

**НОВАЦІЇ У ЗАПРОВАДЖЕННІ ТРУДО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ
АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ**

Шаповалова Ольга

У статті досліджено правові проблеми наукового обґрунтування нових підходів до вивчення комплексних правових проблем запровадження трудово-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя. Змодельовано комплекс завдань,

зокрема, щодо створення гібридних робочих місць для ветеранів війни (у тому числі разом з помічниками). Також – виконання нормативу робочих місць для працевлаштування та запровадження майнового елемента соціально-правового характеру. Розглядається не лише традиційний трудо-правовий механізм, а комплексний механізм соціальної форми взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади у сфері трудових правовідносин.

Ключові слова: законодавчі новації; нові напрями наукового дослідження; адаптація ветеранів війни; гібридні робочі місця

За спостереженням Міністерства нашої країни у справах ветеранів та їх статистичними відомостями, більшість осіб, з-поміж ветеранів війни, які були звільнені (демобілізовані) з військової служби (йдеться про звільнення з підстав, визначених частиною 4 ст. 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»), потребували працевлаштування. Неважко спрогнозувати, що після завершення воєнних дій потребуватиме працевлаштування ще більша їх кількість.

При викладенні результатів дослідження наукового обґрунтування нових підходів до вивчення комплексних правових проблем запровадження трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя, вченим слід зосередитися на основних аргументах значимості тих проблем для об'єднання у низку аналітичних узагальнень. Йдеться про моделювання комплексу завдань щодо створення гібридних робочих місць для ветеранів війни. Також – про коментар перспективної вимоги до роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць для працевлаштування. Аналітичного узагальнення потребує пропозиція запровадження у трудові правовідносини майнового елемента соціально-правового характеру, пріоритетного для ветеранів війни. Мали б актуалізуватися дослідження не лише традиційного трудово-правового механізму, а й того, що набуває популярності й поійменованій комплексним механізмом соціальної форми взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади у сфері трудових правовідносин

Про вищезначені та інші новації було зроблено авторську доповідь на науково-практичній конференції науковців, молодих учених і правників за досить популярною темою «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід». Вона відбулася у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля 16 травня 2024 та мала поважний статус міжнародної.

Мета статті – популяризація професійної дослідницької діяльності щодо здобуття аналітичних знань про новації у запровадженні трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя задля переведення у практичну площину концепцій та моделей правового врегулювання процесу їх соціального захисту.

Термін «новації» тут використовується у значенні нових напрямків наукового дослідження, критично важливих для нашої країни, її достойних громадян, які перебувають у статусі ветеранів війни та для економіки повоєнного відновлення. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. не мстить спеціальних положень про особливостей працевлаштування ветеранів війни [1].

Перед науковцями постає завдання практичної значимості, яке обумовлено тим, що по закінченні війни ветерани будуть однією з найчисельніших категорій, що потребуватиме соціальної підтримки. Тому функції її здійснення мають бути узгодженими із законодавство та максимально ефективними.

Звідси виникає поточне питання щодо заохочення дійсних та потенційних роботодавців задля реалізації частини цієї підтримки. За моїм баченням, для того, щоб побудувати ефективну систему заохочення потенційних роботодавців потрібно активно долучатися й науковій спільноті.

Перший пріоритетний напрямок аналітичного дослідження трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя впливає з такого ключового завданням адаптації як - створення сприятливого середовища для працевлаштування шляхом введення спеціального нормативу робочих місць. Результат цього задання досягається шляхом активізації відповідно державної

політики щодо працевлаштування ветеранів. Так, Кабінетом Міністрів України розробляються комплексні програми їх реінтеграції. Важливим сучасним вектором політики повернення до життя в цивільних умовах вважають забезпечення інституту помічника ветерана, функцій Українського ветеранського фонду та інші спеціальні проекти.

У проекті Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» планувалося передбачити 3,8 млрд. грн на забезпечення інституту помічника ветерана, 247 млн. грн. на функціонування Українського ветеранського фонду, у тому числі здійснення фондом заходів з підтримки проектів тощо.

Натомість за обгрунтованої та реально гострої необхідності у заявлених фінансових потребах, не вдалося легалізувати їх покриття за рахунок державного бюджету. У пошуку недержавних джерел, можливі численні відомі варіанти покриття. Серед них – треба розглядати й таку модель гібридного робочого місця для ветерана, яка передбачає наявність помічника, працю якого оплачує роботодавець, який винаймає ветерана на роботу. Науковцям тут треба винайти заходи та засоби заохочення роботодавця.

Бо навіть вже наявні комплексні програми та проекти реінтеграції ветеранів війни не гарантують право на працевлаштування і забезпечення належною заробітною платою.

За відомостями опитування Українського ветеранського фонду, відсоток ризику відсутності роботи у ветеранів виріс із 34% до 42%. Динаміка свідчить про те, що при поверненні до цивільного життя демобілізовані військовослужбовці зіштовхуються з низкою труднощів під час пошуку роботи. Це пов'язано, як з особистими побоюваннями ветеранів в контексті адаптації, так і ваганнями з боку роботодавця. Найбільш поширеними стереотипами не прийняття ветеранів на роботу вважають: їх психоемоційний стан та не відповідність рівня навичок кваліфікації на ту чи іншу цивільну посаду [2].

Аналіз показав, що не всі ваганнями роботодавця є випраданними. У зв'язку із цим заплановано оновлення законодавства України про норматив із створення робочих місць для працевлаштування ветеранів війни. Хочу звернути увагу

науковців на нову законодавчу ініціативу Верховної Ради щодо нормативу робочих місць для працевлаштування ветеранів війни. Йдеться про Законопроект за №10261 від 14.11.2023, яким пропонується встановити норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни. Назва законопроекту "Про внесення змін до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" щодо гарантій працевлаштування ветеранів війни".

Зазначений у проекті організаційний елемент механізму адаптації передбачає посилення співпраці між українськими суб'єктами господарювання (бізнесами) та ветеранами війни. Він стимулюватиме перших реінтегрувати ветеранів до цивільного економічного життя, а других – відчувати державні гарантії морального та матеріального характеру. Зокрема, це проявляється у пропозиції доповнення Закону «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» новою статтею 16-1 "Забезпечення права ветеранів війни на працевлаштування".

Згідно з нею для підприємств, установ, організацій, у тому числі фізичних осіб, які використовують найману працю, буде встановлено норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни у розмірі 2% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця [3].

Законопроект спрямований на стимулювання працевлаштування ветеранів війни, звертаю увагу, без залучення коштів державного бюджету!! Водночас у разі порушення запроєктованого припису стосовно гарантій соціального захисту, знадобиться державний примус та настануть негативні наслідки у вигляді санкцій. Підстави, розмір санкцій, форма їх застосування, система повідомлень про порушення квоти, та інші аспекти заявленої проблематики – все це потребує аналітики щодо реалізації вимог проекту нормативного акту, про який йдеться, у разі/після його прийняття.

Тут також слід звернутися до виявлення недоліків автоматизованого контролю, в тому числі обсягу відповідальності за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування зазначеної категорії населення. Доцільно також вивчити

результати функціонування в Україні автоматизованої системи повідомлення про порушення квоти робочих місць для осіб з інвалідністю, яка була впроваджена на початку 2023 року. Це дозволить запропонувати можливо подібну систему, але вже позбавлену виявлених недоліків. Внаслідок напрацювання належних правових умов контролю також з'явиться можливість обґрунтування уявлення про правові умови заохочення роботодавця до виконання нормативу робочих місць, а також - прояву інноваційного підходу щодо організації нестандартних робочих місць та режимів праці. Можливо заохоченням роботодавця до виконання нормативу робочих місць можуть бути податкові пільги, інші державні гарантії, ну і далі.....очікуються інші пропозиції на розсуд дослідницького середовища щодо цієї проблеми.

Звідси випливає, на мою думку, ще один - **другий напрямок** нових затребуваних наукових досліджень. Його доцільно виокремлювати внаслідок актуалізації питання створення нетрадиційних гібридних робочих місць, гнучких режимів праці, тощо

Просування ідеї запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни ґрунтується не лише на патріотичних настрях та вшануванні поважних людей з боєвими травмами. Гнучкі форми організації праці ветеранів війни здатні вчинити позитивний вплив на відновлення післявоєнної економіки, наприклад, як це сприймає О. О.Хандій [4].

Раніше вже було вивчено окремі правові проблеми наукового обґрунтування та моделювання гібридних робочих місць для ветеранів війни. Надавався науково-практичний коментар окремих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р та деяких положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. Але все ще потребують обговорення питання правового забезпечення професійної адаптації ветеранів війни внаслідок деталізації спеціального порядку утворення гібридних робочих місць та застосування моделі, подібної до гіг-контракту.

Значний внесок у формування теоретичної бази реалізації нововведень щодо застосування нових гнучких форм організації праці, які слід вивчати як підґрунття для подальших досліджень, було зроблено авторським колективом монографії «Соціально-трудова праця і виклики цифровізації». В ній було висвітлено проблеми й світові тенденції унормування зайнятості на цифрових платформах. Також здійснено аналіз не лише дистанційної та надомної роботи, а –ще й особливості нових видів договорів у сфері праці, зокрема гіг-контрактів й трудових договорів з нефіксованим робочим часом. Також охарактеризовано юридичну природу гіг-контрактів та доведено їх гібридну сутність, а саме - поєднання цивільно-правового договору з трудовим. Слід визнати, що гіг-контракти найбільшою мірою підходять для залучення ветеранів війни на нестандартну форму зайнятості. Натомість є конкретні приписи-обмеження щодо її застосування. Відповідний аналіз здійснили М.Шуміло, Я.Сімутіна, О.Середа, А.Юшко та висловили застереження щодо «шерингової економіки» (sharing economy) або економіки спільного використання [5].

Тож потребується напрацювання відповідних правових механізмів трудової адаптації робітників з кола ветеранів війни, які є радниками та незалежними експертами шерінгових компаній. Натомість наукового обґрунтування моделі гібридного робочого місця для них не було надано ані у науці трудового права ані у науці права цивільного. Цей напрям наукового дослідження залишається вкрай актуальним і перспективним для подальшого вивчення.

Третій напрямок нових наукових досліджень започатковано внаслідок відсутності наукових пропозицій щодо створення моделей гібридних робочих місць задля залучення саме радників та незалежних експертів з кола ветеранів війни. Таке залучення стало доцільним для шерінгових компаній. Це – нова малодосліджена сфера гібридних моделей робочого місця та гнучких форм організації праці, які потребують фіксованих правил щодо їх утворень. Передбачуваний зиск від такої моделі це - задоволення водночас потреб лікарської та пацієнтської спільноти, медичної науки та наукова розробка сучасних моделей протезування. Отже, утворення гібридних робочих місць радників та експертів з

кола ветеранів війни є вкрай затребуваною умовою не лише професійної адаптації ветеранів війни.

Значимість для науки заявленої багатопрофільної проблематики вже була у загальних рисах окреслена у статті «Адаптування інструментів державно-приватного партнерства до потреб відбудови наукової інфраструктури» [6, С.103-112.].

Подальші напрацювання необхідні в частині пошуку інноваційних організаційно-правових інструментів комбінованої гнучкої моделі специфічного режиму праці у центрах колективного користування науковим медичним обладнанням.

Популяризація у науковій спільноті досліджень щодо правових проблем запровадженні механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя спонукає до появи законодавчих новацій, затребуваних практикою. Завдання науковців – аргументовано довести цю затребуваність у ході обміну знаннями. Зазначені вище проблеми недостатньо досліджуються українськими авторами, тому окреслення пріоритетних напрямків сприятиме покращенню ситуації із вивченням найгостріших з них.

Висновки: на основі проведеного огляду можна визначити пріоритетні напрямки аналітичного дослідження комплексного трудово-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя. Спрямованість кожного з запропонованих напрямків аналітичного дослідження, це - переведення у практичну площину концепцій та моделей правового врегулювання їх соціального захисту. Також - доповнення категоріального апарату та класифікації прав соціально-економічного спрямування зазначеної вразливої та поважної категорії населення.

Перший напрям – правові умови створення сприятливого середовища шляхом введення нормативу робочих місць для працевлаштування ветеранів війни та автоматизованого контролю за виконанням нормативу робочих місць для тих ветеранів, які не є особами з інвалідністю.

Другий напрям – правове стимулювання прояву інноваційного підходу щодо організації нестандартних робочих місць та гнучких режимів праці.

Третій напрям - обґрунтування моделі гібридного робочого місця радників та незалежних експертів (з кола ветеранів війни, які мають фізіологічні втрати) для шерінгових компаній, профіль яких – науково-дослідницька інфраструктура задля створення медичного обладнання для протезування та подальшої реабілітації.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Лагазюк С.В. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» щодо гарантій працевлаштування ветеранів війни». blob:<https://itd.rada.gov.ua/3a1ded9a-cd5e-477d-b772-6aa256bbaa21>

3. Проект Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" щодо гарантій працевлаштування ветеранів війни". <https://www.kmu.gov.ua/bills/proekt-zakonu-pro-vnesennya-zmin-do-zakonu-ukraini-pro-status-veteraniv-viyni-garantii-ikh-sotsialnogo-zakhistu-shchodo-garantiy-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viyni>

4. Хандій О. О. Державна підтримка трансформації трудових відносин в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. Економіка промисловості. 2019. № 2 (86). С. 126-127. 2 Ukraine IT Report 2021. URL:<https://itukraine.org.ua/results-of-a-national-study-of-the-it-industry.html> (дата звернення: 20.12.2022).

5. Сімутіна Я., Шумило М., Серєда О., Юшко А. Розділ 2. Легалізація нестандартних форм зайнятості в Україні: сучасний стан і перспективи. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023.с.171-286. (348 с.)

6. Шаповалова О.В. Терещенко С.В. Адаптування інструментів державно-приватного партнерства до потреб відбудови наукової інфраструктури. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. Редкол.: С. О. Кузніченко (голов. ред.) та ін. Харків: НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, 2024. № 1 (45). С.103-112. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-1\(45\)-14](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2024-1(45)-14)

<https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/1103>

7. Шаповалова О.В. Популяризація проблеми запровадження гібридних робочих місць для ветеранів війни. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, юристів-практиків, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ. м. Київ, 29 березня 2024 р. За ред. проф. Татаренко Г.В. Київ: вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2024. С. 221-225 (234 с.). http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/04/Конференція-збірник_2024.pdf

O.V. Shapovalova. Innovations in the introduction of a labor law mechanism for the adaptation of war veterans to civilian life. The article examines the legal problems of the scientific justification of new approaches to the study of complex legal problems of the introduction of a labor law mechanism for the adaptation of war veterans to civilian life. A complex of tasks, in particular, regarding the creation of hybrid workplaces for war veterans, was modeled. Also, the fulfillment of the standard of workplaces for employment and the introduction of a property element of a socio-legal nature. Not only the traditional labor law mechanism is considered, but the complex mechanism of the social form of relations between employees, employers and public authorities in the field of labor relations.

Key words: legislative innovations; new areas of scientific research; adaptation of war veterans; hybrid workplaces.

Авторська довідка:

Шаповалова О.В., д.ю.н., проф., завідувача кафедрою господарського права СНУ ім. В.Даля, провідний науковий співробітник відділу правового регулювання структурно-технологічного розвитку економіки Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8813-3849>.