

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ : РИЗИКИ ДЛЯ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Л. Яценко, *центр економічних і соціальних досліджень НІСД*

В Україні, яка де-факто перебуває в стані війни вже понад дев'ять років, дедалі актуальнішими виявляються питання формування дієвих механізмів соціальної адаптації, фізичної й психологічної реабілітації учасників бойових дій (УБД) та їх інтеграція в громадах. За оцінками Міністерства у справах ветеранів України, чисельність ветеранів, членів їхніх сімей та сімей загиблих воїнів після перемоги становитиме близько 10 % від загальної чисельності населення України¹. Політика щодо повернення до цивільного життя УБД та підтримка їхніх родин потребує поєднаних зусиль з боку держави, громадянського суспільства, бізнес середовища. Успіх такої політики залежить від участі УБД у суспільному житті, зокрема їх економічної активності та гідного рівня добробуту. Очевидно, що значну частку серед УБД складають особи працездатного віку, потреби яких виходять за рамки лише соціального захисту та системи пільг.

За час повномасштабної війни несприятливі умови для соціальної реінтеграції ветеранів склалися безпосередньо і на вітчизняному ринку праці. Через війну збільшилась кількість безробітних, розширився тіньовий ринок праці в Україні, зокрема і за рахунок УБД. За офіційною статистикою, станом на 1 вересня 2023 р., у Державному центрі зайнятості зареєстровано 103,3 тис. осіб, з них УБД – 1,7 тис. осіб. З початку поточного року кількість безробітних УБД збільшилась на 700 осіб. Водночас чисельність безробітних УБД, які отримували послуги Державної служби зайнятості в період січень – вересень 2023 р., склала 4,2 тис. осіб, з них, зареєстровані як безробітні – 4,1 тис.; працевлаштовані – 672 особи; відвідували профнавчання – 92 особи, отримали ваучер на навчання – 71 особа (*рис. 1*). Чисельність безробітних учасників бойових дій, охоплених профорієнтаційними послугами у зазначений період, склала 3,5 тис. осіб². Звичайно, в силу низки причин організаційного, управлінського, психологічного характеру, наведені статистичні дані не повною мірою відтворюють реальну ситуацію у сфері працевлаштування ветеранів.

¹ Погорілов С. Після війни ветерани та їхні родичі складуть 10 % населення України. *Українська правда*. 2022. 22 груд. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2022/12/22/7381862/>

² Державний центр зайнятості. Держава підтримує професійне навчання для УБД та людей з інвалідністю. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/node/7548>

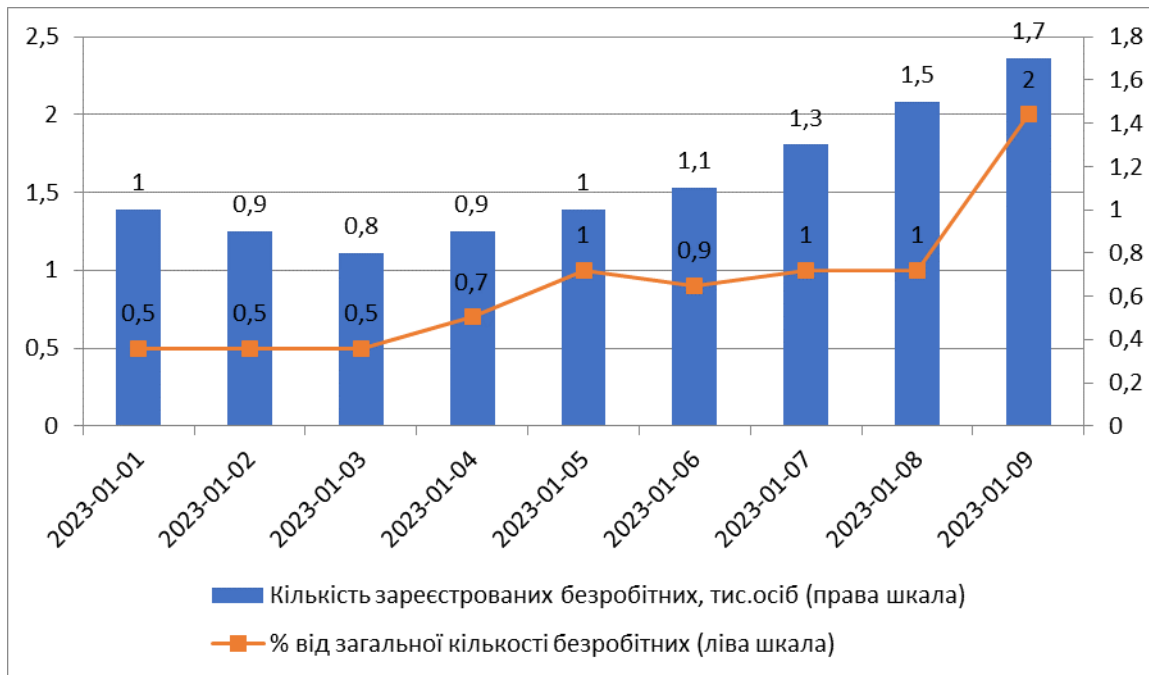


Рис. 1. Офіційно зареєстровані безробітні, які мають статус УБД

Джерело: Державний центр зайнятості.

Затяжний характер російської збройної агресії зумовлює **збільшення українських захисників, які у найближчій перспективі матимуть статус «ветеран війни»**. Воєнні дії погіршують демографічні показники, зростає чисельність інвалідів у працездатному віці. Такі реалії в Україні переконують у **неминучості значних втрат робочої сили і погіршенні її якісних характеристик**. Недооцінка глибини та системності проблем, пов'язаних із реінтеграцією ветеранів, **може стати підґрунтям для поширення ризиків соціального та економічного характеру**, серед яких: безробіття; поглиблення диспропорцій на ринку праці; втрати надходжень до бюджету при зростанні навантаження на нього; брак умов для самореалізації, що сприятиме погіршенню психоемоційного стану та поширенню соціального відчуження значної частки населення; ймовірність деструктивних форм соціальної поведінки серед ветеранів під час формування моделі взаємовідносин у суспільстві.

Досліджуючи питання працевлаштування ветеранів у червні – липні 2023 р., аналітики Українського ветеранського фонду повідомляють, що серед опитаних ветеранів та військових до державних центрів зайнятості за державними послугами з працевлаштування зверталось лише 41,6 % респондентів та ще 1,4 % – планувало звернутися, більшість (57,1 %) опитаних такої практики не мали³. Серед тих, хто прагнув працевлаштуватися, 31,7 % респондентів однозначно мали перешкоди при працевлаштуванні після військової служби; 26,7 % вважають, що швидше мали такі перешкоди, і лише 13,3 % повідомили про їх відсутність. Серед найпоширеніших перешкод респонденти назвали: проблеми з фізичним здоров'ям (28,3 %), власний психоемоційний стан (25,8 %), втрату навичок за час служби (17,5 %) та високу конкуренцію (15 %). Проблемами при працевлаштуванні ветеранів також є брак досвіду та знань, обмежена мобільність.

Варто зазначити, що 41,8 % опитаних мобілізованих за час повномасштабного вторгнення повідомили, що роботодавець зберігає робоче місце на час військової служби

³ Український ветеранський фонд за підтримки Lobby X та Work.ua. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження. Червень – липень 2023 року. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf

працівника, а чверть (25,7 %) респондентів сповістили про незбереження за ними робочих місць, 15,7 % – про звільнення перед мобілізацією. Лише третина респондентів із числа мобілізованих хоче повернутися на своє робоче місце, 38,3 % – не планують повертатися на своє робоче місце після демобілізації. Своє небажання повертатися вони пояснюють незадовільними умовами праці, зокрема розміром заробітної плати, прагненням відкрити власну справу, продовжити свою діяльність в оборонній сфері, втратою навичок тощо.

Результати опитування, здійсненого у вересні – жовтні 2023 р. серед ветеранів та чинних військовослужбовців⁴, висвітлюють проблеми, що виникли у їхньому житті після повернення з російсько-української війни. Перспективи працевлаштування, на жаль, не можна назвати оптимістичними: понад 80 % респондентів передбачають ймовірність відсутності роботи, майже 90 % – відсутність інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для осіб з інвалідністю (рис. 2).

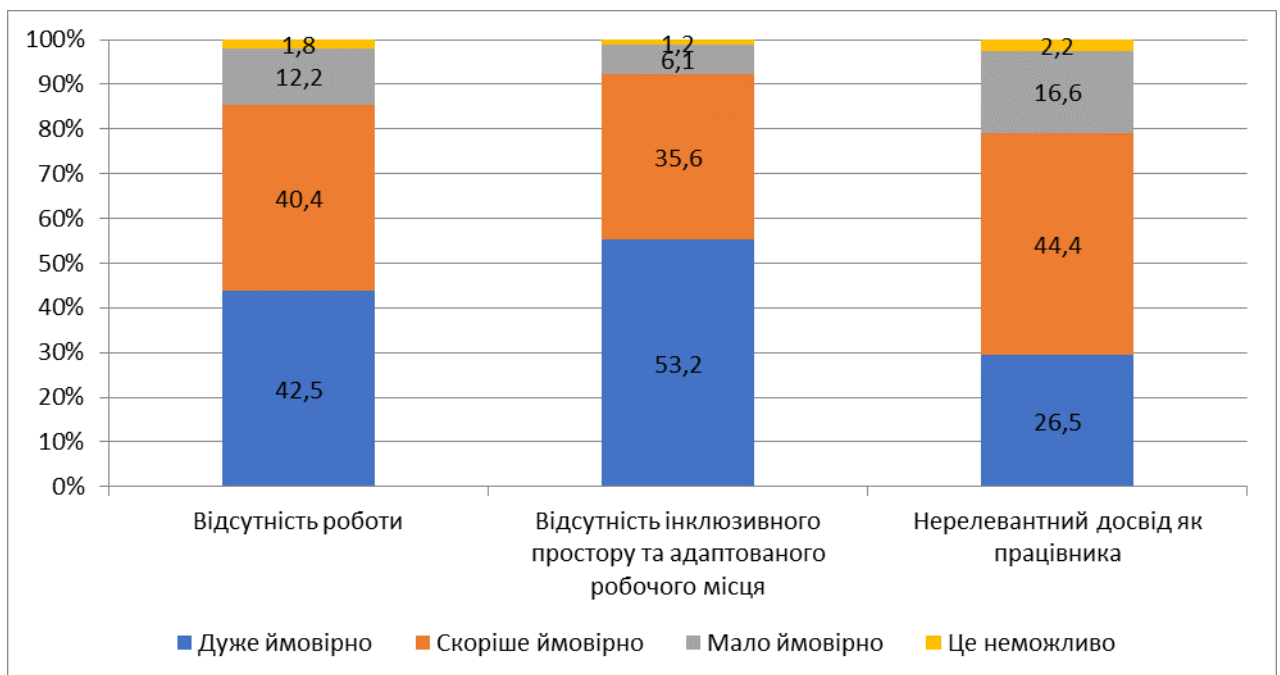


Рис. 2. Оцінка ступеня ймовірності настання проблем у житті ветеранів після повернення з російсько-української війни

Джерело: Соціологічне дослідження «Портрет ветеранів».

Невирішеність питань у сфері реінтеграції ветеранів у мирне життя, зокрема їх працевлаштування, посилюватиме негативні тенденції, з якими українська економіка вже зіткнулась у жорстких реаліях російської збройної агресії. **Розвиток політики щодо ветеранів має чітко враховувати їхні потреби**, що не тільки дозволить без перешкод подолати реінтеграцію та реабілітацію, але й **суттєво посилить стійкість українського суспільства, його економічну, соціальну та політичну складові частини**. Задоволення потреб УБД оптимізує витрати держави і громад, сприятиме соціальній згуртованості та послабленню соціальної напруженості в суспільстві.

Соціологічне дослідження, проведене Українським ветеранським фондом, свідчить,

⁴ Український ветеранський фонд. Портрет ветерана. Соціологічне дослідження. Вересень – жовтень 2023 року. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/portrait-of-veteran/>

що більшість респондентів (65,8 %) потребують адаптації для їх повернення на роботу. Натомість, 76,2 % респондентів повідомили, що у їхній компанії (на попередньому місці роботи) не запроваджували програми чи заходи для адаптації працівників, які мають статус УБД. Опитування серед ветеранів та військовослужбовців з'ясовують їхні потреби щодо підтримки у сфері працевлаштування, а саме: 53,3 % опитаних виявили бажання перекваліфікуватися; 48,2 % – здобути додаткову освіту; 39,8 % – продовжити адаптаційний період; 35,8 % – запровадити адаптаційні тренінги; 32,5 % – профорієнтаційні консультації; 14,1 % – коуч-консультації; 13,7 % – потребують допомоги у написанні резюме чи підготовки до співбесіди⁵.

Водночас, ступінь фактичного забезпечення власних потреб, що прямо чи опосередковано стосуються проблем працевлаштування, (оцінювання відбувалося за 5–бальною шкалою, де 5 – повністю забезпечено, 1 – зовсім не забезпечено, а 0 – немає такої потреби) на сьогодні ветерани оцінюють переважно незадовільно⁶. Зокрема, 24,1 % опитаних ветеранів та військовослужбовців задоволення потреб в освіті та професійній перепідготовці оцінили на «одиницю», 14,2 % – на «двійку» та 13,7 % – на «трійку». Серед 60,7 % респондентів, які висловили потребу щодо розвитку власного бізнесу, її забезпечення негативно (на «одиницю») оцінили 26,8 %, 13,3 %, – на «двійку»; 11,9 % – на «трійку». Задоволення потреби працевлаштування 27,3 % респондентів оцінюють на «одиницю», 12,4 % – на «двійку»; 12,3 % – на «трійку». А щодо потреби в інформаційно-консультаційній підтримці, то 29,2 % опитаних назвали її повністю не забезпеченою, 16,8 % – оцінили її на «трійку», 15,6 % – на «двійку» (рис. 3).

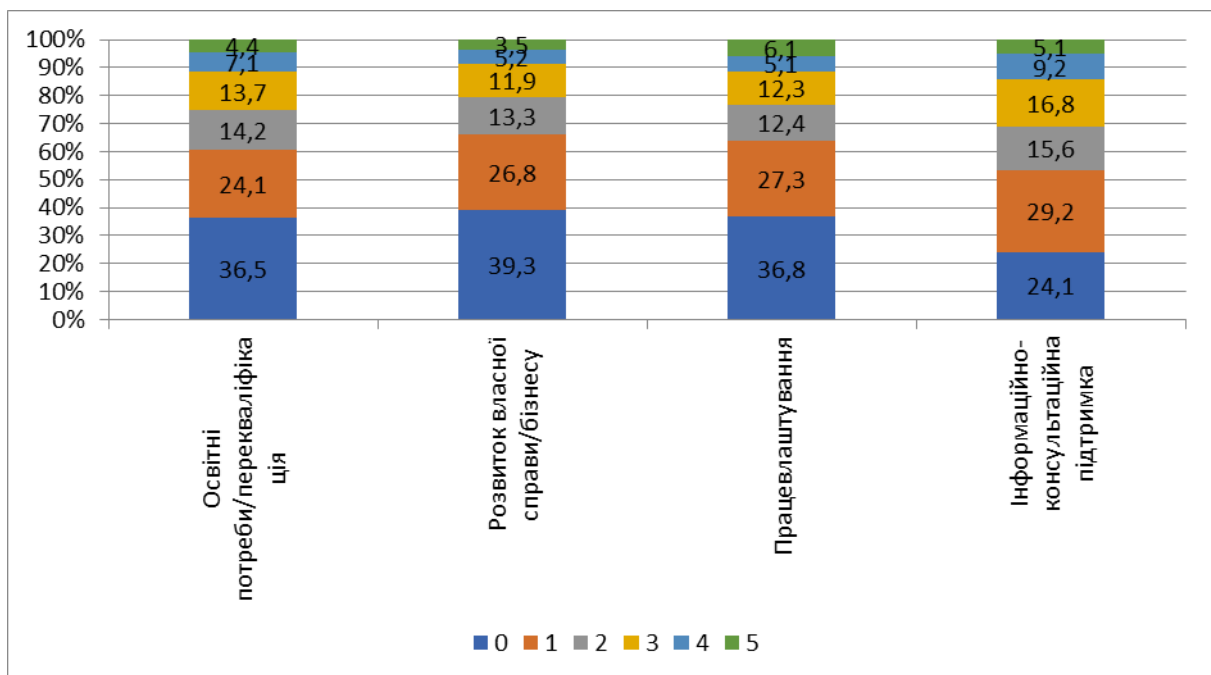


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів за оцінками ступеня задоволення потреб, %
Джерело: Соціологічне дослідження «Портрет ветеранів».

Системному вирішенню зазначених проблем та, як результат, гарантуванню гідних умов для ветеранів щодо адаптації та переходу до цивільного життя має сприяти цілісна

⁵ Український ветеранський фонд за підтримки Lobby X та Work.ua. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження. Червень – липень 2023 року. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevlashtuvanii.pdf

⁶ Український ветеранський фонд. Портрет ветерана. Соціологічне дослідження. Вересень – жовтень 2023 року. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/portrait-of-veteran/>

державна політика. Щодо чинної державної підтримки ветеранів у сфері працевлаштування, то респонденти її ефективність оцінюють переважно негативно. Так, близько третини (32 %) опитаних ветеранів та військових вказали, що існуюча підтримка однозначно неефективна, ще 29,5 % зазначили, що вона швидше неефективна. Натомість однозначно ефективною державну підтримку ветеранів у сфері працевлаштування вважають 2,4 % опитаних, швидше ефективною – 4,4 %. Для 31,7 % респондентів було важко відповісти на поставлене запитання. Найчастіше негативної думки про виконання зобов'язань держави перед ветеранами дотримуються мешканці західних регіонів, представники молодого покоління, більш забезпечені респонденти. Варто зазначити, що думка про невиконання зобов'язань з боку держави більш поширена серед тих, у кого немає близьких на війні, або тих, котрі воюють саме зараз.

Учасники опитувань наголошують на посиленні стимулюючих заходів для заохочення роботодавців до працевлаштування ветеранів, зокрема згадуючи: податкові знижки для роботодавців (62 %); переваги у державних конкурсах підтримки для бізнесу, що працевлаштовує ветеранів (45,7 %); програми перекваліфікації (44,6 %); програми підвищення кваліфікації (42,3 %); програми психологічної підтримки та адаптації (41,4 %); квотування, передбачене законодавством (28,7 %); поліпшення роботи центрів зайнятості (19,6 %); інформаційні кампанії (18,4 %).

Вирішення проблеми повернення учасників бойових дій у сферу цивільної зайнятості значною мірою залежить від готовності й можливостей бізнесу їх працевлаштувати. Переважна більшість роботодавців не мають досвіду працевлаштування ветеранів, зокрема з інвалідністю, тому поява останніх на ринку праці є серйозним викликом. За результатами онлайн-опитування Українського ветеранського фонду, понад 65 % роботодавців визнали відсутність досвіду роботи з ветеранами, близько чверті (25 %) мають незначний досвід такої роботи і лише близько 7 % – значний досвід. Водночас, роботодавці висловили побоювання щодо низки проблем, з якими вони можуть зустрітися при працевлаштуванні ветеранів, зокрема: для 40 % опитаних роботодавців головним ризиком є психоемоційний стан ветеранів; 17 % вказали на можливу інвалідність, і, як наслідок, додатковий клопіт у зв'язку із облаштуванням робочих місць⁷. Подібна тенденція простежується і в результатах дослідження, проведеного Благодійним фондом «Ти – з нами» у квітні – липні 2023 року, яке було зосереджене на виявленні думки роботодавців щодо проблем, пов'язаних із працевлаштуванням ветеранів з інвалідністю. Причини, в цілому, ті ж самі, що ускладнюють вихід на ринок праці будь-яких людей з інвалідністю. Це, зокрема, створення спеціальних умов, адаптація робочих місць; відсутність бажання працювати або навчатися за вимогами роботодавців; недосконалість державного врегулювання працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема проблеми зі звільненням такого контингенту працівників. Але у випадку з ветеранами додається новий суттєвий негативний фактор – роботодавці бояться психологічних проблем з такими працівниками, ймовірних конфліктних ситуацій за їх участі. Також вони мають острах щодо негативного впливу ветеранів на мікроклімат у колективі й трудову дисципліну⁸.

Таким чином, **недостатня активність підприємств** більшості секторів економіки країни щодо найму осіб з інвалідністю внаслідок війни з причин обмежених можливостей **створення нових робочих місць та збереження невисокої мотивації**

⁷ Український ветеранський фонд. Портрет ветерана. Соціологічне дослідження. Вересень – жовтень 2023 року. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/portrait-of-veteran/>

⁸ Дослідження проблем працевлаштування ветеранів і пропозиції до органів державної влади «Захисти Захисника – чи готова Україна працевлаштовувати ветеранів з інвалідністю?» URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-problem-pratsevlashtuvannya-veteraniv-i-propozytsiyi-do-organiv-derzhavnoyi-vlady-zahysty-zahysnyka-chy-gotova-ukrayina-pratsevlashtovuvaty-veteraniv-z-invalidnistyu/>

роботодавців до працевлаштування такої категорії населення (адаптація робочих місць до їхніх потреб), загострюються проблеми, пов'язані з реінтеграцією ветеранів у суспільне життя та робочий процес, що може стати підґрунтям для соціальної кризи вже у найближчі роки.

В умовах недостатнього рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, його готовність інвестувати як в адаптацію ветеранів з інвалідністю, так і у пристосування робочих місць для їхніх потреб залишається низькою. Ймовірно, для задоволення потреб ветеранів війни у працевлаштуванні, **державі доведеться інвестувати у створення робочих місць для них як у державному, так і у приватному секторах економіки.** Важливою складовою частиною таких зусиль **має стати розвиток ветеранського бізнесу.** За умови ведення власного бізнесу ветеран (зокрема й з інвалідністю), не залежить від керівництва, не має проблем із адаптацією у трудовому колективі, має змогу створювати нові робочі місця, а з держави знімається навантаження щодо утримання такого ветерана.

Варто зазначити, що соціологічні дослідження свідчать, що поряд із усвідомленням певних ризиків, пов'язаних із працевлаштуванням ветеранів війни, роботодавці, в основному, позитивно оцінюють працівників-ветеранів. Опитування показали, що роботодавці в сферах автобізнесу, будівництва, інженерії зацікавлені в працевлаштуванні ветеранів, оскільки в процесі бойових дій вони отримують корисний практичний досвід. Керівники компаній, де вже працюють ветерани, характеризують їх як людей відповідальних, із загостреним почуттям справедливості. Серед рис, які, на думку роботодавців, найкраще характеризують ветеранів українсько-російської війни, переважають чітка громадянська позиція, дисциплінованість.

22 % опитаних роботодавців вважають, що більшість ветеранів набувають під час військової служби нових компетенцій, які можуть бути корисними на ринку праці. Щодо навичок ветеранів, які сприятимуть їхньому працевлаштуванню та кар'єрному розвитку саме в організаціях чи компаніях: 23 % опитаних роботодавців відзначили вміння працювати в команді, 15 % – критичне мислення; 11 % – відповідальне лідерство; 11 % – досвід володіння технікою; 8 % – навички роботи з комп'ютерними системами. Роботодавці також відзначили як важливі набуті навички з інженерії та будівництва, логістики, управління системами зв'язку, квадрокоптерами, дронами.

Саме перелічені навички та вміння перебувають у площині вимог сучасного ринку праці, вони мають раціонально реалізуватися у процесі повоєнного відновлення економіки, що актуалізує формування сприятливого середовища для безбар'єрної реінтеграції УБД.

У вирішенні проблем щодо розширення можливостей працевлаштування ветеранів війни важлива підтримка громадянського суспільства. На думку опитаних ветеранів та військовослужбовців, громадянське суспільство може допомогти у працевлаштуванні ветеранів за рахунок громадських центрів для ветеранів (68,8 %); за допомогою громадських платформ із працевлаштування (50,1 %); завдяки організації адаптаційних тренінгів для ветеранів (47,9 %); профорієнтаційних заходів від громадських організацій (41,3 %); безоплатних коуч-консультацій (32,6 %); ярмарків вакансій (26,2 %).

Отже, у загальному контексті протидії ризикам скорочення чисельності робочої сили в Україні та її недовикористання, важливим є **урахування перспектив масової демобілізації та повернення значної кількості раніше мобілізованих працівників,** розроблення максимально ефективних заходів стимулювання їх зайнятості. Вже нині **український бізнес відчуває брак працівників.** За прогнозами фахівців, у найближчий рік, **за збереження поточних темпів відновлення, в Україні не вистачатиме робочої сили.** Індустріальний сектор очікує, що на одну вакансію влітку 2024 р. буде, в середньому, 0,75 претендента. Поряд із цим, **Україні загрожує структурне безробіття та кадровий голод одночасно.** На ринку праці значна кількість безробітних має вищу освіту, а, часом, і

не одну. При цьому спостерігається жорсткий дефіцит кваліфікованих працівників⁹. Поширення таких ризиків можна зупинити за умов формування сприятливого середовища для працевлаштування ветеранів російсько-української війни, запровадження прозорих та дієвих механізмів інформаційної та фінансової підтримки, започаткування нового та розвитку вже наявного ветеранського бізнесу.

⁹ П'ять головних фактів про людський капітал України. URL: <https://rubryka.com/blog/human-capital-ua/>