

Устінова Світлана Олександрівна

магістр,

Навчально-науковий інститут

«Інститут державного управління»

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Надточій Алла Олександрівна

кандидат наук з державного управління, доцент,

доцент кафедри управління персоналом та підприємництва,

Навчально-науковий інститут

«Інститут державного управління»

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-441-5-20>

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ: НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ

Ветерани війни є особливою категорією у сучасних умовах, бо війна все ще триває, і держава, взявши на себе зобов'язання у сфері їхнього соціального захисту, має зробити певні кроки для повернення ветеранів до цивільного життя і найкращий спосіб це зробити – залучити на ринок праці.

Вітчизняний ринок праці, на третій рік повномасштабної війни, характеризується протилежними трендами: відчуває нестачу кваліфікованої робочої сили (кадровий голод) і структурне безробіття. Значна питома вага безробітних має вищу освіту, при тому що ринок праці потребує кваліфікованих працівників [1].

В Україні було проведено опитування українських ветеранів ГО «Українська асоціація маркетингу», яке виявлено наявні проблеми у сфері повернення ветеранів до цивільного життя, зокрема у сфері працевлаштування [1; 2]. Вони узагальнені в табл. 1. Ветерани, виходячи на ринок праці, стикаються з упередженим до себе ставленням з боку роботодавців, які не мають досвіду роботи з ветеранами (а від так мають страх і відчувають певні ризики); не

хочуть вкладати в оснащення робочих місць для осіб з інвалідністю, в тому числі і через складний процес отримання за це компенсацій; остерігаються виникнення конфліктів у трудових колективах; не хочуть наймати ветеранів через складнощі у зв'язку із їх звільненням.

Таке ставлення потенційних роботодавців свідчить про те, що економічний інтерес переважає над соціальною складовою діяльності компанії, що в свою чергу свідчить і про загальну недооцінку суспільством внеску ветеранів у захист Батьківщини, і кожного, кого війна не торкнулась особисто.

Самі ветеранські громадські організації наголошують, на важливості розроблення комплексних програм, спрямованих на виявлення поваги, подяки і пошани ветеранам, що повернулись до реалій мирного життя, і їх державного фінансування; для того, щоб незалежно від розміру громади, її фінансової спроможності, можна було розвинути дух пошани [3]. Це вплине на підвищення рівня суспільної довіри до образу ветерана, і відповідно, ставлення і сприйняття їх буде іншим. Це полегшить самим ветеранам і інвалідам війни психоемоційний стан, сприйняття себе, позитивно вплине на реінтеграцію їх у родинне життя, у трудову сферу, спонукатиме долучитись до розбудови громадського суспільства.

Деякі роботодавці визначають і сильні риси ветеранів на робочих місцях, серед яких: відповідальність, дисциплінованість, лідерські якості, критичне мислення, вміння працювати в команді, технічні та комп'ютерні навички (табл. 1).

Разом з тим самі ветерани при поверненні прагнули б перекваліфікуватися (53,2%), 48,2% – здобути освіту [1], відкрити власний бізнес (63,6% у іншому опитуванні) [4], не задоволені пропозиціями робочих місць із низькими заробітними платами, відчувають складнощі з психоемоційним станом і у спілкування з оточуючими. Тому важливо надавати ветеранам послуги комплексно, включно із психо-фізіологічну реабілітацією, освітньою складовою та іншими складовими державної підтримки.

Аналіз можливостей виходу на ринок праці ветеранів війни та загроз, пов'язаних з їх невиходом та війною

Сильні риси ветеранів	Слабкі риси і проблеми ветеранів
- бажання відкрити власну справу	- проблеми з фізичним здоров'ям
- бажання перекваліфікуватися	- проблеми з психоемоційним станом
- відповідальні, дисципліновані	- втрата навичок за час служби
- загострене почуття справедливості	- відчуття самоізоляції
- мають чітку громадянську позицію	- відсутність розуміння і підтримки ветеранів з боку колег
- навички критичного мислення	- упередження ставлення з боку роботодавців
- вміння працювати в команді	
- відповідальне лідерство	- обмежена кількість, доступність і низка варіативність ваучерів на навчання
- досвід володіння технікою	
<i>Можливості для роботодавців</i>	<i>Загрози та ризики, що несе роботодавець</i>
- податкові знижки	- не мають досвіду працевлаштування ветеранів
- перемоги у конкурсах державної підтримки бізнесу, що працевлаштовує ветеранів	- психоемоційний стан ветерана може негативно позначитись на мікрокліматі у трудовому колективі та на трудовій дисципліні
- виконання квоти робочих місць і відсутність санкцій	- додаткові витрати на облаштування робочих місць для інвалідів
	- ветерани не бажують працювати або навчатись за вимогами роботодавців
	- проблеми зі звільненням ветеранів та осіб з інвалідністю
<i>Можливості для суспільства у випадку реінтеграції ветеранів</i>	<i>Загрози для суспільства у зв'язку із війною</i>
- посилення стійкості суспільства (соціальної, економічної, політичної)	- зростає чисельність людей з інвалідністю працездатного віку
- послаблення соціальної напруженості у суспільстві	- погіршення якісних характеристик робочої сили
- посилення соціальної згуртованості	- зростання навантажень на бюджет
	- зменшенні кількості робочої сили
	- збільшення соціальної напруги

Слід відмітити, що в Україні починає функціонувати реабілітаційний простір у Києві в Інноваційному парку Unit.city [4]. Ідея полягає в тому, щоб знайти достатньо великі компанії, що реалізують ідею соціальної відповідальності і готові надати посильну підтримку у працевлаштуванні інвалідів війни. Цей реабілітаційний простір планує в одному місці надавати такі послуги і підтримку: навчальні програми та стажування (на підприємствах, що зголосились брати участь і є соціально відповідальними); фізична реабілітація, психологічні консультації, консультації HR-фахівців та юристів.

В Українському ветеранському фонді, є також певні напрацювання щодо вирішення проблем реінтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю внаслідок війни на ринок праці. Крім того, є і декілька законодавчих ініціатив. Серед пропозицій:

- збільшення покарання не виконання квоти робочих місць для інвалідів;
- сприяння ветеранському підприємництву;
- законопроект, розроблений у відповідь на порушення прав ветеранів, яким передбачено продовження строку контракту на весь період служби;
- запровадження Міністерської програми консультування роботодавців з приводу працевлаштування ветеранів;
- відкриття Центрів ветеранського розвитку [2].

Більш реалістично виглядають пропозиції засновників благодійного фонду «Майнді», які організували реабілітаційний простір і займаються комплексним наданням послуг від фізичної реабілітації до порад у сфері освіти і кар'єри. Вони наголошують на тому, що коли людина повертається фронту, а більшість з них йде через шпиталі, то у ветеранів дуже нестабільний психоемоційний стан, що відображується на мотивації і до фізичної реабілітації і до навчання. Зміна емоційного стану може вплинути, що людина зникає, перестає виходити на зв'язок, відвідувати заняття... В таких умов вбачається, що перш за все потрібно психоемоційна та фізична реабілітація та підтримка, трохи часу звикнутись, прийти до тями, до

нового розуміння себе, а потім вже обирати нові ролі у житті, нові сфери діяльності або повернення до старих.

Слід зазначити, що сьогодні в Україні є можливість для ветеранів скористатися мікрогрантами для відкриття власного бізнесу в рамках проектів «Власна справа», «Старт в ІТ» (Робота без бар'єрів). Проте практики Міненко Б. та Єрмаков Т. ззначають, що в реабілітаційний центр, що надає комплексні послуги, не звернулись ветерани з бажанням відкрити власну справу. А досвід організації ветеранами власного бізнесу дуже рідко є успішним через недостаню фінансову грамотність і відсутність досвіду [4]. Тому, навіть коли пропонуються мікро гранти, вони мають супроводжуватись навчанням основ фінансової грамотності, і підтримуватись менторами на всьому шляху запровадження справи для набуття досвіду і підвищення частки успішно започаткованих ветеранами бізнесів.

Підсумовуючи зазначимо, що війні триває, і за деякими прогнозами, Україна, по її завершенню, буде мати 10% осіб з інвалідністю від усієї чисельності населення.

Збільшення частки громадян з інвалідністю, в тому числі тих, хто віддав своє здоров'я на захист Вітчизни, актуалізує питання пошуку шляхів залучення осіб з інвалідністю на ринок праці різними методами, в тому числі через стимулювання податковими пільгами роботодавців, розвиток соціальної відповідальності, виховання культури поваги та пошани до внеску ветеранів.

З іншого боку, у ветеранів та осіб з інвалідністю є право бути незалежними, соціально та професійно інтегрованими у суспільне життя. Забезпечення цього право потрібно справедливо розподілити між державою, роботодавцями, громадами і суспільством в цілому.

Література:

1. Проблема працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства. Національний інститут стратегічних досліджень. 2023. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viyny-ryzyky-dlya-derzhavy>

2. Працевлаштування ветеранів: що показав аналіз українського законодавства. Міжнародний фонд «Відродження». 2024. URL: <https://www.irf.ua/praczevlashtuvannya-veteraniv-shho-pokazav-analiz-ukrayinskogo-zakonodavstva/>

3. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 р. та затвердження плану заходів з її реалізації у 2024-2027 рр. Розпорядження КМУ від 29.11.2024 р. № 1209-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-strategii-veteranskoj-polityky-na-period-do-2030-roku-ta-zatverdzhennia-s1209291124>

4. Як знайти роботу ветеранам з інвалідністю? Армія Інформ. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/03/30/yak-znajty-robotu-veteranam-z-invalidnistyu>