УДК: 331.5:355.1-044.332

Науменко Наталія,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин та
управління проєктами,
Волинський національний університет імені Лесі Українки,
м. Луцьк, Україна
naumenko.ns@gmail.com

АДАПТАЦІЯ ВЕТЕРАНІВ ТА ВЕТЕРАНОК ВІДПОВІДНО ПОТРЕБ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Війна на території України триває вже десять років за цей період зростає не лише кількість загиблих, але і число ветеранів, що беруть участь у бойових діях. До лютого 2022 року – це були ветерани АТО, надалі ці люди, що боронять незалежність України, сталили ветеранами російсько-української війни, кінця якої не видно. В перші місяці війни значна частина українців добровільно долучилася до лав ТРО, а пізніше «влилася» у регулярні військові формування ЗСУ. Надалі ситуація виглядає неоднозначно. Критичні втрати серед військових та цивільного населення, примусова мобілізація, законна та незаконна міграція висококваліфікованих спеціалістів за межі України – все це остаточно нищить національний ринок праці.

До повного масштабного вторгнення в єдиний електронний державний реєстр ветеранів війни було зареєстровано близько півмільйона осіб. Після завершення війни ця кількість може збільшитися до 4 мільйонів.

Міністерство справ ветеранів веде Єдиний Електронний Державний Реєстр Ветеранів Війни, що охоплює учасників бойових дій всіх категорій, осіб з інвалідністю, зазначеною унаслідок війни, а також сім'ї загиблих.

Законодавчо закріплено, що ветеран – це учасник бойових дій, добровольці, що були переведені із лав ТРО в штатні збройні формування отримують статус таких, якщо вони служать в ЗСУ [1].

Але крім ветеранів, що повертаються і будуть повертатися до мирного життя є ще родини загиблих. Ці категорії населення потребують особливого піклування, а головне працевлаштування. Нині демобілізація військового можлива лише внаслідок тяжких, несумісних із військовою службою поранень. Така людина повертається до мирного життя і часто фізично і психологічно не має змоги повернутися на попереднє місце роботи чи працювати за фахом.

Паралельно з тим в країні 18 травня 2024 року в дію вступає закон про мобілізацію, а це означає, що тисячі чоловіків будуть проходити військову підготовку і в подальшому будуть направлені на фронт. Український бізнес несе на собі не лише постійно зростаючий податковий тягар, він лишається кваліфікованої робочої сили, насамперед в тих сферах, де виключно працюють чоловіки.

Чи готова Україна до програмних змін на національному ринку праці, яким чином держава планує працевлаштовувати звільнених військовослужбовців, що повертатимуться з фронту. Мова йде не лише про психологічну та фінансову підтримку. Насамперед, однією із безпекових критеріїв, що так важлива для ментального стану людини є її фінансова стабільність та можливість професійного самовираження через можливість працевлаштування.

Допоки, що Уряд України наприкінці 2023 року розробив проєкт помічник ветерана, який запущений в чотирьох регіонах: Вінницькій, Дніпропетровській, Львівській та Миколаївській областях та планується до розширення ще на шість регіонів: Закарпатську, Полтавську, Сумську, Харківську, Київську область та на місто Київ. На його реалізацію виділено 44,2 млн. гривень [2].

В першу чергу ці кошти йдуть на розширення бюрократичного апарату (нині 550, а в майбутньому до 15000 осіб), а не на реальну соціальну реабілітацію тих, хто повертається до мирного життя.

Вважається, що даний проект зможе охопити всіх, хто потребує соціальної підтримки. Проте, історія попередніх військових конфліктів, в яких брали участь українці протягом минулих ста років доводить факт швидко падіння інтересу до проблем тих, хто повернувся з фронту, а потім і несприйняття останніх у суспільній свідомості. Ця війна теж не стане виключенням.

Нині ж заяву на участь у проекті помічника ветерана можна подати на платформі «е-Ветеран». Відібраних Міністерством учасників планується спрямувати на навчання, підвищення кваліфікації та працевлаштування в одній із вищезазначених територіальних громад. А як бути в інших територіальних громадах, що не попали до цього списку?

22.08.2023 року у Києві відбувся VI Міжнародний ветеранський форум «Україна. Захисники. Майбутнє». Під час проведення форуму мова велася про державну ветеранську політику, здоров'я і реабілітацію, повернення ветеранів до цивільного життя та реінтеграцію в громади.

Заздалегідь необхідно, не чекаючи завершення війни, нарощувати спроможності держави в підтримці ветеранів. При поверненні ветеранів додому виникає потреба у фізичній і психологічній реабілітації, з якими не справляється державна система. Перший крок це оновлення законодавства. Закон повинен декларувати значний перелік гарантій з однаковим доступом як для самих ветеранів, так і для членів їх родин. Нині це абсолютно не так. Серед пріоритетів нового законодавства — забезпечення реабілітації та реадаптації ветеранів, а також надання соціальних гарантій, які мають реальну цінність для цих людей. Це включає фізичну та психологічну реабілітацію, а також розвиток доступного житла для ветеранів. Важливою задачею є оптимізація і розробка ефективних соціальних програм, які допоможуть вирішувати потреби та проблеми ветеранів і їхніх родин в умовах обмежених ресурсів [3].

Законодавство поки що старанно обходить тему сучасного стану ринку праці держави. Українські роботодавці поки що старанно

обходять тему найму ветеранів. Одні працюють в умовах кризи, тягнучі на собі податковий тягар і втрачаючи наявну робочу силу, інші взагалі не прагнуть жодних змін, вважаючи, що проблеми пошуку нових підходів до набору персоналу краще відкласти до мирного часу.

Реальна картина світу виглядає наступним чином, ветерани і ветеранки вже повертаються після військових дій, суспільство не страус, щоб ховати голову у пісок, воно повинно прийняти як належне цей факт. Кількість ветеранів нараховується мільйонами, тому не можна просто залишити цю проблему осторонь. Це двостороння складна задача, яка почалася вчора і залишиться як мінімум на найближчі п’ятдесят років із суспільством.

З’являються перші поодинокі ініціативи подібні «After Front: до професійного життя після фронту», мета яких налагодити зв’язок між ветераном і роботодавцем. Для цього слід допомагати компаніям створити програми реінтеграції та адаптації ветеранів до професійного життя, розвитку екологічного спілкування і створенні інклюзивних та безбар’єрних просторів.

Суспільство не усвідомлює наступних ключових реалій нашого майбуття, а саме:

- деякі люди не усвідомлюють, що ветерани є ключовим ресурсом сучасності і майбутнього для робочого потенціалу;
- деякі мають ілюзію, що інклюзія та безбар’єрність є питанням, яке стосується лише невеликої частки компаній, що, на жаль, не відповідає дійсності;
- деякі виділяють кошти на рекламу ветеранських проектів, але не приймають подальших дій поза привабливими заголовками.

Свідомого, соціально відповідального бізнесу, який розуміє важливість мобілізації та демобілізації людей сьогодні – не значна кількість. Все ж такі компанії роблять значні зміни в основних принципах свого підприємництва.

Деякі рекрутери і HR-менеджери взагалі не уявляють, як спонукати власників бізнесу до впровадження програм адаптації

ветеранів, впровадження індивідуальних соціальних пакетів підтримки і організації груп підтримки сімей ветеранів і військовослужбовців. Нині для бізнеса це зайві зусилля і додаткові фінансові проблеми до яких більшість бізнесменів не прагнуть вдаватися [4].

Суспільство ще з радянських часів надзвичайно консервативне і стигматизоване, так безперечно в Україні ситуація краща ніж у нашого прямого ворога, але в основу покладено упередження. Упередження проте, що адаптувати ветерана важко, особливо фізично скаліченого війною, а той хто вернувся з поля бою фізично цілим, нехай самостійно адаптується до вимог мирного часу паралельно вирішуючи свої ментальні проблеми шляхом звернення до спеціалізованих установ, більшість яких просто відсутня в зруйнованих регіонах, а в регіонах, яких не торкнулася окупація, часто поза зоною доступу для ветерана, внаслідок своєї віддаленості.

Самими гнучкими в процесі адаптації бізнесу виявилися IT-компанії. Адже це не дивно, більшість з них мають змогу надавати свої послуги на віддалені від основних офісів. Разом з тим, вже на другому році війни стало зрозуміло, що ринок IT-послуг перенасичений пропозицією робочої сили, заробітна плата на ньому поступово знижується [5]. До того ж фронту повертаються люди у віці від 30+ до 50+ років. Останні взагалі мало придатні до опанування професії IT-шника в силу віку, консервативного мислення і наявності значної частки конкурентоспроможної молоді в цьому секторі послуг. Місця тих, хто повернеться з фронту будуть зайняті більш молодими і більш креативно мислячими працівниками.

Готовності компаній і наявних програм адаптації, складає досить низький рівень залученості, лише 11,1% компаній вже розробили та впровадили програми адаптації для ветеранів. Багато копаній «відтягує» цей процес на потім. Іншими словами, питання стратегічного підходу поки що не вирішене.

Найкраще, що компанії можуть зробити тут і зараз, це співпрацювати з існуючими ветеранськими організаціями, які

допоможуть розробити адаптаційні програми, або ж брати за основу бізнеси, котрі вже імплементували ці процеси.

Роботодавці вважають, що персонал вже повинен вміти співпрацювати з ветеранами. Вони вважають, що це завдання відповідає виключно HR-відділу, який має вирішувати всі питання, що виникають у процесі. Проте, більшість із них не знаю, що попереду менеджерів HR-відділу чекає часто нерозуміння, агресія з боку претендента на посаду. Нині, жоден ВНЗ України не випускає менеджера з персоналу з додатковою кваліфікацією психолога з персоналу. Тому, краще почати з команди, підготувати та адаптувати її, пояснюючи болючі питання спілкування та створюючи екологічні принципи корпоративної політики. Важливо розглянути, як найкраще впровадити нову політику екологічного спілкування, переглянути цінності компанії та розробити відповідні корпоративні правила. Ці правила мають враховувати реалії країни, яка перебуває у стані війни.

Друге, невирішене питання – це побутова інфраструктура для ветерана на робочому місці. Її просто немає, жодна країна до цього не готова. Можна підготувати військовий сектор до ведення бойових дій, але починаючи війни, жодна держав не міркує проте те, яким чином вона буде підлаштовуватися під потреби ветеранів у мирний час, тому що всі уряди на маленьку переможну війну, яка обійдеться малою кров'ю. Саме час займатися розбудовою інклюзивного та безбар'єрного середовища для ветеранів та сприяти здоровому ставленню до людей з інвалідністю. Звісно, це питання широке і потребує фінансового вкладення, чи готовий бізнес піти на додаткові трати заради одного скаліченого війною ветерана? А це пандуси, ліфти, підйомники, спеціальні службові машини для персоналу, туалетні кімнати, офісне освітлення і утеплення приміщень тощо [4].

Кошті на ці зміни немає нині ні держава, ні приватний бізнес. Світ значно краще тратиться на війну, ніж на мирні перетворення. У 2023 році світові військові витрати досягли 2,44 трлн дол. США, що свідчить про зростання на 6,8% порівняно з попереднім роком. Цей показник визначає найвищі темпи зростання витрат з 2009 року.

Україна, у 2023 році, після різкого зростання на 51%, до 64,8 млрд. дол. США, опинилася на восьмому місці за обсягом витрат. Це призвело до військового навантаження в 37% і складало 58% загальних державних витрат. Військові витрати України становили 59% від російських. Проте, Україна також отримала щонайменше 35 млрд. дол. США військової допомоги, в тому числі 25,4 млрд від США. У сумі ця допомога та власні військові витрати України складали приблизно 91% російських витрат [6].

Соціальний сектор України виживає за рахунок самофінансування і частково зарубіжної фінансової допомоги, до того ж Україна так і не спромоглася реструктуризувати свої передвоєнні зовнішні боргові зобов'язання, розмір яких у повоєнний час зросте. Але, у будь-якому випадку проблема післявоєнного наповнення ринку праці залишається. Чим довше триватиме війна, тим менше українців прагнутимуть повернутися до дому з еміграції, вкоренившись за кордоном, ховаючись від мобілізації чи навпаки прагнучи через еміграцію з'єднатися із родинами після демобілізації.

Український ринок праці відчує таку нестачу робочих рук, особливо у праце містких галузях, затрати яких можна бути покрити лише низько кваліфікованими мігрантами з третіх країн, які принесуть разом із своєю культурою низку проблем, головною із яких буде не бажання адаптуватися в українське соціокультурне середовище. В той час, як фізичноспроможні українці в пошуках кращої долі, навпаки виїжджатимуть за кордон. Тому сьогодні варто думати, хто буде відбудовувати Україну, яких суспільних стигматів слід позбавлятися і які історико-культурні цінності будуть привалювати в соціумі.

Список використаних джерел:

1. Скільки ветеранів може бути в Україні після війни: оцінка Лапутіної. (13.10.2023). *РБК-УКРАЇНА.* URL: https://www.rbc.ua/rus/news/skilki-veteraniv-mozhe-buti-ukrayini-pislya-1697207276.html

2. В Україні розширять програму помічників ветеранів. У яких областях працюватиме проект. (10.10.2023). *РБК-УКРАЇНА.* URL: https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayini-rozshiryat-programu-pomichnikiv-1696949380.html

3. «Пільги і соціальні гарантії для ветеранів повинні мати зміст». (23.08.2023). *Повернись живим.* URL: https://savelife.in.ua/materials/news/pilhy-i-sotsialni-harantii-dlya-veterani/

4. Громова О. Чи готові українські компанії до найму ветеранів. (22.04.2024). *DOU. UA.* URL: https://dou.ua/forums/topic/48455/

5. Пилипів І. Кінець казки. Скорочення і перегляд зарплат в українській ІТ-індустрії стали нормою. (52.02.2024). *Економічна правда*. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2024/02/5/709501/

6. Недашківська Ю. Світові військові витрати зростають рекордними темпами та сягнули майже $2,5 трильйона. (22.04.2024). *Цензор*. URL: https://biz.censor.net/news/3485621/svitovi_viyiskovi_vytraty_zrostayut_rekordnymy_tempamy_ta_syagnuly_mayije_25_trylyiona