за цей час було скоєно роботодавцями, в тому числі і щодо права на безпечні і здорові умови праці, хоча б і за чисельністю звернень за консультаціями до Держпраці. «З 24.02.2022 р. майже 120 тисяч осіб звернулися за отриманням консультацій з питань праці. Найбільше звернень надходило з питань оплати праці – 40 тисяч, надання

відпусток, у тому числі щодо відпусток без збереження заробітної плати, – 15 тисяч, оформлення трудових відносин – 15 тисяч, звільнення – 10 тисяч» [7].

Отже, можна констатувати, що спеціальні норми, які приймалися для того, щоб надати можливості працівникам працювати в умовах режиму воєнного стану і забезпечити роботодавцям безперебійне функціонування підприємств, установ, організацій, на практиці не тільки не змогли досягнути такого результату, а й навпаки створили можливості для зловживання своїм становищем з боку роботодавців без належної для цього підстави.

Крім того, очевидно, що якби таких порушень не було, законодавець не став би змінювати редакцію Закону України від 15 березня 2022 р. N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р. № 2352-IX [2]. Адже норми цих редакцій дуже відрізняються у питаннях визначеного простору допустимого збільшення навантаження у сфері робочого часу на працівника та звуження прав останнього щодо відпочинку.

На період режиму воєнного стану було запроваджено достатню кількість тимчасових «непопулярних заходів» для працівників, що виходять за межі безпечних і здорових умов праці, застосування яких можна було б назвати виправданим, якщо б одразу було сформовано чіткі критерії їхнього застосування. Але, на жаль, у початковій версії закону [1] цього зроблено не було.

Так, було дозволено встановлення нормальної тривалості робочого тижня для працівників на рівні 60 годин, а скороченої тривалості робочого часу на межі 50 годин на тиждень для всіх працівників незалежно від будь-яких умов, дійсно пов'язаних із виробничою необхідністю під час режиму воєнного стану: «нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу відповідно до законодавства, його тривалість не може перевищувати 50 годин на тиждень» [1, ч.1, ч. 2 ст.6].

Такий припис створював умови для зловживання правом з боку роботодавця, що призвело фактично до здешевлення робочої сили та створення умов для недотримання здорових умов праці через узаконення більшої тривалості робочого часу, а отже, й навантаження на організм працівника та зменшення оплати за годину, що під час мирного періоду підпадало би під категорію надурочної роботи, а отже, й під підвищену – подвійну оплату. Адже мова йде не тільки про підприємства оборонної промисловості, установи, що забезпечують нормальне функціонування системи життєзабезпечення населення, коли, безперечно, захист держави та її цілісності є в пріоритеті, отже, кожен громадянин цієї держави має працювати на перемогу, а й про підприємства, установи, організації, на здійснення роботи яких війна не вплинула, тобто не

збільшила навантаження та відповідальність. Вони не належать до об'єктів критичної інфраструктури, і підстав для застосування для них підвищеної тривалості робочого часу в період воєнного стану об'єктивно немає. А от спокуса для роботодавця випустити більше продукції і менше за неї заплатити була, і здійснити цю можливість вже за законом йому можна було, використовуючи працівників.

Щодо забезпечення права на відпустку працівника, то початкова редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] передбачала необґрунтоване в умовах воєнного стану обмеження права працівника на відпочинок через такий припис: «у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні» [1, ч.1 ст.12]. Як відомо, відпустка підвищеної тривалості за Законом України «Про відпустки» надається за важкі, шкідливі умови праці, підвищене нервово-емоційне напруження під час роботи для компенсації трудового внеску та відновлення сил задля подальшого продовження роботи, оскільки ці категорії працівників на відміну від усіх інших під час здійснення своєї трудової функції перебувають у більш негативних умовах роботи, витрачають більше сил, а тому їм потрібно більше часу для відновлення, зокрема це стосується роботи вчителів, викладачів, які в період цієї війни здійснювали подвиг на освітньому фронті, не тільки навчаючи, але й підтримуючи дітей, перебуваючи з ними на постійному зв'язку, навчаючи їх у дистанційному форматі. Нервово-емоційне навантаження освітян було колосальним, адже потерпаючи від жахів війни, обстрілів, загроз власному життю та життю своїх рідних, їм потрібно було «тримати стрій» і давати надію і віру здобувачам. Цей щоденний стрес за 3 з половиною місяці війни мав би справедливо бути компенсованим відпусткою в повному обсязі. Обмеження надання повної тривалості відпустки для таких працівників призвело до порушення їхнього права на безпечні та здорові умови праці та до необґрунтованого обмеження прав працівників в умовах воєнного стану. Чого тільки коштують відповіді працівників освіти на опитування в мережі Facebook у групі «Новини вищої освіти!» Адже користуючись тим, що влітку немає освітнього процесу, більшість керівників навчальних закладів відправили працівників у простій або змусили написати заяви на відпустку без збереження заробітної плати.

Видається, такі прорахунки пов'язані із нерозумінням значення дотримання трудових прав, значення концепції гідної праці для збереження людського потенціалу як одного зі стовпів ефективної економіки і в умовах воєнного стану. Такі поспішні рішення законодавців були очевидними прорахунками. Крім того, такі прорахунки, які призвели до зупинення впровадження гідної праці, можна спостерігати і в роботі системи органів виконавчої влади. Л. П. Амелічева наголошувала на проблемах в державному управлінні, зокрема

на тому, що «Міністерство економіки України як єдиний профільний з питань праці орган центральної виконавчої влади хоча й включає в свою структуру велику кількість різноманітних підрозділів з питань торгівлі, економіки й іншого, має всього лише один Директорат зайнятості та трудової міграції згідно органіграми Міністерства, що розміщена на його офіційному сайті. На жаль, не створені структурні підрозділи, які б могли впроваджувати норми і стандарти гідної праці (їх індикатори), моніторинг за їх дотриманням роботодавцями в мирний і воєнний час й ін.» [3].

На сьогодні закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-ІХ від 1 липня 2022 р., де відредаговано Положення Закону від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», деякою мірою відкоригував фундамент спеціального правового регулювання у воєнний період, встановивши критерії застосування обмежень прав працівників, визначивши «особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2, ч.1 ст.1].

У цьому законі наведено концепцію, яка є основою змісту нових норм і яку можна визначити як обґрунтованість обмежень права на безпечні та здорові умови праці під час режиму воєнного стану. Зокрема щодо можливості збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень вже ч.1 ст.60 зазначає: «Нормальна тривалість робочого часу в період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)» [2].

Щодо права на відпустку, то відбулося лише незначне коригування, яке допустило можливість надання відпустки більше ніж 24 календарні дні, але переліку умов, за яких можна було б відмовити у наданні більшої кількості днів відпустки визначено не було: «У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки» [2, ч.1 ст.12].

Внаслідок цього, більша частина освітян так і не отримала свою невикористану частину відпустки – і знов-таки про це можна дізнатися в соцмережах.

Видається, обмеження права на відпуску подовженої тривалості також має бути вмотивованим, щоб не залишати роботодавцю простору для свавілля. Тому пропонується внести зміни до абз. 1 ч. 1 ст. 12 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» і встановити припис – індикатор обмеження права на відпустку подовженої тривалості, який може застосовуватись лише в тому випадку, якщо працівник зайнятий на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) або його перебування у відпустці може негативно вплинути на забезпечення функціонування підприємства, установи, організації.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Варто констатувати, що кількість непопулярних заходів для працівників, але популярних для роботодавців є занадто великою для малостатейного Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Фактично новий спеціальний нормативно-правовий акт закріпив пріоритет прояву свободи волі роботодавця у питаннях правового регулювання трудових відносин за рахунок обмеження трудових прав працівника.

Таке обмеження в період режиму воєнного стану має на меті стабілізацію виробничих відносин, надання засобів підтримки роботодавцям, які втратили потужності своїх виробництв, бо саме процес організації виробництв як можливість для реалізації трудових прав працівників на конкретних робочих місцях повністю здійснюється роботодавцями. І такі жорсткі та непопулярні заходи мають проводити лише для нормального функціонування об'єктів критичної інфраструктури, швидкості запуску процесу виробництва чи забезпечення життєдіяльності останнього, відновлення роботи підприємств, установ, організацій тощо, але не як інструменти свавілля роботодавця. Тому держава має, використовуючи обмеження на трудові права в реаліях режиму воєнного стану, чітко визначати умови-індикатори використання такої можливості, не нехтуючи напрацюваннями МОП та європейськими стандартами щодо забезпечення гідної праці.

Незважаючи на позитивну динаміку щодо зменшення обмежень трудових прав у законодавстві України від початку введення режиму воєнного стану, варто зосередити увагу на недостатності законодавчо визначених умов-індикаторів застосування таких обмежень, що необґрунтовано негативно впливає на реалізацію права на безпечні та здорові умови праці як складову гідної праці в Україні. У зв'язку з чим пропонується внесення змін до абз.1 ч.1 ст.12

Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у такій редакції: «У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік за умови, що працівник зайнятий на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) чи якщо його знаходження у відпустці може негативно вплинути на забезпечення функціонування підприємства, установи, організації» [2, абз. 1 ч. 1 ст. 12].

Дана тема не може бути вичерпаною лише цією роботою, а тому потребує продовження досліджень в напрямі знаходження оптимальних шляхів забезпечення гідної праці в Україні, як в умовах дії режиму воєнного стану, так і в післявоєнний період.

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2>;
3. Амелічева Л. П. Державно-правові аспекти забезпечення права на гідну працю у мирний і воєнний час. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І., 21 травня 2022 р. Харків, 2022. С. 57–60;
4. Коваленко О. О. Новели трудового законодавства України, що характеризують свободу волю працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану: Зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С.Сковороди. Сер. Право. 2021. Вип. 35. С. 94–99;
5. Кохан Н. В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І., 21 травня 2022 р. Харків, 2022. С.77–80;
6. Nearly 5 million jobs have been lost in Ukraine since the start of the Russian aggression, sas ILO. ILO. Press release. 11 May 2022. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news>;
7. З 19 липня іспектори Держпраці можуть проводити перевірки під час війни. KadrEX. Кадровий експерт. URL: <https://profpressa.com/news№>
8. До 100-річчя Міжнародної організації праці. Департамент міжнародних зв'язків ФПУ. 08.10.2018. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/6636-do-100-rchhya-mzhnarodnoyi-organizacyi-prac.html>.