

УДК 351.84:364

DOI: 10.31732/2663-2209-2024-74-146-156

РЕІНТЕГРАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ У ЦИВІЛЬНЕ ЖИТТЯ: ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Олена Грішнова¹, Валерія Лисенко²

¹Доктор економічних наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна, e-mail: grishnova@knu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4178-1662>

²Студентка, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна, e-mail: lysenko.valeriia@knu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1887-5593>

REINTEGRATION OF COMBAT PARTICIPANTS INTO CIVILIAN LIFE: EMPLOYMENT PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM

Olena Grishnova¹, Valeriia Lysenko²

¹Doctor of Sciences (Economics), Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, e-mail: grishnova@knu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4178-1662>

²Student, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, e-mail: lysenko.valeriia@knu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1887-5593>

Анотація. Метою статті є виявлення актуальних проблем реінтеграції учасників бойових дій у соціально-трудові відносини і пошук шляхів їх першочергового вирішення; виявлення чинників впливу на ефективність такої реінтеграції, визначення можливих її варіантів на основі дослідження бачення військових щодо їхнього майбутнього. Для досягнення цієї мети авторами використано як основний – метод соціологічного дослідження (опитування учасників бойових дій), а також науковий, емпіричний та теоретичний методи, методи порівняння, спостереження, графічного інтегрування (при аналізі та узагальненні відповідей респондентів). Реінтеграцію ми розглядаємо як соціальний та економічний процес, який є частиною воєнного та повоєнного розвитку країни та за допомогою якого демобілізовані учасники бойових дій набувають цивільного статусу, адаптуються у суспільстві й отримують стійке працевлаштування і дохід. Розглянуто й адаптовано до нових викликів модель соціальної адаптації демобілізованих військовослужбовців. Проаналізовано чинники, від яких залежить складність працевлаштування та інтеграції військових в цивільні соціально-трудові відносини, зокрема такі: ступінь та тип інвалідності, вік, освіту до початку служби та після, сімейний стан та особисте бажання людини працевлаштуватися. Виділено пріоритетні напрями працевлаштування УБД залежно від вказаних чинників. Встановлено основні проблеми, з якими стикаються ветерани при адаптації до цивільного життя, – це психологічні бар'єри у сприйнятті суспільством, іноді не дуже схильне ставлення з боку роботодавців, фізичні посттравматичні проблеми. Ще однією проблемою є правова необізнаність щодо пільг і гарантій, на які вони можуть розраховувати. Основна увага приділена дослідженню можливостей сприяння ефективному поверненню УБД на ринок праці засобами державного, суспільного, освітнього й інформаційного впливу. Виділено пріоритетні з цього погляду напрями: багатовекторна державна підтримка ветеранського бізнесу; ефективне заохочення роботодавців до створення спеціалізованих робочих місць для людей з інвалідністю; плекання в суспільстві культури пам'яті, вдячності й поваги до ветеранів; підтримка державою, суспільством, освітніми і громадськими організаціями конвівіальності як вміння і практики життя й реалізації разом людей з різними індивідуальними особливостями.

Ключові слова: реінтеграція, учасники бойових дій (УБД), працевлаштування, зайнятість, потреби УБД, конвівіальність, демобілізовані, ветерани.

Формул: 0; рис.: 3, табл.: 1, бібл.: 31

Abstract. The purpose of the article is to identify the actual problems of reintegration of combatants into social and labor relations and to find ways to solve them as a priority; identification of factors affecting the effectiveness of such reintegration, determination of possible options for it based on a study of the military's vision of their future. In order to achieve this goal, the authors used as the main method of sociological research (survey of participants in hostilities), as well as scientific, empirical and theoretical methods, methods of comparison, observation, graphic integration (when analyzing and summarizing the answers of respondents). We consider reintegration as a social and economic process that is part of the war and post-war development of the country and through which demobilized combatants acquire civilian status, adapt in society and receive sustainable employment and income. The model of social adaptation of demobilized servicemen was considered and adapted to new challenges. The factors that depend on the complexity of employment and integration of the military into civilian social and labor relations are analyzed, including the following: the degree and type of disability, age, education before and after service, marital status, and a person's personal desire

to find employment. The priority areas of UBD employment are highlighted depending on the specified factors. The main problems faced by veterans when adapting to civilian life have been identified, which are psychological barriers in society's perception, sometimes not very favorable attitude of employers, physical post-traumatic problems. Another problem is legal ignorance about the benefits and guarantees they can count on. The main attention is paid to researching the possibilities of promoting the effective return of UBD to the labor market by means of state, social, educational and informational influence. Priority directions from this point of view are highlighted: multi-vector state support of veteran business; effective encouragement of employers to create specialized workplaces for people with disabilities; fostering in society a culture of memory, gratitude and respect for veterans; support by the state, society, educational and public organizations of conviviality as a skill and practice of life and realization together of people with different individual characteristics.

Keywords: *reintegration, participants in hostilities (UBD), employment, needs of UBD, conviviality, demobilized, veterans.*

Formulas: 0; **fig.:** 3, **tab.:** 1, **bibl.:** 31

Постановка проблеми. Проблеми соціальної інтеграції учасників бойових дій постають перед кожною країною, в яку приходить війна. Починаючи з 2014 року ця проблема важлива і для України, а після 24 лютого 2022 року ситуація ще дужче загострилася. Ще станом на 1.01.2021 р. в Україні було зафіксовано 405 711 учасників бойових дій. У 2022-2024 роках у зв'язку з повномасштабною війною росії проти України їх чисельність багаторазово зросла. Постійно йде призов у армію нових і нових захисників. Після демобілізації бійці розпочинають свій шлях повернення до «мирного життя» і одним із головних факторів реінтеграції є те, як їх сприйматиме суспільство, адже певна міра травмованості є у всіх, хоча й різна. Дехто безперешкодно знаходить нову роботу, але більшість мусить пройти довгий шлях відновлення, сприйняття себе та поновлення до складу робочої сили. Суспільство загалом і науковці зокрема мають зробити все можливе, аби полегшити їм цей період. Усвідомлюючи, що це дуже нелегко, треба навчитися сприймати й приймати кожного. Таке сприйняття відображається і в готовності взяти ветерана на роботу та надати робоче місце, прилаштоване відповідно до його потреб.

Водночас, у зв'язку з повномасштабною війною, масовим призовом і великою еміграцією наразі в Україні критично загострюється проблема нестачі працівників на ринку праці, особливо у традиційно “чоловічих” сферах діяльності. Це інша, але теж дуже важлива причина для дослідження і пошуку можливостей трудової реінтеграції учасників бойових дій.

Тож актуалізується потреба визначення, як та в яких сферах потрібно впроваджувати нові технології задоволення потреб УБД, якими способами максимально інтегрувати їх у мирне життя, як має змінитися суспільство, щоб такі люди могли реалізувати свій потенціал і почувалися так само комфортно, як і інші громадяни вільної України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми реінтеграції і соціального захисту учасників бойових дій постають перед кожною країною, в яку приходить війна. Відповідно вчені відгукуються на такі потреби науковими дослідженнями. Зокрема, ми вивчили роботи таких вчених: Ben-Shalom, U., Reizer, A., Connelly, V., & Rickover, I. [2], Bond, G. R., Al-Abdulmunem, M., Drake, R. E., Davis, L. L., Meyer, T., Gade, D. M., ... & Ressler, D. R. [3; 4], Flavie Bertouille [6], Keeling, M. E., Ozuna, S. M., Kintzle, S., & Castro, C. A. [8], Segev, D., & Schiff, M. [11], та ін. Для України (як і для всіх цивілізованих країн) безумовною базою вирішення і дослідження цих питань є національне законодавство, в якому ми виділили як основоположні: Закони України «Про соціальні послуги» [19] і «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [20]. Починаючи з 2014 року у вітчизняній науковій літературі теж з'явилися результати дослідження цих важливих проблем. Слід виділити роботи вчених: Воропай Л. [13], Дарієнко С.; Марценюк Т. [18], Петрик О. [25; 26], Семигіної Т., Іванової О. [30], та ін. Велике значення мають і створені раніше методичні матеріали і посібники для УБД [28; 29].

Karre, J. K., Perkins, D. F. та Morgan, N. R [7] стверджують, що найбільше проблем є саме на перехідному етапі реінтеграції в робочу силу, через 2,5 роки їх стає менше, адже проходить певний період адаптації. Аналізуючи проблеми, які стають на цьому шляху, Петрик О. Л. наголошує, що важливу роль в реінтеграції військових відіграє соціальне підприємництво, у розвитку якого мають брати участь всі стейкхолдери: держава, що забезпечить стратегію розвитку на своєму рівні; громада, що надасть умови для формування соціального капіталу; бізнес, що виступатиме у ролі ментора та інвестора; освітяни – агент формування обізнаності в сфері соціального підприємництва [25]. Цю думку закладено і в статті Mihirangi, K., який на прикладі швейної компанії «Hero Apparel» демонструє, що облаштувати робочі місця для осіб з інвалідністю і налаштувати робочу атмосферу в колективі серед ветеранів не важко, а це, в свою чергу, дає їм можливість для розвитку та здобуття нових навичок [10]. Важливо надавати доступ екскомбатантам й до освітніх програм. Шевченко Р. П. аналізує міжнародний досвід інноваційних підходів до організації соціального захисту ветеранів та виокремлює основні аспекти, що мають включати у себе освітні програми (зокрема, навчання новим навичкам, курси підвищення кваліфікації, супровід та кар'єрні консультації, психологічна підтримка, допомога взаємодіяти з роботодавцями, співпраця з громадськістю) [31].

Суспільство також треба активно залучати до допомоги ветеранам, один із варіантів залучення громадян до цього процесу описують Сое, J. та Schwam, D. На основі проведеного дослідження вони виявили, що американське населення погоджується підтримувати безкоштовні освітні послуги та психологічну допомогу демобілізованим за рахунок сплати спеціального податку [5]. Зосередившись на Україні, цікаво розглянути результати дослідження «Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні», що проводилося у 2023 р. за підтримки

Міністерства у справах ветеранів, Українського ветеранського фонду та Work.UA. Воно показує готовність роботодавців приймати до себе демобілізованих військових. Головною проблемою є налаштування колективу на правильне сприйняття такої людини, заважають цьому певні стереотипи. Загалом досвід представників бізнесу, які дали інтерв'ю, говорить про те, що більш поширеною є ситуативна реакція на виклики, що стосуються працевлаштування ветеранів, аніж системний підхід. Також слід покращити роботу центрів зайнятості та навчитися облаштовувати робочі місця під особливі потреби [27].

Формулювання цілей статті.

Визнаючи значний доробок як вітчизняних, так і зарубіжних науковців у дослідженні проблем реінтеграції, соціальної адаптації і захисту учасників бойових дій у сфері соціально-трудова відносин зазначимо, що в Україні є і постають щораз з більшою силою нові питання, які поки що залишаються не розв'язаними. Це стосується, зокрема, виявлення актуальних потреб УБД, їх очікувань щодо ринку праці, соціального сприяння, проінформованості та обізнаності щодо доступних інструментів реінтеграції для задоволення потреб трудової й соціальної реалізації.

Потребують подальшого дослідження питання створення і застосування нових інструментів на макро-, мезо- та мікрорівнях на основі виявлення потреб УБД, які потенційно вирішуються новими технологіями, а також аналіз джерел ресурсів, необхідних для їх впровадження. Треба знайти нові напрями використання інноваційних технологій для полегшення процесу адаптації, нарощення й розвитку соціального капіталу в суспільстві на основі зростання довіри УБД до держави і до суспільства в цілому, до громад і підприємств, а також зростання довіри й сприйняття соціуму щодо людей з певними особливостями.

Метою нашої роботи є виявлення актуальних проблем реінтеграції учасників бойових дій у соціально-трудова відносини і пошук шляхів їх першочергового

вирішення; виявлення чинників впливу на ефективність такої реінтеграції, визначення можливих її варіантів на основі дослідження бачення військових щодо їхнього майбутнього.

Для досягнення мети автори використовують як основний – метод соціологічного дослідження (опитування учасників бойових дій), а також науковий, емпіричний та теоретичний методи, методи порівняння, спостереження, графічного інтегрування (при аналізі та узагальненні відповідей респондентів).

Проведене нами опитування мало виявити: Чи планують УБД працювати після демобілізації? Чи хочуть отримувати додатку професійну освіту? Чи хочуть відкривати/продовжувати власну справу? На яку допомогу від держави розраховують? Наскільки УБД поінформовані щодо інструментів соціального захисту у працевлаштуванні? Опитування військових проведено шляхом особистих інтерв'ю та заповнення ними анкети в google-формі [12].

Всі висновки ґрунтувалися на основі власного дослідження, в якому добровільно взяло 23 учасники бойових дій. Серед них – жінки та чоловіки віком від 18 до 60 років, як мобілізовані на службу, так і ті, що пішли за власним бажанням. Всі результати відображені у відсотковому співвідношенні. Варто зазначити, що вибірка респондентів представлена як військовими, що мають фізичні або/та психологічні травми, або ступінь інвалідності, так і здоровими УБД. Це допомогло нам зробити висновки, що відображають ситуацію з різних поглядів.

Також ми використовували дослідження й інших авторів, зазначених у джерелах, та дані наших попередніх досліджень [14 - 17], завдяки чому змогли повніше оцінити загальну ситуацію.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реінтеграція – досить загальне поняття і трактують його по-різному залежно від контексту розгляду конкретної проблеми. В загальному термін «реінтеграція» - це процес повернення та адаптації людини до звичного життя,

відновлення її ролі в суспільстві. Термін можна розширити, звернувшись до законодавчої бази. До прикладу, в ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» реінтеграція це - «соціальна послуга, що передбачає узгоджені дії фахівців із надання постійної або систематичної комплексної допомоги» [19]. А от ст. 16 Конвенції про права осіб з інвалідністю доповнює, що цей процес має бути: «в середовищі, яке сприяє зміцненню здоров'я, добробуту, самоповазі, гідності та самостійності відповідної особи та здійснюється з урахуванням потреб, зумовлених віково-статевою специфікою» [22].

Враховуючи специфіку поставленої нами проблеми слід розглянути це визначення стосовно учасників бойових дій. Свій вираз воно знайшло через програму «РДР» (роззброєння, демобілізація і реінтеграція комбатантів). Це складний процес, який готує учасників бойових дій, які довгий час перебували на фронті, до цивільного життя. Він починається із вилучення зброї, перехідним етапом є забезпечення основних потреб для сім'ї військового: надання медичних послуг, тренінгів, психологічної підтримки, а закінчується довготривалим соціально-економічним процесом трудової реалізації. Ця програма користується змістовним визначенням ООН, за яким, «реінтеграція» – це соціальний та економічний процес, який є частиною розвитку країни та за допомогою якого екскомбатанти набувають цивільного статусу і отримують стійке працевлаштування та дохід [28, с. 121].

Об'єктом нашого вивчення є реінтеграція демобілізованих військових, але в ході вияснення терміну ми зустріли альтернативні назви, тому вирішили їх чітко з'ясувати. 1) *Учасник бойових дій*. Учасниками бойових дій є особи, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і у

мирний час [20]. 2) *Комбатанти* – це особи, які є членами національної або нерегулярної армії; беруть активну участь у військовій діяльності; задіяні у наймі та у тренуванні військового особового складу; обіймають посаду в армії або у військовій організації з правом командування чи прийняття рішень; приїхали до країни перебування зі зброєю або у військовій уніформі, чи як частина військової структури [28, с. 19]. Усвідомлюючи ці нюанси у визначеннях, надалі у цій статті ми будемо використовувати як синоніми всі поняття, які визначають людину, що після тривалої участі у війні повернулася в цивільне життя – демобілізовані, УБД, екскомбатанти, ветерани, колишні військові.

Як видно навіть із визначення, основним фактором реінтеграції є професійна реалізація. На війну в основному йдуть люди молодого та середнього віку, які після перемоги потребуватимуть робочого місця аби забезпечувати себе й свої сім'ї. Проблема

полягає в тому, що не всі демобілізовані зможуть успішно пройти цей шлях, адже перешкодою є фізичні та психологічні чинники, а також сприйняття ветеранів суспільством. Низка інших факторів, що впливатимуть на реінтеграцію, виокремлена далі в дослідженні, де й показані можливі шляхи реінтеграції.

Працевлаштування ветеранів закріплено законами та підзаконними актами і реалізується відповідними органами. Міністерство у справах ветеранів надає допомогу як у лікуванні, місці проживання, задоволенні нагальних потреб, так і в соціальній та професійній адаптації, де виділяє трудові права та гарантії, надає можливість навчання. Сутність і основа розв'язання цієї комплексної потреби закладена проектом «NUPASS» (так званий проєкт «Норвегія – Україна») [23, с. 24], де запропоновано алгоритм соціальної адаптації демобілізованих військовослужбовців, наше трактування якого показане на рис.1.

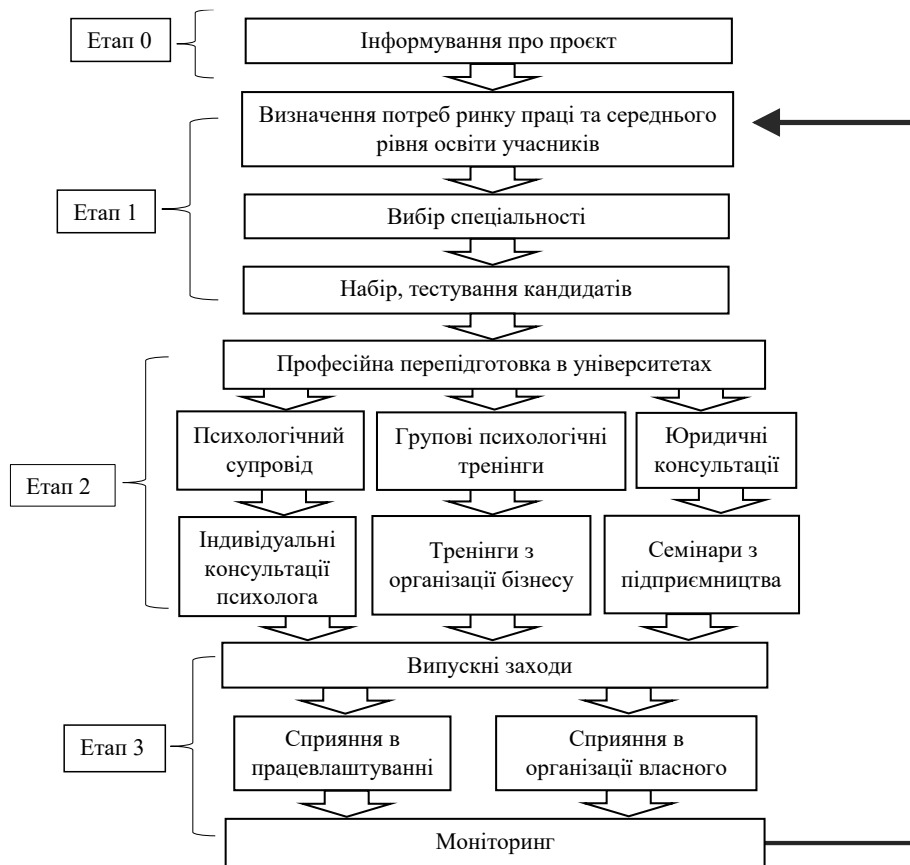


Рис. 1. Модель соціальної адаптації УБД та членів їхніх сімей

Джерело: розроблено авторами на основі [23]

Розглянувши модель соціальної адаптації демобілізованих військовослужбовців, перейдемо до аналізу чинників, від яких залежить складність працевлаштування та інтеграції військових в цивільні соціально-трудові відносини.

Першим чинником є ступінь та тип інвалідності. Кожен ветеран по різному був залучений до воєнних дій і це впливає на реінтеграцію в робочу силу. Військові, які служили в тилу і виконували, до прикладу, для потреб армії роботу за своєю “цивільною” спеціальністю, матимуть більше шансів на працевлаштування, ніж ті, які воювали на першій лінії фронту та отримали травми.

Адже в гарячих точках найімовірніше отримати різні травми (фізичні й психічні) в результаті яких МСЕК (медико-соціально експертна комісія) може встановити певний ступінь інвалідності. Перший ступінь інвалідності найважчий: людина має значні обмеження життєдіяльності (це може бути нездатність навіть самостійно існувати). Друга група свідчить про суттєві обмеження життєдіяльності людини, які традиційно вважалися нездатністю до трудової діяльності, але за умов технологічного розвитку можуть розглядатися як здатність до трудової діяльності лише у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів і спеціально обладнаного робочого місця, за наявності допоміжних засобів пересування. Третя група інвалідності означає помірні обмеження, такі люди можуть працювати, але для них теж потрібні особливі умови.

В результаті бойових дій, травм і поранень не кожен отримує інвалідність, є багато психологічних проблем, посттравматичний синдром (ПТСР). Загальне розуміння таке, що з цими проблемами все ж легше працевлаштуватися, особливо якщо над ними працювати та лікувати. Але Ізраїльське дослідження інтеграції ветеранів з обмеженими можливостями показало, що коли мова йде про загальні психічні вади, то результат трудової

реабілітації був менш сприятливий, ніж серед людей з фізичними вадами, а розглядаючи окремо ПТСР та роботу, зробили висновок, що ветерани, які його отримали, менш інтегровані в робочу силу, ніж ветерани з іншими типами інвалідності [11].

До особистих факторів відносять вік, освіту до початку служби та після, сімейний стан та фактично особисте бажання людини працевлаштуватися.

Статистика показує, що молодий вік позитивно впливає на інтеграцію в робочу силу, це можна пояснити кращою здатністю тіла і психіки до відновлення після травм. На нашу думку, яка ґрунтується на дослідженні (зокрема, на розмовах з респондентами), впливає й те, що в молодшому віці люди ще не мають суттєвого досвіду роботи, або ще не завершили професійну освіту, тому їм легше пристосуватися до різних типів роботи, в той час як людина в старшому віці могла, змінивши кілька робіт, знайти собі комфортну, а після служби вимушена пристосовуватися до зовсім іншого виду роботи, або навіть перенавчатися. Хоча варто зазначити, що попри вік, освіта все ж суттєво й позитивно впливає на реінтеграцію.

Щодо сімейного стану та особистого бажання – на нашу думку, ці два фактори пов'язані. Відповідальність за родину, любов до близьких мотивують демобілізованого напружуватися і пристосовуватися до нових реалій, шукати роботу і заробіток. Сім'я може підтримати в реабілітації, що буде позитивно впливати на інтеграцію. На жаль, можливі й інші випадки, коли сім'я руйнується і екскомбатант втрачає сенс боротися за повернення до повноцінного цивільного життя, стаючи на шлях залежностей і пригніченості.

В багатьох дослідженнях виділяють додаткові фактори, менш важливі, але логічні. До прикладу, звання позитивно впливає на реінтеграцію в робочу силу, вважається, що офіцера охочіше будуть брати на робоче місце, ніж сержанта. Пояснюється це тим, що чим вище звання,

тим складніші обов'язки виконував військовий і ніс більшу відповідальність, а такий досвід може допомогти в новій роботі. Ще одним фактором визначають місце проживання: місто надає більше можливостей, ніж сільська місцевість, адже в містах окрім більшої кількості робочих місць, є центри, які допомагатимуть при працевлаштуванні.

Варто зазначити, що і настрої суспільства теж впливають на ветеранів, які хочуть поновити себе в цивільному житті. Деякі роботодавці й досі, навіть при дефіциті працівників, все ще не бажають брати колишніх військових на роботу не залежно від їхньої професії й травми,

оскільки вбачають певну небезпеку в їхній поведінці, та не вважають їх "підходящими" працівниками або бояться конфліктів і відповідальності.

Нижче наведена таблиця з аналітичного звіту 2021 року, яка була зроблена в рамках дослідження програми реінтеграції ветеранів, щодо проблем при працевлаштуванні [29]. Серед працевлаштованих 32% відчували, що роботодавці не хотіли брати їх на роботу через те, що вони ветерани. А от для непрацевлаштованих ця проблема на другому місці після наявності будь якої травми.

Таблиця 1. Відповіді ветеранів щодо основних труднощів у пошуку роботи

	Працевлаштовані	Непрацевлаштовані
Недостатня кваліфікація	5%	2%
Недостатній досвід	9%	4%
Сприйняття їх роботодавцями як ветеранів	32%	25%
Недостатня освіта	4%	2%
Ніхто не шукає працівників у Вашій місцевості	7%	9%
Немає роботи для людей Вашої спеціальності	11%	12%
Фізична травма, отримана внаслідок війни	9%	27%
Вік	2%	2%
Неідеальні умови роботи (напр. низька зарплата)	8%	6%
Інше	9%	8%

Джерело: [29, с.5]

Головною проблемою є стереотипна думка, що людина з обмеженими можливостями не є достатньо працездатною, але практика багаторазово її спростовувала. Така людина в певних аспектах може бути навіть кращим працівником, ніж інші, адже інвалідність не обов'язково впливає на здібності і можливості до виконання конкретної роботи конкретною людиною. А більша емоційність і психічна вразливість людей, що пережили жахи війни, пом'якшується і нівелюється добрими відносинами в колективі. Однак зазначене упередження все ж таки існує. Крім того, потрібні додаткові витрати щоб облаштувати робочі місця під хоча б базові потреби, такі як зручне сидіння для людини з протезом та інші рекомендації, які зазначила МСЕК.

Тому треба більш уважно і диференційовано вирішувати питання

стимулювання та заохочування роботодавців державою до працевлаштування людей з інвалідністю, розвитку соціального підприємництва, підтримки суспільством і громадськими організаціями «конвівіальності» (conviviality), що трактується як «мистецтво і практика життя разом», адже це потребує багато зусиль і витрат.

Водночас є безліч прикладів успішної допомоги в реінтеграції людей цієї категорії українськими роботодавцями. Деякі підприємства спеціально створюються з метою працевлаштування людей з інвалідністю, деякі з них відкриті для зайнятості таких осіб, але чимало все ж таки й досі закриті.

Найдоступніший варіант працевлаштування, який обиратиме більшість демобілізованих, - це знаходження нового місця роботи або

повернення на збережене за ними місце на тому підприємстві, де працювали до військової служби. Це підкріплюють результати нашого дослідження, в якому здебільшого люди віком від 36 до 45 років були мобілізовані та мають за собою збережене місце, а це 26,1% від усіх респондентів. Інша частина опитаних будуть шукати нову роботу, тут вікова категорія від 18 до 60 років, більшість з них йшли до лав ЗСУ за власним бажанням, тобто до того або не мали роботи, або свідомо звільнялися аби захищати країну. В нашому дослідженні це 43,5% - найбільша частка, і з них половина має фізичні та механічні травми, мають II групу інвалідності або на стадії проходження комісії, тобто не знають своєї групи, але кожен з них планує віднайти собі місце роботи.

Бійці, які мають за собою збережене місце, будуть мати менше проблем ніж ті, що збираються шукати роботу. В нашому

дослідженні показано, що серед таких є велика частка травмованих та з інвалідністю, тож можемо уявити як це багато людей на всю країну. Вони мають право очікувати і повинні навчитися вимагати відповідних умов для праці. Але на практиці більшість навіть не знають, що мають на це право, і Міністерство у справах ветеранів має подбати про подолання нестачі такої інформованості. Варто розробити спеціальні програми аби кожен знав, на що має право та що може вимагати, тоді і у роботодавців буде менше можливостей відмовити у наданні робочого місця.

В більшості досліджень здобуття додаткової освіти виділяють як окремий вид реабілітації. Ми підтримуємо таку думку, адже в такому випадку людина здобуває нові знання і буде шукати роботу в конкретному напрямку. Результати нашого дослідження представлені в діаграмі (рис. 2).



Рис. 2. Результати опитування: чи плануєте Ви отримати додаткову освіту після закінчення служби

Джерело: складено авторами на основі власного дослідження

Всі респонденти, які не планують отримувати додаткову освіту, мають збережене місце, саме тому не вважають це необхідним. А от ті, що хочуть знайти нову роботу, розуміють, що краще це буде зробити з підвищенням рівня освіти, або її актуалізацією. Відповідь «так планую» надали респонденти віком від 18 до 25 років, які в додатковому запитанні відповіли, що мають тільки повну загальну середню освіту. А от в роздумах знаходиться вікова категорія від 30 до 50

років і це бажання пояснюється дуже цікавим фактом, який ми розглянемо далі. Варто зазначити, що кожен опитаний хотів би отримати допомогу в процесі здобуття нових знань, результати нашого дослідження дуже схожі з дослідженням 2021 року про яке вже згадувалося вище [29, с. 5].

Останній за черговістю (але не за значенням) виділений нами варіант реінтеграції військових в робочу силу – це самозайнятність, тобто власний бізнес.

Дослідження показало, що це найпоширеніший варіант, який розглядають військові середнього віку для подальшого працевлаштування. Найбільший відсоток припадає на вікову категорію 35-55 років, тобто це зрілі чоловіки та жінки, які певним чином вже реалізували себе і хочуть продовжити це робити після закінчення служби. Це можна пояснити тим, що вони, проаналізувавши всі шляхи працевлаштування, вирішили, що саме такий буде надійним, адже вікова категорія дає їм мало перспектив кар'єрного зростання, та й взагалі шанс працевлаштування невеликий. Саме для того аби вміло започаткувати власну справу, вони хочуть здобути додаткову освіту. Більшість з них вже точно визначились з напрямком та мають ідею (36,36%), або хоча б потенційну ідею (теж 36,36%), а інші 27,28% просто прагнуть це зробити, не маючи ідеї.

В такому варіанті є багато позитивних моментів. Ветерани мають навички

швидшого реагування на змінні обставини – під час участі в бойових діях вони розвинули швидкість реакції й інтуїцію. У них більша готовність до ризику, що є корисним в бізнесі, а досвід планування операцій дуже допомагає при складанні та реалізації бізнес-плану. Більшість з опитаних мають травму і як варіант, в своєму бізнесі вони можуть створити підприємство з відповідними умовами та надати робочі місця таким же бійцям, як і вони. В такому випадку кожному буде комфортно і всі швидко спрацюються. Прикладом цього є успішна піцерія «Pizza Veterano», де працюють виключно ветерани АТО. Вони тішать гостей піцою, своїми малюнками, розміщеними на стінах та неймовірною атмосферою.

Кожному виду інтеграції має сприяти участь держава. Попри те, що деякі ветерани не бажають отримувати допомогу, бо вважають це принизливим для них, все ж більша частина розраховує на певну допомогу від держави (рис.3).

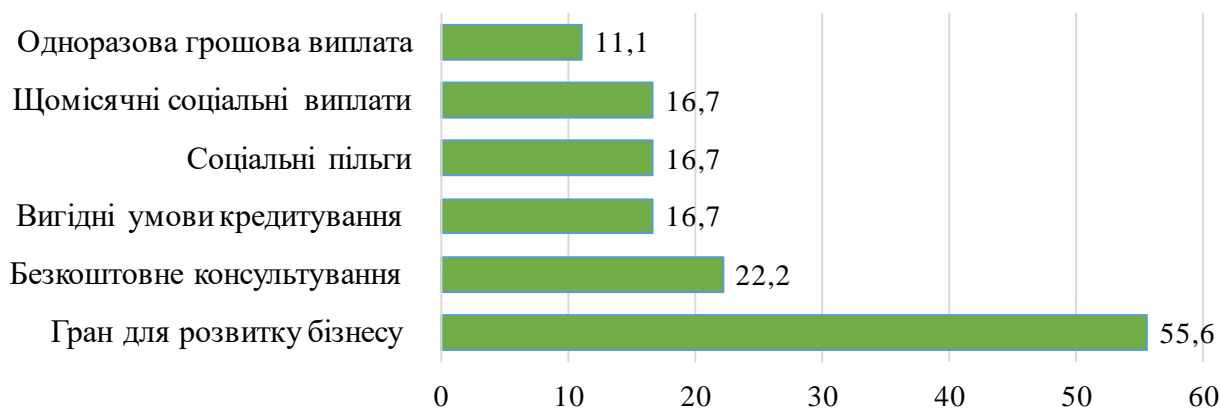


Рис. 3. Результати опитування: Якщо Ви розглядаєте варіант відкриття власної справи, яку хотіли б отримати допомогу від держави?

Джерело: складено авторами на основі власного дослідження

З отриманих відповідей можна зробити важливі рекомендації. Доцільно буде створити одну програму, спрямовану на підтримку ветеранського бізнесу, щодо грошової допомоги. В ній варто надати різні перелічені варіанти, з яких кожен вибере зручний для себе. Отримання гранту для бізнесу є найпоширенішим варіантом, очевидно всі знають про програму «грант для ветеранів та членів їх сімей», а от про

можливість інших із перерахованих програм УБД не дуже обізнані. Тому потрібен центр допомоги (можливо, дистанційної), де кожному охочому нададуть консультацію про плюси і мінуси того чи іншого варіанту.

Неурядові організації теж активно допомагають в процесі реінтеграції УБД, часто співпрацюючи з державними органами. Наприклад, проєкт «Робота для

ветерана Є» має на меті розширення можливостей для навчання та перекваліфікації ветеранів і ветеранок та їх успішного працевлаштування під час переходу від військової служби до цивільного життя. Ще один проєкт «Razom», теж має на меті допомагати в професійній реінтеграції але саме в галузі ІТ. Тут варто зазначити, що в рейтингу «25 найкращих роботодавців для ветеранів» який склав Forbs Ukraine, більша частина це ІТ компанії, після нього йдуть сфера ритейлу та фінансів [1].

Висновки. Процес реінтеграції учасників бойових дій у робочу силу вкрай актуальний, але тривалий та важкий, вимагає багато зусиль як від самих УБД, так і від роботодавців, суспільства і держави. Україна має достатньо розвинуту законодавчу базу, що є хорошим підґрунтям, яке забезпечує можливість працевлаштування різних категорій людей. Основні проблеми, з якими стикаються ветерани при адаптації до цивільного життя, – це психологічні бар'єри у сприйнятті суспільством, іноді не дуже схильне ставлення з боку роботодавців, фізичні посттравматичні проблеми. Ще

однією проблемою є незнання своїх власних прав, тобто вони не обізнані в тому, на що можуть розраховувати.

Наше дослідження показало, що учасники бойових дій - це переважно достатньо позитивно налаштовані люди, які бачать себе реалізованими у майбутньому, а також, попри постійну загрозу для життя, планують та хочуть розвиватися, що має бути всебічно підтримано і суспільством, і державою, і кожним із нас.

Важливо уважно і диференційовано вирішувати питання підтримки державою, суспільством, освітніми і громадськими організаціями конвівіальності як вміння і практики життя й трудової реалізації разом людей з різними індивідуальними особливостями.

Публікацію підготовлено за проєктом «Забезпечення соціального захисту учасників АТО/ООС та суспільної інтеграції внутрішньо переміщених осіб в умовах посилення загроз соціальній безпеці» (реєстраційний номер 2021.01/0343), який переміг у конкурсі Національного фонду досліджень України «Наука для безпеки і сталого розвитку України».

Література:

- 25 найкращих роботодавців для ветеранів. URL: [Список 25 компаній, що надають роботу ветеранам — Forbes.ua](https://forbes.com/ukraine/25-best-employers-for-veterans/)
- Ben-Shalom, U., Reizer, A., Connelly, V., & Rickover, I. (2023). The adaptation of soldiers to post-service life—the mediating impact of political views on the relationship between violence and adaptation. *Frontiers in psychology*, 14. Retrieved from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1131316/pdf?isPublishedV2=False>
- Bond, G. R., Al-Abdulmunem, M., Drake, R. E., Davis, L. L., Meyer, T., Gade, D. M., ... & Ressler, D. R. (2022). Transition from military service: Mental health and well-being among service members and veterans with service-connected disabilities. *The journal of behavioral health services & research*, 49(3), 282-298. Retrieved from: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/fullrecord/WOS:000747102200001>
- Bond, G. R., Al-Abdulmunem, M., Ressler, D. R., Gade, D. M., & Drake, R. E. (2022). A Randomized Controlled Trial of an Employment Program for Veterans Transitioning from the Military: Two-Year Outcomes. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 49(6), 1072-1083. Retrieved from: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000823328900001>
- Coe, J., Schwam, D., Ramchand, R., & Farmer, C. American Support of Public Programs for Veterans: Estimates From a National Survey Including a Discrete Choice Experiment. *Armed Forces & Society*. 2024. 29.
- Flavie Bertouille. (2019). What's next for veterans in Ukraine Promoting inclusion to improve the reintegration architecture for former combatants. *International alert*. 12. Retrieved from: <https://www.international-alert.org/publications/whats-next-veterans-ukraine/>
- Karre, J. K., Perkins, D. F., Morgan, N. R., Davenport, K. E., Aronson, K. R., Maury, R. V., ... & Andros, M. What Do Successful Military-to-Civilian Transitions Look Like? A Revised Framework and a New Conceptual Model for Assessing Veteran Well-Being. *Armed Forces & Society*. 2024. 30.
- Keeling, M. E., Ozuna, S. M., Kintzle, S., & Castro, C. A. (2019). Veterans' civilian employment experiences: Lessons learnt from focus groups. *Journal of Career Development*, 46(6), 692-705. Retrieved from:

- <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0894845318776785>
9. Kharazishvili, Y., Grishnova, O., & Kamińska, B. (2019). Standards of living in Ukraine, Georgia, and Poland: identification and strategic planning. *Virtual Economics*, 2(2), 7-36.
 10. Mihirangi, K., & Gunatilaka, H. Re-employing Military Veterans with Service-Connected Disabilities: A Case Study. 2024. 24.
 11. Segev, D., & Schiff, M. (2019). Integrating Israeli Defense Force (IDF) veterans with disabilities into the workforce: characteristics and predictors. *Israel Journal of Health Policy Research*, 8(1), 1-10 Retrieved from: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000505020400001?SID=EUW1ED0C1Bww0Sx37d41WgyEgSFlj>
 12. Власне дослідження: Реінтеграція військових у цивільне життя: проблеми працевлаштування та шляхи їх розв'язання. - Google Форми
 13. Воропай Л. А. (2021) Теоретико-прикладні аспекти формування окремих механізмів соціального захисту учасників АТО. Отримано з: https://kbuapa.kh.ua/wp-content/themes/education/filesforpages/science/zbirnik_kongress_2021.pdf#page=89
 14. Грішнова О. А. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства / О. А. Грішнова, А. В. Науменко // Економіка і управління. – 2010. – № 1. – С. 33–35.
 15. Грішнова О.А., Самолук Н.М., Рошик І.А. Визначення актуальних потреб учасників бойових дій (УБД) як основа їх ефективного соціального захисту// Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. Випуск 1 (46), 2023. С.56-66.
 16. Грішнова, О. А. (2011). Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації. *Вісник Донецького університету економіки та права*, (1), 10-13.
 17. Грішнова, О. А., & Брінцева, О. Г. (2015). Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. *Демографія та соціальна економіка*, (1), 90-101.
 18. Дарієнко С., Марценюк Т. Досвід працевлаштування людей з інвалідністю в Україні (на прикладі ветеранів Антитерористичної операції). 2020. Отримано з: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/a61d31c4-b006-47d0-9539-891d554748f1>
 19. Закон України «Про соціальні послуги» від 27.04.2022 № 2193-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 18.10.2023)
 20. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 03.08.2023 №3552 – XII. Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3552-12#Text> (дата звернення: 19.10.2023).
 21. Кіріллова Ю., Знов'як В., Казанська А. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне опитування. Київ. 2023. с.88.
 22. Конвенція про права осіб з інвалідністю. Отримано з: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 18.10.2023).
 23. Міністерство у справах ветеранів. Про проєкт Норвегія Україна URL: https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/06%2009%202021/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%B2%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0.pdf
 24. Мірошніченко О. Працевлаштування осіб з інвалідністю. Практичний посібник. Київ. 2023. с.80. URL: [Посібник Працевлаштування осіб з інвалідністю посібник.pdf](https://www.mva.gov.ua/storage/app/sites/1/06%2009%202021/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%B2%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0.pdf)
 25. Петрик О. Л. (2022). Соціальне підприємництво як інструмент державної підтримки реінтеграції військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС: нормативно - правовий аспект. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. Отримано з: <https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2022-6-02-02>
 26. Петрик, О. Л. Компонента державного управління у взаємодії ключових стейкхолдерів розвитку соціального підприємництва як детермінанти реінтеграції військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей. *Вчені Записки*.2023. с.40-45.
 27. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження. Український ветеранський фонд Міністерства у справах ветеранів України Київ. 2023р.. 88 с.
 28. Практичний посібник (ПП) із комплексних стандартів щодо роззброєння, демобілізації та реінтеграції (КСРДР) розроблено для допомоги користувачам, які спеціалізуються на питаннях роззброєння, демобілізації та реінтеграції (РДР). 2017. URL: [fe289835cbd222fc1192aef8b596f4c9181ceef281ae58821f95a575ddb81704.pdf \(undp.org\)](https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2022-6-02-02)
 29. Програма реінтеграції ветеранів. Аналітичний звіт 14 липня 2021 року. Отримано з: [UKR 2. Veterans' Current Employment Conditions \(2ukr\) 2.indd \(irex.org\)](https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2022-6-02-02)
 30. Семигіна Т. В., Іванова О. Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю. Програма розвитку ООН. 2010. URL: [OON.indd \(dcz.gov.ua\)](https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2022-6-02-02)
 31. Шевченко, Р. П. Інноваційні підходи до організації соціального захисту ветеранів війни: міжнародний досвід. *Інвестиції*. 2024. с.184.