

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ НА РИНКУ ПРАЦІ

SOCIAL POLICY OF THE STATE IN THE LABOR MARKET

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри приватного права
Чернівецький національний університет

Вакарюк Л.В., д.ю.н.,
доцентка кафедри приватного права
Чернівецький національний університет

У статті розкривається соціальна політика держави на ринку праці. Зауважується, що у будь-якій правовій, соціальній державі, яка проголошує людину, її права і свободи найвищою цінністю, дотримання та захист прав і свобод людини є першочерговим обов'язком держави, соціальна політика якої повинна бути спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і професійний розвиток людини. Відповідно, необхідно забезпечити всі необхідні правові умови для досягнення оптимального співвідношення інтересів сторін трудового договору – як працівника так і роботодавця. Важливою є роль такого регулювання у сфері найманої праці від законодавчого до договірної, де держава, в першу чергу, повинна бути заінтересована у стабільності відносин у соціальній сфері.

Підкреслюється, що держава не повинна вдаватися лише до правового регулювання і бути в ролі наглядача, роль держави в узгодженні інтересів сторін трудового договору та їх балансу є ключовою, а отже, забезпечувальною. Мета соціальної політики полягає у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві суспільної злагоди і стабільності.

Доводиться, що трудове право як галузь права виходить з того, що сторони трудових відносин є формально рівноправними, але об'єктивно закономірним є те, що працівник є економічно слабшою стороною. З урахуванням цього аспекту та призначенням трудового права, чільне місце має займати соціальна функція. При цьому не слід абсолютизувати протиріччя соціальної та виробничої функцій трудового права, процес яких постійно потребує збалансованості динамікою інтересів працівників, роботодавців та запитів суспільства. Держава не повинна мати, власне, свої приватні інтереси. Реалізуючи соціальну функцію, держава повинна здійснювати свою діяльність в інтересах людини-праці, суспільства та бути відповідальною перед суспільством.

Ключові слова: ринок праці, працівник, роботодавець, держава, кадрова політика, переміщення, ротація кадрів, професійний розвиток, професійне зростання, трудова мобільність, міграція.

The article reveals the social policy of the state in the labor market. It is noted that in any legal, social state, which declares a person, his rights and freedoms as the highest value, the observance and protection of human rights and freedoms is the primary duty of the state, whose social policy should be aimed at creating conditions that ensure a dignified life and professional development of a person. Accordingly, it is necessary to provide all the necessary legal conditions to achieve an optimal balance of interests of the parties to the employment contract – both the employee and the employer. The role of such regulation in the sphere of hired labor, from legislative to contractual, is important, where the state, first of all, should be interested in the stability of relations in the social sphere.

It is emphasized that the state should not resort only to legal regulation and be in the role of a supervisor, the role of the state in coordinating the interests of the parties to the labor contract and their balance is key, and therefore, ensuring. The purpose of social policy is to create conditions for the development and optimal functioning of social relations, the comprehensive disclosure of the creative potential of a person, his essential forces, and the achievement of social harmony and stability in society.

It is proved that labor law as a branch of law proceeds from the fact that the parties to labor relations are formally equal, but it is objectively natural that the employee is the economically weaker party. Taking into account this aspect and the purpose of labor law, a prominent place should be occupied by the social function. At the same time, one should not absolutize the contradiction between the social and production functions of labor law, the process of which constantly needs to be balanced by the dynamics of the interests of employees, employers, and the demands of society. The state should not have its own private interests. By implementing a social function, the state must carry out its activities in the interests of the working person, society and be responsible to society.

Key words: labor market, employee, employer, state, personnel policy, relocation, personnel rotation, professional development, professional growth, labor mobility, migration.

Постановка проблеми. Економіка будь-якої країни з урахуванням свого розвитку повинна переходити на тип економіки яка характеризується як економіка пропозиції, що передбачає вплив на формування цієї пропозиції. Відповідно, вказане завдання може бути вирішене за допомогою соціальної політики, яку покликана реалізувати держава, яка, згідно Основного Закону України, є соціальною державою. Соціальна політика є різношерсткою, проте одним із її напрямків є сфера ринку праці і трудових відносин завданням якої виступає узгодження інтересів працівників та роботодавців, як учасників ринку праці. Вирішення цього завдання повинно бути пов'язано з проведенням цілого спектру організаційно-правових заходів, що спрямовані на впорядкування правового статусу учасників ринку праці та захисту їхніх законних прав і інтересів. Для цього необхідно також внести відповідні зміни у систему норм, що регламентують зайнятість та працевлаштування населення.

Стан опрацювання. Проблемам соціальної політики держави приділялася значна увага науковців, де поряд

з висвітленням соціальної політики та її суті розкривалися проблеми ринку праці в умовах трансформації трудового права і легалізації нестандартних форм зайнятості. Серед вчених-трудоваків можна вказати праці С. М. Бондаренко, К. В. Бондаревської, С. В. Вишнівської, Л. Д. Гостюк, Л. П. Гаращенко, О. Г. Середи, О. І. Процевського, О. М. Рим, А. М. Юшко, О. М. Ярошенка та інших вчених. Проте розвиток інноваційних технологій модифікує ринок праці та відкриває новий потенціал для наукових розвідок.

Метою статті є розкриття соціальної політики держави через призму норм, що регламентують ринок праці та зайнятість населення.

Виклад основного матеріалу. Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення є забезпечення розвитку ринку праці з урахуванням необхідності вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції, зростання рівня безробіття та посилення міграційних диспропорцій, зниження рівня реальних доходів населення, демографічних проблем [1, с. 256].

У будь-якій правовій, соціальній державі, яка проголошує людину, її права і свободи найвищою цінністю, дотримання та захист прав і свобод людини є першочерговим обов'язком держави, соціальна політика якої повинна бути спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і професійний розвиток людини. Відповідно, необхідно забезпечити всі необхідні правові умови для досягнення оптимального співвідношення інтересів сторін трудового договору – як працівника так і роботодавця. Важливою є роль такого регулювання у сфері найманої праці від законодавчого до договірної, де держава, в першу чергу, повинна бути заінтересована у стабільності відносин у соціальній сфері, оскільки, як свідчить історія, більшість соціальних потрясінь, як правило, виникало на ґрунті соціальних питань.

При регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин важливим є досягнення соціальної справедливості саме через реалізацію функцій соціальної держави, а не досягнення справедливості як формальної рівності прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Як показують матеріали судової практики, у судах розглядалися справи за позовами осіб, що виникали у зв'язку з укладенням, зміною, припиненням та розірванням трудового договору: відмежуванням трудового договору від цивільно-правового; укладенням трудового договору; права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу; зміни істотних умов праці. Спорів, що виникали у зв'язку з припиненням трудового договору за ст. 36 КЗпП України: за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України; за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України; за п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України; за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України; за п. 7-2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України; за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України за п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Спори, що виникали у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи працівника; у зв'язку з розірванням трудового договору у ініціативи роботодавця за ст. 40 КЗпП України; за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; за п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Спори, що виникали у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за ст. 41 КЗпП України; за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; за п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; виплати вихідної допомоги; спори, що виникали у зв'язку зі звільненням працівника за ініціативою роботодавця за наявності попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тощо [6, 7]. Як свідчить судова практика, те, що влаштовує роботодавця, не завжди влаштовує працівника, і навпаки. Ринок праці викидає на поверхню багато проблем, що пов'язані із відновленням і належним забезпеченням економічних процесів, розвитком малого і середнього бізнесу, інвестицій, прибутку, податків. Безперечно, все це дуже важливі елементи ринкової економіки. Проте реальний стан справ у реалізації права на працю та його забезпечення не тільки є показником цивілізованості суспільства а й безпосередньо впливає на його моральність, ефективність економіки, що змушує вкотре звертатися до проблем ринку, котрий не може існувати без ринку праці, а ринкова економіка без застосування цієї праці. Все інше залежить і є похідним від ефективності такого застосування. Нерозуміння цього створює ґрунт для соціальних конфліктів в основній сфері людської діяльності. А тому, держава не повинна вдаватися лише до правового регулювання і бути в ролі наглядача, роль держави в узгодженні інтересів сторін трудового договору та їх балансу є ключовою, а отже, забезпечувальною.

Право на працю громадяни можуть реалізувати в різних формах, проте більшість населення у всіх країнах світу входить до категорії так званих осіб найманої несамостій-

ної праці. Несамостійна праця тісно пов'язана з категорією ринку праці, а договір трудового найму є юридичним вираженням результатів його функціонування.

При проведенні державою соціальної політики, спрямованої на забезпечення реалізації громадянами конституційного права на захист від безробіття необхідне ефективне правове регулювання у сфері зайнятості населення та досягнення балансу органів державної влади, роботодавців, працівників та їх об'єднань, які є учасниками ринку праці. Відповідно, соціальна політика держави реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчонормативній базі країни, що забезпечує задоволення соціальних потреб, соціальний захист, соціальну безпеку [2]. Адже мета соціальної політики полягає у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві суспільної злагоди і стабільності [8, с. 34]. Так одними із основних напрямів соціальної політики в Україні на сучасному етапі є: політика зайнятості та охорони праці, яка передбачає законодавче встановлення засобів охорони праці, видів і форм соціального страхування, забезпечення зайнятості населення, запобігання безробіттю [8, с. 35]. Проте російська військова агресія проти України внесла свої корективи. Як зазначає УНІАН, 2023 р., як і попередній, став одним з найважчих років для економіки України. Дуже багато українців втратили роботу через закриття підприємств або вимушени переїзд в інші регіони. Проте деякі професії залишаються затребуваними, а деякі будуть дуже актуальними в післявоєнний час, коли ми будемо відбудовувати Україну: ІТ-спеціалісти, фахівці зі штучного інтелекту, лікарі, психологи і психотерапевти, SMM-спеціалісти, будівельники, енергетики. Одночасно з дефіцитом кваліфікованих кадрів значною проблемою українського ринку праці є суттєвий рівень безробіття, про що свідчать дані, опубліковані на офіційному сайті Національного банку України. Так, станом на кінець жовтня 2023 р. в Україні було зареєстровано 97,3 тис. безробітних, найбільше – 9 тис. безробітних зареєстровано в Запорізькій області, у Дніпропетровській області – 7 тис., Харківській – 6,7 тис., Сумській – 6,4 тис. [9, с. 37]. Водночас, слід зазначити, що ці цифри відображають лише офіційно зареєстрованих безробітних в Україні. Реальний рівень безробіття в Україні набагато вищий, якщо його розраховувати за методологією Міжнародної організації праці, за якою людина визнається безробітною, якщо вона протягом чотирьох тижнів: не мала роботи, шукала роботу та була готова приступити до роботи. Як зазначає Державна служба зайнятості, суттєвим залишається дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Станом на 1 січня 2024 р. за професійними групами найбільше вакансій подано для працевлаштування: кваліфікованих робітників з інструментом – 22% всіх поданих вакансій; робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 15%; працівників сфери торгівлі та послуг – 14%; професіоналів – 14%; фахівців – 12%; некваліфікованих працівників – 11% [9, с. 37].

Не зважаючи на наявні диспропорції між кількістю бажаних працювати та кількістю вакантних робочих місць, в Україні наразі на ринку праці домінують роботодавці [17, с. 115]. Ознакою національного ринку праці України в умовах війни є те, що суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, який кількісно може бути проаналізований через навантаження кількості безробітних на одне вакантне робоче місце [17, с. 114].

Серед ключових викликів, що постануть на етапі повного відновлення економіки України експерти виокремлюють такі: мільйонам працівників (щонайменше 10% робочої сили) доведеться змінити роботу; пошук відповідних вакансій у багатьох випадках передбачатиме неод-

разові зміни місця проживання через спричинені війною руйнування житлового фонду та невідповідність між галузевим розподілом переміщених працівників і релокованих фірм у регіонах; потрібно буде реінтегрувати до ринку праці колишніх біженців, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, які часто матимуть фізичні та психологічні травми від війни; частину населення працездатного віку, значно більшу, ніж до повномасштабного вторгнення, доведеться мобілізувати, щоб закрити дефіцит деяких професій під час повоєнного відновлення; потрібно буде інтегрувати та залучати до відбудови країни іммігрантів з інших країн [17, с. 115].

Змістовне наповнення трудових прав людиною все більше переміщуються зі сфери економічної у сферу «якості трудового життя». Саме одним зі своїх головних завдань, МОП сьогодні розглядає реалізацію концепції «гідної праці», яка, як зауважується в юридичній літературі, покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства [15, с. 239]. Концепції «гідної праці» є визнанням цінності як самої праці, так і її виконавця – людини (працівника) [5, с. 92]. Концепція узгодження інтересів при реалізації державою політики у сфері зайнятості сформульована у Конвенції МОП «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» № 168, яка передбачає, що кожна держава вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього вона прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість ст. 2 [13].

Ведучи мову про правовий механізм ринку праці стосовно найманих працівників необхідно зауважити що мова йде про ті ситуації коли потенційні суб'єкти трудових відносин шукають одне одного. Вони можуть або самостійно підшукати роботу і стати суб'єктами відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими, – відносин з працевлаштування, підготовки та професійного розвитку, професійного зростання працівників безпосередньо у даного роботодавця – ці відносини входять у предмет трудового права, або розраховувати на допомогу держави чи органів, які здійснюють посередницькі послуги – ці відносини будуть предметом законодавства про зайнятість і працевлаштування (знову-таки до моменту укладання трудового договору). У випадку припинення працівником трудових відносин з роботодавцем з різного роду причин, працездатна особа знову виходить на ринок праці і вправі розраховувати на допомогу в підшуванні нової роботи, або на виплату різного роду допомоги, що може бути реалізовано за допомогою механізмів, передбачених законодавством про зайнятість населення.

Трудове право, як галузь права виходить з того, що стосовно трудових відносин є формально рівноправними, але об'єктивно закономірним є те, що працівник є економічно слабшою стороною. З урахуванням цього аспекту та призначенням трудового права, чільне місце має займати соціальна функція. При цьому не слід абсолютизувати протиріччя соціальної та виробничої функцій трудового права, процес яких постійно потребує збалансованості динамікою інтересів працівників, роботодавців та запитів суспільства. При цьому держава не повинна мати власне свої приватні інтереси. Реалізуючи соціальну функцію, держава повинна здійснювати свою діяльність в інтересах людини-праці, суспільства та бути відповідальною перед суспільством. А це означає, що держава «має приймати такі нормативно-правові акти, які б регулювали трудову діяльність людей в інтересах суспільства» [14, с. 19], бо

працівники і роботодавці складають в результаті те ж саме суспільство [3, с. 167].

Важливим аспектом правового статусу людини, що виходить на ринок праці, є гарантії, що їй надаються трудовим законодавством як майбутньому працівнику. В даному аспекті принцип заборони дискримінації є одним із базових для галузі трудового права.

Одним з ключових напрямів державної політики зайнятості є забезпечення повної і водночас ефективної зайнятості. Досягнення цього результату можливе тільки при використанні системи заходів, до яких входить, створення нових робочих місць, підготовка та перепідготовка робочої сили; професійне навчання та розвиток забезпечення умов для фактичної реалізації права громадян щодо розпорядження своєю здатністю до праці тощо.

Соціальна правова держава разом з цивілізованим суспільством має передбачити заходи захисту трудових прав людини праці. Ринок сам по собі не містить соціальних гарантій, що захищають людину праці, його система має бути розроблена на державному рівні та реалізована під її контролем. Саме з цих позицій визначення предмета трудового права та відмежування його від цивільного права мають практичне значення і сьогодні судова практика досить чітко розрізняє подібні ситуації [10, 11].

Заслуговує на увагу проблема співвідношення трудового права і законодавства про зайнятість населення. Оскільки Закон «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. визначив не тільки правові, а й економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення [12], то й визначення даного поняття ввібрало в себе не тільки правові ознаки зайнятості, а й економічні: «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно». Легальне визначення зайнятості є максимально приближеним до соціально-економічного призначення праці. Через таку ідентичність з поняттям зайнятості зміст праці стає більш ширшим, ніж поняття трудових відносин в структурі предмету трудового права як галузі права. Основний Закон закріплює положення про те, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності...» (ст. 43). Таким чином, поняття роду діяльності є набагато ширшим, ніж поняття трудових відносин, а тому, з даного трактування виходить, що може бути охарактеризоване через категорію зайнятості. Разом з тим необхідно підкреслити, що із всіх факторів виробництва тільки праця сприяє створенню матеріальних і духовних цінностей шляхом використання фізичних і розумових зусиль людини. Адже здатність до праці характеризує природну якість людини як живої істоти і вона невід'ємна від неї [3, с. 137].

Слід зауважити що на ринку праці розширюється сфера застосування нетипових трудових відносин, що, у свою чергу, позначається на характері регулювання прав і обов'язків сторін, які застосовують такі форми використання праці найманих працівників, про що уже зауважувалося в юридичній літературі [4, с. 42–46]. Відповідно, на порядок денний постає завдання врегулювання роботи на підставі інтернет-платформ, оскільки саме цей вид зайнятості активно витісняє традиційні трудові відносини, що потребує переосмислення концептуальних положень трудового права, змін традиційних підходів держави до питання зайнятості та соціального захисту працівників.

Цифрові платформи відкривають нові ринки для потенційних роботодавців та надають нові можливості для отримання громадянами не тільки доходу, а й профе-

сійного розвитку, професійного зростання у тому числі й тими, хто раніше був поза сферою правового регулювання (не укладав ні трудових, ні цивільно-правових договорів). Такі платформи ведуть до змін в організації підприємств та робочих процесів, ротації працівників, що відкриває спеціалістам нові перспективи на існуючих робочих місцях та нові горизонти у їх кар'єрному розвитку і, окрім того, у багатьох випадках веде до змін у відносинах між зайнятими та роботодавцями.

Відповідно, можна констатувати, що склалася платформна зайнятість, яка визначається як гнучкий формат включення в ринок праці через онлайн-платформи (цифрові платформи), що діють як посередники між поставальниками послуг (виконавцями робіт) та споживачами (клієнтами). Саме платформна зайнятість, яка виступає на ринку праці як альтернативна форма зайнятості, може виконувати роль як основної так і додаткової зайнятості, збільшуючи при цьому варіативність доступних режимів зайнятості. Проте, залучення до праці в нових формах не завжди оформляється договорами, а інтернет-платформи виступають посередниками, що спричиняє розмивання правового статусу як роботодавця так і працівника.

За умов високої конкуренції, що викликана інноваційними технологіями, однією з основних умов формування стратегічної перспективи стає використання людського капіталу. Залежно від цього, кадрова стратегія підприєм-

ства повинна передбачати формування у працівників професійних знань, професійного розвитку, ротації, результатом здійснення яких може стати з одного боку нова технологія, новий метод, нове економічне, організаційно-управлінське рішення, з іншого – вирішення проблем та підвищення в цілому ефективності роботи підприємства, установи, організації.

Висновки. Одним із найважливіших завдань соціальної держави та цивілізованого суспільства є створення умов для досягнення гармонійного балансу інтересів ринку праці всіх його суб'єктів – громадян, що шукають роботу, працівників, роботодавців, держави в особі її органів і посадових осіб, що є умовою стабільності ринку праці та соціальної справедливості.

Враховуючи об'єктивні закономірності функціонування ринку праці та історичний досвід багатьох десятиліть, досягнення зазначеного балансу інтересів, стабільності ринку праці неможливе без регулятивної діяльності держави, яка покликана здійснювати соціальну політику на всіх етапах розвитку господарської діяльності суспільства, особливо у сфері праці, що конкретно впливає з її ролі як соціальної держави. Держава повинна забезпечувати вказаний баланс від державного до договірної рівня регулювання всіма належними засобами, прийомами і методами в інтересах працівників, роботодавців і суспільства, оскільки це її є природна функція.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. Проблеми економіки. 2019. № 3 (41). С. 255–262.
2. Бондаренко С. М., Бугас Н. В. Соціальна політика держави як основа забезпечення соціального розвитку. Державне управління: удосконалення та розвиток 2021. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1981>
3. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с.
4. Гетьманцева Н. Д. Про нові контури трудового права в епоху запровадження цифрових технологій. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 42–46.
5. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
6. Дайджест судової практики Верховного Суду, у справах зі спорів що виникають із трудових відносин. Рішення внесені до ЄДРСР за період з 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf
7. Дайджест судової практики з трудових спорів в умовах воєнного стану за 2023р. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%83.pdf>
8. Костишина Т. А., Ротенберг О. В. Проблеми забезпечення зайнятості в умовах змін ринку праці. Розвиток соціально-трудових відносин та міжкультурної комунікації в умовах змін: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава (Україна) – м. Валенсія (Іспанія), 11–15 вересня 2023 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної, Л. В. Степанової. – Полтава: ПУЕТ, 2024. С. 33–36.
9. Лугова В. М. Зайнятість населення як чинник забезпечення соціальної безпеки. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. Том 9. № 1. С. 34–39. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/3456789/31584/1/D0%9B%D0%A3%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%90.pdf>
10. Постанова ВС КАС від 14.05.2020 у справі № 640/1099/19 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/89251691>.
11. Постанова ВС КАС від 30.03.2021 у справі № 380/1563/20. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/95904412?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05
12. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 № 5067-V1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
13. Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття: Конвенція МОП № 168 від 21.06.1988. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text
14. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
15. Сахарук І. С. Доктринальні підходи до розуміння змісту концепції гідної праці в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал* № 10/2021. С. 236–239. URL: http://www.lsej.org.ua/10_2021/61.pdf
16. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
17. Томчук О. В. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу Innovation and Sustainability. № 2, С. 110–119. 2023. URL: <https://ins.vntu.edu.ua/index.php/ins/article/view/186/189>