

УДК 351.83:355.213

М. М. МЕДВІДЬ, О. Ю. ВЕРГУН

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ

Визначено чинники, які впливають на стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях, та виявлено залежність між цими чинниками на підставі проведеного аналізу міжнародного досвіду. Проаналізовано заходи державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях.

Ключові слова: механізми державного регулювання, зайнятість, наймані працівники, військові формування.

Based on the accomplished analysis of international experience the factors that affect the employment rate of employees in military formations and dependence between them are defined. State's regulation measures of contract employees in military formations are selected.

Key words: state's regulation mechanisms, employment, contract employees, military formations.

Необхідність державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях зумовлена актуальним завданням завершення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування. Цей процес офіційно розпочався в 2002 р. і мав завершитися до кінця 2010 р. [1]. Згідно з рішенням Ради національної безпеки і оборони України “Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України”, уведеного в дію Указом Президента України, термін завершення переходу на контрактний спосіб комплектування продовжено до 2015 р. [2]. Зміна способу комплектування військових формувань України з призовного на добровільний зумовила до вихід їх частин і підрозділів на ринок праці для пошуку найманих працівників. Аналіз заповнення посад військовослужбовців контрактним способом за 2002 – 2010 рр. свідчить про те, що Збройні Сили (ЗС) України, внутрішні війська МВС України та Державна спеціальна служба транспорту як роботодавці є неконкурентоспроможними [9, с. 59].

Для України дослідження державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях є порівняно новими. Серед наукових праць, в яких досліджуються проблеми переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування, слід відзначити праці Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова під керівництвом А. Рачка та М. Сунгуровського, а також учених, які самостійно проводили дослідження – В. Ветрова, Г. Гозуватенка, Ю. Калагіна, О. Лойка, А. Папкіяна, І. Печенюка, О. Разумцева, Л. Савченка, М. Шевченка та ін.

Методологічними, методичними та прикладними дослідженнями різних аспектів зайнятості займалося чимало українських учених, які зробили значний внесок у вирішення проблем ринку праці та зайнятості, а саме: С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Герасимчук, І. Гнибіденко, О. Гришньова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заєць, М. Кім, І. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Міненко, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Шевченко та ін.

Проте питання щодо обґрунтування механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях України, які є актуальними і мають особливе значення для забезпечення національної безпеки держави, практично не досліджено.

Як вважає М. Семикіна, “у процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з’являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски. Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів...” [12, 15].

Метою статті є визначення чинників, що впливають на стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях, та аналіз заходів державного регулювання комплектування посад військовослужбовців контрактним способом.

Найбільший досвід державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях мають США та Велика Британія, оскільки уряди цих країн перейшли на комплектування контрактним способом ще до Першої світової війни. Наступними були Бельгія (1994 р.), Нідерланди (1996 р.) та Франція (2001 р.) [14, с. 159], а дещо пізніше – Португалія, Іспанія та Угорщина.

Під час Першої та Другої світових воєн у США та Великій Британії запроваджувалась обов’язкова військова повинність. Адже існування реальних загроз життю чи здоров’ю, що пов’язані з професійною діяльністю, – це чинник, який серйозно впливає на стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях.

Так, з досвіду бойових дій США відомо, що “у мирний час військова служба за контрактом мало чим відрізняється від роботи в громадянському секторі і є лише способом отримання пільг і привілеїв під час звільнення. Суттєві погіршення в умовах проходження служби призводять до невдоволення серед тих, хто служить, до різкого погіршення їх морально-психологічного стану, про що свідчить зниження військової дисципліни, зростання кількості дезертирів і самогубців особового складу. Існуючі дотації та пільги не є достатньою мотивацією для участі в бойових діях” [8, с. 14].

Окремі країни, які перейшли на добровільний спосіб комплектування, зберігають на законодавчому рівні можливість відновлення призову за певних (особливих) умов. Наприклад, загальна військова повинність може бути відновлена у випадку запровадження воєнного стану (Беліз, Італія, Чилі) або в разі неможливості забезпечити набір необхідної чисельності добровольців (Аргентина, Болівія) [5, с. 3].

Як показують результати проведених досліджень, на стан комплектування посад військовослужбовців контрактним способом також впливає рівень безробіття в державі (регіоні) [3, с. 40].

Виходячи з мети статті, аналіз міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях проведено через призму визначених чинників: стан стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях порівняно з іншими пропозиціями на ринку праці; наявність реальних загроз здоров’ю та життю військовослужбовців; рівень безробітних на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи (табл.).

Таблиця

Чинники та заходи державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях різних країн світу

Держава	Стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях після запровадження заходів державного регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості найманих працівників у військових формуваннях	Чинники, що впливають на зайнятість найманих працівників у військових формуваннях	Рівень безробітних на ринку праці, які активно шукають роботу	Стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях після запровадження заходів державного регулювання
США	01.07.1973 р. – перехід на комплектування військових формувань контрактним способом. Недостатньо безробітні шукають роботу за контрактом [6, с. 12]	На рівні виконавчої влади – якгто періодичні заходи, спрямовані на залучення найманих працівників до військових формувань у межах належного бюджету та в умовах знятого скорочення ЗС. Особливо увага при цьому приділялась розслабленим популярним службовим апаратам [6, с. 12]	Чинники, що впливають на зайнятість найманих працівників у військових формуваннях Назвається реальних зарплат зростає до та життю військовослужбовців	У цей період розвивалась економічна діяльність основних галузей виробництва металургії, машинобудування та інших галузей. У IV кварталі 1973 р. спадів на 4,9%, а у II кварталі 1975 р. – на 7,9%. Активний пошук роботи в 1975 р. досягнув 8,7% [17]	В 1982 р. вербуванням за основними критеріями вибору зменши кількість найманих працівників, а з 1987 р. – вимоги до них зросли ще більше [6, с. 14]
Велика Британія, Ірландія	Проблема пов'язаних із зайнятістю у військових формуваннях Велика Британія, Ірландія	Висесті рівень грошового утримування військовослужбовців у порівнянні з утримування цивільних громадян. Співвідношення умов для забезпечення цивільних і надбавки за підвищення титло [12, с. 16]	Назвається реальних зарплат зростає до та життю військовослужбовців	Висесті рівень безробіття (понад 10%) спостерігався протягом 1982–1987 рр. та 1992–1993 рр. Рівень спостерігався у 2001–2008 рр. (не перевищував 6%) [16]	Проблема пов'язаних із зайнятістю у військових формуваннях Велика Британія, Ірландія
Нідерланди	1993 р. у процесі переходу військових формувань до комплектування військовослужбовців контрактним способом основна проблема полягала у тому, що армія у країні була надзвичайно не популярна. (1996–1998 рр.)	Для подолання проблеми зайнятості найманих працівників у військових формуваннях за роботами, з чого метою було проведено низку важких заходів	Чинники, що впливають на зайнятість найманих працівників у військових формуваннях Назвається реальних зарплат зростає до та життю військовослужбовців	Рівень безробіття протягом 1993–1996 рр. зростає до 10%, а у 1997–1998 рр. зростає до 12%. У 2001–2008 рр. (не перевищував 6%) [16]	Мета досягнута у встановленні термінів
Франція	У 1996 р. приймається закон про воєнне планування на 1997–2002 рр. серед профієтних напрямків воєнного планування – зміна способу комплектування військовослужбовців контрактним [7, с. 119]	Відповідно до цього закону ініціюється фінансування з 1997 по 2002 рр., яке складало 185 млрд франків на рік у швах 2002 рр. з 2002 рр. реформується контрактна служба	Чинники, що впливають на зайнятість найманих працівників у військових формуваннях Назвається реальних зарплат зростає до та життю військовослужбовців	У Франції рівень безробіття нижче за 8% спостерігався лише у 2008 р. а у 1993–1999 рр. він перевищував 10% [16]	Починаючи з 1998 р. упали чисельність армії військовослужбовців контрактної служби з 1998 р. на понад двадцять і середня кількість було призначено майже 20 тис. чоловік і двох. За останній рік рівень становив лише 6,6% (7 с. 64)
			Чинники, що впливають на зайнятість найманих працівників у військових формуваннях Назвається реальних зарплат зростає до та життю військовослужбовців		Зростає до 10% спостерігався протягом 1982–1987 рр. та 1992–1993 рр. Рівень спостерігався у 2001–2008 рр. (не перевищував 6%) [16]

У багатьох країнах світу основним показником економічної (соціальної) безпеки є рівень безробіття. Його пороговим значенням (у тому числі й в Україні [10]) вважається 10 %. Виходячи з цього, заходи державного регулювання урядів Іспанії і Франції, що спрямовані на перехід комплектування військових формувань контрактним способом, мали бути, порівняно з іншими країнами, маловитратними. Адже значення наведеного показника у Франції були нижче за 8 % лише в 2008 р., а в 1993 – 1999 рр. вони перевищували 10 %; в Іспанії – дещо нижче за 10 % лише в 2005 – 2007 рр., а у 1993 – 1995 рр. та 2009 – 2010 рр. вони перевищували 18 % [16].

Нашу гіпотезу підтверджує також цитата О. Лойка та А. Папкіяна: “Варто відзначити, що за кількістю жінок у військових лавах – 28 тис. (8,5 % складу) – французькі ЗС посідають нині третє місце серед ЗС західного світу. Факти свідчать, що жінок у тримільйонній армії безробітних набагато більше, ніж чоловіків. Головна причина інтересу французенок до суто чоловічої справи: служба в армії, незважаючи на всю її нежіночу специфіку, – це постійний і непоганий заробіток” [7, с. 124–125].

Наявність реальних загроз здоров’ю та життю військовослужбовців найбільш проявляється у військових формуваннях США. Саме тому, незважаючи на існування, можна сказати, найкращої системи мотивації проходження військової служби за контрактом порівняно з іншими державами, в уряді США виникли проблеми щодо зайнятості у її військових формуваннях у 1973 та в 2002 рр. Зміна ситуації на краще спостерігається після проведення відповідних заходів державного регулювання, що припадає саме на період підвищення значення показника рівня безробіття в 1975 та в 2009 рр. відповідно (табл.).

Обернена залежність стану комплектування зайнятості найманих працівників у військових формуваннях до рівня безробіття спостерігається у Великій Британії. Найнижчі значення показників рівня безробіття були в період 2001 – 2008 рр. (табл.). Урядом цієї держави з метою запобігання погіршенню стану комплектування військових формувань підвищуються витрати на утримання особового складу та здійснюються скорочення чисельності особового складу ЗС Великої Британії на 3,5 тис. осіб.

Як переконує досвід країн, які здійснили перехід комплектування військових формувань на контрактний спосіб, у цьому процесі значна увага приділялась *рекрутуванню (вербуванню)* – залученню людей до військової служби за контрактом шляхом надання чіткого уявлення про військові професії та ясної перспективи кар’єрного зростання для забезпечення їх привабливості, конкурентоспроможності та успішності порівняно з пропозиціями інших роботодавців.

Така робота проводилась через рекламу двома способами: на державному рівні та на рівні військового формування – через вербувальні підрозділи.

Орієнтуванню молоді на військову службу в кожній країні властиві свої особливості, головні підходи до вирішення цього питання мають багато спільних рис. Система цінностей, пов’язаних зі вступом молоді на військову службу, у західних країнах формувалася не стихійно. Вона була теоретично розроблена, пройшла перевірку практикою й отримала офіційне визнання. На основі цієї системи вдалося цілеспрямовано сформуванню мотивацію молоді до вступу на військову службу через підвищення значущості службово-бойової діяльності та запровадження стратегії

“подвійного ринку”. По суті це була добре обґрунтована система найближчих і подальших життєвих перспектив для молоді у ринкових умовах [11, с. 6].

Рекламування проходження військової служби здійснюється за допомогою преси, радіо, телебачення, інтернету.

Преса. Розповсюдження мають друковані видання (журнали, газети, брошури, буклети й проспекти), в яких публікуються відомості інформаційно-рекламного характеру, цікаві для потенційних кандидатів на військову службу та в резервісти, а також для тих юнаків і дівчат, які не замислювалися над можливістю стати військовослужбовцями.

Найбільш привабливою є інформація про розмір грошового утримання різних категорій військовослужбовців, надбавки до нього, пільги, заходи щодо соціального захисту, умови проживання, організацію дозвілля та відпочинок, а також відомості про військові спеціальності, що подібні до цивільних. Справляють враження опубліковані у вигляді порівняння дані про доходи, пільги і соціальні гарантії військовослужбовців і цивільних осіб, що перебувають на подібних посадах. Слід зазначити, що інформаційно-рекламні статті, як правило, ілюструються яскравими фотознімками. Такими популярними журналами у Великій Британії є “Солдат” (Soldier), у Франції – “Армія сьогодні” (Armees d’Aujourd’hui), “Національна оборона” (Defense nationale) та “Армія й оборона” (Armee et Defense), у Іспанії – “Оборона” (Defensa) та “Іспанський журнал про оборону” (Revista Espanola de Defensa). Журнали Франції та Іспанії широко розповсюджуються й за кордоном [12, с. 161; 13, с. 181, 186].

Телебачення. Потужним засобом реклами, що спрямована на залучення молоді до військової служби, є телебачення. З цією метою використовуються не лише державні, але й комерційні канали. Застосовуються різні форми інформаційно-рекламної роботи: телепрограми, бесіди на військову тематику, демонстрація відеороликів та ін. Звісно, найбільш популярними є художні фільми.

Інтернет. Дедалі більшого значення набуває реклама в Інтернеті. Усі військові формування мають власні сайти. Банерна реклама ведеться на багатьох комерційних веб-сайтах, що дозволяє утримувати міцні позиції на рекламному ринку і досягати збільшення кількості звернень з боку роботодавців. Завдяки рекламуванню через інтернет ЗС Іспанії отримують близько 60 % кандидатів на військову службу за контрактом [13, с. 181].

Вербувальні підрозділи. На всій території США, Великої Британії, Франції та Іспанії розташовані пункти вербування із спеціально підготовленими сержантами-вербувальниками. У Великій Британії крім згаданих діють пункти для вербування жінок і пункти, які проводять роботу в університетах і коледжах для набору добровольців.

У роботі вербувальних пунктів важливе значення надається прямим контактам і листуванню. За статистичними даними США, для того щоб завербувати одного добровольця, необхідно підтримувати контакти з 24 кандидатами. Для укладання необхідної кількості контрактів близько 20 тис. вербувальників змушені щорічно працювати майже зі всією молоддю країни [11, с. 5].

Багато військових частин згаданих держав організують дні відкритих дверей з показом зброї та військової техніки, виїздом у коледжі та університети для проведення спільних зборів та різних змагань.

В Іспанії також створено мобільні агітаційні пункти, що являють собою спеціально обладнані автобуси, де група у складі офіцера, двох-трьох солдатів і сержантів ведуть інформаційну й агітаційну роботу серед молоді. У багатьох військових частинах відряджають офіцерів і сержантів до найближчих населених пунктів, де вони виступають з лекціями, займаються поширенням відповідних рекламних матеріалів, проводять зустрічі й індивідуальні бесіди з молоддю.

З метою пропагування військової служби в Міністерстві оборони Іспанії існує спеціальний підрозділ матеріально-технічного забезпечення, який має у своєму арсеналі спеціально підготовлені озброєння і військову техніку, що вивозяться на замовлення відповідних посадових осіб до будь-якого регіону, де протягом певного часу проводяться спеціальні шоу. Молодь під час їх проведення має можливість практично потримати у руках цю зброю або спробувати керувати віртуальним танком “Леопард”, автомобілем “Хаммер” та ін. [13, с. 181–182].

У Франції з метою залучення молоді на військову службу з травня 1996 р. розпочала функціонувати система “цивільних зустрічей” – обов’язкових курсів із роз’яснення молоді сутності контрактної і добровільної служби в армії. На початку 1998 р. законодавчо було запроваджено обов’язкове ознайомлення молоді з принципами та організацією оборони країни в рамках програм навчальних закладів другого ступеня першого і другого циклів; обов’язкова участь в одноденному “підготовчому оборонному призові” з моменту поставлення на військовий облік і до досягнення 18-річного віку; можливість після “підготовчого оборонного призову” отримати військову підготовку на спеціальних зборах і добровільно відслужити в армії один рік.

Мета зборів полягала, насамперед, у ґрунтовному роз’ясненні молоді засад демократії, прав людини та громадянина, підвалин і механізмів функціонування державних інституцій і системи оборони Франції у контексті загальноєвропейської та світової безпеки. Збори не були обов’язковими, але за законом, не пройшовши цей курс, було неможливо скласти іспити на права водія або отримати право бути включеним до списку громадян, що мають право виборчого голосу [7, с. 123–124].

У результаті проведеного аналізу міжнародного досвіду визначено чинники, які впливають на стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях, та виявлено залежність між цими чинниками. До них належать: стан стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях порівняно з іншими пропозиціями на ринку праці; наявність реальних загроз здоров’ю та життю військовослужбовців; рівень безробітних на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи.

Після завершення переходу на контрактний спосіб комплектування військових формувань в Україні в законодавстві необхідно зберегти можливість відновлення призову в разі запровадження воєнного стану або у випадку неможливості забезпечити набір потрібної чисельності добровольців.

Елементами механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях є: на державному рівні – реклама через пресу, радіо, телебачення та інтернет; на рівні військового формування – вербувальні підрозділи.

На нашу думку, визначені чинники, які впливають на стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях, та залежність між цими чинниками, заходи державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях необхідно враховувати у процесі переходу військових формувань України на контрактний спосіб комплектування.

У подальших дослідженнях варто приділити увагу створенню вербувальних підрозділів у військових формуваннях України, методам та способам їх діяльності.

Література:

1. Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом : Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 348/2002. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 26 вересня 2008 р. “Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України” : Указ Президента України від 10 січня 2009 р. № 2/2009. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

3. *Воробйов В. І.* Соціально-психологічні особливості проходження служби військовослужбовцями за контрактом внутрішніх військ МВС України / В. І. Воробйов, І. І. Приходько, М. М. Медвідь // *Чесць і закон.* – 2006. – № 4. – С. 39–44.

4. Контрактна служба: досвід, проблеми, перспективи : [навч. посіб.] / [Н. А. Агаєв, Е. С. Литвінеко та ін.]. – К. : РОСА, 2005. – 140 с.

5. Куди крокує професіоналізація Збройних Сил України? (Аналітична доповідь центру Разумкова) // *Національна безпека і оборона.* – 2008. – № 5. – С. 2–50.

6. *Лебедовская И.* Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании вооруженных сил государств – членов НАТО / И. Лебедовская // *Зарубежное военное образование.* – 2005. – № 7. – С. 14–20.

7. *Лойко О. М.* Комплектування збройних сил Франції на контрактній основі: історія і досвід / О. М. Лойко, А. Л. Папікян // *Військово-науковий вісник.* – 2009. – № 11. – С. 114–127.

8. *Ломжєв Л.* Проблемы комплектования вооруженных сил США и усилия руководства Пентагона по их преодолению / Л. Ломжєв // *Зарубежное военное обозрение.* – 2005. – № 5. – С. 9–14.

9. *Медвідь М. М.* Методологічні засади кадрового забезпечення військових формувань / М. М. Медвідь // *Чесць і закон.* – 2010. – № 4. – С. 55–61.

10. Методика розрахунку рівня економічної безпеки України : наказ Міністерства економіки України від 2 березня 2007 р. № 60. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1022.4251.0>

11. *Мгимов Ю.* Добровольный способ комплектования Вооруженных Сил США / Ю. Мгимов // *Зарубежное военное обозрение.* – 2000. – № 2. – С. 2–6.

12. *Печенюк І. С.* Особливості комплектування збройних сил Великобританії та ФРН військовослужбовцями за контрактним принципом / І. С. Печенюк, Л. В. Савченко // *Вісн. Нац. акад. оборони України.* – 2009. – № 2 (10). – С. 158–167.

13. Печенюк І. С. Особливості комплектування збройних сил Іспанії та Франції військовослужбовцями на професійній основі / І. С. Печенюк, Л. В. Савченко // Вісн. Нац. акад. оборони України. – 2009. – № 1 (9). – С. 179–189.

14. Печенюк І. С. Особливості комплектування збройних сил США військовослужбовцями на професійній основі / І. С. Печенюк // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – № 4 (12). – С. 157–167.

15. Семикіна М. В. Конкуренентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М. В. Семикіна // Збірник наукових праць Кіровоградського НТУ, 2009. – № 15. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_15/stat_09/02.pdf

16. Portal seven. – Режим доступу : <http://portalseven.com/employment>

17. The Recession of 1973–75 in the U.S. – Режим доступу : www.sjsu.edu/faculty/watkins/rec1974.htm

Надійшла до редколегії 14.09.2011 р.