

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/51>

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ КОМПЕНСАЦІЙ РОБОТОДАВЦЯМ ЗА СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ

LEGAL ANALYSIS OF CERTAIN COMPENSATIONS TO EMPLOYERS FOR PROMOTING EMPLOYMENT AND PROMPTING THE EMPLOYMENT OF THE REGISTERED UNEMPLOYED

**Бурка А.В., д.філос.,
доцентка кафедри приватного права**

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

**Боднарук М.І., д.ю.н., професор,
професор кафедри приватного права**

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз окремих положень Закону України «Про зайнятість населення», що передбачають компенсації роботодавцям за працевлаштування окремих категорій громадян (які мають додаткові гарантії у сфері зайнятості) та за сприяння зайнятості населення.

Автори статті наголошують на тому, що проблеми у сфері зайнятості в нашій країні і надалі продовжують залишатися одними із ключових. Ускладнює ситуацію і той факт, що станом на сьогодні в Україні відсутні достовірні дані про стан ринку праці, адже Державна служба статистики припинила дослідження ринку робочої сили, а інформація з реєстру Державної служби зайнятості лише відображає невеликий сегмент ринку праці – тих, хто працював офіційно і, втративши роботу, зареєструвався для отримання допомоги по безробіттю.

Безробіття (офіційне та неофіційне), нестача кадрів, відсутність кваліфікованих працівників, скорочення працівників, зменшення кількості суб'єктів господарювання малої та середньої ланки, погіршення умов для ведення бізнесу тощо у своїй сукупності негативно впливають на національну економіку. Одним із можливих способів вирішення проблем на ринку праці є стимулювання роботодавців шляхом виплати їм компенсації за працевлаштування окремих категорій безробітних та створення ними (роботодавцями) нових робочих місць, мова йде про так зване «соціальне підприємництво».

Авторами статті було проаналізовано зміст статей 26, 26-1, 27, ч. 4 статті 29 Закону України «Про зайнятість населення» у нині чинній редакції та у попередній редакції. Проведене порівняльно-правове дослідження дає можливість зробити висновки про: 1) розширення видів компенсацій (компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску; 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати; 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску; 50 відсотків мінімальної заробітної плати), так як раніше пріоритетним було лише відшкодування фактичних витрат у розмірі єдиного внеску; 2) розширення переліку безробітних осіб, працевлаштування яких дає право на компенсацію; 3) встановлення меж максимального розміру компенсації; 4) конкретизацію змісту окремих положень; 5) розширення переліку підстав за наявності яких компенсація роботодавцю не надається; 6) прийняття нових порядків виплати компенсацій.

Ключові слова: безробіття, роботодавець, зареєстрований безробітний, працевлаштування, стимулювання зайнятості, грошова компенсація.

The article provides a comparative legal analysis of certain provisions of the Law of Ukraine "On Employment of the Population", which provide for compensation to employers for the employment of certain categories of citizens (who have additional guarantees in the field of employment) and for promoting the employment of the population.

The authors of the article emphasize that the problems in the field of employment in our country will continue to be one of the key ones. The situation is complicated by the fact that, as of today, there are no reliable data on the state of the labor market in Ukraine, because the State Statistics Service has stopped researching the labor market, and the information from the State Employment Service register only reflects a small segment of the labor market - those who worked officially and, having lost his job, registered for unemployment benefits.

Unemployment (unofficial), shortage of personnel, lack of qualified workers, downsizing of workers, decrease in the number of small and medium-sized business entities, deterioration of business conditions, etc. in their totality have a negative impact on the national economy. One of the possible ways to solve problems in the labor market is to stimulate employers, by paying them compensation for employing certain categories of unemployed, and creating new jobs by them (employers), we are talking about the so-called "social entrepreneurship".

The authors of the article analyzed the content of Articles 26, 26-1, 27, part 4 of Article 29 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population" in the current version and in the previous version. The conducted comparative legal research makes it possible to draw a conclusion about: 1) expansion of types of compensation (compensation of actual costs in the amount of a single contribution; 50 percent of actual labor costs, but not more than the minimum wage; 50 percent of the amount of the accrued single contribution; 50 percent minimum wage), as earlier only reimbursement of actual costs in the amount of a single contribution was a priority; 2) expansion of the list of unemployed persons whose employment entitles them to compensation; 3) setting the limits of the maximum amount of compensation; 4) specification of the content of individual provisions; 5) expansion of the list of grounds for which compensation is not provided to the employer; 6) adoption of new compensation payment procedures.

Key words: unemployment, employer, registered unemployed, employment, employment promotion, monetary compensation.

Постановка проблеми. Як зазначала О.Ю. Антипцева «сфера зайнятості значно впливає на соціальну, економічну і демографічну структуру суспільства, позначається на психології населення, процесах формування громад-

ських цінностей і соціальних орієнтирів людей» [1, с. 1]. В свою чергу Р.І. Шабанов наголошував, що «без створення нової роботи неможлива оптимізація зайнятості працездатних громадян в суспільстві, що є важливим фак-

тором підвищення ефективності виробництва й одночасно рівня життя населення» [2, с. 107].

Проблеми у сфері зайнятості в Україні і надалі продовжують залишатися одними із ключових. За даними Державної служби зайнятості за період січень-квітень 2023 року було зафіксовано 293188 тис. офіційно зареєстрованих безробітних, а станом на 01 травня 2023 року, їх чисельність становила – 126 987 тис. (для порівняння, станом на травень 2022 року було 283 356 тис.), до того ж, якщо виходити з офіційних даних, то рівень безробіття в Україні за останній рік впав удвічі, що є історичним мінімумом. Однак, одразу зауважимо, що мова йде саме про кількість офіційно зареєстрованих осіб у центрах зайнятості по країні [3]. Щодо кількості вакансій, то за цей же період, вона становила 117 692 тис. (у січні-квітні 2022 року – 173 350 тис) та 36 693 тис. станом на 01 травня 2023 року [4].

Загалом же в Україні немає достовірних даних про стан ринку праці, адже Державна служба статистики припинила дослідження ринку робочої сили, а інформація з реєстру Державної служби зайнятості лише відображає невеликий сегмент ринку праці – тих, хто працював офіційно і, втрапивши роботу, зареєструвався для отримання допомоги по безробіттю [5].

За попередніми оцінками Міністерства економіки України аби нашої країні досягти довоєнних темпів зростання економіки, додатково потрібно 4,5 мільйона робочих рук. Нині серед основних причин дефіциту кадрів є недостатня кількість кандидатів та незадовільний рівень кваліфікації претендентів на посади [6].

Одним із можливих способів вирішення проблем на ринку праці є стимулювання роботодавців, шляхом виплати їм компенсацій за працевлаштування окремих категорій безробітних, мова йде про так зване «соціальне підприємництво». Починаючи з 2022 року Урядом було запроваджено нові та видозмінено раніше існуючі програми компенсацій роботодавцям. Так, зокрема, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21 вересня 2022 року, який набрав чинності 29 жовтня 2022 року, [7] було внесено зміни до статей 26, 27, 29 Закону України «Про зайнятість населення» (далі Закон) та доповнено його статтею 26-1.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання компенсації роботодавцям за створення нових робочих місць, працевлаштування безробітних чи стимулювання роботодавців на створення нових робочих місць найчастіше досліджувалося в межах тематики працевлаштування молоді чи внутрішньо переміщених осіб, активізації зайнятості населення, і лише в окремих випадках було предметом самостійного дослідження. Загалом так чи інакше це питання розкривалося у працях О.Ю. Антипцевої, С.В. Вишнювцевої, І.В. Мартинюка, Т.С. Луньової, М.В. Парасюк, М.Л. Смолярової, С.В. Харабуги, В. Хоменка, Р.І. Шабонова тощо. Виходячи з того, що у 2022 році було внесено ряд змін до Закону, затверджено нові порядки, які встановлюють умови, розмір і тривалість виплати компенсації, то існує необхідність у порівняльно-правовому аналізі окремих видів компенсацій роботодавцям, які спрямовані на стимулювання зайнятості населення.

Мета дослідження. Здійснити правовий аналіз положень нормативних актів, які визначають види, умови, розмір, тривалість та загалом порядок виплати компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій громадян та створення нових робочих місць.

Виклад матеріалу дослідження. У статті 26 Закону встановлено: «роботодавцю, який працевлаштує: 1) одного з батьків або особу, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без

одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності); 2) дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; 3) осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування; 4) осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; 5) осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 6) осіб, стосовно яких згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, після їх звільнення; 7) інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, з урахуванням ситуації на ринку праці, а також встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні, – будуть компенсовані фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі єдиний внесок) за відповідну особу за місяць, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску». При цьому загальна тривалість виплати компенсації становить дванадцять місяців [8].

Додатковими умовами отримання такої компенсації є: 1) всі вище зазначені категорії працівників мають перебувати (до моменту працевлаштування) у статусі офіційно зареєстрованого безробітного понад один місяць; 2) працевлаштування повинно здійснюватися за направленням територіальних центрів зайнятості; 3) термін працевлаштування має становити не менше двох років.

Право на такий вид компенсації також закріплено за роботодавцями, що працевлаштовують безробітного, який/яка перебуває у статусі зареєстрованого безробітного понад шість місяців, за направленням територіальних центрів зайнятості, строком не менше ніж на два роки [8].

Частиною 2 статті 26 Закону передбачено інший вид компенсації для роботодавця у випадку працевлаштування за направленням територіальних центрів зайнятості: «1) осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п'яти років; 2) осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку та учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19-21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Компенсація буде надаватися, якщо строк працевлаштування становитиме не менше одного року, а особи перебували у статусі зареєстрованого безробітного понад один місяць. Розмір компенсації – 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати. Загальна тривалість виплати компенсації – шість місяців [8].

Частиною 4 статті 29 передбачено компенсації роботодавцям за працевлаштування зареєстрованих безробітних (за направленням територіального центру зайнятості) із числа осіб: «1) віком до 25 років, які сумарно мають страховий стаж не більше 12 місяців; 2) віком до 35 років – на перше робоче місце; 3) звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби – на перше робоче місце після такого звільнення. Розмір компенсації складає 50 відсотків мінімальної заробітної плати за кожен місяць. Загальна тривалість виплати компенсації становить не більше шести місяців, за умови збереження гарантії зайнятості особи протягом періоду, що перевищує виплати у два рази» [8]. Приміром, у 2023 році мінімальний розмір заробітної плати – 6700 тис. грн., то 50 відсотків дорівнює 3350 тис. грн. При цьому, якщо працівник відпрацював 10 робочих днів із 20, то сума компенсації за нього становитиме 3350 грн – 1/2 від 3350 грн = 1675 грн.

Щодо джерел фінансування усіх трьох видів виплат, то останні будуть надаватися за кошти бюджетів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (далі Фонди).

До внесення змін, у статті 26 Закону перелік осіб, працевлаштування яких було підставою для отримання компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску, включав: «1) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 2) непрацюючих працездатних осіб, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [9].

Станом на сьогодні виплата компенсації за працевлаштування цих категорій безробітних здійснюється на підставі частини 4 статті 29 Закону та у розмірі 50 відсотків від мінімальної заробітної плати. Що стосується «непрацюючих працездатних осіб, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям, то компенсація за їх працевлаштування на підставі статті 26 теж не надається.

Варто також звернути увагу, що у пункті 4 частини 1 статті 14 нової редакції Закону до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належить «молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти», а в частині 4 статті 29 вже уточнено вікові критерії молоді «віком до 25 років або віком до 35 років – на перше робоче місце» [8].

Щодо максимального терміну виплати компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску, то він залишився без змін, але у новій редакції статті 26 вже встановлено максимальну межу «не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску», яка раніше була відсутня.

Наступна відмінність полягає в тому, що у попередній редакції Закону за працевлаштування осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, та учасників бойових дій, компенсація також виплачувалася у вигляді фактичних витрат у розмірі єдиного внеску, а станом на сьогодні розмір компенсації становить 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці. Стаття 26-1 взагалі була відсутня.

Порядок надання роботодавцям компенсації за працевлаштування зареєстрованих безробітних (визначених у статтях 26, 26-1, ч. 4 статті 29 Закону) затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 10 лютого 2023 року № 124. У постанові міститься уточнення, «що особи, визначені частиною 4 статті 29 Закону можуть одноразово скористатися правом на працевлаштування у роботодавця з компенсацією за них частини витрат на оплату праці, а особи, визначені статтями 26 та 26-1 – один раз на п'ять років, за умови, що такі зареєстровані безробітні у відповідному п'ятирічному періоді не були працевлаштовані будь-яким роботодавцем з наданням йому компенсації» [10].

Як і раніше компенсації не надаються: «1) суб'єкту господарювання у разі наявності у нього заборгованості із сплати єдиного внеску; із сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; 2) суб'єкту господарювання, до якого застосовуються судові процедури банкрутства (неплатоспроможності), передбачені Кодексом України з процедур банкрутства, або суб'єкт господарювання перебуває на стадії ліквідації» [10]. Додатково новим порядком передбачено, що компенсації також не надаються «тим робото-

давцям, які мають заборгованість з виплати заробітної плати або перед державним (місцевим) бюджетом понад шість місяців» [10].

Ще два види компенсацій передбачені частинами 2, 3 статті 27 Закону. А саме, частиною 2 встановлено компенсацію роботодавцю, «який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати». За одночасного дотримання усіх цих умов роботодавці можуть розраховувати на компенсацію у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску, яка буде виплачуватися протягом 12 календарних місяців. У разі зменшення штатної чисельності працівників та/або фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію [8].

Частиною 3 статті 27 передбачені компенсації для суб'єктів малого підприємництва, «які працевлаштовують зареєстрованих безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних центрів зайнятості на нові робочі місця». Розмір компенсації у цьому випадку дорівнює фактичним витратам розміру єдиного внеску, а загальна тривалість виплати становить 12 місяців.

Необхідно зазначити, що у попередній редакції Закону (стаття 27) лише була передбачена компенсація суб'єктам малого підприємництва. Щодо умов її отримання та розміру, то вони фактично не змінилися, за винятком того, що раніше чинна редакція передбачала працевлаштування «на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності» [9], перелік яких визначався постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»» від 15 квітня 2013 року № 347, проте станом на сьогодні втратила чинність [11] як і Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 року № 153.

На виконання статті 27 Закону було прийнято нову постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця» від 18 квітня 2023 року № 338, якою було затверджено Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця (далі Порядок 1) та Порядок компенсації суб'єктам малого підприємництва фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця (далі Порядок 2). Одразу варто зазначити, що постанова набрала чинності 21 квітня 2023 року, проте Порядок компенсації суб'єктам малого підприємництва фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця вступить в силу лише з 01 січня 2024 року.

Відповідно до Порядку 1, «зареєстрований безробітний може бути працевлаштований у роботодавця з виплатою компенсації за нього один раз на п'ять років» [12]. Перелік підстав, за наявності яких роботодавцю не надається компенсація такий само. Також у Порядку 1 міститься уточнення, «що у період воєнного стану та протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану строки виплати компенсації залежать від наявності коштів державного бюджету, передбачених на відповідні цілі» [12].

Якщо проаналізувати положення Порядку 2, то його зміст містить аналогічні умови щодо надання компенсації, за винятком того, що мова йде про компенсації суб'єктам малого підприємництва.

Висновки. Існуючі в Україні проблеми у сфері зайнятості: безробіття (офіційне, неофіційне), нестача кадрів, відсутність кваліфікованих працівників, скорочення працівників, зменшення кількості суб'єктів господарювання малої та середньої ланки, погіршення умов для ведення бізнесу тощо у своїй сукупності негативно впливають на національну економіку. З метою подолання вище перелічених проблем у 2022 році розпочався процес реформування соціального підприємництва, зокрема щодо виплати компенсацій роботодавцям за працевлаштування категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сфері зайнятості, та створення нових робочих місць.

Порівняльно-правовий аналіз нині чинної редакції Закону із попередньою дає можливість зробити висновки про: 1) розширення видів компенсацій (фактичних витрат у розмірі єдиного внеску; 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати; 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску; 50 відсотків мінімальної заробітної плати), так як

раніше пріоритетним було лише відшкодування фактичних витрат з розміру єдиного внеску; 2) розширення переліку безробітних осіб, працевлаштування яких дає право на компенсацію; 3) встановлення меж максимального розміру компенсації; 4) конкретизацію змісту окремих положень; 5) розширення переліку підстав, за наявності яких компенсація роботодавцю не надається; 6) прийняття нових порядків виплати компенсацій. Загалом всі зазначені зміни носять позитивний характер, проте в умовах дії воєнного стану реалізація цих положень на пряму буде залежати від наявності/відсутності коштів у бюджетах Фондів. Тим паче, що на законодавчому рівні чітко визначено, що у період дії воєнного стану строки виплати компенсації залежать від наявності коштів державного бюджету, передбачених на відповідні цілі. Положення такого змісту абсолютно «узаконює» затримки виплати компенсацій, без будь-яких обмежень. У зв'язку з цим на практиці може виникнути ситуація, коли роботодавець, який працевлаштував безробітного, не зможе отримати кошти через їх банальну відсутність. Тому постає питання: чи буде він у такому випадку зацікавлений працевлаштувати ці категорії громадян чи створювати нові робочі місця? Очевидно, що ні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антипцева О. Ю. Адаптація зарубіжного досвіду економічного стимулювання державою зайнятості населення до реалій вітчизняної економіки. *Вісник НУЦЗ України. Серія: Державне управління*. 2018. С. 3–12. URL: <http://91.234.43.156/handle/123456789/6904> (дата звернення: 08.05.2023).
2. Шабанов Р.І. Проблемні аспекти правового регулювання стимулювання роботодавців на створення нових робочих місць. *Порівняльно-аналітичне право*. № 4. 2014. С. 107–111.
3. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості січень–квітень 2023 року. *Державна служба зайнятості України* : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення: 12.05.2023).
4. «Кадровий голод». Як війна змінила ринок праці в Україні і куди поділись безробітні. *Державна служба зайнятості України* : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikacija/kadrovyu-golod-yak-viyna-zminyala-rynok-praci-v-ukrayini-i-kudy-podily-bezrobitni> (дата звернення: 13.05.2023).
5. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. *Державна служба зайнятості України* : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikacija/rynok-praci-2023-de-zaraz-naybilshi-zarplaty-ta-yakuh-specialistiv-shukayut> (дата звернення: 13.05.2023).
6. Ринок праці після війни: Україні бракуватиме 4,5 мільйона робочих рук. *Укрінформ* : веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-esopomu/3701857-rynok-praci-pisla-vijni-ukraini-brakuvatime-45-miliona-robocih-ruk.html> (дата звернення: 14.05.2023).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21.09.2022 р. № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text> (дата звернення: 09.05.2023).
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 04.05.2023).
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI в редакції від 16.09.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/ed20220916#Text> (дата звернення: 04.05.2023).
10. Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних: постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 р. № 124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%D0%BF#n31> (дата звернення: 10.05.2023).
11. Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення: постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 р. № 347. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF/ed20220916#n63> (дата звернення: 12.05.2023).
12. Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця: постанова Кабінету Міністрів України від 18.04.2023 р. № 338. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/338-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.05.2023).