



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
"ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ"

вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011. Тел. (044) 280 12 34. Тел./факс (044) 280 88 69. Код ЄДРПОУ 25199155

01.07.2025 № 135-13/474

На № _____ від _____

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

Галині ТРЕТЬЯКОВІЙ

Шановна Галино Миколаївно!

Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України» (далі – Інститут) на Ваш запит 04-30/17-2025/131891 від 05.06.2025 направляє інформаційно-аналітичні матеріали «Обґрунтування системи квотування робочих місць для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах, установах, організаціях» для слухання у Комітеті на тему: «Чи потрібний законодавчо встановлений норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах, установах, організаціях (державний, приватний сектор) та який?», що має відбутися 24 липня 2025 року. Інформаційно-аналітичні матеріали підготовлені фахівцями Інститутом у межах реалізації наукового проєкту «Соціально-економічні виклики та перспективи відтворення потенціалу солідаризації українського суспільства під час війни та повоєнного розвитку України» (Етап 2. Якість соціально-економічних інститутів у відтворенні потенціалу солідаризації в Україні на засадах європейської соціальної моделі), держ. реєстр. № 0124U003262.

Сподіваємося, що надані матеріали будуть корисні в роботі членам Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів і стануть у нагоді при підготовці слухань щодо розгляду у парламенті та Комітеті проєкту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності (реєстр. № 13180 від 17.04.2025) та проєкту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій (реєстр. № 13180-1 від 01.05.2025), а також з огляду на значний суспільний резонанс, пов'язаний з широким обговоренням законопроектів в засобах масової інформації та соціальних мережах, активною публічною дискусією, численними запитаннями, та враховуючи, що це питання безпосередньо або опосередковано стосується кожного громадянина України.

Додаток: інформаційно-аналітичні матеріали та пропозиції – 1 прим. на 12 стор.

Директор Інституту
академік НАН України

Валерій ГЕСІЦЬ

011493



Виконавець: Близнюк В.В.
тел.: +38(093)-759-3126

Апарат Верховної Ради України
163827 від 16.07.2025



1940666

Інформаційно-аналітичні матеріали та пропозиції щодо слухання у Комітеті на тему: «Чи потрібний законодавчо встановлений норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах, установах, організаціях (державний, приватний сектор) та який?»

У зв'язку з постійно зростаючою чисельністю ветеранів війни проблема їхнього працевлаштування набуває особливої актуальності як одного із головних інструментів реінтеграції та соціалізації колишніх військовослужбовців у цивільне життя.

Проте відсутність актуальної офіційної статистичної інформації щодо загальної чисельності ветеранів війни, в тому числі чисельності працюючих та безробітних ветеранів війни значно ускладнює проблему і змушує оперувати даними соціологічних досліджень.

За даними опитування Українського ветеранського фонду у 2023 році, даючи відповідь на питання “З якими з перелічених проблем, на Вашу думку зіткнуться ветерани, які повернуться з російсько-української війни?”, на проблему відсутності роботи вказали 77,5% опитаних¹ [].

Інше анонімне онлайн-опитування, проведене в період з 15 по 25 січня 2024 року Українським ветеранським фондом Мінветеранів, що охопило 1043 респондентів, виявило, що майже 31% ветеранів війни ідентифікують себе як безробітних. При цьому потребу у працевлаштуванні мали 24,1% опитаних ветеранів, а серед потенційних викликів 39,4% ветеранів вбачають у знаходженні роботи².

Тому проблема працевлаштування ветеранів війни, і відповідно вибір механізмів впливу на роботодавців, які працевлаштовують ветеранів війни, в тому числі учасників бойових дій, є на сьогодні актуальною та суспільно

¹ Потреби ветеранів 2023. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/needs-of-veterans-2023/>

² Руслана Величко-Трифонюк. Руслана Величко-Трифонюк Битва за майбутнє: працевлаштування ветеранів як державний пріоритет // <https://www.rbc.ua/rus/news/bitva-maybutne-pratsevlashtuvannya-veteraniv-1711707582.html>

резонансною. Яким має бути такий механізм для вітчизняних роботодавців? Стимулюючим чи спонукальним?

Згідно проекту «Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» (реєстр.№13180 від 17.04.2025) та проекту «Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій» (реєстр.№ 13180-1 від 01.05.2025) встановлення п'ятивідсоткового нормативу від середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за квартал (двовідсоткового як виняток - на період дії воєнного стану та одного року після його припинення чи скасування) для працевлаштування УБД повинен змусити роботодавців працевлаштовувати УБД та відповідно покращить ситуацію з їхнім працевлаштуванням. Дещо пом'якшити норматив має запропонована компенсація тим роботодавцям, які виконали норматив працевлаштування УБД, у вигляді фактичних витрат роботодавця на сплату податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштованих УБД³.

Ми не згодні із запропоноваю системою квотування робочих місць для працевлаштування УБД. На нашу думку, введення для всіх підприємств нормативу працевлаштування УБД та відповідно введення штрафних санкцій за невиконання такого нормативу у вигляді «внеску на підтримку працевлаштування учасників бойових дій» недоречно, крім випадків:

- 1) працевлаштування УБД, які мають інвалідність, і тоді норматив їхнього працевлаштування 4% відповідно ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»⁴. Хоча це питання також є дискусійним, проте на сучасному етапі квотування

³ Проект «Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій» (реєстр.№ 13180-1 від 01.05.2025), ст. 16-6 // <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56344>

⁴ Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text#Text>

робочих місць для УБД, які мають інвалідність, на нашу думку, має залишитись;

- 2) працевлаштування в держаному секторі, в тому числі у органах державної влади та місцевого самоврядування. В цьому зв'язку ми підтримуємо пропозицію щодо встановлення десятивідсоткового нормативу працевлаштування УБД для органів державної влади та місцевого самоврядування. Проте вважаємо, що вказаний норматив повинен бути розширений і на державні підприємства.

Чому ми так вважаємо?

По-перше, сама система квотування робочих місць для всіх УБД, а не тільки тих, які мають інвалідність, не є стимулюючим інструментом для працевлаштування УБД. Ми не погоджуємося з аргументом, наданим у пояснювальній записці законопроекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» щодо того, що «механізм, запроваджений Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» показав себе на практиці, як ефективний».

При багаторічному квотуванні робочих місць для осіб з інвалідністю рівень працевлаштування таких осіб в Україні становить нга рівні 16%⁵, що, на нашу думку, разом із наявними чисельними фактами «працевлаштування трудових книжок» не може свідчити про ефективність механізму квотування. Така ж думка висловлена і у «Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року», зокрема, «встановлення квот на працевлаштування осіб з інвалідністю не виконує своєї прямої функції та не досягає цілі забезпечення права на працю для осіб з інвалідністю»⁶.

⁵ Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот — експерт // <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703062-najkrasi-pokazniki-pracevlastuvanna-osib-z-invalidnistu-u-krainah-es-de-nemae-kvot-ekspert.html>

⁶ «Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року», схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366 (в редакції розпорядження Кабінету

В той же час у країнах ЄС рівень працевлаштування осіб з інвалідністю працездатного віку становить 51%. Найвищий він у країнах Скандинавії – Швеції, Фінляндії, Данії, а також Португалії, Нідерландах і Франції. При цьому у Швеції, Данії, Фінляндії, Нідерландах не існує системи квотування⁷.

По-друге, опитування вітчизняних роботодавців свідчить, що вони мають бажання працевлаштовувати УБД, проте чекають від держави дієвих механізмів стимулювання, а не змушування.

Результати глибинних інтерв'ю з роботодавцями великого, середнього та малого бізнесу в рамках дослідження “Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті”, проведене Фондом “Демократичні ініціативи ім. Ілька Кучеріва” на замовлення Українського ветеранського фонду Міністерства у справах ветеранів України у період з листопада 2024 року по січень 2025 року, свідчать про різні підходи до працевлаштування ветеранів у залежності від розміру компанії. Великий бізнес частіше має можливість розробляти програми адаптації та соціальної підтримки, тоді як малий бізнес висловлює занепокоєння щодо ризиків та складності інтеграції ветеранів у робочий процес.

Одним із ключових факторів, що стримують працедавців від найму ветеранів, є побоювання щодо їхніх потреб у психологічній адаптації. Роботодавці визнають, що їм може забракнути ресурсу та можливостей аби забезпечити цю потребу для працівників, зокрема, ветеранів, в цивільному робочому середовищі. Окремим бар'єром при наймі ветеранів є законодавчі ризики, які більше мотивують їх уникати працевлаштування ветеранів, аніж інтегрувати їх у роботу. Особливо гостро ця проблема постає для малого бізнесу, який не має фінансових ресурсів, щоб витримати потенційні юридичні наслідки. Респонденти-підприємці з числа малого бізнесу

Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 294-р) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80?find=1&text>

⁷ Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот — експерт // <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703062-najkrasi-pokazniki-pracevlastuvanna-osib-z-invalidnistu-u-krainah-es-de-nemae-kvot-ekspert.html>

пропонували впровадити державні стимули для бізнесу, який працевлаштовує ветеранів, деякі пропонували запровадити квоти на їхнє працевлаштування, а також проводити навчальні програми для HR-фахівців щодо роботи з ветеранами. Середній бізнес демонструє готовність наймати ветеранів, проте очікує конкретних механізмів підтримки з боку держави, таких як податкові пільги чи компенсації частини заробітної плати ветеранам. Також респонденти наголошують на важливості штатного психолога на великих підприємствах.

Один з роботодавців великого бізнесу зауважив, що бізнес має виділяти певні квоти на працевлаштування ветеранів (близько 10%); змінювати підхід до рекрутингу для врахування унікального досвіду ветеранів; запроваджувати корпоративну соціальну відповідальність щодо працевлаштування ветеранів та ветеранок. Цікаво, що респонденти вважають, що адаптація ветеранів має базуватися на їхній інтеграції у збалансоване соціальне середовище, а не на створенні окремих особливих умов (с.26-27)⁸.

В цілому, представники малого, середнього та великого бізнесу наголошували на важливості *створення державних стимулів для заохочення роботодавців до працевлаштування ветеранів, зокрема через податкові пільги, гранти та спеціальні навчальні програми* (с.45-46)⁹.

Інше соціологічне дослідження “Потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів”, проведене Українським ветеранським фондом з травня по червень 2023 року виявило, що на думку опитаних роботодавців, впровадження зобов’язання роботодавців працевлаштовувати ветеранів за певним квотуванням (за прикладом квоти на працевлаштування людей з інвалідністю) вважається опитаними неефективним та недоцільним

⁸ ВИКЛИКИ, ПОТРЕБИ ТА ПЕРЕШКОДИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВЕТЕРАНІВ ТА ВЕТЕРАНОК В ЦИВІЛЬНОМУ ЖИТТІ. Квітень, 2025. 52 с. // <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

⁹ ВИКЛИКИ, ПОТРЕБИ ТА ПЕРЕШКОДИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВЕТЕРАНІВ ТА ВЕТЕРАНОК В ЦИВІЛЬНОМУ ЖИТТІ. Квітень, 2025. 52 с. // <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

інструментом заохочення. Більш схильно роботодавці реагують на податкові знижки та нові можливості¹⁰ (с.33). Крім того, держава може сприяти найму ветеранів насамперед шляхом забезпечення перехідного періоду та реабілітації демобілізованих, а також безпосереднім інформуванням суспільства про ветеранів як перспективних працівників з унікальним досвідом та практичними навичками.

За результатами цього ж соціологічного дослідження, відповідаючи на запитання “Які, на Вашу думку, заходи має запровадити держава, щоб стимулювати роботодавців працевлаштовувати ветеранів війни?”, респонденти надавали перевагу таким варіантам відповідей: податкові знижки для роботодавців (62%); переваги у державних конкурсах підтримки для бізнесу, що працевлаштовує ветеранів війни (45,7%); програми перепідготовки (44,6%); програми підвищення кваліфікації (42,3%); програми психологічної підтримки та адаптації (41,4%); квотування, вже передбачене чинним законодавством (28,7%); покращення роботи Центрів зайнятості (19,6%); інформаційні кампанії (18,4%).

Також респонденти мали можливість вказати власні варіанти відповідей, серед яких: допомога з утворенням ефективних спілок ветеранів війни; грантові проєкти підтримки бізнесу ветеранів війни та доступні пільгові кредити на відкриття власної справи; необхідність налагодження роботи Центрів зайнятості; адресна допомога, яка, залежно від ситуації ветерана війни, може потребувати різних підходів; притягнення до відповідальності за відмову людям з інвалідністю у працевлаштуванні; необхідність покарання штрафами фактів дискримінації (С. 33-34)¹¹.

Близько 60% опитаних роботодавців на сьогодні мають у штаті мобілізованих працівників. При цьому абсолютна більшість (51,6%) опитаних ветеранів війни та військовослужбовців вважає, що їм та

¹⁰ Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження, червень-липень 2023р., 88 с. // https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf

¹¹ ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНАЛІЗУ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ЧАСТИНІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ, липень, 2024р. Український ветеранський фонд, 40с. // https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit_ukrainske_zakonodavstvo_druk.pdf

працівникам, які були мобілізовані, у майбутньому буде потрібна адаптаційна програма, яка може допомогти не лише ветерану війни відчувати себе більш комфортно на робочому місці, але й створити розуміння потреб та досвіду ветерана війни в суспільстві, сформувати незаангажоване сприйняття ветерана війни як працівника.

На думку опитаних ветеранів війни та військовослужбовців громадянське суспільство може допомогти у працевлаштуванні ветеранів війни за рахунок громадських центрів для ветеранів війни (68,8%); за допомогою громадських платформ з працевлаштування (50,1%); шляхом проведення адаптаційних тренінгів (47,9%), профорієнтаційних заходів (41,3%), безоплатних коуч-консультацій (32,6%), ярмарків вакансій (26,2%). Обираючи власну відповідь, респонденти писали про квоти, повагу до ветеранів війни (щоб не було повтору ситуації з ветеранами АТО), контроль за ефективністю існуючих інструментів, публічне обговорення проблем ветеранів війни, роботу з психологічної адаптації, розроблення покрокових інструкцій для ветеранів війни, допомогу в інтеграції осіб з інвалідністю, просвітницьку місію з метою покращення ставлення до ветеранів війни, сайт, який би працевлаштував ветеранів війни, гранти на вищу освіту (в тому числі за кордоном), гранти для бізнесів, просування змін, які сприятимуть розвитку ринку праці (і в приватній, і в державній сферах) (с. 33-34)¹².

Таким чином, опитування вітчизняних роботодавців та самих військовослужбовців свідчить про необхідність розроблення нових та активізації вже існуючих *стимулюючих механізмів працевлаштування ветеранів війни, в тому числі УБД*.

Серед діючих стимулюючих вітчизняних механізмів слід виділити:

- програми компенсації роботодавцям витрат за облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю відповідно до Порядку надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць

¹² ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНАЛІЗУ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ЧАСТИНІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ, липень, 2024р. Український ветеранський фонд, 40с. // https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit_ukrainske_zakonodavstvo_druk.pdf

провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України¹³ від 22 серпня 2023 р. № 893 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2025 р. № 273)¹³. Її розмір становить: не більше 15 розмірів мінімальної заробітної плати для осіб з інвалідністю I групи, 10 розмірів мінімальної заробітної плати - для осіб з інвалідністю II групи. Проте на сьогодні такі програми діють лише для осіб з інвалідністю (в тому числі для УБД з інвалідністю) і не стосуються осіб з інвалідністю III групи;

- можливість одержати ваучери на навчання через Державний центр зайнятості, завдяки чому ветерани мають можливість перепідготовки за робітничою професією, підготовки за робітничою професією, підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю, підготовки на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти), спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями; вартість ваучеру - десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб¹⁴.
- програми компенсації роботодавцю, який працевлаштовує осіб із числа УБД та осіб з інвалідністю у статусі безробітного понад один місяць, у розмірі не більше розміру мінімальної заробітної плати, тривалістю – 6 місяців передбачену п.2. ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI осіб¹⁵ та деякі інші. При цьому у проекті «Закону про внесення змін до деяких законів України

¹³ Порядок надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України¹ від 22 серпня 2023 р. № 893 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2025 р. № 273) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text>

¹⁴ Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI, ст. 30, п.2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?find=1&text>

¹⁵ Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?find=1&text>

щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» пропонується збільшити розмір такої компенсації (до подвійного розміру мінімальної заробітної плати)¹⁶. Ми згодні з цією пропозицією.

По-третє, зарубіжний досвід також свідчить про перевагу стимулювання роботодавців до працевлаштування ветеранів війни над системою квотування. А у випадку її існування, така система стосується переважно державного сектору.

Наприклад, у *США* діє закон Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act (VEVRAA), який зобов'язує роботодавців із федеральними контрактами на суму понад 150 тис. дол. надавати перевагу у працевлаштуванні ветеранам, зокрема тим, хто нещодавно демобілізувався або має інвалідність. У 2024 році національний орієнтир щодо найму ветеранів становив 5,2% від загальної кількості працівників у таких компаніях¹⁷.

Індія запровадила систему Agnipath, яка передбачає короткострокову службу у збройних силах на 3 роки. Після служби ветерани отримують перевагу при працевлаштуванні в державних установах та поліції. У 2024 році, наприклад, уряд штату Гуджарат оголосив про 10% резервування місць у поліції для ветеранів Agnipath.¹⁸

У *Бангладеш* існувала система квот для нащадків ветеранів Війни за незалежність 1971 року, яка передбачала виділення до 30% місць у державному секторі. Однак після масових протестів у 2024 році Верховний суд скасував цю квоту, залишивши 7% місць, що надаються за принципом заслуг.¹⁹

¹⁶ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності (реєстр.№13180 від 17.04.2025) // <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56211>

¹⁷ SHRM: OFCCP Issues 2024 Benchmark for Veteran Hires // <https://www.shrm.org/topics-tools/news/talent-acquisition/ofccp-issues-2024-benchmark-veteran-hires>

¹⁸ Wikipedia: Agnipath Scheme // https://en.wikipedia.org/wiki/Agnipath_Scheme

¹⁹ Financial Times: Bangladesh Court Scraps Civil Service Quota // <https://www.ft.com/content/cedfd459-6306-416a-ba22-ec126366a71e>

Проте зарубіжні країни надають безумовну перевагу механізму стимулювання роботодавців для працевлаштування ветеранів війни. Так, майже половина країн ЄС надають знижку в оподаткуванні за працевлаштування людей з інвалідністю. Спільним для країн ЄС є надання субсидій для створення відповідних умов праці або особливих технологій для людей з інвалідністю²⁰.

Наприклад, в США існує програма Work Opportunity Tax Credit (WOTC), згідно з якою надається податковий кредит для роботодавців, які наймають осіб з певних цільових груп, включно з ветеранами війни. Цей механізм не тільки заохочує компанії наймати ветеранів, але й знижує їх податкове навантаження²¹. Також у США існує так звана перевага ветерана (англ. Veteran's preference) — переважне право на працевлаштування для колишніх військовослужбовців²². Також в США запроваджено грантові програми для створення робочих місць для ветеранів. За американською програмою державних грантів «Робочі місця для ветеранів» (*Jobs for Veterans State Grants Program*) кошти виділяються державним агентствам з працевлаштування прямо пропорційно до кількості ветеранів, які шукають роботу в їхньому штаті²³.

Існує практика розроблення спеціальних заходів підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів, яка відбувається через спеціалізовані семінари, які допомагають їм краще розуміти, як адаптувати робоче середовище для ветеранів та максимально використовувати їх унікальні навички на користь компанії (як у Канаді)²⁴, або існування

²⁰ Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот — експерт // <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703062-najkrasi-pokazniki-pracevlastuvanna-osib-z-invalidnistu-u-krainah-es-de-nemae-kvot-ekspert.html>

²¹ Руслана Величко-Трифонюк. Руслана Величко-Трифонюк. Битва за майбутнє: працевлаштування ветеранів як державний пріоритет // <https://www.rbc.ua/rus/news/bitva-maybutne-pratsevlashtuvannya-veteraniv-1711707582.html>

²² Usajobs <https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/veterans/>

²³ «Потреби ветеранів 2023», січень-квітні 2023 року, 64 с. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby_veteraniv_2023.pdf

²⁴ Міжнародний досвід працевлаштування ветеранів: США, Канада, Великобританія. URL: <https://www.tarastarasenko.com/mizhnarodnyj-dosvid-pracevlashtuvannya-veteraniv-ssha-kanada-velykobrytaniya/>

практики, коли американські організації або компанії, які претендують на урядові контракти, обов'язково мають надавати робочі місця ветеранам війни, їхнім дружинам чи чоловікам²⁵; також існують закони, які надають перевагу ветеранам та спеціальні повноваження для ветеранів²⁶.

Такими законами, які закріплюють пільги для ветеранів США у сфері працевлаштування та включають перевагу при наймі, захист від дискримінації, право на повернення до роботи після служби у військових частинах, зобов'язують федеральних контракторів надавати перевагу ветеранам при працевлаштуванні, є:

- Закон про преференції для ветеранів (Veterans' Preference Act, 1944), який встановлює пільги для ветеранів у державному працевлаштуванні та згідно з яким ветерани мають перевагу при прийнятті на роботу у федеральну службу;
- Закон про можливості працевлаштування ветеранів (Veterans Employment Opportunity Act, 1998), який зобов'язує федеральні установи публікувати вакансії та надавати перевагу ветеранам під час найму;
- Закон про зайнятість та права на працевлаштування військовослужбовців збройних сил (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, 1994), який гарантує їм захист від дискримінації в роботі та забезпечує право на повернення до попередньої роботи з усіма перевагами і правами, які вони мали перед тим, як піти на службу;
- Закон про допомогу в адаптації ветеранів війни у В'єтнамі (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act, 1974), який вимагає, щоб

²⁵ ДОСВІД США ЩОДО РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ. URL:

file:///C:/Users/1/Downloads/305055-

%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-704640-2-10-20240603-1.pdf

²⁶ Veterans Employment Services . URL: <https://www.dol.gov/agencies/vets/veterans/veterans-employment-services>

федеральні контрактори надавали перевагу ветеранам при працевлаштуванні (с.15-16)²⁷.

По-четверте, для підвищення рівня зайнятості ветеранів війни, в тому числі УБД, крім програм стимулювання роботодавців, повинні розвиватись і програми підтримки самих ветеранів, в тому числі УБД, через державні та місцеві програми професійної освіти та професійного навчання, консультативно-менторські програми, навчальні та грантові програми підтримки підприємницької діяльності серед ветеранів війни.

Таким чином, проаналізувавши проект «Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» (реєстр.№13180 від 17.04.2025) та проект «Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій» (реєстр.№ 13180-1 від 01.05.2025), ми вважаємо, що:

- 1) введення п'ятивідсоткового нормативу для всіх роботодавців працевлаштування УБД недоречно; натомість необхідно розробляти стимулюючі механізми вітчизняних роботодавців для працевлаштування ветеранів, в тому числі УБД, у вигляді податкових пільг, преференцій;
- 2) десятивідсотковий норматив доречно вводити для державних підприємств та для органів державної влади та місцевого самоврядування.

²⁷ Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження, червень-липень 2023р., 88 с. // https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevlashtuvanii.pdf