мотивації державних службовців, максимізує їх трудовий потенціал, захищає від певних наслідків глобалізаційних процесів, що негативним чином позначаються на соціальному стані держслужбовців, наслідком чого є те, що службовці більшою мірою є заінтереосвані в тривалій зайнятості на державній службі, а також в продуктивній та дисциплінованій трудовій діяльності. По-третє, соціальна безпека державних службовців в умовах глобалізації сприяє належній реалізації державою її функцій (зокрема, й в соціальній сфері, а отже – й в формуванні соціальної безпеки держави загалом), формує фундамент національної безпеки держави, максимізує правовий, економічний та політичний потенціал держави на міжнародній арені, а також уможливлює ефективний перебіг процесу євроінтеграції України з огляду на те, що відповідні процеси здійснюються державною службою, яку складають державні службовці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Поплавська О. М. Нетрадиційні механізми та форми досягнення соціальної безпеки країни. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 158-166.

2. Brown A. Ten Years after the Soviet Breakup: From Democraticization to Guided Democracy. *Journal of Democracy*. 2001. Vol. 12 (4). P. 35-41.

3. Mandel R. Introduction: Transition to where? Developing post-Soviet space. *Slavic Review*. 2012. Vol. 71 (2). P. 223-233. doi:10.1017/S0037677900013590.

4. Hladky V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development*: Proceedings of the International Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25 October 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

5. Сташків Б. І. Соціальна безпека як інститут права соціального захисту населення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. № 30. С. 32-36.

6. Хаустова М. Г. Феномен глобалізації та плюралізм її інтерпретації. *Форум права*. 2013. № 4. С. 430-440.

7. Олексюк М. М. Соціальна безпека держави в умовах глобалізації: політологічний аспект. *Соціально-гуманітарні виміри правової держави* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 30 квітня 2021 р.). Дніпро : ДДУВС, 2021. С. 195-197.

8. Гладкий В. В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 17–18 квітня 2020 р.). Львів : ЦПІ, 2020. Ч. 2. С. 81-84.

9. Швець В. О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 445 с.

10. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

УДК 349.2 DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-10

Лубінець Д.В.
доктор філософії

ЗАГАЛЬНІ ОЗНАКИ ПРАЦІВНИКА КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

У статті встановлюється перелік загальних ознак працівника критичної інфраструктури України. Автор вказує на те, що обсяг цих ознак становлять атрибутивні риси працівника критичної інфраструктури, які йому належать в силу того, що він набув загальний правовий статус працівника. Встановлюється, що працівник критичної

інфраструктури характеризується наявністю трудової правосуб'єктності, володіючи якою він спромігся добровільно реалізувати право на працю (на відповідному об'єкті критичної інфраструктури) та перебуває у добровільних трудових правовідносинах. Перебуваючи у цих правових відносинах такий працівник характеризується обмеженою особистою автономією та свободою, адже підлягає управлінському впливу з боку роботодавця. Працівник критичної інфраструктури виконує роботу, якою він забезпечується роботодавцем (на відплатній основі) з використання інструментів (обладнання), які йому повинен надати роботодавець (чи власні інструменти, обладнання, використання яких компенсується роботодавцем). Також працівник критичної інфраструктури забезпечується належним рівнем соціальної безпеки (враховуючи також «соціальний пакет»), а також несе відповідальність (насамперед юридичну відповідальність) лише за виконання своїх трудових (службових) обов'язків. У висновках до статті узагальнюється наукове розуміння загального статусу працівника критичної інфраструктури України та окреслюються перспективи подальших досліджень можливостей реформи соціальної безпеки відповідного кола працівників.

Ключові слова: *критична інфраструктура, ознаки працівника, правовий статус працівника, працівник критичної інфраструктури, соціальна безпека, соціальне забезпечення, соціальні ризики.*

This article identifies a list of common signs that characterize critical infrastructure workers in Ukraine. The author argues that these signs are made up of attribute signs that belong to critical infrastructure workers as a result of their general legal status as employees. Workers in critical infrastructure facilities possess a legal personality that enables them to exercise their labor rights voluntarily and enter into voluntary labor legal relationships. Being in these relations, such an employee is characterized by limited personal autonomy and freedom, since he is subject to managerial influence on the part of the employer. A critical infrastructure worker performs work provided by the employer (on a reimbursed basis) using tools and equipment that the employer must equip him with (or uses his own tools and equipment, which is compensated by the employer). Additionally, critical infrastructure employees are provided with an adequate level of social security, including a "social package", and are responsible solely for their official duties, which primarily entails legal liability. The article summarizes the scientific understanding of the general status of critical infrastructure workers in Ukraine and outlines prospects for further research on the possibilities of implementing social security reforms for this group of workers/

Keywords: *critical infrastructure worker, critical infrastructure, employee signs, legal status of the employee, social risks, social security, welfare*.

Постановка питання. Науковий інтерес до статусу працівників критичної інфраструктури може виникнути у будь-який час, утім особливо актуальним це питання постає саме у кризові для ефективного функціонування суспільства та держави періоди [див., напр.: 1; 2]. Зокрема, у період поширення пандемії COVID-19 більшість держав визнали необхідність нормативно-правового збалансування правового статусу працівників об'єктів критичної інфраструктури, а також оптимізації механізму їх соціального захисту [див., напр.: 3–5]. Відповідні прогресивні заходи були виправдані щонайменше наступними обставинами: по-перше, важливістю всебічного перегляду шляхів забезпечення соціальної захищеності цих працівників від різних загроз, які є типовими для них в силу специфіки їх трудових обов'язків, а також потреби приведення їхньої трудової діяльності у відповідність до загальновизнаних норм гідної праці; по-друге, необхідністю забезпечення ефективності діяльності цих працівників (зокрема шляхом усунення бар'єрів, які заважали трудовому праву належним чином виконувати виробничу функцію); по-третє, надзвичайною актуальністю оптимізації гарантій підтримки критичної інфраструктури, забезпечення безперервного та безпечного функціонування суспільства, а також недопущення

нівелювання фундаментальних завдань соціально-економічного розвитку суспільства та держави у періоди їх вкрай вразливого існування.

Вказане засвідчує, що працівники критичної інфраструктури та виконання ними посадових обов'язків мають життєво важливе значення для забезпечення належної безпеки людини, суспільства і держави. Між тим, вказане коло працівників часто виконують трудові (службові) обов'язки в умовах підвищеного ризику, який може загрожувати їхньому фізичному та психічному здоров'ю. Отже, робота працівників критичної інфраструктури, з одного боку, створює умови для забезпечення соціальної безпеки населення (держави) у період небезпеки; з іншого ж боку, виконання такими працівниками роботи часто передбачає добровільну відмову від мінімальної соціальної безпеки через характер їх посадових обов'язків. Саме тому в Україні (як у правовій та соціальній державі) особливо сьогодні вкрай важливо неухильно дотримуватись розвитку в парадигмі людиноцентризму, котра передбачає, що відповідні соціальні ризики працівників критичної інфраструктури мають бути справедливо компенсовані заходами соціального захисту. Зважаючи на це, актуалізується реформа соціальної безпеки працівників критичної інфраструктури, для ефективного здійснення якої важливо попередньо переосмислити трудоправовий статус цих працівників, починаючи з визначення переліку характерних ознак таких працівників.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогодні відсутні наукові розвідки, в яких було би комплексно окреслено загальні ознаки працівника критичної інфраструктури України, що є результатом того, що відповідне коло працівників загалом залишається поза увагою наукових кіл юристів-трудовиків. Разом із тим, можемо помітити й наявність ряду наукових напрацювань юристів-трудовиків, котрі вже досліджували сутність поняття «працівник» та окреслювали основні риси працівників загалом (серед яких А.В. Акуліч, В.І. Воловик, М.І. Іншин, Л.В. Котова, І.П. Лаврінчук, Л.Ю. Малюга, М.В. Панченко, Т.А. Пузанова, А.М. Слюсар, О.М. Ярошенко та ін.). Відтак, вбачається потреба і можливість вирішення наукової проблеми відсутності актуальної наукової думки стосовно переліку загальних ознак працівника критичної інфраструктури.

Метою статті є уточнення переліку основних рис працівника критичної інфраструктури України. Досягнення означеної мети забезпечується виконанням таких *завдань*: 1) окреслити загальну сутність загальних ознак працівника критичної інфраструктури; 2) визначити перелік основних таких рис та проаналізувати їх сутнісний зміст; 3) підвести узагальнюючий висновок викладеному та з'ясувати перспективи наукового осмислення правового статусу вказаного кола працівників.

Виклад основного матеріалу. Загальними ознаками працівника критичної інфраструктури України є комплекс атрибутивних рис таких працівників, які належать їм в силу того, що вони набули правовий статус працівника. Отже, відповідними ознаками характеризуються всі працівники, незалежно від того, чи працюють вони в сфері критичної інфраструктури. До таких ознак можемо віднести наступні:

1) *наявність у працівника трудової правосуб'єктності*. Враховуючи позиції вчених щодо розуміння трудової правосуб'єктності працівника [див., напр.: 6–8], доходимо думки, що під цією монолітною юридичною конструкцією слід розуміти спроможність особи бути суб'єктом трудового права в якості працівника, а саме мати трудові (та пов'язані із ними) права, обов'язки, а також нести юридичну відповідальність (насамперед, дисциплінарну та матеріальну) за неналежне виконання (чи невиконання) обов'язків та за зловживання правами. Крім того, слід зазначити, що трудова правосуб'єктність працівника може розглядатись й в якості підстави для того, щоби набувати інші правові статуси, які може набути лише працівник. Прикладом цьому є правовий статус працівника, який має право на соціальний захист та до якого застосовуються заходи соціального захисту;

2) *перебування працівника у добровільних трудових правовідносинах*. Хоча відносини між працівником і роботодавцем можуть сприйматися як високоекономічні за своєю природою відносини, що нагадують ринкову угоду, слід погодитися із науковцями, котрі

наголошують на тому, що зазначена юридично значима взаємодія виходить далеко за рамки ринкових угод. Ці відносини, крім очевидного характеру характеризуються добровільністю та взаємністю, яка виражається в заснуванні відносин на принципі обміну (як з приводу надання роботи і надання в розпорядження трудового потенціалу для виконання роботи, так і щодо інвестицій в ці відносини, які є взаємними, що визначають міцність і успіх відносин між працівником і роботодавцем [9, с. 187]. Зазначені аспекти мають визначальне значення в сенсі осмислення широти добровільності виникнення трудових правовідносин, яка відповідає принципу свободи укладання трудових договорів, принципу свободи праці, а відтак в своїй сукупності складає свободу взяття на себе тих чи інших трудових обов'язків, виконання яких кореспондується з відповідними правами та може обумовлювати юридичну відповідальність (інакше – свободи вступу в трудові правовідносини). У цьому контексті працівник добровільно набуває правовий статус працівника, а відтак зобов'язується виконувати обов'язки, що випливають з цього статусу та можуть в подальшому виникати в результаті коригування такого статусу на централізованому та локальному рівні (якщо інше не передбачене законодавством). Утім, в будь-якому разі, слід мати на увазі, що: а) обов'язки працівника кореспондуються з його правами, що обумовлюють відповідні обов'язки у роботодавця; б) працездатна особа, реалізувавши право на працю, не позбавляється свободи праці, а тому, може призупинити та припинити трудові відносини за домовленістю сторін чи за власною ініціативою, що резюмує наступну позицію: увесь періоди перебування працівника в трудових правовідносинах є добровільним;

3) *обмеження особистої автономії та свободи працівника в силу того, що працівник знаходиться під контролем і керівництвом роботодавця щодо роботи, яка повинна бути виконана, і способів, яким вона повинна бути виконана, будучи охопленим правилами внутрішнього розпорядку*. Як відомо, працездатна особа, вступаючи та залишаючись в трудових правовідносинах вважається такою, що погодилась перебувати під контролем роботодавця [9, с. 577]. Загалом, обмеження особистої автономії та свободи працівника є однією з визначальних рис трудових відносин, і це тісно пов'язане з концепціями: а) об'єктивної потреби контролю та керування роботодавцем роботи працівника, а отже – часткового обмеження волі працівника; б) резюмування вільної від примусу згоди працівника на виконання роботи під відповідним (законним, добросовісним, чесним, пропорційним) контролем роботодавця у результаті укладання трудового договору (контракту). Таким чином, обмеження особистої автономії працівника є необхідною рисою трудових відносин, а відтак – обмеженість особистої автономії працездатної особи, котра перебуває у трудових відносинах, – це фундаментальна риса працівника. Важливість такої риси працівника обумовлена тим фактом, що підконтрольність волі працівника в контексті сфери найманої праці є обставиною, що дозволяє роботодавцю гарантувати, що трудові (службові) обов'язки найнятого працівника виконуються: а) відповідно до посадової інструкції, правил внутрішнього трудового (службового) розпорядку, а також згідно цілей і завдань підприємства (установи, організації); б) ефективно, раціонально, послідовно, без порушень чинного законодавства, що сукупно позначається на якості результатів об'єктивації трудового потенціалу працівника;

4) *працівник забезпечується роботодавцем роботою, яку він виконує на відплатній основі* (тобто, отримуючи грошову винагороду у вигляді заробітної плати), *що є регулярною, враховує стандарт мінімальної заробітної плати та відповідає розміру заробітної плати, щодо якої була досягнута згода при укладанні трудового договору*. Той факт, що будь-яка працездатна особа, котра володіє трудовою правосуб'єктністю, наймається для виконання конкретної роботи фізичною або ж юридичною особою, що вважається роботодавцем, надаючи свою працю (послуги), а також досвід і трудовий потенціал (які можуть збільшуватися з часом) роботодавцю в обмін на заробітну плату (іншу форму компенсації, яку можна розуміти як заробітну плату), – слід вважати найважливішим досягненням людської цивілізації, котра поступово рухається в напрямі

втілення у дійсність вимог принципу соціальної справедливості та людиноцентризму. Це означає, що в сучасній правовій і соціальній державі: а) не допускається рабство та трудова експлуатація працівників, а відтак набуття особою правового статусу працівника не може тлумачитись в якості підстави для того, щоби роботодавець щодо такої особи (також близьких осіб цієї особи) вчиняв дії (бездіяльність), які містять ознаки рабства чи трудової експлуатації; б) розуміється важливість функцій заробітної плати (перш за все, соціально-економічної – забезпечення соціальної безпеки працівника та його сім'ї, що є істотним фактором при прийнятті ним рішення про вступ у трудові відносини; стимулюючої – працівник буде виконувати свою роботу своєчасно і ефективно, щоб виправдати надану грошову винагороду за працю); в) визнається, що заробітна плата повинна відображати цінність роботи працівника для роботодавця та суспільства, а також покликана стимулювати працівника виконувати свою роботу в міру своїх можливостей.

Саме тому в Україні працівник критичної інфраструктури, як і будь-який інший працівник, повинен характеризуватись тим, що він отримує заробітну плату, що: є справедливою компенсацією за виконану роботу, котра має реальну цінність не лише для роботодавця, а й для суспільства у цілому; виконує мотивуючу та стимулюючу функції. За таких обставин працівники можуть працювати в гармонійному і продуктивному робочому середовищі, будучи заінтересованими в праці та в соціальному та економічному розвитку відповідного підприємства;

5) *працівник виконує трудові обов'язки з використання інструментів, обладнання, яким його забезпечив роботодавець, чи використовуючи власні інструменти (обладнання), що компенсується роботодавцем*. Відтак, належне виконання працівником покладених на нього обов'язків передбачає, що він буде забезпечений роботодавцем усіма необхідними інструментами та обладнанням для виконання цієї роботи або ж буде використовувати свої інструменти (в деяких випадках – та/або обладнання), але цей факт буде прямо припускати відповідні компенсаційні виплати такому працівникові.

У цілому, надання роботодавцем працівникові необхідних інструментів та обладнання є цілком обґрунтованим трудовим стандартом, адже: а) працівник усвідомлює, що у нього є ресурси, необхідні для виконання трудових обов'язків, без яких він може законно не виконувати певну роботу (при цьому він не повинен шукати інструменти, обладнання, щоб замінити несправні чи відсутні при погрозах роботодавця застосування щодо нього штрафні санкції, не виплатити заробітну плату тощо); б) роботодавець формує очікуваний в результативному плані, продуктивний та дієвий робочий простір (середовище), наявність якого гарантує, що виробничі процеси будуть здійснюватися на постійному та високому рівні. Таким чином, для працівника характерним можна вважати те, що він не несе юридичну відповідальність за забезпечення себе інструментами та обладнанням, необхідними для виконання своєї роботи (якщо інше не передбачено трудовим договором й передбачає компенсацію), а тому, також не несе юридичної відповідальності за сумлінне, добросовісне припинення виконання роботи за відсутності відповідного матеріально-технічного (програмного) забезпечення;

6) *працівник володіє специфічними можливостями забезпечення належного рівня соціальної безпеки оскільки забезпечується роботодавцем мінімальним «соціальним пакетом» (цей «пакет» може бути також розширений), а також отримує грошову винагороду за працю «брутто», тобто, з утриманням податків, оплати медичного страхування, пенсійних внесків тощо*. Кожен працівник у сучасній правовій та соціальній державі володіє низкою пільг і компенсацій (також правом на соціальний захист працівника в цілому) на додаток до своєї звичайної заробітної плати, а саме у вигляді: а) мінімального «соціального пакету», який передбачається Кодексом законів про працю України, а також ін. актами трудового і соціального законодавства; б) розширеного «соціального пакету», яким роботодавець добровільно збільшує обсяг мінімального «пакету», зокрема, як спосіб залучення (привернення) та утримання найбільш конкурентоспроможних на ринку

працівників. Так само роботодавець зобов'язується відраховувати із заробітної плати працівника грошові кошти до бюджетів і фондів, які забезпечують доступ працівника важливими соціальними засобами соціального захисту (в даний час і в перспективі). Відтак, надання працівнику мінімального «соціального пакета» та реалізація роботодавцем обов'язку щодо відрахування податкових і соціальних сум із заробітної плати є результатом людиноцентричної моделі реалізації соціальної функції держави, в силу чого: а) працівник характеризується належним рівнем соціальної безпеки; б) роботодавець вивільняється за рахунок соціально захисної діяльності держави від повного виконання патерналістської ролі щодо працівника; в) трудові правовідносини знаходять позитивні і продуктивні характеристики;

7) *працівник несе відповідальність (насамперед юридичну відповідальність) лише в контексті виконанням ним своїх трудових (службових) обов'язків й на нього не може поширюватись відповідальність за реалізацію роботодавцем права займатися підприємницькою діяльністю, а так само – за результати підприємницької діяльності роботодавця*. Тобто, той факт, що працівник, виконуючи певним чином (належним чи неналежним) свої трудові обов'язки, сприяє перебігу виробничих процесів, а отже – впливає на економічну безпеку підприємства (установи, організації), не може тлумачитись в якості підстави для твердження про те, що працівник також повинен нести особисту відповідальність за успіхи чи невдачі підприємницької діяльності роботодавця. Оскільки працівник погоджується на обмеження його особистісної автономії під час реалізації трудового потенціалу, вказане означає: а) звільнення особи від відповідальності за результати праці; б) що роботодавець здійснює дисциплінарний, загальний організаційний та інший кадровий контроль для того, щоби всі працівники виконували свої трудові обов'язки належним чином, а тому й несе відповідальність за підсумковий вплив виробничих процесів на результати підприємницької діяльності. Саме тому в трудових відносинах стороною, відповідальною за прийняття рішень, пов'язаних з тими чи іншими бізнес-операціями (наприклад, створення продуктів або послуг, формування й реалізація маркетингової стратегії, здійснення кризового менеджменту та інші аспекти ведення бізнесу), а також стороною, відповідальною за результати підприємницької діяльності (серед іншого, й за будь-які фінансові збитки, понесені роботодавцем), є сам роботодавець. В свою чергу працівник несе відповідальність лише за виконання роботи, покладеної на нього відповідно до трудового договору, а тому його соціальна безпека не може бути схильна до ризиків, обумовлених перекладанням на нього відповідальності за ризики, пов'язані з діловими операціями (зокрема, фінансові ризики; більш того, така практика застосовна переважно до працівників, які зазнають трудової експлуатації).

Висновки. Працівники критичної інфраструктури характеризуються загальними характеристики, які притаманні всім працездатним особам, які володіють правовим статусом найманого працівника. Комплекс відповідних характеристик охоплює: по-перше, наявність трудової правосуб'єктності (адже без наявності такої правової якості особа не може вважатись одним з основних суб'єктів трудового права – працівником); по-друге, вступ і перебування в добровільних трудових відносинах (для працівників критичної інфраструктури дотримання принципу добровільності договірних відносин є вкрай актуальним, адже їх робота часто пов'язана зі значними ризиками для їх психофізіологічного здоров'я); по-третє, підпорядкування контролю і керівництву роботодавця (ця риса вказує на те, що працівник критичної інфраструктури загалом не може бути самостійно зайнятою особою); по-четверте, отримання справедливої грошової винагороди за свою роботу (справедливість розміру цієї винагороди аргументована рядом факторів, серед яких: ризикованість роботи, інтенсивність праці, соціально-правове, безпекове значення результатів роботи, добросовісність і ефективність виконуваної роботи тощо); по-п'яте, виконання роботи з використанням інструментів та обладнання, що надаються роботодавцем (або ж компенсуванні роботодавцем використання інструментів

та обладнання працівника); по-шосте, наявність права на соціальний захист працівника (ця риса є одним з основних гарантій компенсації ризиків для соціальної безпеки працівників критичної інфраструктури, пов'язаних із характером їх роботи); по-сьоме, несення відповідальності виключно за виконання своїх трудових (службових) обов'язків (на кожного конкретного працівника критичної інфраструктури недопустимо покладати відповідальність за недоліки роботи системи критичної інфраструктури).

Значимість і специфіка роботи працівників критичної інфраструктури вказує на потребу становлення в Україні сучасного правового механізму соціального захисту працівників критичної інфраструктури, котрий враховуватиме поточні та потенційні проблеми забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників. Відтак, вкрай актуальним для сучасної науки соціального права України постає питання формування актуальної доктрини соціального захисту працівників критичної інфраструктури України, що є проблемою, котру слід вирішувати на монографічному (дисертаційному) рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Billock R.M., Sweeney M.H., Steege A.L., Michaels R., Luckhaupt S.E. Identifying essential critical infrastructure workers during the COVID-19 pandemic using standardized industry codes. *American Journal of Industrial Medicine*. 2022. Vol. 65 (7). P. 548-555. doi:10.1002/ajim.23361.

2. Santos J.R., Herrera L.C., Yu K.D.S., Pagsuyoin S.A.T., Tan R.R. State of the Art in Risk Analysis of Workforce Criticality Influencing Disaster Preparedness for Interdependent Systems. *Risk Analysis*. 2014. Vol. 34 (6). P. 1056-1068. doi:10.1111/risa.12183.

3. Bresler A.-M., Bischoff M. S., Böckler D. SARS-CoV-2 – Wie kann und muss sich medizinisches Personal schützen? *Gefasschirurgie*. 2020. Vol. 25 (6). P. 423-432. doi:10.1007/s00772-020-00698-1.

4. Greer S., Lynch J. These social policies could help the U.S. cope with the coronavirus pandemic. *Washington Post*, 24.03.2020. URL: https://www.washingtonpost.com/politics/2020/03/24/these-social-policies-could-help-us-cope-with-coronavirus-pandemic/ (дата звернення: 02.09.2022).

5. Les réponses de la sociale protection à la pandémie de COVID-19 dans les pays en développement: Renforcer la résilience en construisant une security sociale universale. URL: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_744718/lang--fr/index.htm (дата звернення: 02.09.2022).

6. Вавженчук С.Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 79-83

7. Мельник К.Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 617-624

8. Костюк В.Л. Поняття трудової правосуб'єктивності: теоретико-правовий аспект. *Наукові записки. Серія: Юридичні науки*. 2006. Т. 53. С. 65-70.

9. Mir A., Mir R., Mosca J.B. The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee-Organization Relations. *Public Personnel Management*. 2002. Vol. 31 (2). P. 187-200. doi:10.1177/009102600203100205.

10. Finkin M.W. Menschenbild: The Conception of the Employee as a Person in Western Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2002. Vol. 23 (4). P. 577-638.