

Аналітичний звіт

«Післявоєнна реабілітація ветеранів: соціальна, психологічна, економічна»

Чи готова Україна до повернення мільйонів ветеран?

Автор: Олена Бичкова, експертка CASE Україна з ветеранської політики, психолог

Вересень 2026

Аналітичний звіт створено Центром соціально-економічних досліджень CASE Україна за підтримки Фонду «Аскольд і Дір», що адмініструється ICAP Єднання в межах проєкту «Сильне громадянське суспільство України — рушій реформ і демократії» за фінансування Норвегії та Швеції. Зміст звіту є відповідальністю CASE Україна та не є відображенням поглядів урядів Норвегії, Швеції або ICAP Єднання.

Вступ

Уявімо Україну після війни.

Мільйони людей повертаються з фронту. Хтось із пораненнями, хтось із психологічними травмами, хтось із новою професією та бажанням почати життя заново. А разом із ними змінюється і сама структура українського суспільства. Сьогодні Україна вже має близько 1.3-1.5 млн людей¹ зі статусом учасника бойових дій або ветерана війни. Це близько 4–5% населення на підконтрольній території.

За оцінками уряду, після завершення війни ветерани та члени їхніх родин можуть становити 5-6 мільйонів людей², тобто приблизно 16–21% населення³. За ширшою оцінкою на основі World Economic Outlook, після завершення активної фази війни прогнозована чисельність населення в Україні становитиме до 34 млн осіб у 2030 році⁴. А цифра колишніх військовослужбовців та членів їх сімей може сягнути **9 мільйонів**, або 26,5% населення, тобто приблизно **кожний четвертий українець**, який напряду пов'язаний з воєнним періодом потребуватиме відновлення. (Рис.1).

¹ В Україні кількість учасників бойових дій зросла до понад 1,3 млн

<https://news.liga.net/ua/society/news/v-ukraini-kilkist-uchasnykiv-boyovykh-diy-zroslo-do-ponad-1-3-mln>

² Уряд прогнозує збільшення кількості ветеранів до 5–6 мільйонів після кінця війни

<https://zmina.info/news/uryad-prognozuye-zbilshennya-kilkosti-veteraniv-do-5-6-miljoniv-pisl-ya-kinczha-vijny/>

³ Ні 50, ні 37 млн. Forbes Ukraine підрахував, як змінилася чисельність населення України за останні п'ять років. Скільки українців насправді? <https://forbes.ua/war-in-ukraine/ni-50-ni-37-milyoniv-forbes-ukraine-pidrahuvav-yak-zminila-s-chiselnist-naselennya-ukraini-za-ostanni-pyat-rokiv-skilki-ukraintsiv-naspravdi-24112025-33957>

⁴ Global Economy in Flux, Prospects Remain Dim, October 2025 <https://www.imf.org/en/publications/weo/issues/2025/10/14/world-economic-outlook-october-2025>



Рис.1. [Прогнозована структура населення України \(2030 р.\)](#)⁵

Та що станеться, якщо Україна навчиться лікувати ветерана, але не навчиться повертати його до цивільного життя?

Бо реабілітація закінчується не тоді, коли людина отримала лікування від поранень. Ці люди мають самостійно жити, працювати, забезпечувати родину, користуватися необхідними послугами і відчувати себе повноцінною частиною суспільства.

І саме з цим в Україні вже є проблема.

Наша система підтримки ветеранів залишається **фрагментарною**. Медична допомога існує окремо, соціальні послуги окремо, працевлаштування окремо, освіта та психологічна підтримка ще в інших системах.

На папері з цього можна скласти маршрут.

Але хто проведе людину цим маршрутом?

Хто передасть інформацію від лікаря до соціального працівника? Хто допоможе перейти від реабілітації до роботи? Хто побачить, що проблема вже не медична, а економічна чи сімейна?

Сьогодні чіткої відповіді на це немає.

⁵ Інформаційна довідка щодо засад сучасної ветеранської політики* Дослідницька служба Верховної Ради України (Інфографіка)
<https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/34016.pdf>

І це не просто адміністративна проблема. Якщо мільйони ветеранів і членів їхніх родин залишаться між окремими установами, послугами та програмами, Україна отримає не реінтеграцію, а систему постійного латання наслідків війни. Втрата працездатності, тривале безробіття, психологічні труднощі, бідність родин і залежність від державної допомоги можуть перетворитися на довгострокову економічну кризу.

А це вже питання не лише соціальної політики, а й економічного відновлення, ринку праці, демографії та майбутнього країни.

Тож у цьому відео розберемо, якою має бути система післявоєнної реабілітації ветеранів: від медичного та психологічного відновлення до роботи, доходу, підтримки та повернення колишніх військових до повноцінного життя.

Україна має стратегії. Але чи має систему?

На перший погляд, з ветеранською політикою в Україні все виглядає непогано.

Наприкінці 2024 року уряд затвердив одразу дві ключові стратегії. Перша визначає [ветеранську політику до 2030 року та операційний план заходів з її реалізації у 2024-27 роках](#)⁶, друга має створити [систему повернення з військової служби до цивільного життя до 2033 року](#)⁷. Реформа переходу від військової служби до цивільного життя також передбачена Планом України для [Ukraine Facility](#)⁸. Екс-міністерка у справах ветеранів Наталія Калмикова наголошувала, що запровадження Стратегії має посилити національну стійкість і безпеку та наблизити Україну до [стандартів держав ЄС і НАТО](#)⁹.

⁶ Проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії формування системи переходу від військової служби до цивільного життя на період 2032 року»

<https://mva.gov.ua/gromadskosti/category/193-consultations-with-the-public/proyekt-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayini-pro-shvalennya-strategiyi-formuvannya-sistemi-perehodu-vid-vijskovoyi-sluzhbi-do-civilnogo-zhittya-na-period-2032-roku>

⁷ Стратегії формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1350-2024-%D1%80#n12>

⁸ План для України для Ukraine Facility 2024-2027 <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/>

⁹ Уряд схвалив Стратегію формування системи повернення з військової служби до цивільного життя

<https://mva.gov.ua/prescenter/category/86-novini/uryad-shvaliv-strategiu-formuvannya-sistemi-povernennya-z-vijskovoi-sluzhbi-do-tsivilnogo-zhittya>

У документах є майже все, що має бути в сучасній системі: медична та психологічна допомога, реабілітація, освіта, професійна адаптація, працевлаштування, підприємництво, житло, соціальна інтеграція та підтримка родин.

Тобто що необхідно для відновлення ветеранів визначено.

Але хто відповідає за те, щоб усе це разом реалізовувалося на практиці невідомо.

Уявімо ветерана, який звільняється з військової служби. Йому може бути потрібна реабілітація. Психологічна допомога. Соціальна послуга. Перекваліфікація. Житло. Робота. Для держави це п'ять або шість різних напрямів, якими займаються різні установи. Для самого ветерана це не різні елементи, а одна проблема: як повернутися до нормального життя?

Стратегії визначили цілі та завдання, але не створили повноцінного обов'язкового маршруту, яким людина проходить від підготовки до звільнення з військової служби до сталої інтеграції в цивільне життя.

Операційний план містить конкретні заходи, строки, відповідальних виконавців та індикатори. Але відповідальність розподілена між окремими заходами та відомствами, і не визначено суб'єкта, який відповідає не за виконання конкретного пункту плану, а за кінцевий результат для людини¹⁰: чи була своєчасно виявлена її потреба, чи перейшла вона без втрати інформації від військової до цивільної системи, чи отримала взаємопов'язані медичні, соціальні, психологічні, житлові, освітні й економічні послуги та, головне, чи змогла знову стати економічно та соціально самостійною.

Чіткої відповіді на це немає.

І це особливо показово на тлі масштабу нормативного регулювання. За підрахунком Дослідницької служби Верховної Ради, у 2025 році ветеранську політику регулювали понад 20 законів, 13 указів Президента та більш як 30 інших підзаконних актів¹¹.

Здавалося б, правил достатньо.

Але в Україні можна ухвалити десятки документів, які визначають права ветерана, і водночас не мати єдиного механізму, який проведе його через усю систему.

¹⁰ Інформаційна довідка щодо ветеранської політики в Україні Дослідницька служба Верховної Ради України

<https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/33598.pdf>

¹¹ Інформаційна довідка щодо ветеранської політики в Україні Дослідницька служба Верховної Ради України

<https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/33598.pdf>

Причому сама держава фактично визнавала, що Стратегія повернення є лише рамкою для майбутньої системи. Уже у січні 2025 року Офіс реформ Кабінету Міністрів зазначав, що на її основі ще має бути розроблений [відповідний законопроект](#)¹².

Передбачалося, що саме на законодавчому рівні буде визначено початок, тривалість і завершення участі людини в системі, а також механізми координації її учасників. Станом на липень 2026 року такого завершеного законодавчого механізму немає. Урядові законопроекти [№ 13696](#)¹³ і [№ 14265](#)¹⁴, які мали б це встановити були відкликани, а альтернативний проект Кодексу [№ 14265-1](#)¹⁵ залишається на розгляді парламентського комітету.

У доповіді OECD 2026 року прямо зазначено, що інтегрованої системи переходу від військової служби до цивільного життя в Україні ще немає. Навчання і професійна адаптація, послуги зайнятості, підприємництво, охорона здоров'я та соціальна підтримка розділені між кількома [органами](#)¹⁶.

Тобто ключове питання досі не закрито: де закінчується одна компетенція і починається інша, хто передає ветерана далі і хто несе відповідальність за цей перехід? У червні 2026 року Лабораторія законодавчих ініціатив констатувала, що, попри ухвалення Стратегій, державні й місцеві програми ризикують працювати ізольовано одна від одної. Серед необхідних, але досі не закріплених напрямків є оцінювання потреб до звільнення, порядок взаємодії сектору безпеки й оборони з цивільними органами, безперервність доступу до послуг, мінімальні стандарти підтримки в громадах та оцінювання політики за реальними результатами для ветеранів, а не лише за виконаними [заходами](#)¹⁷.

І це вже не просто проблема законодавчої техніки.

¹² Офіс реформ КМУ, «Стратегія повернення з військової служби до цивільного життя прийнята. Що далі?»

<https://rdo.in.ua/article/strategiya-povernennya-z-viyskovoyi-sluzhby-do-cyvilnogo-zhyttya-pr-yynyata-shcho-dali>

¹³ Проект Закону про основні засади державної ветеранської політики щодо ветеранів/ветеранок, які брали участь у відсічі збройній агресії Російської Федерації проти України <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/57192>

¹⁴ Проект Кодексу про захист державності, незалежності та статус захисників держави <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/59012>

¹⁵ Проект Кодексу про захист державності, незалежності та статус захисників держави <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/59385>

¹⁶ Ukraine veteran support, OECD, Policy Paper https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/ukraine-veteran-support_c5eaafb8/6e80787d-en.pdf

¹⁷ Establishing a System for Transition from Military Service to Civilian Life Лабораторія законодавчих ініціатив <https://parlament.org.ua/en/analytics/establishing-a-system-for-transition-from-military-service-to-civilian-life/>

Дослідження на рівні громад показують, що ця прогалина перетворюється на цілком практичну проблему.

Звіт Благодійного Фонду «Право на захист», оприлюднений 12 листопада 2025 року, виявив у п'яти областях фрагментовану реалізацію політики, відсутність даних щодо ветеранів, обмежене фінансування, нестачу фахівців і неналагоджену комунікацію з військовими частинами, ТЦК та іншими державними структурами. Частина громад продовжує працювати за власними програмами, затвердженими ще до появи нової державної Стратегії. Модель перенаправлення людини з установи до установи збереглася, а організації громадянського суспільства та фахівці із супроводу фактично компенсували прогалини державної координації¹⁸. Ці результати не можна автоматично переносити на всі громади України, але вони переконливо демонструють механізм, через який рамкова невизначеність перетворюється на нерівний доступ до підтримки в залежності від місця проживання ветеранів.

А в результаті ветерани опиняються у класичному українському маршруті бюрократичного блукання від однієї установи до іншої.

Найвиразніше цей недолік проявляється у випадках, коли потреби людини одночасно належать до кількох сфер. Дослідження «Принципу» щодо довготривалого догляду за ветеранами у 2026 році показало, що медична і соціальна системи фактично продовжують існувати паралельно. Алгоритм передачі людини, інформації та відповідальності між надавачами послуг інституційно не закріплений¹⁹. Тому після виписки з установи координація між лікарнею, соціальними службами, громадою та недержавними надавачами послуг часто лягає на самого ветерана або його родину.

Коаліція громадських організацій Veteran Hub, «Принципу», «Юридичної сотні» та «Простору можливостей» підготували оновлену «Концепцію державної політики щодо ветеранів і ветеранок» в якій наголошують, що ухвалення стратегічних документів саме собою не забезпечує змін. Головна вада стратегій полягає у розриві між цілями та механізмом їх досягнення. В стратегіях чітко описано, які складові повинні мати підтримка, але недостатньо визначається, як саме ці складові мають діяти як одна система. Через це держава може формально виконувати окремі заходи операційних планів, тоді як ветеран продовжуватиме самотійно поєднувати розрізнені послуги.

¹⁸ Аналітичний звіт «Дослідження ролі та потреб локальних (про-) ветеранських організацій громадянського суспільства в реалізації ветеранської політики на рівні громад» БФ «Право на захист» https://r2p.org.ua/storage/documents/c58103938ef8a1cbb1f28a5fbb26c32321144f3f_original.pdf

¹⁹ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип» <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

Натомість необхідні належне фінансування, координація, стандарти послуг, контроль їх виконання та центральна роль Мінветеранів у забезпеченні системності [політики](#)²⁰.

Україна вже почала будувати ветеранську політику. Але поки що вона більше схожа на набір окремих деталей, ніж на зібраний механізм.

Ми знаємо, які послуги потрібні.

Маємо стратегії.

Маємо програми.

Але нам досі бракує головного елемента: того, хто відповідає не за послугу, а за людину.

І поки цього немає, результат може залежати не лише від потреб ветерана, а й від того, де він живе, наскільки спроможна його громада, чи має він активну родину і чи знайдеться поруч організація або фахівець, який допоможе зібрати систему докупи.

А для країни, де після війни ветерани та члени їхніх родин можуть становити мільйони людей, така залежність від випадку стає вже не соціальною проблемою.

Це вже ризик втрати людського капіталу: зниження економічної активності ветеранів, посилення соціальної ізоляції та зростання майбутнього навантаження на систему соціальної [підтримки](#)²¹.

Міжнародний досвід реінтеграції ветеранів

Є одна принципова різниця між Україною та іншими країнами, які мають розвинену підтримку ветеранів. Наприклад, США та Велика Британія будували ветеранські системи поколіннями. Щороку до цивільного життя переходить відносно стабільна кількість військових: близько 200 тисяч у [США](#)²² і 13-16 тисяч у [Великій Британії](#)²³.

²⁰ Концепція державної політики щодо ветеранів і ветеранок, Експертний огляд та рекомендації Коаліції громадських організацій

<https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2025/12/derzhavna-veteranska-polityka-1.pdf>

²¹ Establishing a System for Transition from Military Service to Civilian Life Лабораторія законодавчих ініціатив

<https://parlament.org.ua/en/analytics/establishing-a-system-for-transition-from-military-service-to-civilian-life/>

²² VETS Resource Guide, p.45, U.S. DEPARTMENT OF LABOR
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/VETS/files/DOL-VETS-Resource-Guide.pdf>

²³ Accredited official statistics Quarterly service personnel statistics: 1 April 2026 (Updated 4 June 2026)

<https://www.gov.uk/government/statistics/quarterly-service-personnel-statistics-2026/quarterly-service-personnel-statistics-1-april-2026>

Україна ж після війни може отримати мільйони ветеранів за значно коротший час. ОЕСР характеризує майбутній масштаб такої реінтеграції як безпрецедентний для країн Організації [в новітній історії](#)²⁴. І це означає, що просто скопіювати чужу модель не вийде, однак подивитися яким чином вона інтегрована в державну політику варто.

Американський досвід показує як супроводжувати ветерана фактично по всьому маршруту після служби. Міністерство у справах ветеранів США об'єднує під одним дахом медичну систему (Адміністрація з питань здоров'я ветеранів), адміністрування виплат, освіти, страхування й житлових кредитів, а також мережу представництв у штатах. Система охорони здоров'я ветеранів налічує понад 1700 закладів, а доступ і рівень субсидування залежать від доходу, бойового досвіду, пов'язаного зі службою захворювання та визначеної групи [пріоритетності](#)²⁵. Для України особливо цікавий навіть не масштаб цієї системи, а те, що відбувається ще до звільнення військового. У США Transition Assistance Program - Програма допомоги у переході, в межах якої військовослужбовець до звільнення проходить модульну підготовку, отримує інформацію про права, складає фінансовий та індивідуальний план переходу. А програма SkillBridge дозволяє ще під час служби пройти цивільне стажування або професійну підготовку протягом останніх 180 днів перед [звільненням](#)²⁶.

Другий, не менш цінний інструмент, є практика [VA Solid Start \(VASS\)](#)²⁷ в рамках якої держава не чекає поки людина сама розбереться у наявних програмах, а намагається зв'язатися з кожним звільненим щонайменше тричі протягом першого року (приблизно через 90, 180 і 365 днів) і перенаправити його до необхідних послуг.

²⁴ Ukraine veteran support, OECD, Policy Paper

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/ukraine-veteran-support_c5eaafb8/6e80787d-en.pdf

²⁵ Огляд міжнародних практик у сфері реінтеграції ветеранів і ветеранок: Міркування щодо воєнного та повоєнного контексту України, 2023, ПРООН <https://www.undp.org/ukraine/publications/review-international-practice-reintegration-veterans-considerations-ukraine-war-and-post-war-context>

²⁶ Transition to Civilian Life: Better Collection and Analysis of Military Service Data Needed to Improve Oversight of the SkillBridge Program GAO (U.S. Government Accountability Office) <https://www.gao.gov/products/gao-24-107352>

²⁷ VA Solid Start (VASS) <https://www.va.gov/service-member-benefits/solid-start/>

Добре контрастує з українською проблемою «ходіння по кабінетах» британська модель. Оновлена стратегія ветеранської політики Великої Британії виходить із того, що більшість ветеранів здатні успішно повернутися до цивільного життя самостійно. Тому держава не намагається однаково інтенсивно супроводжувати всіх, а концентрує ресурси на тих, хто справді потребує допомоги.

Цю логіку має посилити програма VALOUR (агл. *valour* — доблесть, відвага, мужність) - об'єднати місцеві центри, польових координаторів і центральний офіс за принципом «no wrong door» («немає неправильних дверей»)²⁸. Ветерану не потрібно знати, яка саме державна установа відповідає за його проблему. Куди б він не звернувся вперше, система має сама визначити його потреби й направити до потрібного сервісу.

Британський підхід також пропонує оцінювати систему не просто за кількістю наданих послуг, а стале працевлаштування, відповідність роботи навичкам ветерана, довіру до системи підтримки. Тобто фокус зміщується з питання «скільки послуг ми надали?» на значно важливіше: «що в результаті змінилося в житті ветерана?»

В Ізраїлі система переходу з військового у цивільне життя є доволі специфічною. Найбільш розвинутою і системною вона є для військовослужбовців, які закінчують обов'язкову строкову службу, та осіб з інвалідністю внаслідок військової служби. Для професійних військовослужбовців перелік послуг переходу є доволі обмеженим. Особливість цієї системи, перш за все, пов'язана з побудовою збройних сил в Ізраїлі, а саме Армія і суспільство є нероздільними²⁹. Майже всі молоді чоловіки та жінки йдуть служити в армію після школи за загальним призовом. А після строкової служби вони стають резервістами і щороку тренуються. Армія може швидко зібрати весь народ, війна чи служба стосуються безпосередньо кожного дому напругу.

Для більшості звільнених передбачено два фінансові інструменти: одноразову виплату і персональний депозитний рахунок. Кошти депозиту протягом визначеного періоду (5-10 років)³⁰ можна витратити на освіту, професійне навчання, житло, започаткування бізнесу та інші цілі, пов'язані з цивільним становленням.

²⁸ Policy paper Veterans Strategy, 2026
<https://www.gov.uk/government/publications/veterans-strategy/veterans-strategy>

²⁹ «Перехід від військової служби до цивільного життя (контексти, досвіди, рішення), Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип», 2025
<https://drive.google.com/file/d/11-yq3kHirK90aKHgaET1AOLiRJJJs84ht/view>

³⁰ Transition From Military Service To Civilian Life: Contexts, Experiences, Solutions
<https://www.pryncyp.org/en/analytics/transition-from-military-service-to-civilian-life-contexts-experiences-solutions/>

Також діють субсидування освіти, консультації з працевлаштування та додаткова виплата після визначеного періоду зайнятості. Тобто фінансова підтримка спрямована не на довічне утримання, а на подолання критичного періоду після звільнення. Ізраїльський досвід показує й інший бік медалі: система може бути добре розбудована, але якщо доступ до допомоги перетворюється на бюрократичний квест, люди просто перестають нею користуватися. Щоб довести зв'язок психічного розладу зі службою, ветерану може знадобитися місяцями проходити комісії та збирати докази. Для людини з ПТСР це може стати додатковим бар'єром і відкласти звернення по допомогу. Тим часом після вересня 2023 року кількість випадків ПТСР в Ізраїлі вже зросла майже на 40%, а до 2028 року Міноборони прогнозує зростання на 180%.

В Україні психологічної підтримки потребують 28% опитаних ветеранів і ветеранок³¹. Це свідчить, що зі зростанням попиту особливо важливо не допустити перетворення адміністративних процедур на бар'єр для своєчасної допомоги. Надання психологічної допомоги має розпочинатися одразу після виявлення потреби, тоді як встановлення причинного зв'язку зі службою для отримання статусів, виплат і гарантій може відбуватися паралельно.

Канада розглядає реінтеграцію ветеранів, як зміну в семи взаємопов'язаних сферах: здоров'я, житло, фінанси, зайнятість або інша значуща діяльність, життєві навички, соціальна інтеграція та культурне середовище. Військовослужбовець разом із державним радником складає індивідуальний план із конкретними цілями для кожної сфери³².



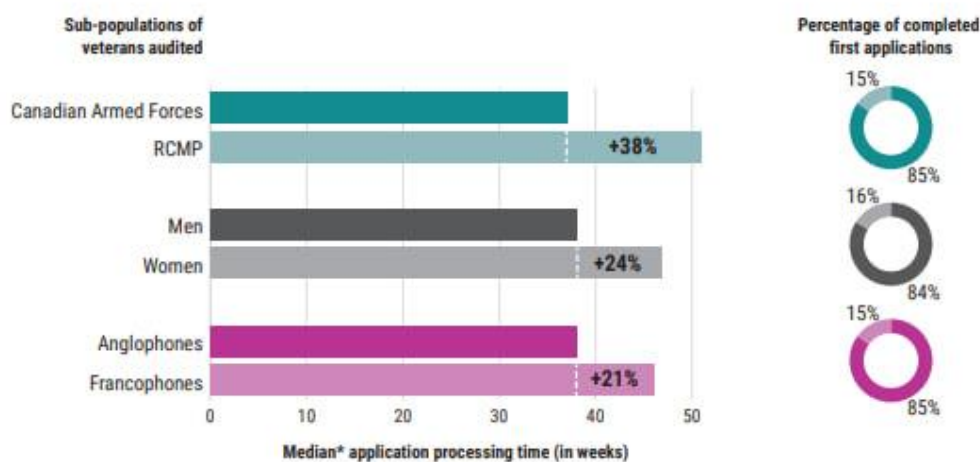
Рис.2 (Модель сфер благополуччя CAF/VAC, Transition to Post-Military Life, Canada)³³

³¹ Потртер ветерана 2025, Український ветеранський фонд
<https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/12/Portret-veterana-2025.pdf>

³² Transition to Post-Military Life, Government of Canada
<https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/transition-guide/introduction.html>

Та досвід Канади показує, що навіть добре спроектована модель може створювати нерівність, якщо рішення залежить від отримання медичної справи, доведення зв'язку зі службою та спроможності людини самостійно комплектувати документи. За даними Звіту Генерального аудитора Канади перед Парламентом Канади «Опрацювання виплат по інвалідності для ветеранів» було виявлено, що жінки чекали на рішення щодо виплати допомоги за першою заявою довше, ніж чоловіки — 47 тижнів для жінок проти 38 тижнів для чоловіків³⁴. Міністерство у справах ветеранів Канади витрачало на 38% більше часу на розгляд перших заяв від співробітників Королівської канадської кінної поліції, на 24% від жінок та на 21% від франкомовних громадян (з 1 квітня 2020 року по 30 вересня 2021 року).

Exhibit 2.3—Veterans Affairs Canada took longer to process first applications from RCMP members, women, and francophones (1 April 2020 to 30 September 2021)



* Median: The value at the midpoint of a group of values. For disability benefit application times, it represents the point at which half of the applications took less time and half took more time.

Source: Based on data provided by Veterans Affairs Canada

Рис.3 (Міністерство у справах ветеранів Канади витрачало більше часу на розгляд перших заяв від співробітників Королівської канадської кінної поліції, жінок та франкомовних громадян (з 1 квітня 2020 року по 30 вересня 2021 року)³⁵

³³ Figure 3: CAF/VAC Domains of Well-being Model, Transition to Post-Military Life, Government of Canada
<https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/transition-guide/introduction.html>

³⁴ Reports of the Auditor General of Canada to the Parliament of Canada Processing Disability Benefits for Veterans
https://www.canada.ca/content/dam/oag-bvg/2021-2024-reports/documents/parl_oag_202205_02_e.pdf

³⁵ Veterans Affairs Canada took longer to process first applications from RCMP members, women, and francophones (1 April 2020 to 30 September 2021) Reports of the Auditor General of Canada to the Parliament of Canada Processing Disability Benefits for Veterans
https://www.canada.ca/content/dam/oag-bvg/2021-2024-reports/documents/parl_oag_202205_02_e.pdf

Не можемо не згадати Балканські країни, оскільки вони мають досвід війни на власній території. Хорватія має значну частку ветеранів у населенні. У 2021 році Міністерство хорватських ветеранів оцінювало їх кількість приблизно у 427 тисяч осіб, що становить 10,5% населення. Досвід Хорватії показує ризик надмірної пільгової моделі. З одного боку, вона створила регіональні представництва центрального органу, підтримує професійне навчання та поєднує державну допомогу з місцевою і сімейною [підтримкою](#)³⁶. Але є і зворотний бік. Після війни Хорватія побудувала дуже широку систему спеціальних пенсій, житлових прав, пільг у державній службі та виплат для членів сімей. За оцінкою Європейської комісії, у 2018 році на ветеранські пенсії, виплати та інші форми підтримки країна спрямовувала близько 2% ВВП щороку, причому основну частину становили спеціальні ветеранські [пенсії](#)³⁷.

Через розподіл фінансування між пенсійною системою та Міністерством ветеранів точний сукупний показник за кожен рік офіційно не публікується. Наслідком фінансового навантаження є створення суспільного уявлення про ветеранів як про закриту привілейовану групу, тоді як самі ветерани часто [не відчують реального включення](#)³⁸.

Фінансування не може бути єдиним критерієм ефективності ветеранської політики, оскільки надмірні розширення безстрокових пільг і спеціальних виплат, створюють тривале навантаження на державні фінанси, але не гарантують повноцінного повернення ветеранів до цивільного життя. Боснійська модель дає Україні небагато інструментів для прямого запозичення, але містить важливі застереження. Після війни права ветеранів визначалися окремими правовими системами для колишніх військовослужбовців різних армій та адміністративних утворень. Унаслідок цього підтримка стала статусною, територіально й етнополітично фрагментованою, а доступ до неї визначався передусім статусом отримувача, а не рівнем його [потреби](#)³⁹.

³⁶ Огляд міжнародних практик у сфері реінтеграції ветеранів і ветеранок: Міркування щодо воєнного та повоєнного контексту України, 2023, ПРООН <https://www.undp.org/ukraine/publications/review-international-practice-reintegration-veteran-s-considerations-ukraine-war-and-post-war-context>

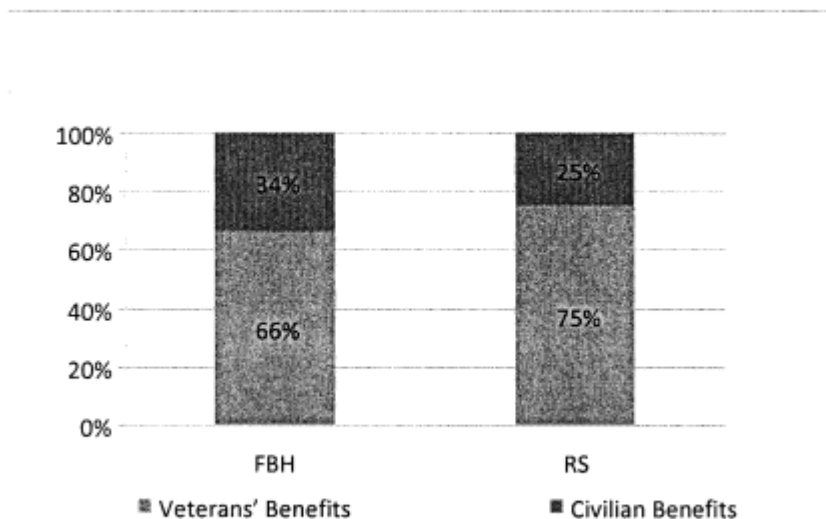
³⁷ Croatia: the challenges of reforming social benefits? European Commission <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19986&langId=en>

³⁸ The sentiments of croatian homeland war veterans towards wartime comrades, families, and society in general, 30 years after the war <https://hrcak.srce.hr/file/465895>

³⁹ The Right to Social Protection in Bosnia and Herzegovina: Concerns on Adequacy and Equality <https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/e/8/107168.pdf>

За оцінкою Світового банку, у другій половині 2000-х років виплати ветеранам та членам сімей загиблих військових поглинали близько 66% усіх видатків країни на нестрахові грошові соціальні трансферти⁴⁰.

**Figure 1.2: Composition of Spending on Non-insurance Cash Transfers:
Average for 2005–09 (Percent of total)**



Source: Entity budgets and World Bank staff estimates.

Рис.4 (Структура витрат на нестрахові грошові виплати: середні показники за 2005–2009 роки (у відсотках від загальної суми))⁴¹

Водночас адресною допомогою було охоплено лише 6,2% найбіднішого населення. ILO прямо пов'язує таку диспропорцію з нерівністю та дискримінацією людей, які стикаються з аналогічними соціальними ризиками, але не належать до захищеної статусної категорії. Дисбаланс у розподілі ресурсів призводить до неефективності цільового подолання бідності і, отже, до неефективності скорочення бідності⁴².

⁴⁰ Bosnia and Herzegovina Social Assistance Transfers in Bosnia and Herzegovina Moving Toward a More Sustainable and Better-Targeted Safety Net, World Bank Group <https://documents1.worldbank.org/curated/en/581481468198534695/pdf/AAA330BA0P11291C0Disclosed071101091.pdf>

⁴¹ Bosnia and Herzegovina Social Assistance Transfers in Bosnia and Herzegovina Moving Toward a More Sustainable and Better-Targeted Safety Net, World Bank Group <https://documents1.worldbank.org/curated/en/581481468198534695/pdf/AAA330BA0P11291C0Disclosed071101091.pdf>

⁴² Issues in Social Protection in Bosnia and Herzegovina: coverage, adequacy, expenditure and financing International Labour Organization 2022 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_842891.pdf

Дослідження боснійської системи також показують, що ветеранські асоціації добивалися рішень на користь окремих груп, часто коштом інших [отримувачів](#)⁴³. Механічне наслідування цієї логіки в Україні може спричинити конкуренцію між мобілізованими різних періодів, кадровими військовими, добровольцями, особами з інвалідністю, сім'ями загиблих та іншими групами. Кожна нова категорія намагатиметься законодавчо закріпити окремий набір прав, а політики можуть отримати стимул розширювати пільги без визначення джерел фінансування.

Натомість варто звернути увагу на те, як у країні ведеться робота із соціальною згуртованістю. Програма за участю колишніх комбатантів (осіб, які входять до складу збройних сил) використовує сімейно орієнтоване опрацювання травми, діалог між поколіннями і участь ветеранів у миротворчих та громадських [проєктах](#)⁴⁴. В Україні такий досвід може бути корисним для зменшення напруження між ветеранами й цивільними.

Для України немає сенсу копіювати модель окремої країни. У кожної з них є сильні рішення, але є й власні ризики та обмеження. Натомість українська система може зібрати найкраще з різних підходів. Компенсації плюс послуги. Лікування плюс відновлення працездатності. Підтримка під час переходу з військової служби плюс робота та економічна самостійність.

Але головне: така система не повинна залишитися ще однією стратегією на папері. За кожною гарантією мають стояти гроші, фахівці, інфраструктура та чітко визначена відповідальність за результат.

Хто подбає про родину ветерана? (Родина як окремий суб'єкт ветеранської політики)

Як тривала відсутність військовослужбовця, так і його повернення змушують сім'ю пристосовуватися заново, оскільки неминуче відбувається перерозподіл ролей.

⁴³ Inequality and welfare state clientelism in Bosnia and Herzegovina
https://www.researchgate.net/publication/341679045_Inequality_and_welfare_state_clientelism_in_Bosnia_and_Herzegovina

⁴⁴ Final evaluation of the project: Sustaining peace and social cohesion in Bosnia and Herzegovina through enhanced inter-municipal and inter-entity cooperation on local services (SPSC) (Final report)
https://mptf.undp.org/sites/default/files/documents/2025-09/pbf_spsc_iom_undp_final_evaluation_report.pdf

На сьогоднішній день українська ветеранська система визначає членів сімей одержувачами окремих видів послуг, в таких напрямках як психологічна допомога, соціальна та професійна адаптація, освітня підтримка^{45,46,47,48}. Проте система досі часто сприймає родину саме як ресурс ветерана. Саме на сім'ю лягає координація лікування, оформлення документів, психологічна підтримка та те, що не змогла забезпечити держава. А в багатьох випадках родина ще й залишається єдиним джерелом доходу.

Дослідження 2026 року ГО «Принцип» «Довготривалий догляд за ветеранами і ветеранками» показує: медична й соціальна системи фактично виходять із того, що поруч із ветераном є родина, яка візьме на себе значну частину догляду. Після завершення гострого лікування чи реабілітації між медичною та соціальною системами немає налаштованого алгоритму взаємодії. А соціальна система значною мірою спирається на родинних доглядальників. Для тих, хто не має родини, нестача послуг у громадах часто залишає стаціонарний догляд єдиною альтернативою.

Потреба в такому догляді різко зросла після початку повномасштабної війни. Якщо раніше система була переважно орієнтована на людей старшого віку, то тепер значну частину потреб формують ветерани та ветеранки⁴⁹. Водночас сама система догляду має значний дефіцит: близько **65% потреб покривають родини самостійно або вони залишаються без покриття**, тоді як держава спроможна забезпечити лише **21% реального попиту**. Це означає, що неоплачуваний догляд фактично перекладає витрати системи на сім'ю: люди втрачають час і доходи, скорочують зайнятість, виснажуються фізично та психологічно⁵⁰.

⁴⁵ Закон України Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>

⁴⁶ Постанова Кабінету Міністрів України Про затвердження Порядку та умов забезпечення соціальної та професійної адаптації осіб, які звільняються або звільнені з військової служби, з числа ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, членів сімей таких осіб, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/432-2017-%D0%BF#Text>

⁴⁷ Постанова Кабінету Міністрів України Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо забезпечення професійної адаптації ветеранів війни та членів їх сімей <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1595-2025-%D0%BF#Text>

⁴⁸ Закон України Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

⁴⁹ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців "Принцип" <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

⁵⁰ «Коли система — це люди»: нове дослідження про систему догляду в Україні від Центру ініціатив «Повернись живим» <https://cbacenter.ngo/page/koli-sistema-ce-liudi-nove-doslizhennia-pro-sistemu-doglyadu-v-u-krayini-vid-centru-iniciativ-povernis-zivim>
<https://cbacenter.ngo/storage/documents/a1505a8a-ae88-41c4-b31c-68ef177f6b1a/2c8f475a0d28e0661cc4487151585b6f8b3b1206.pdf>

Масштаб таких наслідків добре демонструє й міжнародне дослідження RAND 2024 року серед американських військових і доглядальників ветеранів. У середньому вони втрачали 4522 долари США потенційного доходу. 27% опитаних повідомляли про скорочення робочих годин, необхідність зміни роботи та відчуття дискримінації⁵¹. Дані індикаторів ОЕСР також підтверджують, що інтенсивний неформальний догляд має значний вплив на погіршення психічного здоров'я, скорочення робочих годин і раннім виходом з ринку праці⁵².

В Україні поки немає репрезентативної оцінки щодо втрати доходу доглядальників ветеранів. Але дослідження ГО «Принцип» «За лаштунками турботи», проведене на основі 19 глибинних інтерв'ю з 17 партнерками, матір'ю та сестрою військовослужбовців і ветеранів, які потребували догляду щонайменше шість місяців, показало реальну ціну такого догляду. Сім'я може одночасно втрачати **два джерела доходу**: заробіток пораненого і заробіток близької людини, яка залишає роботу заради догляду. Частина доглядальниць утримує зайнятість лише завдяки дистанційній роботі та неформальним домовленостям із керівниками й колегами. Додатково родини оплачують лікування, юридичну допомогу, транспортування та проживання поблизу лікарень або реабілітаційних центрів⁵³.

З 2025 року держава почала запускати експериментальні програми навчання або інформування родичів щодо догляду і супроводу ветерана та подолання кризових ситуацій^{54,55,56}.

⁵¹ America's Military and Veteran Caregivers Hidden Heroes emerging from the shadows, DAND 2024 https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA3212-1.html

⁵² Health at a Glance 2025, OECD Indicators
https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_8f9e3f98-en/full-report/informal-carers_6f243c4d.html

⁵³ За лаштунками турботи: Огляд міжнародного досвіду програм підтримки та ситуації в Україні близькі ветеранів та доглядова праця, Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип»
<https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2024/02/turbota.pdf>

⁵⁴ Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання реалізації експериментального проекту щодо надання послуг з довготривалого медичного догляду окремим категоріям осіб, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1365-2025-%D0%BF#Text>

⁵⁵ Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання реалізації експериментального проекту щодо надання послуг з посилення спроможностей окремим категоріям осіб із обмеженнями життєдіяльності, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1476-2025-%D0%BF#Text>

⁵⁶ Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання реалізації експериментального проекту щодо надання послуг з адаптації окремим категоріям осіб, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України та повністю або частково втратили зір
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-2025-%D0%BF#Text>

Проте їм бракує достатньої пропозиції, територіальної доступності, сталої мережі, стандартів і протоколів. Держава також не має достатніх механізмів підтримки, навчання та компенсації для родичів-доглядальників. Повноцінна система довготривалого догляду потребує не лише фінансування окремих послуг, а **кадрів, стандартів, протоколів і сталої мережі послуг у громадах**. Інакше родина залишатиметься тим самим «невидимим» ресурсом, на якому система тримається безоплатно⁵⁷.

Експерти критикують негласне перекладання довготривалого догляду на родини⁵⁸. Ціна цього питання для сім'ї - втрата доходу, скорочення зайнятості, виснаження і ризик бідності. Нині період догляду може зараховуватися до страхового стажу, але лише для працездатної людини, яка не працює та отримує передбачену законом допомогу або компенсацію. Тобто система фактично ставить родича перед вибором: робота без достатньої підтримки або догляд із втратою професійного доходу⁵⁹.

Необхідним елементом системи підтримки сімей має стати обов'язкова окрема оцінка потреб доглядальника, якщо він їй потрібен.

Тому перед випискою з лікарні або реабілітаційного закладу мають проводитися дві пов'язані, але самостійні оцінки. Перша повинна визначати медичні, функціональні, психологічні та побутові потреби ветерана, необхідність сторонньої допомоги, обладнання й адаптації житла. Друге окремо з'ясовувати спроможність, бажання та власні потреби потенційного доглядальника: стан його фізичного і психічного здоров'я, наявні навички, зайнятість, інші сімейні обов'язки, фінансові та житлові обмеження, потребу в навчанні, професійній допомозі або тимчасовій заміні.

Результати обох оцінок мають поєднуватися в єдиному плані виписки та подальшої підтримки. Водночас відмова родича від доглядової ролі або нездатність виконувати окремі завдання не повинні спричиняти скорочення допомоги ветерану чи моральний тиск на сім'ю. У такому разі система має забезпечити професійний догляд, допоміжні засоби, підтримку в громаді або інший безпечний варіант подальшого проживання^{60,61}.

⁵⁷ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців "Принцип" <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

⁵⁸ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців "Принцип" <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

⁵⁹ Умови зарахування до страхового стажу період догляду за особою з інвалідністю <https://www.pfu.gov.ua/kr/433329-umovy-zarahuvannya-do-strahovogo-stazhu-periodu-doglyadu-za-osoboyu-z-invalidnistyu/>

⁶⁰ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців "Принцип" <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

Іншим обов'язковим компонентом має бути навчання догляду, що також має починатися ще до виписки й включати не лише інструкції, а практичні навички: переміщення, гігієну, харчування, оброблення ран, використання обладнання та дії у кризових ситуаціях. В Україні вже є така практика: Центр ініціатив «Повернись живим», Ivan Franko Homes і Львівський медичний фаховий коледж післядипломної освіти провели програму підготовки асистентів із персонального догляду. Вона включала 16 вебінарів, супервізії та дві очні практичні сесії^{62,63}. Наступний крок - перетворити такі проекти на державний стандарт із гарантованим фінансуванням і доступністю по всій країні.

Не менш важливою є доступна психологічна допомога, і на сьогоднішній день вона є найбільш інституціоналізованим напрямком підтримки ветеранів та їх родин. Постанова Кабінету Міністрів №1338⁶⁴ прямо визнає подружжя, дітей і батьків самостійними отримувачами послуги, допускає індивідуальну, сімейну та групову форми допомоги, визначає три рівні інтенсивності, встановлює кваліфікаційні вимоги до фахівців і передбачає бюджетне відшкодування надавачам. Повнолітній член родини може звернутися особисто, без участі або згоди ветерана. На 2026-2028 роки на цю допомогу передбачено по **166,712 млн гривень щороку**. Планове охоплення становить **4414 отримувачів групової або сімейної допомоги другого рівня** (професійна психологічна допомога: кризове втручання, діагностика, психоедукація, консультування, психотерапія та групова робота), **3040 отримувачів індивідуальної допомоги другого рівня та 16 200 отримувачів допомоги третього рівня** (комплексна медико-психологічна допомога мультидисциплінарною командою)⁶⁵.

⁶¹ Re-Engineered Discharge (RED) Toolkit The Agency for Healthcare Research and Quality (Tool 7: Understanding and Enhancing the Role of Family Caregivers in the ReEngineered Discharge) <https://www.ahrq.gov/patient-safety/settings/hospital/red/toolkit/index.html>

⁶² Програма підготовки асистентів з персонального догляду
<https://nashi.cbacenter.ngo/page/nasi-tut-dbaiut>

⁶³ Підтримка для тих, хто підтримує інших: як пройшла фінальна частина курсу «Програма підготовки асистентів з персонального догляду»
<https://cbacenter.ngo/page/pidtrimka-dlia-tix-xto-pidtrimuje-insix-iak-proisla-finalna-castina-kursu-programa-pidgotovki-asistentiv-z-personalnogo-dogliadu>

⁶⁴ Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання надання психологічної допомоги ветеранам війни, членам їх сімей та деяким іншим категоріям осіб
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1338-2022-%D0%BF#Text>

⁶⁵ Бюджетний запит на 2026–2028 РОКИ, Форма БЗ-2 (індивідуальна) Міністерство у справах ветеранів України
https://mva.gov.ua/media/1/3_1501120_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_%D0%91%D0%97-2_2026-2028_1.pdf

Та на жаль, поки охоплення значно нижче. У 2025 році план передбачав допомогу приблизно **35 тисячам людей**, фактично її отримали **9595, або близько 27%** від запланованого. Мінветеранів визначило захід як виконаний частково⁶⁶. Одним із чинників такого відставання залишаються поширені в українському суспільстві стигматизуючі установки щодо психологічної допомоги і окремо переконання, що чоловік повинен самостійно впоратися зі своїми проблемами⁶⁷. Щоб подолати цей бар'єркраїні потрібна системна психологічна просвіта, ветерани та їхні родини як амбасадори допомоги, гарантії конфіденційності та інтеграція психологічних послуг у звичайні медичні й соціальні сервіси.

Тож родина має перестати бути невидимою робочою силою ветеранської політики. Наслідки служби, поранення чи втрати функціональної незалежності ветераном безпосередньо впливають на здоров'я, зайнятість, доходи та життєві можливості його близьких. Тому члени родини мають бути **самостійними отримувачами підтримки**, а їхні потреби мають оцінюватися окремо. Україна вже заклала нормативні та фінансові основи допомоги сім'ям^{68,69}. Але підтримка у випадках тривалого догляду, втрати доходу, виснаження доглядальника та необхідності його тимчасової заміни залишається фрагментованими 70,71.

⁶⁶ ЗВІТ про виконання Плану роботи Міністерства у справах ветеранів України за 2025 рік

<https://mva.gov.ua/zvit-pro-vikonannya-planu-roboti-ministerstva-u-spravah-veteraniv-ukraini-za-2025-rik>

⁶⁷ Оцінка потреби у психологічній допомозі серед військовослужбовців та бар'єри звернення <https://ukrmedsci.com/index.php/pnmp/article/view/265>

⁶⁸ Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання надання психологічної допомоги ветеранам війни, членам їх сімей та деяким іншим категоріям осіб

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1338-2022-%D0%BF#Text>

⁶⁹ БЮДЖЕТНИЙ ЗАПИТ НА 2026–2028 РОКИ, Форма БЗ-1 (загальна) Міністерство у справах ветеранів України

https://mva.gov.ua/media/1/1_150_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_%D0%91%D0%97-1_2026-2028_1.pdf

⁷⁰ Дослідження «Довготривалий догляд за ветеранами та ветеранками: огляд бар'єрів та пошук системних рішень» Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип» <https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2026/07/dovgotryvalyj-doglyad.pdf>

⁷¹ За лаштунками турботи: Огляд міжнародного досвіду програм підтримки та ситуації в Україні близькі ветеранів та доглядова праця, Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип»

<https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2024/02/turbota.pdf>

Як безболісно повернути ветерана в економіку?

Економічна реінтеграція ветеранів - це не просто знайти вакансію після служби для отримання доходу. Важливо, чи буде ця робота стабільною, безпечною та гідно оплачуваною, чи відповідає вона його здоров'ю, навичкам, сімейним обставинам і професійним цілям. А головне - чи допомагає вона знову відчувати себе потрібним. Це пошук нової ролі. Ринок праці вимагає резюме, а ветеран шукає відповідь на глибоке запитання: «чи маю я місце в суспільстві?». За даними дослідження Work.ua 74% опитаних вважають військову службу повністю або частково частиною своєї професійної історії. Близько половини сприймають перехід до цивільного життя як виклик, втрату сенсу чи невизначеність⁷². Ветеранам складно адаптуватися до цивільного життя через тривалий вплив пережитого⁷³, і робота це той аспект, який може повертати відчуття самостійності, професійної ідентичності та зв'язку із суспільством. В рамках проведених інтерв'ю для дослідження Українського ветеранського Фонду один із ветеранів-підприємців описав це так:

«Мені робота стала моїм реабілітологом».⁷⁴

Однак респонденти визнають, що ветеранам складно адаптуватися до цивільного життя через тривалий вплив пережитого. Один з респондентів почав свою кар'єру в автобізнесі ще до війни. Після служби та поранення він повернувся до цивільного життя, працював на попередній роботі, а згодом відкрив власну справу. Його мотивувала потреба самореалізації та психологічна реабілітація:

*«Мені робота стала моїм реабілітологом. Це починалося з одного підйомника, а зараз у мене станція технічного обслуговування на вісім постів.»
(ветеран, власник бізнесу в сфері автосервісу, учасник інтерв'ю)*

Рис.5 (Досвід ветеранів-підприємців та їхній погляд на потреби та перешкоди ветеранської спільноти при працевлаштуванні, УКРАЇНСЬКИЙ ВЕТЕРАНСЬКИЙ ФОНД АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕНЬ⁷⁵)

⁷² Стаття “Чому ветеранам важко знайти роботу і як це змінити. Дослідження Work.ua”
<https://www.work.ua/articles/analytics/3721/>

⁷³ Дослідження “Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті” Український ветеранський Фонд
<https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

⁷⁴ Дослідження “Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті” Український ветеранський Фонд
<https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

⁷⁵ Дослідження “Виклики, потреби та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок в цивільному житті” Український ветеранський Фонд
<https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/05/Vyklyky-potreby-ta-pereshkody-.pdf>

Водночас працевлаштування не слід розглядати як універсальний засіб реабілітації, оскільки за умови неналежної оплати праці, невідповідності обов'язків компетентностям і стану здоров'я, дискримінації або відсутності необхідного пристосування робочого місця може не сприяти відновленню, а, навпаки, поглиблювати виснаження. В Україні вже існують програми навчання, професійної адаптації та ваучери на них (програма, яка дозволяє безкоштовно пройти перенавчання за професією, отримати іншу спеціальність або вчитися на наступному рівні освіти), а також компенсації роботодавцям і гранти^{76,77,78,79}. Проте вони належать до різних відомств і мають різні точки входу.

За даними [дослідження Work. ua, Superhumans i Fama](#)⁸⁰, яке було проведене в 2026 році, 93% роботодавців уже наймали ветеранів або розглядали таких кандидатів, 78% ветеранів після служби проходили співбесіди. Але понад 38% опитаних людей із військовим досвідом залишили перше після служби місце роботи менш ніж за три місяці. Результати дослідження показують важливу річ: контакт між ветеранами та роботодавцями вже відбувається, але сам факт найму ще не гарантує довгострокової стійкої співпраці.

Саме на етапі після виходу на роботу, під час формування очікувань, взаємодії з керівником і командою, адаптації до нового середовища, виникає значна частина труднощів, які зрештою можуть призводити до звільнення.

⁷⁶ Ваучер на навчання, Державна служба зайнятості

<https://www.dcz.gov.ua/profnavch/voucher>

⁷⁷ Пільги на навчання "Послуги з професійної адаптації"

<https://mva.gov.ua/veteranam/pilgi-na-navchannya>

⁷⁸ Компенсації роботодавцям, які працевлаштовують наших захисників та захисниць тощо (Послуги служби зайнятості для ветеранів та ветеранок, Івано-Франківський обласний центр зайнятості)

<https://ifr.dcz.gov.ua/novyna/poslugy-sluzhby-zaynyatosti-dlya-veteraniv-ta-veteranok>

⁷⁹ Грант для ветеранів та членів їхніх сімей <https://www.dcz.gov.ua/people/ubd>

⁸⁰ Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work ua)

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPi74bB2WpeQW-Fr9XY>

Тривалість роботи на першому місці після демобілізації?



Рис. 6 (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці"). 81

Майже половина компаній (49%) не проводила жодної підготовки колективу. Ветеран виходив як звичайний новий працівник. Чверть (26%) частково готувала, поговоривши з керівником підрозділу. Лише 8% проводили спеціальне навчання або брифінг для команди⁸².

Чи готувала компанія колектив до приходу ветерана?



Рис. 7 (Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua)⁸³

⁸¹ Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці"

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁸² Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua)

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁸³ Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці"

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

Та часто труднощі виникають ще до працевлаштування: значна частина ветеранів не знає, як представити військовий досвід у резюме та пояснити його цінність мовою цивільного ринку праці. Через це компетентності, здобуті під час служби, часто залишаються невидимими для роботодавця вже на етапі відбору. Лише третина (33%) описала досвід детально. Більшість написали лише факт служби, «служив, ЗСУ, 2022–2024». Ще 12% не вказали нічого. Навіть серед тих, хто повністю заповнив резюме, 54% написали про досвід служби лише коротко і не надали повної самопрезентації.

Це питання виявило три різних бар'єри до адаптації. Перший - 52% ветеранів переконані, що військовий досвід не важливий для роботодавця. Хоча насправді командування підрозділом може означати управління персоналом, планування ресурсів і роботу в умовах невизначеності; військова логістика — управління постачанням, транспортом і запасами; зв'язок — технічні та кібербезпекові компетентності. Другий, 44% респондентів повідомляють про незнання як свій досвід можна описати мовою цивільного ринку праці: ветеран знає, що робив, але не може перекласти «командир бойового відділення» на «менеджер проєктів». Третій бар'єр, на який вказали 19% - бар'єр того, що роботодавець відмовить, дізнавшись про [службу](#)⁸⁴. Все це створює додаткові невизначеності при пошуку роботи.

У 2025 році Мінветеранів разом із Work.ua проаналізувало відповідність **1000 військових спеціальностей цивільним професіям**, а в межах проєкту «Назустріч» створило посібник «Від служби до роботи: як перекласти військовий досвід на мову ринку [праці](#)»⁸⁵. Інструмент є, але про нього часто просто не знають. 57% роботодавців уперше чули про Довідник ВОС, а більше половини не знають про державні фінансові стимули за працевлаштування ветеранів. Наразі роботодавці можуть отримати компенсацію у розмірі 1,5 мінімальної зарплати за найм ветерана щонайменше на рік, а за облаштування робочого місця для ветерана з інвалідністю — до 120 тис. грн.

⁸⁴ Аналітичний звіт за результатами опитування Work ua «Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці»

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁸⁵ Посібник «Від служби до роботи: як перекласти військовий досвід на мову ринку праці»

https://drive.google.com/file/d/14_Mi4NbhTE4xk5kJADRS8M1c-3DezmJE/view

Інструмент	Обізнаність та використання
Мітка «перевага фахівцям з військовим досвідом» на вакансії (за однакових компетенцій, перевага надається тому, в кого є військовий досвід)	86% знають · але лише 46% використовують · частина свідомо відмовляється



Довідник перекладу військових спеціальностей (ВОС)	57% вперше чують · 29% знають, не використовують · 13% використовують
--	---

Рис.8 (Обізнаність серед роботодавців про інструменти для процесу найму ветеранів та ветеранок; Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів ([Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua](#))⁸⁶

04 Інструменти

Держава створила фінансові стимули для роботодавців, але більшість компаній про них не знає. Розрив між існуванням програм і їх використанням критичний.

Програма	Обізнаність та використання
Компенсація 1,5 мінзарплати за найм ветерана (щонайменше на рік)	60% не знали · 35% знають, не використовують · 5% використовують
Компенсація до 120 тис. грн за облаштування робочого місця для	54% не знали · 39% знають, не використовують · 6%

Рис.9 (Обізнаність серед роботодавців про наявні фінансові стимули від держави при наймі ветеранів та ветеранок; Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів ([Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua](#))⁸⁷

Відповідно проблема не у відсутності підтримки держави як такої, просто вона не доходить до компанії в момент прийняття [рішення](#)⁸⁸.

⁸⁶ Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua)

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁸⁷ Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua)

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁸⁸ Відкриті, але не готові: роботодавці про найм ветеранів (Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua)

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPI74bB2WpeQW-Fr9XY>

Серед самих ветеранів обізнаність ще нижча: **68% вперше чули про Довідник ВОС, а користувалися ним лише 10%**. При цьому 44% назвали незнання, як описати військовий досвід, головною причиною неповного резюме.

Тобто держава вже створила інструмент, який частково вирішує проблему, але він не доходить до тих, кому потрібен, саме в момент пошуку [роботи](#)⁸⁹

Чи використовували довідник перекладу ВОС на цивільні посади?

Результати дослідження Work.ua

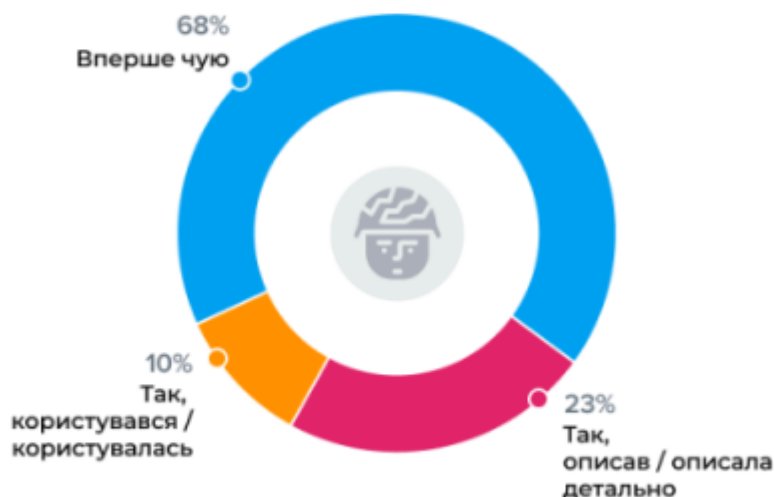


Рис.10 (Обізнаність серед ветеранів та ветеранок щодо посібника ВОС; Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці")⁹⁰

⁸⁹ Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці"

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPi74bB2WpeQW-Fr9XY>

⁹⁰ Аналітичний звіт за результатами опитування Work.ua "Назустріч, але повз: що заважає ветеранам повернутися на ринок праці"

<https://drive.google.com/drive/folders/170ILw7V-eKTrwOPi74bB2WpeQW-Fr9XY>

І ще один важливий момент: проблема не в тому, що ветерани не хочуть працювати. За даними Work.ua, ветеран відгукується приблизно на **кожну сьому вакансію - 15%**, тоді як цивільний кандидат - на кожну дев'яту, або **11%**. Ветерани також частіше телефонують роботодавцю, уточнюють деталі та пишуть напямую. Проблема в іншому: **ринок праці не завжди готовий відповісти на цю ініціативу**. Значна частина ветеранських відгуків залишається без [відповіді](#)⁹¹.

Український бізнес поступово переходить від декларування готовності працевлаштовувати ветеранів до практичних змін: компанії навчають рекрутерів, адаптують процедури введення в посаду, визначають відповідальних за ветеранські програми та переглядають внутрішні процеси.

Але наступний етап складніший: формування інклюзивної корпоративної культури. **Ветеран має сприйматися не як окрема соціальна категорія, яку потрібно «підтримати», а як фахівець і рівноправний колега**. Роботодавець має оцінювати його за компетентностями та відповідністю посаді, а не наймати «з вдячності» чи заради корпоративного звіту. Тут важливо змінити й саму оптику. Ветеран на ринку праці не обов'язково герой, якому потрібні особливі умови, і не постраждалий, якого потрібно постійно опікувати. Насамперед це людина з конкретними навичками, досвідом і професійними [цілями](#)⁹². Тому важливо розуміти, що повернення ветеранів на ринок праці не відбудеться через одну компанію, форум або правильну комунікацію. Воно відбувається через конкретні рішення всередині кожної компанії. Як зазначає Анастасія Розлуцька, керівниця проєкту «Назустріч» в Work.ua, бізнес має задати собі ключове питання: **“Що саме у вашій компанії можна змінити вже цього тижня — і чому це досі не зроблено?”**⁹³.

Але найм на роботу не єдиний шлях. Для частини ветеранів ним може стати власний бізнес. У липні 2026 року Служба зайнятості повідомила про **понад 3,3 тисячі підтриманих ветеранських бізнес-проєктів і понад 1,5 тисячі створених робочих місць**⁹⁴. За програмою **«Власна справа»** ветеранський бізнес може отримати **до 1 млн грн гранту**, залежно від кількості створених робочих місць та умов співфінансування. Отримувачами можуть бути також визначені категорії членів сімей^{95,96}.

⁹¹ Стаття “Свої поруч: чому трендовість теми ветеранів — це і можливість, і пастка” <https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/4221/>

⁹² Стаття “Свої поруч: чому трендовість теми ветеранів — це і можливість, і пастка” <https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/4221/>

⁹³ Стаття “Свої поруч: чому трендовість теми ветеранів — це і можливість, і пастка” <https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/4221/>

⁹⁴ Державна служба зайнятості, Понад 11 тисяч ветеранів уже скористалися послугами Державної служби зайнятості цього року <https://dcz.gov.ua/news/singlenews/1757>

⁹⁵ Постанова Кабінету Міністрів України, Деякі питання надання грантів бізнесу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text>

⁹⁶ Державна служба зайнятості, Гранти для бізнесу: ще 522 українці реалізують власні бізнес-ідеї <https://dcz.gov.ua/news/singlenews/1753>

Також для ветеранів доступне і пільгове кредитування: державна програма «Доступні кредити 5–7–9%» працює через банки-партнери, а окремі банки створюють спеціальні продукти для ветеранського підприємництва. Наприклад, [Ощадбанк у межах програми «Бізнес 4.5.0»](#)⁹⁷ пропонує ветеранам кредити до **5 млн грн** на власну справу та стартапи, а [ПриватБанк у 2026 році запустив окрему програму «Ветеранське підприємництво»](#)⁹⁸.

Але тут виникає інше питання: **скільки з цих бізнесів виживають?**

В офіційній звітності переважно фіксуються кількість переможців, сума виділеного фінансування та робочі місця, які отримувачі зобов'язалися створити. Натомість у відкритому доступі немає зведеної відкритої статистики, скільки підприємств працюють через рік, два чи більше років, стали прибутковими або зберегли створені робочі [місця](#)⁹⁹.

Частково можна пояснити це відносною новизною ветеранського напрямку програми, який почав діяти у квітні 2023 року. Отримувачі можуть обирати строк реалізації проєкту тривалістю три, п'ять або сім [років](#)¹⁰⁰. Тому навіть найперші учасники лише нещодавно досягли мінімального трирічного горизонту, а достатнього періоду спостереження після завершення договору ще немає. Тому поки що ми можемо оцінити масштаб підтримки, але не її довгостроковий результат. До того ж ветеранський бізнес має додаткові ризики: лікування і реабілітація, зміни працездатності, сімейні обставини. Ветерани з тяжкими наслідками травм частіше говорять про брак навичок, складні процедури, проблеми з кредитуванням, стартовим капіталом і партнерськими [мережами](#)¹⁰¹.

⁹⁷ Програма “Бізнес 4.5.0” від Ощадбанк <https://www.oschadbank.ua/msb/biznes-450>

⁹⁸ Пільгове фінансування для ветеранського підприємництва від ПриватБанк <https://privatbank.ua/business/veterans>

⁹⁹ Як мікрогранти допомагають бізнесу вистояти під час війни Вадим Волков, Економіка <https://voxukraine.org/yak-mikrogranty-dopomagayut-biznesu-vystoyaty-pid-chas-vijny>

¹⁰⁰ Кабінет міністрів України, Постанова “Деякі питання надання грантів бізнесу” <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text>

¹⁰¹ Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні (Результати дослідження reSCORE у 2024 році) <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/adaptatsiya-do-tsivilnoho-zhyttya-klyuchovi-na-pryamy-dlya-posylennya-reintehratsiyi-veteraniv-ta-veteranok-v-ukrayini-rezultaty>

Наскільки, на вашу думку, кожен з наведених нижче факторів є перешкодою для відкриття бізнесу (тобто ускладнює відкриття бізнесу)?

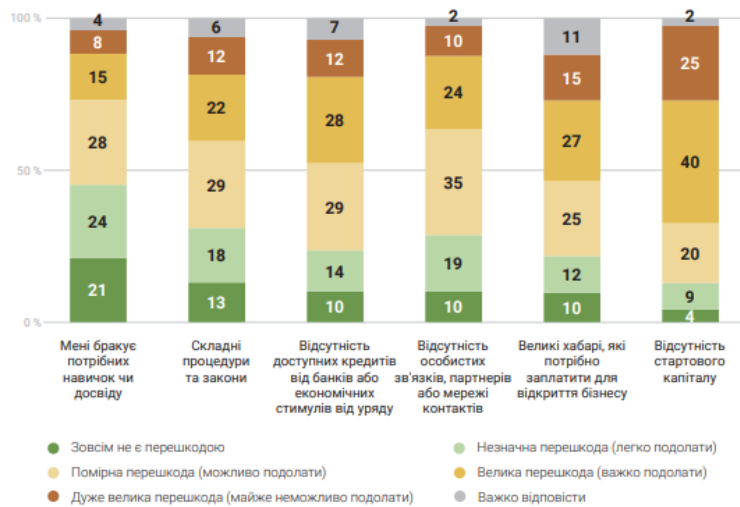


Рис.11 Частота відповідей щодо перешкод для започаткування бізнесу серед чоловіків-ветеранів віком до 60 років. Відсортовано за частотою відповідей «Зовсім не є перешкодою» (N = 436), Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні ([Результати дослідження reSCORE у 2024 році](#))¹⁰²

Саме тому урядова Концепція Державної цільової програми підтримки ветеранського підприємництва на 2026–2028 роки передбачає перехід **від окремого гранту до підтримки всього життєвого циклу бізнесу**: від реєстрації та консультування до розвитку, кредитування й виходу на [ринки](#)¹⁰³. Це правильний напрям, однак його результат залежатиме від того, чи будуть ці складові реально поєднані в один доступний маршрут.

І це правильна логіка. Бо головна проблема не в кількості програм. Економічна реінтеграція не повинна виглядати як набір розрізнених можливостей: ось вам курс, ось грант, ось вакансія, а далі розбирайтеся самі. Навчання, визнання військових компетентностей, пошук роботи, адаптація робочого місця, підприємництво, лікування та соціальна підтримка мають працювати разом - як один маршрут.

¹⁰² Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні (Результати дослідження reSCORE у 2024 році) <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/adaptatsiya-do-tsyvilnoho-zhyttya-klyuchovi-na-pryamy-dlya-posylennya-reintehratsiyi-veteraniv-ta-veteranok-v-ukrayini-rezultaty>

¹⁰³ Концепція Державної цільової програми з підтримки ветеранського підприємництва на 2026—2028 роки Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямована Програма <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2025-%D1%80#Text>

В ідеалі він має починатися ще до звільнення зі служби. А супровід не має завершуватися в момент працевлаштування, коли ветеран отримав диплом, підписав трудовий договір або забрав грант. Економічну реінтеграцію можна вважати успішною тоді, коли ветеран або ветеранка не лише увійшли на ринок праці, а змогли закріпитися в ньому на прийнятних, безпечних і стійких умовах. Саме це і має бути кінцевим показником успішної ветеранської політики: не скільки людей ми працевлаштували, а скільки з них змогли побудувати стійке економічно самостійне життя.

Скільки коштуватиме бездіяльність і як фінансувати зміни?

Створення системи ранньої та комплексної підтримки ветеранів звичайно що потребує значних державних видатків. У бюджеті 2026 року на ветеранську політику передбачено майже 19 млрд грн, що на 6,3 млрд більше, ніж у 2025 році. Із цієї суми 5,7 млрд грн спрямовано на житло для ветеранів з інвалідністю I–II груп, 4 млрд — на Національне військове меморіальне кладовище, 1 млрд — на стоматологічну допомогу і більше 8 млрд — на підтримку переходу до цивільного [життя](#)¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Ветеранська політика у бюджеті-2026: більше житла, лікування, реабілітації та підтримки захисників і захисниць
https://mof.gov.ua/uk/news/veteranska_politika_u_biudzheti-2026_bilshe_zhitla_likuvannia_r_eabilitatsii_ta_pidtrimki_zakhisnikiv_i_zakhisnits-5560



Рис. 12 (Ветеранська політика у бюджеті-2026: більше житла, лікування, реабілітації та підтримки захисників і захисниць)¹⁰⁵

Водночас загальний бюджет ветеранської політики не означає, що всі ці кошти спрямовуються на раннє втручання та реабілітацію. Він охоплює різні напрями: житло, медичну і психологічну допомогу, професійну адаптацію, роботу фахівців із супроводу, ветеранські простори, фінансування проєктів Українського ветеранського фонду та вшанування загиблих.

¹⁰⁵ Ветеранська політика у бюджеті-2026: більше житла, лікування, реабілітації та підтримки захисників і захисниць

https://mof.gov.ua/uk/news/veteranska_politika_u_biudzheti-2026_bilshe_zhitla_likuvannia_reabilitatsii_ta_pidtrimki_zakhisnikiv_i_zakhisnits-5560

Проблема в ціні запізнення. Якщо допомога не надається вчасно медичні, психологічні, сімейні та професійні труднощі можуть накопичуватися і посилювати одна одну. Так наприклад, огляд наслідків ПТСР вказує на порушення сну і концентрації, хронічний біль, серцево-судинні та травні розлади, а також наголошує на необхідності своєчасного комплексного [лікування](#)¹⁰⁶. Аналіз клінічних випадків також показує потребу в індивідуальній і тривалій підтримці, роботі з родиною та залученні ресурсів [громади](#)¹⁰⁷.

Міжнародні дослідження підтверджують, що своєчасна допомога має й економічний ефект. За оцінкою ВООЗ, кожен долар, вкладений у розширення лікування депресії та тривожних розладів, може приносити близько чотирьох доларів вигоди завдяки покращенню здоров'я, участі на ринку праці та [продуктивності](#)¹⁰⁸. За розрахунками дослідження RAND щодо американських військовослужбовців і ветеранів було показано, що розширення доступу до доказового лікування ПТСР і депресії могло окупитися протягом двох років завдяки відновленню продуктивності та зменшенню інших суспільних [втрат](#)¹⁰⁹. Ці дані показують, що несвоєчасна реабілітація може означати додаткові витрати на лікування і соціальні виплати, втрату доходів родини, скорочення зайнятості, зменшення податкових надходжень та необхідність тривалого неформального догляду. Тому фінансування ветеранської політики необхідно планувати оцінюючи, чи допомогли ці видатки людині зберегти здоров'я, повернутися до роботи, відновити самостійність і зменшити потребу в довготривалій підтримці. Інакше держава ризикує економити на ранній допомозі, але згодом витратити значно більше на наслідки проблем, яким можна було запобігти.

Найменш видима частина ціни бездіяльності — робота родини, якою держава фактично заміщує молодший медичний персонал, домашній догляд, транспорт і навігацію між установами. Дослідження «За лаштунками турботи» описує ризик одночасної втрати двох доходів: пораненого та близької людини, яка залишає [роботу](#)¹¹⁰. Тож доглядальник є частиною економічної реінтеграції, оскільки формальний домашній догляд, персональний асистент, денна послуга, соціальне таксі, короткочасна заміна для відпочинку та гнучка зайнятість можуть одночасно підвищити якість підтримки ветерана й повернути близьку людину до оплачуваної праці.

¹⁰⁶ The Impact of Post-Traumatic Stress Disorder on the Psychological and Physical Health of Military Personnel

<https://conferencias.ageditor.ar/index.php/sctconf/article/view/695/1659>

¹⁰⁷ Clinical cases and recommendations for post-traumatic rehabilitation based on EI

<https://amazoniainvestiga.info/check/74/19-227-238.pdf>

¹⁰⁸ Investing in treatment for depression and anxiety leads to fourfold return, WHO

<https://www.who.int/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return>

¹⁰⁹ Invisible Wounds Mental Health and Cognitive Care Needs of America's Returning Veterans, RAND https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB9336.html

¹¹⁰ За лаштунками турботи: Огляд міжнародного досвіду програм підтримки та ситуації в Україні близькі ветеранів та доглядова праця, Правозахисний центр для військовослужбовців «Принцип»

<https://www.pryncyp.org/wp-content/uploads/2024/02/turbota.pdf>

Ветеранська політика також не повинна виходити з припущення, що людина після служби є лише отримувачем допомоги. Ветеран-підприємець, ініціатор об'єднання «Ветерани плюс» Олександр Мартиненко зазначає, що спільна робота ветеранів і цивільних є способом повернення до [життя](#)¹¹¹. А дослідження родин ветеранів фіксує, що після служби люди прагнуть працювати, забезпечувати сім'ю і бути незалежними, але стикаються з бюрократією, фрагментарною підтримкою та нерівними можливостями в малих [громадах](#)¹¹². Тому навіть нейтральна на вигляд затримка послуги має накопичувальну ціну.

Сьогодні держава ще не має даних, щоб порахувати, скільки ВВП Україна може втратити через невдалу реінтеграцію ветеранів. Для такої оцінки потрібні дані про зайнятість і доходи ветеранів, тривалість роботи, потребу в догляді, медичні витрати, міграцію та порівняння з людьми зі схожими характеристиками.

Водночас міжнародне фінансування вже може бути частиною системної реформи. Проєкт SPIRIT обсягом 880 млн доларів підтримує модернізацію соціального захисту, включно з базовою соціальною [допомогою](#)¹¹³. Світовий банк повідомляє про координацію підтримки у сферах соціальної допомоги, інвалідності, пенсій і ветеранів, а також про співфінансування медичних програм із Банком розвитку Ради Європи та іншими [партнерами](#)¹¹⁴.

Тобто питання вже не лише в тому, скільки коштуватиме реінтеграція ветеранів. Питання в тому, скільки коштуватиме Україні її провал.

¹¹¹ Стаття «Бізнес без «теплої ванни»: як ветерани повертаються і створюють робочі місця», Анастасія Розлуцька, керівниця проєкту «Назустріч» в Work.ua

<https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/4042/>

¹¹² Повернення додому. Як війна змінює родини ветеранів і яка підтримка їм потрібна (дослідження)

<https://texty.org.ua/articles/116506/povernennya-dodomu-yak-vijna-zminyuye-rodyny-veteraniv-i-yaka-pidtrymka-yim-neobxidna-doslidzhennya/>

¹¹³ Базова соціальна допомога: Україна переходить від категорій до потреб у соціальній підтримці

<https://www.msp.gov.ua/press-center/news/bazova-sotsialna-dopomoha-reform>

¹¹⁴ Investing in Tomorrow: Strengthening Human Development and Resilience in Ukraine

<https://www.worldbank.org/en/results/2026/04/06/investing-in-tomorrow-strengthening-human-development-and-resilience-in-ukraine>

Ukraine Investment Framework прямо дозволяє підтримувати бізнес і засоби до існування вразливих груп та визначає реінтеграцію ветеранів як значний соціально-економічний [виклик](#)¹¹⁵. Проте донорські кошти мають посилювати державну систему, а не створювати поруч ще одну паралельну. Для кожного пілоту ще до старту потрібні: відповідальний орган, джерело фінансування після завершення гранту, порівняльна група, вартість одного стійкого результату і план масштабування або припинення програми.

Фінансово відповідальна політика для більшості працездатних ветеранів це означає раннє лікування, швидкий доступ до потрібного навчання, робоче місце й супровід. Для людей із тяжкими наслідками — належний догляд, максимальну автономність і можливість працювати настільки, наскільки вони можуть і хочуть. Для родини — не обов'язок безоплатно замінювати державу, а реальний вибір між доглядом, оплачуваною працею і професійною послугою. А головним бюджетним показником має стати збережене здоров'я, відповідна оплачувана робота, функціональна незалежність родини, яка не збідніла через догляд.

І якщо ці результати досягаються, витрати на реінтеграцію стають не просто соціальними видатками. Вони стають інвестицією у людський капітал і майбутню економіку України.

Яка модель ветеранської політики потрібна Україні?

То якою має бути українська модель: пільговою, сервісною чи інвестиційною?

Насправді Україні не потрібно обирати щось одне. Пільги мають залишатися гарантією. Послуги мають забезпечувати відновлення. А інвестиції мають повертати людині максимально можливу самостійність.

«Інвестиційна модель» не означає, що цінність ветерана вимірюється лише працевлаштуванням або податками. Для людини з тяжким пораненням результатом може бути можливість самостійно пересуватися, жити вдома, приймати рішення і зменшити потребу в цілодобовому догляді. Для родини загиблого — збереження доходу, психічного здоров'я та життєвих перспектив дітей. Для працездатної людини — відповідна, безпечна і належно оплачувана робота, а не формальна зайнятість. Економічна віддача є важливим наслідком відновлення, але не умовою права на підтримку.

¹¹⁵ Strategic Orientations of the Ukraine Investment Framework 2024-2027
https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/6fce1115-0598-41a7-b696-9ef3cc79ca15_en?filename=Strategic+Orientations+UIF+Steering+Board.pdf

Отже, головне питання держави має змінитися:

не «який статус і яка пільга належить людині?», а «що потрібно, щоб вона відновила максимально можливу самостійність і реалізувала власний життєвий план, не втрачаючи належних гарантій?».

Стратегія ветеранської політики до 2030 року уже визначає відновлення людського капіталу та добробуту ветеранів, ветеранок і членів їхніх сімей однією з трьох головних [цілей](#)¹¹⁶. Стратегія формування системи переходу від військової служби до цивільного життя до 2033 [року](#)¹¹⁷ – задає окрему логіку переходу. Тобто, на рівні державних документів Україна вже вийшла за межі суто пільгового підходу. Водночас сервіси розширюються. Мінветеранів повідомляє про 2158 фахівців із супроводу 1318 територіальних [громадах](#)¹¹⁸, а адміністративні послуги доступні через ветеранські вікна ЦНАП та цифровий блок [«Ветеран PRO»](#)¹¹⁹.

Головна проблема в іншому: ця нова модель поки не зібрана в одну працюючу систему. І важливо не переплутати кількість точок доступу з якістю системи. Ми поки не знаємо, скільки людей реально може одночасно супроводжувати один фахівець, скільки напрямлень закінчуються отриманою послугою, скільки людина чекає на допомогу і чи однаково працює система у великому місті, маленькій громаді, селі або після переміщення.

А це принципово важливо для доступності послуг, адже за даними IOM, 63% опитаних ветеранів у 2025 році жили у сільській місцевості або малих [містах](#)¹²⁰.

¹¹⁶ Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2027 роках <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-%D1%80#Text>

¹¹⁷ Стратегії формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1350-2024-%D1%80#n12>

¹¹⁸ Рік роботи фахівців із супроводу в Україні: як змінилася система підтримки ветеранів й ветеранок <https://mva.gov.ua/prescenter/category/86-novini/rik-roboti-fahivtsiv-iz-suprovodu-v-ukraini-y-ak-zminilasya-sistema-pidtrimki-veteraniv-y-veteranok>

¹¹⁹ Ветеран PRO, Державні послуги для ветеранів та ветеранок <https://veteranpro.gov.ua/>

¹²⁰ VETERAN PROFILES AND REINTEGRATION CHALLENGES IN UKRAINE THEMATIC BRIEF https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/IOM_UKR_Veteran%20Profiles%20and%20Reintegration%20Challenges%20in%20Ukraine_March_2025.pdf

Дослідження БФ «Право на захист» показує, що на місцевому рівні правильні стратегічні наміри стикаються з браком кадрів, даних і координації. Один із найточніших описів цієї фрагментації, який дали самі респонденти: «кожна структура - окрема держава»¹²¹.

У червні 2026 року ОЕСР сформулювала майже той самий діагноз: Україні потрібні оцінювання потреб ще до звільнення, єдиний маршрут між обороною, медициною, соціальною сферою, освітою та зайнятістю, базовий пакет підтримки для всіх і більш інтенсивний супровід для тих, хто має складніші потреби¹²². Тобто звернення до госпіталю, ЦНАП, сімейного лікаря, служби зайнятості чи фахівця із супроводу має запускати **один маршрут**, а не нове коло довідок і заяв.

При цьому підтримка не повинна бути однаково інтенсивною для всіх.

ПРООН рекомендує для більшості ветеранів робити перехідну підтримку цільовою та обмеженою в часі, а довгострокові регулярні видатки концентрувати на людях, які через поранення чи інвалідність потребують постійної спеціалізованої допомоги¹²³.

Це не про скорочення прав. Це про правильний розподіл ресурсів.

Бо універсальна довічна виплата не повинна витіснити дорогу реабілітацію, догляд чи адаптацію житла для людини, яка без них просто не зможе жити самотійно.

І тут є ще одна важлива річ. **Ми не можемо будувати систему під одну прогнозовану цифру демобілізації.**

Масове повернення військових не буде однаковим за масштабом, темпом і територією. Тому до початку масової демобілізації уряд має провести **стрес-тест системи**: змодельовати кілька сценаріїв звільнення зі служби та перевірити, чи вистачить фахівців, медичних і соціальних послуг, фінансування та інфраструктури.

А оцінювати систему потрібно не тільки за кількістю отриманих послуг.

¹²¹ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ТА ПОТРЕБ ЛОКАЛЬНИХ (ПРО-) ВЕТЕРАНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В РЕАЛІЗАЦІЇ ВЕТЕРАНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ГРОМАД АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
https://r2p.org.ua/storage/documents/c58103938ef8a1cbb1f28a5fbb26c32321144f3f_original.pdf

¹²² Policy paper Ukraine veteran support
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/ukraine-veteran-support_c5eaafb8/6e80787d-en.pdf

¹²³ REVIEW OF INTERNATIONAL PRACTICE IN THE REINTEGRATION OF VETERANS: CONSIDERATIONS FOR UKRAINE IN THE WAR AND POST-WAR CONTEXT, UNDP
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-11/ua-undp-veteran-reintegration-report-eng.pdf>

ІОМ у травні 2026 року показала, що економічне і соціальне відновлення можуть рухатися в різні боки: матеріальне становище покращувалося, тоді як відчуття належності до громади погіршувалося. Особливо складними були поєднані бар'єри для переміщених ветеранів та ветеранів з [інвалідністю](#)¹²⁴. Найнебезпечніша імітація реформи буде заміна списку пільг списком сервісів і надалі звітністю виключно кількістю звернень. Справжня якісна зміна відбудеться тоді, коли:

- військова і цивільна системи передають людину одна одній без розриву;
- місце проживання не визначає обсяг базової гарантії;
- родина не стає безоплатним координатором і доглядальником за замовчуванням;
- надавач відповідає за завершений етап, а система за довгостроковий результат;
- та успіхом буде не «освоєний бюджет», а збережене здоров'я, максимально можлива самостійність, стійка зайнятість та гідне життя з необхідною підтримкою.

Досягнення таких результатів якраз і покаже різницю між ветеранською політикою як набором державних програм і ветеранською політикою як частиною післявоєнного відновлення України.

Аналітичний звіт створено Центром соціально-економічних досліджень CASE Україна за підтримки Фонду «Аскольд і Дір», що адмініструється ІСАР Єднання в межах проєкту «Сильне громадянське суспільство України — рушій реформ і демократії» за фінансування Норвегії та Швеції. Зміст звіту є відповідальністю Центру соціально-економічних досліджень CASE та не є відображенням поглядів урядів Норвегії, Швеції або ІСАР Єднання.

¹²⁴ Ukraine — Veterans Reintegration in Ukraine: Compounding Vulnerabilities and Access to Support Among Veterans — May 2026

<https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-veterans-reintegration-ukraine-compounding-vulnerabilities-and-access-support-among-veterans-may-2026>