

УДК 351.83:355.213

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ РОЗРОБКИ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ

Медвідь М.М.

кандидат економічних наук
Академія внутрішніх військ МВС України, м. Харків

I. Вступ

Необхідність перегляду функціонування наявних та розробки нових механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників зумовлена актуальним завданням завершення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування. Цей процес офіційно розпочався у 2002 р. [1] і мав завершитися до кінця 2010 р. Згідно з рішенням Ради національної безпеки і оборони (далі – РНБО) України “Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України”, уведеного в дію Указом Президента України від 10.01.2009 р. № 2/2009, термін завершення переходу на контрактний спосіб комплектування продовжено до 2015 р. [2]. У Генеральному штабі Збройних Силах України не раніше 2025 р., зважаючи на те, що чисельність військовослужбовців за контрактом становить 52% від штатної [3].

Аналізуючи міжнародний досвід переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування, а також наявні в світовій науці напрацювання з вирішення відповідної проблеми, можна дійти висновку, що для України, яка знаходиться на етапі побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, вони не зовсім придатні. Особливості зайнятості найманих працівників у військових формуваннях України вимагають від учених розробки більш ефективних механізмів державного регулювання цього процесу.

Для нашої держави дослідження військової служби та відповідного ринку праці (далі – РП) є відносно новими і, як правило, не пов'язаними між собою. Серед наукових праць, у яких розглядаються проблеми переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування, варто виділити розробки Українського центру економічних і політичних досліджень ім. Олександра Разумкова під керівництвом А. Рачка та М. Сунгуровського, а також учених, які самостійно проводили дослідження: В. Ветрова, Г. Гозуватенка, Ю. Калагіна, О. Лойка, А. Папікяна, І. Печенюка, О. Разумцева, Л. Савченка та ін.

Методологічними, методичними і прикладними дослідженнями зайнятості займалися чимало українських учених, які зробили значний внесок у вирішення проблем різних аспектів ринку праці, серед них: С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Герасимчук, І. Гнибіденко, О. Гришньова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заєць, 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 управління зайнятості найманих працівників у військових формуваннях, які є актуальними і мають особливе значення для забезпечення національної безпеки держави, практично не досліджені.

II. Постановка завдання

Метою статті є обґрунтування методологічних засад розробки механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях.

III. Результати

Ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних (у тому числі юридичних) норм та інститутів, що забезпечують нормальне відтворення й ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються. У вужчому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями (власниками засобів виробництва) та населенням (власниками робочої сили) щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування [4, с. 12].

Західні економісти Дж. Данлоп, П. Деренгер та М. Пайор обґрунтували теорію неоднорідності РП в частині його поділу на внутрішній і зовнішній (міжфірмовий) на підставі таких критеріальних ознак, як рівень оплати праці та умови наймання [5, с. 44].

До 2002 р. ринок праці військовослужбовців (далі – РПВ) за своєю сутністю був внутрішнім, тобто рух кадрів здійснювався тільки всередині військових формувань шляхом переміщень з однієї посади на іншу. Підготовкою офіцерських кадрів займалися відомчі навчальні заклади, комплектування

посад військовослужбовців за контрактом здійснювалося серед бажаючих військовослужбовців строкової служби, останні формувалися з призовників.

На сьогодні в Україні існують такі види військової служби: строкова військова служба; військова служба за контрактом осіб рядового, сержантського і старшинського складу; військова служба (навчання) курсантів (слухачів) вищих військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки; військова служба за контрактом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб офіцерського складу [6].

Вибір способу комплектування – питання, яке кожна держава вирішує, виходячи з власних політичних, економічних, демографічних та інших особливостей. У сучасних військових формуваннях застосовуються три способи комплектування: добровільний (контрактний), за призовом (військова повинність) і змішаний. Призовного способу комплектування особового складу військових формувань у чистому вигляді фактично не існує, оскільки офіцерський корпус у будь-якому випадку є переважно професійним (кадровим або контрактним). Такий спосіб комплектування застосовується, насамперед, до рядового та сержантського складу, який може бути як призовним, так і професійним (контрактним). Призовний та змішаний способи комплектування зберігають загальну або вибірккову військову повинність. Водночас деякі країни, які перейшли на добровільний спосіб комплектування, зберігають на законодавчому рівні можливість відновлення призову за певних (особливих) умов. Так, загальна військова повинність може бути відновлена у разі запровадження воєнного стану (Беліз, Італія, Чилі) або у разі неможливості забезпечити набір необхідної чисельності добровольців (Аргентина, Болівія) [7, с. 3].

Теорія неоднорідності РП з часом зазнала змін та доповнень. У сучасній економічній літературі сформувалися різні позиції щодо розуміння сутності сегментації РП і відповідно напрями, за якими проводиться дослідження методологічного характеру. За підходом, що домінує, під сегментацією розуміють методи маркетингового дослідження та управління РП. Представниками такого напрямку є російські і деякі вітчизняні науковці, а саме: В. Бесєдіна, Б. Збишко, В. Ішин, В. Петюх, А. Рофе, Л. Семеркова, В. Томилов, Л. Торгова, Н. Шалушкін. На їх думку, з позиції маркетингу РП його сегментація не є суто механічним поділом, вона являє собою діяльність щодо умовного поділу суб'єктів РП, які формують пропозицію праці та попит

на неї за обмеженою кількістю критеріїв. Ця діяльність дає змогу маркетологам РП об'єктивно оцінити його кон'юнктуру і місткість, виявити контингент, що утворює основний потік пропозиції РП, визначити перспективи розвитку його сегментів [5, с. 46].

Науковці Т. Заяць та В. Кравченко у своїх дослідженнях [5, с. 47–51] дійшли висновку, що сегментація ринку праці є цілеспрямованим процесом умовного поділу його суб'єктів на окремі сегменти за обґрунтованим набором критеріальних ознак на основі поглиблення неоднорідності та багатоваріантності соціально-економічної структури сукупної пропозиції робочої сили. Учені зазначають, що замість вузькофункціональних підходів необхідно застосовувати багатофункціональний підхід, що дає змогу розкрити багатоаспектність цієї категорії.

З огляду на зазначені вище положення перевіримо, чи є РПВ сегментом національного РП, використовуючи відомі принципи і критерії сегментації.

Принцип чіткості рис (або принцип різниці між сегментами). Сутність цього принципу полягає в науково обґрунтованому встановленні чітких меж сегмента РП, якими визначається мобільність робочої сили. Цей принцип є провідним серед інших принципів сегментації, оскільки без його підтвердження унеможлиблюється ідентифікація суб'єктів, що належать до різних сегментів РП.

Встановлення чітких меж виокремлення сегмента РПВ у сучасній моделі РП необхідно здійснювати на підставі таких критеріальних ознак:

1) галузеві – суб'єктами РПВ є військові формування, діяльність яких є нематеріальним виробництвом, що полягає у виконанні завдань з оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності, забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону України. Саме тому, на нашу думку, до загроз національної безпеки України та стабільності у суспільстві віднесено загрозу незадовільного рівня соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби, та членів їх сімей [8];

2) демографічні – згідно із Законом України "Про військовий обов'язок і військову службу" [6], на військову службу за контрактом приймаються громадяни України, які пройшли професійно-психологічний відбір та прослужили на строковій військовій службі не менше трьох місяців, або мають вищу, професійно-технічну чи повну загальну середню освіту і не проходили строкової військової служби, військовозобов'язані, а також жінки, які не мають військових звань офіцерського складу, з відповідною освітою та спеціальною підготовкою, віком від 18 до 40 років. У Збройних Силах України жінки-

Держава та регіони

військовослужбовці становлять близько 12%, у внутрішніх військах (далі – ВВ) МВС України – 7,4%. Ці статистичні дані засвідчують складність проходження військової служби, тому згаданій діяльності надають перевагу особи чоловічої статі;

3) мотиваційні – основними мотивами проходження військової служби є можливість здобути безоплатну вищу освіту (для молоді) та отримати пенсію на пільгових умовах [9];

4) соціально-економічні (диференціація носіїв робочої сили за рівнем матеріальної забезпеченості, джерелами доходів; диференціація працівників за їх належністю до певних верств і прошарків суспільства, системою цінностей, стилем життя). Порівнюючи грошове забезпечення з доходами населення України, можна дійти висновку, що воно нижче за середнє [10]. Згідно з Указом Президента України “Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України” [11] забороняється призначення військовослужбовців на посади у порядку службового сумісництва, крім посад, пов’язаних із науково-педагогічною або науковою діяльністю. Додатковим джерелом доходів для військовослужбовця є участь у місіях ООН;

5) психологічні – у військовослужбовців більш активно здійснюється професійне становлення та розвиваються професійно важливі якості, одна з яких – психологічна стійкість. Як зазначалося, громадянин України, що бажає служити у військових формуваннях, має пройти професійно-психологічний відбір.

Виокремлення сегмента РПВ за допомогою наведених критеріальних ознак відпові-

дає зазначеному принципу, оскільки характерною рисою сегмента є чіткість його меж.

Принцип однорідності сегмента ринку праці. Він означає, що будь-який виділений сегмент має об’єднувати учасників РП з огляду на максимальну подібність їхньої соціально-економічної поведінки, що зумовлено єдністю потреб та інтересів. Це дає змогу розраховувати на адекватну реакцію з їх боку на конкретні процеси у сфері соціально-трудомих відносин.

РПВ є однорідним, адже соціально-трудомих відносини його суб’єктів регулює одна й та сама нормативно-правова база: Закони України “Про військовий обов’язок і військову службу”, “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, “Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” тощо.

У Законі України “Про військовий обов’язок і військову службу” визначено, що військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров’я і віком громадян України, пов’язаній із захистом Вітчизни. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби [6].

Принцип кількісного вимірювання основних параметрів сегмента ринку праці. Застосовуючи цей принцип, можна виявити й оцінити потреби продавців та споживачів трудових послуг, реакцію цільового сегмента на певні дії з регулювання РП.

Нормативно-правова і статистична бази дають змогу кількісно оцінити характеристики основних суб’єктів РПВ (див. табл.).

Таблиця

Склад і чисельність суб’єктів ринку праці військовослужбовців (військових формувань України)*

Суб’єкти ринку праці військовослужбовців	Їх склад та чисельність
Збройні Сили України	191 000 осіб, у тому числі 148 000 військовослужбовців
Державна прикордонна служба України	50 000 осіб, у тому числі 42 000 військовослужбовців
Внутрішні війська МВС України	33 300 осіб, у тому числі 32 700 військовослужбовців
Служба безпеки України	33 500 осіб, у тому числі до 27 200 військовослужбовців
Державна спеціальна служба транспорту	5 000 осіб, у тому числі 4 500 військовослужбовців
Служба зовнішньої розвідки України	4 350 осіб, у тому числі до 4 010 військовослужбовців
Управління державної охорони України	2 993 осіб, у тому числі 2 912 військовослужбовців

*Складено за результатами розгляду нормативно-правової бази України, з відповідного питання.

Згідно з табл., на військовій службі в Україні може перебувати до 261 322 осіб. Інформацію щодо визначення потреб у комплектуванні посад військових формувань можна отримати в їх головних кадрових підрозділах. Серед формувань України, посади

яких комплектували військовослужбовцями строкової служби, першими здійснили перехід на військову службу за контрактом Служба безпеки України (далі – СБУ) (2007 р.) та Державна прикордонна служба (далі – ДПС) України (2008 р.) (рис. 1).

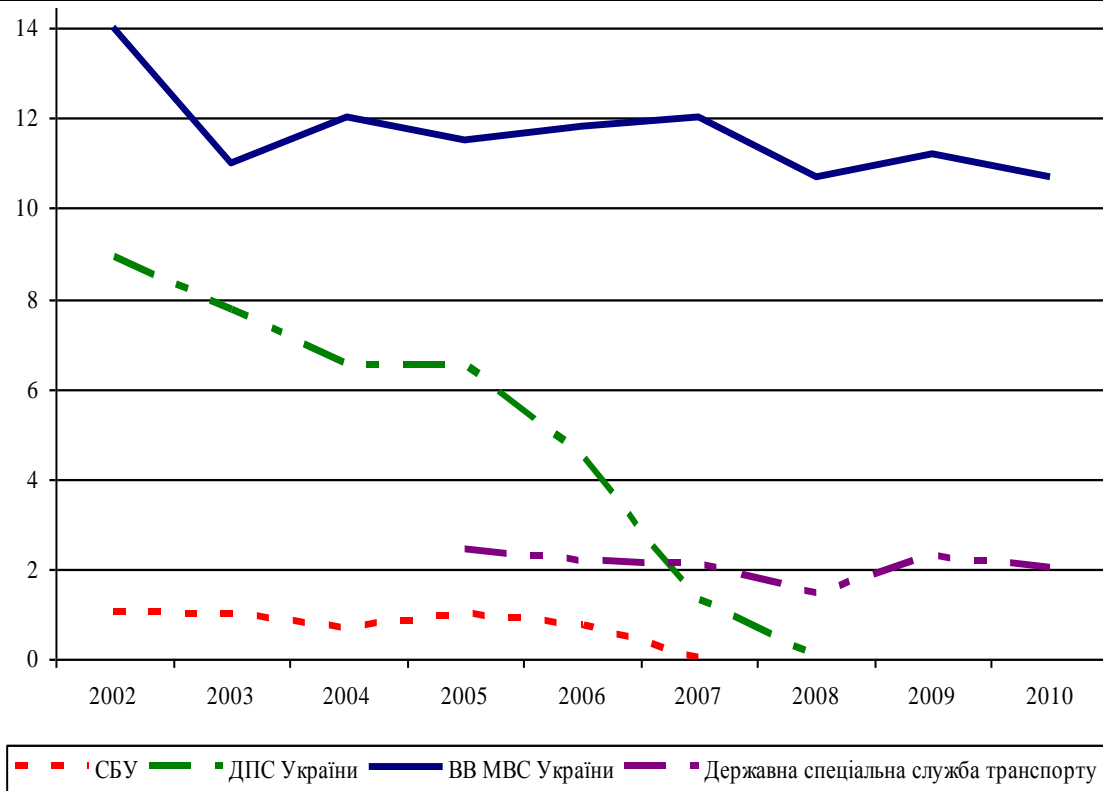


Рис. 1. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у період з 2002 по 2010 рр., тис. осіб

Примітка. Складено з використанням статистичних даних, відображених у Постановах Кабінету Міністрів України "Про затвердження чисельності громадян України, що підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків для проведення призову..." за відповідний період.

Потреби у військовослужбовцях строкової служби залежать від стану комплектування посад військовослужбовцями за контрактом. Якщо у Збройних Силах України намітилась позитивна тенденція переходу на комплектування контрактним способом (рис. 2), яка, насамперед, пов'язана з постійним скоро-

ченням чисельності їх особового складу, то у ВВ МВС України прогнозувати ситуацію неможливо (рис. 1). Таким чином, прийняття рішення РНБО України щодо продовження терміну завершення переходу на контрактний спосіб комплектування до 2015 р., на нашу думку, було необхідним.

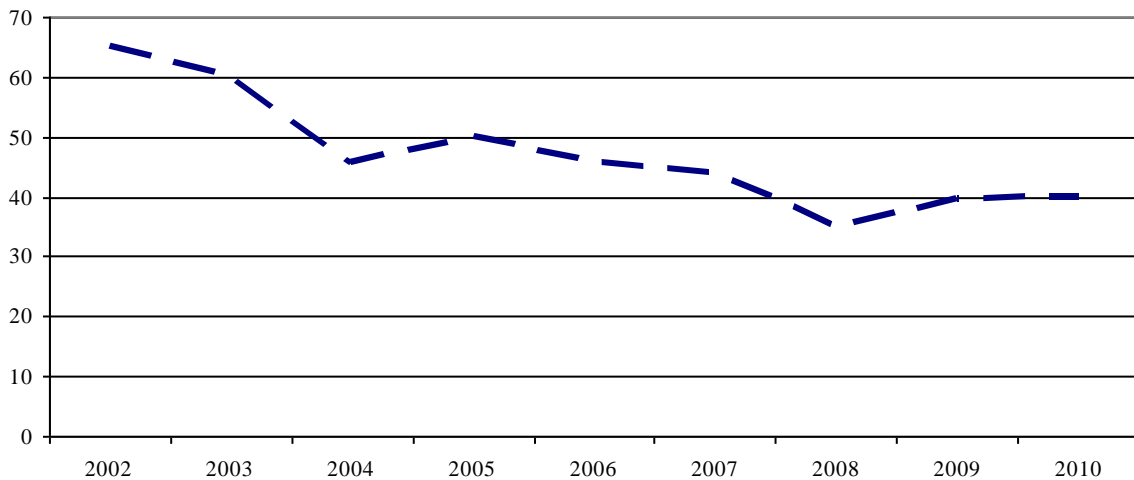


Рис. 2. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у Збройних Силах України в період з 2002 по 2010 рр., тис. осіб

Примітка. Складено з використанням статистичних даних, відображених у Постановах Кабінету Міністрів України "Про затвердження чисельності громадян України, що підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків для проведення призову..." за відповідний період.

Держава та регіони

Виокремлення сегмента РПВ за допомогою визначених статистичних даних відповідає окресленому принципу, оскільки характерною рисою сегмента є можливість кількісного вимірювання основних його параметрів.

Принцип оцінювання виокремленого цільового сегмента за його обсягом. Обсяг сегмента РП, його загальний стан мають бути адекватними витратам на реалізацію ефективної соціально-економічної політики щодо нього.

Намагання забезпечити високий рівень військової безпеки країни меншими витратами є одним із головних аргументів вибору способу комплектування військових формувань. На думку багатьох західних військових експертів, при порівнюванні призовного та контрактного способів комплектування посад військовослужбовців контрактний спосіб виявляється більш економічним у зв'язку з уникненням додаткових витрат на повторні цикли підготовки призовників.

При добровільному способі комплектування загальні бюджетні видатки на оборону є вищими, але реальна вартість забезпечення оборонної безпеки – нижчою. Таке твердження, на перший погляд, є парадоксальним, але вартість призовників охоплює приховані витрати, які не відображаються у бюджеті: молода людина, що служить за призовом та отримує за це мізерне грошове утримання, фактично сплачує податок у розмірі різниці між зарплатою військовослужбовця за контрактом і за призовом. Реальні ж витрати призовника можуть бути набагато вищими через втрачені можливості працювати й отримувати за це гідну заробітну плату. Навіть якщо юнаку вдається уникнути призову, то загроза бути призваним під час наступної кампанії позначається на його життєвих перспективах.

Отже, нижчі бюджетні видатки на утримання призовників не можуть бути однозначним аргументом їх меншої вартості через наявність прихованих особистих і суспільних втрат, які не піддаються детальним підрахункам. Незважаючи на те, що процес переходу є досить витратним і складним, а на позитивні результати доводиться очікувати трива-

лий час, експерти вважають, що професійні військові формування у довгостроковій перспективі мають однозначну перевагу за критерієм “ефективність/вартість” [7, с. 9].

Принцип достатньої сформованості інформаційних зв'язків між суб'єктами цільового сегмента ринку праці. Суб'єкти РП перебувають під впливом певних інформаційних та соціально-економічних дій, що дають змогу спрямувати роботу відповідних структур на ефективніше використання існуючих інформаційних каналів, а також формування нових. На особливу увагу заслуговує налагодження каналів зворотного зв'язку з метою оцінювання об'єктивності дослідження РП та раціональності його управління.

На РПВ інформаційні зв'язки між його суб'єктами ще не сформовано. Впродовж 2008 р. у Збройних Силах України було створено територіальні центри комплектування за рахунок коштів, виділених із бюджету. В інших військових формуваннях такі заходи не фінансуються, і через це їм необхідно самостійно шукати ресурси для створення вербувальних підрозділів.

Завдяки реалізації процесу сегментації РП з метою виокремлення його сегмента – РПВ – за допомогою обґрунтованих вище методологічних засад можна поглибити його соціально-економічну сутність.

Отже, ринок праці військовослужбовців – це сегмент національного ринку, особливість якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між роботодавцем – державою – та найманими працівниками з необхідними якостями для виконання службово-бойових завдань.

Як зазначалося вище, військова служба є державною службою особливого характеру, а час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Ці положення відображають взаємозв'язок РПВ з іншими сегментами РП (рис. 3).

Міжсегментні переходи

за спеціальностями:

юридичною

військовою

технічною

психологічною

філологічною

іншими

Ринок праці
військово-
службовців

Ринок
праці держ-
службовців

Інші сегменти ринку
праці

Інші сегменти
ринку праці

Рис. 3. Взаємозв'язок ринку праці військовослужбовців з іншими сегментами ринку праці

РПВ є частиною РП держслужбовців. Взаємозв'язок РПВ з іншими сегментами РП через міжсегментні переходи за спеціально-стями пояснює стан комплектування посад військовослужбовців військових формувань контрактним способом. Значна частина персоналу ДПС України та СБУ отримують юридичну підготовку (освіту) і набувають досвіду роботи в правовому полі. Надалі їх представники можуть переходити працювати в інші сегменти РП за юридичною спеціальністю. Однак більшості персоналу Збройних Сил України та ВВ МВС України в інші сегменти РП перейти складніше, адже вона отримує військову підготовку (освіту), при-таманну лише РПВ.

IV. Висновки

Результати здійсненого аналізу РПВ дають змогу зробити такі висновки:

1. Проблему завершення зміни способу комплектування військових формувань в Україні необхідно вирішувати шляхом перегляду функціонування наявних та розробки нових механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у них. Адже оскільки РПВ є моносонним, а покупцем послуг праці в цьому сегменті РП є держава, то і стан зайнятості найманих працівників у військових формуваннях залежить від якості функціонування механізмів державного регулювання.

2. Різні результати військових формувань щодо переходу на контрактний спосіб комплектування пояснюються бажанням найманих працівників бути мобільними на РП, що також виражається в отриманні освіти. Тому військовослужбовцям Збройних Сил України та ВВ МВС України, які отримують лише військову освіту, необхідно одночасно здобувати цивільну. Як варіант можна розглядати спеціальність "Державне управління у сфері національної безпеки".

3. З метою безперервного забезпечення національної безпеки держави щодо завершення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування пропонуємо на законодавчому рівні зберегти можливість відновлення призову у разі запровадження воєнного стану та у випадку неможливості забезпечити набір необхідної чисельності добровольців.

У подальших дослідженнях варто приділяти увагу вивченню міжнародного досвіду функціонування механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях.

Література

1. Указ Президента України "Про Державну програму переходу Збройних Сил

України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом" від 17.04.2002 р. № 348/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 26 вересня 2008 р. "Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України"» від 10.01.2009 р. № 2/2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Украинская армия станет контрактной не раньше 2025 года – Генштаб [Электронный ресурс] // УНИАН-Економика. – 2010. – 18 ноября. – Режим доступа: <http://economics.unian.net/rus/detail/67171>.
4. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
5. Звіт про НДР "Стратегія розвитку молодіжного сегменту ринку праці України та забезпечення зайнятості молоді" № ДР 0105U008187. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 209 с.
6. Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу" від 25.03.1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
7. Куди крокує професіоналізація Збройних Сил України? (Аналітична доповідь центру Разумкова) // Національна безпека і оборона. – 2008. – № 5. – С. 2–50.
8. Закон України "Про основи національної безпеки України" від 19.06.2003 р. № 964-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.
9. Медвідь М.М. Безоплатна вища освіта – вирішальний мотив призову на військову службу за контрактом на сучасному етапі реформування внутрішніх військ МВС України / М.М. Медвідь // Зб. наук. пр. НА ДПС України. – Хмельницький, 2008. – № 44. – Ч. II. – С. 182–185.
10. Медвідь М.М. Регіональні особливості мотивації призову на військову службу за контрактом у внутрішніх військах МВС України / М.М. Медвідь // Зб. наук. пр. НА ДПС України. – Хмельницький, 2008. – № 43. – Ч. II. – С. 219–222.
11. Указ Президента України "Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України" від 10.12.2008 р. № 1153/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Медвідь М.М. Обґрунтування необхідності розробки механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях

Анотація. У статті виокремлено сучасний сегмент національного ринку праці – військово-службовців – та запропоновано його визначення. Здійснено аналіз стану досліджуваного сегмента ринку праці, визначено причини переходу (непереходу) військових формувань на контрактний спосіб комплектування. Обґрунтовано необхідність розробки механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях.

Ключові слова: зайнятість, військові формування, комплектування за контрактом.

Медвидь М.М. Обоснование необходимости разработки механизмов государственного регулирования занятости наемных работников в воинских формированиях

Аннотация. В статье выделен современный сегмент национального рынка труда – военнослужащих – и предложено его определение. Проведен анализ состояния исследуемого сегмента рынка труда, определены причины перехода (неперехода) воинских формирований на контрактный способ комплектования. Обоснована необходимость разработки механизмов государственного регулирования занятости наемных работников в воинских формированиях.

Ключевые слова: занятость, воинские формирования, комплектование по контракту.

Medvid M. Grounding of the necessity of the state regulation mechanisms of the employment of contract personnel in the military formations

Annotation. The modern segment of national labor-market – military men – is selected and its definition is proposed. The analysis of the state of the researched segment of the labor market is carried out, the reasons of transition (non transition) of military formations on the contact based recruiting are defined. The necessity of the state regulation mechanisms of employment of contract personnel in the military formations is grounded.

Key words: employment, military formations, recruiting on the contract base.