

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.1.35>

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Дяченко О.А.,
*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2385-5717>

Дяченко О.А. Вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин.

У статті з'ясовуються перспективи вдосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин, а також формулюються конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства України в цьому напрямі. Автором пропонується розробити і прийняти проєкт Закону України «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин». Пропонується законопроектом доповнити п. 1 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» новим абзацом, яким буде конкретизовано повноваження Уряду в питаннях затвердження проєктів стратегій і концепцій підвищення рівня соціальної безпеки населення загалом та осіб з інвалідністю, зокрема. Також цим проєктом Закону передбачається доповнення глави VIII Кодексу законів про працю України статтями 129-1 «Затвердження та виконання щорічних стратегій забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників на підприємствах, в установах, організаціях» і 129-2 «Діяльність уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві, в установі, організації». Додатково цей проєкт Закону повинен доповнювати Закон України «Про зайнятість населення» статтею 26-1 «Інтервенційні програми у сфері зайнятості», запроваджуючи відповідну практику, що використовується у Республіці Польща (згідно Постанови Міністра праці та соціальної політики Польщі від 24 червня 2014 р.). Задля забезпечення комплексного характеру відповідних змін законодавства автор також вказує на потребу внесення змін і до Кримінального кодексу України. Враховуючи досвід правового регулювання Французької Республіки обґрунтовується потреба доповнення частинами 3 і 4 ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю» КК України, якими посилюватиметься юридична відповідальність: за грубе порушення трудового законодавства шляхом вчинення дискримінаційних діянь; за вчинення таких діянь професійним публічним службовцем. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: механізм правового регулювання, нормотворча діяльність, особи з інвалідністю, реалізація суб'єктивних прав, реформа законодавства про працю, соціальна безпека, сфера трудових відносин.

Dyachenko O.A. The improvement of legal regulation in Ukraine of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations.

The article provides an insight into the prospects for improving the legal regulation of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. It puts forward specific proposals for enhancing the existing legal framework in this area. The author suggests the development and adoption of a draft law in Ukraine, titled "On Ensuring the Social Security of Persons with Disabilities in the Field of Labor Relations." This proposed draft law suggests the addition of a new paragraph to Paragraph 1 of Part 1 of Art. 20 of the Law of Ukraine "On the Cabinet of Ministers of Ukraine". This new paragraph will outline the responsibilities of the government in relation to the approval of draft strategies and concepts aimed at improving the social security level for the general population and specifically for

persons with disabilities. Additionally, the draft law proposes the addition of Chapter VIII to the Labor Code of Ukraine, consisting of two articles: Art. 129-1, "Approval and Implementation of Annual Strategies for Ensuring Social Security of Certain Categories of Employees at Enterprises, Institutions, and Organizations," and Art. 129-2, "The Activities of the Commissioner for Ensuring the Rights of Persons with Disabilities at the Enterprise, Institution, and Organization". Additionally, the proposed draft law suggests supplementing the Law of Ukraine "On Employment of the Population" with Art. 26-1 ("Intervention programs in the field of employment"). This article will incorporate relevant and useful social and legal practices that are already in use in Ukraine, based on the Decree of the Minister of Labor and Social Policy of Poland dated 24th June, 2014. To ensure the comprehensive nature of the relevant legislative changes, the author also highlights the need for amendments to the Criminal Code of Ukraine. Taking into account the experience of legal regulation in the French Republic, the necessity of supplementing parts 3 and 4 of Art. 172 ("Gross violation of labor legislation") of the Criminal Code of Ukraine is justified. The norms will strengthen legal responsibility for gross violations of labor legislation committed through discriminatory actions, as well as for such acts committed by a public official. The article concludes with a summary of the study's results.

Keywords: field of labor relations, mechanism of legal regulation, normative activity, persons with disabilities, realization of subjective rights, reform of labor legislation, social security.

Постановка проблеми. Безробіття, як відомо, ставить людей з обмеженими можливостями в надзвичайно скрутне соціально-правове, економічне, психологічне та культурне становище, будучи однією з найбільш серйозних соціальних проблем в будь-якій сучасній соціальній, правовій та демократичній державі, що підлягає рішучому вирішенню заходами активної та пасивної форми здійснення політики у сфері зайнятості. Попри це, задоволення права на працю осіб з інвалідністю в повній мірі не обумовлює ситуацію, за якої такі працівники не будуть зазнати утисків їх прав у сфері трудових відносин. Навпаки, уразливе соціально-правове, економічне, культурне та психологічне становище відповідної категорії осіб є підставою для того, щоби цими обставинами керувались недобросовісні роботодавці, усвідомлюючи той факт, що працівник з інвалідністю через суб'єктивні та об'єктивні обставини є менш конкурентним на ринку праці, а тому може підлягати експлуатації, іншого неприпустимого ставлення до нього. Зазначені аспекти повинні бути враховані в процесі поточного етапу формування України, основною метою якого є побудова демократичної, правової, соціальної держави.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Проблематика правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин вже у тій чи іншій мірі окреслювалась у наукових напрацюваннях багатьох українських вчених і дослідників, серед яких: М.І. Іншин, Н.П. Коробенко, А.М. Куца, О.Й. Лесько, В.П. Мельник, Р.О. Павлюков, С.В. Пасічніченко, В.С. Тарасенко, М.В. Чічкань, Л.П. Шумна та інші науковці. Поряд із тим, слід констатувати, що вказане питання ще не розкривалось: комплексним чином (зокрема, враховуючи завдання європеїзації українського законодавства); крізь призму поточних проблем дії механізму правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин.

Отже, **метою** статті є з'ясування перспектив вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин, а також формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України в цьому напрямі. Для досягнення цієї мети виконуються наступні завдання: 1) проаналізувати позиції вчених і чинне законодавство на предмет достатності унормування реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин; 2) сформулювати конкретні пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства для поліпшення дії механізму правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Враховуючи позиції українських правників щодо ролі ефективних нормативно-правових актів в забезпеченні існування правопорядку в суспільстві [див., напр.: 1, с. 16; 2, с. 112], а також актуальну проблематику правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, вбачається потреба в розробленні та прийнятті проекту Закону України (далі – ЗУ) «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин», яким буде передбачено, зокрема наступне:

1) доповнення п. 1 ч. 1 ст. 20 ЗУ «Про Кабінет Міністрів України» новим абзацом такого змісту: *«забезпечує підготовку та затвердження проектів стратегій та концепцій підвищення рівня со-*

ціальної безпеки населення загалом та окремих категорій населення, зокрема, а також розробку та затвердження щорічних програм з реалізації цих стратегій і концепцій, про виконання яких складається та публікується щорічний звіт». З прийняттям цих змін КМУ не лише може затвердити пропонувані нами концептуально-стратегічні акти, спрямовані на забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю загалом та в сфері трудових відносин, зокрема, але й повинен буде розробляти, затверджувати відповідні державні програми з їх реалізації, про реалізацію яких (окреслюватимуться досягнення з реалізації таких програм; виявлені протягом року проблеми, які шкодять соціальній безпеці населення та які були вирішені чи будуть вирішені в наступному звітному році тощо) відповідні міністри Уряду будуть щорічно звітувати;

2) доповнення глави VIII КЗпП України статтею 129-1 «Затвердження та виконання щорічних стратегій забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників на підприємствах, в установах, організаціях». Пропонуваною статтею Кодексу слід передбачити обов'язок роботодавців, в яких працює 20 та більше працівників (всіх органів публічної влади, незалежно від обсягу штату працівників, а також усіх суб'єктів економічної діяльності, які укладають ті чи інші економічні контракти з органами публічної влади), розробляти, затверджувати та виконувати щорічні стратегії з працевлаштування та забезпечення реалізації прав окремих категорій працівників – жінок, молоді, осіб передпенсійного віку, а також осіб з інвалідністю. Важливим обов'язком роботодавця в цьому контексті буде не лише прийняття відповідних актів, але й також щорічне звітування про виконання цих стратегій (звіти публікуються на сайтах підприємства, установи організації). Відповідна пропозиція узгоджується із підпунктом 2.2.1 п. 2.1 Кодексу практики Міжнародного бюро праці, в якому зазначається, що «для вирішення питань праці осіб з інвалідністю роботодавці повинні прийняти стратегію вирішення цих питань, як невід'ємну частину їх загальної політики щодо найму та зайнятості, а в безпосередньому контексті – як частину стратегії розвитку людських ресурсів. Відповідна стратегія вирішення питань праці осіб з інвалідністю може бути пов'язана з програмами надання допомоги трудящим там, де діють ці програми». Крім того, слід мати на увазі, що в підп. 2.2.2 п. 2.1 вказаного Кодексу уточнюється, що стратегія вирішення питань праці осіб з інвалідністю повинна передбачати: «найм на роботу осіб з інвалідністю, враховуючи тих, хто раніше не працював, і тих, хто бажає повернутися на роботу після періоду перерви; рівні можливості для працівників з обмеженими можливостями; збереження робочого місця за працівниками, які набули інвалідність» [3, с. 10];

3) доповнення глави VIII КЗпП України статтею 129-2 «Діяльність уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві, в установі, організації». Зазначимо, що відповідна пропозиція є адаптацією норми, встановленої у ст. L5213-6-1 Трудового кодексу Франції, що діє з 1 січня 2020 року, та повинна передбачати (в українському контексті) створення на підприємствах, в установах і організаціях, в яких працевлаштовано 100 та більше працівників (це стосується також всіх органів публічної влади, незалежно від обсягу штату працівників, а також усіх суб'єктів економічної діяльності, які укладають ті чи інші економічні контракти з органами публічної влади), посади уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю, основним обов'язком якого є спрямування, інформування та підтримка працівників з інвалідністю з усіх питань у сфері трудових відносин, зокрема, щодо належної реалізації ними прав у цій сфері, а також захисту цих прав;

4) доповнення ЗУ «Про зайнятість населення» статтею 26-1 «Інтервенційні програми у сфері зайнятості». Важливим напрямом реформування законодавства про працю осіб з інвалідністю та можливості реалізації ними прав у трудових відносинах є використання досвіду Республіки Польща (далі – Польща, РП) [див., напр.: 4–8] щодо використання інтервенційних програм з тимчасового працевлаштування на нові робочі місця безробітних (зокрема, осіб з інвалідністю). Як підтверджує досвід використання інтервенційних програм у сфері зайнятості в Польщі, «роботодавці з різних галузей зацікавлені в інтервенційних роботах (складно говорити про одну провідну галузь)», однак, найбільш часто в цих програмах беруть участь роботодавці, «котрі вже співпрацювали із бюро з працевлаштування або ж є зацікавленими в підтримці працевлаштування безробітних» [9]. Відтак, приймаючи до уваги положення Постанови Міністра праці та соціальної політики РП від 24 червня 2014 року [10], вбачаємо доцільним доповнити ЗУ «Про зайнятість населення» статтею 26-1, в ч. 1 якої слід зазначити, що інтервенційні програми у сфері зайнятості виявляються у правовідносинах у сфері зайнятості за участю: а) служби зайнятості, яка щорічно (за потреби – за менші періоди) розробляє, затверджує та реалізує місцеві інтервенційні програми у сфері зайнятості; б) роботодавця, котрий характеризується соціально-правовим та економічним становищем, яке дозволяє йому взяти

участь в програмі за його заявкою та рішенням служби зайнятості про задоволення такої заявки (при цьому в ч. 1 ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» необхідно передбачити, що в інтервенційних програмах у сфері зайнятості може взяти участь будь-який роботодавець, який відповідає наступним вимогам: не перебуває в стані банкрутства чи ліквідації; не має заборгованості перед державним бюджетом; за останні дванадцять місяців кількість найнятих у нього працівників не зменшилася більш аніж на 10%); в) безробітного, який зареєстрований в якості такого в службі зайнятості.

В ч. 1 ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» також важливо відзначити, що інтервенційні програми передбачають створення у роботодавця нових робочих місць, що заповнюються безробітними, котрі направляються відповідним районним центром зайнятості. Тобто, в рамках виниклих відносин між роботодавцем і службою зайнятості, роботодавець самостійно не шукає, не підбирає працівників, а приймає безробітних на роботу за направленням від служби зайнятості. Зважаючи на це, якщо працівник звільняється з інтервенційної роботи (або його звільняє роботодавець на підставі грубого порушення трудової дисципліни, або закінчується термін виконання інтервенційної роботи з відповідним працівником), на його місце приходять інший працівник, спрямований на роботу за інтервенційною програмою службою зайнятості.

В ч. 2 ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» необхідно закріпити правило, відповідно до якого відносини між роботодавцем і службою зайнятості з приводу участі в інтервенційній програмі виникають на підставі цивільно-правового договору, який укладається між центром зайнятості (організатором інтервенційної програми) і роботодавцем (виконавцем). Відповідним договором визначаються, наприклад: а) сторони домовленості, а саме: організатор і виконавець; б) кількість безробітних, яким готовий надати інтервенційні роботи роботодавець та яких такому роботодавцю спроможний направити в обумовлений термін районний центр зайнятості; в) термін, на який роботодавець може (повинен) прийняти на роботу безробітних; г) тип і місце роботи, а також відповідні бажані (необхідні) кваліфікаційні вимоги до безробітних, які може найняти роботодавець в рамках відповідної інтервенційної програми; г) терміни та суми, які відшкодує Фонд підтримки зайнятості (таким чином, потребується створення відповідного Фонду) як витрати роботодавця на зарплати, премії, податок на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО), Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ); д) зобов'язання роботодавця завчасно інформувати (з дотриманням вимог щодо обґрунтованості таких дій) районний центр зайнятості про дострокове припинення трудового договору з направленим службою зайнятості безробітним.

В ЗУ «Про зайнятість населення» необхідно зазначити, що відповідний цивільно-правовий договір між роботодавцем та районною службою зайнятості укладається на підставі заявки роботодавця про інтервенційну роботу на нових робочих місцях та рішення служби зайнятості про задоволення даної заявки. У заявці про участь в інтервенційному проекті у сфері зайнятості (інтервенційну роботу на нових робочих місцях) повинна зазначатися наступна інформація: найменування роботодавця, котрий подає заявку на участь в інтервенційній програмі, його місце реєстрації, місце здійснення економічної діяльності, організаційно-правова форма здійснюваної діяльності; тип і місце роботи, які надає роботодавець; необхідна (або ж бажана) кваліфікація безробітного, котрий може бути найнятий на інтервенційну роботу; кількість безробітних, яких може найняти роботодавець; період, на який роботодавець зобов'язується найняти безробітних; розмір витрат на винагороду, ПДФО, мінімальний страховий внесок з ЄСВ, які роботодавець планує компенсувати за рахунок держави, а також терміни, в які держава повинна компенсувати відповідні витрати роботодавця; взяття роботодавцем на себе зобов'язань щодо завчасного повідомлення служби зайнятості про дострокове розірвання договору з відповідним безробітним.

Заявки повинні подаватися роботодавцями через офіційний веб-сайт служби зайнятості. Відповідні заявки роботодавців повинні розглядатися уповноваженою особою служби зайнятості протягом двадцяти робочих днів, на підставі чого нею буде виноситися аргументоване рішення про задоволення заявки, про відхилення заявки або ж про необхідність виправлення помилок у формі чи змісті заявки (всі невідповідності, виявлені в заявці роботодавця, повинні бути вказані в рішенні; якщо роботодавець не виправить помилки протягом п'яти робочих днів з дня, коли він отримує рішення служби зайнятості про виправлення помилок, його заявка відхиляється через невідповідність вимогам подачі заявки; при цьому, вказане не означає, що роботодавець після відхилення його заявки не може подати наступну заявку, в якій будуть враховані зауваження служби зайнятості).

У ч. 3 пропонуваної нами ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» необхідно зазначити, що з направленими на роботу безробітними роботодавцями повинен укладати трудовий договір на певний строк, обговорений раніше роботодавцем і відповідним районним центром зайнятості. Слід мати на увазі, що інтервенційні роботи, залежно від рішення районного центру зайнятості можуть тривати до 6, 12, 18, 24 місяців або ж до 4 років, що залежить від статусу безробітного, а також кількості безробітних на ринку праці у відповідній місцевості.

В ч. 4 ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» доцільно визначити особливості оплати праці, сплати ПДФО, мінімального страхового внеску з ЄСВ, а також особливості їх компенсації за рахунок виплат з Фонду підтримки зайнятості. При цьому, що стосується саме осіб з інвалідністю, то їх робота повинна субсидуватися протягом періоду до: а) 20 місяців – розмір раніше узгодженого відшкодування не може перевищувати розміру допомоги по безробіттю (яка нараховувалась чи повинна була нараховуватись конкретному безробітному), виплачується роботодавцю щомісяця, разом із компенсацією мінімального страхового внеску з ЄСВ; б) 24 місяців (розпочинається після дванадцяти місяців тривання періоду найму особи з інвалідністю у відповідного роботодавця) – розмір раніше узгодженого відшкодування не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати (якщо вона є нижчою за належну безробітному допомогу по безробіттю, то враховується в цьому випадку розмір допомоги по безробіттю), й виплачується роботодавцю щомісяця, разом із компенсацією ПДФО, мінімального страхового внеску з ЄСВ.

Також в ч. 4 ст. 26-1 ЗУ «Про зайнятість населення» варто зазначити, що роботодавець може розраховувати на отримання «бонусного» відшкодування витрат на оплату праці працівника, який працює в рамках інтервенційної роботи (у розмірі раніше узгодженому, однак, яке не може перевищувати 150% від середньої заробітної плати працівника). Основною умовою для отримання такого «бонусу» для роботодавця є те, що після закінчення інтервенційних робіт, що тривали не менше шести місяців, безробітний буде продовжувати працювати у роботодавця, до якого його направили, ще шість місяців й після цього періоду він буде як і раніше зайнятий повний робочий день;

5) доповнення частинами 3 і 4 ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю» Кримінального кодексу України, в яких буде посилено юридичну відповідальність за грубе порушення трудового законодавства шляхом вчинення дискримінаційних діянь (зокрема, осіб з інвалідністю з причин їх інвалідності) та за вчинення таких діянь професійним публічним службовцем. В державах-членах ЄС гарантією належної реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є кримінальне законодавство, яке (що підтверджує досвід, приміром, Франції, а саме статей 225-1, 225-2 і 432-7 французького КК) суворо забороняє дискримінацію працездатних осіб у сфері праці за ознакою їх інвалідності. У зв'язку із цим, вбачається потреба в доповненні ст. 172 КК України такими правилами: а) порушення конституційних трудових прав людини залежно від раси, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності та ін., повинні каратись штрафом від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від 120 до 240 годин, або арештом на строк до 6 місяців, або ж обмеженням волі на строк до 2 років; б) ті ж самі дії, вчинені професійним публічним службовцем, повинні каратись штрафом від 100 до 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до 2 років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років.

Висновки. На сьогоднішній день в Україні наявна структурна проблема блокування можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, чому намагається протидіяти держава, приймаючи відповідні нормативно-правові акти, удосконалюючи інституційну основу механізму забезпечення прав осіб з інвалідністю. Попри такі зусилля держави, слід констатувати наявність низки проблем нормативно-правового, правозастосовного та інституційного характеру, що збільшують соціальні ризики для осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Зважаючи на специфіку сучасної сфери трудових відносин у правових державах, а також, приймаючи до уваги той факт, що вирішення структурних проблем потребує вироблення та здійснення комплексних заходів вирішення цих проблем, доходимо висновку, що вдосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин наразі вимагає комплексу дій держави, які об'єктивуються в конкретних напрямках. При цьому основним з таких напрямів є напрям нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Відповідний напрям зводиться до розроблення та прийняття проекту ЗУ «Про забезпечення соціальної безпе-

ки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин», яким передбачатиметься внесення змін до КЗпП України, законів України «Про зайнятість населення», «Про КМУ», а також до КК України, наслідком чого буде збільшення рівня соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Гунько Н.Ю. Зміни та доповнення до законів України: загальнотеоретичні та техніко-технологічні питання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2020. 230 с.
2. Копитова О.С. Теоретико-правові засади судового правозастосування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2021. 524 с.
3. Managing disability in the workplace: ILO code of practice. Geneva: ILO, 2002. 41 p.
4. Jednorazowa refundacja składek ZUS zatrudnionego bezrobotnego. *Dodatek do Gazety Podatkowej*. 2013. № 29 (966). S. 4.
5. Lazarowicz A. Dofinansowanie do osoby bezrobotnej z PUP – prace interwencyjne. URL: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dofinansowanie-do-osoby-bezrobotnej-zatrudnionej-w-ramach-prac-interwencyjnych> (дата звернення: 14.05.2021).
6. Prace interwencyjne. URL: <http://pupbelchatow.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/formy-wsparcia-dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/prace-interwencyjne.html> (дата звернення: 14.05.2021).
7. Wronka K. Zatrudnienie z Urzędu pracy. URL: <http://www.solidarnosc.org.pl/kielce/tygArchiw/Nr%20557/Zatrudnienie%20z%20Urzedu%20pracy%20557.htm> (дата звернення: 21.09.2021).
8. Złóż wniosek dotyczący organizacji prac interwencyjnych. URL: <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1628> (дата звернення: 14.05.2021).
9. Niedbał J. Dlaczego warto przyjąć bezrobotnych do prac interwencyjnych. URL: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Dlaczego-warto-przyjac-bezrobotnych-do-prac-interwencyjnych-2781780.html> (дата звернення: 18.05.2021).
10. W sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne: Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej z dnia 24.06.2014. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2014. Poz. 864.