ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ЯК КЛЮЧОВОГО ІНСТРУМЕНТУ ЇХ РЕІНТЕГРАЦІЇ

ПОГОРЄЛОВА Олександра Сергіївна - канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

САЛЕНКО Ірина Володимирівна - канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

DOI: https://doi.org/10.71404/EP.2025.2.68

У статті досліджено трудо-правові гарантії працевлаштування ветеранів війни в умовах збройної агресії та тривалого воєнного стану крізь призму державної політики соціального захисту та міжнародних стандартів реінтеграції. Акцентовано, що у перспективі масової демобілізації очікується суттєве навантаження на ринок праці та систему соціального захисту, а тому працевлаштування набуває значення центрального інструменту економічної реінтеграції, який забезпечує відновлення трудового потенціалу та економічної самостійності ветеранів. Обґрунтовано, що у національному законодавстві відсутнє нормативно визначене поняття «реінтеграція», тоді як її практичний зміст реалізується через інститути соціальної та професійної адаптації, що зумовлює фрагментарність регулювання та потребу у концептуальному уточненні трудо-правової складової ветеранської політики. Особливу увагу приділено гарантії збереження місця роботи за мобілізованим працівником: показано, що вона забезпечує переважно формальну безперервність трудових правовідносин, однак не супроводжується процедурно визначеним механізмом фактичного повернення до виконання трудової функції після демобілізації. Виокремлено проблемні аспекти правозастосування, пов'язані з невизначеністю моменту відновлення виконання трудових обов'язків, порядку документального оформлення допуску до роботи та оцінки поважності причин відсутності працівника у перехідний період. Сформульовано підхід щодо доцільності нормативного закріплення адаптаційного періоду після завершення служби, який має поєднувати професійне навчання (підвищення кваліфікації, перекваліфікацію) з гарантіями стабільності зайнятості, включно з обмеженням звільнення з ініціативи роботодавця на час такого періоду. Поряд із найманою працею окреслено роль самозайнятості та підприємництва як додаткового напряму економічної реінтеграції, що доповнює трудо-правові гарантії та підвищує ефективність державної політики.

Ключові слова: військовослужбовці, ветерани, збройна агресія, мобілізовані працівники, права працівників, працевлаштування, професійна адаптація, реабілітація, реінтеграція, соціальний захист, ринок праці.

Вступ

В умовах збройної агресії та тривалого воєнного стану відбувається поява окремої категорії осіб, які повертаються з військової служби до цивільного життя, що потребує встановлення додаткових соціальних гарантії для таких осіб. Повернення до цивільного життя може викликати низку труднощів щодо включення колишніх членів збройних сил до мирного життя, зокрема колишні військовослужбовці часто стикаються з економічними, соціальними, психосоціальними та політичними труднощами під час повернення до цивільного життя [1], що потребує вироблення заходів реінтеграції таких осіб в цивільне суспільство.

Реінтеграція осіб після завершення військової служби до мирного життя повинна

бути одним з основних напрямів діяльності держави як під час збройного конфлікту, так і після його завершення. Якщо на сьогодні питання реінтеграції у цивільне суспільство стає не вкрай гостро, то по завершенню воєнних дій та демобілізації військовослужбовців, виникне потреба щодо реінтеграції в цивільне суспільство значної кількості осіб, що, своєю чергою, зумовить безпрецедентне навантаження на систему ринку праці та систему соціального захисту. Повернення демобілізованих осіб об'єктивно актуалізує питання не лише розширення обсягів соціальної підтримки, а й формування цілісної моделі реінтеграції їх у цивільне суспільство, яка може забезпечити сталість результатів — тобто перехід від тимчасових компенсаційних заходів до довгострокового відновлення трудового потенціалу та економічної самостійності колишніх військовослужбовців. Актуальність даного дослідження також випливає з керівних принципів сталої реінтеграції колишніх комбатів, визначених МОП, згідно яких відзначено важливість здійснення заходів щодо підготовки до реінтеграційних заходів ще до настання сталого миру. МОП відзначає, що більшість реінтеграційних програм, які запроваджувались в світі, є малоефективними через недоліки у плануванні програм реінтеграції і відсутності такого завчасного планування реінтеграційних заходів осіб з числі осіб колишніх військовослужбовців [2], що відповідно зумовлює необхідність випереджувальних дій щодо розробки стратегії реінтеграції військовослужбовців у цивільне життя, що зумовлює потребу у фаховому аналізі визначеного питання.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні трудо-правових гарантій працевлаштування ветеранів війни в контексті державної політики соціального захисту ветеранів та міжнародних стандартів реінтеграції

Стан дослідження

Питання пов'язані з реінтеграцією в науці доволі широко досліджено. Зокрема: Єгоричева С.Б. досліджувала процеси економічної реінтеграції [3]; О. Грішнова, В. Лисенко підкреслили важливість соціально-трудових відносин в процесі реінтеграції ветеранів [4]; А. Вербицька досліджувала питання реінтеграції ветеранів в системі соціального захисту, підкресливши значення соціальних проєктів у процесі реінтеграції колишніх військовослужбовців [5]. І.О. Цимбалюк досліджувала європейський досвід реінтеграційного напрямку ветеранів війни [6]. Питання професійної професійної адаптації, зайнятості та підприємницьких практик ветеранів були досліджені в працях таких вчених як: І.П. Мамаєв, І. Кобець, В.П Кохан, О.В Шаповалової., С.О Кузніченко., Л.В.Гурак, Л.М. Сіньова та інші. Узагальнення наукових підходів свідчить, що при значній увазі до соціально-економічних аспектів реінтеграції, питання трудо-правових гарантій працевлаштування ветеранів війни та процедурних механізмів фактичного повернення мобілізованих працівників до виконання трудової функції залишаються недостатньо деталізованими, що зумовлює необхідність акцентувати увагу на трудо-правовій складовій реінтеграції як ключого напряму державної ветеранської політики.

Основний виклад матеріалу

У відповідності до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» визначено, що Державна політика соціального захисту осіб, колишніх військовослужбовців та членів їх сімей, повинна бути сформована на засадах соціальної справедливості а також мати комплексний характер щодо заходів адаптації (реінтеграції) зазначених осіб до мирного життя [7]. Для належного розкриття змісту такої державної політики необхідним є уточнення, яке саме соціально-правове наповнення вкладається у поняття "реінтеграція", адже від її розуміння залежить визначення пріоритетних інструментів державної політики та критеріїв оцінки її результативності.

Перш за все, доречним вбачається окреслення кола осіб**,** на яких поширюється дія зазначеної державної політики та відповідних соціальних гарантій, оскільки саме правовий статус особи визначає обсяг і характер заходів соціального захисту та реінтеграції. Особи, які приймали участь у захисті країни

або були учасниками бойових дій на території інших країн підпадають під значення поняття "ветеран". До ветеранів згідно Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" будуть відноситись учасники бойових дій, особи з інвалідністю в наслідок війни, а також учасники війни [7]. При цьому, кожна з зазначених категорій осіб буде мати різні алгоритми процесу реінтеграції в цивільне суспільство з різним комплексом соціально-трудових гарантій і соціальних програм [8; с. 120].

Для визначення ключових напрямів державної політики соціального захисту ветеранів потребується чітке розуміння змісту поняття реінтеграції, яке окреслює спрямованість заходів щодо повернення колишніх військовослужбовців до цивільного життя. У відповідності до комплексних стандартів ООН щодо роззброєння, демобілізації та реінтеграції осіб з числа колишніх військовослужбовців, реінтеграція являє собою соціальний та економічний процес, за допомогою якого особи з числа колишніх військовослужбовців, які були задіяні до участі у збройних конфліктах та отримують цивільний статус, інтегруються у цивільне суспільство через забезпечення стабільної зайнятості та доходу, що в свою чергу є частиною розвитку країни, а відповідальність за створення умов такої інтеграції покладається на державу [9]. При цьому, в національному законодавстві відсутнє поняття реінтеграції.

В модулі 4 комплексних стандартів ООН щодо роззброєння, демобілізації та реінтеграції осіб з числа колишніх військовослужбовців підкреслюється, що визначена програми реінтеграції ветеранів повинно звісно враховувати контекст країни щодо вибору термінології, оскільки вона вживається по різному, і окрім терміну «реінтеграція» використовують термін «реабілітація» [1]. В законодавстві України термін "реабілітація" вживається в контексті відновлення особи у зв'язку із станом здоров'я [10], або відновлення та компенсації функцій організму осіб з інвалідністю [7].

Закон України "Про соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей" визначено обов'язок держави щодо проведення професійної та соціальної адаптації військовослужбовців у разі наявності звернення особи про таку адаптацію. В Постанові Кабінету Міністрів України від 21 червня 2017 року № 432 "Про затвердження Порядку організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції…." Визначено значення термінів соціальна і професійна адаптація ветеранів, де соціальна адаптація розуміється як допомога в оцінці життєвих обставин, визначенні шляхів розв'язання проблем, інформування щодо соціального захисту, розвиток соціальних навичок, підтримка відновлення сімейних і суспільних зв'язків та організація зайнятості та дозвілля, а професійна адаптація розглядається як заходи з відновлення й удосконалення професійних умінь через навчання, консультаційно-інформаційну та профорієнтаційну підтримку з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [11]. Таке визначення понять соціальної та професійної адаптації дозволяє зробити висновок про змісновну тотожність понять "адаптація ветеранів" та "реінтеграція ветеранів". При цьому варто зауважити, що саме соціальна і професійна адаптація виступаю ключовим фактором захищеності ветеранів війни від соціальних ризиків, що дозволить ветеранам забезпечити самостійне життя [12; с.129-130], та реалізовувати право на працю як базових механізм забезпечення матеріальних потреб. Отже, навіть за відсутності прямого нормативного визначення реінтеграції в національному праві, її зміст у практичному вимірі конкретизується через інструменти соціальної та професійної адаптації, центральним результатом яких має бути відновлення (або набуття) стійкої зайнятості, а відповідно логічним є продовження аналізу зайнятості як ключового інструменту ветеранської політики.

Реінтеграція осіб, які проходили військову службу, трактується як системний багатовимірний процес їх повернення до цивільного середовища та подальшого включення у соціальні відносини мирного часу [13]. Її зміст охоплює відновлення та переосмислення соціальних функцій і ролей, створення передумов для стійкої зайнятості й економічної самостійності, а також нормалізацію психоемоційного стану з метою за-

безпечення здатності особи до повноцінної життєдіяльності у суспільстві та можливостей повернення до активного та продуктивного життя [8].

Забезпечення та підвищення добробуту визначено однією з основних цілей у Стратегії ветеранської політики до 2030 року, яка була затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 року № 1209-р. Визначення добробуту як цілі ветеранської політики концептуально передбачає направленість державної підтримки на перехід з військової служби до цивільного життя та реінтеграцію в громади, де ключовим інструментальним напрямом виступає економічна реінтеграція, центральним напрямком якої, на нашу думку, є забезпечення працевлаштування ветеранів війни, що в більшості випадків поєднується зі здобуттям формальної та неформальної освіти, підвищення кваліфікації, перекваліфікації тощо. Показниками реалізації таких цілей в Сратегії ветеранської політики визначаються створення умов для професійного розвитку під час служби та після звільнення з метою збереження конкурентоздатності на ринку праці, розширення доступу до неформальної освіти й перекваліфікації через спеціалізовані платформи та центри ветеранського розвитку, а також удосконалення стимулів для роботодавців щодо працевлаштування ветеранів, зокрема осіб з інвалідністю внаслідок війни. У цьому ж руслі Стратегія передбачає залучення ветеранів до програм розвитку підприємництва та інструменти підтримки започаткування власної справи, що у сукупності спрямовано на формування економічної самостійності як передумови стійкого цивільного добробуту [14]. Крім того, варто відмітити, що тривала відсутність залученості колишніх військовослужбовців до роботи може призводити до їхньої залученості у протизаконній діяльності (контрабанда, торгівля зброєю, тощо) [15], що не бути позитивно впливати на процеси відновлення країни після війни.

Розглядаючи питання працевлаштування ветеранів, ключовими стають питання: які саме трудо-правові гарантії повинні супроводжувати ветерана на етапі пошуку роботи, працевлаштування та в процесі здійснення трудової діяльності. Варто підкреслити, що особа, виконуючи свій конституційний обов'язок щодо захисту держави та набуваючи статусу військовослужбовців здійснюють важливу місію, ризикуючи своїм життям і здоров'ям, що відповідно зумовлює необхідність більш вищого рівня соціально-трудового забезпечення, гарантованого державою, в тому числі вищого рівня гарантування в межах трудових правовідносин, аніж інші працівники за чинним трудовим законодавством [16; с. 55].

Закон України «Про зайнятість населення» [17] відносить учасників бойових дій (ветеранів у відповідності до ч.1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») до категорії осіб, що потребує додаткового сприяння у реалізації права на працю і мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, віднесено учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19–21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Таким чином держава бере на себе зобов'язання застосування спеціальних інструментів підтримки ветеранів, що зумовлюється їхнім правовим статусом та підвищеним рівнем соціальних ризиків, особливо в процесі реінтеграції в цивільне суспільство.

При розгляді питання професійної адаптації до трудового життя варто зауважити, що особа, виконуючи свій конституційний обов'язок щодо захисту держави, маючи статус працівника до вступу на військову службу під час мобілізації, не припиняє свого правового зв'язку зі сферою праці, оскільки залучення до оборони країни у значній кількості випадків відбувається шляхом призову на військову службу під час дії особливого періоду та мобілізації. За таких обставин поряд із ветеранами як суб'єктами реінтеграції до мирного життя існує інша, тісно пов'язана категорія суб'єктів - мобілізовані працівники, щодо яких діє гарантія їх трудових прав щодо збереження місця роботи на період проходження служби та можливість повернення до виконання трудової функції за попередньо укладеним трудовим договором.

Однією з основних гарантій мобілізованих до військової служби працівників є га-

рантія збереження робочого місця на час проходження служби. Визначена гарантія є ключовим у встановленні відмінностей у статусі мобілізованого працівника від інших ветеранів, які потребують реінтеграції після завершення військової служби або скасування особливого стану, через те, що з працівником залишається правовий зв'язок працівник-роботодавець в межах трудових правовідносин. При цьому, на нашу думку, питання реалізації даної гарантії при поверненні працівників на роботу залишається відкритим.

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» (ст. 24) передбачає, що військова служба вважається закінченою в день, коли військовослужбовця виключають з особового складу військової частини [18]. Проте, жодного юридичного механізму переходу від військової служби до місця роботи, яке зберігається за мобілізованим працівником, не визначено. За таких умов, поновлення мобілізованого працівника на попередньому місці роботи відбувається за індивідуальними домовленостями працівника та роботодавця та оргнізації роботи на підприємстві, що, у свою чергу, породжує ризики неоднакового правозастосування. Таким чином гарантія збереження місця роботи забезпечується лише «уявну безперервність трудових відносин», однак сама по собі не гарантує реальної можливості для працівника безперешкодно відновити виконання трудових обов'язків у перший робочий день після завершення служби.

Першим проблемним аспектом у механізмі реалізації гарантії повернення мобілізованого працівника до трудової діяльності є визначення моменту, з якого працівник набуває фактичної можливості та, відповідно, обов'язку приступити до виконання трудової функції. Закінчення військової служби у розумінні ст. 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» не завжди кореспондує із реальними обставинами демобілізації, зокрема з можливістю своєчасно прибути до місця роботи та отримати (або передати роботодавцеві) належні документи, що підтверджують виключення зі списків особового складу військової частини. Крім того, важливим етапом реінтеграції ветеранів в першу чергу буде медична реабілітація, психологічна адаптація, [19], що стає не можливим у випадку негайної необхідності виходу на роботу. За відсутності спеціально визначеної процедури, роботодавці, як правило, застосовують загальні підходи до кваліфікації відсутності працівника, та оцінки поважності причин. Це створює ризики неоднакового правозастосування і може призводити до фактичного обмеження трудових прав працівників, яких було мобілізовано, включно з ініціюванням звільнення за прогул. У зв'язку з цим обґрунтованим є питання про нормативне закріплення гарантій збереження місця роботи та посади у випадках, коли працівник через об'єктивні обставини, пов'язані із завершенням служби, не може приступити до роботи одразу після демобілізації.

Наступним проблемним питанням реалізації такої гарантії виступає юридична фіксація (оформлення) відновлення виконання трудової функції, зокрема потреба у встановленні чіткої вимоги щодо прийняття роботодавцем наказу про допуск працівника до роботи. Відсутність визначеності щодо такого оформлення ускладнює фіксацію моменту фактичного поновлення трудових правовідносин, створює додаткові підстави для спорів та підвищує ризик формального дотримання гарантії при її фактичному нівелюванні.

Повернення працівника до попереднього місця роботи після завершення військової служби часто супроводжується проблемою втрати або зниження рівня професійних компетентностей, що обумовлюється тривалою перервою у виконанні трудової функції, а також ускладнюється зміною в технологічних процесах, оновленням внутрішніх стандартів роботи та трансформацією організаційної структури роботодавця в умовах воєнного стану. За таких обставин формальне відновлення трудових відносин через гарантію збереження місця роботи не завжди забезпечує фактичну здатність працівника негайно та у повному обсязі виконувати покладені на нього обов'язки. Такі обстави безперечно негативно впливають на якість виконання трудової функції, що в кінцевому розрахунку призведе до втра-

ти роботи ветераном через неможливість виконання свїх обов'язків. А отже, постає питання щодо підвищення кваліфікації такого працівника, або здобуття нових навичок і застосуванні заходів адаптації безпосередньо на робочому місці як складника реінтеграції до трудового життя. Необхідним, на нашу думку, є закрілпення гарантії обов'язкового адаптативного періоду, який може включати навчання (перекваліфікацію, підвищення кваліфікації) працівників, які повернулись після мобілізації з одночасним гарантування щодо заборони звільнення працівників з ініціативи роботодавця на протязі адаптаційного періоду.

У ширшому контексті зазначене кореспондує із тим, що більшість збройних конфліктів призводять до порушення систем навчання, а час, проведений у збройних силах, здебільшого не супроводжується набуттям навичок, які є релевантними для працевлаштування. Водночас відновлення країни, що постраждала від конфлікту, потребує значної кількості кваліфікованих фахівців, у зв'язку з чим професійне навчання в межах програм реінтеграції має забезпечувати баланс між попитом і пропозицією на ринку праці, із врахуванням інтересів працівників та потреб на ринку праці [1]. Врахування потреб ринку праці та роботодавців буде призводити саме до можливостей отримання гідного рівня доходу для ветеранів, адже рівень інтеграції значною мірою залежить від наявністі сталих джерел існування колишніх військовослужбовців та членів їх сімей, і такі джерела мають становити реальну альтернативу попередньому способу життя в умовах війни, забезпечуючи не лише мінімальний дохід, а й перспективу професійного розвитку та соціальної стабільності [20]. Варто відзначити, що програми навчання повинні відповідати здібностям, інтересам на потребам ветеранів для підвещення можливостей виходу на ринок праці і підвищення їх впевненості у власних силах. Для врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці процеси навчання повинні супроводжуватись високоякісним консультуванням щодо працевлаштування і кар'єрних можливостей [1, с.42]. Логічним продовженням зазначеного питання є питання нормативно-правового закріплення таких навчальних заходів, оскільки ефективність професійної підготовки та кар'єрного консультування в межах реінтеграції залежить не лише від організаційних рішень, а й від наявності чітких правових інструментів, які гарантують доступ ветеранів і членів їхніх сімей до освіти та відповідних ресурсів. Саме у цьому контексті національне законодавство передбачає спеціальні механізми державної підтримки освітньої реінтеграції ветеранів як складової їх економічної самостійності та повернення на ринок праці.

Закон України «Про зайнятість населення» містить спеціальні положення, спрямовані на сприяння працевлаштуванню ветеранів та осіб, звільнених з військової служби, зокрема законом визначено право таких осіб на першочергове працевлаштування. При цьому ключовим інструментом визначено підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці шляхом професійного навчання та перенавчання. Одним із найбільш значущих механізмів такої підтримки є ваучер на навчання, який за своєю правовою природою є формою цільового фінансування професійного розвитку особи і фінансується за рахунок фонду соціального страхування на випадок безробіття [17]. При цьому варто відмітити, що Міністерством економіки України [21] було затверджено перелік необхідних для економіки професій, і лише за цим переліком можу бути видано ваучер на навчання, що є абсолютно логічним, оскільки навички (освіта та професійні компетентності) повинні набуватись ті, які мають реальний попит у місцевій економіці та на відповідних ринках праці [20].

Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» закріплює для ветеранів та їхніх дітей механізм державної цільової підтримки у сфері здобуття професійної, фахової передвищої та вищої освіти в державних і комунальних закладах. Вказана підтримка може надаватися у вигляді фінансування навчання (повного або часткового), пільгового довгострокового кредитування, призначення соціальної стипендії, забезпечення навчальними матеріалами, доступу до цифрових ресурсів закладу освіти (мережі Інтернет і баз даних), а також проживання у гуртожитку безоплатно.

Інструменти пов'язані із професійним навчанням ветеранів не можуть розглядатися як самодостатні без подальшої реалізації права на працю, а отже без наявних трудоправових гарантій стабільності зайнятості, оскільки саме стабільні трудові відносини забезпечують реалізацію результатів професійного навчання у вигляді фактичного працевлаштування та довгострокового доходу.

Гарантування трудових прав ветеранів додатково захищається гарантіями, закріпленими ЗУ "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" та Кодексу законів про працю України, зокрема: для учасників бойових дій та осіб прирівняних до них, особам з інвалідністю в наслідок війни та учасникам війни передбачено додаткову гарантію щодо права на відпочинок, а саме можливість використання щорічної відпустки за їх вимогою зручний для них час, а також можливість отримання додаткової щорічної відпустки терміном на 14 календарних днів (ст. ст. 12, 13, 14 ЗУ. ст. 77-2 КЗпП України). До системи підвищеного трудо-правового захисту також належить переважне право на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а також гарантії працевлаштування у разі ліквідації суб'єкта господарювання; окремо для осіб з інвалідністю передбачено право на позачергове працевлаштування відповідно до набутого рівня знань і кваліфікації.

Окрім найманої праці, економічна реінтеграція ветеранів може здійснюватися через самозайнятість і започаткування власної справи, що має доповнювати трудо-правові гарантії, підвищуючи загальну ефективність державної політики реінтеграції. У випадках, коли можливості ринку праці щодо «поглинання» демобілізованих є обмеженими, економічну реінтеграцію доцільно зміщувати у площину підтримки підприємницької діяльності та стартапів [17]. Насамперед ідеться про забезпечення доступу до мікрофінансування та стартап-грантів, а також інструментів розвитку мікробізнесу і самозайнятості як найбільш гнучких форм локальної економічної активності. Важливим елементом виступає довгостроковий супровід підприємців-початківців (наставництво, консультаційна підтримка, доступ до сервісів розвитку бізнесу), що підвищує життєздатність новостворених справ і стабільність доходів. Додатково може застосовуватися стимулювання участі приватного сектору у розвитку мікро- та малих постачальників послуг (у т.ч. через умови контрактів та партнерства на рівні громад), аби розширювати локальну підприємницьку екосистему й формувати сталі економічні можливості для ветеранів [1].

Висновки

Реінтеграція осіб, які повертаються з військової служби до цивільного життя, має розглядатися як складова державної політики соціального захисту та є комплексним процесом, де економічна реінтеграція (професійна адаптація) виступає однією з ключових умов забезпечення добробуту ветеранів, а отже встановлення та забезпечення трудоправових гарантій працевлаштування ветеранів війни повинні розумітися не як допоміжні заходи, а як один з елементів ветеранської політики.

Одну з ключових складових в реінтеграційних процесах ветеранів відіграє їх працевлаштування, оскільки забезпечує відновлення трудового потенціалу, економічну самостійність та досягнення сталого добробуту. Разом із тим національне законодавство не містить нормативно визначеного поняття «реінтеграція», а відповідні заходи фактично реалізуються через інститути соціальної та професійної адаптації.

Особливої уваги потребує гарантія збереження місця роботи за мобілізованим працівником. Її дія забезпечує формальну безперервність трудових відносин, однак не супроводжується чітким процедурним механізмом фактичного повернення до виконання трудової функції після демобілізації. Відсутність визначеності щодо моменту поновлення виконання трудових обов'язків, порядку документального оформлення допуску до роботи, а також правових гарантій на випадок об'єктивної неможливості негайного виходу на роботу у зв'язку з реабілітацією та адаптацією створює ризики неоднакового правозастосування і потенційних

трудових спорів. У зв'язку з цим доцільним є нормативне закріплення адаптаційного періоду після завершення служби, який має поєднувати професійне навчання (підвищення кваліфікації, перекваліфікацію) із гарантіями стабільності зайнятості, включно з обмеженням звільнення з ініціативи роботодавця на час такого періоду. Поряд із забезпеченням працевлаштування, реінтеграція має підтримуватися через стимулювання і забезпечення розвитку самозайнятості та підприємництва як додаткового напряму державної політики реінтеграції осіб, з числа колишніх військовослужбовців.

Література

1. Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards, module 4.30 Reintegration. 2020 URL: https://www.unddr.org/wp-content/uploads/2023/11/IDDRS-4.30-Reintegration_26-Sep-2022-1.pdf

2. Socio-economic Reintegration of Excombants: Guidelines. Intarnational Labour Office, ILO Crisis Response and Reconstraction Programme. 2009. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141276.pdf

3. Єгоричева С.Б. Реінтеграція ветеранів війни в Україні: управлінські та економічні аспекти. Розвиток міста. 2024. № 2(02). С. 55–62. DOI 10.32782/city-development.2024.2-7

4. Грішнова, О., Лисенко, В. Реінтеграція учасників бойових дій у цивільне життя: проблеми зайнятості та шляхи їх. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2(74), 146–156. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-146-156

5. Вербицька А. Соціально-кономічний механізм реінтеграції ветеранів АТО/ООС у сфері соціального захисту. Проблеми і перспективи економіки і управління. 2021. № 2 (26). с. 48-56

6. Цимбалюк І. Європейські програми реінтеграції ветеранів: досвід та перспективи для України. EUROPEAN PERSPECTIVE: міждисциплінарний дискурс у контексті сучасних викликів і можливостей: збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 29 лютого 2024 р.).. С. 162-166.

7. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text

8. Nestulya O. Reintegration of war veterans in peaceful life in Ukraine: current state and future challenges. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні та економічні відносини та світове господарство. 2025. Вип. 54. С. 116-122. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-9971/2025-54-18

9. Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards, Glossary: Terms and Definitions. 2020 URL: https://www.unddr.org/modules/IDDRS-1.20-Glossary.pdf

10. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України 03.12.2020 № 1053-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20#Text

11. Про затвердження Порядку організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції, осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей загиблих (померлих) таких осіб: Постанова Кабінету міністрів України від 21 червня 2017 р. № 432. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/432-2017-п/ed20210312#Text

12. Костюченко О. Є. Соціальна та професійна адаптація ветеранів війни в умовах повоєнного розвитку. ктуальні проблеми модернізації змісту функцій держави в умовах повоєнного розвитку України : збірник матеріалів науково-практичного круглого столу (м. Київ, 13 березня 2025 р.). Одеса. 2025. 129-132

13. Захаріна Т. Реінтеграція військовослужбовців як складник соціальної політики та соціальної роботи. Наука і освіта. 2023. № 2. С. 27-33. DOI 10.24195/2414-4665-2023-2-5

14. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану: Розпорядження Кабінету міністрів України від 29

листопада 2024 року № 1209-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-p/ed20241129#Text

15. Watson Ch. Socio-Economic Reintegration of Ex-Combatants: What Role for the European Union? Reintegration Briefing Paper – 1.1. 2009. International Alert. URL: https://www.international-alert.org/app/uploads/2021/09/Economy-Socio-Economic-Reintegration-Role-EU-EN-2010.pdf

16. Хортюк Н.В. Правове регулювання соціальних гарантій військовослужбовців за трудовим законодавством України: дис. ... д-р філос.: 081 «Право». / Харк. нац. ун-т внутр. справ, , Харків, 2024. с. 200

17. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

18. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text

19. Роль держави усоціальній реінтеграції ветеранів та ветеронок: аналітичне дослідження. Український ветеранський фонд. 2024. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/Rol-derzhavy-u-sotsialniy-reintehratsii-veteraniv-i-veteranok.pdf

20. Specht I., Zwan J. V. D. Peacebuilding essentials for economic development practitioners ' Practice note 4 : Socio-Economic Reintegration of Ex-Combatants. URL: https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/InternationalAlert_ExCombatants.pdf'

21. Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер: Наказ Міністерства економіки України від 11.04.2023 № 2040. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0793-23#Text

EMPLOYMENT GUARANTEES FOR WAR VETERANS AS A KEY INSTRUMENT OF THEIR REINTEGRATION

The article examines labour-law guarantees of employment for war veterans under conditions of armed aggression and prolonged martial law through the lens of state social protection policy and international reintegration standards. It emphasises that, in the context of prospective large-scale demobilisation, a substantial additional burden on the labour market and the social protection system is expected. Accordingly, employment acquires the role of a central instrument of economic reintegration, enabling the restoration of veterans' labour potential and their economic self-sufficiency. It is substantiated that Ukrainian legislation lacks a statutory definition of "reintegration", while its practical content is implemented through the institutions of social and professional adaptation. This circumstance contributes to fragmented regulation and indicates the need for conceptual clarification of the labour-law component of veterans' policy. Particular attention is devoted to the guarantee of job retention for mobilised employees: it is demonstrated that this guarantee largely ensures formal continuity of employment relations, yet is not accompanied by a procedurally defined mechanism for the employee's actual return to the performance of the labour function after demobilisation. The study identifies problematic aspects of law enforcement associated with uncertainty as to the moment when the performance of work duties is to be resumed, the procedure for documenting readmission to work, and the assessment of the validity of reasons for the employee's absence during the transitional period. A reasoned approach is proposed in favour of establishing, at the normative level, an adaptation period after completion of service, which should combine vocational training (upskilling and reskilling) with guarantees of employment stability, including limitations on dismissal at the employer's initiative during such period. Alongside wage employment, the article outlines the role of self-employment and entrepreneurship as an additional vector of economic reintegration, complementing labour-law guarantees and enhancing the overall effectiveness of state policy.

Keywords: military personnel; veterans; armed aggression; mobilised employees; employees' rights; employment; professional adaptation; rehabilitation; reintegration; social protection; labour market.