



## **СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ЗВІЛЬНЕНИХ У ЗАПАС ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ (ПРОБЛЕМИ ТА ДОСВІД ЇХ ВИРІШЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ)**

*А.Л. Красильщиков,  
начальник управління Секретаріату  
Кабінету Міністрів України*

Військова реформа в Україні дедалі більше актуалізує проблему соціальної адаптації звільнених у запас військовослужбовців з огляду на те, що 2003 року виконавча влада прийняла рішення про скорочення чисельності Збройних Сил більш ніж на 150 тис. чоловік та заміну їх, де доцільно, цивільними – утримання останніх набагато дешевше. Триває пошук можливостей пом'якшення процесу повернення військових до цивільного життя. Адже реформа так чи інакше зачіпає понад три мільйони людей: 1,5 млн. військових пенсіонерів, сотні тисяч зайнятих у ВПК, самі військові та члени їхніх родин. На думку першого заступника голови парламентського Комітету Верховної Ради України з питань національної безпеки та оборони Бориса Андресюка, “механічне скорочення є неприпустимим”, оскільки без “чіткої програми реформування й скорочення армії, чітких соціальних гарантій тим, кого звільняють, аби вони були впевнені у своєму завтрашньому дні, – ми можемо повністю втратити боєздатність нашої армії”. Звісно за планованого до 2005 року скорочення 155 тисяч кадрового складу Збройних Сил військовослужбовець дбатиме більше не про службу чи боєготовність країни, а про своє майбутнє.

Нині профільний Комітет Верховної Ради України працює над законопроектом “Про загальну структуру і чисельність Збройних Сил України у зв'язку з їх реформуванням”, що передбачає внесення змін до чинного законодавства з метою забезпечення соціального захисту військових, які звільнюються у запас, та враховує інтереси і курсантів, і тих, хто перебуває на військовій службі останні місяці перед пенсією. З прийняттям цього закону кожен військовослужбовець знатиме, яку саме допомогу та який розмір компенсації надасть йому держава у зв'язку зі звільненням у запас. До нового закону, за словами Б. Андресюка, буде закладено принципи, які не дозволять полишити людей напризволяще. Обвального та невмотивованого скорочення не повинно бути.

Проблема соціальної адаптації звільнених у запас військовослужбовців є гострою для більшості країн, які мають відносно велику армію. Однак в Україні, посткомуністичній державі, військова реформа ускладнюється тим, що вона здійснюється в умовах болючої зміни суспільного ладу, економічної кризи, високого (й постійно зростаючого) рівня без-

## **РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ**

---

робіття. Сьогодні кількість військовослужбовців, які підпали під скорочення, значно перевищує кількість звільнених через закінчення терміну служби. У цьому зв'язку особливої ваги набуває досвід адаптації офіцерів до умов цивільного життя, накопичений як в Україні, так і за її межами.

Проблемам соціальної адаптації колишніх військовослужбовців присвячені праці науковців Ткачука Р., Панова А., Зубкова С., Мельника С. та інших.

Звільнення військовослужбовців відбувається в умовах зростання пропозиції робочої сили на ринку праці та скорочення попиту на неї, що знижує можливості служби зайнятості у їх працевлаштуванні. При цьому до центрів зайнятості звертається лише незначна частка цієї категорії незайнятих, оскільки для них не передбачені квоти. Крім того, центри зайнятості сьогодні можуть забезпечити професійне перенавчання обмеженої кількості колишніх військовослужбовців, що стоїть на заваді їхній повноцінній адаптації до цивільного життя.

Таким чином, вивчення проблем колишніх військовослужбовців та умов, які сприяють їхній соціальній адаптації, є актуальним, новим та необхідним напрямом наукових досліджень.

Людині для того, щоб змінити напрям своєї трудової діяльності, необхідно спочатку адаптуватися до нових умов життя. Важко навіть скласти перелік усіх психологічних проблем, з якими стикаються військовослужбовці, звільнені у запас. Для кожного вони індивідуальні, але є і одна спільна риса: військовослужбовці, які звикли до субординації, підпорядкування та наказів, дуже гостро сприймають цивільний порядок речей. Їх звичка до безумовної дисципліни, яка трактувалася в армії як запорука успішної служби, на новому місці часто зіштовхується з безпечністю цивільних колег.

В Україні свого часу мала успіх програма “Соціальна адаптація військовослужбовців” Міжнародного фонду “Відродження” (яка фінансувалася відомим американським філантропом Дж. Соросом), що значною мірою був зумовлений рішенням спонсора віддати гроші безпосередньо до рук самих офіцерів запасу. Розробники проекту та його виконавці, які на собі відчували складність адаптації під час економічної скрути, наполегливо взялися до роботи.

Певний час держава орієнтувалася на Програму Європейського Співтовариства (TACIS), розробниками якої були західні фахівці. Кваліфікація закордонних помічників не викликає сумнівів, але їм не завжди вдавалося розібратися в місцевих реаліях. Так трапилося, що Програма TACIS виявилася корисною насамперед для громадян країн ЄС, які отримали пристойну зарплатню за свої консультаційні послуги.

Процес адаптації колишніх військовослужбовців відбувається як перехід її суб'єктів із системи “кадрова армія України” до системи “ринкова Україна”. При цьому дана категорія населення набуває нової якості.

Плануючи діяльність з адаптації, важливо мати якісну характеристику цього контингенту людей, інформацію про його кількість і розподіл по регіонах, а також вік та професійні якості. За замовленням Програми Європейського Співтовариства TACIS Інститут соціології Національної академії наук спільно з Міністерством оборони України та Інститутом регіональної безпеки провели наукове дослідження з визначення характеристик потоку військовослужбовців, які звільнятимуться до 2005 року, існуючого на ринках праці різних регіонів України попиту на конкретні професії тощо. Виявлена щорічна кількість звільнених (близько 20 тисяч) та їх розподіл по регіонах надали можливість визначити обсяг потрібного фінансування на їх соціальну адаптацію.

## РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Суб'єктами адаптації Програми TACIS є три категорії людей: військовослужбовці, звільнені у запас після 1 січня 1995 року, члени їхніх родин та офіцери, яких мають звільнити протягом поточного року.

До категорії військовослужбовців належать кадрові військові: прапорщики, мічмани, офіцери, генерали та адмірали, які служили у Збройних Силах, Службі безпеки, Прикордонних військах, Національній гвардії, Міністерстві внутрішніх справ. Представники цієї категорії завжди відчуватимуть потребу служити Батьківщині. У загальній характеристиці йдеться лише про ті їхні якості, які мають значення в контексті адаптації. Важливо, що офіцери мають багатий досвід керування людьми, його, вважають профільні фахівці, достатньо для роботи на посадах перших керівників та менеджерів середньої ланки у сфері бізнесу. Люди, які тривалий час служили в армії, як правило, корпоративні, вміють швидко не лише організувати, а й організовуватися. Як свідчить практика, властиве їм почуття субординації сприяє здоровій робочій атмосфері в колективі. Отже, особливості характеру військовослужбовця можна вважати позитивом. Зазвичай, це люди з потенційно сильними діловими якостями і високим інтелектом. Коли офіцерові надати на початковому етапі адаптації необхідну підтримку, його внесок може бути досить вагомим не лише у розвиток економіки, а й процес демократизації суспільства. Але реалізації потужного потенціалу офіцера заважає відсутність знання ринкової економіки, набути які він, навіть за великого бажання, не мав можливості. Українське законодавство забороняє під час служби в армії займатися підприємницькою діяльністю.

Таким чином, фактично без знань, які можна застосувати у цивільному житті, з відносно великою пенсією (або й без неї у разі дострокового звільнення) людина опиняється у вирі проблем. Багато офіцерів не мають власного житла, а на оренду його – коштів. За статистикою близько 70 відсотків офіцерських дружин є безробітними. “Мотаючись” із чоловіком по країні, більшість жінок не встигла набути професію. Отож дружина без роботи, чоловік, коли й мав у цивільному житті якусь професію, навички, то з часом втратив їх. грошей за роки служби (навіть бездоганної) накопичити не вдалося, при тому, що служба в армії за радянських часів вважалася досить престижною. Отже, не можна скидати з рахунку й психологічний стрес людини, яка, втративши свій соціальний статус, страждає від необхідності починати все з нуля, вписуватися в чужий їй світ ринкових відносин. До всього цього слід додати відсутність (до липня 2004 року) законодавства, яке б захищало права офіцерів запасу.

У цьому контексті не тільки у звільнених у запас військовослужбовців виникають проблеми, потерпає від цього й сама держава, якщо вона неспроможна задіяти значну частину інтелектуального потенціалу нації, якою є офіцери. Якщо не використовувати їхній трудовий потенціал, то багато з них, будучи професіоналами, яких не один рік вчили користуватися сучасною зброєю, можуть потрапити до “тіньовиків” та поповнити кримінальні структури. Наприклад, дані соціологічних опитувань, які провів експерт Інституту проблем зайнятості РАН Микола Федоров, свідчать про те, що 26% опитаних звільнених у запас військовослужбовців отримували пропозиції щодо роботи у кримінальних структурах.

Оцінка життєздатності Програми TACIS здійснюється за кожним із компонентів системи адаптації. З цією метою обліковуються дані, які зіставляються з плановими:

- кількість перенавчених (за видами перенавчання і категоріями тих, хто перенавчився);
- кількість працевлаштованих;
- кількість створених “офіцерських” підприємств;

## **РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ**

---

- кількість створених нових робочих місць;
- кількість військовослужбовців, які пройшли медико-психологічну реабілітацію.

Основним показником ефективності розв'язання завдань адаптації, що відбиває кінцевий результат процесу, має бути співвідношення кількості працевлаштованих військовослужбовців до загального числа тих, хто потребує працевлаштування.

Процес адаптації офіцерів запасу можна вважати успішно завершеним тільки тоді, коли люди працевлаштовані і одержують нормальну (у зіставленні з середньою по країні/регіону) заробітну плату. За високого рівня безробіття вирішити це завдання можна лише шляхом створення нових робочих місць, насамперед у сфері малого бізнесу.

Основу оперативного керування регіональними підрозділами Програми становить система щомісячних моніторингових обстежень, де використовуються два методи опитування: анкетування (індивідуальне та аудиторне) і телефонне.

Група дослідників НАН України протягом липня-грудня 1997 року вивчала соціальні проблеми, що виникали у кадрових військовослужбовців у процесі навчання в системі регіональних центрів соціальної адаптації військовослужбовців (РЦСАВ) та їхнього працевлаштування. Ці ж проблеми аналізувалися і серед членів сімей військовослужбовців. Головна увага зосереджувалась на вивченні задоволеності респондентів реальною ефективністю різних напрямів виконання Програми TACIS.

Методика дослідження передбачала використання соціологічної анкети – основного інструментарію вивчення. На відміну від попереднього дослідження цієї проблеми (січень – квітень 1996 року), дослідницький інструментарій (анкета) було модифіковано. Соціальні наслідки допомоги військовослужбовцям та членам їх сімей, наданої РЦСАВ, мають три аспекти:

- особистий, що стосується самої людини;
- мікросоціальний (родина, безпосереднє соціальне оточення);
- макросоціальний (соціум).

Дослідження спрямовувалось на аналіз і виявлення: цінності соціальної допомоги, наданої РЦСАВ; використання набутих знань та практичних навичок у широкому контексті розв'язання соціально-економічних завдань, що стоять перед нашою державою; реальної соціальної захищеності звільнених у запас військовослужбовців, певної гарантії “неучасті” їх в акціях протесту та в “гарячих точках” планети.

Соціологічним опитуванням було досягнуто вирішення таких завдань:

- визначення соціальних характеристик звільнених у запас кадрових військовослужбовців та членів їх родин, яким надавали допомогу РЦСАВ;
- виявлення пріоритетності форм допомоги, яку отримали кадрові військовослужбовці та члени їхніх сімей у РЦСАВ;
- з'ясування задоволеності різними формами допомоги РЦСАВ;
- аналіз соціальних наслідків допомоги, наданої РЦСАВ;
- виявлення пріоритетності чинників, що визначають ефективність роботи РЦСАВ;
- аналіз причин, які утруднюють працевлаштування звільнених у запас військовослужбовців.

## РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

---

Опитування було проведене серед військовослужбовців, звільнених у запас, офіцерів, які служать, але включені до плану звільнення, та членів сімей цих двох категорій.

У процесі дослідження були використані “Реєстраційні картки” та “Анкети працевлаштування”, які заповнювалися з липня 1996 року. Було проаналізовано близько 10 тисяч документів.

Відповідно до Указу Президента України від 21.09.2002 р. № 849 “Про програму соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, на період до 2005 року” Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України розробив Робочий план щодо організації виконання цього документа, що передбачав співпрацю державної служби зайнятості з регіональними центрами працевлаштування військовослужбовців.

Начальникам військових гарнізонів, командирам військових частин, начальникам військкоматів областей та районів надсилали інформаційні листи про можливості державної служби зайнятості щодо сприяння у соціальній та професійній адаптації військовослужбовців та членів їх родин, надання інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних послуг.

У 2004 році Вінницький, Дніпропетровський, Запорізький та Харківський обласні, Київський міський центри зайнятості уклали Угоди про співпрацю з регіональними центрами працевлаштування військовослужбовців щодо обміну інформацією, надання консультаційних послуг, сприяння у працевлаштуванні, забезпечення професійної підготовки з урахуванням специфіки та потреб ринку праці, створення умов для розвитку самозайнятості, залучення до участі в оплачуваних громадських роботах колишніх військовослужбовців. Передбачалось укладення таких угод регіональними центрами працевлаштування військовослужбовців з Львівським, Тернопільським та Хмельницьким обласними центрами зайнятості.

Крім того, Луганський обласний центр зайнятості уклав угоду про співпрацю з обласною організацією із соціального та правового захисту офіцерів та військовослужбовців запасу, а Київський міський центр зайнятості підписав договір про співробітництво із Всеукраїнською громадською організацією “Українська Асоціація звільнених у запас кадрових військовослужбовців”.

У регіонах, де робота зі створення регіональних центрів працевлаштування військовослужбовців триває, базові центри зайнятості активізували свою взаємодію з командирами місцевих військових гарнізонів та військових частин.

З метою інформування військовослужбовців про послуги, які надає державна служба зайнятості, базові центри проводять виїзні інформаційні консультації у військових частинах, а також традиційні інформаційно-методичні семінари для керівників підприємств, установ та організацій, на які запрошують представників військових формувань. На семінарах надається інформація про чинні норми законодавства про працю і зайнятість населення та роботу правління і виконавчої дирекції Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Державна служба зайнятості здійснює комплекс заходів щодо соціальної адаптації та реалізації трудового потенціалу військовослужбовців, скорочених без права на пенсію, та тих, хто звернувся до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні.

Військовослужбовці та члени їхніх родин, які звернулися до державної служби зайнятості, мають можливість отримати інформацію про ситуацію на ринку праці, профорієнтаційні послуги, можливість перенавчитися чи підвищити кваліфікацію, а також отримати одноразову допомогу з безробіття для заняття підприємницькою діяльністю.

## **РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ**

---

Протягом I кварталу 2003 року до державної служби зайнятості звернулося лише 312 військовослужбовців, звільнених у зв'язку зі скороченням чисельності або штату без права на пенсію, з них за сприянням служби зайнятості було працевлаштовано 41 військовослужбовця.

Колишні військовослужбовці – досить специфічний об'єкт соціальної політики держави. Через специфіку їхньої професійної підготовки, стереотипів мислення і поведінки, які сформувалися за роки служби в Збройних Силах, їхній перехід до нових соціально-професійних груп завжди пов'язаний зі значними проблемами. Це зумовлює об'єктивну необхідність спеціальних програм державної (громадської) допомоги в адаптації їх до нових умов соціального середовища. Експерти відзначають, що у другій половині 1990-х років в Україні склалася ситуація, яка істотно відрізняється від ситуації початку 90-х років, коли такі програми почали реалізовуватися. У нинішніх умовах соціальна адаптація військових відбувається з більшими ускладненнями, тому що обмежений сам ринок праці, зросли вимоги до якості та форм професійної підготовки, менш сприятливим є середовище підприємницької активності, суворішими стали вікові обмеження.

Проблеми соціальної адаптації колишніх військовослужбовців є актуальними для країн і близького, і далекого зарубіжжя.

У Російській Федерації підбито перші підсумки реалізації програми “Соціальна адаптація військовослужбовців”. Пілотний проект був задуманий Інститутом “Відкрите Суспільство” (фонд Сороса) як структура, здатна сприяти підтримці діючих та створенню нових центрів соціальної адаптації військовослужбовців, завданням яких є перенавчання, працевлаштування, соціально-психологічна реабілітація звільнених у запас або відставку, а також членів їхніх родин.

До програми було підключено центри соціальної адаптації у Московській, Нижегородській, Калінінградській, Смоленській та Астраханській областях. У співробітництві з місцевими адміністраціями були профінансовані навчальні програми та закуплено необхідне обладнання. У 1998 р. за Програмою 3760 осіб пройшло навчання, з них 3064 були працевлаштовані. Витрати на перепідготовку одного військовослужбовця склали 200 дол. США. У 1999 р. на ці цілі було витрачено 310 тис. дол. США, цивільні професії отримали 1400 осіб.

Фінансову допомогу процесу соціальної адаптації військовослужбовців Російської Федерації Німеччина призупинила у 1997 р., а ЄС – у 1998 році. Тільки Міноборони Великобританії продовжувало фінансувати 7 навчальних центрів для російських військовослужбовців (3,3 млн. фунтів стерлінгів на 3 роки).

Реформа Збройних Сил Російської Федерації та значні вивільнення особового складу вже збагатили медичну термінологію синдромом гострих психічних реакцій, про що свідчить директор програми САВ Вадим Калінічев. Це і є стрес, який переживають військовослужбовці після звільнення в умовах безробіття та безвихідності. Зростає інвалідність, підвищується захворюваність та смертність, що спричиняє додаткову навантаженість на соціальну сферу. На ринку праці цій категорії громадян не доводиться сподіватися на швидкий успіх. Роботодавці часто віддають перевагу менш підготовленим, але молодим претендентам.

Наприклад, Інститут проблем зайнятості РАН вивчав у Москві становище офіцерів, звільнених у запас у період з 1994 по 1996 роки. Більш як третина з них пішли працювати в охоронні агентства. Загалом це відповідає пересічній думці, що колишні військовослужбовці можуть розраховувати тільки на такий варіант. Однак вже через рік кількість працюючих в охороні колишніх офіцерів зменшилася наполовину при одночасному збільшенні

## РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

---

їхньої частки серед тих, хто посів керівні позиції. У Москві до 10% колишніх військово-службовців займаються підприємництвом (це у 2 рази більше, ніж у Росії), і ще 70% мають епізодичні доходи від заняття бізнесом.

Одним із виходів для колишніх військовослужбовців є їх залучення до сфери малого підприємництва.

Принципових зрушень в цьому напрямі в Україні та Росії вдається домогтися за допомогою бізнес-інкубаторів. Вони створюють сприятливі умови для офіцерських підприємств на початковому етапі їх роботи. Пільги включають низьку орендну плату за приміщення, оргтехніку та комунікаційне обладнання, юридичне, маркетингове, та фінансове консультування. Нове підприємство витрачає мінімум коштів на інфраструктуру, вкладаючи прибуток у нарощування бізнесу або виробництва. Завдяки бізнес-інкубаторам малі підприємства з самого початку своєї діяльності привчаються дотримуватися юридичних норм.

У Севастопольському гарнізоні з 2003 року в рамках спільного проекту головного управління виховної роботи Міністерства оборони України і ОБСЄ “Соціальна адаптація військовослужбовців Збройних Сил України” на базі Севастопольського національного технічного університету розпочали роботу курси для офіцерів, які плануються найближчим часом до звільнення в запас. Як повідомляє прес-служба Міноборони України, 40 відібраних військовослужбовців у двох групах навчаються за такими напрямками: сучасні інформаційні технології в економіці та управлінні; економіка та організація підприємницької діяльності. Крім викладачів Севастопольського національного технічного університету, у навчанні беруть участь представники з Норвегії. По закінченню курсів слухачам видають дипломи міжнародного зразка. Проект “Соціальна адаптація військовослужбовців Збройних Сил України” також передбачає подальше працевлаштування слухачів за сприяння Міжнародного фонду соціальної адаптації. Фінансування навчання військовослужбовців здійснює уряд Норвегії.

Серед умов, за якими відбувається відбір для навчання, зокрема, такі: стаж військової служби у Збройних Силах України має бути не менше 5 років, вік військовослужбовця – не вище 50 років, кожен бажаючий закінчити курси повинен успішно скласти вступний тест. Перевага при відборі надається військовослужбовцям, які закінчують або закінчили військову службу без права на пенсійне забезпечення. Організаційні питання щодо відбору кандидатів на навчання вирішує управління виховної роботи Головного командування ВМС Збройних Сил України.

У багатьох сферах діяльності колишні військові, які знайомі із суворою дисципліною, вважаються найбільш надійними кадрами.

Так, у Російській Федерації Московський центр зайнятості проводить ярмарки вакансій для колишніх військовослужбовців. Серед роботодавців – представники фірм, банків та організацій самого широкого спектра діяльності. Особливо зацікавлені у прийнятті на роботу колишніх військовослужбовців страхові та консалтингові агентства, міграційні та митні служби. Найбільш широко були представлені підприємства охоронного профілю. Основна спрямованість їх діяльності – це безпека бізнесу. У наш час приватна охоронна діяльність потребує високого професіоналізму. Академія безпеки “Петрівка” (м. Москва) – одна з найавторитетніших у місті. Саме тут здійснюється підготовка не тільки охоронників, а й детективів, профільних фахівців усіх рівнів. За три останні роки в Академії пройшли перепідготовку, здобули професію та ліцензію, працевлаштувалися понад 2 тисячі слухачів.

## **РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ**

---

У США Міністерство праці завчасно розробило програму запобігання масовому безробіттю на випадок звільнення у запас великої кількості військовослужбовців та персоналу оборонних підприємств. Додатково створені бюро з працевлаштування на тимчасову роботу у тих регіонах, де виникла загроза збільшення безробіття. Мета створення цих бюро – надання інформації про можливість отримання роботи в іншому місці. Завчасно сформовано “банки нових робочих місць”, внаслідок чого вплив скорочення збройних сил на безробіття у країні був значно послаблений. Наприкінці 1960-х років такі банки діяли у 10 великих містах США, а у 1970 р. вони були відкриті ще в 45 містах. Кожен банк мав введено у комп’ютер інформацію про всі вакансії у регіоні та країні.

Міністерством праці США було розроблено програми перепідготовки робочої сили (якими охоплено у 1969 р. 1 млн. осіб), вартість яких – 2 млрд. доларів на рік. Ці програми були спрямовані переважно на людей, які вже давно шукають роботу, виконували функцію перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців та працівників підприємств воєнної промисловості. Спеціальна програма була передбачена для тих, хто зовсім не володів цивільною спеціальністю. Навчання за цією програмою проводилося на воєнних базах. Спеціальні програми були також призначені для солдат-афроамериканців. Для однієї з таких програм Міністерство торгівлі організувало Управління у справах дрібного бізнесу, завданням якого було надання допомоги афроамериканцям при створенні власних підприємств. Ті з них, які продемонстрували свої підприємницькі здібності та кваліфікацію, отримали від Управління позику та технічну допомогу.

Значна роль у перепідготовці колишніх військовослужбовців приділялася приватним фірмам, які направляли своїх експертів на воєнні бази. Ці фірми готували військовослужбовців до таких видів діяльності, як управління бензоколонками або доставляння посилок, після чого їм надавалася робота на підприємствах тих приватних фірм, які брали участь у програмі перепідготовки колишніх військовослужбовців.

До цієї програми було також підключено поліцейське управління, що проводило набір кадрів.

У структурі державних органів США є Управління у справах ветеранів, що займається питаннями соціального захисту ветеранів. Це управління разом з міністерствами оборони та праці розробили та реалізували серію програм з пошуку робочих місць для ветеранів війни у В’єтнамі та надання їм можливості продовжити освіту. З метою поліпшення інформованості ветеранів війни на призовних пунктах було організовано курси лекцій про те, яку допомогу можуть отримати демобілізовані військовослужбовці, а фахівці цього федерального агентства проводили інтерв’ю з бажаними залишитися у рідному місті та тими, хто потребував допомоги при влаштуванні на роботу.

Враховуючи все вищесказане, вважаємо за потрібне поставити на розгляд кілька пропозицій, які, на нашу думку, мають бути здійснені:

### на державному рівні:

- внести доповнення до ст. 5 Закону України “Про зайнятість населення” щодо бронювання робочих місць для військовослужбовців, звільнених у зв’язку зі скороченням штату без права на пенсію, на підприємствах, де доцільно використовувати їхні професійні знання та досвід;
- розробити та впровадити систему моніторингу адаптації колишніх військовослужбовців до умов “цивільного” життя, що дозволить прогнозувати хід, виявляти негативні тенденції розвитку цього процесу та розробляти заходи з їх подолання;



## РІВЕНЬ ЖИТТЯ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

---

на регіональному рівні:

- розробити цільові програми перепідготовки та працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, передбачаючи потреби сфери індивідуальної трудової діяльності (відкриття власного бізнесу);
- у центрах зайнятості розробити інформаційно-методичні та довідкові матеріали для роботи з колишніми військовослужбовцями, призначені як для працівників служби зайнятості, так і для довідково-консультаційних пунктів військових частин, з роз'ясненням положень Закону України “Про зайнятість населення”, порядку працевлаштування, навчання та перенавчання, ситуації на ринку праці регіону тощо;
- розробити систему взаємодії центрів зайнятості та військоматів у питаннях працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та членів їхніх родин;
- здійснювати у військових формуваннях профорієнтацію та профвідбір серед військовослужбовців, які мають бути вивільнені з армії.

### Джерела

1. Хруцкий В.Е. Опыт реконструкции й конверсии военного производства. / США // Экономика, политика, идеология. – 1990. – № 10.
2. Нуриахметов В.Т. Региональные аспекты конверсии военного производства / США // Экономика, политика, идеология. – 1995 – № 10.
3. [http://www.job-today.ru/digest/070499\\_3.htm](http://www.job-today.ru/digest/070499_3.htm) Не надо грустить господа офицеры.
4. <http://online.gazeta.lviv.ua/2003/12/19/NewspaperArticle.2003-12-19.1048> Військових навчать, як стати цивільними.
5. [http://www.job-today.ru/issue/s37\\_99\\_2.htm](http://www.job-today.ru/issue/s37_99_2.htm) Найти новый путь. С. Зайвий.
6. <http://regions.org.ua/?do=special&cal=printable&id=2780> У Севастопольському гарнізоні майбутні офіцери запасу освоюватимуть цивільні спеціальності.
7. <http://www.ifsa.kiev.ua/aboutifsa.htm> Опыт Украины по социальной адаптации увольняемых военнотружеников.
8. [http://www.idc.org.ua/idc/ukr/per4\\_3.htm](http://www.idc.org.ua/idc/ukr/per4_3.htm) Програма соціальної адаптації військовослужбовців. Г.Аксьонов.
9. <http://www.goodle.com.ua/search?q=cache:UDXivhMKDzsJ:kharkiv.iatp.org.ua/cpia>. Сучасні проблеми соціальної адаптації колишніх військових на етапі трансформації українського суспільства. А. Тареліна.
10. <http://www.minpraci.gov.ua/pages.asp?id=212> Оборонна реформа.
11. <http://sdpuo.com.ua/news/actual-article/3fd452ad7d61e/> Соціальні гарантії – запорука боєздатності армії. Н. Кучер.