

ПРОФЕСІЙНЕ (ЕМОЦІЙНЕ) ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

PROFESSIONAL (EMOTIONAL) BURNOUT OF EDUCATIONAL WORKERS: LEGAL ASPECT

Красюк Т.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Федорченко А.О., студентка III курсу факультету юстиції
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних тем – професійному (емоційному) вигоранню педагогічних та науково-педагогічних працівників. Проаналізовано підходи науковців до розуміння таких понять, як «вигорання», «професійне вигорання», «емоційне вигорання», та їх використання як термінів. Зроблено висновок, що вчені, характеризуючи одне і те саме явище, позначають їх у своїх працях різними термінами – «професійне вигорання», «емоційне вигорання», синдром вигорання, які можна вважати синонімами.

Розглянуто головні чинники, що негативно впливають на психологічний стан працівників освіти у професійній діяльності, які призводять до професійного вигорання педагогічних та науково-педагогічних працівників. З'ясовано, що синдром вигорання є характерним для соціальних професій, пов'язаних, насамперед, із міжособистісною комунікацією. Виявляється він не тільки через тривожні симптоми фізичного і психічного здоров'я, одним з яких є хронічна втома, а й через ознаки професійної деформації, які з часом з'являються на тлі зазначених симптомів. Набуття синдрому вигорання – це шлях не тільки до втрати професійної кваліфікації, а й навіть працездатності як такої. Інтенсивні емоційні та інтелектуальні навантаження науково-педагогічного, педагогічного працівника можуть викликати емоційне виснаження, що прискорить процес професійного вигорання і, безумовно, негативно позначиться на якості роботи, а також не найкращим чином вплине на психологічне здоров'я учнів та студентів.

За результатами дослідження встановлено, що синдром емоційного (професійного) вигорання виникає не лише під час безпосереднього виконання трудової функції педагогічних та науково-педагогічних працівників на робочому місці, але й за його межами. Незважаючи на те, що робочий час законодавчо встановлений, професійна діяльність працівників освіти виходить далеко за межі 36-годинного робочого тижня, що в цілому негативно впливає на психофізичний стан останніх і провокує появу описаного нами синдрому.

Окрему увагу приділено тому, що питання професійного вигорання серед працівників освіти набула ще більшої актуальності у зв'язку із бойовими діями на території нашої держави після здійсненого 24 лютого 2022 року РФ повномасштабного вторгнення в Україну. У викладачів, які переважно працюють на відстані, суттєво збільшилось навантаження, виникла психологічна проблема діяльності в обмеженому просторі, і, як наслідок, – зникли рамки робочого часу, межа між особистим і професійним життям стала більш розмитю, звужились можливості для повноцінного відпочинку. Наголошено, що за таких умов емоційне виснаження відчувають майже всі викладачі, незалежно від віку та статі, займаної посади, стажу роботи. Звернено увагу, що переважній кількості працівників освіти, які виконують свою роботу дистанційно, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. У зв'язку із цим вважаємо неприпустимим вимагати від викладачів бути цілодобово онлайн або на зв'язку. Такі вимоги до педагогічних та науково-педагогічних працівників можуть мати потенційно небезпечні наслідки для здоров'я й обмежують право на приватне життя.

У висновках окреслено шляхи подолання професійного вигорання у зазначеній категорії працівників. За результатами дослідження надано пропозиції щодо вдосконалення існуючої нормативно-правової бази, а саме запропоновано ввести в Закон України «Про відпустки» положення про встановлення довгострокової відпустки строком до одного року педагогічним і науково-педагогічним працівникам за надмірну напруженість у роботі. Авторами доведено, що для реалізації заходів з охорони праці, зокрема захисту працівників та запобігання професійним ризикам, назріла необхідність доповнити КЗпП України нормами, присвяченими професійному вигоранню.

Ключові слова: дистанційна робота, емоційне вигорання, професійне вигорання, педагогічний працівник, науково-педагогічний працівник, стрес.

The article is devoted to the coverage of one of the topical issues – professional (emotional) burnout of pedagogical and scientific-pedagogical workers. The author analyzes the approaches of scientists to understanding such concepts as "burnout", "professional burnout", "emotional burnout" and their use as terms. It is concluded that scientists, characterizing the same phenomenon, denote them in their works by different terms – "professional burnout", "emotional burnout", burnout syndrome, which can be considered synonymous.

The main factors that negatively affect the psychological state of educators in their professional activities and lead to professional burnout of pedagogical and scientific-pedagogical workers are considered. It has been found that burnout syndrome is characteristic of social professions, primarily related to interpersonal communication. It is manifested not only through disturbing symptoms of physical and mental health, one of which is chronic fatigue, but also through signs of professional deformation that appear over time against the background of these symptoms. Acquiring burnout syndrome is a path not only to the loss of professional qualifications, but even to the loss of ability to work as such. Intense emotional and intellectual workloads of a research and teaching staff member can cause emotional exhaustion, which will accelerate the process of professional burnout and, of course, negatively affect the quality of work, as well as the psychological health of students and pupils.

According to the results of the study, it was established that the syndrome of emotional (professional) burnout occurs not only during the direct performance of the labor function of pedagogical and scientific-pedagogical workers at the workplace, but also outside of it. Despite the fact that working hours are legally regulated, the professional activity of educators goes far beyond the 36-hour working week, which generally negatively affects the psychophysical state of the latter and provokes the emergence of the syndrome described here.

Particular attention is focused on the fact that the issue of professional burnout among educators has become even more relevant in connection with the hostilities in our country after the full-scale invasion of Ukraine by the Russian Federation on February 24, 2022. Teachers, who mostly work remotely, have significantly increased their workload, faced the psychological problem of working in a limited space, and, as a result, the working hours have disappeared, the boundaries between personal and professional life have become more blurred, and opportunities for proper rest have narrowed. It is emphasized that under such conditions, almost all teachers, regardless of age and gender, position, and length of service, experience emotional exhaustion. It is noted that the vast majority of educators who perform their work remotely are guaranteed a period of free time for rest (the period of disconnection), during which the employee may interrupt any information and telecommunication communication with the owner or his/her authorized body, and this is not considered a violation of the terms of the employment contract or labor discipline. In this regard, we consider it unacceptable to require teachers to be online or in touch around the clock. Such requirements for teaching and research staff can have potentially dangerous health consequences and limit the right to privacy.

The conclusions outline the ways to overcome professional burnout in this category of employees. Based on the results of the study, proposals were made to improve the existing legal framework, namely, it was proposed to introduce into the Law of Ukraine "On Vacations" a provision on establishing a long-term vacation for a period of up to one year for teaching and scientific-pedagogical employees for excessive stress at work.

The authors proved that in order to implement labor protection measures, in particular to protect workers and prevent occupational risks, it is necessary to supplement the Labor Code of Ukraine with norms dedicated to occupational burnout.

Key words: remote work, emotional burnout, professional burnout, pedagogical worker, scientific and pedagogical worker, stress.

Постановка проблеми. Праця педагогічних та науково-педагогічних працівників вирізняється низькою специфічних особливостей. Зазначена праця – це, по-перше, інтенсивна розумова, інтелектуальна діяльність, яка отримала назву «нервово-мозкова діяльність» та пов'язана з постійною емоційною напругою. По-друге, особливість такої праці виявляється в тому, що освітня діяльність не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження. Праця педагога займає перше місце серед професій у сфері «людина-людина», працівники якої найбільш схильні до професійного вигорання [1, с. 371].

В умовах часто заниженої соціальної та матеріальної оцінки праці, суспільство висуває до викладачів більш підвищені, порівняно з представниками інших професій вимоги. Це не додає позитиву престижу професії, певною мірою стає причиною «відтоку кадрів», кількісного та якісного зниження рівня життя цієї категорії працівників. З найчастіше згаданих у науковій літературі чинників, які підвищують психічну напруженість викладацької діяльності, насамперед відзначається стаж педагогічної діяльності. Так, безумовно, що триваліший час педагогічний працівник виконує трудові функції, то більша вірогідність появи симптомів професійного вигорання. Зрозуміло, що такі симптоми виникають не у молодого фахівця, який пропрацював в освітянській галузі 2–3 роки, а найчастіше у досвідчених викладачів з-понад десятилітнім стажем, особистістю і організм яких систематично піддавалися нервовому, фізичному, моральному перенапруженню.

Особливої актуальності виникнення синдрому професійного (емоційного) вигорання серед великої кількості працівників освіти набуло у зв'язку із епідемією Covid-19 та після 24 лютого 2022 року, коли через війну багато хто з педагогічних та науково-педагогічних працівників був вимушений змінити місце проживання (переселення), навіть виїхати за кордон, змінити живе спілкування із студентами або учнями на віртуальне, а клас чи аудиторію на тимчасове помешкання.

Тому, в рамках охорони праці, на часі розробити практичні рекомендації для вдосконалення чинного трудового законодавства з метою запобігання виникненню та розвитку професійного вигорання у педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню професійного (емоційного) вигорання в науковій літературі приділено значну увагу науковців в галузі медицини, психології, педагогіки, соціології, економіки та права. Науковими розробками щодо вивчення сутності, причин та наслідків зазначеного явища у різних галузях економіки та окремих професій, займалося багато науковців, серед яких: Ю. Кундієв, О. Романовська, А. Степанчук та ін. Особливостями формування стану емоційного вигорання у педагогів було досліджено у наукових працях В. Астахової, Ю. Терлецької, Н. А. Чепелевої. Проблематикою професійного вигорання з точки зору трудового права, впливу професійного вигорання на емоційний стан працівників займалися такі вчені, як М. Ануфрієв, Д. Заїка, О. Капля, С. Караченцев, В. Крячко, О. Середа та ін. Однак, попри значну увагу науковців до зазначеної теми, вона потребує ґрунтовного дослідження в правовому аспекті.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є дослідження головних чинників, які негативно вплива-

ють на психологічний стан педагогічних та науково-педагогічних працівників у професійній діяльності та призводять до професійного вигорання і розробка пропозицій щодо вдосконалення чинної нормативно-правової бази.

Виклад основного матеріалу. Останні чотири десятиліття у світовій науковій літературі обговорюється проблема так званих хвороб вигорання (burn out diseases – англ.), або вигорання на робочому місці, які охоплюють психологічні, психічні та фізичні розлади, пов'язані з впливом факторів виробничого середовища сучасного урбанізованого суспільства. Уперше термін «вигорання» ввів до наукового обігу Г. Бренді у своєму дослідженні службовців, які охороняли умовно засуджених. Пізніше вигорання вивчав Г. Фройденбергер, який визначив емоційне вигорання як хронічну втому, депресію і фрустрацію, коли індивід вимушений займатися справою, яка не задовольняє його амбіції й не приносить очікуваного результату [2, с. 30]. Всесвітня організація охорони здоров'я вперше закріпила синдром емоційного вигорання у Міжнародній кваліфікації хвороб, яка вважається стандартом для діагностики та страхування здоров'я. Оновлена класифікація набула чинності з 22 січня 2022 року. У ній зазначено, що вигорання стосується саме явищ професійного контексту і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [3].

Поняття «професійне вигорання» є мультидисциплінарним і досліджується в контексті психології, медицини, соціології, педагогіки. Не є винятком і юриспруденція, оскільки у багатьох європейських державах вже існують дієві правові механізми запобігання і протидії вказаному явищу. Незважаючи на те, що сьогодні «професійне вигорання» як термін є загальноживаним і поширеним, тлумачать його, зокрема й науковці, по-різному. Тож для правильного розуміння і коректного надання дефініції цього поняття варто з'ясувати суть емоційного (професійного) вигорання працівників освіти як явища.

Американські психологи К. Масляк та С. Джексон трактують синдром вигорання як специфічну тривимірну конструкцію, яка включає в себе: по-перше, емоційне виснаження; по-друге, деперсоналізацію, (причиною якої можуть бути психофізіологічні та соціальні захворювання); по-третє, редукування особистих досягнень, що призводить до негативного оцінювання себе в професійному плані, або ж до приниження власної гідності та перекладання відповідальності на оточуючих [4]. Як правило таке поняття, як синдром «психічного вигорання» вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія, яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та вплив на них.

Важливо зазначити, що Всесвітня організація охорони здоров'я, у межах «Міжнародної класифікації хвороб – 11 (МКХ-11)», тлумачить професійний синдром емоційного вигорання не як медичний стан, а як загрозливий фактор. Синдром емоційного вигорання відображено у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я». Окрім того, МКХ-11 містить таку дефініцію емоційного вигорання: «Вигорання» – це синдром, що визнається результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно подолати» [5].

У роботі М. Ануфрієва та О. Каплі йдеться про те, що професійне вигорання являє собою складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів, що вклю-

час в себе емоційне виснаження, редукування особистих досягнень, зниження мотивації до праці і життя в соціумі та призводить до загострення наявних і виникнення нових хвороб, а у найбільш гострій стадії – до загибелі особи [6, с. 451].

Огляд літератури показав, що в колах науковців, які займаються проблемами професійного вигорання, не існує термінологічної однотайності. Для позначення одного і того самого явища вживають різні словосполучення: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне (професійне) вигорання», які, на нашу думку, можна вважати синонімами.

Що ж стосується практики, то численні наукові дослідження та публікації вказують на поширеність професійного (емоційного) вигорання, у першу чергу, серед медиків, вчителів, викладачів, журналістів, тобто тих осіб, чия робота пов'язана з регулярним спілкуванням з людьми, емоційними переживаннями, інтелектуальною діяльністю та значним ступенем відповідальності. Описуючи професійне вигорання у працівників освіти, варто зазначити, що діяльність викладача будь-якого закладу вищої освіти характеризується широким колом обов'язків, підвищеною відповідальністю та необхідністю постійного професійного удосконалення. Педагогічні та науково-педагогічні працівники окрім навчальної роботи здійснюють також наукову, методичну, організаційну й виховну роботу [7, с. 141]. На нашу думку, синдром емоційного (професійного) вигорання виникає у педагогічних та науково-педагогічних працівників не лише під час безпосереднього виконання трудової функції на робочому місці, але й за його межами. Незважаючи на те, що робочий день є законодавчо встановленим, реальний час, що витрачається працівником освіти на професійну діяльність, виходить далеко за межі 36-годинного робочого тижня, що негативно впливає на психофізичний стан останніх і провокує появу описаного нами синдрому.

Сучасні соціологічні дослідження вказують на те, що найвищі показники професійного вигорання притаманні для викладачів зі стажем від 10 до 15 років. У педагогічних та науково-педагогічних працівників, які мають стаж до 5 років причиною вигорання вважається невідповідність очікуванням та реальній дійсності.

Сьогодні, в екстремальних умовах війни, посилилась загроза емоційного вигорання, пришвидшилась поява його ознак. Відсутність живого спілкування із студентами чи учнями у звичному навчальному просторі, неможливість безперешкодно і системно працювати в режимі онлайн через відсутність електрики, а також повітряні тривоги, побутові негаразди, пов'язані з вимушеним переселенням, – все це порушило будь-які рамки робочого часу, межа між особистим і професійним життям стала більш розмитою, звужились можливості для повноцінного відпочинку. Не викликає сумнівів, що за таких умов емоційне виснаження відчувають майже всі викладачі, незалежно від віку та статі, займаної посади та стажу роботи.

Зауважимо, що в чинному законодавстві України не існує визначення таких дефініцій, як «емоційне вигорання» та «професійне вигорання». Лише в окремих законах згадуються вказані терміни. Зокрема, у ст. 1 ч. 1 абз. 18 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII надано визначення терміна «супервізія», який тлумачиться як: «професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки» [8]. У статті 21 ч. 1 абз. 8 Закону України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» від 3 грудня 2020 р. № 1053-IX зазначено, що «основними

завданнями надання психологічної допомоги в роботі мультидисциплінарної реабілітаційної команди є психотерапія членів сім'ї особи, яка потребує реабілітації, націлена на втому від співчуття та емоційне вигорання» [9]. Отже, на законодавчому рівні таке явище, як професійне вигорання та емоційне вигорання використовуються в контексті надання соціальних послуг та реабілітації. Однак саме існування дефініції «професійне вигорання» відсутнє як у КЗпП України та інших нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини [6, с. 452].

Як вже зазначалось, питання професійного вигорання серед працівників освіти набула ще більшої актуальності у зв'язку із здійсненням 24 лютого 2022 року РФ повномасштабним вторгненням в Україну. 15 березня 2022 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136- IX), який набрав чинності 24 березня 2022 р. Цей нормативно-правовий акт визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Освітня галузь, як основна ланка забезпечення освіченими кваліфікованими спеціалістами для повноцінного функціонування держави, так само потрапляє в поле регулювання Закону № 2136-IX. Міністерство освіти і науки в своїх листах-роз'ясненнях від 28.02.2022 р. № 1/3292-22 та 07.03.2022 № 1/3378-22 зробило акцент на організації дистанційної роботи працівників закладів освіти та наукових установ під час дії правового режиму воєнного стану. Специфіка виконання такої роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Таким чином, для науково-педагогічних працівників, які мали бажання та можливість виконувати трудові обов'язки, було запропоновано проводити свою роботу дистанційно (з використанням доступних засобів зв'язку). Керівники закладів вищої освіти отримали рекомендації щодо прийняття рішення про переведення науково-педагогічних працівників на дистанційну роботу. Таке переведення не суперечить закону [10, с. 131].

У контексті нашого дослідження, звернемо увагу, що відповідно до статті 60-2 КЗпП України працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. На думку деяких дослідників, ця норма є більш декларативною, адже не містить певних конкретних запобіжників і механізмів. З метою належної реалізації та захисту прав педагогічних на науково-педагогічних працівників на відпочинок і на відключення від телекомунікаційного зв'язку вважаємо за необхідне більш чітко виписати відповідні норми у КЗпП України. Зважаючи на зазначене, цілком поділяємо думку Я. Сімутіної, яка пропонує передбачити в законі заборону для роботодавців вимагати від працівників заборону виробничих завдань у неробочий час (період відключення), у тому числі шляхом надсилання електронних повідомлень, окреслити виняткові випадки, коли роботодавець має право направити працівнику повідомлення у неробочий час [11, с. 193]. Вважаємо, що неприпустимо вимагати від викладачів бути цілодобово онлайн або на зв'язку. Такі вимоги до педагогічних та науково-педагогічних працівників можуть мати потенційно небезпечні наслідки для здоров'я й обмежують право на приватне життя. Зазначимо, що у викладачів фактично ненормований робочий день, і для запобігання професійного вигорання таким працівникам необхідно намагатися самостійно встановити баланс

між життям і роботою, знайти можливість не займатися робочими справами й не вступати у робочі комунікації поза робочим часом, наскільки це можливо.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що провідні західні корпорації присвячують чимало уваги і виділяють значні ресурси для підтримки мотивації своїх співробітників та профілактики професійного вигорання. Працівники отримують не лише численні пільги, а їм може встановлюватися скорочена тривалість робочого дня та надаватися подовжені оплачувані творчі відпустки.

Підтримуючи думку О. Середи, що одним із засобів боротьби з професійним вигоранням є надання працівнику довготривалої відпустки для «перезавантаження», а іншими словами – саббатікал. З англійської *sabbatical* буквально перекладається як «перестати що-небудь робити». Етимологія терміна пов'язана з біблійним писанням, в якому слово *sabbath* означає «священний день відпочинку» [2, с. 31].

Саббатікал – це оплачувана або частково оплачувана довготривала відпустка від трьох місяців до року і більше, під час якої за працівником зберігається робоче місце. Після цієї відпустки у працівника є вибір – або повернутися на роботу повним сил та натхнення, або звільнитися.

Підвищена інтенсивність праці у багатьох галузях суспільного виробництва стала характерною ознакою XXI століття, тож не дивно, що саме зараз саббатікал, як ніколи, затребуваний і набуває все більшої популярності. Згідно зі статистичними дослідженнями, 29% американських компаній надають своїм співробітникам тривалі відпустки, пропонуючи співробітникам їм повністю оплачений саббатікал (тривалу відпустку), 100% медичну страховку. Практикують саббатікал і багато європейських компаній. Так, кожен співробітник BMW, незалежно від посади, може взяти піврічну відпустку,

але за умови, що на час відсутності він повинен розподілити своє навантаження між колегами. У Німеччині не лише великі компанії, а й майже 40% середніх фірм допускають таку можливість. Керівники особливо підтримують подібні починання співробітників на тлі підвищення пенсійного віку [2, с. 32]. Для нашої країни це явище нове і не до кінця зрозуміле, тому що такий вид відпусток не містить Закон України «Про відпустки». Проте є роботодавці, які вже практикують надання таких відпусток. Вони відмічають, що подібні творчі відпустки, хоч і створюють додаткове робоче навантаження, проте дають переваги компанії. Наразі в Україні надання такої подовженої відпустки поширене серед працівників IT сфери.

Висновок і перспективи подальших досліджень. Таким чином, враховуючи позитивний міжнародний досвід, пропонуємо внести до Закону України «Про відпустки» положення про встановлення довгострокової відпустки строком до одного року педагогічним і науково-педагогічним працівникам за підвищену напруженість в роботі. Вважаємо, що її слід надавати не раніше ніж через кожні п'ять років безперервної викладацької роботи. За такими працівниками на період довгострокової відпустки повинно зберігатися робоче місце, а питання оплати має визначатися локальними нормативно-правовими актами освітнього закладу.

Підсумовуючи, зазначимо, що для реалізації заходів з охорони праці, зокрема захисту працівників та запобігання професійним ризикам, назріла необхідність доповнити КЗпП України нормами, присвяченими професійному вигоранню. У рамках охорони праці потребує подальшого вивчення міжнародного й вітчизняного досвіду для розробки запобіжних, профілактичних заходів виникнення симптомів професійного вигорання з метою зменшення проявів цього явища.

ЛІТЕРАТУРА

1. Красюк Т. В., Мандрона В. В. Професійне вигорання працівників освіти / *Реалізація права на працю і безпека людини в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали X наукової інтернет-конференції студентів і аспірантів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, (м. Харків, 25–26 квіт. 2019 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019 р. С. 371–376.
2. Середа О. Г. Саббатікал як спосіб подолання професійного вигорання працівників. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції*: матеріали XI Міжнародної конференції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. С. 29–33.
3. Синдром емоційного вигорання офіційно визнали хворобою URL: <https://platfor.ma/syndrom-emotsijnogo-vygorannya-ofitsijno-vyznaly-hvoroboyu/>
4. Maslach, C., Jackson, S. E. and Leiter, M. (1997), 'Maslach burnout inventory manual' in Zalaquett, C. P. and Wood, R. J. (eds.), *Evaluating stress: a book of resources*, Scarecrow Press, Lanham, Maryland, pp. 191–218.
5. Завідувач кафедри медичної психології, психосоматичної медицини, та психотерапії проф. О. С. Чабан про синдром професійного вигорання («burn out») URL: <http://snmuofficial.com/news/zaviduvach-kafedry-medychnoyi-psyhologiyi-psyhosomatychnoyi-medytyny-ta-psyhoterapiyi-profesor-o-s-chaban-pro-syndro>
6. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
7. Степанчук А. П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України. *Вісник Української медичної стоматологічної академії*. 2021. № 1(23). С. 141–144.
8. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2019, № 18, ст. 7312.
9. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 3 грудня 2020 р. № 1053-IX. *Відомості Верховної Ради*, 2021, № 8, ст. 59.
10. Красюк Т. В. Організація праці науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: проблемні аспекти // *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: матеріали круглого столу (12 трав. 2022 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. П. Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О. Г. Середи, д.ю.н., доц. Л. П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 130–135.
11. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: *монографія* / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шуміла. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.