

Голові Комітету
Верховної Ради України
з питань соціальної політики
та захисту прав ветеранів

ТРЕТЬЯКОВІЙ Г. М.

Шановна Галино Миколаївно!

На Ваше звернення від 06 червня 2025 року № 04-30/7-2025/132729 направляємо Аналітичну записку з питань порівняльного законодавства щодо врегулювання заходів сприяння працевлаштування ветеранів війни (демобілізованих військовослужбовців).

Додаток: на 21 арк.

** Дослідницька служба Верховної Ради України прагне постійно удосконалювати свою роботу з метою задоволення практичних потреб замовників інформаційних та аналітичних матеріалів. У зв'язку з цим просимо повідомити, чи підготовлені Дослідницькою службою матеріали були корисними у Вашій парламентській діяльності. Сподіваємося на подальшу співпрацю й будемо вдячні за будь-який зворотний зв'язок.*

З повагою

Керівник

Л. ВАОЛЕВСЬКА

Костицька Ірина, 235 96 21

**Аналітична записка
з питань порівняльного законодавства
щодо врегулювання заходів
сприяння працевлаштування ветеранів війни
(демобілізованих військовослужбовців)***

***Анотація.** В Аналітичній записці викладено результати аналізу норм національного законодавства щодо гарантій зайнятості ветеранів війни, а також заходів ветеранської політики, спрямованих на їх реалізацію. Увагу приділено поширеним у світовій практиці спеціальним заходам підтримки зайнятості за допомогою квот, адаптування робочих місць та спеціалізованих програм, які спрямовані на розширення участі вразливих категорій осіб у робочій силі в економіці держави. Висвітлено концептуальні аспекти державних політик сприяння зайнятості демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни у США, Канаді та Великій Британії.*

***Ключові слова:** ветеран війни, демобілізований військовослужбовець, зайнятість, працевлаштування, квоти, робоче місце, професійна адаптація, стратегія ветеранської політики.*

Вступ. За даними Міністерства у справах ветеранів України наразі в Україні близько 1,2 млн ветеранів та ветеранок¹. Після завершення війни ця цифра значно збільшиться². Опитування, які проводяться серед демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни стосовно їх соціально-економічного профілю*, кар'єрних прагнень, запланованого місця проживання та роботи містять інформацію, яка має пріоритетне значення для розробки соціальних програм та інших заходів державної політики, зокрема законодавчої, щодо сприяння зайнятості ветеранів війни.

Потреба у комплексному підході для швидкого та нетравматичного адаптування ветеранів війни до умов цивільного життя обумовлена не тільки кількістю військовослужбовців, які підлягатимуть поетапній демобілізації, а й необхідністю оптимізації державних економічних ресурсів значно послаблених зовнішньою збройною агресією. У цьому контексті цікавим є досвід іноземних держав щодо врегулювання заходів сприяння зайнятості демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни.

Основна частина.

Засади державної політики України щодо сприяння зайнятості ветеранів війни. Політика держави щодо ветеранів війни, заходів їхнього правового та соціального захисту, зокрема у сфері зайнятості, опосередковується нормами законів України: «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального

¹ Статистична інформація. Вебсайт Міністерства у справах ветеранів України. URL: <https://mva.gov.ua/statistichni-dani-2>

² Адаптація ветеранів війни до мирного життя: помічник ветерана. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/adaptatsiya-veteraniv-viyny-do-myrnoho-zhyttya-pomichnyk-veterana>

*Сукупність характеристик, які дозволяють визначити соціальне та економічне становище люди, на підставі таких показників як: рівень освіти, доходи, зайнятість (попередня зайнятість), соціальний статус та інші фактори, що впливають на якість життя.

захисту»³ (щодо пільг з працевлаштування – ч. 13 статті 12; ч. 13, 14 статті 13), «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»⁴ (щодо працевлаштування – ч. 3 статті 8), Кодексом законів про працю України (щодо переважного права залишення на роботі та гарантії збереження робочого місця – ст. 42, ст.119), «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»⁵, «Про зайнятість населення»⁶ тощо.

З метою формування та реалізації комплексної державної політики щодо ветеранів внесено зміни до Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики»⁷, якими впорядковано напрямки ветеранської політики, визначені засади функціонування системи надання медичних, соціальних⁸, освітніх⁹, реабілітаційних послуг, а також заходів сприяння економічній самостійності ветеранів. Однак, проблеми зайнятості ветеранів / ветеранок далекі від розв’язання, що обумовлює необхідність посилення взаємодії органів влади та суспільства¹⁰. У зв’язку з цим, Планом законопроектної роботи Верховної Ради України на 2025 рік передбачені законодавчі ініціативи¹¹ щодо заходів інтеграції ветеранів війни до цивільного життя, а серед напрямів діяльності Кабінету Міністрів України, відповідно до Плану пріоритетних дій Уряду на 2025 рік¹², заплановано заходи, метою яких є підвищення рівня та якості життя ветеранів війни, підтримка розвитку ветеранського підприємництва тощо.

В ухваленій Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року¹³ (далі – Стратегія) операційна ціль 3 передбачає завдання з працевлаштування та освіти ветеранів / ветеранок:

³ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#n577>

⁴ Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#top>

⁵ Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

⁶ Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁷ Про внесення змін до Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» щодо формування комплексного підходу до внутрішньої політики у ветеранській сфері : Закон України від 11 березня 2025 року № 4285-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4285-20#Text>

⁸ Оглядове досьє про пільги ветеранам війни у сфері освіти. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/review_files-hsp/73514.html

⁹ Оглядове досьє щодо зайнятості ветеранів війни в Україні: поточний стан, проблемні питання та шляхи їх вирішення. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/review_files-hsp/74672.html

¹⁰ Оглядове досьє щодо правового врегулювання зайнятості ветеранів війни. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/review_files-hsp/76019.html

¹¹ План законопроектної роботи Верховної Ради України на 2025 рік : Затверджено Постановою Верховної Ради України від 11 лютого 2025 року № 4228-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4228-20#n14>

¹² План пріоритетних дій Уряду на 2025 рік : Затверджено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2025 року № 131-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zatverdzhennia-planu-priorytetnykh-di-uridu-na-2025-rik-180225-131r>

¹³ Стратегія ветеранської політики на період до 2030 року : Схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року № 1209-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-p#Text>

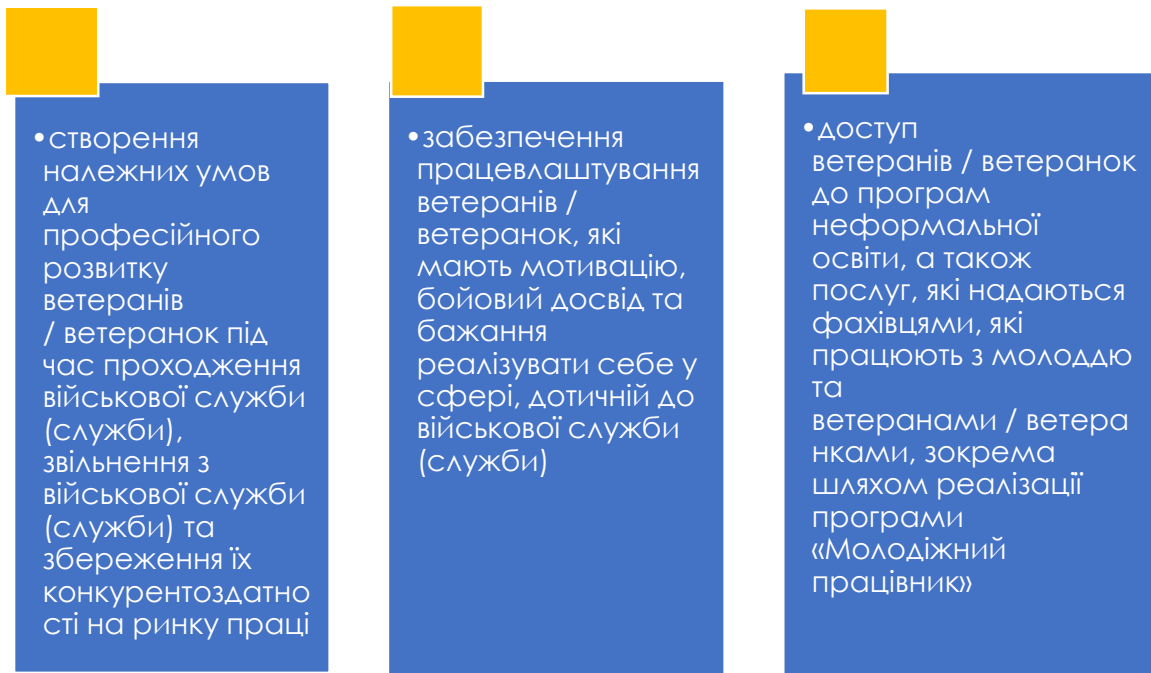


Рис. 1.

Визначені показники досягнення цієї цілі:

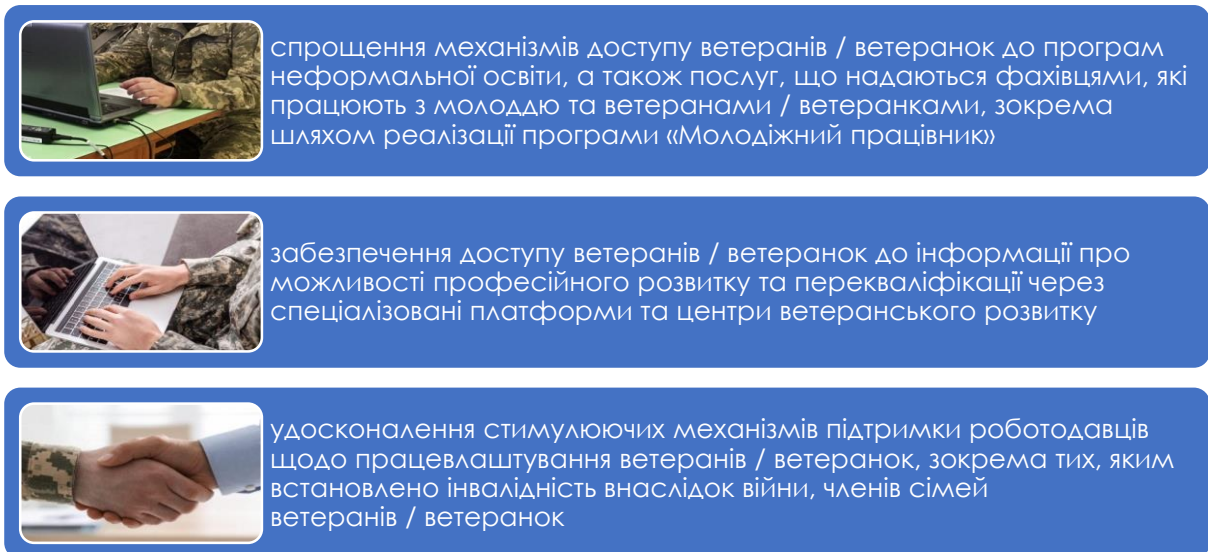


Рис.2.

У Стратегії передбачено заходи сприяння економічній незалежності ветеранів / ветеранок (операційна ціль 5) та завдання, спрямовані на досягнення цієї цілі, та їх показники:

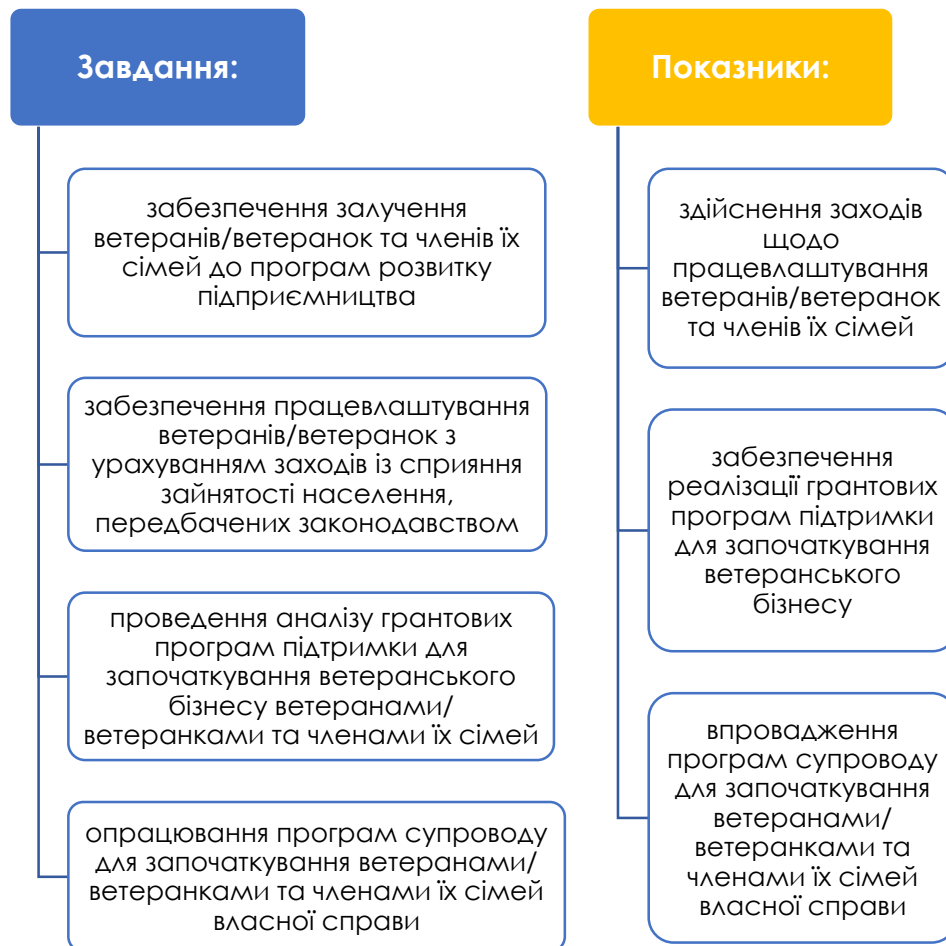


Рис. 3

Позитивно оцінюючи ухвалені закони, інші акти, а також вжиті Урядом заходи¹⁴, ветерани в опитуваннях про заходи сприяння зайнятості віддають перевагу: перекваліфікації (50 %); квотуванню робочих місць (49,7 %); супроводу у працевлаштуванні (45,3 %) тощо (Додаток 1).

Із урахуванням зазначеного та з метою забезпечення доступу до послуг із професійної адаптації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також збільшення можливостей працевлаштування ветеранів війни розроблено Стратегію формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року¹⁵.

Квотування робочих місць як одного із заходів сприяння працевлаштуванню у програмних документах не передбачається. Однак, у Верховній Раді України зареєстровано два законопроекти «Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» (реєстр. № 13180 від

¹⁴ Операційний план заходів на 2024-2027 роки з реалізації Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року : Затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року № 1209-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-p#Text>

¹⁵ Стратегія формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року : Схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 31 грудня 2024 р. № 1350-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1350-2024-p?find=1&text=ветер#Text>

17.04.2025)¹⁶ (далі – основний законопроект) та «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій (реєстр. № 13180-1 від 01.05.2025)¹⁷ (далі – альтернативний законопроект), що розроблені з метою досягнення операційних цілей 3 та 5 Стратегії, а також посилення гарантій працевлаштування зазначеної категорії осіб та удосконалення стимулюючих механізмів підтримки роботодавців для працевлаштування ветеранів війни.

Основний законопроект пропонує запровадити для роботодавців із чисельністю працівників понад 8 осіб квоти на працевлаштування учасника бойових дій у розмірі 5 % середньооблікової кількості штатних працівників (на час воєнного стану та рік після його припинення або скасування – квота становитиме 2 %); передбачити вимогу щодо розміру оплати праці учасника бойових дій, яка має перевищувати розмір мінімальної заробітної плати; стимулювати роботодавців, у разі працевлаштування учасника бойових дій, шляхом виплати компенсації 50 % фактичних витрат на оплату праці, але не більше подвійного розміру мінімальної заробітної плати на момент виплати компенсації; встановити до 01 січня 2028 року ЄСВ для УБД на рівні мінімального страхового внеску¹⁸.

Альтернативний законопроект¹⁹, у концептуальному аспекті, є більш прогресивним, ніж пропозиції, передбачені основним законопроектом, та на відміну від пропонованого основним законопроектом механізму трудових квот, містить положення щодо нормативу працевлаштування учасників бойових дій та сплати внесків за невиконання нормативів. У такий спосіб пропонований порядок нормативу робочих місць є подібним до нормування робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, врегульованого Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права

¹⁶ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності (реєстр. № 13180 від 17 квітня 2025 р.). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56211>

¹⁷ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій (реєстр. № 13180-1 від 01.05.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56344>

¹⁸ Інформаційна довідка щодо законопроекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» (реєстр. № 13180 від 17.04.2025). Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/inform_references-hsp/76299.html?search=%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE%20%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8E%20%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%B1%D0%BE%D0%B9%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B4%D1%96%D0%B9%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%97%D1%85%20%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96

¹⁹ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій (реєстр. № 13180-1 від 01.05.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56344>

осіб з інвалідністю на працю»²⁰, що є зручним для виконання роботодавцем зобов'язань із працевлаштування пільгових категорій осіб²¹.

Положення основного та альтернативного законопроектів стали предметом дискусій експертів і представників громадськості. З цих причин доцільним є аналіз досвіду іноземних держав в частині врегулювання заходів державної політики щодо сприяння працевлаштування вразливих категорій осіб, зокрема демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни, за допомогою квотування або інших спеціальних програм.

Заходи сприяння працевлаштування вразливих категорій осіб, зокрема демобілізованих військовослужбовців/ ветеранів війни в іноземних державах.

Варто зазначити, що у більшості розвинених держав, демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни відносять до вразливих категорій осіб. Військова служба має особливий характер, що передбачає володіння специфічними професійними навиками, несе ризики для життя особи, яка нею займається, а також певні обмеження щодо її свободи пересування або вибору місця проживання. Цілковите підпорядкування службової діяльності військовим статутам впливає на здатність особи пристосовуватися та призвичаїтися до цивільного способу життя після завершення військової служби. У зв'язку з цим, у сучасних тенденціях розвитку законодавства про статус військовослужбовців більшості держав світу, прослідковується прийняття нових норм або окремих законодавчих актів, якими передбачені заходи сприяння переходу військовослужбовців, звільнених зі служби, до цивільного життя.

Врахуванню має підлягати той факт, що мова не йде про випадки масштабної мобілізації в умовах зовнішньої збройної агресії. Водночас ефективність законодавчої регламентації таких заходів представляє підвищений інтерес.

У світовій практиці напрацьовано різні механізми сприяння зайнятості вразливих категорій осіб, які з різних причин не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Таку політику можна представити у двох моделях: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць як вакантних (зарезервованих) для працевлаштування певних осіб та модель антидискримінаційного підходу до працевлаштування, зокрема врегулювання обов'язку здійснення позитивних дій, спрямованих на надання переваг або привілеїв визначеним категоріям осіб або врегулювання заходів заохочення роботодавців працевлаштовувати певні категорії осіб.

²⁰ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю : Закон України від 15 січня 2025 р. № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-IX#Text>

²¹ Інформаційна довідка щодо проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій» (реєстр. № 13180-1 від 01.05.2025). Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/inform_references-hsp/76350.html?search=%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%BA%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%B1%D0%BE%D0%B9%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B4%D1%96%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D1%94%D1%81%D1%82%D1%80.%2013180-1

Обидві моделі, як правило, ускладнені законодавчо врегульованими додатковими заходами сприяння зайнятості, а саме: надання допоміжних супровідних послуг у сприянні працевлаштування службами / агенціями зайнятості окремим категоріям осіб; фінансова допомога або інші соціальні преференції роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця або адаптують робочі місця для працевлаштування вразливих категорій осіб; спеціальні програми зайнятості тощо.

Ураховуючи ці причини, деякі фахівці вважають, що основною моделлю сучасної державної політики сприяння зайнятості є змішана модель. Дієвість та масштаби застосування заходів сприяння зайнятості вразливих категорій осіб залежать від ефективності державної політики зайнятості, її правового опосередкування та економічних можливостей держави.

Модель квотування робочих місць бере свій початок у 20-х роках минулого століття, коли уряди Австрії, Німеччини, Італії, Польщі та Франції ухвалили закони, якими передбачалися зобов'язання роботодавців приймати на роботу демобілізованих військовослужбовців із інвалідністю внаслідок війни. Ті, хто не виконував свого відсоткового показника з працевлаштування, були зобов'язані сплатити збір або штраф. Виникнення зазначеного способу працевлаштування безпосередньо пов'язано з заходами забезпечення зайнятості ветеранів війни. Найбільша практика застосування квотування робочих місць припадає на післявоєнні роки Другої світової війни.

Протягом багатьох років системи квот поступово розширювалися, охоплюючи цивільних осіб, які отримали інвалідність із різних причин. Більше того, зобов'язання з працевлаштування за квотою у деяких державах стало базуватися на засадах добровільності як результат соціального діалогу або показник соціальної відповідальності роботодавця. Втім, у більшості держав квота є юридичною вимогою, що передбачена законом.

У загальному розумінні прості схеми квотування передбачають обов'язок роботодавців приватного та / або державного сектору, які винаймають певну мінімальну кількість працівників, забезпечити, щоб визначена законодавством частка найманих працівників складалася з осіб, працевлаштованих за квотою.

Сучасні системи квотування передбачені законодавством низки держав і застосовуються для працевлаштування осіб з інвалідністю, незалежно від причин її настання, але, як правило, тяжких форм інвалідності. Такі системи можна класифікувати за трьома видами: обов'язкове квотування, яке передбачає застосування санкцій у разі їх недотримання (*quota-levy system*); обов'язкове квотування, яке не передбачає застосування правозастосовних механізмів (Норвегія); необов'язкове квотування на підставі рекомендацій уряду.

Величина квоти також може бути різною: від 6% (у Франції та Польщі) до 2 % (в Іспанії) або залежати від форми власності роботодавця та варіюватися у межах від 2 до 5 % від кількості працівників господарюючого суб'єкта (у Люксембурзі)²².

²²Pascale Bloch. DIVERSITY AND LABOR LAW IN FRANCE. URL: <https://lawreview.vermontlaw.edu/wp-content/uploads/2012/02/bloch.pdf>

Різними є підстави для визначення розміру критеріїв квотування: мінімальна кількість працюючих на підприємстві (у Німеччині – 5 % для роботодавців, у яких працює не менше 20 працівників); відсутність умови про мінімальну кількість працівників (у Франції – 6 % від загальної кількості працівників); від форми власності або сектору економіки (в Ірландії квоти на робочі місця передбачаються тільки у державному секторі)²³.

Закони можуть передбачати механізми альтернативні квотам, тобто дії, відмінні від прямого найму за квотами, зокрема: закупівля товарів, виготовлених суб'єктами господарювання, де переважно працюють вразливі категорії осіб (Чехія); укладання спільних контрактів із суб'єктами господарювання, де переважно працюють особи з інвалідністю; розміщення замовлення на виконання певних робіт чи надання послуг у зазначених суб'єктів господарювання; надання або оплата професійного навчання або технічного переоснащення спеціальних робочих місць (Франція)²⁴.

Більш поширеним для європейських держав є принцип диференціації встановлених законом квот залежно від: ситуації на ринку праці (Німеччина) або ступеня вразливості суб'єктів. Працевлаштування осіб із важкими формами інвалідності може обраховуватися подвійно (Австрія, Польща, Іспанія, Люксембург, Німеччина, Франція, Угорщина, Японія).

Незначна кількість держав ЄС передбачають можливість застосування квотних зборів (сплату внесків, а не обов'язкове працевлаштування за квотою), що є альтернативним до квотування і, як правило, передбачає створення спеціального фонду, до якого сплачуються збори / спеціальні внески за кожного непрацевлаштованого за квотою. Гроші фонду використовуються для створення або обладнання спеціальних робочих місць для осіб, які відповідно до законодавства працевлаштовуються за квотою (Польща)²⁵.

У європейських державах **модель антидискримінаційного підходу** сконцентрована переважно довкола проблем працевлаштування осіб із інвалідністю²⁶. В цілому по світу, де така модель функціонує, відсутня система квот або від неї відмовилися (США, Канада, Велика Британія, Бельгія тощо). Так, у Сполученому Королівстві через відсутність ефективного правозастосовного механізму дотримання квот і численні випадки судових справ система квотування була скасована Законом про недопущення дискримінації за ознакою інвалідності 1995 року²⁷. Наразі основні положення щодо недискримінації за різними критеріями передбачені Законом про рівність 2010 року²⁸.

²³ Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for policy and practice URL: <https://scispace.com/pdf/employment-quotas-levies-and-national-rehabilitation-funds-5evw4qxm5.pdf>

²⁴ Start with culture and conviction. URL: <https://www.pontoonsolutions.com/resources/article/hiring-people-with-disabilities>

²⁵ Соболев Є.Ю. Оглядний аналіз окремих положень антидискримінаційного законодавства в зарубіжних країнах у контексті порушення прав осіб з інвалідністю. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017, Вип. 1(1). С. 56–60.

²⁶ MISSCEO Comparative tables. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/missceo-comparative-tables>

²⁷ Disability Discrimination Act 1995. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>

²⁸ Equality Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

У США Закон про людей з інвалідністю (1990 р.)²⁹ передбачає штрафи для роботодавців за порушення прав у сфері зайнятості зазначеної категорії осіб. Водночас роботодавці, які працевлаштовують працівників з інвалідністю, мають пільги з оподаткування.

Загалом антидискримінаційні закони визначають інвалідність або інший критерій як ознаку, яка підлягає спеціальному захисту. У законодавстві з питань зайнятості в обов'язковому порядку передбачаються заходи забезпечення розумного пристосування робочих місць для осіб із інвалідністю та визначаються межі «співрозмірного тягаря» витрат на переобладнання такого робочого місця, визначаються вимоги до професійних навичок вразливих категорій осіб тощо.

В Італії загальне і регіональне антидискримінаційне законодавство містить норми щодо спеціальних заходів сприяння працевлаштування осіб, які перебувають у складному становищі, для їх інтеграції у ринок праці. Відповідно до Закону про робочі місця (2015 р.), шукачі роботи повинні зареєструватися для оцінки їх стану у місцевому відділенні служби охорони здоров'я. Після оцінки функціонального стану, особа надсилає соціально-професійне досьє до відповідного місцевого органу, який складає заключний звіт про потенціал роботи для кожного претендента, згідно з яким здійснюється реєстрація у листі очікування роботи. Законами про бюджет щорічно передбачено суми компенсації податків, сплачених роботодавцями, які працевлаштували осіб, які перебувають у складному становищі³⁰.

Підтримка роботодавців, які працевлаштовують вразливі категорії осіб, передбачається обома моделями державної політики у сфері зайнятості. У більшості європейських держав законодавством передбачено фінансові заохочення, зокрема компенсації витрат роботодавців на облаштування спеціального робочого місця для працевлаштування осіб з інвалідністю. Окрім того, передбачаються: субсидії на покриття заробітної плати (становлять 50–100% витрат роботодавця на заробітну плату) на період від 1 до 5 років; субсидії або фіксовані виплати на створення нових робочих місць із посиленням захистом від звільнення таких осіб; фіксоване зниження податків або податкові кредити; субсидії або гранти на закупівлю необхідного обладнання чи програмного забезпечення для створення можливості таких осіб працювати на робочому місці або на пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю; підтримка спеціалістом з питань супроводу на робочому місці особистим помічником, перекладачем чи оплата праці вказаних спеціалістів; часткова компенсація роботодавцям витрат на оплату курсів професійної підготовки

²⁹ The Americans With Disabilities Act of 1990/ EEOC 35th Anniversary Logo. URL: <http://www.eeocgov/eeoc/history/35th/thelow/ada/html>

³⁰ Matteo Moscatelli, Nicoletta Pavesi, Chiara Ferrari. Targeted placement for people with disabilities in Italy: a perspective from Lombardian companies. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/edi-07-2023-0228/full/html>

таких працівників; надання грантів для роботодавців, які працевлаштовують вразливі категорії осіб, тощо³¹.

У державах, де існує система квот, за кожную особу працевлаштовану понад встановлену квоту роботодавець гарантовано отримує преміальні виплати від держави.

Інші системи заохочення пропонують фінансові дотації від держави для роботодавців на створення звичайних робочих місць для працевлаштування вразливих категорій осіб. У Швеції уряд стимулює роботодавців шляхом надання індивідуальних дотацій на кожную працевлаштовану особу з інвалідністю. Роботодавець або приватна особа може отримати до 100 тисяч крон щорічно на закупівлю необхідного для виробництва обладнання та працевлаштування вразливих категорій осіб³².

Більш сприятливими для роботодавців є державні гарантії (Бельгія). У колективних договорах передбачаються умови, за яких роботодавець може виплачувати працівнику з числа вразливих категорій осіб лише частину розміру заробітної плати, а іншу – виплачує держава. У Нідерландах Законом про участь (Participatiewet) передбачається субсидія, за якою може надаватися компенсація на витрати для технічних засобів та послуг, зокрема для осіб з обмеженими можливостями³³.

Спеціальні програми зайнятості. Організація «гнучких робочих місць» та розробка й впровадження спеціальних програм зайнятості («supported employment programs») базуються на основі індивідуального або цільового підходу та передбачають надання допомоги у п'ять етапів: залучення осіб, профайлінг, пошук роботи, залучення роботодавця, супровід і підтримка на робочому місці (держави-члени ЄС, США, Канада).

В Австрії діють дві національні програми, що сприяють працевлаштуванню вразливих категорій осіб: Програма допомоги щодо підготовки (Berufsausbildungsassistenz) і Програма допомоги стосовно працевлаштування (Arbeitsassistenz)³⁴.

Програма WORKSTEP є ключовою у сприянні зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Великої Британії. Ця програма призначена для надання робочих місць людям із комплексною інвалідністю, у тому числі ветеранам військової служби, та передбачає вакансії у 145 муніципалітетах або волонтерських організаціях. WORKSTEP взаємодіє з 200 організаціями по всій країні для забезпечення сприяння у працевлаштуванні вразливих категорій осіб.

³¹ Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development. URL: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/dg-reform/latvia/Good-practices-in-Europe-for-supporting-employers-to-promote-skills-development.pdf>

³² Gradually upskilling workers with disabilities to join the Swedish open labour market: the Samhall method. URL: https://d-wisenetwork.eu/sites/default/files/documentos/dwise_observatory_casestudy-sweden_2.pdf

³³ Netherlands Fact Sheet on Social Care & Support Services Sector for Persons with Disabilities. URL: https://easped.eu/fileadmin/user_upload/Factsheets/EASPD-Netherlands_fact_sheet_v2.pdf

³⁴ Handbuch Arbeitsassistenz. URL: <https://www.selbst-ev.de/assets/downloads/handbuch.pdf>

Програми зайнятості можуть передбачати створення робочих місць із неповною зайнятістю, тобто «гнучкі робочі місця» («flexjobs», Данія). Працюючи меншу кількість годин, особи отримують зарплату в повному обсязі, згідно з трудовим договором. «Гнучкі робочі місця» дають змогу вразливим категоріям осіб поєднувати роботу та лікування або необхідний відпочинок, маючи при цьому доходи. Наразі така форма зайнятості є поширеною у європейських державах³⁵.

У Великій Британії, Франції для працевлаштування осіб з інвалідністю, передбачено організацію підприємств із полегшеним режимом праці, на яких працівники освоюють нові професії й переходять потім на звичайні підприємства. Для осіб з інвалідністю на колісних кріслах створюються умови навчання та працевлаштування вдома.

Допомога служб/агенцій зайнятості та неурядових організацій у працевлаштуванні вразливих категорій осіб. Відповідно до законодавства більшості європейських держав вразливі категорії осіб одержують ті ж самі послуги державних служб зайнятості, як і інші безробітні, за винятком супроводу на робочому місці спеціального професійного навчання або, у разі потреби, розумного пристосування робочого місця*.

Поряд із державними інституціями, які здійснюють сприяння у працевлаштуванні вразливих категорій осіб, активно залучені до участі у програмах з підтримки зайнятості недержавні установи як провайдери таких послуг.

Активно застосовуються цифрові платформи як способи взаємодії (засоби комунікації) та як суб'єкти нових форм зайнятості. У Бельгії функціонує електронний сайт рекрутингу Wheelit, до якою користуються спеціалізовані асоціації, державні органи та члени-засновники (AXA, Ethias, Levi's та L'Oreal), що функціонує з метою забезпечення роботою людей, зокрема з обмеженими можливостями³⁶. Сайт слугує місцем зустрічі роботодавців і тих, хто шукає роботу.

Окремо діють програми працевлаштування на рівні регіонів, які можуть передбачати такі послуги: 1) ознайомче стажування (дозволяє ознайомитися з професією і реальними ситуаціями на робочому місці; є неоплачуваним, але за осіб сплачуються страхові внески); 2) договір про адаптацію, що є попереднім до укладання звичайного трудового договору (терміном від 3 місяців до 1 року). Роботодавець сплачує фіксовану частину заробітної плати, а інша частина відшкодовується роботодавцю за рахунок фондів сприяння зайнятості; 3) надання преференцій роботодавцю за прийняття на роботу тощо³⁷.

Серед напрямків сприяння зайнятості вразливих категорій осіб особлива увага надається **професійній орієнтації, професійній підготовці, відновленню трудових і соціальних навичок**. Залежно від практики реабілітаційних заходів,

³⁵ Flexi-job: Salary, working hours and assessment of work ability. URL: <https://english.ida.dk/flexi-job>

*Розумне пристосування робочого місця означає внесення необхідних змін, якіне становлять непропорційного тягара для забезпечення можливостей виконання роботи на рівні з іншими.

³⁶ WHEELIT. URL: <https://platformbxl.brussels/fr/repertoire/wheelit>

³⁷ PHARE: Personne Handicapée Autonomie Recherchée. URL: <https://phare.irisnet.be/>

що склалися у державі, такі заходи надаються навчальними закладами або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служб зайнятості (Фінляндія, Канада, Велика Британія, Німеччина, Австралія).

На особливу увагу заслуговують заходи сприяння зайнятості для осіб з ментальною інвалідністю, які можуть потребувати спеціальних заходів сприяння зайнятості – підтримуваного працевлаштування, оскільки такі люди належать до найбільш соціально дезадаптованих груп населення.

Ментальна інвалідність належить до тяжких форм інвалідності і переважна більшість заходів сприяння працевлаштування осіб з інвалідністю кожної держави орієнтована на такі категорії, з врахуванням ступеня їх соціалізації. Для соціально адаптованих осіб, які змогли набути або зберегти професійні якості, створюються можливості працевлаштування на відкритому ринку праці як у звичайних, так і у особливих умовах або режимі праці. Зайнятість таких осіб починається із соціально-трудової реабілітації³⁸.

Виокремлення та систематизація особливостей працевлаштування осіб з ментальною інвалідністю ускладнена двома основними факторами. До першого слід віднести стан розвитку законодавства держави про охорону прав осіб з ментальними розладами. За умов наявності у законодавстві держави комплексного нормативно-правового акта щодо психічного здоров'я, яким визначаються загальні положення щодо правового статусу осіб з вадами ментального здоров'я, конкретизація механізмів реалізації прав у різних сферах, зокрема зайнятості, відбувається у рамках державних програм.

У випадках відсутності єдиного законодавчого акта нормативні положення щодо прав осіб з психічними захворюваннями передбачені нормативно-правовими актами різних галузей законодавства, що ускладнює моніторинг його дотримання. Як правило, норми про охорону прав осіб з психічними захворюваннями під час працевлаштування передбачаються у трудовому законодавстві; щодо стимулювання роботодавців для працевлаштування осіб з ментальною інвалідністю – у податковому законодавстві; відповідальність за дискримінацію та експлуатацію – у кримінальному.

Іншим фактором є обрана державою модель організації системи охорони ментального здоров'я («медична», «американська» або «англійська»), що безпосередньо впливає на способи організації та забезпечення залучення осіб із тяжкими або хронічними ментальними розладами у трудовий процес. Поширеним способом сприяння працевлаштування осіб із ментальною інвалідністю є надомна праця та інші види дистанційної зайнятості, а також функціонування лікувально-трудова майстерень як базових структур для організації трудової діяльності.

Важливим аспектом забезпечення прав осіб з ментальною інвалідністю є наявність фахівців із розвиненими комунікативними якостями, інноваційним мисленням, розумінням сутності інклюзії у всіх сферах життя та умінням застосовувати кращі практики у власній діяльності. У деяких державах (Франція,

³⁸Barton R. Psychosocial rehabilitation services in community support systems: A review of outcomes and policy recommendations. *Psychiatr. Services*. 1999. Vol. 50. P. 525-534.

Німеччина, США) підготовку таких фахівців, зокрема для сфери освіти, зайнятості, охорони здоров'я, державного управління здійснюють заклади вищої освіти. У Великій Британії ідея інклюзії у всі сфери життя пов'язують з поширенням концепції соціальної моделі інвалідності³⁹, тому вміння працювати з особами з інвалідністю, зокрема і ментальною, стають звичною вимогою до професійних якостей працівників (службовців) з керівними повноваженнями.

Програми сприяння зайнятості демобілізованих військовослужбовців у зарубіжних державах. В Україні питання адаптації військовослужбовців, звільнених з військової служби, до цивільного життя набуло нових аспектів, зокрема через масштаби мобілізації. Ключовою проблемою є відсутність консенсусу щодо визначення змісту та функцій адаптації, а також способів її забезпечення. Така ситуація вказує, з одного боку, на складність та багатомірність цього процесу, а з іншого – на наявність у суспільстві доволі відмінних уявлень щодо змісту адаптації військовослужбовців, звільнених з військової служби. У зв'язку з цим, доцільним є аналіз досвіду США, Великої Британії, Канади щодо комплексного підходу до розв'язання проблем адаптації демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни шляхом застосування таких заходів як: професійна перепідготовка, фінансування освіти, співпраця з роботодавцями, менторські програми тощо.

У США близько 16,2 млн ветеранів⁴⁰. Окрім положень федерального законодавства, включаючи закони про недискримінацію⁴¹ у сфері зайнятості, діють спеціальні норми щодо сприяння економічній самостійності ветеранів – Розпорядження Президента США від 09 травня 2025 року щодо створення національного центру незалежності воїнів⁴². Для підтримки працевлаштування ветеранів урядом розроблені програми, які передбачають надання грантів для бізнесу, що працевлаштовує ветеранів, а також підтримку для бізнес-структур, власниками яких є ветерани. Відомою є програма Veterans' Employment and Training Service (VETS)⁴³ (Служба працевлаштування та навчання ветеранів), основною метою якої є сприяння інтеграції ветеранів у ринок праці, підтримка роботодавців, які працевлаштовують ветеранів, а також забезпечення захисту прав ветеранів у сфері зайнятості.

VETS надає доступ до різноманітних тренінгових програм, які допомагають ветеранам набути необхідні навички для успішного працевлаштування в цивільних професіях. Програми включають: короткострокові курси, довгострокові сертифікаційні та ступеневі програми.

³⁹ George Koutsouris, Lauren Stentiford, Brahm Norwich. A critical exploration of inclusion policies of elite UK universities. URL: <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/berj.3799>

⁴⁰ Аналіз соціальної підтримки ветеранів країн-членів НАТО для демобілізації. URL: <https://internews.ua/storage/app/media/rang/2023%20event%20news/November/infobrief-nato-demobilisation.pdf>

⁴¹ Civil Rights Act (1964). URL: <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act#page-header>; Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended. URL: <https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/statutes/title-vii-civil-rights-act-of-1964>

⁴² Keeping promises to veterans and establishing a national Center for warrior independence. URL: <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/05/keeping-promises-to-veterans-and-establishing-a-national-center-for-warrior-independence/>

⁴³ Veteran Labor Laws & Employment Rights. URL: <https://www.oshaeducationcenter.com/articles/veterans-employment/>

Передбачена партнерська взаємодія з навчальними закладами та різними організаціями.

Наразі VETS реалізують програми: Transition Assistance Program (TAP); Veterans Educational Assistance Program (VEAP); Програма GI Bill; American Job Centers:

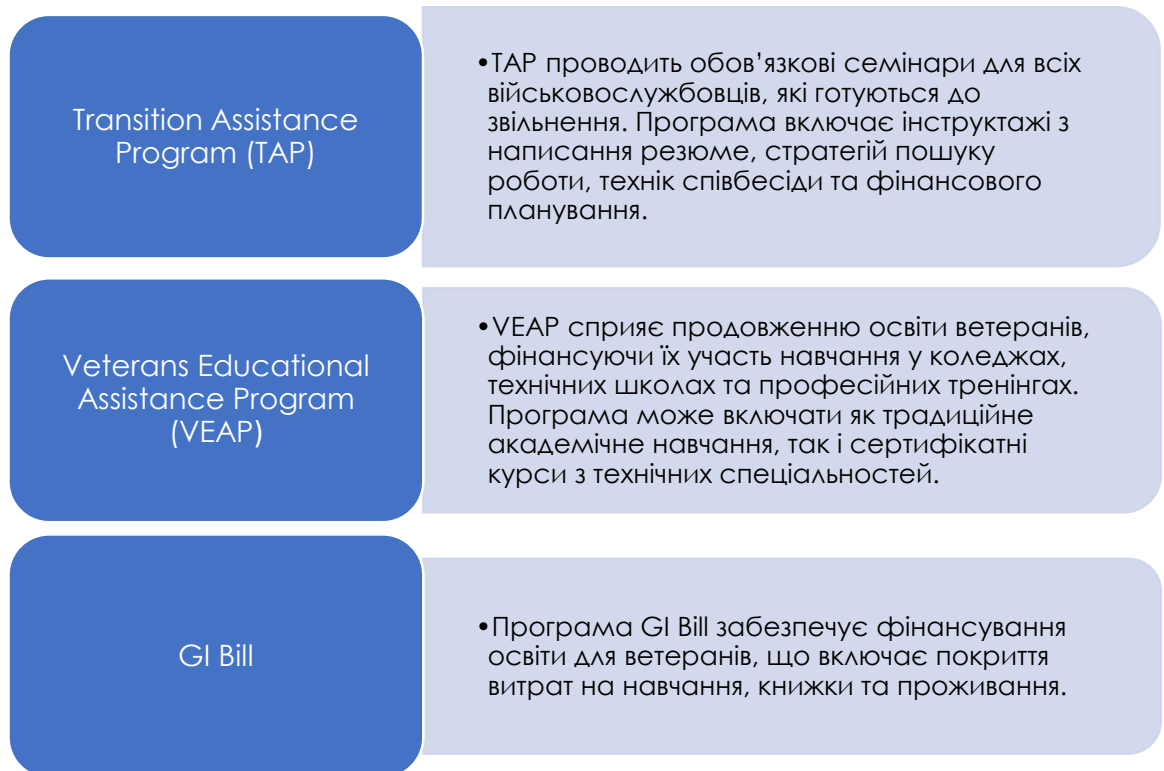


Рис. 4.

Через мережу American Job Centers VETS надає доступ до тренінгів, що можуть тривати від кількох тижнів до декількох місяців. Програми передбачають набуття конкретних навичок, зокрема: комп'ютерна грамотність, управління проектами або набуття спеціальних технічних навичок, необхідних у певних галузях. VETS співпрацює з приватним та державним секторами для забезпечення ветеранів робочими місцями⁴⁴.

До постійно діючого належить проєкт Hiring Our Heroes⁴⁵, основною метою якого є допомога ветеранам та членам їхніх сімей знайти роботу й успішно інтегруватися у цивільне життя після завершення військової служби. В межах проєкту проводяться ярмарки вакансій, надаються ресурси роботодавцям для ефективного найму та інтеграції ветеранів у робоче середовище. В межах проєкту реалізується програма Corporate Fellowship Program⁴⁶ для військовослужбовців вищого та середнього рангу, які готуються до звільнення з військової служби та мають значний досвід лідерства й управління. Програма

⁴⁴ Veterans' Employment and Training Service. Website Veterans' Employment and Training Service. URL: <https://www.dol.gov/agencies/vets>

⁴⁵ CREATING A NATIONWIDE HIRING EFFORT. URL: <https://www.hiringourheroes.org>

⁴⁶ CORPORATE FELLOWSHIPS. URL: <https://www.hiringourheroes.org/career-services/fellowships/internships/cfp/>

триває 12 тижнів, протягом яких учасники працюють на оплачуваних програмою посадах у комерційних компаніях. Стажування дозволяє учасникам застосувати військові навички в цивільному середовищі, набути нових знань і сформувати професійні зв'язки. Значний відсоток учасників програми отримують пропозиції працевлаштування від компаній, в яких стажувалися.

У Канаді зареєстровано 461,2 тис. ветеранів⁴⁷. Для підтримки переходу від військового до цивільного життя ухвалена Національна Стратегія працевлаштування ветеранів⁴⁸, яка передбачає чотири стратегічні цілі: покращення послуг і розширення програм для ветеранів; підтримка роботодавців, які наймають ветеранів; сприяння економічній самостійності ветеранів; позиціонування державної служби як лідера у сфері працевлаштування ветеранів; побудова партнерських відносин⁴⁹.

Відомою є програма Hire a Veteran⁵⁰, в межах якої здійснюється:

Підтримка для роботодавців	• доступ до спеціалізованих семінарів, які допомагають краще розуміти, як адаптувати робоче середовище для ветеранів та максимально використовувати їх унікальні навички на користь компанії.
Підтримка для ветеранів	• доступ до ресурсів, які допомагають ефективно перекласти свій військовий досвід у термінологію, зрозумілу для цивільних роботодавців. Менторська підтримка (поради та підтримка від тих, хто вже успішно пройшов шлях реінтеграції у цивільне життя).

Рис. 5.

У **Великій Британії** близько 1,9 млн ветеранів⁵¹. Ключовим документом, у якому передбачена підтримка ветеранів, зокрема у сфері зайнятості, є «The Strategy for our Veterans»⁵² (Стратегія для наших ветеранів). До ключових напрямів віднесено: громада і стосунки (ветерани здатні будувати відносини та інтегруватися в спільноти); працевлаштування, навчання і навички (ветерани здатні влаштуватися на відповідну роботу та можуть продовжувати розвивати свою кар'єру протягом усього трудового життя); фінанси та борги (ветерани залишають Збройні сили з достатньою фінансовою освітою, обізнаністю і

⁴⁷ National Veterans Employment Strategy. URL: <https://www.veterans.gc.ca/en/about-vac/our-values/national-veterans-employment-strategy/national-veterans-employment-strategy>

⁴⁸ Там само.

⁴⁹ Service after Service: The National Veterans Employment Strategy. URL: <https://www.veterans.gc.ca/en/about-vac/our-values/national-veterans-employment-strategy>

⁵⁰ Employers seeking to hire Veterans. URL: <https://www.veterans.gc.ca/en/education-and-jobs/find-new-job/employers-seeking-hire-veterans>

⁵¹ Аналіз соціальної підтримки ветеранів країн-членів НАТО для демобілізації. URL: <https://internews.ua/storage/app/media/rang/2023%20event%20news/November/infobrief-nato-demobilisation.pdf>

⁵² The Strategy for our Veterans. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5beadee3ed915d6a2bf94bcc/Strategy_for_our_Veterans_UK_Gov_Consultation_FINAL_12.11.18_web.pdf

навичками, щоб бути фінансово самодостатніми та впевненими); здоров'я та благополуччя (ветеранам забезпечується поліпшення стану фізичного, психічного здоров'я та благополуччя, що дозволяє їм робити внесок у загальний розвиток суспільства); облаштування житла (ветерани отримують безпечне житло шляхом купівлі, оренди або одержання соціальних житлових послуг); ветерани і закон (ветерани йдуть зі Збройних Сил стійкими та свідомими, залишаються законослухняними громадянами).

Відомою є програма *Career Transition Partnership* (СТР)⁵³, яка допомагає ветеранам знаходити нову роботу після завершення військової служби. СТР працює з широким колом роботодавців, щоб створити можливості для ветеранів у працевлаштуванні; проводить спеціалізовані тренінги, які допомагають адаптувати військові навички до цивільних вимог.

Поширеною практикою серед колишніх військових є відкриття власного бізнесу, що вважається невіддільною частиною процесу їхнього повернення до цивільного життя⁵⁴.

Висновки.

Проаналізувавши зміст програм адаптації демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни до цивільного життя в іноземних державах, можна зазначити, що серед заходів сприяння зайнятості відсутні квотування або нормування робочих місць на підприємствах, в установах, організаціях для працевлаштування. Перевагу надають комплексному підходу до розв'язання проблеми, а зусилля спрямовують на створення системної підтримки демобілізованих військовослужбовців / ветеранів війни та на формування механізмів заохочування й стимулювання роботодавців як державного, так і приватного секторів, які працевлаштовують осіб, віднесених законодавством до вразливих категорій.

Водночас масштаби мобілізації в Україні не дозволяють вважати достатніми заходи, які є поширеними у зарубіжній практиці. Післявоєнний період передбачатиме пошук шляхів перерозподілу людських і матеріальних ресурсів, зокрема їх повернення до невійськових секторів економіки, тому розробка проєктів відновлення України та нових управлінських рішень мають обов'язково враховувати заходи адаптації ветеранів війни до цивільного життя, що пропонують сприяння їх довгостроковій реінтеграції.

Демобілізація та реінтеграція представляють різні фази повернення суспільства до умов цивільного життя, але враховуючи масштаби та терміни майбутньої демобілізації, не слід виключати, що зазначені процеси відбуватимуться одночасно, а не послідовно. На нашу думку, ключовим у виборі заходів сприяння зайнятості ветеранів війни в межах реінтеграції є те, чи належать ветерани до осіб з особливими потребами та чи є захід сприяння адаптації або цільова програма ефективними.

⁵³ Career Transition Partnership. URL: <https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership>; Career Transition Partnership. URL: <https://www.forcesemployment.org.uk/programmes/career-transition-partnership/>

⁵⁴ What support is available to military veterans starting a business? URL: <https://www.startuploans.co.uk/support-and-guidance/business-guidance/starting-up/what-support-is-available-to-military-veterans-starting-a-business>

У системи квотування є істотний недолік: держава зменшує свою роль у розв'язанні проблем зайнятості ветеранів війни, перекладаючи їх на роботодавців. Окрім того, це потребуватиме ресурсів для забезпечення контролю за виконанням квот.

Водночас система квот є дійсно одним із заходів забезпечення зайнятості, що дозволяє охопити значну кількість осіб, які потребують сприяння у працевлаштуванні. Наразі законодавство двох третин держав-членів Європейського Союзу мають певний вид схем квот робочих місць або квотних зборів. Деякі з них розроблені та впроваджені обмеженим або неефективним чином, через що поширеною стала думка про неефективність системи квотування взагалі. У тих державах, де намагаються виходити з принципу гнучкого підходу до визначення розмірів квоти та правил їх запровадження, такі заходи сприяння працевлаштуванню стають ефективними.

Альтернативою є можливість впровадження квотування робочих місць за рішенням громади, забезпечуючи таким чином гнучкість регулювання. Місцеві програми легше моніторити, зокрема їх виконання, що сприятиме не лише реінтеграції ветеранів війни у громади, а й допоможе пришвидшити процес післявоєнного відновлення. Успішність програм квотування залежить від того, наскільки проактивним і підтримуючим буде роботодавець, а також наскільки чутливою та інклюзивною буде атмосфера в трудовому колективі.

У загальному розумінні адаптація ветеранів війни до умов цивільного життя – це процес пристосування до нових умов існування у соціальному середовищі через оволодіння нормами поведінки, пристосування до вимог суспільства, в процесі чого відбувається узгодження між вимогами і очікуваннями соціуму по відношенню до людини та її реальною поведінкою, і між можливостями людини та реаліями соціального середовища, в якому вона перебуває⁵⁵. Варто зазначити, що певні аспекти неузгодженості позицій щодо змісту і порядку забезпечення адаптації ветеранів війни викликані тим, що такі заходи мають охопити значну кількість людей із різними потребами.

На підставі аналізу результатів опитування ветеранів війни щодо перешкод, з якими вони стикаються при працевлаштуванні (*Додаток 2*), вітчизняними фахівцями⁵⁶ сформовано рекомендації щодо основних заходів сприяння зайнятості ветеранів та ветеранок та їх соціальної інтеграції:

⁵⁵ Орловська О. Особливості адаптації військовослужбовців до умов цивільного життя. *Молодий вчений*. 2019. № 8. С. 45-49.

⁵⁶ Інноваційні підходи до працевлаштування та перекваліфікації ветеранів: світовий досвід і перспективи для України. Вебсайт Українського ветеранського фонду. URL: <https://veteranfund.com.ua/innovative-approaches-to-employment-and-retraining-of-veterans/>

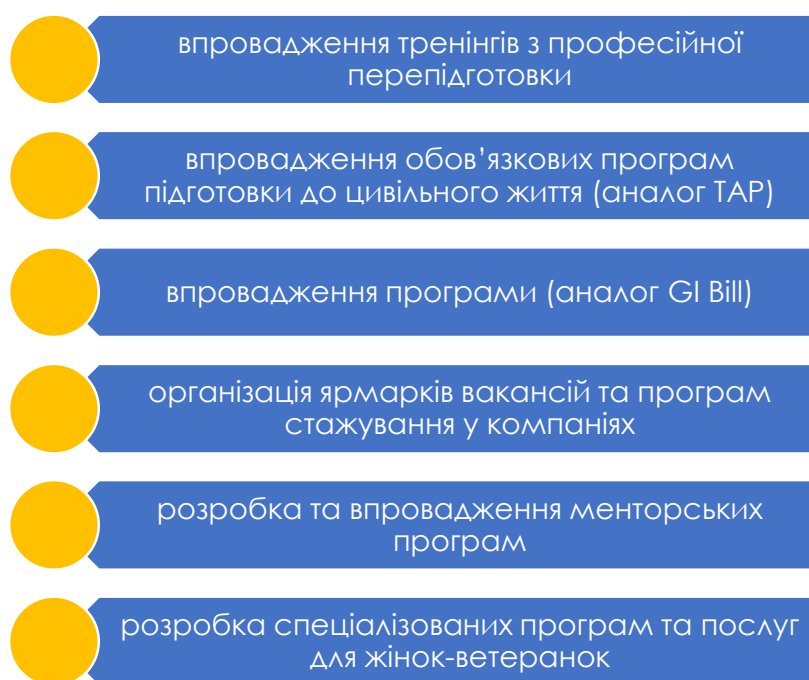


Рис. 6.

Так, розробка та впровадження тренінгових програм з професійної перепідготовки, які включатимуть актуальні на ринку праці навички (у співпраці з університетами, технічними коледжами та професійними навчальними центрами) дозволять ветеранам підвищити їх конкурентоспроможність.

Впровадження обов'язкових програм підготовки до цивільного життя (аналог TAP) для всіх військовослужбовців, які готуються до демобілізації / звільнення, має включати інструктажі з написання резюме, стратегій пошуку роботи, технік співбесіди та фінансового планування; забезпечення психологічної підтримки та консультування.

Впровадження програми фінансової підтримки для освіти ветеранів (аналог GI Bill), яка покриватиме витрати на навчання, курси та сертифікаційні програми. Доступ до якісної освіти дозволить ветеранам продовжити навчання, здобути нові знання та кваліфікації, що підвищить їхні шанси на працевлаштування та сприятиме професійному зростанню.

Проведення ярмарків вакансій для ветеранів та розробка програми стажування в компаніях дозволить здобути досвід та професійні навички. Співпраця з роботодавцями сприятиме створенню нових робочих місць для ветеранів, їх працевлаштуванню та інтеграції у цивільне життя.

Розробка та впровадження спеціалізованих програм для жінок-ветеранок та менторських програм, що дозволить забезпечити ветеранів необхідною підтримкою, порадами та мотивацією, полегшить адаптацію до цивільного життя та розвитку кар'єри.

Недержавний сектор також повинен переоцінити свої політики та програми, враховуючи сучасні реалії наслідків війни. Соціально-відповідальний бізнес має вкладати частину ресурсів у навчання та працевлаштування ветеранів

війни. Бізнес-структури, які впровадять ефективні програми адаптації ветеранів, виграють у довгостроковій перспективі, з врахуванням стану ринку через дефіцит кадрів.

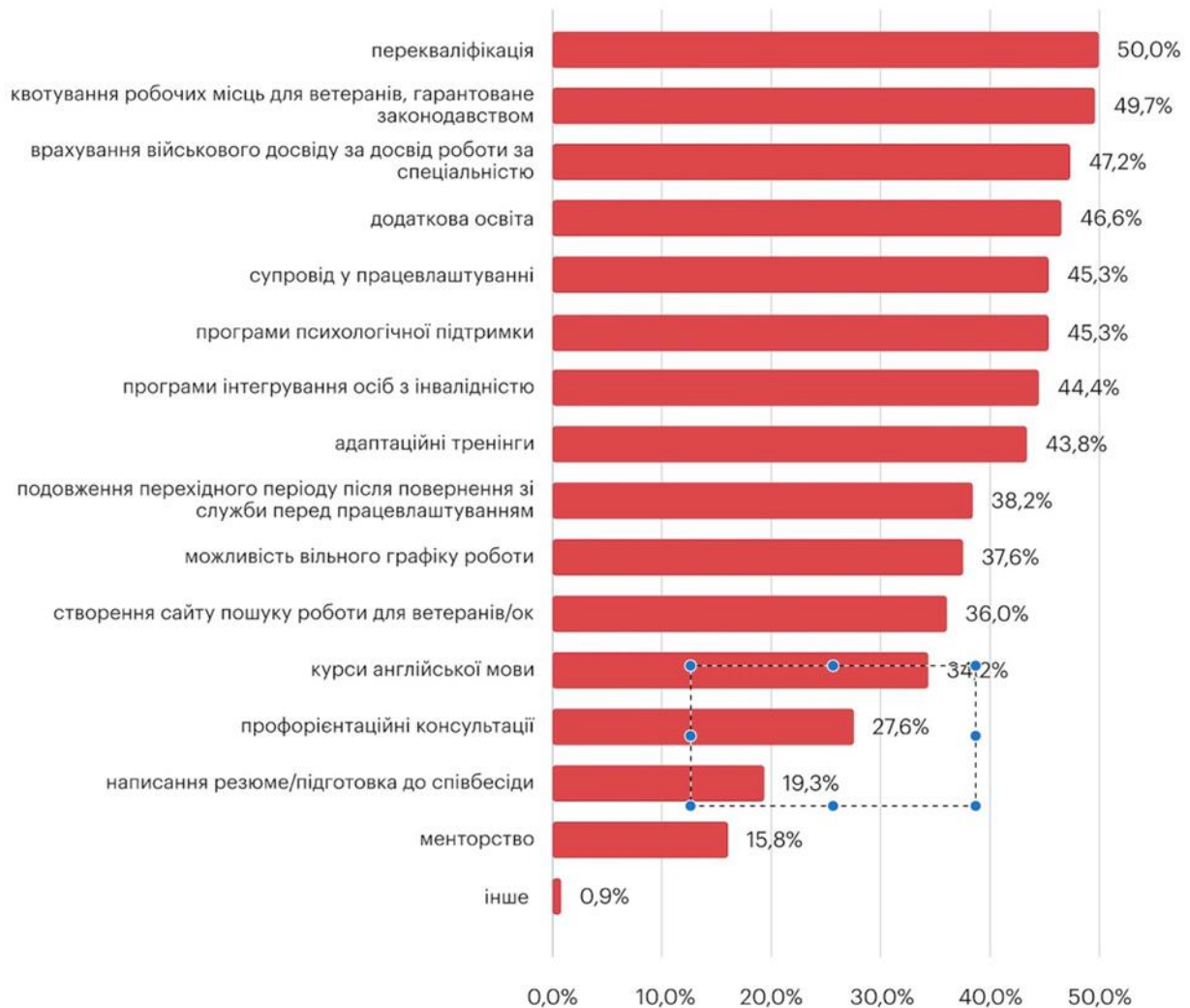
Інформаційна політика держави має бути спрямована на роз'яснення суспільству нових реалій, формування соціально-відповідального бізнесу, який поряд із державою має свідомо брати відповідальність за працевлаштування ветеранів і ветеранок.

Виконавці:

*Гуменюк І.О., тел. 27225717,
Шаульська Г.М., тел.: 0507008501.*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені у документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

Якої підтримки в працевлаштуванні найбільше потребують ветерани та ветеранки зараз або можуть потребувати в майбутньому?



⁵⁷ Працевлаштування ветеранів та ветеранок: бар'єри та адаптаційні виклики квітень - травень 2025 р. Вебсайт Українського ветеранського фонду Мінветеранів. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/Pratsevlashtuvannia_veteraniv_ta_veteranok_bariery_ta_adaptatsiyni.pdf

З перешкодами якого характеру Ви стикалися при працевлаштуванні?



Апарат Верховної Ради України
22/17-2025/153664 від 03.07.2025
1930009

ЕАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: ВАОЛЕВСЬКА ЛЕСЯ АНАТОЛІЇВНА
Сертифікат: 5E984D526F82F38F040000005E8E8A019E1E8305
Дійсний до: 17.10.2025 0:00:00



⁵⁸ Працевлаштування ветеранів та ветеранок: бар'єри та адаптаційні виклики квітень - травень 2025 р. Вебсайт Українського ветеранського фонду Мінветеранів. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/Pratsevlashtuvannia_veteraniv_ta_veteranok_bariery_ta_adaptatsiyni.pdf