

<https://doi.org/10.15407/socium2025.03.115>

УДК 331.5

JEL J23, J 24, K31



Creative Commons Attribution 4.0 International

*Теруханова І.М., канд. екон. наук, старший науковий співробітник відділу соціоекономіки праці, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України", вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: terukhanova@meta.ua, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0000-5129-1088>*

### **ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОБОТОДАВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЕВЛАШТУВУЮТЬ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ: ЯКОЮ ВОНА МАЄ БУТИ?**

*У статті пропонується комплексний підхід до проблеми працевлаштування ветеранів війни, необхідність якого зумовлена, з одного боку, постійно зростаючою чисельністю ветеранів війни, значна частка яких потребуватиме після демобілізації гідної роботи; з іншого боку, актуалізацією розробки механізмів державної підтримки роботодавців щодо працевлаштування цієї категорії, які, на відміну від механізму квотування, сприятимуть реальному працевлаштуванню ветеранів війни, покращенню реінтеграції ветеранів війни у трудове та суспільне середовище. За результатами соціологічних досліджень і зарубіжного досвіду у статті обґрунтовано необхідність державної підтримки вітчизняних роботодавців у працевлаштуванні ветеранів війни з урахуванням думки вітчизняних роботодавців та розроблено пропозиції щодо механізмів такої підтримки. Натомість квотування робочих місць для ветеранів війни несе чисельні ризики: "працевлаштування трудових книжок", стигматизацію, втрату мотивації до праці тощо та не сприятиме вирішенню проблеми їхнього працевлаштування. Автор стверджує, що введення нормативу для всіх роботодавців працевлаштування ветеранів війни недоречно (за винятком чотирьохвідсоткового нормативу робочих місць для ветеранів війни з інвалідністю). Як аргументується у статті, для державних підприємств і органів державної влади та місцевого самоврядування доцільно ввести десятивідсотковий норматив робочих місць з метою працевлаштування ветеранів війни. Також зазначається, що нині в Україні стимулюючих механізмів для роботодавців з метою працевлаштування ветеранів війни недостатньо, а наявні механізми суттєво не впливають на ситуацію з працевлаштуванням ветеранів війни та не мотивують роботодавців їх працевлаштовувати. Водночас результати опитування вітчизняних роботодавців свідчать про їхню готовність працевлаштовувати ветеранів, проте вони очікують на державну підтримку. З огляду на це, запропоновано фінансові, нефінансові та інституційні механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування ветеранів війни.*

**Ключові слова:** ветерани війни, працевлаштування, роботодавці, стимулювання.

*Teriukhanova I.M., Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher, Department of Socioeconomics of labour, SO "Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine", 26, Panasa Myrnogo Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: terukhanova@meta.ua, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0000-5129-1088>*

### **STATE SUPPORT FOR EMPLOYERS WHO EMPLOY WAR VETERANS: WHAT SHOULD IT BE LIKE?**

*The paper proposes a comprehensive approach to the problem of employing war veterans, the need of which is determined, on the one hand, by the constantly growing number of war veterans, a significant share of whom will require decent jobs after demobilisation; on the other hand, by the urgency of developing mechanisms of state support for employers in hiring this category. Unlike the mechanism*

© Теруханова І.М., 2025

ISSN 1681-116X. Український соціум, 2025, № 3 (94): 115–127

115

*of job quotas, such support would contribute to the actual employment of war veterans and improve their reintegration into the labour market and social environment. The article substantiates the necessity of state support for domestic employers in the employment of war veterans, taking into account the opinions of national employers based on the results of sociological research and international experience, and develops proposals regarding mechanisms for such support. By contrast, the system of job quotas for war veterans carries numerous risks, such as 'paper employment', stigmatisation, loss of motivation to work, and others; and will not contribute to solving the problem of their employment. The author states, that introducing a universal employment quota for war veterans for all employers would be inappropriate (with the exception of the existing 4% employment quota for war veterans with disabilities). However, the paper argues that it would be reasonable to introduce a 10% employment quota for war veterans in state-owned enterprises as well as in state and local government bodies. Currently, Ukraine lacks sufficient incentive mechanisms to encourage employers to hire war veterans. Moreover, the few existing mechanisms do not significantly influence the situation with veteran employment and do not motivate employers to employ them. At the same time, the results of a survey of domestic employers demonstrate their willingness to provide jobs for veterans, but they expect state support in this matter. Finally, author proposes financial, non-financial, and institutional mechanisms to stimulate employers to hire war veterans.*

**Keywords:** war veterans, employment, employers, stimulation.

У зв'язку з постійним зростанням чисельності ветеранів війни проблема їхнього працевлаштування набуває особливої актуальності як одного з головних інструментів реінтеграції колишніх військовослужбовців у цивільне життя. Проте відсутність актуальної офіційної статистичної інформації щодо загальної чисельності ветеранів війни, зокрема чисельності працюючих і безробітних ветеранів війни значно ускладнює проблему та змушує оперувати даними соціологічних досліджень.

За даними опитування Українського ветеранського фонду (2023 р.), у відповідь на запитання: "З якими із зазначених проблем, на Вашу думку, стикнуться ветерани, які повернуться з російсько-української війни?" про проблему відсутності роботи повідомили 77,5% опитаних [1].

За результатами анонімного онлайн-опитування, проведеного з 15 по 25 січня 2024 р. Українським ветеранським фондом Міністерства у справах ветеранів України, що охопило 1043 респонденти, 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 роботи<sup>1</sup>.

Тому проблема працевлаштування ветеранів війни і, відповідно, вибір механізмів підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів війни, зокрема учасників бойових дій, нині є актуальною та суспільно резонансною. Яким має бути такий механізм для вітчизняних роботодавців – таким, що стимулює чи змушує (на кшталт нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю)?

Сьогодні переважна більшість досліджень з питань працевлаштування ветеранів стосується ветеранів АТО. Проблеми працевлаштування ветеранів АТО / ООС та

---

<sup>1</sup> Величко-Трифонюк Р. Битва за майбутнє: працевлаштування ветеранів як державний пріоритет. РБК-Україна. 2024. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/bitva-maybutne-pratsevlashtuvannya-veteraniv-1711707582.html>

сприяння у створенні власного бізнесу розглядались у роботі Т.І. Коленіченко, А.В. Вербицької, О.Л. Петрик [2]. О.І. Харченко та О.М. Мраморнова виокремили основні проблеми ветеранів АТО, зокрема їхніх зайнятості та працевлаштування, серед яких фінансові труднощі, відсутність власного житла, порушення їхніх прав на соціальні гарантії, незадовільна державна політика, проблеми зі здоров'ям і бюрократія державних органів при оформленні пільг [3].

Л.М. Берездецька розглядала питання впливу соціальних проблем учасників АТО на їхню зайнятість, при цьому серед найважливіших причин безробіття вона виокремила відсутність робочих місць, проблеми зі здоров'ям самих ветеранів та їхнє небажання працювати взагалі [4].

Спостерігається нестача наукових досліджень питань працевлаштування ветеранів російсько-української війни. Так, Д. Постна досліджувала проблеми працевлаштування ветеранів російсько-української війни, наголошуючи на необхідності забезпечення комплексного підходу до процесу реінтеграції ветеранів війни у межах трудових правовідносин [5].

Питання державної підтримки роботодавців щодо працевлаштування ветеранів війни сьогодні є малодослідженим і в науковій літературі майже не розглядалося, крім деяких проєктів за підтримки міжнародних фондів, де ці проблеми подано фрагментарно. Відсутні також спеціалізовані соціологічні дослідження з цих питань. Так, Українським ветеранським фондом у межах проєкту здійснено аналіз вітчизняного законодавства в царині забезпечення трудових прав ветеранів війни у 2024 р. і надано деякі пропозиції щодо стимулювання роботодавців до працевлаштування ветеранів російсько-української війни [6]. Саме тому дослідження зазначених питань є актуальним.

У процесі дослідження використовувалися різноманітні загальнонаукові й спеціальні методи дослідження, зокрема, аналітичні узагальнення – для систематизації й узагальнення праць вітчизняних і зарубіжних вчених; індукції та дедукції – для аналізу стану працевлаштування ветеранів війни. Як концептуальну базу дослідження було використано наукові праці вітчизняних і зарубіжних науковців, вітчизняні законодавчо-нормативні документи, дані соціологічних досліджень, інформацію із сайту Міністерства у справах ветеранів України, Державної служби зайнятості, Державної служби статистики України.

**Метою статті** є обґрунтування необхідності державної підтримки вітчизняних роботодавців у працевлаштуванні ветеранів війни з урахуванням думки вітчизняних роботодавців на основі результатів соціологічних досліджень і зарубіжного досвіду з тим, щоб в подальшому здійснити розробку пропозицій механізмів такої підтримки.

Певний час у суспільстві триває дискусія щодо того, яким має бути механізм підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів війни: стимулюючим (заохочувальним шляхом надання роботодавцям певних преференцій) чи змушувальним (на кшталт законодавчо встановленого нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю)?

Серед діючих стимулюючих вітчизняних механізмів для працевлаштування ветеранів війни, зокрема тих, які мають інвалідність, що стосуються як роботодавців, так і ветеранів, слід виокремити:

– програми компенсації роботодавцям витрат на облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю відповідно до “Порядку надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць / місць провадження господарської діяльності / незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю”, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України<sup>2</sup>. Її розмір становить: не більше ніж 15 розмірів мінімальної заробітної плати для осіб з інвалідністю I групи, 10 розмірів мінімальної заробітної плати для осіб з інвалідністю II групи. Проте сьогодні такі програми діють лише для осіб з інвалідністю (зокрема для УБД з інвалідністю) і не стосуються осіб з інвалідністю III групи;

– можливість одержати ваучери на навчання через Державний центр зайнятості, завдяки якому ветерани мають можливість підготовки або перепідготовки 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 та спеціальностями, вартість ваучера – десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб<sup>3</sup>;

– програми компенсації роботодавцю, який працевлаштовує осіб серед УБД та осіб з інвалідністю у статусі безробітного понад один місяць, у розмірі не більше ніж розмір мінімальної заробітної плати тривалістю 6 місяців, передбачену п. 2. ст. 26 Закону України “Про зайнятість населення”<sup>4</sup>. При цьому у проєкті закону “Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності” вже сьогодні пропонується збільшити розмір такої компенсації (до подвійного розміру мінімальної заробітної плати)<sup>5</sup>;

– забезпечення послуги супроводу під час працевлаштування для осіб з інвалідністю відповідно до Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці<sup>6</sup>;

– законодавчо передбачено надання цільової позики (на поворотній основі із строком повернення до трьох років) на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, та фінансової допомоги на безповоротній основі для

<sup>2</sup> Постанова Кабінету Міністрів України “Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць / місць провадження господарської діяльності / незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю” від 22.08.2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text>

<sup>3</sup> Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Ст. 30. П. 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?find=1&text>

<sup>4</sup> Там само.

<sup>5</sup> Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності (від 17.04.2025 р. реєстр. № 13180). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56211>

<sup>6</sup> Наказ Міністерства соціальної політики України “Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці” від 21.09.2016 р. № 1044. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16?find=1&text#Text>



влаштувати УБД та відповідно покращить ситуацію з працевлаштуванням УБД. 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 УБД<sup>10</sup>.

Чому ми так вважаємо? *По-перше*, сама система квотування робочих місць для всіх УБД, а не тільки тих, які мають інвалідність, не стимулює роботодавців до працевлаштування УБД. Відповідно до вітчизняного досвіду, при багаторічному квотуванні робочих місць для осіб з інвалідністю рівень працевлаштування таких осіб в Україні становить на рівні 16%<sup>11</sup>, що, на нашу думку, 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”<sup>12</sup>. Водночас у країнах ЄС рівень працевлаштування осіб з інвалідністю працездатного віку становить 51%. Найвищий він у Швеції, Фінляндії, Данії, Португалії, Нідерландах і Франції. При цьому у Швеції, Данії, Фінляндії, Нідерландах відсутня система квотування<sup>13</sup>.

*По-друге*, відповідно до досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю, встановлення нормативу працевлаштування для всіх підприємств несе ризик формального працевлаштування “трудоих книжок”, втрати мотивації до праці, стигматизації, зниження якості робочих місць, погіршення умов праці, зниження рівня заробітної плати, а отже, і рівня життя ветеранів війни.

Якщо звернутись до офіційних документів, то згідно з Конвенцією про права осіб з інвалідністю, яку Україна ратифікувала у 2009 р., ст. 27, пункти g, h, Україна повинна працевлаштувати осіб з інвалідністю в держаному секторі та стимулювати їхній найм у приватному секторі за допомогою стратегій і заходів, до яких можуть належати програми позитивних дій, стимули тощо<sup>14</sup>.

На нашу думку, запровадження нормативу для працевлаштування ветеранів війни у державному секторі, органах державної влади та місцевого самоврядування не лише сприяє забезпеченню їхнього права на гідну працю, але й створює для ветеранів нові можливості для професійної реалізації та повернення до цивільного життя, застосу-

<sup>10</sup> “Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій” від 01.05.2025 р. № 13180-1. Ст. 16-6. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56344>

<sup>11</sup> Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот – експерт. *Українформ*. 2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703062-najkrasi-pokazniki-pracevlastuvanna-osib-z-invalidnistu-u-krainah-es-de-nemae-kvot-ekspert.html>

<sup>12</sup> Розпорядженням Кабінету Міністрів України “Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року” від 14.04.2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80?find=1&text>

<sup>13</sup> Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот – експерт.

<sup>14</sup> Конвенція про права осіб з інвалідністю від 19.06.2023 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

вання набутих навичок управління, координації та контролю, а для держави – виконання обов'язку щодо підтримки наших захисників.

*По-третє*, деякі опитування вітчизняних роботодавців свідчать, що вони мають бажання працевлаштовувати УБД, проте чекають від держави дієвих механізмів стимулювання, а не змушування. Так, результати глибинних інтерв'ю з роботодавцями великого, середнього та малого бізнесу в межах дослідження “Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів і ветеранок у цивільному житті”, проведеного Фондом “Демократичні ініціативи” імені Ілька Кучеріва на замовлення Українського ветеранського фонду Міністерства у справах ветеранів України з листопада 2024 р. по січень 2025 р., свідчать про різні підходи до працевлаштування ветеранів залежно від розміру компанії. Великий бізнес частіше має можливість розробляти програми адаптації та соціальної підтримки, тоді як малий бізнес висловлює занепокоєння щодо ризиків і складності реінтеграції ветеранів у робочий процес.

Одним з головних факторів, що стримують працедавців від найму ветеранів, є побоювання щодо їхніх потреб у психологічній адаптації. Роботодавці визнають, що їм може забракнути ресурсу та можливостей, щоб забезпечити цю потребу для працівників, зокрема, ветеранів, у цивільному робочому середовищі. Окремим бар'єром найму ветеранів є законодавчі ризики, які більше мотивують їх уникати працевлаштування ветеранів, ніж інтегрувати їх у роботу. Особливо гостро ця проблема постає для малого бізнесу, який не має фінансових ресурсів, щоб витримати потенційні юридичні наслідки. Респонденти-підприємці серед малого бізнесу пропонували впровадити державні стимули для бізнесу, який працевлаштовує ветеранів, деякі пропонували запровадити квоти на їхнє працевлаштування, а також запровадити навчальні програми для HR-фахівців щодо роботи з ветеранами. Середній бізнес демонструє готовність наймати ветеранів, проте очікує конкретних таких механізмів підтримки з боку держави, як податкові пільги або компенсації частини заробітної плати ветеранам. Зокрема, 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 у сфері працевлаштування ветеранів. На думку респондентів, адаптація ветеранів має базуватися на їхній реінтеграції у збалансоване соціальне середовище, а не на створенні окремих особливих умов [7, с. 26–27].

У 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 [7, с. 45–46].

Подібна думка висловлена і в іншому соціологічному дослідженні “Потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів”, проведеному Українським ветеранським фондом ще у 2023 р. Впровадження зобов'язання роботодавців працевлаштовувати ветеранів за певним квотуванням (за прикладом квоти на працевлаштування людей з інвалідністю) вважається опитаними неефективним і недоцільним інструментом за-

охочення. Роботодавці більше реагують на податкові знижки та нові можливості [8, 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 і 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 віддавали 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%).

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; адресна допомога, яка, залежно від ситуації ветерана війни, може потребувати різних підходів; притягнення до відповідальності за відмову у працевлаштуванні людям з інвалідністю; необхідність покарання дискримінації штрафами [6, с. 33–34].

На думку опитаних ветеранів війни та військовослужбовців, громадянське суспільство може допомогти у працевлаштуванні ветеранів війни завдяки громадським центрам 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 наявних інструментів, публічне обговорення проблем ветеранів війни, роботи з психологічної адаптації, розроблення покрокових інструкцій для ветеранів війни, допомогу в реінтеграції осіб з інвалідністю, просвітницьку місію з метою покращення ставлення до ветеранів війни, сайт для працевлаштування ветеранів війни, гранти на вищу освіту (зокрема за кордоном), гранти для бізнесу [6, с. 33–34].

Таким чином, опитування вітчизняних роботодавців і самих військовослужбовців свідчить про необхідність розроблення нових та активізації наявних стимулюючих механізмів працевлаштування ветеранів війни, зокрема УБД.

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

До фінансового стимулювання роботодавців працевлаштовувати ветеранів війни у зарубіжних країнах належать:

– податкові кредити для роботодавців, які наймають осіб з певних цільових груп, зокрема ветеранів війни, що заохочує компанії наймати ветеранів і знижує їхнє подат-

кове навантаження, згідно з програмами Work Opportunity Tax Credit (WOTC) у США<sup>15</sup>;

– знижки в оподаткуванні за працевлаштування людей з інвалідністю, зокрема ветеранів з інвалідністю в країнах ЄС<sup>16</sup>;

– субсидії для створення відповідних умов праці або особливих технологій для людей з інвалідністю, в тому числі для ветеранів у країнах ЄС<sup>17</sup>;

– грантові програми для створення робочих місць для ветеранів у США. Так, 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 штаті [1].

У зарубіжних країнах серед нефінансових механізмів стимулювання роботодавців до найму ветеранів війни можна виокремити:

– наявність переважного права на працевлаштування для колишніх військово-службовців США на федеральну службу<sup>18</sup>;

– організацію спеціалізованих семінарів, які допомагають роботодавцям краще розуміти, як адаптувати робоче середовище для ветеранів і максимально використовувати їхні унікальні навички на користь компанії за прикладом Канади<sup>19</sup>;

– практики, коли американські компанії, які мають або претендують на федеральні контракти, обов’язково мають надавати робочі місця ветеранам війни, їхнім дружинам або чоловікам [9].

Важливим є законодавче забезпечення, яке дозволяє реалізовувати наявні механізми стимулювання роботодавців і закріплює пільги для ветеранів у сфері працевлаштування. Наприклад, такими законами в США 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 віддавати перевагу ветеранам під час найму;

– закон про зайнятість і права на працевлаштування військовослужбовців збройних сил (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, 1994), який гарантує їм захист від дискримінації у сфері роботи та забезпечує право на повернення до попередньої роботи з усіма перевагами і правами, які вони мали перед тим, як піти на службу;

<sup>15</sup> Величко-Трифонюк Р. Битва за майбутнє: працевлаштування ветеранів як державний пріоритет.

<sup>16</sup> Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот – експерт.

<sup>17</sup> Там само.

<sup>18</sup> Usajobs. URL: <https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/veterans/>

<sup>19</sup> Міжнародний досвід працевлаштування ветеранів: США, Канада, Великобританія. *Тарасенко Тарас Петрович*. 2024. URL: <https://www.tarastarasenko.com/mizhnarodnyj-dosvid-praczevlashtuvannya-veteraniv-ssha-kanada-velykobrytaniya/>

– закон про допомогу в адаптації ветеранів війни у В'єтнамі (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act, 1974), який вимагає, щоб роботодавці з федеральними контрактами при працевлаштуванні надавали перевагу ветеранам, які нещодавно демобілізувались або мають інвалідність [8, с. 15–16]. У 2024 р. національний орієнтир найму ветеранів становив 5,2% від загальної кількості працівників у таких компаніях [8].

В Україні нині подібні закони відсутні.

Таким чином, з урахуванням результатів соціологічних опитувань вітчизняних роботодавців і зарубіжного досвіду можна сформулювати актуальні для України перспективні механізми стимулювання вітчизняних роботодавців до працевлаштування ветеранів війни (табл. 1).

Таблиця 1

**Механізми стимулювання вітчизняних роботодавців до працевлаштування ветеранів війни, зокрема УДБ**

Типи механізмів стимулювання роботодавців	Механізми стимулювання роботодавців
Фінансові	Податкові пільги (наприклад, звільнення від ЄСВ; зниження ставки податку на доходи фізичних осіб, які сплачує роботодавець)
	Компенсація частини заробітної плати ветеранам (до 50%)
	Надання субсидій і грантів на створення робочих місць для ветеранів з інвалідністю
Нефінансові	Розроблення навчальних програм для HR-фахівців щодо роботи з ветеранами
	Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед роботодавців про ветеранів як перспективних працівників з унікальним досвідом і практичними навичками
	Розроблення програм психологічної підтримки та адаптації ветеранів війни до цивільного життя, зокрема до праці
	Надання переваги у державних конкурсах підтримки для бізнесу, що працевлаштовує ветеранів війни
	Розроблення на замовлення роботодавців програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для ветеранів війни за актуальними професіями
Інституційні	Створення окремого центру зайнятості для ветеранів війни, де крім основних його функцій надавалась би консультативна допомога роботодавцям, які працевлаштовують ветеранів
	Взаємодія державних і недержавних інституцій, організацій роботодавців у питаннях державної підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів війни, через проведення спільних нарад, робочих зустрічей, семінарів, круглих столів

Джерело: складено автором.

Особливої державної підтримки, на нашу думку, потребує малий і середній бізнес через менші можливості, зокрема фінансові, на протипагу великого бізнесу.

**Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.** Таким чином, питання державної підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів війни, актуальні для всіх роботодавців. При цьому нефінансові стимули не менш важливі, ніж фінансові, оскільки мають на меті: покращити психологічний стан ветеранів-працівників через їхню психологічну підтримку й адаптацію; пройти перепідготовку або підвищити кваліфікацію за актуальними професіями з урахуванням набутого військового досвіду; запобігати стигматизації ветеранів через інформаційно-роз'яснювальну роботу з роботодавцями. У цьому зацікавлені як роботодавці, так і самі ветерани.

На нашу думку, введення нормативу для всіх роботодавців працевлаштування УБД недоречно (крім чотиривідсоткового нормативу робочих місць для ветеранів війни з інвалідністю, відповідно до ст. 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”<sup>20</sup>), що підтверджується результатами соціологічних опитувань вітчизняних роботодавців і зарубіжним досвідом із зазначених питань. Проте, на нашу думку, запропонований проектом Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій” десятивідсотковий норматив робочих місць з метою працевлаштування ветеранів війни для органів державної влади та місцевого самоврядування необхідно поширити і на державні підприємства.

Крім програм стимулювання роботодавців повинні розвиватись і програми стимулювання самих ветеранів, зокрема УБД, через державні та місцеві програми професійної освіти та професійного навчання, програми переходу від військової служби до цивільного життя для забезпечення перехідного періоду; консультативно-менторські програми, навчальні та грантові програми підтримки підприємницької діяльності серед ветеранів війни.

На нашу думку, на найближчу перспективу в пріоритеті мають бути такі стимулюючі механізми вітчизняних роботодавців для працевлаштування ветеранів, зокрема УБД, як податкові пільги та преференції у вигляді безоплатної розробки адаптаційної програми для працевлаштованого ветерана; перевага при наданні державного замовлення для тих роботодавців, які працевлаштовують ветеранів тощо.

Подальші дослідження пов'язані з уточненням, які самі та в якому розмірі податкові пільги для роботодавців є прийнятними для поповнення держбюджету, з одного боку, та є стимулом для роботодавців працевлаштовувати ветеранів війни, – з іншого. Ці та інші дослідження механізмів державної підтримки роботодавців, які працевлаштовують ветеранів, потребують оцінки ризиків, нормативного супроводу, міжвідомчої координації та розробки дієвих інструментів постійного моніторингу ефективності забезпечення ветеранів війни гідними заробітною платою та життям, що потребує залучення науковців та фахівців у сфері фінансів та оподаткування, з податкового та трудового права та інших.

<sup>20</sup> Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text#Text>

#### Список використаних джерел

1. Потреби ветеранів 2023. Київ: Український ветеранський фонд, 2023. 64 с. URL: [https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby\\_veteraniv\\_2023.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby_veteraniv_2023.pdf)
2. Коленіченко Т.І., Вербицька А.В., Петрик О.Л. Сприяння у працевлаштуванні та створенні бізнесу як шлях до реінтеграції військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС в умовах сучасного суспільства: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Т.І. Коленіченко. Київ: Гнозіс, 2020. 144 с.
3. Харченко О.І., Мраморнова О.М. Проблеми ветеранів антитерористичної операції на Сході України. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*. 2016. Вип. 37. С. 115–124.
4. Берездецька Л.В. Соціальні проблеми учасників АТО в українському суспільстві. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2016. Вип. 10. С. 138–149.
5. Постна Д.А. Забезпечення працевлаштування ветеранів війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. № 3 (86). С. 49–55. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.7>
6. Звіт за результатами аналізу українського законодавства в частині забезпечення трудових прав ветеранів війни. Київ: Український ветеранський фонд, 2024. 40 с. URL: [https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit\\_ukrainske\\_zakonodavstvo\\_druk.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit_ukrainske_zakonodavstvo_druk.pdf)
7. Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті. Київ: Український ветеранський фонд, 2025. 52 с. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>
8. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження, червень – липень 2023 р. Київ: Український ветеранський фонд, 2023. 88 с. URL: [https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit\\_pereshkodi\\_precevlashtuvanii.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevlashtuvanii.pdf)
9. Костишин Е., Грицанюк В., Шевців Ю. Досвід США щодо реінтеграції ветеранів війни до цивільного життя. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2024. № 1 (12). С. 11–18. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(12\).2024.305055](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(12).2024.305055)

Надійшла 26.08.2025

Прорецензована 16.09.2025

Доопрацьована 22.09.2025

Підписана до друку 30.09.2025

#### References

1. The Needs of Veterans 2023. (2023). Kyiv: The Ukrainian Veterans Foundation. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/needsofveteranseng.pdf>
2. Kolenichenko, T.I. (Ed.). (2020). Assistance in Employment and Business Creation as a Way to Reintegration of Servicemen and ATO/JFO Protection Veterans in the Conditions of Modern Society. Manual. Kyiv: Hnozis [in Ukrainian]
3. Kharchenko, O.I., Mramornova, O.M. (2016). Problems of Veterans of Anti-Terrorist Operation in the East of Ukraine. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series Sociological studies of contemporary society: methodology, theory, methods*, 37, 115-124 [in Ukrainian]
4. Berezetska, L.V. (2016). Social Problems of the ATO Participants in Ukrainian Society. *Visnyk of the Lviv University. Series sociology*, 10, 138-149 [in Ukrainian]
5. Postna, D.A. (2024). Provision of Employment for Veterans of War. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 3 (86), 49-55. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.7> [in Ukrainian]
6. Report on the Results of the Analysis of Ukrainian Legislation Regarding the Protection of the Labour Rights of War Veterans. (2024). Kyiv: The Ukrainian Veterans Foundation. URL:

[https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit\\_ukrainske\\_zakonodavstvo\\_druk.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Zvit_ukrainske_zakonodavstvo_druk.pdf)  
[in Ukrainian]

7. Challenges, Needs and Obstacles in the Employment of Veterans in Civilian Life. (2025). Kyiv: The Ukrainian Veterans Foundation. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf> [in Ukrainian]

8. Needs and Obstacles of Veterans in Employment June-July 2023. Sociological research. (2023). Kyiv: The Ukrainian Veterans Foundation. URL: [https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Veteran\\_employment.pdf](https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Veteran_employment.pdf)

9. Kostyshyn, E., Hrytsaniuk, V., Shevtsiv, Yu. (2024). USA Experience Regarding the Reintegration of War Veterans into Civilian Life. *Social work and social education*, 1 (12), 11-18. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(12\).2024.305055](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(12).2024.305055) [in Ukrainian]

*Received on August 26, 2025*

*Reviewed on September 16, 2025*

*Revised on September 22, 2025*

*Signed for printing on September 30, 2025*