

СТЕНОГРАМА

засідання "круглого столу" у Комітеті Верховної Ради України
з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на тему:
"Зайнятість ветеранів України: поточний стан, проблемні питання та
шляхи їх вирішення"

17 квітня 2024 року

Веде засідання народний депутат України ТАРАСЕНКО Тарас
Петрович

ГОЛОВУЮЧИЙ. Колеги, доброго дня! Друга година дня. Ми вчасно починаємо наш захід - "круглий стіл" щодо зайнятості ветеранів України: поточний стан, проблемні питання та шляхи їх вирішення. Я дякую всім, хто долучився до нашого "круглого столу", тому що зараз питання економічної незалежності наших ветеранів набирає обертів і воно повинно бути, я вважаю, одним із головних в порядку денному нашої країни.

Враховуючи те, що ми маємо вже більш розширене ставлення того, що багато ветеранів повертаються в мирне цивільне життя і більшість з них, на жаль, повертається після демобілізації, враховуючи їхнє травмування також, бо їм присуджується інвалідність, і ми повинні говорити про те, що ми повинні на даному етапі працевлаштовувати осіб, які отримали бойову травму. За ними відповідно до законодавства зберігаються гарантії, їхнє місце роботи. Але чи хочуть вони повернутись саме на те місце роботи? Дослідження показує, що багато хто хоче змінити місце роботи, багато хто хоче зайнятися власною справою. І ми повинні розуміти, що в майбутньому після нашої перемоги ще більше людей, які захищали нашу Україну, наші герої, вони повернуться до себе додому, в громади, і будуть шукати заробіток, будуть шукати роботу, тому що зараз я, спілкуючись з ветеранами, які вже демобілізувались, в реабілітаційних центрах я часто чую питання: "На війні ми заробляли по 100 тисяч, більше 100 тисяч гривень, а зараз, коли

я вже особа з інвалідністю, я отримую пенсію, але я молода особа, в мене є діти, в мене є сім'я. Як мені забезпечити їх? Як мені знайти роботу, щоб вона була високооплачуваною?" Тому тут питання зайнятості і забезпечення економічної незалежності кожного ветерана, воно набуває такої актуальності, для того щоб знову-таки в суспільстві ми не стикалися з яскравими проблемами того, що безробіття. І в даному випадку я буду закликати всіх колег, які сьогодні присутні, говорити якраз по-конструктивному.

І те, що зараз пропонує держава, те, що ми можемо запровадити на регіональному рівні, ми провели за рахунок депутатських звернень дослідження регіональних програм. І я бачу, що багато регіонів, вони дійсно запровадили на 2024-25-26 роки, навіть до 2028 року, регіональні програми підтримки ветеранів. Серед цих програм є підтримка як власного бізнесу, кредитування, гранти, а також є позиція щодо окремих заходів щодо працевлаштування.

Також я бачу в суспільстві те, що відбувається з бізнесом. Бізнес активно зараз долучається до працевлаштування ветеранів. HR-агентства досліджують питання працевлаштування ветеранів. Великі корпорації вивчають, як їм зберегти трудовий потенціал. Насправді країна стикається з кадровою кризою, кадровою кризою у всіх сферах, у всіх сферах якості професій. Тобто багато хто готовий платити значні кошти за окремі професії, як, наприклад, будівельні професії, сільгосппрофесії, там комбайнери, інші професії. Тобто ми повинні змінити парадигму у державі і дослідити навіть наявність тих професій, яких найбільше потребують економічні сфери у нас в Україні. Тому і залучати до тих професій саме ветеранів. Ветерани, я вважаю, вони є зараз, захищаючи Україну військовослужбовці, вони є активною складовою, частиною суспільства. Так, відповідно вони втрачають свій потенціал зараз, захищаючи Україну, захищаючи нас з вами, і ми повинні створити умови, при яких вони, повертаючись з окопів, у цивільне життя до своїх сімей, вони зможуть віднайти себе, віднайти себе у роботі і навчитися

чомусь новому, таким чином створюючи для себе умови економічної незалежності. Ми повинні сформувавши позицію на державному рівні, на регіональному рівні, що ми можемо запропонувати військовослужбовцю, який демобілізується, ветерану, який вже демобілізувався, але у нього є інвалідність, враховуючи його бойовий досвід і бойові травми.

Отже, я прошу сьогодні, щоб ми за результатами даного "круглого столу" сформували певні позиції, певні позиції діалогу, для того щоб ми могли сформувавши завдання самі собі і виконати їх як на законодавчому рівні, на рівні виконавчої гілки влади і особливо на рівні органів місцевого самоврядування.

Я прошу до слова пані Оксану Василівну Сивак, представника Міністерства у справах ветеранів України. Будь ласка. Міністерство ветеранів, у нас присутнє?

КУШНІР М.В. Пане Тарасе, я думаю, що тут помилка вийшла. Я заступник міністра у справах ветеранів Кушнір Максим.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Максиме, я радий вас вітати.

КУШНІР М.В. Вітаю.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Прошу представити позицію Міністерства ветеранів щодо працевлаштування.

КУШНІР М.В. Дякую за запрошення. Дуже важлива тема. По-перше, я хотів би зазначити, що зараз, в умовах триваючої збройної агресії проти України, ну і взагалі-то після перемоги, підтримка ветеранів має стати просто ключовим пріоритетом державної політики. І це також є орієнтиром і доктрини Президента України, і стратегічної політики уряду. І для

запровадження сучасної ветеранської політики командою Мінветеранів зараз ініційовано розробку законопроекту щодо визначення основних засад державної політики, і ми бачимо, що прийняття цього закону дозволить перейти від декларативної системи пільг та гарантій до системи самореалізації ветерана та його мотивації.

Одним із ключових завдань держави є проблема – це безпроблемна реінтеграція українських воїнів у цивільне життя. Командою Мінветеранів розроблено проект акта Кабінету Міністрів про схвалення стратегії системи переходу від військової служби до цивільного життя. І по суті перехід від військової служби до цивільного життя – це процес покращення життя, соціальна та економічна реінтеграція військовослужбовців з сектору безпеки, які взагалі зараз проходять службу або проходили. І цей процес включає збереження і відновлення їх здоров'я, зокрема і психічного, забезпечення їх житлом та освітою, їх творчого самовираження, самореалізації, самоідентифікації.

І тут важливо побудувати систему державної політики у сфері зайнятості ветеранів, де ветеран є сильним гравцем і розраховував виключно не тільки на пільги та гарантії, а має ще і свої інструменти. І ми бачимо, перше – це освіта, це працевлаштування, ну і зрозуміло, це створення своєї власної справи.

Стосовно ветеранського бізнесу. Ми вважаємо, що це один із основних напрямків складових адаптації ветерана. І він фактично може бути одним із головних поштовхів поновлення та розвитку економіки країни. На наш погляд, для того щоб ветеран або його члени сім'ї могли започаткувати або розвивати ветеранське підприємництво, держава повинна встановити прості, доступні правила, за якими це може відбутися.

Зараз перебуває у Верховній Раді законопроект щодо визначення поняття ветеранського підприємництва. Це дуже важливо, оскільки ми розуміємо, що це повинно бути основою для подальшого взагалі розвитку

цього напрямку. І командою Мінветеранів розроблено проект Стратегії розвитку підприємницьких ініціатив ветеранів війни. Це по суті покроковий такий алгоритм розвитку ветеранського підприємництва, який визначить, як далі буде розвиватись взагалі ветеранське підприємництво.

І держава, на наш погляд, повинна забезпечити чотири основні інститути підтримки ветеранів. Перше, це доступ до фінансових ресурсів. Всі знають, що працює український ветеранський фонд, який за основу бере роботу саме з надання грантової підтримки та освіти.

До речі, в цьому році вже відбувся перший конкурс на програму цього року "Варто почати свою справу". І у нас рекорд, зареєструвалось майже більше 200 заявників. Це і цікаві грантові програми, які є в Мінекономіки і в Мінагро. До речі, дуже багато ще і бажаючих державних донатів, які також висловлюють думку про те, як допомогти саме в цих питаннях.

Другий напрямок, який ми вважаємо, це доступ до інформаційних, консультативних, юридичних послуг, ну і перш за все це доступ взагалі до освіти.

Третій напрямок – це доступ до державних замовлень. Чому ми так визначилися? Ми вважаємо, що дуже такий приємний приклад ми можемо навести, у Сполучених Штатах майже 3-5 відсотків ветеранського бізнесу в обов'язковому порядку допущено до державних замовлень. Тому ми дуже сподіваємося на плідну роботу з Мінекономіки, громадським сектором у питаннях щодо розробки такого механізму, як ми можемо долучити ветеранів, ветеранські підприємства до державних замовлень.

І четверте – це фактично захист і адвокація інтересів малого ветеранського бізнесу. Сюди я ще хотів би додати також й інформаційно-іміджеву підтримку. До речі, для просування ветеранського бізнесу на ринку командою Мінветеранів розроблено графічний знак "створено захисниками". І це перш за все брендова ідентичність товарів та послуг ветеранів.

Отже, стосовно ветеранського бізнесу ми пропонуємо принцип: вудка замість рибки.

Що стосується питання щодо працевлаштування. Ми розуміємо, що тут головне, це підняти рівень конкурентоспроможності ветерана, зробити так, щоб у ветерані були заінтересовані всі роботодавці.

Цікавий напрямок також для обговорення – це питання щодо можливості працевлаштування ветеранів саме у державному секторі. І ми зараз напрацьовуємо такий концепт з Мінекономіки. І також плануємо працювати у цьому напрямку з Національною агенцією державної служби. Тобто ми повинні зробити механізм збільшення частини ветеранів саме в державному секторі.

Ще цікавий проєкт. З метою взагалі відновлення, удосконалення професійних знань, умінь та навичок ветеранів командою Мінветеранів було створено такий проєкт, як створення центрів ветеранського розвитку. Вони були започатковані в трьох областях – Дніпро, Львів і Вінниця, але в подальшому ми вже відкрили 14, оскільки дуже багато вищих закладів зацікавились цим напрямком. І враховуючи те, що центри відкрито в різних регіонах країни, важливим питанням є конкурентоспроможність на ринку праці. Тобто ми враховуємо попит регіонів саме на ті спеціальності і професії, які ліквідні. І тут головне, що ключовим показником діяльності центрів є подальше працевлаштування.

І зрозуміло, що тут питання супроводження індивідуального ветерана в питаннях і щодо юридичної, правової і психологічної допомоги. Тому приблизно отакі головні, основні бази, які ми бачимо, і напрямки, це, що стосується питань зайнятості ветеранів.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. У мене є декілька питань. У мене є прохання скинути стратегію розвитку зайнятості, про яку ви говорили, зараз в чат, щоб

ми всі могли ознайомитися з нею. Також хотів запитати про більш конкретні строки, конкретні факти, кількісні показники, як зараз надається саме допомога ветеранам, в яких об'ємах. Ну, зокрема, наприклад, які досягнення центрів ветеранського розвитку? Скільки людей там пройшло навчання? Тому що я відвідував деякі, але там в обох центрах застав, що там навчають дітей, хто такий ветеран. Ну тобто ці центри ветеранського розвитку, вони виконують, за моїм баченням, на той момент, коли я там був, іншу задачу ніж ви озвучили. Якщо можливо, надати тоді таку інформацію, для того щоб ми могли всі почути, які конкретні більш заходи вживає Мінветеранів.

Дякую.

КУШНІР М.В. Дивіться, значить, за напрямками програми, яка у нас існує, в минулому році у нас навчилося майже 2 400 ветеранів. Зрозуміло, що головне все, що приходило, це будь-який навчальний заклад, і там також входять і ці напрямки, які в центрах ветеранського розвитку. У нас також був проект, який ми почали, започаткували, це питання щодо помічника ветерана, тобто фахівця супроводу. І тут також є питання, що саме в цих центрах у нас відбувається їх навчання. Було проведено ряд зустрічей, які фактично стали основою для того, щоб навчити цих викладачів, як взагалі готувати цих ветеранів.

Стосовно стратегії, так, ми зараз розробимо цей варіант, я зараз поставлю завдання і обов'язково ми можемо дати цей варіант, в чат його скинемо.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Колеги, в кого є запитання до Міністерства ветеранів?

ГРЕКОВ М. Можна?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, будь ласка.

ГРЕКОВ М. Доброго дня.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Доброго дня.

ГРЕКОВ М. Вибачте, в дорозі. Може пропадати зв'язок. Але не можу зупинитися тут, щоб спілкуватися.

До Міністерства ветеранів у мене дуже багато запитань. По темі скажу. Я вдячний Міністерству ветеранів, що вони прислухались до наших пропозицій. І програма забезпечення робочих місць ветеранів та грантів, які зараз надаються, була запропонована нами в 2018 році і у 2020 році почала реалізовуватися, і це добре. Сьогодні, на жаль, немає ніякої програми для ветеранів, розроблення робочих місць на селі. У нас дуже багато хлопців, які задіяні, з сільської місцевості, дуже багато хлопців, які отримали по 2 гектари землі, і взагалі у нас немає ніякої державної програми, а вона повинна бути саме державна, про створення робочих місць на селі.

Але хочу почати з самого початку. Скажіть мені, будь ласка, чи є у нас статистика, скільки у нас ветеранів в якій сфері задіяні? Скільки у нас ветеранів служить у Збройних Силах України? Скільки у нас військовослужбовців ветеранів? Скільки у нас хлопців пенсійного і не пенсійного віку?

І взагалі, коли приймався Закон про мобілізацію, мені дуже цікаво, у нас кожний громадянин має права і обов'язки, тільки щось я не розумію, скільки у нас прав і скільки обов'язків.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я вибачаюсь. Давайте ми будемо зараз не політичний виступ робити, а все-таки конкретизувати питання. Якщо ми говоримо про...

Я почув питання про статистику, давайте зараз Міністерство ветеранів дасть відповідь і далі потім у вас буде можливість ще задати додатково питання.

ГРЕКОВ М. Пане Тарасе, я до вас як до народного депутата звертаюся, ви мені скажіть, що таке поняття ветеран у нашій країні і хто такий ветеран?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, я вам відповідаю на це питання. Можна?

ГРЕКОВ М. Так. Давайте на моєму особистому прикладі. Я Микола Греков, служив із 14-го по 17-й рік, маю посвідчення учасника бойових дій, у наступному році буду виходити на пенсію.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Греков, ви хочете виступити чи хочете отримати відповідь?

Перше питання до Міністерства ветеранів було озвучене. Будь ласка, дайте відповідь ветерану щодо статистики, яка є у Міністерства ветеранів. Буду вдячний. Потім я відповім на друге питання, яке було адресоване мені щодо ветеранів, щодо терміну "ветеран".

КУШНІР М.В. Дякую за запитання. Значить, по наших даних в реєстрі до повномасштабного вторгнення на територію України в країні налічувалось 896 тисяч 568 ветеранів війни, з яких 65,4 відсотка становили чоловіки, 33,6 - жінки. По віку. Загальна кількість ветеранів - 56,5. Це молоді люди віком до 40 років. 34,5 відсотка - це особи від 31 до 40 років. 31 відсоток - від 41 до 50 років. 22 відсотки - від 19 до 30 років. І 10,9 - від 50 до 60 років. Я не буду читати...

ГРЕКОВ М. Можна уточнення одне? Одне уточнення. Ви мені скажіть...

КУШНІР М.В. Пане Миколо, ну давайте ми якось, ви ж задаєте питання і ми зразу ж... Я не можу навіть відповіді дати.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Є регламент. Я прошу всіх учасників дотримуватися регламенту і не перебивати під час надання відповідей. Дякую.

Продовжуйте, Міністерство ветеранів.

КУШНІР М.В. Я розумію, що у нас дуже багато... *(Не чути)* і розумію, що пан Микола, який також є учасником війни, неодноразово зустрічались і бачились, і спілкувались з цього приводу, я думаю, що він підтримує взагалі питання щодо якихось втілень ветеранської політики і так далі. Ми також врахували і пропозиції, які були надані і ним, і громадськими об'єднаннями, які він очолював, ми це враховували все.

Значить, за попередніми прогнозами Мінветеранів, після нашої перемоги кількість може зрости до 5 мільйонів осіб ветеранів. Тобто ми враховуємо повністю категорію саме і ветеранів, ну всі категорії, які у нас зазначені в Законі про статус. Ну і тут, зрозуміло, і сім'ї, родини ветеранів і сім'ї загиблих.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я дякую за надану відповідь.

ГРЕКОВ М. Я хочу уточнення...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Миколо, я прошу вас не перебивати. Давайте ми будемо йти у регламенті.

Я надаю відповідь на друге питання, яке ви поставили по статусу ветерана, саме те, що зараз відповідно Міністерство ветеранів розробляє Закон про ветеранську політику. Я маю надію, що у них буде сміливість

поставити там саме визначення ветеранів, які повинні у нас існувати в країні, нове визначення ветеранів. Так, відповідно за 5 років цього парламентського скликання ще нового визначення ветеранів не було сформоване і, на жаль, це є великою проблемою взагалі для функціонування ветеранської політики, яку нам потрібно формувати нову. Я дав свої рекомендації щодо визначення ветеранів російсько-української війни, я буду слідкувати, як буде прислуховуватися профільне міністерство саме до такої позиції.

Я прошу до слова, є одне питання, потім до інших спікерів переходимо. Домінік, будь ласка.

ГРЕКОВ М. Скажіть мені, будь ласка, пане Тарасе...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Домінік. Так, тоді, ок. Пане Домінік, у вас зависло, щось з доступом у вас. Будь ласка, або перезайдіть...

Поки ми зв'язуємося з паном Домініком, тоді слово передаю пані Юлії Жовтяк, директору Державного центру зайнятості.

Будь ласка, до слова.

ЖОВТЯК Ю.С. Шановні колеги, всіх вітаю. Пане Тарасе, вас у першу чергу. Я, одну секундочку, зараз увімкну презентацію, щоб наглядно могла вам продемонструвати. Так вам видно? Гаразд. Видно презентацію?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Ні, поки не видно. Немає.

ЖОВТЯК Ю.С. Зараз теж не видно, так? Добре, я спробую без презентації. Одну секунду, я все-таки хочу вам показати.

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. Зараз буде видно. Видно.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Видно. Так, є.

ЖОВТЯК Ю.С. Я коротко розкажу про роботу, яка зараз ведеться в Службі зайнятості, а потім дещо хочу сказати після виступів попередніх спікерів, можливо у нас з'явиться якась спільна думка.

Не буду зупинятись, можливо, Мінветеранів - це дійсно був їх продукт, вони робили опитування у січні 2024 року стосовно пріоритетів роботи для наших учасників бойових дій. 50 відсотків ветеранів мають бажання розвивати власну справу. Хочу зазначити, що на сьогоднішній день, я далі буду про це говорити, діє грантова програма для ветеранів або другого з подружжя.

Наступне. 42 відсотки ветеранів і діючих військовослужбовців вказали про відсутність знань або втрату навичок як перешкоду у сфері професійної зайнятості. Діють програми професійного навчання у закладах освіти і Державної служби зайнятості і інші можливості навчання у будь-яких навчальних закладах. І 24 відсотки ветеранів та ветеранок вказали про потребу у допомозі з працевлаштування.

Служба зайнятості на сьогодні надає індивідуальний підбір роботи кожному учаснику бойових дій. Є Єдиний портал вакансій, де налічується щодня, от на сьогодні, 266 тисяч вакансій. Майже 5 тисяч вакансій для людей з інвалідністю. І діє програма компенсацій витрат за облаштування робочого місця для роботодавця, якщо він бере на роботу людину з інвалідністю. І зараз по цій програмі також на розгляді уряду, я думаю, що у найближчі два тижні вона буде прийнята, ми хочемо розширити цю програму по облаштуванню робочих місць для людей з інвалідністю і додати до цієї категорії учасників бойових дій, за якими, наприклад, є закріплене робоче місце, тобто у них було до мобілізації закріплене робоче місце, якщо вони повертаються на нього і, на жаль, мають інвалідність, ми в тому числі допомагаємо роботодавцю компенсувати облаштування робочого місця. Ця

компенсація робиться з Фонду по безробіттю. І у рамках, якщо це II група інвалідності, ми компенсуємо, зараз ми там змінюємо постанову, 10 мінімальних заробітних плат, тобто 80 тисяч гривень, якщо це I група інвалідності – 15 мінімальних заробітних плат.

Зараз просто трішки детальніше про те, що я говорила. Перешкоди у працевлаштуванні ветеранів. По-перше, дійсно треба пройти реабілітацію. Далі, відмова ветеранів працевлаштовуватися на вакансії з низьким рівнем заробітної плати або нижчим, ніж ту, яку вони отримували на службі, невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня учасників бойових дій вимогам роботодавців і відсутність трудового досвіду за цивільними професіями, є і такі випадки, і вони не поодинокі.

Зараз я хочу розказати більш детально про те, що на сьогодні діє, про те, що говорили з Міністерства ветеранів. І можливо не треба вигадувати велосипед, а просто розширити деякі програми, які теж існують, і з огляду на те, що треба зробити кооперацію ветеранів. На сьогоднішній день у державі вже існує програма, яку реалізує служба зайнятості у рамках проекту "єРобота", це гранти на створення або розвиток власної справи, у даному випадку для учасників бойових дій або другого з подружжя. Суми видаються: 250 тисяч, 500 тисяч гривень і 1 мільйон. 250 тисяч гривень - це якщо має бути створене одне робоче місце, 500 тисяч гривень - це для другого з подружжя, якщо буде створено два робочих місця, і 1 мільйон гривень - якщо у учасника бойових дій є досвід ведення підприємницької діяльності 3 роки і в рамках фінансування 70 на 30.

Можу зазначити результати цієї програми. Вона була прийнята з квітня 2023 року. Реально вона була запущена трішки пізніше, поки ми з Дією налаштували всі наші електронні сервіси, щоб робили, ну стосовно перевірки самого статусу учасника бойових дій, а також підписання угоди другого з подружжя.

На сьогоднішній день вже видано 500 грантів. 279 - це учасники бойових дій і 220 - це другий з подружжя. У переважній більшості це жінки. Сума, яка профінансована, це 220 мільйонів гривень. В рамках цієї програми буде створено більше тисячі робочих місць. І на сьогоднішній день вже створено 122 робочих місця. Приклади бізнесу абсолютно різні - пекарні, кав'ярні, СТО, автомийки (тут, до речі, їх немає, от нещодавно бачила такий приклад), фермерство, виготовлення меблів і так далі.

В рамках того можу сказати, що на сьогоднішній день оця грантова програма повністю супроводжується Службою зайнятості. Вона організована, подача документів робиться через Дію. Для учасників бойових дій ми можемо надати безкоштовне навчання: або 1-2 дні в рамках заповнення бізнес-плану, або до 2-х тижнів, це від ідеї до організації власної справи, короткий курс.

В рамках проекту "Зроблено в Україні", я думаю, ви всі чули про цю платформу, яка запроваджується, один із компонентів, в кожній філії Служби зайнятості. Наші працівники будуть повністю консультувати в даному випадку в тому числі учасників бойових дій, допомагати на місці заповнювати бізнес-плани, заяви і вони далі їх відправляють в Дію. Або прямо на нашому місці, через Дію, якщо в нього є електронний підпис, вони можуть прямо на місці це оформлювати.

До чого я веду? Я веду до того, що процес відпрацьований. Я можливо буду повторюватись, тут багато моїх колег, вони вже це, мабуть, напам'ять знають. Але можливо є люди, які не чули про це. Просто коротко зазначу, документи, заяви і бізнес-план подаються через державний портал Дія. Далі вони автоматично передаються до Ощадбанку. Тобто державний портал Дія перевіряє дані через відповідні реєстри, далі вони потрапляють до Ощадбанку, який автоматично робить скоринг перевірку бізнес-плану і заявки на предмет того, щоб у людини не було там непогашених кредитів і так далі, судимостей. Судимостей, можливо, у них там і не може бути, але не

в тому річ. Тобто перевіряють всі дані, які може перевірити скорингову банк. І якщо заявка проходить далі, вона автоматично потрапляє до служби зайнятості. У нас вони розподіляються по всіх регіональних наших центрах. В Zoom робиться співбесіда на 15 хвилин, де учасник бойових дій або другий з подружжя презентує свій проект. Комісія може задати питання яесь уточнююче або людина може задати питання, які її цікавлять. Після того на рівні центрального апарату служби зайнятості приймається остаточне рішення про видачу такого гранту.

В цілому від подачі заявки до отримання коштів на рахунок Ощадбанку проходить приблизно від трьох тижнів до одного місяця – це вже з отриманням коштів. Тобто вся ця процедура повністю чітко виписана і прописана.

І от якщо зупинитись на цьому і про те, що говорило Міністерство ветеранів стосовно розширення ветеранського бізнесу, створення кооперацій. Ми постійно, до речі, про це теж говоримо з нашими регіональними центрами. І, можливо, до цього треба долучати як до софінансування, і багато громад на це готові, до таких програм, і ми це можемо робити навіть в рамках меморандумів. Є громади і організації, які готові дофінансовувати проекти. Тобто, наприклад, 500 тисяч гривень отримує людина в рамках цієї програми і далі громада може докомпенсовувати там ще ту суму коштів, яку вони можуть докомпенсувати. І людина може організовувати більший бізнес. Або два ветерана поєднують свої гранти і створюють якийсь один бізнес. Я не веду до того, що все ідеально, але в принципі у нас є вже база, яка, умовно кажучи, більш ніж пів року, 7 місяців точно чітко працює, і можна на базі цього теж розширити, скажімо, таким чином, якщо правильно все продумати, як можна розширити і додати додаткових можливостей для наших ветеранів.

Далі. Те, що стосується нових навичок та кваліфікацій під потреби роботодавців. Зараз існує декілька програм у службі зайнятості. Можливо ви всі чули про Програму "Ваучер на навчання". В рамках цієї програми

учасник бойових дій без обмежень по віку обирає будь-яку зі 124 професій, які затверджені Міністерством економіки, вони абсолютно різні, і саме для учасників бойових дій, до речі, там навіть є вища освіта, маркетинг, ще декілька спеціальностей і професій, і проходить таке навчання. Від фонду по безробіттю компенсується 30 тисяч гривень за таке навчання. Тобто якщо навчання коштує 32 тисячі, то 2 тисячі має докомпенсувати людина. Якщо менше, ну, ми повністю компенсуємо таке навчання.

Загалом минулого року було видано 18 тисяч таких ваучерів взагалі по Україні. Цього року видано вже 6 тисяч ваучерів, і серед них 138 учасників бойових дій вже отримали ваучер у 2024 році, це за перший квартал, і 122 учасники бойових дій отримали ваучери у 2023 році.

Приклади професій і спеціальностей – це водії, трактористи-машиністи, водії навантажувачів, психологія, оператори котельні, медсестринство, там сапер, розмінування і так далі. Це перше.

Друге. Ми минулого року прийняли експериментальну постанову Кабінету Міністрів про те, що учасник бойових дій, який має статус учасника бойових дій, може обрати будь-яку професію з 95-и, які є в наших закладах, 400 освітніх програм – там є короткотермінові курси (от будь-що, що є в наших 8-и центрах), і пройти таке навчання теж безкоштовно, плюс безкоштовне проживання і там навіть є безкоштовне супроводження, якщо це потрібно для людини з інвалідністю, навіть ми оплачуємо супровід такої людини до місця навчання. Результати з листопада 2023 року, це коли була прийнята ця постанова, 767 людей проходили таке навчання у наших закладах. Не хочу повторюватися, там водій, тракторист-машиніст, електрик, зварник, кухар, підприємництво, керування БПЛА і так далі. До чого я веду? Якщо є бажання у людини, ми на сьогоднішній день, коли учасник бойових дій звертається до нас, не дивлячись навіть на статус... До речі, програма навчання у наших навчальних закладах, це не для безробітних, це для будь-якого учасника бойових дій, навіть якщо він на сьогоднішній

день працює. Так само і ваучер, це не для безробітного учасника бойових дій. Якщо у нього навіть немає статусу безробітного і він не хоче його отримувати у службі зайнятості, головне - його бажання, звернення, наша консультація і людина отримує навчання.

Підтримка роботодавців, я про це вже говорила, це облаштування робочого місця для людей з інвалідністю. В Україні це взагалі нова програма, запозичена нами з Європейського Союзу. Так працюють деякі служби зайнятості в Європі. Ми компенсуємо створення робочого місця. Тобто роботодавець сам його створює, купує обладнання, яке необхідне для відповідної людини. Перелік обладнання дуже широкий, він затверджений Міністерством охорони здоров'я. І після того він надає документи також через державний портал "Дія" і від служби зайнятості йде компенсація.

Ну підтримка ментального здоров'я, це само собою, воно входить у програму зараз навчання і підвищення кваліфікації наших працівників, для того щоб ми могли надати гідну комунікацію, правильну, не тільки з точки зору ментальності і проведення такої роботи, але й з точки зору дійсно професіоналізму наших працівників.

Тут коротко наші дані. Звичайно, на сьогоднішній день небагато учасників бойових дій у нас перебувають на обліку, тому що люди всі знаходяться у Збройних Силах.

З початку 2024 року 6 тисяч учасників бойових дій скористалися послугами служби зайнятості, 802 людини працевлаштовані, 194 проходили навчання, 169 направлено на тимчасові роботи, на суспільно корисні роботи, за їх бажанням безумовно. Станом на 16 квітня отримують послуги 3,6 тисячі, щомісяця до служби зверталось, якщо брати минулий рік, близько 400 учасників бойових дій, якщо беремо 2024 рік – звертається близько тисячі учасників бойових дій.

У мене все. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за якісну презентацію.

Я хотів би тоді попросити вас відповісти на пару питань. Ви яскраво окреслили саме підприємницьку ініціативу, вона у вас активно працює. І враховуючи це, яким чином ви співпрацюєте наразі з Українським ветеранським фондом, тому що і на Український ветеранський фонд також визначено окреме бюджетне фінансування і зокрема там подалося 219 заявок, і наскільки я розумію, там повністю витрачено вже бюджет, який запрограмований на цей рік для того, щоб вони профінансували. Яким чином відбувається співпраця з Міністерством ветеранів і з Українським ветеранським фондом?

ЖОВТЯК Ю.С. Пане Тарасе, відверто скажу, що ми працюємо, чесно кажучи, в рамках нашого діючого законодавства і у межах тих програм, які існують в службі зайнятості. Ми безпосередньо проводили декілька Zoom із Міністерством ветеранів, по-моєму, там був і фонд, стосовно того, щоб об'єднати зусилля і сконсолідувати всю інформацію, яка в нас є, в одному джерелі інформації, щоб для учасників бойових дій та й усіх людей було зручно побачити, що на сьогоднішній день є. Це те, що можу сказати від себе.

Можливо тут присутні мої колеги, вони на регіональних рівнях більш співпрацюють з регіональними підрозділами, але наскільки от я володію інформацією, ми працюємо тільки, у нас немає суміжних програм між нами, тобто у кожного своя програма.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. І просто як, щоб ми всі разом подумали, це відсутність цивільного досвіду у хлопців, які воюють. Наприклад, приведу приклад, мне було запрошено на фільм про "Да Вінчі", який загинув, і відповідно він воював з 2014 року, тобто 18 років, в 19 він уже пішов

воювати. Тобто він ще не набув будь-якої цивільної професії і якщо б війна закінчилась, як йому здобувати або перекваліфікацію військової професії?

Я чую про те, що Національне агентство кваліфікації хоче щось запроваджувати: співставлення військових професій. Чи в цьому ракурсі політика формується? Це, мабуть, навіть питання до центру зайнятості як для формування політики, але з врахуванням і Міністерства економіки. Тому що тут більш глобальне питання. В цьому ракурсі саме зміна військових професій на цивільні професії, чи вивчали ви цей досвід? І яким чином збираєтесь його запроваджувати?

ЖОВТЯК Ю.С. Я не знаю, чи є Міністерство економіки. Якщо є, можливо вони скажуть від себе.

Я вам хочу зазначити, як ми зараз вибудовуємо роботу в службі зайнятості. І на мій погляд, що зараз може бути найуспішнішою практикою в наших реаліях. На мій погляд, коли учасник бойових дій у випадку, якщо він захоче скористатися нашими послугами, знову ж таки це не говорить про те, що він обов'язково хоче стати безробітним і отримувати допомогу по безробіттю.

Ми зі свого боку зараз працюємо не тільки з людьми, які у нас зареєстровані як безробітні, ми можемо, скажемо так, ми хочемо працевлаштовувати до роботодавців і людей, які не є зареєстровані у нас. І, безумовно, завдання зараз кожного працівника служби зайнятості, кар'єрних радників, які ведуть, ми чудово розуміємо, що зараз для наших громадян, а особливо учасників бойових дій, внутрішньо переміщених громадян, людей з інвалідністю, слова "підходяща робота", які є у Законі про зайнятість, ми зараз дуже обережно підходимо до цього поняття, звичайно, виконуючи закон. Але ми знайшли можливість внести зміни до закону. І, скажімо, таким чином, підходяща робота для людини, вона має дорівнювати бажаній роботі. Тобто наше завдання підібрати для людини бажану роботу. Звичайно, якщо

учасник бойових дій повернувся і, наприклад, він до цього не мав професії, спеціальності або взагалі він хоче щось змінити у житті, я говорю про те, що ми зараз маємо проводити таку фахову індивідуальну консультацію і пропонувати людині ті програми, про які я вище зазначила. В тому числі, як ми зараз переналаштуємо роботу, вже це робимо, але, звичайно, треба ще час переналаштувати до кінця цю систему. Ми, наприклад, будемо робити і зробили вже коротке опитування великої кількості роботодавців, 32 тисячі по всій Україні, з приводу їх потреби у робітниках, кадрах на найближчі пів року. Безумовно, така потреба у підприємств є. І, як ми бачимо, як працюють, наприклад, інші країни, навіть якщо для людини немає підходящої, бажаної роботи за його професією, наш кар'єрний радник має, умовно кажучи, користуватися тими даними, які ми отримуємо в рамках такого опитування. Якщо ми бачимо, що в такому-то районі, громаді, де проживає в даному випадку учасник бойових дій, є, наприклад, стабільно працююче підприємство, в якому є хороша заробітна плата, але дійсно у нашого учасника бойових дій немає таких навичок, я вважаю, що ми маємо направити людину за його бажанням, звичайно, перенавчитися, і для цього є безкоштовні можливості, і після цього працевлаштувати його до такого роботодавця. Це має бути наша внутрішня робота, наша комунікація і з роботодавцем, і з учасником бойових дій. На мій погляд, такий час повинен бути завжди, а зараз так тим паче. Зараз час просто індивідуального підходу, дуже глибокого індивідуального підходу до кожної людини, зокрема безумовно до учасників бойових дій. Тобто просто потрібно почути спочатку людину, зрозуміти, чим ми їй можемо допомогти, що йому в житті зараз хочеться, або він можливо навіть і не знає, чого він хоче, тоді провести якісну профорієнтацію, продумати ці всі речі, це просто потребує дійсно фахової роботи наших кар'єрних радників.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. У вас людиноцентричний підхід. І, так, дійсно активна комунікація допоможе нам вирішити багато проблем.

Підняло руки Міністерство економіки. Буду вдячний, якщо ви також прокоментуєте. Будь ласка.

ПРЕДСТАВНИЦЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ. Так. Колеги, дякую за таку можливість. Також дякую Юлії Сергіївні – вона практично у своєму виступі вже озвучила те, що ми хотіли як Міністерство економіки сказати.

Дійсно я погоджуюся з тим, що підхід до інтеграції ветерана має починатися з самого ветерана, з його потреб. Чи готовий він вийти на ринок праці чи не готовий. Якщо готовий, чи бачить він себе як найманий працівник. І тоді так, тут вступає в силу... Тут дійсно, як ви сказали, треба переглянути професії і спеціальності, за якими він може бути найманим працівником. І так, ми над цим працюємо. І насправді є дуже багато чого, що зав'язано в довгостроковій перспективі, це й питання державного замовлення на підготовку фахівців, воно теж якби лягає в цей фарватер.

І щодо бізнесу ветеранського. Зараз теж дуже багато різних ініціатив, які стосуються ветеранського бізнесу, і ми також працюємо в цьому напрямі, особливо це буде в рамках надання консультаційних послуг на платформі "Зроблено в Україні". Ми навіть плануємо на цій платформі виокремити такий окремий компонент по наданню консультацій саме ветеранському бізнесу, тому що це дійсно є дуже перспективним, і зараз ми також будемо оновлювати нашу нормативну базу і теж працювати в цьому напрямку.

Тому найголовніше зараз для Міністерства економіки і для Державного центру зайнятості зробити ветерана не тільки зайнятим, а й продуктивно зайнятим, щоб це було і йому вигідно, і роботодавцю вигідно, і якщо він робить свій бізнес, щоб він був рентабельним. Тому це тільки початок довгого шляху, але я думаю, що ми йдемо в правильному напрямку.

Дякую.

ЖОВТЯК Ю.С. Знаєте, я хочу зазначити, я за останні два тижні була у трьох відрядженнях, завтра ще одне, такі важкі, непрості регіони, там Суми, Чернігів, Чернівці, ну це трошки інше, і я спілкувалася з нашими грантоотримувачами, і не з одним, тобто я була на багатьох підприємствах і фопах, грантів, і в тому числі учасників бойових дій. Що я для себе зрозуміла? Коли нам всі говорять, наприклад, у Чернігові, що немає комунікації, люди не знають про гранти, от, наприклад, грантоотримувачі у Чернігові сказали: "Юліє Сергіївно, у нас весь Чернігів, всі знають про гранти". Учасник бойових дій, який у нас отримав грант, з яким я, наприклад, там спілкувалася, він теж має вже інвалідність, протезування і так далі, він відкриває автомийку, він теж каже, що в принципі вся інформація є. Я не те, що там зараз, але й хвалю теж наших працівників, тому що не можна постійно, знаєте, тільки закиди чути у нашу сторону, жодна людина, а вони не були підготовлені, не сказала, що їх погано проконсультували або не надали допомогу у заповненні документів. Тобто ми зі свого боку всю свою роботу з точки зору допомоги у всьому, що тільки можна, ми її виконуємо.

І стосовно грантових програм, от навіть у Чернігові учасник бойових дій мені говорить: "Я вже подався і на USAID, і на програму MOM". Тобто інформація є, люди інформацію в рамках, наприклад, грантів, ті, хто хочуть її отримувати, інформації досить багато, вони її читають, вони її отримують. Можливо, на мій погляд, як я для себе розумію, судячи навіть з відряджень і спілкування з людьми, можливо не настільки розповсюджена інформація професійного навчання, можливо, і там треба більше роботи нам всім зробити, але стосовно грантів не все так погано, от відверто я вам хочу сказати з того, що я чую від людей, які їх отримували.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я дякую. Колеги, давайте ми будемо говорити, що зайнятість складається з підприємництва, з працевлаштування і безробіття.

Тому питання якраз комунікації по грантах, воно вийшло на досить ефективний рівень, але питання саме працевлаштування, це все-таки буде зачіпати більше сфери населення. Тобто ми повинні з Мінекономіки, я чекав би від Мінекономіки більш конкретних стратегій щодо взагалі політики зайнятості. Тому тут питання буде важливе, якщо ви надасте нам потім на комітет відповідні розробки і довідки, як ви плануєте змінювати зайнятість в Україні, якщо ми говоримо про взагалі зайнятість: і ветеранів, в ВПО, і нових ВПО, які виїжджають з Харкова. Тобто у нас великі виклики в сфері зайнятості, тому тут роль Мінекономіки визначна.

Я прошу, два запитання підняли руки, але прохання, ми трохи вибиваємось із графіку, у нас дуже важливі теми. Але Оксана і NGO RЕНАВ по одній хвилині. Тільки запитання для того, щоб надати відповідь. І також відповідь одна хвилина регламент. Дякую.

АЛЕКСЄЄВА О. Пані Юліє, скажіть, будь ласка, чи є у вас дані, яка кількість ветеранів осіб з інвалідністю, саме які мають ампутацію кінцівок або втрату зору, звернулися до центрів зайнятості саме з питань працевлаштування? Яка кількість цієї категорії ветеранів звернулася з питань перенавчання? За якими саме напрямками і професіями?

Дякую.

ЖОВТЯК Ю.С. Дивіться, я прямо зараз вам не надам такої інформації. Дякую за запитання. Але в цілому ми таку інформацію можемо підготувати, вона, в принципі, має частково заноситись до нашої системи, яку ми опрацюємо, частково ми, я думаю, що в наших регіонів вся та інформація є.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Буду дякувати.

ЖОВТЯК Ю.С. Так. Я думаю, що це дійсно правильно, можна сконсолідувати. Тому що зараз навіть ми бачимо по статистиці, що учасники бойових дій в цьому році звертаються більше ніж в минулому. Тому, пані Оксано, якщо вам не важко, можете в чат написати от ще раз ці всі критерії, які треба зробити, і ваш контакт, ми зробимо.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Анно, будь ласка, питання.

ПРЕДСТАВНИЦЯ NGO РЕНАВ. Добрий день!

Найперше, пані Оксана Алексеева, дякую, дуже важливе питання поставили, у мене воно десь теж перегукувалось.

Але є ще один момент, скажіть, будь ласка, чи розглядає центр зайнятості як так, щоб не ветерани йшли шукати собі роботу, а щоб центр зайнятості пропонував їм якісь варіанти, бо бізнес це дуже гарно, але не всі ветерани будуть відкривати той бізнес і не всі ветерани, коли особливо там їм по 40-50 років будуть проходити перекваліфікацію якусь. Чи є якісь варіанти ще? Бо, наприклад, ми стикнулися з тим, що демобілізовані, які вже не можуть іти воювати, сидять у себе в селах і просто спиваються. Ну, вибачте, але відверто як є. Що центр зайнятості може запропонувати таким людям, щоб вони там у своїх селах не спивалися?

Дякую.

ЖОВТЯК Ю.С. Центр зайнятості може запропонувати роботу з громадами, яку ми робимо, але центр зайнятості теж не спроможний закрити всі питання держави. Тому ми співпрацюємо з громадами, зі всіма абсолютно, і, на мій погляд, керівник громади має знати проблеми, які є в його громаді, і хоча б зазначати нам таких людей, ми ж не можемо ходити, вибачте, по домівках людей, це не входить точно в наші функціональні обов'язки, у нас немає кому це робити, і виявляти такі випадки. Тобто ми

співпрацюємо з громадами, і на мій погляд, очільник громади має володіти такою інформацією і підказати нам або поговорити самому з такою людиною, і не обов'язково, щоб він зараз приходив до служби зайнятості, ми можемо зараз дистанційно працювати і так далі, якщо він, наприклад, там не хоче.

Але ваше питання, тобто що можемо запропонувати. У нас дуже великий перелік, тобто наших послуг, у тому числі, там я не кажу про гранти працевлаштування, але нам треба, щоб людина звичайно, скажімо так, мала бажання і звернулася до нас. Надавати їй таку велику медичну, психологічну допомогу ми не зможемо. На мій погляд, там є інші критерії, інші організації, які мають це зробити.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Юліє, дякую за відповідь.

Це якраз перегукується з тим, що я питаю. Це якраз завдання у сфері Міністерства ветеранів, щоб вони могли скоординувати і підхвачувати людей для того, щоб могли направляти до вас. Тобто тут співпраця якраз державних органів повинна бути, і ви тоді зможете забезпечити надання відповідних сервісів.

Пані Катерино, на жаль, зараз наступний виступ, я надам після наступного виступаючого вам слово.

До слова запрошується Подолін Сергій Вікторович, перший заступник голови Рівненської обласної державної адміністрації.

ПОДОЛІН С.В. Доброго дня, шановні колеги! Рівненщина вас вітає. Почну з того, що ті позитивні ініціативи держави стосовно ветеранської політики, вони є потрібними для регіонів, але без участі територіальних громад ми не зможемо їх якісно реалізувати. Тому почну з того, що область ще у 2021 році на початку лютого, коли йшла АТО, почала спільно з Офісом Президента проект по ветеранській політиці і мета проекту була - створення робочого

місця, ми тоді його назвали соціальний менеджер, у кожній територіальній громаді. Це функція роботи з ветераном, це окреме робоче місце, це людина, яка на території області, а у нас 64 тергромади, є великі, є маленькі, знає кожного і повинна знати кожного і допомагати кожному. Тому в цьому напрямку сьогодні ми практично працюємо.

І другим кроком, який ми здійснюємо, в якому є розріз можливого працевлаштування ветерана, це паспорт готовності кожної тергромади, там, де є облік всіх категорій і соціальних послуг на території, а також категорій підприємств, які працюють. Крім того, нами був відкритий курс сертифікаційний у нашому закладі – в Острозькій академії, де кожний такий працівник тергромади, яка визначає, проходить курс навчання і має певні практичні вже навички для того, щоб працювати у тергромаді.

Крім того, хочу наголосити знову ж таки на тому, що якщо ми належним чином не примусимо працювати керівництво тергромади, тоді цей сектор, який від держави надається для ветеранів, він просто буде не використаний у повному обсязі. Тому сьогодні практично на Рівненщині майже кожна тергромада має одного або декількох фахівців.

До речі, хочу підтвердити, пані Юліє, слова ваші, вам вітання, що центри зайнятості, обласний і його підрозділи, активно працюють з ветеранськими питаннями на території нашого регіону. Безпосередньо це нормальний доступ до кредитних ресурсів, до грантових ресурсів і сьогодні теж у нас велика кількість ветеранів отримують фінансову допомогу.

Що ще стосується наших практик. Крім того, що працевлаштування, ми повинні розуміти, що кожний ветеран, який був призваний для захисту нашої держави, мабуть не всі були безробітними, а працювали в певних організаціях, від державних до приватних. Тому сьогодні наше теж завдання, коли людина повертається, керівники, де працювали наші захисники, повинні надати їм робоче місце. Це теж нелегкий, але потрібний сектор роботи, в якому треба працювати.

На останньому "круглому столі", пане Тарасе, ми проводило його в Рівному, ви пам'ятаєте, ми задавали теж ініціативу Міністерству економіки на рахунок використання замовлень бюджетних для тих організацій, де працюють ветерани і де їх певна кількість. У нас уже є практичний приклад на Рівненщині, де будівельна організація, в складі якої працюють ветерани, отримує державні замовлення по сховищах, по інших об'єктах, які потрібно реконструювати. Тут є практика, досвід і, в принципі, ці темпи нарощуємо.

Що стосується великого бізнесу, у нас теж постійно з ними є зустрічі. І я хочу наголосити, що на Рівненщині керівники великого бізнесу розуміють про працевлаштування ветерана і йдуть теж назустріч. Тобто оці всі компоненти є і вони працюють.

Але, щоб не займати час, хочу наголосити, якщо ми не поставимо роботу на рівні тергромади, а ветерани проживають не тільки в обласному центрі, а так і називалось, і на селі і в маленьких містечках, ми не зможемо якісно тоді займатися цими питаннями.

У мене коротко все. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за те, що звертаєте увагу також на те, що нам потрібно опускатись політикою до ОТГ, фактично до села і сформуванню цю політику наскрізно - від загальнодержавного до місцевого рівня.

На даний час запрошую до слова Кульчицьку Олену Іванівну – радницю міністра Міністерства соціальної політики України.

КУЛЬЧИЦЬКА О.І. Добрий день, шановний Тарасе Петровичу! Добрий день, шановні учасники "круглого столу"! Я буду досить коротко, бо я розумію, що час сьогодні цінний для всіх, і хочеться, щоб якомога більше людей мала можливість взяти участь у дискусії і виступити. І доповню лише тими моментами, про які не було сказано, і тими програмами, якими займається Міністерство соціальної політики.

У фокусі уваги Міністерства соціальної політики без сумніву лежить питання працевлаштування осіб з інвалідністю на першому місці, і зрозуміло, що в цьому контексті ми окремо не можемо виділяти ветеранів, але розуміючи, що навіть з презентації, зробленої центром зайнятості, зрозуміло, що проблеми десь дуже сильно перегукуються, а деякою мірою і більш є складнішими в працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

По-перше, є певна частина перешкод, з якими стикаються роботодавці, коли приймають для себе рішення щодо необхідності працевлаштування чи можливості працевлаштування осіб з інвалідністю. Ці положення, вони, як правило, містяться в трудовому законодавстві і зокрема такими перешкодами, на нашу думку, це є відсутність можливості встановлення випробувального терміну при працевлаштуванні такої особи, а також формулювання про те, що таке працевлаштування здійснюється відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

Так, станом на сьогодні дійсно медико-соціальна експертна комісія зобов'язана написати рекомендовані види трудової діяльності, які може здійснювати особа з інвалідністю. Це суттєво обмежує можливості, тому що фактично виходить, що роботодавець не розуміє, чи поза тими рекомендованими видами можна працевлаштовувати цю особу, чи в такому разі він не порушує власне цю вимогу Кодексу законів про працю.

Ми вважаємо, що в даному контексті варто змінити підходи. І для зміни цих підходів було депутатським корпусом напрацьовано законопроект 5344-д про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю.

По-перше, він відповідає євроінтеграційним нашим зусиллям і відповідає у частині імплементації Директиви ЄС 2000/78 про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. І по-друге, він вирішує, спрямований на вирішення тих проблем, які на сьогодні існують у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Бо,

так, дійсно є програми підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю, які фінансуються з коштів, які надходять до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю і спрямовані на підтримку працевлаштування тих осіб з інвалідністю, які не належать до зареєстрованих безробітних і які не є застрахованими, тобто в принципі всіх категорій осіб з інвалідністю.

Але тут важливий момент полягає в тому, що фінансування цих програм, воно забезпечується за рахунок адміністративно-господарських санкцій, які сплачують роботодавці за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, розуміючи і важке становище роботодавців у сучасний період, що не всі роботодавці зараз здійснюють свою діяльність, і частина працівників є на простоях чи призупинені трудові правовідносини, відповідно вони не мають фінансових ресурсів для сплати таких санкцій. По-друге, з цих коштів фінансуються й інші напрямки, важливі для забезпечення захисту прав осіб з інвалідністю, тобто, наприклад, фінансуються реабілітаційні центри, які забезпечують комплексну реабілітацію осіб з інвалідністю, фінансуються інші заходи, у тому числі освіта: професійно-технічна, вища освіта осіб з інвалідністю. То, зрозуміло, що цей ресурс не є достатній для того, щоб ефективно здійснювати такі програми. І законопроект власне передбачає формування таких стимулюючих механізмів, які будуть спрямовані і на підтримку роботодавців, і на підтримку осіб з інвалідністю, тому що, по-перше, для роботодавців вони передбачатимуть можливість не карального механізму сплати адміністративно-господарських санкцій, які розглядаються як штрафи і покарання, а сплати цільового внеску на працевлаштування осіб з інвалідністю, це є загальноєвропейською практикою, це у багатьох країнах-сусідах України такі внески існують і сплачуються роботодавцями, які не виконують норматив працевлаштування осіб з інвалідністю.

Важливий момент також, про який вже сьогодні згадували, цей законопроект передбачає те, що встановлюються рівні правила для роботодавця приватного і державного сектору, тобто на сьогодні норматив працевлаштування осіб з інвалідністю в кількості 4 відсотків, він встановлений для всіх, але покарання за невиконання цього нормативу несуть тільки роботодавці приватного сектору. Натомість державні і комунальні підприємства, державні органи звільнені від сплати таких адміністративно-господарських санкцій.

Ми вважаємо, що держава має подавати приклад і, навпаки, держава і органи місцевого самоврядування створювати усі можливі стимулюючі механізми, щоб показувати, що особи з інвалідністю, в тому числі ветерани особи з інвалідністю, були працевлаштовані в державному секторі чи в комунальному секторі, більше того, що необхідні нормативні зміни, вони вже були внесені в законодавство про державну службу, і тепер лише потрібно узгодити це з законодавством про службу в органах місцевого самоврядування.

Додатково хочу сказати про те, що важливим елементом, який суттєво недооцінений в контексті працевлаштування таких осіб, є те, що ми намагаємося завжди традиційно просувати монетарні якісь засоби підтримки, коли гроші – це все важливо і це правильно, але для ефективного працевлаштування саме такої категорії осіб як особа з інвалідністю важливий супровід такої особи. І супровід кваліфікованим, фаховим соціальним працівником, бо як у роботодавців є певні упередження і стигма певна така, що такі особи можливо є менш кваліфіковані, є менш ефективні в силу своєї обмеженої працездатності, що вони менш схильні до того, щоб виконувати свої трудові обов'язки в межах, наприклад, нормальної тривалості робочого часу, як це роблять особи без інвалідності.

Відповідно ці всі упередження і стереотипи треба долати, і способом такого подолання є власне більше поширення послуги соціального супроводу

при працевлаштуванні, коли соціальний працівник супроводжує особу з інвалідністю і у пошуку вакансій, тому що, на жаль, значна частина вакансій сформульована у такий спосіб, що особи з інвалідністю не розуміють, наскільки ця вакансія є придатна для того, щоб вони претендували на таку посаду. Тобто, наприклад, якщо це особа на кріслі колісному, то вона не розуміє так з оголошення про те, чи адаптований простір робочий чи робоче місце під її потреби, чи планує роботодавець це адаптувати, наприклад, в разі працевлаштування цієї особи.

Окрема історія це, звичайно, працевлаштування осіб з порушеннями зору. Так. Тому що тут теж є певні суттєві упередження щодо такої категорії працівників, коли в них, на жаль, сприймається, що вони не мають достатньої кваліфікації в силу тих перешкод щодо здобуття якісної освіти такими категоріями осіб. Зрозуміло, що можна було би очікувати, що, наприклад, ветерани, які мають порушення зору, все-таки вони вже здобули освіту, могли здобути освіту до поранення, до військової служби і вони відповідно мають певну, можуть мати високу кваліфікацію. Але як свідчать, так, сьогоднішні доповіді, не завжди це така практика підтверджується.

Окремо хочу сказати про те, що додатково також варіантом цієї послуги є послуга персонального асистента, коли з особою з інвалідністю на роботу ходить персональний асистент – соціальний працівник, який допомагає особі з інвалідністю почати виконувати трудові обов'язки в перший, наприклад, там місяць щоденно, а потім з певною періодичністю, залежно від потреб цієї особи.

Більше того, що важливо і про що ми сьогодні ще не згадували, це комунікація колективу і роботодавця з ветераном, із особою з інвалідністю, тому що, на жаль, не завжди колектив готовий до прийняття такої особи, не завжди роботодавець теж готовий. Є роботодавці великі, які мають такі програми повернення мобілізованих своїх працівників і вони мають створені спеціальні підрозділи для цього. Так. У них ведеться велика активна робота.

Бачу, тут є представник Укрзалізниці, всі ми знаємо і цінуємо їхні зусилля щодо повернення своїх ветеранів на роботу в Укрзалізницю. Але якщо це малий бізнес, так, якщо це невелика кількість працівників, то не завжди оця комунікація зрозуміла і налагоджена ефективно.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Олено, ми вибиваємось з таймінгу.

КУЛЬЧИЦЬКА О.І. Добре. Дякую. Один важливий момент, Тарасе Петровичу, хотіла сказати, підтримати службу зайнятості в тому контексті, що на сьогодні Міністерством соціальної політики, ну це не всіх ветеранів стосується, а стосується ветеранів-осіб з інвалідністю, ми налагоджуємо комунікацію, інформаційний обмін відповідно до Закону, ухваленого Верховною Радою (3191), щодо обміну даними про працевлаштованих осіб з інвалідністю, власне щоб запроваджувати проактивний підхід пошуку і пропонування роботи. Тобто від Пенсійного фонду інформація через Фонд соцзахисту осіб з інвалідністю співставляється про працевлаштованих і передається про тих осіб, які є обліковані у централізованому банку даних з проблем інвалідності, до центрів зайнятості, для того щоб вони пропонувати проактивно власне якісь можливості працевлаштування, які є прийнятні у тому регіоні, в якому особа проживає, в якому зареєстрована. Зараз це вже на фінальній стадії – організація цього обміну.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Ви сказали про обмін, я хотів би розширити позицію і можливо ви тоді подумаєте ще міністерством, щоб розширити такий обмін до всіх осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах. Це можуть потрапити і ветерани, і ВПО, тобто не тільки особи з інвалідністю. Тут нам потрібно зараз формувати нову політику зайнятості, отже нам потрібно враховувати, щоб такий обмін був між Міністерством ветеранів, Мінсоцом і Мінекономіки, центр зайнятості, для того щоб ми

могли формувати нормально аналітику і приймати рішення. Ви подумайте, щоб можливо було сформувавши у майбутньому або зміни до законопроекту, або на рівні Кабміну вирішити про такий обмін. Дякую.

Просить слово Укрзалізниця, а далі буде виступати ДП "Ліси України".
Будь ласка, Укрзалізниця, до слова.

БЕЗПАЛЬКО О.М. Доброго дня, шановні колеги! Кивніть, будь ласка, чи добре чути. Дякую. Я буду старатися дуже коротко, але не обіцяю, що це буде 5 хвилин. Зможу підсвітити тільки деякі речі, які ми на своїй практиці змогли відпрацювати, можливо вони будуть корисні для використання різним міністерствам, відомствам, і підсвічу те, що ми не можемо вирішити і можливо ви у цьому посприєте.

Я приємно вражена, що велика частка тих, хто виступали, розуміють проблематику. Разом з тим я трішки повторюся. Укрзалізниця найбільший роботодавець, 220 тисяч працівників. У нас служать понад 10 тисяч осіб в Збройних Силах України. Зараз ми повернули найбільшу частку, я маю на увазі в порівнянні з іншими, це близько тисячі людей повернулись на робочі місця.

Що ми бачимо і як ми бачимо? Проблема № 1, де дійсно потрібно працювати, це територіальна громада і дійсно не на рівні міста і області, а на місці конкретно населеного пункту. Тому що не секрет, що більшість були мобілізовані саме з маленьких сіл, де з роботодавців, куди потім зможе працевлаштовуватися наш працівник, який або нас покине, або будь-хто інший, хто служив, дуже невеликий вибір підприємств. Це може бути пару великих підприємств і дуже маленькі локальні, які не факт, що готові облаштовувати робочі місця для людей з інвалідністю і так далі, бо це достатньо затратна історія.

Ми помітили, що з 10 тисяч осіб у нас поранення отримує близько 25-30 відсотків осіб, які ведуть до інвалідизації. Тобто орієнтовно з 10 тисяч

осіб, ми не хочемо, щоб це було, але ми розраховуємо, що може бути 3 тисячі осіб з інвалідністю. І тут з якими проблемами ми стикаємося і які потрібно вирішувати в тому числі? Ми як роботодавець готові забрати всіх, незалежно від того, яка інвалідність, і працевлаштовувати. Але ми впираємося в деякі норми.

По-перше, ми є об'єкт підвищеного ризику, критичної інфраструктури і ми зарегульовані двома документами: перший – безпека руху й інший – шкідливі умови праці. Це два нормативних документи, які вже нам не дозволяють через медичні комісії деяких людей повертати на попередні робочі місця.

Як ми це вирішуємо в компанії? Деталізувати не буду, але вихід ми знайшли. Коли ми не можемо працівника повернути на попереднє робоче місце, ми дивимося в підрозділі якусь суміжну посаду, яка буде передбачати не довге перенавчання, а всього лиш стажування і в тому населеному пункті працівник зможе залишитися далі і повноцінно себе відчувати. Якщо ні, дивимося в інших філіях того регіону. Якщо ні, пропонуємо переїжджати до більших міст. Але це може собі дозволити робити Укрзалізниця в умовах того, що ми великий бізнес і як би там не було, державна монополія. Ми забезпечуємо перевезення і живемо за рахунок не пасажирських звісно, а вантажних. І це дає нам можливість це робити. Чи ми це зможемо робити довго? Ні.

Що ми помітили і що насправді лякає? Дивіться, у нас, слава богу, невеликий відсоток звільнених після демобілізації. Якщо говорити відверто, найнижчий в країні порівняно з іншими компаніями – всього 12-14 відсотків. Чому? Ми вловили один момент, який ми помітили в процесі взаємодії з ветеранами. Дійсно, є ті, хто хоче змінити свій профіль. Повірте, тих, хто готові відкривати власну справу, одиниці. Ті, хто можуть після серйозних контузій заповнити будь-яку заявку, одиниці. Це ми говоримо зараз про великі міста або населені пункти, де сім'я або інші мали з цим досвід і

можуть допомогти або ваші спеціалісти можуть там якісно проконсультувати і допомогти. А ми міняємо зараз фокус і повертаємося в населений пункт Самбір, наприклад. Гори, залізниця, можливо Укрпошта, Нова пошта єдині роботодавці. Ну, називаємо речі своїми іменами, тому що ми маємо спілкуватися відверто, якщо ми турбуємося про наших ветеранів.

Так от, що нам допомогло забезпечити мінімальний відсоток відтоку кадрів після демобілізації? Ми створюємо нові підрозділи, які є ціннісними для ветерана – це безпековий блок. Ми зараз започаткували один підрозділ, який буде управляти БПЛА і охороняти інфраструктуру залізниці, і кінологічні центри, які працюють зараз на вокзалах, можливо, ви бачили у великих містах, ми хочемо трошки поширюватися і збільшувати свої можливості. Це дає шанс нашим працівникам залишитися в компанії, бо це ціннісно перекликається з тим, що вони робили в армії, і тоді вони коли бачать свою функцію, можливість реалізації себе в безпековому блоці, але в своїй же компанії, з якої вони йшли, це допомагає їх залишити в себе.

Не знаю, чи це чимось допоможе глобально, але якщо на рівні громад провести таку комунікацію і з'ясувати, чи можуть такі працівники бути потрібні в поліції чи ще десь, можливо це і допомогло б чимось.

Що стосується того, чого ми боїмося. Зараз ринок праці і працездатного населення упав на 38 відсотків. Ми розуміємо, що навіть якщо завтра закінчиться війна, а у нас дуже багато гостродефіцитних професій, це працівники робітничої праці, половина яких не має вищої освіти, і в тому населеному пункті, на жаль, те, що говорили сьогодні, єдиний шанс втамувати свої проблеми це буде звернутися до алкоголю або ще до чогось іншого, нам потрібно шукати вихід в цьому. Плюс маємо дуже чітко усвідомити, це вже підтверджена статистика Сполученими Штатами Америки, що близько 50 відсотків ветеранів після завершення війни або після служби можуть померти. Кажу "можуть", це не означає, що помруть, але 8-12 відсотків – це самогубства, відсотків 25-30 – це серцево-судинні

захворювання, які вчасно не були попереджені. І тут дуже важливо підключати у підприємствах і на рівні держави психологічний блок і медичний блок. Ми думали, яким чином ми можемо цьому запобігти і допомогти ветеранам у делікатній формі проходити чекап і давати можливість турбуватися про своє здоров'я. У залізниці є медичні заклади, не проблема, у нас є своя мережа психологів у локомотивних депо, яка існувала до війни, також ми задіяли цю систему. Але разом з тим, коли висновок МСЕК робить для людини з інвалідністю, нашого ветерана, що дозволена легка праця вдома, то вдома – це вирок. І на наші питання, а ми б'ємося вже півтора року за цю історію, на наші питання, для чого описка "вдома"? Ну тобто "дозволена легка праця", це означає, що ми як роботодавець знайдемо вихід і для людини також немає обмеження, можна і вдома, можна і на роботі організувати робоче місце, ми відповідь, на жаль, не отримали, відповідь на те, щоб спустити директиву до МСЕК через МОЗ, що, будь ласка, не робить цю описку, бо ми промоніторили всі документи, які могли, які нам доступні, і ми не знайшли чіткого визначення, що можна писати в такому вигляді.

Допустимо, це один момент, зараз МСЕК реформуються, ми віримо в те, що історія буде кращою, бо деякі покращення ми бачимо, в деяких місцях, на жаль, ні, але будемо рухатися.

Інша історія – це медичні огляди. Те, що я вам говорила, так як у нас 80 відсотків професій – це безпека руху і шкідливі умови праці. Під час медичного огляду, де, на жаль, працівнику потрібно їхати в більше місто, бо в невеликих населених пунктах немає спеціалістів тих професій, повного набору, де можна було б пройти цю комісію. І ми укладаємо договори з тими медичними закладами, які це можуть зробити, працівник їде туди, отримує, проходить медичний огляд, у нас є обов'язкові медичні огляди, ви знаєте, і разом з тим виникає проблема саме в частині ветеранів, які повертаються.

Ми дуже просили вмонтувати в цю систему психологічний скринінг. Ми розуміємо, що це історія складна і довга, але це виглядало б дуже

природно, ненав'язливо, і давало б можливість нам як роботодавцю прийняти рішення не заборонити вийти на робоче місце, але прийняти рішення перевести на іншу посаду на якийсь період, надати можливість працівнику підлікуватися або оздоровитися, попрацювати. А так і ми ризикуємо як підприємство, і людина ніяким чином не убезпечена, бо всі відповіді про наркологів, ми знаємо, яким чином отримують довідки від наркологів про те, що працівник може бути допущений до робочого місця. На жаль, це дуже прикро.

Вибачте, що я досить експресивно висловлююся, але я пробую підсвітити ті речі, з якими ми щодня працюємо. І я підсвітила саме ті, з якими ми не можемо якісно справитися.

Разом з тим скажу, що якщо буде потрібно, ми готові залучатися до роботи в будь-яких міністерствах, у будь-яких відомствах і консультувати, бо ми маємо дуже велику вибірку, так як ми представлені по всій Україні, і велика частка ветеранів повертається на робочі місця точно так само в різні куточки країни, ми по своєму маршруту побачили проблемні точки і позитивні точки і як ми їх вирішуємо. І дійсно, те, що сьогодні говорили, що інколи колектив не готовий прийняти, інколи ветеран не готовий повернутися. У нас висновок такий, що близько від семи місяців до року відбувається процес прийняття ветераном цивільного життя. Я не буду називати це адаптацією чи реінтеграцією, бо це недолугі слова. Ветеран ішов із цивільного життя служити і повертається в цивільне життя, але йому складно прийняти цю нову реальність з новими цінностями – і це займає аж до року.

Найбільша проблема, це ті ветерани, я вже буду завершувати зараз, але на це також звернути увагу важливо, ті, хто отримують поранення і в наслідку інвалідність, вони отримують всю необхідну через санітарні війська допомогу і тут дійсно велика вдячність, переважна більшість це отримує. Але, разом з тим, є ті ветерани, які йшли служити не з ідеальним станом

здоров'я, вони не отримували поранення на полі бою, але отримують загострення хронічних захворювань. Вони не попадають в державній системі нікуди в цьому всьому супроводі, а реабілітації вони потребують, бо онкологію ніхто не відміняв і інші речі, які можуть з'явитися в процесі. І мабуть про цю категорію також важливо потурбуватись. Тобто не можна ветерана розділити як на того, хто отримав фізичне поранення чи пошкодження і не отримав. Тому що психологічний стан це та сама частина здоров'я, яка важлива. Тобто прошу звернути також на це увагу.

А в цілому Укрзалізниця дуже старається і в частині роботи з ветеранами, і ми з ними взаємодіємо і робимо все можливе, щоб повертати на робочі місця наших працівників, консультувати інший бізнес: більший і менший – немає значення, ділимося досвідом для того, щоб допомогти нашим захисникам якісно пройти цей шлях.

У мене все.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Ольго, дякую за відверту розмову.

Питання навздогін. До ветеранів ми також згідно з законодавством відносимо і членів сімей самих ветеранів, членів сімей загиблих, членів сімей безвісти зниклих і тих, що перебувають в полоні. От давайте ще тоді, може, пару слів відверто, як у вас в цьому ракурсі побудована робота.

БЕЗПАЛЬКО О.М. Також відверто розповім. Найбільше страждає родина, коли військовий отримує поранення. Інколи військовий знаходиться ще після операції у сні, або ще щось, він не розуміє, що з ним відбулося, найбільше страждає сім'я в той момент, коли вони не знають чи він виживе, чи все буде добре, вони стресують дуже сильно. Ми стараємося при взаємодії із рідними, у нас налагоджений канал комунікації – з ким і як потрібно комунікувати, якщо відбуваються ці поранення. Якщо сім'я готова працювати

з психологом-спеціалістом, ми надаємо таку допомогу. Якщо не готова, звісно ми не доганяємо і зверху не "ощасливлємо" своїм бажанням.

Та сама історія по втраті. Дуже часто важко переносить втрату саме сім'я і родичі, і тут потрібно їм також надавати необхідну допомогу. Ми зараз започаткували два напрямки. Один – реабілітація. Це створення мультидисциплінарного відділення на базі однієї з наших лікарень, всі, хто в Києві, або буде необхідність, за минулий рік ми 42 людини підняли на ноги в прямому розумінні цього слова – це важкі травми хребта та черепно-мозкові, про які менше говорять, тому що, буду відверта, вони для зйомок і для донорів не дуже показові, ці випадки, на відміну від інших. І дуже сім'ї важко допомагати супроводжувати такого пораненого. Робимо ось цей напрямок.

І оздоровчі заклади так само пробуємо зараз закрити в ту частку, щоб розробити програму психологічної адаптації - роботи, взаємодії з членами сім'ї. Інколи член сім'ї є подразником, а інколи навпаки – саме з сім'єю потрібно приїхати в якесь місце, яке трошки відірване від соціуму, і попрацювати з психологом, знайти спільну мову, порозумітися. Визначитися, як облаштувати далі свій побут і своє життя, тому що, відверто, ті, хто сідають на крісло колісне, і будуть змушені далі пересуватися за допомогою крісла колісного, не уявляють, як можна мати статеве життя потім у парі, не уявляють як, попри те, що вони проходять дуже якісну реабілітацію в гарних відділеннях, їм розказують, як користуватися кухнею і робити багато чого іншого, вони не знають, як облаштувати свій простір вдома, тому що спеціалістів в частині доступності так само не вистачає, як і на державному рівні консультантів для підприємств, бізнесів і так далі.

Ми йдемо в оцю додаткову супроводжуючу історію, вона вже поза межами роботи залізниці безпосередньо, це соціальна частина, але ми стараємося через наших працівників набудувати систему. Якщо будуть вже якісь прямо дуже якісні речі, а не разові кейси, ми готові ділитися і показувати, як це відбувається на приладі наших працівників.

Сім'я дуже важлива, сім'я недооцінена на державному рівні, відверто.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Руку підняв Мінмолодьспорту. Питання чи коментар. І потім Мінекономіки.

ПРЕДСТАВНИК МІНІСТЕРСТВА МОЛОДІ ТА СПОРТУ. Добрий день! Питання Мінмолодьспорту. В рамках своїх повноважень ми залучаємо саме до роботи координаторів активних парків і локацій "Здорова Україна" саме ветеранів. У нас станом на сьогодні вже стартував проект, 8 ветеранів війни у нас вже працюють по всій Україні. У нас плани до 20-и як мінімум довести. Плюс дуже цікава зараз ініціатива є – активні парки "Нестримні" – саме для роботи з людьми, з ветеранами ми проводимо цю роботу.

Тому в рамках своїх повноважень ми ще подали зміни до Закону про фізичну культуру і спорт, зареєстровано від 12.07.2023 року, саме в розрізі адаптивних видів спорту, тому прохання, пане Тарасе, підтримати цю ініціативу. Я Євгену Комару докладно відішлю.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Будь ласка, пані Анно, Міністерство економіки.

ПРЕДСТАВНИЦЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ. Колеги, я коротко прокоментую нашу шановну спікерку з Укрзалізниці щодо рекомендацій роботи вдома. Так, дійсно, у нас було таке звернення від Укрзалізниці, що недоречно писати термінологію "робота вдома" в рекомендаціях МСЕК. Тому ми звернулися офіційно до Міністерства охорони здоров'я з цього приводу з проханням цю ситуацію відрегулювати, на що МОЗ нам відповів, що нашу рекомендацію вони врахують і спустять на регіональний рівень.

Можна, наприклад, на наступному засіданні запитати МОЗ більш детально про це.

Дякую.

БЕЗПАЛЬКО О.М. Я буду насправді дуже вдячна, якщо ми запитаємо. Бо я бачила зміст листа і вони сказали, що ми рекомендуємо консультиватися з громадою. Вибачте, але це ні про що.

ПРЕДСТАВНИЦЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ. Абсолютно вірно...

БЕЗПАЛЬКО О.М. Тому що у нас людина з I групою інвалідності працевлаштована...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Оля, пані Оля, давайте ми просто поставимо контрольну точку, що пану Ляшку набрати і передзвонити, і узнати, який результат. Давайте ми просто задамо це питання Міністерству охорони здоров'я, для того щоб відслідкувати, чи виконали вони рекомендації Мінекономіки.

Я тоді дуже вам дякую за таку доповідь активну, правдиву.

І тепер передаю слово іншому державному підприємству - "Ліси України", будь ласка, пане Ігорю.

ЛИЦУР І.М. Пане Тарасе, доброго дня! Шановні колеги, радий всіх вітати. Там у нас має бути презентація, якщо можна, включіть, будь ласка.

Державне підприємство "Ліси України" є молодим підприємством, створеним 26 жовтня 2022 року. Нас приблизно 30 тисяч працюючих. Станом на 15.04.2024 року, другий слайд, 2109 працівників у нас боронять Україну

від ворога. 1962 працівники служать у Збройних Силах, інші в територіальних збройних формуваннях.

Станом на 15.04 439 працівників демобілізовано за станом здоров'я та за іншими причинами. Всі демобілізовані працівники працевлаштовані на посади, які вони займали до мобілізації або рівнозначні, ніхто не був втрачений в цьому процесі.

Що стосується, як ми працюємо з тими людьми й які вони мають пільги? Це третій слайд, будь ласка. Станом 15.04 ми демобілізованим працівникам виплатили 7 мільйонів 683 тисячі гривень, а учасникам АТО і ООС це 8 мільйонів 586 тисяч 867 гривень.

Відповідно в 2023 році ми внесли зміни в колективний договір, де пунктом 8.6 ми надаємо допомогу для опалення будинків, квартир і таке інше – на зимовий період це 6 тисяч 700 гривень. Пунктом 8.7 один раз на рік працівникам ми надаємо матеріальну допомогу, винагороду, заохочення – це приблизно 15 тисяч гривень. Пунктом 8.8 працівникам підприємств, ті, які мають посвідчення УБД, які служили, чи інші довідки, ми додаємо 20 відсотків до посадового окладу.

Пунктом 8.12 щомісячно виплачуємо одному із батьків або опікуну матеріальну допомогу в розмірі мінімальної заробітної плати на кожну дитину до досягнення нею повноліття, у випадку загибелі або зникнення безвісти під час бойових дій та на війні з Російською Федерацією, або загибель при виконанні посадових обов'язків батька, матері цієї дитини - працівників підприємства.

Пунктом 8.15 до Дня Святого Миколая ми надаємо подарунки працівникам підприємства, які мають дітей, і сім'ям загиблих, без виключення, в АТО і ООС.

Пунктом 8.16 ми здійснюємо фінансування навчання дітей працівників, які загинули внаслідок бойових дій.

Наступний слайд, четвертий. На підприємстві була створена громадська організація "Спілка воїнів-лісівників", яка веде комунікацію між керівництвом, між самим підприємством і воїнами, які демобілізовані, і ті, які служать. З воїнами, які демобілізовані, створено чат і дається повністю правова допомога, надається інформація про те, які існують програми, які можуть бути залучені в інше життя. Тобто відбувається повноцінна комунікація, на облік поставлені всі ветерани, їхні права і вони можуть звернутися за любою допомогою. І наші юристи чи наші економісти, в залежності від того, яке питання стосується, вони надають виключно протягом там 48-и годин всю інформацію для людини, щоб було зрозуміло, як їй діяти.

Чи є запити на ведення бізнесу і на таке інше? Більшість працівників, які працюють у лісовій галузі, вони приурочені до сільської місцевості і, на жаль, таких запитів немає.

Що стосується людей, які служать, то відповідно ця організація "Спілка воїнів-лісівників України" (це наступний слайд, будь ласка), ми надаємо допомогу тим людям, які безпосередньо воюють. Кожна філія встановила зв'язок з цими працівниками, які зараз у нас є на фронті, і відповідно збираємо від них потребу і надаємо потребу для тих людей, які зараз боронять, усе обладнання, яке є, яке ми можемо забезпечити.

Коротко, так працює ДП "Ліси України" як і з людьми, які демобілізовані, так і з людьми, які зараз захищають нас.

Дякую всім.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Я буду вдячний, якщо ви надасте інформацію, чи у вас є аналітика щодо звернень, щодо консультацій, наскільки часто люди до вас звертаються, щоб ми розуміли, яким чином реагують ДП "Ліси України", і загалом для того, щоб зрозуміти, з якими проблемами звертаються люди.

І також хотілося б уточнити, а якщо по такому доступу звертаються інші військовослужбовці або ветерани, чи є такі факти, які не входять у спілку або у сферу працівників "Ліси України"?

ЛИЦУР І.М. Ми також надаємо консультації. Якщо людина звернулася, вона хоче зрозуміти, як отримати посвідчення, як можна там діяти у певних випадках, ми надаємо інформацію цим всім людям. Ця робота у нас розбита по 9-х лісових офісах і відповідно кожна людина може прийти чи написати, поцікавитися, як бути в цій ситуації, які його права.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Буду вдячний за надання аналітичної інформації щодо звернень.

ЛИЦУР І.М. Добре. Пане Тарасе, надамо вам таку інформацію. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. До слова запрошую пані Левицьку Богдану - керівниця ВО "Веста", членкиня правління громади при Мінветеранів.

Пані Богдана є? Тоді якщо вона поки підключається, прошу до слова Соколову Марину, керівницю Центру реінтеграції ветеранів Акціонерного товариства "Українська оборонна промисловість".

Пані Марино.

СОКОЛОВА М. Добрий день. Дивіться, я дуже чекала виступу після пані Богдани Левицької насправді, тому що інформація, про яку хочу говорити я і про яку планувала говорити Богдана згідно тієї презентації, яку я бачила, вона дуже перетинається. Тому певну частину, певний вступ я пропущу. І коротко, тезово.

Дивіться, зараз я говорю від імені такої консолідованої позиції щодо наших українських державних оборонних підприємств, підприємств

оборонного виробництва і так само зібрала окремо рекомендації від інших великих виробничих компаній, де ми власне дуже багато перетинаємось в тих проблемах, які потрібно вирішувати.

Дуже дякую пані Ользі Безпалько, яка підняла тему працевлаштування при шкідливих умовах праці. Тут ми абсолютно ідентичні, так само як і наші підприємства є об'єктами підвищеної небезпеки, відповідно ми маємо певні норми, які ніяким чином, крім як змінами до законодавства, вирішені бути не можуть. Тому, якщо коротко, по пунктах.

Перший пункт. Таке дуже велике прохання, рекомендація до, мабуть, Міністерства у справах ветеранів, як першого стейкхолдера в комунікації з ветеранами. Інформаційна політика, те, що створюється для ветеранів, воно є, його є багато, але воно не доходить до ветеранів. Немає аналізу працюючих каналів комунікації.

Дуже сильно підтримую коментар пані Жовтяк Юлії стосовно того, що ветерани знають про гранти, але знають, мають цю інформацію тільки ті, хто точно визначився, вони йдуть шукають і вони дійсно отримують інформацію. Є величезний пласт людей, які не визначились, які чітко не можуть сформулювати запит на те, що їм потрібно в плані реінтеграції і в плані працевлаштування в тому числі. Відповідно таких людей, щоб їх представники центру зайнятості, представники громадських організацій, волонтери, родини не водили за руку, інформація таких людей має доганяти сама, люди навіть не повинні її насправді шукати. Тому що інклюзивність у нормальному значенні цього слова говорить не про створення асистентів, помічників, не про роз'яснення і так далі, а про створення умов, коли це все просто не потрібно.

Друге, те, про що ми можемо говорити, це власне і для роботодавців, і для іншої сторони, не для ветеранів, а для тих, хто працює з ветеранами, в чому є складність. У тому, що всі соціальні гарантії, всі норми законодавства трудового, вони розкидані в різних законних актах, і дуже часто, наприклад,

чому кадрова служба того чи іншого підприємства не може їх реалізовувати, тому що вона елементарно не в змозі їх відслідковувати і застосовувати для роботи з ветеранами. Єдиний канал комунікації і для ветеранів, і для тих, хто працює з ветеранами, простою доступною мовою, безумовно, згідно, відповідно і т.д, і т.п.

Власне досить низький рівень звернення ветеранів до Державної служби зайнятості є, наприклад, тому самому підтвердженням, що в сторону ветеранів є недокомунікація. Якщо ми говоримо про другий момент, про те, що ми зараз говоримо те, що потрібно до законів внести зміни, потрібно вносити і розробляти не тільки зміни, але й процедури і відповідно тестувати ці процедури і механізми контролю за дотриманням законодавства про працю саме у забезпеченні прав ветеранів. Тут мова не тільки йде про те, що має бути посилення відповідальності роботодавця, але й має бути створення умов, за яких ветерани можуть вільно заявляти про свої права і про свої можливості.

Друге, те, що спросить дуже сильно роботу, це створення умов для забезпечення рівного доступу ветеранів до робочих місць. Частково, можливо, ця тема буде перекликатися із виступом пані Оксани Алексєєвої про реальні вакансії і про те, що говорили на самому початку, контроль виконання державних будівельних норм, вони є, вони є затверджені, вони є досить адекватними, але контролю виконання роботодавцями, контролю виконання на підприємствах, на бізнесах, в приватних і так далі, їх немає. Посилення цього створить відповідні умови і ветерану не доведеться думати про те, чи будівля офісу, чи будівля робочого місця є обладнана для мене чи немає. Це має бути по замовчуванню.

Наступним пунктом, те, що на сьогоднішній час відсутнє, це передбачити законодавством додатковий період для відновлення, для, не знаю, відпочинку, реабілітації, можна назвати це різними словами, для ветеранів перед виходом на роботу. Станом на сьогодні якщо ветеран

офіційно працевлаштований і за ним зберігається робоче місце, наступного дня після отримання всіх документів з ТЦК та СП ветеран має вийти і приступити до своїх робочих обов'язків.

Потреба від ветерана звучить сьогодні та, що йому потрібен час на адаптацію і на вирішення соціально-побутових питань, на оформлення різних в тому числі і соціальних пільг, які йому повинні бути забезпечені державою, у нього немає часу. Реальність така, що якщо ветеран наступного дня не виходить на роботу, йому ставляють пропуски. Адекватні роботодавці придумують, як це зробити, комунікують, зв'язуються, пишуть потім там якісь пояснювальні записки. Адекватні роботодавці намагаються попросити ветерана, щоб він прийшов і написав заяву на відпустку чи планову чи за власний рахунок. Але роботодавець не повинен викручуватися і придумувати способи, як ветерану надати цей елементарний базовий сервіс.

Одним із пунктів, так само про який вже сьогодні говорили і про який піднімали, але для нас це питання те, яке "горить" прямо зараз і воно важливе дуже зараз для державно оборонки, це те, що ми не маємо часу чекати, ми хочемо, ми можемо і нам потрібні ветерани для роботи сьогодні. Тому наступним пунктом дуже важливим для нас є адаптація "восів", військово-облікових спеціальностей до цивільних професій. Тому що з нашої статистики і зі статистики колег, які працюють у сфері працевлаштування, більшість ветеранів на сьогоднішній день не вказують, по різних причинах, соромляться, не вважають потрібним і так далі говорити про свій військовий досвід. Конкретно статистика Укроборонпрому, наша: 50 відсотків отриманих вакансій за останній місяць, отриманих резюме від ветеранів, 50 відсотків із них не вказали, що вони ветерани. Це у той час, коли для нас, наприклад, це критично важливо. Так само тут ми можемо говорити, ми вже сьогодні говорили, з нульовим цивільним досвідом люди, натомість, маючи нульовий цивільний досвід, вони мають величезний досвід війни, бойових дій і безпосередньої служби. Не можна його обнуляти і не можна його

знецінювати. У кадрових служб мають бути законні підстави, інструменти, щоб враховувати і користуватися, щоб враховувати той досвід, який вони отримали в армії, і адаптовувати його під цивільне працевлаштування.

Наступним пунктом, який прямо дуже перекликається з тим, про що говорила пані Ольга Безпалько, це якраз працевлаштування ветеранів з інвалідністю. Ми для себе зараз дуже чітко визначили, що, умовно, ціннісно, для оборонної сфери ветерани – це люди, яких ми хочемо отримати на роботу в першу чергу. Ми готові їм платити зарплату, ми готові їх навчати, ми готові перекваліфікацію їм надати власними ресурсами, нам вкрай цінний їхній досвід, ми не просимо компенсації, ми готові все це робити самі, але враховуючи те, що переважна більшість тих ветеранів, які є зараз, тут і зараз можуть шукати роботу, це люди з інвалідністю. Відповідно інший момент є, що у питанні працевлаштування ветерана, я більш ніж впевнена, що ветеран хоче у подальшому працювати на перемогу, ми йому таку можливість дамо, ми йому дамо можливість працювати зі зброєю на перемогу, але нам тут потрібна допомога. Я дуже прошу звернути увагу на Закон № 875, це власне один із законів, який регулює працевлаштування людей з інвалідністю. Дуже дякую представникам Міністерства економіки, що вони вже про це думають, але, умовно, це потрібно робити швидше, скажімо так.

І окремо дуже хочу звернути увагу на Закон № 2994-ХІІ. Це Закон про охорону праці, яким ми послуговуємося. Він прийнятий 14 жовтня 1992 року, якщо я не помиляюся. Відповідно ми можемо говорити про те, що рівень медичних послуг, рівень реабілітації значно змінився з 1992 року. Відповідно ті норми, які прописані там, вони сьогодні нам не дозволяють брати дуже величезну кількість людей на роботу.

Так само хочу врахувати те, що згідно частини шостої статті 24-ї Кодексу законів про працю ми маємо враховувати все, що є у висновку МСЕК, тому я дуже прошу, так само окремо до МОЗ, повторюсь ще раз, Наказ № 577 від 30.07.12 передивитися і дати можливість ветеранам (в тому

числі з інвалідністю) займати ті робочі місця, які хочуть, тому що сьогодні принцип "підходяща робота і бажана робота", про який говорила пані Юлія Жовтяк, цими нормативними актами нівелюється, на жаль, повністю.

Ми так само знаходимо способи викручуватись, ми так само мусимо, наприклад, певних ветеранів відправляти додатково у МСЕК за роз'ясненнями, за поясненнями і тут ми їх втрачаємо. Прекрасно всі знають, що відбувається з МСЕК, а людина не готова простояти в черзі кілька днів для того, щоб отримати два слова на листочку, які їй дозволять працевлаштуватись.

І одним із наступних дуже таких важливих пунктів є те, що фактично сьогодні законодавство не містить ніяких інструментів, які роботодавець може використовувати по відношенню до тих працівників, які були звільнені за проросійські погляди. Це якраз про умови створення безпечного простору для ветерана, безпечного не в фізичному плані, а більше в психоемоційному. Що відбувається? Навіть якщо людина була звільнена з роботи за проросійські погляди, вона може бути поновлена через рішення суду в тому випадку, якщо не очевидна провина, не доведена очевидна співпраця на підтримку ворога. Натомість такі люди залишаються працювати і це створює додатковий тиск на ветеранів, додатковий тиск саме до питань працевлаштування людей і саме до питань створення безпечного простору для самого ветерана.

Окремим пунктом я хотіла би так само говорити про те, що перед тим, як створювати послуги для ветеранів, варто дізнатись у самих ветеранів, потрібно їм це чи ні насправді. І в питаннях саме не ветеранського бізнесу, а працевлаштування, при всій повазі, але досліджень Українського ветеранського фонду тут недостатньо, тому що вони занадто вузькі і його не можна вважати насправді релевантним. Найманих працівників завжди більше аніж бізнесменів і серед цивільного населення, і серед ветеранів у тому числі.

Тому ми готові долучитися, ми маємо власні дослідження реальних потреб ветеранів-працівників саме у виробничій сфері, надати додаткові якісь рекомендації, свою думку, своє бачення і свою статистику.

Ну і власне так само я підтримую в тому, що найбільша проблема, яка є зараз, це не відсутність готовності ветеранів працевлаштовуватись, це відсутність готовності суспільства комунікувати з ветеранами. Тому навчання, навчання роботодавців і тут не формальні навчання, тут починаючи від HR і кадрових служб, які першими комунікують з ветеранами, і до безпосередніх керівників, це має бути керівник відділу, керівник, не знаю, як у нашому випадку, там дільниці, цеху і так далі, в обов'язковому порядку має проходити це навчання. Це навчання має бути адаптованим під кожен сферу роботи, під кожен тригер насправді, який може виникнути, тому що в даному випадку створення безпечних умов передбачає не тільки те, що будуть створені умови, щоб самому ветерану було комфортно, а щоб і колективу, в який прийде ветеран, теж було комфортно і теж це не створювало додаткового напруження.

І окремим пунктом так само навчання і базові знання саме допомоги ветерану в тих чи інших ситуаціях психологічних, тому що забезпечити таку кількість психологів, психотерапевтів на кожному підприємстві, у кожному цеху, у кожному відділі, які зможуть тут і зараз відреагувати на стресову, тригерну ситуацію, я не бачу насправді можливим. А відповідно кожний ветеран має пройти навчання саме допомоги у кризовому стані, після якого, стабілізувавшись, він уже матиме час для того, щоб звернутися за більш професійною допомогою.

У мене це все. Готові ділитися практичним досвідом, покроковою дорожньою картою, найбільш проблемними питаннями. І буду вдячна, якщо посприєте вирішенню тих проблемних моментів, які я озвучила сьогодні.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за позицію. Я радий чути, що у нас всі державні підприємства займають таку проактивну ветеранську позицію і відверто говорять про проблеми. Будемо намагатися їх вирішувати.

У мене, пані Марино, є прохання до вас, контакт Левицької Богдани, якщо ви зможете зв'язатися, набрати, вона не підключається. Наберіть, будь ласка, скажіть, що ми її чекаємо, якщо вона готова виступити з доповіддю.

СОКОЛОВА М. Добре. Зараз.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Зараз переходимо до громадських організацій. Приймак Катерина, ГО "Жіночий ветеранський рух".

ПРИЙМАК К. Доброго дня. Дякую за слово. Я би хотіла почати з двох основних питань/проблем. Ми всі знаємо про те, що нас очікує величезний кадровий голод, і це стосується не лише питань ветеранів, але в першу чергу ми як ветеранські організації звичайно говоримо про них, і хочеться дізнатися, чи існує взагалі якесь дослідження сфери ринку праці по перспективах, у яких сферах буде найбільше не вистачати людей? І відповідно цю інформацію використовувати при формуванні політик.

Друге моє питання/проблема, це загалом проблема, яка стосується реєстрів. Наші реєстри часто не дуже якісні. Чому ми взагалі дуже просуваємо гендерний підхід при формуванні політик? Це питання, яким чином будуть сформовані реєстри, це те, про що говорили попередні спікери. Але це видимість не тільки твоєї статі - жінка ти чи чоловік, це видимість наявності інвалідності, територіальної приналежності - місто, село, наявність дітей, наявність якихось ще особливостей. Тому що ми розуміємо прекрасно, зараз найголовніше – це допомогти, дати певний трамплін для людей, які повернулися вже з фронту і вже повернулися з інвалідністю. І є, наприклад, та ж сама сфера кібербезпеки, яка, наприклад, може передбачити роботу

маломобільних людей, при цьому вона безпосередньо пов'язана з безпекою, що може сприяти кращій реінтеграції, якщо люди продовжують почувати себе настільки потрібними у сфері безпеки і оборони.

Ну і власне, перше, відсутність дослідження ринку праці. Друге, відсутність реєстрів, які власне і є найбільшою цінністю, ця інформація, для формування політик.

Якщо ми говоримо про жінок безпосередньо, найгірша ситуація з інфраструктурою для матерів. Тому що це взагалі питання не тільки ветеранів, ми ж розуміємо, що ветерани це наскрізне питання, взагалі по працевлаштуванню жінок є питання саме того, що дитячі садки, якесь розуміння того, що материнство – це важлива частина все одно суспільного устрою так чи інакше і що матерям потрібно створювати умови для того, щоб вони могли працювати і працювати, при цьому маючи дітей. Я бачу, як наші дівчата з організації, вони переважно або самозайняті, або намагаються влаштуватися кудись у громадський сектор, який є більш чутливим до того, що вони матері, або намагаються йти на державні підприємства або в державний сектор і багато хто готовий брати на себе більшу якусь відповідальність у громадах, але знову ж таки питання інфраструктури. Окрім того, ми маємо розуміти, що, так чи інакше, багато є сімей, де обидві людини військові. І багато жінок-ветеранок там не повернулися на фронт в 2022-у, тому що вони мають дітей, а потім до них повертається чоловіки, які мають ампутації, і цим жінкам неймовірно складно суміщати материнство, догляд за своїми партнерами та роботу.

Це далі я зараз повернуся до своїх нотаток, тому що багато спікерів дійсно говорили про важливі речі. Але я би сказала, що, ви знаєте, підприємництво і наша надія на те, що ветерани будуть займати велике місце в приватному секторі, це трошки утопічно. Тому що мало хто розуміє, і ми як організація, яка робила навчання, так, там і по підприємництву в тому числі. Або, наприклад, приклад класний – навчання в сфері ІТ. Є певне якесь таке

когнітивне викривлення того, що бізнесмени або айтівці можуть нормально заробляти. Але для того, щоб цей бізнес тримати, я одна з лауреаток цієї програми першої "Варто+" і я бачу, наскільки складно насправді без підтримки і без постійних фінансових інвестицій займатися власним бізнесом.

Єдине, що просто наше підприємство – соціальне підприємництво для організацій. І якщо немає таких ресурсів і команди, це майже нереально в умовах зараз, коли дійсно підприємства дуже багато в чому себе утискають, розвинути свій бізнес. А ми при цьому завжди і проблема громадських організацій, ми дуже багато міряємо по Києву, по ветеранах-киянах. При цьому дійсно в селах немає програм, окрім того там немає інфраструктури – це не тільки про працевлаштування, це взагалі про дозвілля, яке також є частиною реінтеграції нормальної. І наслідок цього, відсутності цієї інфраструктури і інфраструктури для маломобільних людей, які повертаються в села, і доступ до багатьох послуг - вони на жахливому рівні. І тут і я не знаю, чи є присутні саме з громад, тому що це місцеві бюджети, тому що питання не тільки підприємств, які роблять умови інклюзивними, а ще питання того, яким чином ти можеш вийти зі свого дому. І я абсолютно згодна з тим, що асистенти – це не варіант. Варіант – це робити доступним публічний простір, це працювати з перебудовою тих житлових домів, які просто запирають людей в своїх квартирах або будинках.

Тобто ми розуміємо, що це не тільки, якщо ми говоримо про людину з села, їй щоб добратися до роботи, якщо вона на візочку, по цих дорогах, це нереально. І навіть інфраструктура там інтернету теж залишає бажати кращого.

І коли ми говоримо про гранти, це смішно – хизуватися цифрами, там 200 людей проти тієї кількості ветеранів, які є і яких ми очікуємо, тому що це обсяги громадської організації. Питання Міністерства у справах ветеранів – це сприяти міжвідомчій комунікації і гарно комунікувати з ветеранами, а не

надавати послуги якісь певні ветеранам. Тому що для послуг є інші інституції і фахові причому, тому що, якщо ми говоримо про освіту, ми маємо в тих ветеранських центрах залучати людей зі сфери освіти і перенавчати цих людей.

Також у мене є пропозиція-питання. У нас досить мало роботи і досить мало культури ведеться по профорієнтуванню, тобто і потрібно заводити такі програми в тому числі, щоб центри зайнятості спільно з Міносвіти, Міністерством економіки могли розробити якісь класні воркшопи або тестування. На Дія.Освіта зараз є, наприклад, теж така категорія – там твоя профорієнтація і професії, на які ти можеш підійти. Про це потрібно комунікувати.

Дійсно, багато ветеранів навіть не знають, що вони мають багато прав, і це має бути питання, яке теж є проблемним - комунікація з Міністерством оборони, тому що багато питань реінтеграції, вони мають починатися ще з твоєї служби. І якби для тих, хто демобілізується в перспективі, були б якісь лекції, так, до того, як вони ще покинули службу і де це можна зробити централізовано, щоб приходили люди, які розказували і давали інформацію, так, займалися тим, що інформують про варіанти працевлаштування, варіанти інших послуг реінтеграції і в тому числі у співпраці з громадським сектором, тому що громадський сектор багато насправді послуг також надає.

Окрім цього, хочу повернутися до питання, я знаю, що, наприклад, StarlightMedia як велика компанія, яка і до війни, і до повномасштабної війни, вона займалася працевлаштуванням людей з інвалідністю, з вадами теж зору, слуху, і вони давно ввели стратегію працевлаштування ветеранів у підприємства і вони залюбки шерять цю стратегію з іншими бізнесами. Я знаю, що американська асоціація підприємств, там де Макдональдс, Карлсберг і там Кока-Кола, що вони також готові ділитися своїми напрацюваннями і бізнес обов'язково треба залучати.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Катерино, я буду вдячний, якщо ви поділитесь цією інформацією в чаті. Ви все говорите по суті. І я хотів би тоді можливо, а то ми вичерпуємо час заходу, повернутись до вашого самого першого питання і задати питання Мінекономіки і Мінветеранів щодо дослідження ринку праці. Якщо ви не заперечуєте.

ПРИЙМАК К. Я можу два важливих пункти сказати останніх.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, будь ласка, давайте. Хвилинку.

ПРИЙМАК К. Значить, я також прошу подумати про дослідження результату всіх конкурсів Українського ветеранського фонду щодо бізнесів, в якому стані зараз ці бізнеси, у кого вони стійкі, у кого нестійкі. І останнє важливе питання, яке стосується також і Міністерства охорони здоров'я, і про те, що говорили, найбільша стигма людей з інвалідністю – це в професійній сфері саме МСЕК, і нам потрібно тяжіти до того, щоб ... *(не чути)* класифікацію працездатності, яка розглядає людей в першу чергу за характеристиками, що вони можуть, а не що вони не можуть. І це перший крок до подолання стигми і реформації жахливого корумпованого неефективного величезного органу.

Все, дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добре. Тоді питання до Міністерства ветеранів. Будь ласка, перші Міністерство ветеранів щодо дослідження ринку праці в розрізі ветеранів.

Будь ласка, Міністерство ветеранів. Ви з нами? Висновок такий, що Міністерство ветеранів не цікаво далі слухати про зайнятість ветеранів?

КУШНІР М.В. Ми з вами! Тут просто поганий зв'язок. Я перепрошую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, пане Максиме.

Питання було по дослідженню ринку праці. Як заходи Міністерство ветеранів робить щодо дослідження ринку праці ветеранів у розрізі сфери економіки?

КУШНІР М.В. Стосовно взагалі того, який робимо ми з цього приводу скринінг. Значить, перше, зараз відбувається повністю такий захід в рамках Українського ветеранського фонду, вони роблять дослідження, і у нас вже є частково ці дослідження. Єдине, що я не готовий зараз їх доповідати, оскільки у нас не присутній Український ветеранський фонд. Може, мої колеги можуть зараз допомогти мені?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Чому Український ветеранський фонд не залучили до цього заходу?

_____. Нас чути?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Ігорю, виключіть відео, вас майже не чути, у вас затримка сигналу.

_____. Так, виключив.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, відповідайте на питання.

_____. Чому не долучили Українських ветеранський фонд до заходу?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Це питання по дослідженню ринку праці.

_____ . Так, насправді ми спільно з Українським ветеранським фондом проводили декілька досліджень з приводу ринку праці серед ветеранів і щодо затребуваних професій. Ми готові навіть поділитися цією інформацією, у нас є відповідні презентаційні матеріали. Якщо потрібно, можемо відповідно навіть скинути зараз в чат.

Єдине, чому не долучили Українських ветеранський фонд? Ну не було якось запрошення до Українського ветеранського фонду окремого, не подумали їх доєднати, це наше таке вже.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Добре. Зрозуміла відповідь.

Тут питання більше дослідження ринку праці в розрізі сфер економіки. Будь ласка, Міністерство економіки, вам слово.

ПРЕДСТАВНИЦЯ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ. Я б хотіла запросити до слова моїх колег з Державної служби зайнятості, вони більш поглиблено дадуть вам відповідь. Дякую.

ПРЕДСТАВНИЦЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ. Доброго дня, шановні колеги! Так, ми постійно проводимо дослідження ринку праці. Буквально нещодавно ми презентували останнє дослідження, яке ми проводили на базі кожної області і на базі кожного району. Тобто ми пропрацювали із роботодавцями. 33 тисячі роботодавців ми були опитали: які затребувані будуть в перспективі працівники і за якими професіями?

І, звичайно, ми це все враховуємо, ці результати цих досліджень, коли ми пропрацюємо із нашими клієнтами, зокрема і в частині ветеранів, їх орієнтації на ринку праці і їх підготовки для реінтеграції в ринок праці. Тобто дослідження проводяться. Співпраця постійно здійснюється і все,

звичайно, враховується в повсякденній роботі при працевлаштуванні ветеранів.

І відразу відповім, ще була одна репліка. Не можу не підсвітити те, що було сказано, що не проводиться там профорієнтаційна робота чи не проводиться дослідження орієнтації ветеранів для подальшої адаптації на ринку праці. Ця робота з профорієнтації як будь-кого на ринку праці, так і учасників бойових дій і ветеранів проводиться, здійснюється Державною службою зайнятості, зокрема у нас є профорієнтаційна платформа, де можна проходити тестування. Тобто ця робота налагоджена також на сьогодні Державною службою зайнятості.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Ольго, це у загальному прозвучало, що все робиться, але я прошу надати конкретну інформацію, щоб ми могли учасникам "круглого столу" потім її повідомити, які у вас результати аналітичної роботи. Тобто бажано все-таки розуміти для формування державної політики вашу базу аналітики, тобто ми ж можемо орієнтуватися тільки на цифри і на посилання, які професії більш корисні, які потрібні. Тому бажано, якщо ви зараз не можете це озвучити, то відповідно надати, або до кінця нашого "круглого столу" у чат скинути цю інформацію, або вже на комітет надати цю інформацію.

Дякую.

ПРЕДСТАВНИЦЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ. Відразу хочу сказати, що на нашому офіційному сайті на головній сторінці є посилання, на якому розміщені результати цього опитування, результати цього дослідження. Тобто dsz.gov.ua ви заходите, сайт служби зайнятості, і можете ознайомитися з результатами останнього дослідження.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Тоді поділіться посиланням у чаті.

ПРЕДСТАВНИЦЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ. Добре. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Слово надається Султангалієву Денису, правозахисний центр "Принцип".

СУЛТАНГАЛІЄВ Д. Доброго дня. Дуже дякуємо за запрошення. Хочемо напевно спершу відреагувати на те, що вже було сказано, це також пов'язано із МСЕК та з тим, що багато воїнів, які перенесли поранення, отримують ось цей статус, що вони можуть працювати лише в рамках легкої праці вдома. Насправді наш центр ще в листопаді минулого року надсилав пану Віктору Кириловичу Ляшку листа, де ми окреслили цю проблему та запропонували власне юридичний вихід з неї, але, на жаль, теж не отримали жодної повноцінної відповіді. І натомість після цього ще отримали звернення як від самих ветеранів, які перенесли поранення, які через це не могли влаштуватися на робочі місця, які вони знайшли, так і від різноманітних представників бізнесу, в тому числі від наших колег з Укрзалізниці. Тому звісно, якщо є можливість з Міністерством охорони здоров'я або з керівництвом МСЕК з цього приводу поговорити, щоб це не чекало кінця реформи МСЕК, це було б дуже корисним для дуже багатьох ветеранів, які перенесли поранення, відновилися, а зараз вже шукають професію нову в цивільному житті.

Зараз наша організація разом з нашими партнерами, як Veteran Hub, Жіночий ветеранський рух далі працюємо над концепцією ветеранської політики, першу версію якої ми презентували восени, і в рамках цієї роботи ми проводимо багато обговорень з різноманітними експертними групами, з Міністерством економіки в тому числі, а також власне з ветеранською

спільнотою. І одна з думок важливих, до якої ми дійшли в рамках цього обговорення, стосується того, що зараз ми маємо таку ситуацію, що питання зайнятості ветеранів здебільшого зумовлюється двома чинниками. Перше. Це те, що поширення програм, направлених на появу ветеранського бізнесу. А друге, це те, що ринок праці, який зараз вкрай потребує людей, власне сам по собі закрий це питання, тому що запит на робочу силу є.

Однак, для нас дуже важливо наголосити, що навіть попри великий попит на робочу силу з боку працедавців у нас є загроза структурного безробіття, а саме того, що власне буде ситуація кризи навичок, що та робоча сила, яка з'явиться на ринку праці після демобілізації, вона власне може не відповідати за навичками до вимог працедавців, які будуть шукати цю робочу силу. І тут ми хочемо наголосити, що і ініціативи, пов'язані з ветеранським бізнесом, і ініціативи, пов'язані із саморегуляцією ринку праці, вони націлені перш за все не на найбільш вразливі категорії ветеранів. І тут знову ж таки сьогодні вже це було озвучено, але ми б хотіли підкреслити, що коли ми говоримо про зайнятість ветеранів, дуже важливо підкреслити саме ветеранів з подальшими наслідками поранень. Тобто тут у фокусі має бути однозначно група ветеранів, які все своє цивільне життя до служби працювали винятково на робітничих професіях, пов'язані власне з фізичною працею, але після поранення вже не можуть працювати на цих робітничих професіях і на додаток, наприклад, не мають вищої освіти або вже є у тому віці, коли здобування навичок для інтелектуальної роботи є вкрай проблемним. На нашу думку, це може бути відсотково не така вже й мала група людей від усієї ветеранської спільноти. Але, звісно, зараз це на етапі просто прогнозування, жодні цифри тут зараз не доступні.

Окрім того, ми б хотіли наголосити, що ми також багато спілкуємося з представниками великого бізнесу і вони постійно питають про те, як вони власне можуть допомогти ветеранам, які будуть приходити до них на роботу. І те, про що ми їм говоримо, це те, що бізнес, особливо той, який має високий

рівень доходів завдяки у тому числі своєму масштабу, перш за все має підстрахувати державу, що стосується надання сервісів ветеранам. Тому що ми знаємо, що у нас є величезна проблема з наданням психологічної допомоги ветеранам через дуже високу вартість цієї послуги на ринку і те, що для держави закрити індивідуальні психологічні консультації для всіх ветеранів, які цього потребуватимуть, це будуть неймовірні витрати.

Також мова іде про реабілітацію, оплата якої, особливо якщо мова іде про якісну реабілітацію, теж є потенційно великим викликом. І звісно це юридичні консультації. Наша організація, наприклад, навчає представників безоплатної правової допомоги... надавати краще консультації ветеранам по їх питаннях, тому що це доволі специфічна галузь права.

Але звісно цього недостатньо. Тому ми комунікуємо з великим бізнесом стосовно того, що якщо ви хочете чимось допомогти, перш за все треба створювати сервіси, які будуть закривати ці 3 питання: реабілітація фізична, психологічна допомога та юридичні консультації. І звісно ми були б дуже вдячні, якщо держава зі свого боку теж підключиться до моментів саме такої комунікації з великим бізнесом, що саме створення повноцінних сервісів... вже на кадровій основі цих підприємств може працювати на користь ветеранів якнайкращим чином. Наприклад, у них не буде необхідності наймати нових юристів, щоб вони працювали з ветеранами. Вони можуть навчити юристів своєї компанії або ейчарів своєї компанії, щоб ті працювали по цих ветеранських напрямках.

Але, звісно, головне тут це масштабування, ми знаємо окремі приклади як ІТ-компаній, так і компаній виробничих підприємств, які зараз цим займаються, але звісно моментом масштабування і поширення на більшу кількість підприємств, які ще, можливо, навіть не були в цьому зацікавлені, це, на нашу думку, тут має бути роль держави.

Власне, дякую всім колегам, які до цього підняли велику кількість важливих питань, які...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Денисе, дякую. Дякую. Час вичерпано.
Слово передаю Кудляк Олені, GLOBSEC.

КУДЛЯК О. Доброго дня, шановні колеги! Дякую, пане Тарасе. Рада всіх вітати.

Я б хотіла коротко зупинитися на міжнародному досвіді вирішення цих подібних проблем, адже ми маємо численні приклади як і ефективних рішень, так і, що теж дуже добре, маємо приклади помилок, яких припускалися країни у вирішенні цих проблем.

Основними країнами, на чий досвід ми можемо спиратися, є Сполучені Штати, Велика Британія, Канада і Балканські країни. Причому для нас, на мою думку, досвід Балканських країн він є найбільш адекватним, оскільки, на відміну від Сполучених Штатів чи Великої Британії, там війна була на території країни, масштаби проблеми були значно більшими, ніж як, наприклад, у випадку Великої Британії або Сполучених Штатів, коли просто відправлявся контингент в інші регіони і військові дії відбувалися не на території самих країн.

Отже, як правило, всі ці країни починали з того, що надавали можливість ветеранам пройти навчання, перекваліфікацію, тренінги і відповідні курси психологічної реабілітації. І знову ж таки практика показала, що виключно фокусування на цьому комплексі засобів не дало бажаного результату.

Відповідно що, наприклад, зробили хорватські колеги? Поряд з цими всіма програмами перенавчання, вони запровадили дуже кардинальне рішення – вони надали право всім ветеранам піти на пенсію одразу після мобілізації, причому рівень пенсійного забезпечення був вищий, ніж зарплати на тих посадах, на тих позиціях, де були задіяні ці ветерани до війни.

Що вийшло в результаті? І самі хорвати власне вважають це найбільшою помилкою в цій роботі. Рівень алкоголізму, домашнього насильства, ПТСР, злочинності і соціальної напруги в суспільстві різко зріс саме за рахунок ветеранів.

І це дуже перегукується з тим, про що говорила пані Ольга, що залишити ветерана вдома навіть матеріально забезпеченого – це смертний вирок.

Відповідно підходи були переглянуті, і хорвати звернулися до стимулювання. Перше, що вони зробили, вони почали стимулювати самого ветерана. Тобто надали їм можливість повернутися до мирних професій, і при цьому, окрім зарплати основної, яку вони отримували, вони отримували надбавку. Надбавка виплачувалася за державний рахунок. Тобто якщо це був учитель до війни, то його зарплата, коли він повернувся з війни, була вища, ніж учителя, який працює в тій же школі разом з ним, але не має досвіду бойових дій.

Рівень надбавок і оцих додаткових пільг визначався законом. Це був другий елемент, вони замість декількох законів зробили один, який вони називають "Біблією для ветеранів", і цим законом передбачалося, прописувалося і визначалося все: статус визначення ветеранів, забезпечувалися їхні потреби і була введена категоризація ветеранів. Вона залежала від того, на якій ділянці фронту служив ветеран. Якщо це була передова – це одна категорія, якщо це була охорона об'єкту глибоко в тилу – це зовсім інша категорія, оскільки це різні рівні ризиків, стресу і всього іншого. І наступний фактор, який брався до уваги, це термін служби. Солдат служив, військовослужбовець служив більший чи менший термін.

Цей закон погоджувався з самими ветеранами. Тобто він не був прийнятий, поки всередині ветеранської спільноти не було досягнуто згоди, що ця категоризація є справедливою.

Наступним моментом стимулювання повернення ветеранів до ринку праці була робота з підприємствами. Тобто підприємства отримували податкові пільги, якщо вони винаймали ветеранів, вони не несли жодних затрат, тобто мова йшла не лише про компенсацію, обладнання робочих місць, а вони взагалі не несли ніяких затрат, оці всі надбавки по зарплатах ішли за рахунок держави, плюс підприємство отримало податкові пільги.

І ще один з елементів, які вони вважають ключовим і запорукою успіху, це було стимулювання підприємницької ініціативи серед ветеранської спільноти. Але це не були окремі, такі відокремлені бізнеси, тобто в Хорватії була запроваджена величезна кількість ветеранських кооперативів, де ветерани працювали, спілкувалися з такими ж як вони людьми. Це було коло однодумців, які мали відповідний досвід, однаково прекрасно розуміли один одного.

Все необхідне для за початкування таких бізнесів, а спектр їх продукції надзвичайно широкий – від агровиробництва до сфери послуг, все необхідне для започаткування таких бізнесів надавалося державою, тобто всі первинні інвестиції – від обладнання до оборотних коштів – надавалися державою. І зараз, хоча вже багато років, 30 років пройшло, ці кооперативи ефективно функціонують. І на думку самих хорватів саме ці кооперативи були основним елементом успіху.

Те, що варто ще зазначити, що протягом всіх цих років один із ключових елементів це була можливість ветерана звернутися за психологічною допомогою, незалежно від того, коли він демобілізувався, адже ПТСР строку давності не має. Відповідно так само, як і звернутися за медичною допомогою. Відповідно от на прикладі зокрема Хорватії, в якій один з найбільш високих показників, у неї найбільш успішний досвід демонструє повернення ветеранів до ринку праці, можна сказати і зробити висновок, що це все працює в комплексі. Тобто стимулювання робітника,

самого ветерана повернутися, стимулювання підприємців і стимулювання підприємницької ініціативи.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Пані Олено, я хотів би вас попросити, якщо можливо, більш детально потім поділитися саме щодо підприємницьких ініціатив, кооперативи. Тому що як автор законопроекту про ветеранське підприємництво я досліджую цю тематику і, наприклад, в Україні чув дуже багато несхвальних відгуків про саме функціонування кооперативів у нас в Україні. Тому я буду вдячний, якщо ви поділитесь практикою міжнародною, щоб ми могли проаналізувати і зрозуміти, чи буде вона у нас працювати в нашій законодавчій базі і в нашій суспільній свідомості. Буду дякувати.

КУДЛЯК О. Пане Тарасе, якщо коротенько. Більше того, власне міністр у справах ветеранів Хорватії зі мною був учора на зв'язку, зараз він один із євродепутатів. І вони також пропонують свою допомогу: експертну і будь-яку, яка потрібна, для того щоб ми справилися з цією проблемою. Тому коли вам буде зручно, в будь-який час. Будь ласка.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Дуже дякую.

Тепер до слова запрошуємо Андрія Длігача – засновник Board, голова Advanter Group, голова Ради Коаліції бізнес-спільнот за модернізацію України. Будь ласка, до слова.

ДЛІГАЧ А.О. Дуже дякую.

Я і почну з різних сфер, якими зараз опікуюсь. По-перше, спільно з ЮНІСЕФ Advanter Group провів вже низку досліджень по безбар'єрності і проблематиці ветеранській. З радістю поділимося цими результатами досліджень. Зокрема ми бачимо і по результатах цих досліджень, і по інших

темах, по яких скажу, що ключова вимога і прохання ветеранів пов'язана у меншому ступені... Перепрошую, колеги, є зв'язок? Так?

ГОЛОВУЮЧИЙ. Вас чути, але екран завис.

ДЛІГАЧ А.О. Дякую.

Переважає більшість потребує не стільки і не тільки пільг, скільки реально адаптації до цивільного життя і працевлаштування, перенавчання. З іншого боку, бізнес вже на поточний момент, і ми дуже жалкуємо, що ми не долучені у достатньо інклюзивний спосіб до творення поточних і ветеранської політики, і політики ветеранського бізнесу, бо бізнес взяв на себе зобов'язання і по працевлаштуванню ветеранів, і по допомозі ветеранам рестартувати бізнес. У рамках коаліції бізнес-спільнот, нагадаю, що це 96 бізнес-асоціацій, Board та інші асоціації по регіонах вже почали таку практику впроваджувати. І я сподіваюся, що протягом найближчих пів року ми зможемо вже це оформити як кейси і почати поширювати по країні. Бізнес бере на себе зобов'язання по кількості ветеранів, які працевлаштовуються, і по менторах і інвестиціях у ветеранський бізнес.

Але з цим пов'язане і наступне наше прохання, бо коаліція бізнес-спільнот, і низка окремо бізнес-асоціацій, зокрема Федерація роботодавців, яка не входить до коаліції, зараз просять перегляду законопроекту про ветеранський бізнес, оскільки ми вбачаємо там і ризики корупційні, пов'язані із набуттям бізнесом статусу ветеранський, і є нерозуміння дієвості інструментів, запропонованих у підтримці підприємців. Нагадаю, що Конгрес ветеранських і бізнес-організацій, який проведено 1 березня, чітко поставив у пріоритет не пільги, а можливості, які мають надаватися ветерану і ветеранському бізнесу. І є також в законопроекті, наші юристи вказують на правові колізії в питаннях державних програм підтримки учасників бойових

дій. Нами підготовлена таблиця з чіткими коментарями. Так що я теж прошу звернути на нею увагу.

Зрештою, наше ключове прохання – це активніше долучати коаліцію бізнес-спільнот до обговорення і формування не вже тексту законопроекту, а саме обговорення політик, розтяжок політик і формування самого тексту політик. А формувати вже тексти законопроектів після того, як узгоджено з коаліцією ветеранських спільнот і з коаліцією бізнес-спільнот самого поняття політик.

Дякую. Документи, матеріали обов'язково передам.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую за позицію.

Бажано, щоб вся інформація надсилалася офіційно на комітет, тому що крім публікації у фейсбуці за останній час офіційних документів від спільнот на комітет не надходило. Seo Club написав відповідне звернення на Міністерство ветеранів, на комітет також не надходило. Тому залученість комітету завжди, така позиція комітету, що ми завжди відкриті до спілкування, до напрацювання і до того, щоб формувати якісні законопроекти.

Я, на жаль, поки що не бачу офіційної позиції Board щодо законопроекту, і тому буду готовий її обговорювати також з Асоціацією роботодавців України, готовий буду обговорювати, щоб ми на базі комітету провели дискусію щодо того, як покращити відповідний законопроект. Тому що те, що я бачу...

ДЛІГАЧ А.О. У нас спільна позиція в коаліції, у нас спільна позиція: у Board, у Seo Club, у інших бізнес-асоціацій коаліції спільна позиція.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так, я розумію. Але у нас в Україні дуже багато коаліцій, дуже багато ветеранських спільнот, і ветеранські спільноти і

ветерани, потрібно більше комунікацій для того, щоб узгодити всі позиції, оскільки багато спільнот говорять про те, що законопроект є таким, який відповідає чинним нормам, і його можна доопрацьовувати між першим і другим читаннями. І це головний меседж про те, що ми повинні створювати взагалі ветеранське підприємництво, я думаю, що ви проти цього не заперечуєте. І однозначно я вірю у бізнес, що бізнес займає більш проактивну позицію щодо допомоги ветеранам, щодо підтримки ветеранів, членів їх сімей, я це бачу і по інших великих підприємствах, по МКП громади, інші бізнеси, тобто всі зацікавлені в тому, щоб наші люди, вони відчули вдячність за їхню службу. А потім також наша країна відновлювалася після цього жаху, який ми зараз переживаємо. Я знаю, що і бізнесу важко, і державі важко, всім зараз важко, але ми всі разом, тільки об'єднуючи наші зусилля, ми можемо досягти успіху і спрогнозувати належну політику. Бажано, звичайно, долучати і на стадії розробки законопроекту, зокрема Асоціація АТО/ООС, Сергій Позняк, він був залучений до обговорення даного законопроекту ще за місяць до його реєстрації. Тому максимально відкрита комунікація здійснюється. Якщо потрібно залучати ще більше комунікації, будемо у майбутньому також залучати вашу спільноту Board, тому що я знаю, що вона об'єднує багатьох підприємців малого і середнього бізнесу, і я буду вдячний за ваші професійні думки і рекомендації.

Будь ласка, Андрію.

ДЛІГАЧ А.О. Я ще раз хотів би наголосити, для того щоб легше було це обговорювати, ви можете говорити, що багато коаліцій, є єдина коаліція бізнес-спільнот, нагадаю, 96 бізнес-асоціацій, так само, як коаліція ветеранських організацій, яка наразі об'єднує 7 ветеранських організацій. Ми консолідуємо позиції всередині нас, для того щоб легше було проводити обговорення.

Але тепер ключове поняття. Ми просимо долучати не на стадії обговорення текстів законопроектів, а на стадії формування державних політик, коли обговорюються принципи, які надалі будуть закладатися в законопроекти. Це наша точка зору і є правильний підхід: стратегія, політики, текст законопроекту. Якщо ми порушуємо і проводимо обговорення тексту законопроекту – це заважає логіці побудови державних політик.

Тому просимо робити степбек, ключові розтяжки виділяти і публічно обговорювати їх, і після того, як розтяжки зафіксовані, після цього переходити до тексту законопроекту. Буду вдячний за такий підхід.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я погоджуюсь. Тоді у мене питання до вас: чи ви залучені зараз як спільнота до напрацювання закону про ветеранську політику, який робить Міністерство ветеранів?

ДЛІГАЧ А.О. Ні, не залучені. Але ми в процесі долучення. І Сергій Позняк і інші команди від Коаліції ветеранської залучають нас як бізнес туди також. Ми на це не просто згодні, а, як я сказав, ми спеціально провели дослідження для того, щоб прийти вже з конкретними напрацюваннями по ветеранській політиці.

ГОЛОВУЮЧИЙ. От супер! Давайте зараз у нас присутнє Міністерство ветеранів і я думаю, що ми одразу проведемо комунікацію. Наскільки я розумію, в п'ятницю вже буде обговорення майже фінального законопроекту про ветеранську політику, проекту. Тому я вважаю, що вашу спільноту потрібно долучити і ви б могли дати свої рекомендації.

Я прошу Міністерство ветеранів долучити спільноту Board до напрацювання законопроекту про ветеранську політику.

ДЛІГАЧ А.О. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. До слова запрошується Алексєєва Оксана – радник командувача ВМС ЗСУ України, голова громадської організації "Час Дії", будь ласка.

АЛЕКСЄЄВА О.М. Ще раз доброго дня!

Моє питання про ветеранів з інвалідністю було не просто так, тому що я роблю аналітику наявних вакансій саме для такої категорії ветеранів вже доволі довгий час. І це сталося через те, що більше пів року тому до мене почали звертатися родини демобілізованих ветеранів внаслідок інвалідності і волонтери з таким дуже диким для мене питанням, але це реальність нашого часу – вони зверталися до мене, чи є якісь державні програми по наданню продуктових наборів для ветеранів, які мають інвалідність.

Чому вони зверталися з таким питанням? На жаль, коли ветеран демобілізується, він на деякий час потрапляє у фінансову яму, тобто він демобілізувався з військової частини, військова частина ще не провела йому розрахування, Міністерство оборони ще не зробило відшкодування виплати за поранення, він проходить, вже не раз піднімалося питання, МСЕК, він проходить МСЕК, він стає на облік у Пенсійному фонді – і це все займає певний час, місяць-два, і родина разом з ним потрапляє в таку фінансову яму. Тобто самі ветерани і родини зверталися або за допомогою в продуктових наборах, як це не дико звучить, або за допомогою у працевлаштуванні.

Коли ми почали разом з центрами зайнятості і з асоціаціями бізнесу вивчати це питання і моделювати ситуацію, наприклад, яку роботу ви можете запропонувати ветерану, в якого немає верхньої кінцівки – і немає роботи. Яку роботу ви можете запропонувати ветерану, в якого немає зору або нижньої кінцівки – також само. Реальних якихось вакансій на даний час не може запропонувати якийсь середній бізнес і таке все інше.

Можливо, якщо навіть бізнес готовий брати до себе ветерана і облаштовувати йому робоче місце, на яке держава також надає кошти, то, як це вже казали сьогодні, можливість добратися до цього робочого місця, вона майже, ну, вона відсутня. Тому постає питання можливості онлайн-вакансій, тобто роботи, яку ветеран міг би виконувати вдома, і особливо це стосується ветеранів, які живуть в громадах.

Наприклад, так, це дійсно робота громади, велика робота громади. І у нас в Одеській області одна з громад вирішила питання самостійно, тобто ветеран, який мав глибоку ампутацію нижніх кінцівок, громада скинулася грошима, купила мопед, його облаштували і ветеран влаштувався на роботу до Укрпошти. Він працює поштарем, кожного дня його виносить дружина, закріплює на цьому мопеді, він відчуває себе соціально важливим для країни, він самореалізовується як чоловік і він відчуває повагу від громади як ветеран, який захищав нашу країну.

Зараз ми вже третій місяць разом з комунальною установою "Одеський обласний центр допомоги ветеранам війни" і одним із медичних закладів Сил оборони реалізуємо такий експериментальний проект комплексної реабілітації. Тобто медичний заклад надає медичну і психологічну реабілітацію, фахівці і установи надають соціальну реабілітацію. Що це таке? Вони приходять раз на два тижні і спілкуються з ветеранами, які проходять реабілітацію після поранення. Розповідають, по-перше, про всі соціальні пільги, які надає держава, по-друге, розповідають про можливості, які надає також держава з працевлаштування або відкриття власної справи. Я вам скажу, це має дуже позитивну динаміку, по-перше, на скоріше відновлення після поранення, коли ветеран бачить не глухий кут, а бачить дійсно якийсь проблиск, і по-друге, це формує думку, що держава його не кинула, а дійсно є купа програм, які зараз надає держава.

Тут з'являється у нас питання. Коли ми спілкуємося з ветеранами, які отримали ампутацію, і задаємо питання, ким ти був до того, як пішов

захищати державу, більшість з них це дійсно люди із селищної місцевості, або вони працювали на заводі, який зараз зруйнований або під окупацією, або вони працювали на полі і вони не бачать свого майбутнього після цього поранення. І відкриття власної справи – це у них не наявність ... (*нерозбірливо*) це навпаки, відсутність. Тобто не бути обузою для своєї родини, щось приносити додому, якусь копійку, вони бачать у цьому вихід.

Якщо ми проаналізуємо матеріали, які додані до сьогоденішнього "круглого столу", і проаналізуємо напрямки курсів, за якими зверталися ветерани, в більшості це надання психологічної допомоги, це молодша медична сестра – догляд за хворими, це психологічна допомога у подоланні стресу і так далі. Але ці курси не надають можливості працевлаштуватися до державних органів, до лікарень, до тих самих ОТГ. Тобто у нас з одного боку є професійний голод у психологах, з другого боку ми не можемо надати можливість працевлаштуватися ветеранам в ті ж самі реабілітаційні центри, якщо вони не мають певної медичної освіти, або вони не можуть працевлаштуватися в селищні громади, в яких вони могли би бути корисними і працювати з такими ж самими ветеранами.

Тому у мене таке прохання: розробити якісь умови сертифікації або надання прискореної освіти, не терміном на 2-3 роки, яка могла б закрити нам з одного боку кадровий голод, з іншого боку надати додаткову можливість працевлаштуватися.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую, пані Оксано.

Керівник "ІНУВ Україна" Петрунін Вадим. Будь ласка.

ПЕТРУНІН В.Ю. Добрий день! Я хочу сказати про освіту, чому вона так важлива у досягненні саме (*не чути*) цілей у підприємстві, щоб у нас

дійсно було, як багато людей зауважили, що у нас недостатня кількість ветеранів...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Будь ласка, виключіть відео, тому що зв'язок переривається. Може буде зв'язок краще без відео.

ПЕТРУНІН В.Ю. Я хотів би зробити ремарку, якщо ми кажемо про навчання, то нам дійсно треба навчити ... *(не чути)*. Зараз просто сказали про спільноти, на жаль, чого треба уникнути, це маніпуляцій. Тому що ... *(не чути)* про ветеранські простори, які єдині, що неможливо долучитися до формування, я просто хочу сказати на моєму прикладі, що дуже реально з одного листа, коли ти не знаєш про законопроект, навіть до роботи над ним ти можеш писати документи, рекомендації і твою думку чують. Тому треба всім долучатися і не на слові, а на ділі, більше писати, дійсно приходити, зустрічатися, мотивувати.

І я не завжди впевнений, що у нас може бути *(не чути)*, тому що дійсно є багато спільнот і не може бути одна ветеранська організація, яка каже, що є, і сформована позиція і унікальність і ніхто, крім них. Тому треба поважати інших, інші бізнес-спільноти, які теж є і які можуть висловлювати свою думку. Тому що навіть у тих позиціях, які подає одна спільнота, інша знаходить свої корупційні ризики, вони є постійно. А тому не так однозначно.

Щодо навчання, у мене є на прикладі ІТ, стартапів та різних питань. Я хотів сказати, що в Україні не розвинена повністю система навчання підприємництву і бізнесу. Ми наразі ... *(не чути)* програми і ми бачимо, який рівень у деяких ветеранів може бути і як дійсно це зазначали, це сільської місцевості, де немає у нас ... *(не чути)*. А для людини ставало бар'єром 35 кілометрів, тому що він з села, Козин знаходиться за 35 кілометрів і для

нього бар'єр. Тобто ми маємо працювати повністю з підприємницькою свідомістю і ми маємо працювати з тим, їх навчати мислити як підприємці.

Зараз у нас воронка, наприклад, у нас є можливість отримати 300 грантів, на них подається нехай тисяча людей, тобто, третє, це не є нормально. У нас коли підприємництво може стати? Коли для цього будуть створені умови, що подається 300 грантів, 3 тисячі щонайменше, 10 виграють дійсно найкращі, дійсно.

Як цього можна досягти? Тут треба буде дуже ефективну комунікацію всередині громад і між громадами, щоб люди... спочатку базові знання, базові курси, це може бути онлайн-ресурси... підбірки, можуть бути акумуляція різних підприємців, які є в регіоні за сферами і які хочуть підтримувати ветеранів, і які будуть давати їм базові знання. Банально як порахувати, як створити свою фінмодель, фінплан. Можна підготовчі курси на Дії, які можна теж використовувати як знання. Але часто цього теж недостатньо, тому що підприємницьке мислення, воно не приходить.

І ми пропонуємо, щоб кожен регіон зміг започаткувати, сприяли тому, щоб були певні інкубаційні і акселераційні програми... вже більш конкретно опрацьовувати бізнес-модель кожного. Якщо ми, це завжди кажуть, от, боже, 3 місяці навчання – це доволі дорого. Але насправді, коли ми говоримо, що таке навчання може коштувати півтори тисячі доларів, дві тисячі, в залежності від фахівців і від залученості, і коли ми порівняємо з грантами в півтора мільйона, ми можемо впевнено казати, що підприємці, вони зекономлять ці кошти в першій же своїй діяльності через витрачений час, через помилки в коштах...

...навчання є для дуже багатьох, бо воно є тим стимулом ще рости швидше і насправді економити будь-які кошти: інвестиційні, державні. Тобто інвестиції і навчання, вони покращуються на бізнесі. Ми робили певні ... *(нерозбірливо)* і тут мають якраз, на нашу думку, може, держава, може, якісь певні громадські організації, які будуть просувати, стандартизувати певні

вимоги, допомагати, щоб це було легко. Тому що більшість громадських організацій, які хочуть працювати з ветеранами, які хочуть допомагати, але дуже важко знаходити людей, інструменти, підходи, які це можуть зробити.

У нашому баченні – було б дуже круто, якщо б на рівні з грантами на підприємництво, гранти також на навчання для підприємців, і ті, хто не змогли отримати, вони отримують... Це працювало на Українському фонді стартапів така модель, ти не набрав достатню кількість балів, тобто в тебе є брак знань, тобто бізнес-план, але в тебе є жага, ми оцих людей, які зараз мають жагу до ... (*нерозбірливо*), але не мають знань, ми їх просто кидаємо. Це не може бути так. Нам треба виробити механізм, коли вони донавчатимуться, підключати в певні спільноти, чати, з ними можуть попрацювати і таким чином дати поштовх для майбутніх підприємців.

Вибачте, що, може, трошки довго, але це така рекомендація, побажання, щоб це з'явилося.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую.

Ми розуміємо і вже не один раз чули думку, що навчання – це суперважливо, і будемо говорити, і там в чаті писали про питання до Міністерства освіти. Я думаю, що ми окремий запит до них зробимо і проведемо окрему таку маленьку нараду щодо навчання і будемо залучати також громадськість для того, щоб ми могли обговорити ці питання – навчання підприємців.

У нас два спікери ще. Це, будь ласка, Сергій Сень – керівник ГО "Союз ветеранів десанту".

А потім Гуменюк Ірина Миколаївна – Дослідницька служба Верховної Ради України.

Будь ласка, Сергій Сень, 5 хвилин.

СЕНЬ С.З. Слава Україні!

ГОЛОВУЮЧИЙ. Героям слава!

СЕНЬ С.З. Хочу з вами поділитися як інвалід І групи, бо слухаючи наших співрозмовників, на папері воно все добре, але в житті трошки інакше. Бо я як інвалід, який займається і хлопцями-інвалідами, і ветеранами, я є одним із представником Ради ветеранів Львівщини, тому знаю це безпосередньо, що коли ми звільняємося і вже ми є в цивільному житті, ми всі розуміємо, що хто отримав каліцтва певні, скажімо так, і починаємо жити по-новому, тоді ми стикаємося з дуже великими проблемами. Бо коли нас звільняють з лав ЗСУ, по-перше, нас стабілізують і звільняють, але лікування продовжується ще напевно рік або два. Реабілітація змінює сприймання навколишнього світу.

Що стосується бізнесу, гарна ідея, але я розумію, що хлопці наші не всі можуть стати бізнесменами, то, на жаль, воно так і є, тому що є одні, що звикли працювати руками, і вони не можуть займатися бізнесом, бо то не їхнє. Але на власному досвіді хочу сказати із середини про цю всю бізнесову компанію, коли наші хлопці починають створювати підприємства, власний бізнес, отримують певні гранти, починається елементарне облаштування робочого процесу і залучення хлопців, бо більшість тих, хто із інвалідів відкриває бізнес, то старається затягнути якомога більше побратимів у першу чергу. Але поки зробиться облаштування робочого місця, налаштуються, у переважній більшості кошти, які були спрямовані на грант, з'їдають оренда, ремонт і закупівля матеріалів тощо. Плюс податки.

Що хотів би запропонувати на рахунок бізнесу? Щоб він гарно працював і люди мали можливість бути конкурентоспроможними на ринку бізнесу, хоча би зробити, як у західних державах деяких є практика, що на

розвиток бізнесу хоча би дають рік часу податкових канікул. Це буде сприяти і розвитку, і стабільності бізнесу. Це раз.

По-друге, дуже велика є проблема власне, по ветеранах менша, але саме по особах з інвалідністю працевлаштування. От дійсно, як сказала попередня співрозмовниця, хоч як би наші центри зайнятості не казали, що ми намагаємося, робимо все, але для людей, в яких немає ні зору, немає ні кінцівок, на жаль, дуже важко знайти хоч якусь роботу.

Яке наше бачення? Я, скажемо так, спілкуюся дуже багато з громадськими організаціями і в Америці, і в Чехії, в Польщі і в Литві, Латвії. Яке наше бачення вирішення проблеми? Можна було б створити при кожній адміністрації, наприклад, такий центр, який би супроводжував від самого початку людей, які вже звернулися туди, що будуть працювати з ними психологи, реабілітологи, які будуть реально бачити реальний стан речей і на які може спроможна людина, до якої у неї лежить жилка праці, і відповідно у співпраці з соціальним сектором та роботодавцями потихеньку інтегрувати людину під той чи інший профіль заняття.

Бо коли людина зайнята біготнею, збиранням довідок, подаванням на пенсію і тому подібне, психологічно люди мало що витримують. То у нас, на жаль, не можна зробити все і за один раз. І навіть ті самі документи оформити, є мінімум пів року на оформлення просто документації пенсії. Не говорячи про те, що більшість людей чому зараз не готові піти працювати? Тому що у них стабільність здоров'я не дозволяє їм навіть почати працювати. Бо у них то лікування, то ще щось, і роботодавці чітко говорять: "Ми готові були б вас брати на роботу, але ви, люди, є категорія ризику".

По-перше, питання постає гостре між цивільними робітниками і людьми, що приходять...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пане Сергію, я вимушений вас перервати, тому що час закінчується. А у нас ще один доповідач. Я просто знаю, що Львівщина

дуже активна в допомозі ветеранам. Я зможу з вами поділитися, якщо ви не знаєте, Галина Бордун – вона відповідає в адміністрації Львівської ОВА за допомогу ветеранам і розвиває систему різних категорій підтримки ветеранів саме по Львівській області. Я можу вас зв'язати і ви зможете також домовитись з ними, якраз по Львівській області підтримка для того, щоб зрозуміти: або надавати рекомендації або уже безпосередньо члени вашої ГО "Союз ветеранів десанту", вони можуть надати якусь підтримку, яку необхідно.

СЕНЬ С.З. Ми з ними спілкуємося. Я сьогодні буквально спілкувався з Юрієм Холодом безпосередньо по наших питаннях.

Є купа проблем, бо слухаючи працівників одних і других - ми бачимо зсередини картину і вона трішки не відповідає дійсності. Тому хотілось би, я розумію, що немає часу і я, може, після інсульту не можу повноцінно висловитись, але скажу так, що в більшості на папері воно виглядає по одному, а вже в житті і в роботі воно трошки відрізняється, та й не трошки, а набагато.

У мене зараз багато людей, які власне, от на прикладі своєму скажу, ми відкрили підприємство по виробництву дронів. Коли ми його відкривали, нам казали: "Ви виборюєте грант, держава вам допоможе і супроводить". На сьогоднішній день спілкуюся з головою адміністрації, він каже: "На жаль, щоб допомогти, безпосередньо залучити державні кошти ми не можемо, бо це немає механізму з приватними підприємствами і державою". Якщо державне підприємство, то зовсім друге. От, скажемо, і такі моменти найбільше вибивають підґрунтя з-під ніг.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Так. Я з вами погоджуюсь. По-перше, дякую вам за те, що ви знайшли час і послухали нас, і фактично запропонували свою допомогу, показали наявні проблеми. Про усі проблеми ми знаємо. Ви

можете звернутись і описати про вашу проблему якраз з вашим підприємством, з організацією. І якщо у ваших учасників є проблеми щодо підтримки або неефективного ведення бізнесу, будь ласка, озвучте їх в письмовому вигляді на комітет. І я думаю, що ми їх дослідимо для того, щоб підняти саме з землі ці проблеми, щоб дійсно це було реально запущено в процесах, була дотримана аналітика, щоб це не було дотримано тільки на папері.

Я дякую вам за участь.

Слово надаю Гуменюк Ірині Миколаївні. Пані Ірино, 5 хвилин, будь ласка.

ГУМЕНЮК І.О. Добрий день усім! Всіх вітаю. Побуду сьогодні Миколаївною, а взагалі-то Олександрівна, ну, то нічого страшного.

Хочу сказати, що дуже приємно, що у нас сьогодні такі змістовні доповіді, приємно бачити пані Оксану, ми з нею спілкувалися, знайомі, і я дуже рада, що вона отримала голос для того, щоб довести проблеми, які безпосередньо ідуть знизу, і зазначила ті проблеми, які є актуальними.

Доповіді були потужні, тому на ходу буду, буквально на ходу переформатовувати все те, що заготувала. Справа в тому, що дійсно у всіх є розуміння, що є проблема, яку треба вирішувати, що ветеранська політика є одним із пріоритетних напрямків, але ще досі я думаю, що у державних органів не вистачає розуміння масштабності тих проблем, з якими ми стикнемося. І відповідно тут виникає питання, як бути.

По-перше, ми зрозуміли з цих доповідей, що це виключно державне приватне партнерство. Саме це буде основою і базисом для вирішення всіх проблем, які є у ветеранській сфері. І тут я хочу зазначити один дуже цікавий момент, на якому хочу загострити, це питання про те, що в силу своєї роботи я стикнулася з тим, що на сьогоднішній день об'єднання роботодавців, деякі крупні роботодавці дійсно мають такі чудові кейси, які, скажімо, є ноу-хау,

це щодо розробки програм соціальної реабілітації, які вони здійснюють для своїх працівників. І це дійсно чудово, це те, чого немає у більшості країн світу, вони навіть не беруться за таке, а наші роботодавці вимушені це робити, бо вони стикаються з тією "сірою" зоною, яка виникла, саме зона психологічної реабілітації, все те, про що на сьогоднішній день зазначали багато спікерів, що є те, що потребує врегулювання – той же психологічний скринінг. Роботодавці не можуть зрозуміти, як їм діяти. Більше того, є навіть методичні рекомендації, є тренінги, які вони проводять між собою щодо підготовки тих чи інших бригадирів і окремих фахівців, які будуть співпрацювати з ветеранами для того, щоб не створювати конфліктні ситуації. Більше того, дійсно у роботодавців є певні застереження. Вони не знають, як себе вести і як вести трудовому колективу. І тут є дуже багато аспектів і саме в цьому напрямку має розвиватись наше законодавство – саме врегулювати цю "сіру" сферу. Це те, що залишається неврегульованим.

Інший аспект, це нормативно-правове забезпечення. Якщо провести моніторинг нашого законодавства, то кількість всіх тих соціальних пільг, норм, які є в нашому законодавстві, їх велика кількість. І я вам скажу, що, на жаль, ця кількість, ну не спрацював закон Гегеля – кількість не переросла в якість. Є певні проблеми з реалізацією і саме вони, будемо казати, кажуть про те, що неефективне законодавство, на жаль, поки що неефективне. Не можу з цього приводу нічого сказати.

Що треба робити? Напевно, перш за все про те, що ми казали, розвивати і робити базисним державно-приватне партнерство. Друге, це дуже серйозна проблема, яку підняли. Дійсно, мають формувати "зелена" книга, "біла" книга, а далі законопроект, те, про що казали ветеранські спільноти.

Третій момент, на який дуже хочеться загострити увагу, про те, що у нас є проблема з сільською місцевістю, з територіальною зайнятістю, де на сьогоднішній день так само виникла ситуація. І тут треба задіяти всі механізми: і дистанційну зайнятість, все, що можливо запропонувати. Навіть

запровадження знову державних програм зайнятості саме для ветеранів війни, повернутись до цієї практики хоча би на перших початкових етапах.

Справа в тому, що взяти, наприклад, сьогодні приводили багато досвіду зарубіжних. У тих же Сполучених Штатах Америки є програми у разі, якщо відбувається масове вивільнення військовослужбовців, вони розробляють державні програми зайнятості саме для запобігання масовому безробіттю і саме для того, щоб ветерани не були предоставлені самі собі.

Звичайно, і третій момент, на якому сьогодні всі загострювали увагу, це те, що у нас є саме кричуще. Саме кричуще, те, на що звертають увагу у всіх аспектах, те, що у нас на сьогоднішній день наш суспільний простір, наша інфраструктура абсолютно не придатна для того, щоб забезпечити осіб з інвалідністю всіма тими потребами, які є на сьогоднішній день. І, скажімо так, що оскільки ми прийняли дуже багато законодавства антидискримінаційного, ми маємо його дотримуватися, але у нас, на жаль, знову ж таки є прогалини з цього питання. Тому у нас є попереду дуже багато роботи.

Щодо ветеранського бізнесу, великий аспект. В окремих країнах він спрацьовує і це дійсно класний кейс...

ГОЛОВУЮЧИЙ. Пані Ірино.

ГУМЕНЮК І.О. Дякую. Я розумію, що можна про це казати довго. Але дуже рада, що ми піднімаємо ці питання. Дякую всім. Дуже цікаво було сьогодні послухати. Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Я дякую також всім за те, що були сьогодні правдиві доповіді. Ми проговорили багато проблем, записали про те, що потрібно в перспективі зробити і те, що потрібно нагально зробити. Тобто ми взяли на себе певні зобов'язання як депутати. І тут виникає просто, я підсумую

коротко, про те, що нам потрібна аналітична робота, аналітична робота як центру зайнятості, Мінсоцу, Мінвету, щоб це була спільна робота, щоб ми могли фактично зрозуміти потреби як самих ветеранів, потребу бізнесу, потребу взагалі суспільства, я маю на увазі і сімей ветеранів. Тобто нам потрібно провести першочергово велику аналітичну роботу і таким чином сформувані далі політику зайнятості, яка буде забезпечувати різні категорії людей, це і ветерани, і ВПО, і сім'ї ветеранів, сім'ї загиблих, для того щоб ми могли забезпечити всіх зайнятостю і максимально забезпечити їхню економічну незалежність.

Ми сформуємо за результатами нашого "круглого столу" інформаційну довідку. Я думаю, що всі її отримають загалом. Також якщо в чаті, хто копіював собі презентації або що інше, ми також по запиті зможемо надавати.

Пане Романе Решетняк, я дякую, що ви... Ви хочете ще щось сказати? Просто уже 3 години всі працюють, я думаю, що всі втомилися, і насправді, якщо є питання, давайте в особистому порядку в письмовому вигляді. Добре?

РЕШЕТНЯК Р.І. Пане Тарасе, я пів хвилини, подякувати за таку потужну дискусію, вона дуже важлива.

Конкретна пропозиція. Дивіться, я голова Старобільської районної ради, Луганська область, відтак з окупованої території. Була така програма в центрі зайнятості, що тоді ВПО, коли брали на роботу, то роботодавцю компенсували витрати на ЄСВ і мінімальну зарплату. Я до чого? Що тоді при цій програмі самі підприємці бігали і вишукували такі верстви населення. Тобто це таки дієва була програма. Якщо її впровадити стосовно ветеранів, я думаю, це буде теж дуже дієвим засобом.

І ще одне прохання. Припустимо, таку ж саму дискусію організувати по забезпеченню житлом ветеранів, тому що ті програми, які зараз діють, нагадаю, що є Оселя, там ветерани передбачені в загальній не пільговій групі.

Постанова 280, зараз вона заблокована для ветеранів-переселенців, які після 2022 року стали переселенцями, тобто це теж дуже важливе питання. Прохання до вас – теж по цьому питанню організувати таку ж потужну дискусію.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧИЙ. Дякую. Відмітимо це.

Я дякую всім за участь і чекаємо тоді оформлення протоколу. І всім надішлемо його. Дякую всім.

До побачення.