

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ: ПРАВОВИЙ ВИМІР ТА ПРАКТИЧНІ МЕХАНІЗМИ

У статті проведено комплексний правовий та організаційний аналіз механізмів реінтеграції ветеранів війни у цивільний ринок праці через інструменти соціального підприємництва. Актуальність дослідження зумовлена стрімким зростанням кількості ветеранів в Україні (понад 1,7 млн осіб станом на 2026 рік) та наявністю значних системних бар'єрів на шляху їх професійної самореалізації. Авторка досліджує феномен соціального підприємництва як гібридну модель, що дозволяє конвертувати унікальні військові компетенції (лідерство, стратегічне мислення, стресостійкість) у соціально значущий бізнес-результат.

В роботі ґрунтовно проаналізовано успішний зарубіжний досвід регулювання зайнятості ветеранів (моделі США, Ізраїлю та Великобританії), зокрема системи валідації військового досвіду «Prior Learning Assessment» та концепцію «veteranpreneurship». Виявлено критичні прогалини у вітчизняному правовому полі, серед яких: відсутність легального визначення соціального підприємства, бюрократизація процедур підтвердження неформальної освіти та недостатня економічна мотивація роботодавців до інклюзивного найму.

Обґрунтовано необхідність запровадження в Україні спеціального правового статусу «ветеранське соціальне підприємство» із встановленням чітких соціально-трудова критеріїв та наданням пакету податкових преференцій. Особливу увагу приділено впровадженню принципів «андрагогіки травми» та травма-інформованого навчання в систему професійної перекваліфікації. Сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення трудового та податкового законодавства України, спрямовані на створення безбар'єрного середовища для економічної активності ветеранів. Доведено, що трансформація ветерана з отримувача пільг на активного суб'єкта ринку є стратегічним пріоритетом національної безпеки та повоєнного відновлення держави.

Ключові слова: ветерани війни, ветеранське соціальне підприємство, трудові права, професійний розвиток, адаптація до цивільного життя, забезпечення прав та гарантій ветеранів війни, правове забезпечення.

Постановка проблеми. Повномасштабне вторгнення РФ проти України зумовило появу нової масштабної соціальної групи – демобілізованих військовослужбовців та ветеранів війни, значна частина яких є особами з інвалідністю. Станом на 01.03.2026 за даними Міністерства у справах ветеранів до Єдиного державного реєстру ветеранів війни (ЄДРВВ) занесено інформацію про ветеранів війни в кількості 1761405 осіб, та понад 800 тисяч осіб з цієї кількості мають статус учасника бойових дій (УБД). Станом на початок 2026 років, кількість осіб з інвалідністю внаслідок війни оцінювалася у понад 130 000 осіб (різних груп та типів поранень). За прогнозами Міністерства у справах ветеранів України, упродовж найближчих років чисельність ветеранів, які потребуватимуть допомоги в реінтеграції, сягне

кількох мільйонів осіб [1]. І це супроводжується складністю верифікації інформації щодо кількості осіб, які потребують захисту; недостатньою кількістю постачальників соціальних послуг та спеціалістів у цій сфері, що посилює вразливість та емоційний розпач цієї соціальної групи та вказує на необхідність кардинальної зміни вимог до правового регулювання ринку праці та системи соціального захисту.

Стан опрацювання проблематики. Проблема реінтеграції ветеранів війни перебуває на перетині трудового права та права на ветеранське підприємство, а також – соціальної політики та психології. У зарубіжній доктрині її опрацьовано значно ґрунтовніше, що зумовлено більшим досвідом США, Великобританії та Ізраїлю у вирішенні відповідних завдань.

У американській науці центральне місце посідає концепція «veteranpreneurship» – підприємництва ветеранів війни як специфічної моделі, що поєднує військові лідерські якості з бізнес-діяльністю. Дослідження А. Хайнца, М. Фрімана, І. Харпаз-Ротема та Р. П'єтцака (Heinz, Freeman, Harpaz-Rotem & Pietrzak, 2017), проведене на репрезентативній національній вибірці, встановило, що американські ветерани майже вдвічі частіше, ніж не-ветерани, обирають самозайнятість та є власниками 9 % усіх підприємств у країні [2]. Автори констатують, що ветерани-підприємці демонструють вищий рівень психологічної стійкості порівняно з ветеранами-найманими працівниками, однак потребують спеціальних програм підтримки для подолання психосоціальних бар'єрів. Фундаментальний внесок у розуміння кар'єрних переходів ветеранів зробили Дж. М. Хайні та Д. Шеперд (Haunie & Shepherd, 2011), які досліджили механізм «дискретного кар'єрного переходу» – процесу, що виникає внаслідок травматичних подій у житті особи. Аналізуючи досвід поранених солдат і морських піхотинців, автори встановили, що ефективна реінтеграція потребує спеціальної роботи з відновлення кар'єрної ідентичності та цілеспрямованої підтримки в перекладі військових компетенцій на цивільну мову [3]. Відсутність такого механізму на законодавчому рівні є ключовою прогалиною.

Ізраїльська модель реінтеграції широко визнається однією з найефективніших у світі. Інститут у справах ветеранів та військових сімей Сіракузького університету (Institute for Veterans and Military Families, IVMF) у своїх дослідженнях фіксує, що ефективні системи підтримки ветеранського підприємництва поєднують три елементи: компенсоване навчання бізнес-компетенціям, психологічний супровід та менторство від вже успішних ветеранів-підприємців [4]. Принципово важливою правовою рисою таких систем є законодавче визнання бойового досвіду управління підрозділом еквівалентом певного рівня управлінської кваліфікації.

У контексті соціального підприємництва ветеранів Дж. Остін, Г. Стівенсон та Дж. Вей-Скіллерн (Austin, Stevenson & Wei-Skillern, 2006) розробили концептуальну модель, згідно з якою соціальне підприємство відрізняється від комерційного насамперед ціннісною орієнтацією – пріоритетом соціальної місії над максимізацією прибутку [5]. Для ветерана цей підхід є органічним продовженням ціннісної системи, сформованої під час служби.

Питання трудових прав у вітчизняній науці досліджують, зокрема, Л. Вакарюк, яка аналізуючи обмеження трудових прав в умовах дефіциту ресурсів, констатує необхідність балансу між інтересами окремих категорій працівників та загальносуспільними потребами [6], що в контексті ветеранської

політики актуалізує пошук компромісу між наданням пільг та збереженням конкурентоспроможності ветерана на ринку. О. І. Драган, А. Д. Бергер та А. О. Мізюк у своїх дослідженнях підкреслюють пріоритетність одночасного вдосконалення hard та soft skills персоналу [7], що має особливе значення для колишніх військовослужбовців, чий унікальні «м'які навички» (лідерство, стресостійкість) потребують адаптації до корпоративного середовища.

Особливе значення для розв'язання окресленої проблематики мають останні дослідження В. П. Кохана, Є. А. Новікова, О. В. Шаповалової, Н. І. Чудик-Білоусової, І. В. Селіванової та О. Ю. Іларіонова [8; 9; 10].

У своїх працях автори закладають підґрунтя для формування трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя, детально розглядаючи правове забезпечення їхньої професійної реабілітації та реалізацію права на підприємницьку діяльність [8]. Зокрема, О. В. Шаповалова слушно визначає пріоритетні напрями дослідження правових засобів, що мають забезпечити безперешкодний перехід від військової служби до господарської активності, створюючи передумови для подальшої інституціоналізації ветеранського бізнесу [9].

Питання забезпечення прав і гарантій осіб з інвалідністю внаслідок війни та розвиток ветеранського підприємництва як специфічної форми економічної активності ґрунтовно аналізує Н. І. Чудик-Білоусова. Дослідниця ретельно вивчає можливості здійснення ветераном права на відкриття та розвиток власної справи. Вона обґрунтовує, що ветеранське підприємництво в Україні є особливим видом соціального підприємництва, який відкриває широкі перспективи не лише для економічного зростання держави, а й для ефективної соціальної інтеграції колишніх військовослужбовців [10, с. 55].

Доповнюючи цей підхід у контексті загальнодержавної стратегії, К. Є. Петросян наголошує на необхідності впровадження інтегрованої моделі соціального захисту, яка враховує специфічний статус ветеранів у період післявоєнного відновлення. Авторка підкреслює, що сучасна військово-соціальна політика має бути людиноцентричною та базуватися на довгострокових цілях відповідно до стандартів ЄС. У межах цього підходу пріоритетом стає безбар'єрна інтеграція ветеранів війни у соціально-економічне життя громад, що вимагає встановлення прозорих критеріїв доступу до соціальних послуг та створення умов для гармонійного і самостійного життя особистості [11, с. 94-95].

У розвиток цих ідей Я. В. Петруненко та Д. Л. Злобін [12] розглядають соціальне підприємництво як дієвий правовий та економічний інструмент, що дозволяє трансформувати ветерана з отримувача

допомоги на активного суб'єкта ринку. Спираючись на міжнародні моделі (США, Велика Британія, Ізраїль) та вітчизняні кейси (наприклад, мережа Veteran Group), дослідники доводять, що пріоритет суспільного впливу над максимізацією прибутку є ключовою ознакою ветеранського бізнесу. Автори обґрунтовують необхідність запровадження в Україні спеціального правового режиму для соціальних підприємств із ветеранським компонентом, що має включати інкубаційні програми, пільгове оподаткування та менторську підтримку, сприяючи в такий спосіб сталій повоєнній трансформації суспільства.

Проте, попри вагомий внесок зазначених науковців у розвиток теорії адаптації, питання соціального підприємництва ветеранів як специфічного гібридного механізму реінтеграції в контексті українського трудового права досі не отримало комплексного висвітлення. Соціальне підприємництво, на відміну від традиційних форм зайнятості чи пасивної соціальної допомоги, дозволяє трансформувати унікальний досвід ветеранів у соціально корисну підприємницьку активність. Саме відсутність спеціального правового регулювання цієї сфери в Україні, що залишається за рамками фундаментальних досліджень, зумовлює актуальність даної праці. З огляду на це, **метою статті** є комплексний правовий аналіз механізмів реінтеграції ветеранів війни через соціальне підприємництво на основі зарубіжного досвіду та розробка конкретних пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства для забезпечення їх ефективної адаптації до цивільного життя.

Виклад основного матеріалу. Право на професійний розвиток є фундаментальним елементом трудових прав людини, закріпленим у міжнародно-правових актах – Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 року (ст. 6), Конвенції МОП № 142 «Про розвиток людських ресурсів» та Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття». В умовах воєнного стану та поствоєнного відновлення це питання набуває особливої гостроти, стаючи ключовим чинником успішної реінтеграції захисників у цивільне суспільство.

Як слушно зауважує О.Є. Луценко, юридична невизначеність багатьох понять, пов'язаних із професійним розвитком, суттєво ускладнює їх практичну реалізацію, особливо щодо вразливих категорій населення [13]. Ця теза повністю підтверджується при аналізі правового становища ветеранів війни, коли чинне законодавство України, попри декларативно широкий перелік гарантій, не забезпечує ефективних механізмів їх здійснення. Аналіз чинної правової бази України виявляє цю системну суперечність. Так, Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від

22.10.1993 р. № 3551-ХІІ та Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ закріплюють широкий перелік гарантій, однак механізми їх практичного забезпечення у сфері зайнятості та підприємництва залишаються нерозробленими.

В аспекті правових та організаційних бар'єрів реінтеграції ветеранів війни, можна виокремити деякі. Так, першою принциповою проблемою є відсутність системи валідації неформальної освіти ветеранів – так звана «проблема цивільної валідації». Військовослужбовець може реально здійснювати функції менеджера підрозділу (20-30 осіб особового складу), керувати складною логістикою, обслуговувати та застосовувати високотехнологічне обладнання – однак юридично він позбавлений відповідного цивільного диплома чи сертифіката. Американська практика вирішує цю проблему через систему «Prior Learning Assessment» (PLA), запроваджену в більшості університетів: ветеран може отримати кредити за підтверджений військовий досвід [14]. В Україні досі немає повноцінної, системної, обов'язкової процедури визнання (валідації) результатів неформального та інформального навчання, зокрема військового досвіду, для присвоєння цивільних кваліфікацій або зарахування кредитів ECTS у вищій/професійній освіті.

Другою суттєвою проблемою є психосоціальний аспект навчання – феномен, що в сучасній педагогічній науці описується як «андрагогіка травми». Стандартні методи перекваліфікації можуть бути неефективними або навіть шкідливими для ветеранів через специфіку когнітивної адаптації після тривалого перебування в зоні бойових дій. Дж. М. Хайні та Д. Шеперд (Haunie & Shepherd, 2011) [3] встановили, що успішна реінтеграція ветеранів після травматичного досвіду вимагає цілеспрямованого відновлення кар'єрної ідентичності та формування нового нарративу власної компетентності, а не простої перекваліфікації. Отже, право на ефективний професійний розвиток ветерана нерозривно пов'язане з правом на психологічну підтримку в процесі навчання.

Третьою проблемою є економічна демотивація роботодавців. Роботодавці нерідко уникають інвестицій у навчання та адаптацію ветеранів через ризик їхньої повторної мобілізації або через відсутність державних стимулів для компенсації витрат на адаптаційні програми. Американська модель «Hiring Our Heroes» передбачає пряме субсидування підприємств, що наймають ветеранів, та звільнення від ряду податкових зобов'язань [15]. В Україні ж чинна система пільг для роботодавців є недостатньо привабливою та надто бюрократизованою.

Четвертою проблемою є якість освітніх послуг та відсутність конкуренції між постачальниками про-

грам перекваліфікації. Брак ринкової конкуренції за отримання державних замовлень на перекваліфікацію ветеранів суттєво знижує ефективність таких програм. Британська модель «Career Transition Partnership» (СТР) засновується на принципі конкурентного тендеру на надання послуг реінтеграції, що забезпечує постійне підвищення їхньої якості [16].

Досліджуючи питання трансформації компетенцій – від бойового досвіду до підприємницьких навичок дослідники С. Шейн та С. Венкатараман (Shane & Venkataraman, 2000) визначають підприємництво як процес виявлення та використання можливостей [17]. У контексті ветеранського підприємництва ключовою є здатність трансформувати специфічні *military competencies* у цивільні бізнес-навички – процес, що потребує спеціального правового та організаційного забезпечення.

Soft skills, здобуті під час служби, – лідерство, здатність приймати рішення в умовах невизначеності, управління командою у стресових ситуаціях, стратегічне мислення – утворюють базовий підприємницький капітал ветерана. Дослідження Міністерства у справах ветеранів США підтверджує, що самозайняті ветерани систематично демонструють вищий рівень психологічної стійкості – якості, яка є критично важливою для підприємницького успіху [2].

Водночас ці навички потребують «цивільного перекладу» – адаптації до горизонтальних комунікаційних моделей та корпоративної культури, що відрізняється від військової ієрархії.

Hard skills ветеранів війни в умовах сучасної «економіки знань» потребують системного оновлення. Особливою є потреба у швидкій перекваліфікації у сферах цифрових технологій, кібербезпеки, розробки та обслуговування складних технічних систем – галузей, де бойовий досвід взаємодії з високотехнологічним обладнанням може стати реальною конкурентною перевагою. О. І. Драган, А. Д. Бергер та А. О. Мізюк наголошують, що компанії-лідери сьогодні надають пріоритет одночасному розвитку обох груп компетенцій [7].

Для соціального підприємництва ветеранів критично важливим є формування специфічного підприємницького профілю, що включає навички фандрейзингу та роботи з грантовим фінансуванням; управління соціальним впливом та вимірювання соціальних результатів (*social impact measurement*); стратегічне планування в умовах подвійної – соціальної та економічної – місії підприємства; а також правові аспекти підприємницької діяльності в соціальній сфері.

Ізраїльська модель підтримки ветеранів-підприємців, зокрема програма «Talriot», аналізована у матеріалах IVMF [5], являє собою унікальний при-

клад цілеспрямованого розвитку підприємницьких компетенцій у ветеранів технічних спеціальностей, що після демобілізації стають засновниками технологічних компаній. Цей досвід демонструє, що держава може свідомо формувати підприємницький потенціал ще під час служби – за умови відповідного правового забезпечення.

Розглядаючи правову природу та механізми соціального підприємництва ветеранів війни, зазначимо, що в Україні правова основа для цієї сфери наразі активно формується. Знаковим кроком стало ухвалення Закону України «Про ветеранське підприємництво» від 31.07.2025 р. № 4563-IX, яким вперше на законодавчому рівні закріплено поняття ветеранського підприємництва як самостійної, ініціативної, систематичної господарської діяльності з метою досягнення економічних і соціальних результатів. Цей нормативно-правовий акт передбачає широкий спектр державної підтримки – від податкових стимулів і пільгового кредитування до спрощення дозвільних процедур – та спрямований на забезпечення сталого розвитку України, збереження людського капіталу, подолання наслідків збройної агресії Російської Федерації проти України, державної підтримки учасників бойових дій шляхом створення виключних економічних прав і умов для ветеранського підприємництва.

Водночас у частині загального регулювання соціального підприємництва правове поле залишається неповним, а самі категорії «соціальне підприємництво» та «соціальне підприємство» досі не мають усталеного визначення в українському законодавстві (проект Закону України «Про соціальне підприємство» все ще перебуває на стадії розробки). На відміну від України, у Великій Британії «Community Interest Companies Act» діє з 2004 р. [18], а в США – «Small Business Jobs Act» зі спеціальним розділом щодо *veteran-owned small businesses* – з 2010 р. [19]. Світовий досвід демонструє чітке законодавче виокремлення «соціального підприємства», тоді як вітчизняний Закон № 4563-IX не встановлює ані відповідного поняття, ані спеціальних критеріїв для такого суб'єкта господарювання.

Разом з тим, поза суто юридичними дефініціями, внутрішня сутність такого підприємництва вказує на те, що безпосередньо для ветерана соціальний бізнес уже сьогодні виконує три ключові функції: забезпечує автономію, уникаючи жорстких корпоративних ієрархій; створює *peer-to-peer* інтеграцію через робочі місця для побратимів; а також переводить ветерана зі статусу отримувача пільг у статус активного платника податків. Головними правовими перешкодами для масштабування цього явища в Україні залишаються відсутність гнучких організаційно-правових форм для подібних гібридних структур та брак

дієвих преференцій у системі державних закупівель.

Для ветеранів соціальне підприємництво виконує кілька взаємопов'язаних функцій у системі реінтеграції. По-перше, функція автономії, тому що власна справа дозволяє уникнути складної адаптації до жорстких корпоративних ієрархій, зберігаючи водночас відчуття відповідальності та служіння. По-друге, функція реє-то-реє інтеграції, саме ветеранські підприємства природно стають майданчиками для навчання та адаптації інших ветеранів, реалізуючи принцип «свій для свого». По-третє, економічна функція: перехід ветерана з позиції «отримувача соціальних пільг» у статус «творця робочих місць» не лише знімає навантаження з державного бюджету, а й забезпечує надходження податків.

Дж. Остін та його співавтори (Austin, Stevenson & Wei-Skillern, 2006) [5] наголошують, що ключовою правовою проблемою соціального підприємництва є відсутність адекватних організаційно-правових форм, які б відображали гібридну природу таких структур. Українське господарське право знає благодійні організації, громадські об'єднання та комерційні підприємства – але не має форми, що поєднувала б соціальну місію з підприємницькою діяльністю та відповідними державними стимулами.

Особливою проблемою є бар'єри входу для ветеранів-підприємців. Попри високу мотивацію, вони обмежені у доступі до пільгового капіталу, стикаються з браком знань щодо грантового менеджменту та юридично не захищені у статусі «ветеранського бізнесу» при участі у державних закупівлях. У США програма «Service-Disabled Veteran-Owned Small Business» (SDVOSB) резервує певну частку державних контрактів для відповідних підприємств [20] – правовий механізм, аналога якому в Україні немає.

Дослідження Дж. Хайні та співавторів [3] демонструє, що ветерани-підприємці виявляють підвищений рівень психологічної стійкості, яка безпосередньо пов'язана з їхньою здатністю долати підприємницькі труднощі та продовжувати діяльність у складних умовах. Ця властивість робить ветеранські підприємства природними агентами соціальної стійкості та обґрунтовує надання їм відповідних правових стимулів з боку держави.

На підставі проведеного аналізу зарубіжного досвіду та виявлених прогалів у вітчизняному законодавстві пропонуємо такий комплекс заходів, які створять стійку екосистему ветеранського підприємництва та вдосконалять інструменти стимулювання роботодавців до інклюзивного найму та розвитку людського капіталу.

1. Запровадження правового статусу «Ветеранське соціальне підприємство» (ВСП). Необхідно доповнити Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» новою статтею

«Підтримка ветеранського соціального підприємництва», яка закріплювала б критерії набуття такого статусу суб'єктами господарювання у взаємодії з нормами Закону України «Про ветеранське підприємство» від 31.07.2025 р. № 4563-IX. Варто зважити, що хоча останній і передбачає стимулювання ветеранського соціального підприємництва як напрям державної політики, він не встановлює ані самого поняття «соціального підприємства», ані спеціальних критеріїв для такого суб'єкта господарювання. Для усунення цієї прогаліни пропонується на законодавчому рівні, зокрема, встановити такі вимоги для ВСП: – соціально-трудова критерій: частка ветеранів серед працівників має становити не менше 50% (або 30% для підприємств, що є стратегічними роботодавцями у територіальній громаді); – цільовий критерій: спрямування не менше 30% чистого прибутку на програми реінтеграції та професійного навчання персоналу з-поміж ветеранів; – обмеження дивідендної політики: заборона розподілу прибутку між засновниками понад встановлену законодавством межу (реінвестування у соціальну місію). ВСП мало б право на пільгове оподаткування в частині податку на прибуток, переважне право участі в державних закупівлях у відповідних секторах та субсидування ставки за кредитами.

2. Система валідації військових компетенцій. Слід внести зміни до Закону України «Про освіту» та підзаконних актів Міністерства освіти і науки, запровадивши механізм «Попередньої оцінки навчання» (Prior Learning Assessment) для ветеранів. Зокрема: досвід командування підрозділом понад 12 місяців має зараховуватися як практичний компонент програм менеджменту на рівні бакалаврату; досвід обслуговування складних технічних систем – як підстава для скорочення терміну відповідних технічних програм. Пропонується також розробити «Довідник відповідностей військових посад цивільним кваліфікаціям» за зразком американського «Military Occupational Specialty» (MOS) crosswalk [21].

3. Травма-інформовані програми навчання. Закон України «Про професійний розвиток працівників» необхідно доповнити нормою, яка б зобов'язувала постачальників освітніх послуг для ветеранів забезпечувати підготовку своїх викладачів за стандартами «травма-інформованого навчання» (trauma-informed teaching). Відповідні стандарти слід розробити на основі рекомендацій SAMHSA (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, США) [22] та затвердити спільним наказом Міністерства освіти та Міністерства у справах ветеранів.

4. Інклюзивні бізнес-інкубатори для ветеранів. На рівні Кабінету Міністрів України доцільно прийняти Програму підтримки ветеранського соціального підприємництва, що передбачала б: створення

мережі спеціалізованих бізнес-інкубаторів у кожному обласному центрі, де професійний розвиток поєднуватиметься з психологічним супроводом; менторські програми із залученням ветеранів, які вже успішно реалізували підприємницькі проекти; грантові програми «стартового капіталу» для ВСП на конкурентній основі.

5. Стимулювання роботодавців. Податковий кодекс України слід доповнити нормою, що надає роботодавцям право зменшувати базу оподаткування на суму витрат на навчання та психологічну адаптацію найнятих ветеранів у встановлених межах. Водночас для підприємств, що залучають ветеранів на управлінські посади, доцільно ввести стимул у вигляді знижених ставок єдиного соціального внеску протягом перших двох років.

Висновок. Проведений аналіз засвідчує, що соціальне підприємництво ветеранів є найбільш перспективною моделлю їх реінтеграції на ринок праці – такою, що одночасно задовольняє потреби ветерана (у самореалізації, економічній незалежності та ціннісній ідентичності), роботодавця та суспільства в цілому. Водночас реалізація цього потенціалу неможлива без системних правових змін.

По-перше, необхідно усунути прогалини в законодавстві щодо валідації військового досвіду: визнання бойових компетенцій частиною цивільних кваліфікацій є не лише питанням справедливості, а

й стратегічним інструментом підвищення рівня кваліфікованої робочої сили. По-друге, система навчання та перекваліфікації ветеранів має ґрунтуватися на принципах травма-інформованої педагогіки та передбачати обов'язковий психологічний супровід – умова, закріплення якої на законодавчому рівні є нагальною потребою. По-третє, запровадження правового статусу «ветеранського соціального підприємства» з відповідним пакетом податкових пільг та преференцій при участі в державних закупівлях дозволить перетворити ветеранів із «отримувачів соціальної допомоги» на «творців робочих місць» та суб'єктів соціальної політики.

Зарубіжний досвід США, Великобританії та Ізраїлю переконливо свідчить, що держави, які своєчасно інвестують у правове забезпечення реінтеграції ветеранів, отримують потужний демографічний та економічний ресурс. Для України в умовах поствоєнного відновлення ця інвестиція є не лише гуманітарним обов'язком, а й стратегічним пріоритетом розвитку ринку праці та національної безпеки загалом.

Лише через інтеграцію освітніх, правових та підприємницьких інструментів – при збереженні в центрі уваги людини-ветерана з її унікальним досвідом і потребами – можливо досягти сталої стабільності ринку праці та забезпечити захисникам гідне місце в економічній системі держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міністерство у справах ветеранів України. Стратегія ветеранської політики на період до 2030 року. Київ, 2023. URL: <https://mva.gov.ua>
2. Heinz A. J., Freeman M. A., Harpaz-Rotem I., Pietrzak R. H. American Military Veteran Entrepreneurs: A Comprehensive Profile of Demographic, Service History, and Psychosocial Characteristics. *Military Psychology*. 2017. Vol. 29, No. 6. Pp. 513–523. <https://doi.org/10.1037/mil0000195>
3. Haynie J. M., Shepherd D. Toward a Theory of Discontinuous Career Transition: Investigating Career Transitions Necessitated by Traumatic Life Events. *Journal of Applied Psychology*. 2011. Vol. 96, No. 3. Pp. 501–524. <https://doi.org/10.1037/a0021450>
4. Institute for Veterans and Military Families (IVMF), Syracuse University. Guide to Leading Policies, Practices & Resources: Supporting the Employment of Veterans & Military Families. Syracuse, 2012. URL: <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1351&context=ivmf>
5. Austin J., Stevenson H., Wei-Skillern J. Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both? *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2006. Vol. 30, No. 1. Pp. 1–22. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00107.x>
6. Вакарюк Л. В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 85–92.
7. Драган О. І., Бергер А. Д., Мізюк А. О. Професійний розвиток персоналу згідно умов трансформацій у підприємстві. *Київський економічний науковий журнал*. 2024. №4. С. 71–78. <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-4-10>
8. Правове забезпечення професійної адаптації та права на підприємницьку діяльність ветеранів війни: монографія / [В. П. Кохан, Є. А. Новіков, О. В. Шаповалова та ін.]; за ред. В. П. Кохан, І. О. Мамаєва. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2024. 214 с. <https://doi.org/10.37772/978-617-7806-59-1>
9. Шаповалова О.В. Напрями дослідження трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя. *Приватне право і підприємництво*. Збірник наукових праць. Вип. 24. Ч. 2. С. 219–225. Київ: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака Національної академії правових наук України, 2024. 225 с. <https://doi.org/10.32849/2409-9201.2024.24.72>

10. Чудик-Білоусова Н. І. Роль ветеранського підприємництва в системі соціального спрямування економіки. *Юридична Україна*. 2024. № 6. С. 52–72. [https://doi.org/10.37749/2308-9639-2024-6\(258\)-7](https://doi.org/10.37749/2308-9639-2024-6(258)-7)
11. Петросян К. С. Забезпечення принципу верховенства права в процесі реалізації конституційного права на соціальний захист : дис. ... д-ра філос. : 081 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2024. 251 с. URL: <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6f3c15d2-acb3-45f2-8446-eaa8d142f063/content>
12. Петруненко Я.В., Злобін Д.Л. Соціальне підприємництво як інструмент економічної реінтеграції ветеранів: український та міжнародний досвід <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.4.30>
13. Луценко О.Є. Правове регулювання професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2023. Вип. 75, ч. 3. С. 41–45. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.7>
14. Military Training Evaluation Program (MTEP). Defense Activity for Education Support URL: <https://www.dantes.mil/credit4training/>
15. U.S. Department of Labor. Hiring Our Heroes Program: Federal Tax Credits for Employing Veterans. Washington D.C., 2022. URL: <https://www.hiringourheroes.org/>
16. Career Transition Partnership (UK). Annual Report 2022–2023. London: Ministry of Defence, 2023. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65ca3cbb9c5b7f0012951cf3/Career_Transition_Partnership_2022-23.pdf
17. Shane S., Venkataraman S. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*. 2000. Vol. 25, № 1. Pp. 217–226. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791611>
18. Community Interest Companies Act 2004. UK Government Legislation. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/27/contents>
19. Small Business Jobs Act of 2010. Public Law 111-240. 111th Congress. Washington D.C., 2010. <https://www.congress.gov/111/plaws/publ240/PLAW-111publ240.pdf>
20. U.S. Small Business Administration. Service-Disabled Veteran-Owned Small Business Program Guide. Washington D.C., 2023. URL: <https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/veteran-contracting-assistance-programs>
21. O*NET OnLine. Military Crosswalk Search. URL: <https://www.onetonline.org/crosswalk/MOC>
22. Center for Substance Abuse Treatment (US). Treatment Improvement Protocol (TIP) Series (No. 57). Rockville, MD: SAMHSA, 2014.

REFERENCES

1. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. (2023). *Veteran Policy Strategy for the period up to 2030*. Kyiv. Retrieved from <https://mva.gov.ua> [in Ukrainian].
2. Heinz, A.J., Freeman, M.A., Harpaz-Rotem, I., & Pietrzak, R.H. (2017). American military veteran entrepreneurs: A comprehensive profile of demographic, service history, and psychosocial characteristics. *Military Psychology*, 29(6), 513–523. <https://doi.org/10.1037/mil0000195>
3. Haynie, J.M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501–524. <https://doi.org/10.1037/a0021450>
4. Institute for Veterans and Military Families (IVMF), Syracuse University. (2012). *Guide to leading policies, practices & resources: Supporting the employment of veterans & military families*. Syracuse. Retrieved from <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1351&context=ivmf>
5. Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1–22. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00107.x>
6. Vakariuk, L.V. (2022). Restrictions on labor rights under martial law. *Pravo i suspilstvo*, 4, 85–92 [in Ukrainian].
7. Drahan, O.I., Berher, A.D., & Miziuk, A.O. (2024). Professional development of personnel according to the conditions of transformations in entrepreneurship. *Kyivskyi ekonomichnyi naukovi zhurnal*, 4, 71–78. <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-4-10> [in Ukrainian].
8. Kokhan, V.P., Novikov, Ye.A., Shapovalova, O.V. et al. (2024). *Legal support for professional adaptation and the right to entrepreneurial activity of war veterans*. V.P. Kokhan & I.O. Mamaieva (Eds.). Kharkiv: Scientific and research institute of providing legal framework for the innovative development of NALS of Ukraine. <https://doi.org/10.37772/978-617-7806-59-1> [in Ukrainian].

9. Shapovalova, O.V. (2024). Directions of research on the labor-law mechanism of adaptation of war veterans to civilian life. *Pryvatne pravo i pidpriemnytstvo. Zbirnyk naukovykh prats*, issue 24, part 2, 219–225. Kyiv: Naukovo-doslidnyi instytut pryvatnoho prava i pidpriemnytstva imeni akademika F.H. Burchaka Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy. <https://doi.org/10.32849/2409-9201.2024.24.72> [in Ukrainian].
10. Chudyk-Bilousova, N.I. (2024). The role of veteran entrepreneurship in the system of the social orientation of the economy. *Yurydychna Ukraina*, 6, 52–72. [https://doi.org/10.37749/2308-9639-2024-6\(258\)-7](https://doi.org/10.37749/2308-9639-2024-6(258)-7) [in Ukrainian].
11. Petrosian, K.Ye. (2024). *Ensuring the principle of the rule of law in the process of exercising the constitutional right to social protection*. Doctor of Philosophy thesis. Volodymyr Dahl East Ukrainian National University. Kyiv. Retrieved from <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6f3c15d2-acb3-45f2-8446-eea8d142f063/content> [in Ukrainian].
12. Petrunenko, Ya.V., & Zlobin, D.L. (2025). Social entrepreneurship as a tool for the economic reintegration of veterans: Ukrainian and international experience. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Ser. Pravo*, 88(4), 30–35. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.4.30> [in Ukrainian].
13. Lutsenko, O.Ye. (2023). Legal regulation of the professional development of civil servants. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pravo*, 75(3), 41–45. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.7> [in Ukrainian].
14. Defense Activity for Non-Traditional Education Support. *Military Training Evaluation Program (MTEP)*. Retrieved from <https://www.dantes.mil/credit4training/>
15. U.S. Department of Labor. (2022). *Hiring Our Heroes Program: Federal tax credits for employing veterans*. Washington, DC. Retrieved from <https://www.hiringourheroes.org/>
16. Career Transition Partnership. (2023). *Annual report 2022–2023*. London: Ministry of Defence. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65ca3cbb9c5b7f0012951cf3/Career_Transition_Partnership_2022-23.pdf
17. Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791611>
18. UK Parliament. (2004). *Community Interest Companies Act 2004* (c. 27). UK Government Legislation. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/27/contents>
19. U.S. Congress. (2010). *Small Business Jobs Act of 2010* (Public Law No. 111-240). Washington, DC. Retrieved from <https://www.congress.gov/111/plaws/publ240/PLAW-111publ240.pdf>
20. U.S. Small Business Administration. (2023). *Service-disabled veteran-owned small business program guide*. Washington, DC. Retrieved from <https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/veteran-contracting-assistance-programs>
21. O*NET OnLine. *Military Crosswalk Search*. Retrieved from <https://www.onetonline.org/crosswalk/MOC>
22. Center for Substance Abuse Treatment (US). (2014). *Trauma-informed care in behavioral health services (Treatment Improvement Protocol (TIP) Series, No. 57; Report No. (SMA) 14-4816)*. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US).

KOTOVA LIUBOV

PhD in Law, Professor, Head of the Department of Public and Private Law,
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Kyiv, Ukraine)
ORCID 0000-0003-2521-0015

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS A TOOL FOR WAR VETERANS' ADAPTATION TO CIVILIAN LIFE: LEGAL DIMENSION AND PRACTICAL MECHANISMS

Abstract. This article provides a systematic scientific study of the legal and organizational foundations for the reintegration of war veterans into the socio-economic life of society through the development of the social entrepreneurship sector. The relevance of the research is driven by unprecedented challenges facing Ukraine: as of the spring of 2026, the number of veterans has exceeded 1.7 million, many of whom have complex injuries and disabilities. This necessitates a fundamental shift in the social protection paradigm — moving from a paternalistic model of welfare payments to a model of active engagement and economic agency.

For the first time within a comprehensive legal analysis, this work integrates labor law concepts, approaches to adult vocational education, and systemic modeling of social processes. The author argues that social entrepreneurship is the most appropriate tool for adaptation, as it allows veterans to maintain the value-based identity of “serving the community” inherent in military service, while simultaneously ensuring financial independence. The study is based on a critical analysis of global models: the American “Hiring Our Heroes” and “Service-Disabled Veteran-Owned Small Business” systems, the Israeli “Talpiot” program focusing on the high-tech sector, and the British model of competitive tendering for reintegration services.

Systemic legal barriers in Ukrainian legislation are identified and classified. First, the absence of a validation procedure for informal education creates a “qualification gap” between real combat command experience and a veteran’s official civilian status in the labor market. Second, there is a legal vacuum in defining the status of a “social enterprise,” which precludes targeted state support. Third, the study identifies the low efficiency of existing tax incentives for employers, who perceive hiring veterans as a risk factor rather than an investment in high-quality human capital.

The scientific novelty of the article lies in the justification for introducing a special legal regime for “Veteran Social Enterprises” (VSEs). The author proposes clear criteria for identifying such entities: a minimum of 50% veterans among employees, limitations on profit distribution in favor of reinvesting in the social mission, and mandatory psychological support for personnel. Proposals are formulated for amending current legislation, including the Laws of Ukraine “On the Status of War Veterans,” “On Education,” and “On Professional Development of Employees.” Specifically, the development of a national “Correspondence Directory” (modeled after the American MOS Crosswalk) is proposed to automatically equate military duties with civilian managerial and technical qualifications.

A distinct emphasis is placed on the legal framework for “trauma-informed learning.” The author argues that the state must legislatively establish requirements for educational programs for veterans that account for the specifics of cognitive adaptation after combat operations. A mechanism is proposed for creating regional inclusive business incubators operating on the principles of public-private partnership.

The study concludes that the successful adaptation of veterans through social entrepreneurship will transform a potential risk group into a “locomotive” of post-war recovery. This will ensure a transition from passive consumption of budget resources to job creation and the strengthening of social cohesion within communities. The article holds practical value for legislative activities, local government bodies, and non-governmental organizations involved in veteran affairs.

Keywords: war veterans, veteran social enterprise, labor rights, professional development, adaptation to civilian life, ensuring the rights and guarantees of war veterans, legal framework.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Котова Л. В. Соціальне підприємництво як інструмент адаптації ветеранів війни до цивільного життя: правовий вимір та практичні механізми. *Право та інновації*. 2026. № 2 (54). С. 22–30. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2026-2\(54\)-3](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2026-2(54)-3).

Дата подання автором: 27.05.2026

Дата прийняття після рецензування: 12.06.2026

Дата опублікування: 15.06.2026