

Результати дослідження «Реінтеграція ветеранів» щодо поточних умов працевлаштування

Про дослідження

Дослідження реінтеграції ветеранів (РВ) охопило вивчення загального досвіду ветеранів, які залишають військову службу, пов'язану з конфліктом, котрий триває з 2014 року. Досвід реінтеграції ветеранів, послуги охорони здоров'я, можливості працевлаштування, добробут та соціально-політичні перспективи були основними темами для дослідження РВ.

У цьому звіті зібрано результати РВ щодо ситуації із працевлаштуванням ветеранів, їх задоволення економічним становищем та досвіду пошуку роботи після звільнення зі служби.¹

Рекомендації

- Розробити послуги, які сприятимуть переходу ветеранів з військової служби до працевлаштування після звільнення з Збройних Сил України.
- Надати комплексні послуги з кар'єрного розвитку, які відповідають потребам ветеранів та міжнародним стандартам, а також враховують наявний досвід громадських організацій (ГО) та місцевих громад.
- Надавати пріоритет ветеранам з інвалідністю.
- Надати податкові та фінансові пільги роботодавцям, які найматимуть ветеранів та будуть протидіяти дискримінаційним підходам при наймі на роботу, через цільові повідомлення і просвітницьку роботу.

¹ Враховуючи те, що вибірка ветеранів формувалася за принципом снігової кулі, вона імовірно краще співвідноситься з ГО та іншими ветеранами, ніж із загальною популяцією ветеранів, що може викривляти певні результати дослідження.

Основні висновки:

- Більшість ветеранів, які повідомили про отриману допомогу у пошуку роботи, активно використовували зв'язки зі свого кола знайомств з військової, цивільної сфер та родинні.
- Ветерани, які продовжують службу, мають кращу економічну захищеність, а ветерани, які не продовжують службу, мають труднощі із збереженням робочого місця.

Рис. 1: Розподіл поточного статусу працевлаштування ветеранів щодо статусу до служби



Зайнятість

Результати свідчать про те, що майже три чверті ветеранів (72%) були працевлаштовані. Як видно з Рисунок 1, менше половини (42%) працевлаштованих ветеранів до служби мали роботу, яка відрізнялася² від тієї,

² РВ трактує поняття «відрізнялася» як інша посада, обов'язки чи сектор економіки, відмінні від статусу зайнятості ветеранів до служби.

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.

яку вони отримали після, а близько чверті (23%) не змінювали місця роботи. Рисунок 1 також вказує на таку ж кількість (23%) втрачених місць працевлаштування після проходження служби. Щодо кількості ветеранів, які не мали роботи до і після служби — їх менше (5%), і майже та сама кількість (7%) не були працевлаштовані раніше, але змогли знайти роботу після служби.

Рівень задоволення

Як і очікувалося, серед ветеранів, хто є наразі безробітними, частина тих, хто повідомили про незадоволення своїм поточним економічним становищем є більшою, ніж серед працевлаштованих ветеранів (див. Рисунок 2). Серед осіб, які втратили роботу, близько чверті були «дуже незадоволені», а близько третини «здебільшого незадоволені». Серед ветеранів, які не мали роботи до і після служби, 29% були «дуже незадоволені», і майже стільки ж «здебільшого незадоволені».

Серед ветеранів, які станом на сьогодні є працевлаштованими, ступені економічного задоволення розподілені більш рівномірно. Близько третини усіх працевлаштованих ветеранів вказали, що «наскільки задоволені, настільки й ні», а третина «здебільшого задоволені» своїм поточним економічним становищем. Незначна кількість працевлаштованих ветеранів були «дуже незадоволені» своїми умовами, від 11% серед ветеранів, які місце роботи не змінювали, до 13% з тих, хто роботу змінив.

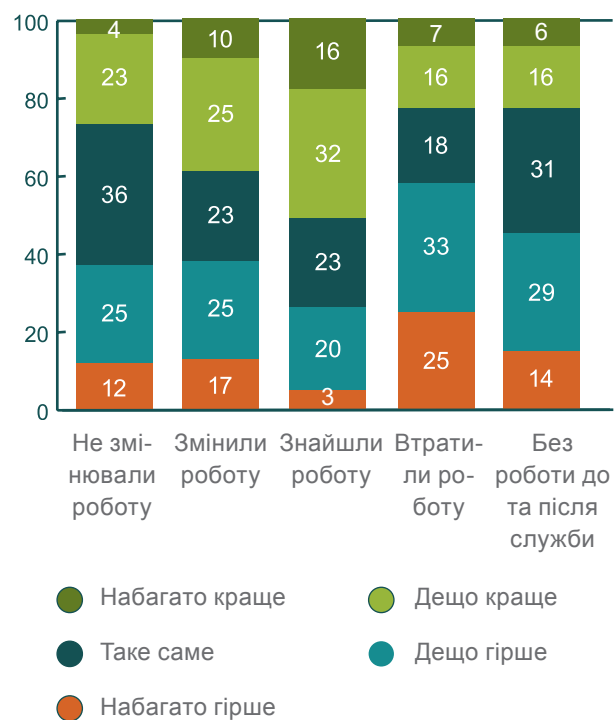
Ситуація до і після служби

Серед ветеранів, які не змінювали роботу, понад третина (36%) зазначили, що їх поточна ситуація не відрізняється від умов до проходження служби. Близько третини (32%) ветеранів, які знайшли роботу піс-

Рис. 2: Рівень задоволення ветеранів своїм поточним економічним становищем (%)



Рис. 3: Сприйняття ветеранами свого економічного становища зараз в порівнянні із становищем до служби (%)



Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



ля служби, вважають, що їх теперішнє становище стало «дещо кращим» (див. Рисунок 3). Більше половини (58%) ветеранів, які втратили роботу, вказали, що зараз їх умови стали гіршими, ніж були до служби.

Серед ветеранів, які не мали роботи і до, і після служби, 22% вважають своє теперішнє становище кращим, попри це 43% зазначили, що зараз воно гірше, ніж до служби.

Частка економічно активного населення³

Серед осіб, які на цей момент працевлаштовані, більшість працює на повну зайнятість, а суттєва кількість непрацевлаштованих ветеранів все ще є економічно активним населенням (див. Таблицю 1). Серед ветеранів,

які втратили роботу після служби, 39% залишилися без роботи, 21% тимчасово без роботи. Серед ветеранів групи, які не мали роботи до і після служби, 37% стали безробітними через втрату працездатності, 24% опинилися тимчасово без роботи (економічно активне населення).

Серед ветеранів, які не є частиною робочої сили на постійній основі (економічно неактивне населення), 23% ветеранів вийшли на пенсію, а 10% припинили працювати на постійній основі через інвалідність. Серед ве-

3 Для загального розуміння термінології у сфері зайнятості, ми використовуємо термін «зайнятість» на позначення «займатися роботою, але не обов'язково за гроші». Він відрізняється від терміну «робота», яка чітко позначає оплачувану роботу. Для довідки, ми використовували визначення Статистичного управління (see https://www.bls.gov/cps/cps_htgm.htm#concepts).

Таблиця 1: Статус зайнятості ветеранів

<i>Зайняті:</i>	<i>Не змінювали роботу</i>	<i>Змінили роботу</i>	<i>Знайшли роботу</i>
Працюючий по найму, повна зайнятість (включаючи військову службу)	72%	76%	72%
Працюючий по найму, часткова зайнятість (включаючи військову службу)	3%	9%	14%
Самозайнятий	25%	15%	14%
<i>Незайняті:</i>	<i>Втратили роботу</i>	<i>Без роботи до та після служби</i>	
Домашнє господарство / догляд за сім'єю (за винятком декрету)	2%	6%	
Пенсіонер	23%	28%	
Безробітний	39%	27%	
Тимчасово без роботи (через хворобу, або інвалідність, або декретну відпустку)	21%	24%	
Без роботи на постійній основі через інвалідність	10%	11%	
Студент/учень	1%	5%	
На неоплачуваному стажуванні чи неоплачуваний волонтер / громадський активіст	3%	0%	

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.

теранів без роботи до і після служби, 28% вийшли на пенсію, 11% незайняті через інвалідність. Серед ветеранів, які втратили роботу після служби, більшість (81%) мали фізичні травми або хвороби внаслідок участі в конфлікті.

В Таблиці 2 наведено п'ять основних сфер зайнятості ветеранів. Робота у Збройних Силах складає значну частку (31%), далі йде сфера безпеки і силових структур (близько 15%). Інші сектори — це будівництво, виробництво, транспортування. Серед загального населення України п'ять основних сфер зайнятості складають виробництво, видобувна промисловість, будівництво та ремонт, гуртова і роздрібна торгівля, сільське господарство.

Серед представників загального населення, хто не є ветеранами, які є зайнятими, частка тих, хто працює на приватних підприємствах є більшою (58%), аніж серед ветеранів (38%).

Багато ветеранів мають труднощі в пошуку роботи

Джерела допомоги у пошуку роботи

Серед ветеранів, які зазначили, що отримали допомогу в пошуку роботи, основне джерело — це допомога друзів з військової служби (41%), далі йде допомога друзів або знайомих по роботі не пов'язаних із службою (31%; див. Рис. 4).

Труднощі у пошуку роботи

Багато ветеранів зіштовхнулися зі складнощами у пошуку роботи, у тому числі і ті, хто на момент дослідження був працевлаштований (Рисунок 5). Серед ветеранів, які змінили роботу, 40% мали труднощі, так само,

Таблиця 2: П'ять сфер, які найохочіше беруть ветеранів

Сфера	% частка
Військова служба	31%
Охорона, безпека, силові структури	15%
Будівництво, ремонти	9%
Виробництво, видобувна промисловість	7%
Транспорт та обслуговування транспортних засобів	6%

Рис. 4: Джерела підтримки для пошуку роботи серед ветеранів

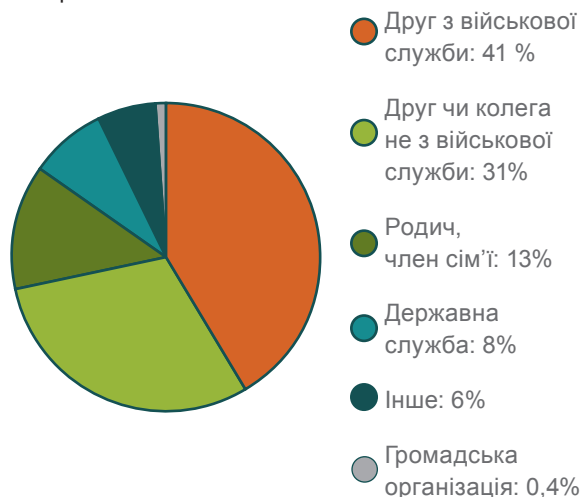
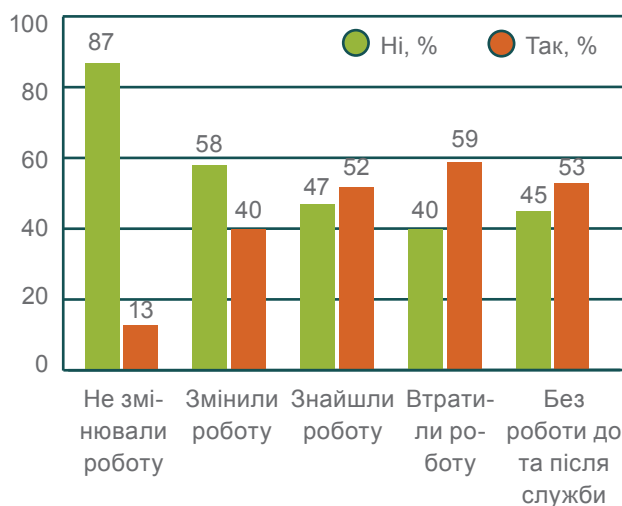


Рисунок 5: Питання: Після повернення з війни чи стикалися Ви з труднощами у пошуку роботи?



Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



Таблиця 3: Відповіді ветеранів щодо основних труднощів у пошуках 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%

* Загальні показники не враховують відсутність відповіді

як і 52% з тих, хто роботу знайшов. Серед непрацевлаштованих ветеранів більшість з тих, хто втратив роботу після служби (59%) і з тих, хто не мав роботи до і після служби (53%), мали труднощі. З працевлаштованих ветеранів, які не змінювали роботу, лише 13% мали труднощі.

Серед працевлаштованих, 32% відчували, що роботодавці не хотіли брати їх на роботу через те, що вони ветерани (див. Табл. 3). У сільській місцевості цей відсоток ще вищий. Зокрема, 39% ветеранів, які мешкають в сільській місцевості, зазначили, що їх не хотіли брати на роботу через те, що вони

Таблиця 4: Відсотковий розподіл типів послуг з кар'єрного розвитку, які, на думку ветеранів, є надзвичайно корисні.

	Працевлаштовані	Непрацевлаштовані
Допомога з написанням резюме	16%	16%
Підготовка до співбесіди з роботодавцем	17%	15%
Допомога у визначенні шляхів розвитку навичок та кар'єри	20%	22%
Допомога в тому, як описати Ваш військовий досвід для роботодавця / кадровика	13%	17%
Поради щодо відкриття власного бізнесу	33%	32%
Допомога у розвитку комунікативних навичок	20%	21%
Допомога в отриманні подальшої освіти	28%	30%
Допомога в отриманні кредиту для відкриття власного бізнесу	22%	21%

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



ветерани АТО/ООС. Цю думку, про начебто небажання брати на роботу колишніх військових також підтримала і чверть непрацевлаштованих ветеранів. Фізичні травми, отримані внаслідок конфлікту, були основною перешкодою у пошуку роботи для приблизно такої ж кількості (27%) непрацевлаштованих ветеранів.

Послуги з пошуку роботи

Попри те, що 60% працевлаштованих і 61% непрацевлаштованих ветеранів загалом були відкриті до отримання професійної допомоги з кар'єрного розвитку, дослідження виявило мало згоди щодо конкретних типів послуг вони хотіли б отримати. Так під час опитування ветеранів попросили оцінити користь від таких послуг за шкалою від 0 (зовсім не корисна) до 10 (надзвичайно корисна); *Таблиця 4*

наводить результати ветеранів, які оцінили різні послуги за 10-бальною шкалою. Наприклад, третина працевлаштованих ветеранів і приблизно така ж кількість непрацевлаштованих ветеранів були б раді отримати допомогу у відкритті власного бізнесу, зазначивши, що послуги у цій сфері були б дуже доцільними. *Таблиця 4* також показує зацікавленість ветеранів в отриманні допомоги щодо здобуття подальшої освіти, отримання кредиту для відкриття власного бізнесу, а також у визначенні шляхів розвитку своїх навичок та кар'єри загалом. Середня оцінка для кожної із послуг з кар'єрного розвитку показує, що ветерани найвище оцінили підтримку у відкритті власної справи, а поради щодо використання військового досвіду та навичок оцінили найнижче, як працевлаштовані, так і непрацевлаштовані ветерани (*див. Таблицю 5*).

Таблиця 5: Середня оцінка зацікавленості щодо послуг з кар'єрного розвитку (0–10)

<i>Допомога з написанням резюме</i>	<i>Працевлаштовані</i>	<i>Непрацевлаштовані</i>
Допомога з написанням резюме	3.78	3.8
Підготовка до співбесіди з роботодавцем	3.78	3.91
Допомога у визначенні шляхів розвитку навичок та кар'єри	4.61	4.94
Допомога в тому, як описати Ваш військовий досвід для роботодавця / кадровика	3.27	3.42
Поради щодо відкриття власного бізнесу	5.55	5.30
Допомога у розвитку комунікативних навичок	4.55	4.48
Допомога в отриманні подальшої освіти	4.95	4.78
Допомога в отриманні кредиту для відкриття власного бізнесу	4.03	3.64

Досвід із працевлаштування серед ветеранів дуже різний, залежно від статусу — ветеран, який продовжує службу чи ні

Ветерани, які продовжують службу загалом мають кращу ситуацію з пошуком роботи, із рівнем доходів та особистим економічним становищем, ніж ветерани, які не продовжують службу. Серед ветеранів, які не продовжують службу, 38% незадоволені доступними можливостями роботи, порівняно з 17% ветеранами, які продовжують службу. Щодо їх поточного економічного становища, 42% ветеранів, які не продовжують службу, зазначили, що незадоволені, порівняно з 31% ветеранів, які продовжують службу. Ветерани, які продовжують службу, також мають вищий рівень доходів — 70% вказали середній дохід на рівні \$360 на місяць; лише 33%

ветеранів, які не продовжують службу, заробляють на такому рівні. Серед ветеранів, які продовжують службу, лише 2% втратили роботу після служби, порівняно з 28% серед ветеранів, які не продовжують службу.

Серед ветеранів, які продовжують службу, 77% не стикалися із труднощами під час пошуку роботи після служби, порівняно з 47% ветеранів, які не продовжують службу. Серед ветеранів, які продовжують службу, які отримали допомогу у пошуку роботи, 23% вказали допомогу від державної служби, порівняно з 6% ветеранів, які не продовжують службу.

Таблиця 6: Топ-3 сфери працевлаштування серед ветеранів, які продовжують та які не продовжують службу

Ветерани, які продовжують службу		Ветерани, які не продовжують службу	
Військова служба	82%	Охорона, безпека, силові структури	15%
Охорона, безпека, силові структури	7%	Будівництво, ремонти	13%
Будівництво, ремонти	2%	Виробництво, видобувна галузь	11%

Висновки для розвитку політики та програми

Результати дослідження РВ щодо умов зайнятості ветеранів вказують на потребу дослідити такі напрямки з точки зору впровадження політик та розвитку програми РВ:

Надання підтримки ветеранам у поверненні на роботу

Понад 20% респондентів-ветеранів втратили роботу після проходження військової

служби, що удвічі більше, ніж загальний рівень безробіття по країні (9,5%).⁴ Чимало ветеранів зіштовхуються зі складнощами із пошуком роботи після служби через труднощі із адаптацією до цивільного життя, брак вакансій, проблеми із психічним здоров'ям, та/або інвалідність чи хворобу. Понад половина ветеранів висловили незадоволення своїм економічним станови-

4 Станом на 4 кв. 2020 р. Джерело: Держстат України.

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



щем (24% «дуже незадоволені», 32% «здебільшого незадоволені»). Відсутність роботи — це одна з основних проблем, яка постала перед ветеранами. Без регулярної роботи і стабільного доходу ветерани вразливі перед обличчям ще більшої кількості проблем. Так, першочерговим завданням програм реінтеграції має бути підтримка ветеранів у переході з військової служби до працевлаштування після звільнення. Міністерство у справах ветеранів України разом з Міністерством оборони повинні розробити спільний план заходів для сприяння демобілізації і реінтеграції ветеранів до робочої сили. Підготовчий і перехідний період повинен складати не менше 2–3 місяців, що відповідає міжнародним стандартам, та має включати освіту, формування професійної кваліфікації, консультації з психологами, моніторинг за зміною стану ветеранів.

Слід розробити програму переходу на основі існуючих належних практик держав-членів НАТО, а також у консультації та співпраці з міжнародними організаціями, які займаються питаннями реінтеграції ветеранів.

Надання комплексних, довгострокових і сталих послуг з кар'єрного розвитку

Згідно з дослідженням РВ, 92% ветеранів не шукають допомоги у державних установах. При пошуку роботи переважна більшість часто покладалася на родичів і друзів (85%). Послуги з кар'єрного розвитку зараз надаються переважно організаціями громадянського суспільства. На жаль, більшість ветеранів не знають про наявність державних послуг, або ж ці послуги є неналежної якості. Зважаючи на те, що існуючі послуги є недостатніми для ветеранської спільноти, держава повинна забезпечити та надава-

ти такі послуги комплексно, з урахуванням потреб ветеранів, міжнародних стандартів і передового досвіду громадських організацій та місцевих громад. Державні установи повинні поширювати інформацію серед ветеранів про наявні послуги та сприяти їх залученню і зміцненню довіри. Крім того, співробітники Міністерства у справах ветеранів повинні брати участь у спільних заходах і навчаннях з громадськими організаціями, які займаються справами ветеранів, роботодавцями, профспілками та об'єднаннями роботодавців заради обміну передовим досвідом та інформацією.

На додачу до послуг із кар'єрного розвитку, Міністерство у справах ветеранів повинно оновлювати дані щодо зайнятості серед ветеранів для ефективного аналізу, планування і прогнозування, а також ділитися цією інформацією з іншими державними установами (Міністерством соціальної політики, Державною службою статистики України, Державною службою зайнятості). Міністерство цифрової трансформації повинно співпрацювати з Міністерством у справах ветеранів і міжнародними організаціями для забезпечення належного структурування цієї інформації та поступового її внесення в електронний реєстр.

Надання підтримки ветеранам з інвалідністю

Згідно з РВ, 31% ветеранів втратили роботу через постійну або тимчасову інвалідність (21% тимчасово безробітних через хворобу, або інвалідність, або декретну відпустку, 10% безробітних на постійній основі через інвалідність). Згідно з чинним законодавством України у сфері трудових відносин і соціального захисту та осіб з інвалідністю, ветерани з інвалідністю мають право на спеціальну допомогу і пільги. Наприклад,

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



ветерани з інвалідністю мають пріоритетність у пошуку і збереженні роботи під час скорочення кадрів та отримання додаткової відпустки і зарплати у випадку тимчасової втрати працездатності. Втім, на практиці ветерани часто не знають про свої права чи такі послуги. Згідно з РВ, фізичні травми внаслідок конфлікту були основною перешкодою у пошуку роботи для 27% непрацевлаштованих ветеранів. При розробці послуг для ветеранів Міністерству у справах ветеранів слід звернути особливу увагу на ветеранів з інвалідністю. Міністерство у справах ветеранів повинно розробити програму для доступу ветеранів з інвалідністю до освітніх можливостей та працевлаштування, а також до інформації про наявні пільги, поданої у доступний спосіб (наприклад, доступні формати та інформація в одному місці, як-от на веб-сайті Міністерства у справах ветеранів).

Міністерству у справах ветеранів слід збирати дані про типи інвалідності, а також, у співпраці з Міністерством охорони здоров'я та Міністерством соціальної політики, розробити програми для надання освітніх можливостей та працевлаштування для ветеранів з інвалідністю. Такі програми повинні бути доступні, чуйні, та підсилювати відчуття гідності.

Щодо потреб ветеранів, які проживають у сільській місцевості, — ними часто нехтують через брак коштів у деяких регіонах України. Такі ветерани потребують уваги, особливо ті, хто зіштовхуються з численними перехресними видами дискримінації (наприклад, ветерани з інвалідністю, які проживають у сільській місцевості, ветерани-жінки). Розширення регіональних представництв Міністерства у справах ветеранів, передача інституційного потенціалу, стандартизація послуг міністерських управлінь можуть сформувати спромож-

ність та покращити якість надання послуг на місцевому рівні (наприклад, чіткі процедури і процеси перенаправлення запитів щодо пошуку допомоги і консультацій). Регіональні представництва можуть взяти на себе роль сприяння діалогу місцевої влади з роботодавцями та передавати здобуті знання місцевим громадам у межах процесу децентралізації в Україні. Доти важливо створити уніфіковану систему надання послуг ветеранам у цих регіонах.

Заохочення роботодавців до працевлаштування ветеранів

Деякі державні пільги для ветеранів відлякують роботодавців від прийняття їх на роботу (наприклад, пільги на тимчасову втрату працездатності, додаткова оплачувана відпустка), адже це додаткові витрати. Роботодавець повинен виплачувати зарплату, якщо ветеранів призивають до армії. Станом на сьогодні не існує системи відшкодування таких витрат, а отже, чимало роботодавців не бажають наймати ветеранів. Як один з можливих варіантів, роботодавцям можна пропонувати податкові пільги та інші фінансові заохочення в обмін на працевлаштування ветеранів. Зрозумівши, що ветерани на роботі не будуть становити лише додаткову статтю витрат, роботодавці їх охочіше найматимуть. Додаткові заохочення можна надавати через участь у бюджетних програмах. Держава може надавати перевагу у фінансуванні тих роботодавців, які беруть ветеранів на роботу, а решта подаватиметься на загальних засадах.

Промоція позитивного образу ветеранів серед роботодавців

Стереотипи, які сформувалися про ветеранів, створюють перешкоди для їх реінтегра-

Програма реінтеграції ветеранів

Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р.



ції: 32% працевлаштованих ветеранів зазначили, що їх не хотіли брати на роботу, через те, що вони ветерани АТО/ООС, 25% непрацевлаштованих ветеранів вважають так само. Серед ветеранської спільноти панує переконання, що роботодавці не хочуть наймати ветеранів саме через їх статус. Водночас роботодавці часто зазначають, що вони не впевнені у психологічній стабільності і надійності ветеранів. Для боротьби з цими стереотипами на системному рівні необхідно прийняття відповідних рішень з боку органів державної влади. Представникам уряду та громадянського суспільства варто вступити у широкоформатний діалог, долучивши представників найбільших ветеранських об'єднань та асоціацій роботодавців для визначення існуючих упереджень та

напрацювання рішень. Такі заходи повинні включати проведення обговорень з великими об'єднаннями роботодавців, організацію навчання, висвітлення позитивних прикладів працевлаштованих ветеранів. Водночас слід провести загальнодержавну інформаційну кампанію для подолання стереотипів та формування позитивного іміджу ветеранів. Міністерству у справах ветеранів варто проконсультуватися з донорами та громадськими організаціями щодо комунікаційних повідомлень, які наголошуватимуть на перевагах найму ветеранів та відзначатимуть їх дисциплінованість, відповідальність та стресостійкість на робочому місці. У такій роботі вкрай важливо ставити у пріоритет ветеранів з інвалідністю, ветеранок та осіб, які мешкають у сільській місцевості.