

УДК 331.101.2:355.32

М. М. Медвідь

ВИЗНАЧЕННЯ ДОСТАТНІХ УМОВ ГАРАНТОВАНОГО КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ПОСАД У МИРНИЙ ЧАС

Розкрито питання вирішення актуальної проблеми – зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний. Визначено фактори, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, а також можливість управління ними. Науковою новизною дослідження є визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад у мирний час.

Ключові слова: державне регулювання, галузева зайнятість, військова служба за контрактом, комплектування військових посад.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати аналізу досвіду комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення зарубіжних країн не дають підстав однозначно стверджувати, який саме спосіб комплектування військових формувань є найефективніший, бо у кожній державі він визначається з огляду на національні особливості. Зокрема, повністю на добровільні засади комплектування перейшли армії постсоціалістичних країн: Болгарія, Боснія і Герцеговина, Латвія, Македонія, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Чехія, Чорногорія. Разом з тим такі розвинуті європейські держави, як Австрія, Греція, Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція та Швейцарія, зберігають загальну військову повинність.

Необхідність проведення досліджень, спрямованих на вдосконалення діючих та розроблення нових механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, зумовлена актуальним завданням здійснення переходу на контрактний спосіб комплектування тими державами, які прийняли таке рішення. Для реалізації згаданого процесу необхідно визначити і забезпечити достатні умови гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Оскільки комплектування військових посад – це забезпечення потреби військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в особовому складі відповідно до штатів і табелів мирного і воєнного часу, то за умов мирного часу поняття “комплектування” від поняття “зайнятості у військових формуваннях”, по суті, нічим не відрізняється. Таким чином, ми проводимо дослідження зайнятості у галузі.

© М. М. Медвідь

У зв'язку з цим **мета дослідження** – визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення у мирний час.

Виклад основного матеріалу. Вихідним чинником є укомплектованість військових посад Y , а ефективність процесу комплектування буде досягатися за умови $Y = 1$ (100 %). Для зміни значень вихідного чинника необхідно визначити множину чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, характер їхнього впливу, а також можливість управління ними (див. рис. 1).

Середовище, у якому проводять процес комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення контрактним способом, є не що інше, як ринок праці.

Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу послуг праці за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції [1, с. 288].

Суб'єктами на цьому ринку є: продавці, тобто ті, хто шукає роботу за найманням, та ті, хто вже надає послуги праці (у тому числі потенційні військовослужбовці-контрактники та військовослужбовці, що проходять військову службу за контрактом); покупці – ті, хто пропонує робочі місця найманим працівникам (роботодавці, серед яких є військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення). Мотиви поведінки обох суб'єктів ринку праці зумовлені ціною праці P_L .

Таким чином, особи, які бажають працювати за найманням, пропонують свої послуги праці L з метою отримання доходу у формі заробітної плати. За макроекономічною теорією існує пряма залежність сукупної пропозиції

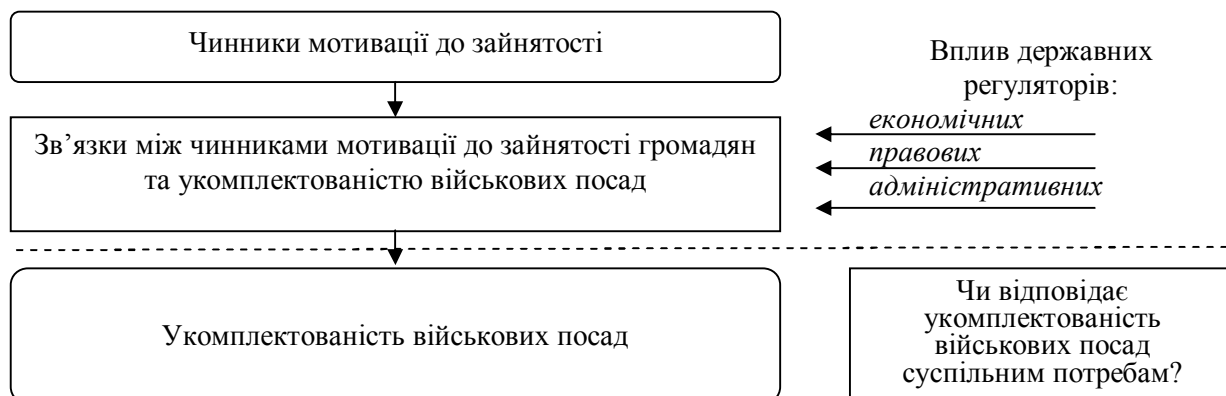


Рис. 1. Вплив державних регуляторів на зміну значень чинників мотивації громадян до зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення

праці AS_L від рівня заробітної плати та зворотна залежність сукупного попиту праці AD_L від ціни праці (рис. 2). Значна частина продавців послуг праці не відрізняє ціну праці від заробітної плати ($P_L = W_L$).

Досліджуючи функції заробітної плати, Л. С. Шевченко звертає увагу на те, що: “Регулююча функція заробітної плати традиційно пов’язується із впливом заробітної плати на кон’юнктуру ринку праці, рівень зайнятості, процеси трудової міграції. Багато хто з економістів вважають, що за надто високого її рівня в країні бракує робочих місць, на підприємствах починається скорочення штатів; за надто низького рівня зростає як попит підприємств на працю, так і рівень зарплати. У підсумку середня заробітна плата встановлюється на оптимальному рівні, за якого кількість осіб, які бажають працювати, відповідає кількості осіб, необхідних підприємству” [2, с. 82].

Поділяємо позицію цього вченого і робимо висновок, що основним чинником, який

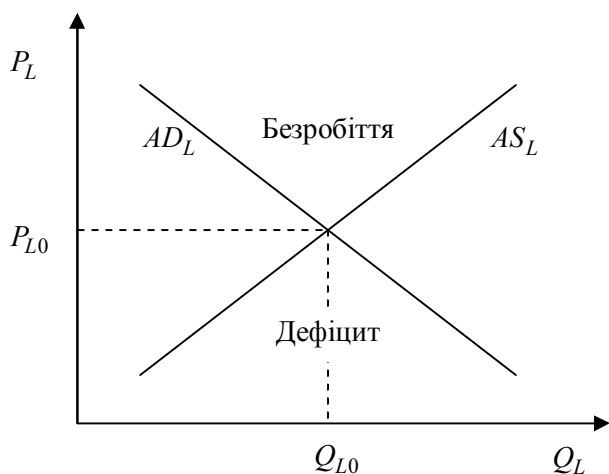


Рис. 2. Рівновага на ринку праці

впливає на реалізацію процесу комплектування військових посад, є відношення грошового утримання військовослужбовця W^* до середньої заробітної плати W , яка сформувалася на ринку праці.

Припустимо, що $\frac{P^*}{P} = \frac{W^*}{W}$. Розглянемо умови на ринку праці і визначимо достатність згаданого чинника.

“У разі коли попит на працю перевищує її пропозицію, посилюється конкуренція між роботодавцями. Тоді працівники пропонують свої послуги праці в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції виявлятиметься доти, поки витрати роботодавців на заробітну плату не досягнуть свого максимального рівня і не почнуть завдавати збитків. На ринку праці відтак не залишиться жодного роботодавця, який був би згоден платити працівникам заробітну плату, вищу за ринкову. Знову встановлюється рівновага” [2, с. 69].

Тоді за умови, коли сукупний попит на працю більший за сукупну її пропозицію ($AD_L > AS_L$), достатність значення чинника “відношення грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати” набере вигляду $\frac{W^*}{W} > 1$. У випадку, якщо сукупний попит на працю не більший за сукупну її пропозицію ($AD_L \leq AS_L$), а частка безробітних у загальній величині до економічно активного населення $U \leq 6\%$ (такі значення вважаються припустимими [1, с. 294]), то достатність значення показника буде $\frac{W^*}{W} = 1$.

За умов, якщо сукупний попит на працю менший за сукупну її пропозицію ($AD_L < AS_L$), а частка безробітних у загальній

величині до економічно активного населення $U > 6\%$, то достатність значення показника

набере вигляду $\varphi < \frac{W^*}{W} < 1$, $\varphi = f(U)$.

Як свідчать результати проведеного аналізу [3, с. 61–83], є інші чинники, що впливають на укомплектованість військових посад, тобто $\frac{P^*}{P} \neq \frac{W^*}{W}$. Тим самим підтверджуються положення теорії зайнятості, а саме – у сучасних умовах формами існування ціни праці є такі.

1. Матеріальні доходи [2, с. 34–35]:

– заробітна плата – на тій стадії життєвого циклу, коли праця належить працівникові у працездатному віці і споживається у процесі виробництва продукції (послуг);

– допомога у разі хвороби – ціна праці працівника, що тимчасово втратив працездатність (на цій фазі немає споживання праці і немає заробітної плати);

– пенсія – ціна праці працівника, який вибув з працездатного віку.

2. Нематеріальні доходи [2, с. 36]:

– безоплатна вища освіта;

– набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці.

3. Матеріальні витрати:

– оренда житла.

4. Нематеріальні витрати:

– погіршення здоров'я людини.

Відповідно до проведених соціальних досліджень [3, с. 61–83] крім перелічених складників ціни праці до чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, слід віднести такі, як:

– отримання житла;

– виконання нормативно-правових актів щодо додержання норм робочого часу.

За соціальним опитуванням військовослужбовців-контрактників [3, с. 61–83] визначено, що на прийняття рішення продовжувати військову службу впливає такий чинник, як можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі. Його можна відобразити як майбутні додаткові доходи військовослужбовця, які він заробляє сьогодні:

$$W^{**} = \frac{(n - n^*) \cdot W_p^*}{k},$$

де W^{**} – додаткові доходи військовослужбовця (на місяць); n – пенсійний вік людини, визначений у державі (у роках); n^* – пенсійний вік військовослужбовця (у роках); W_p^* – мінімальний розмір пенсії військовослужбовця

(на місяць); k – термін проходження служби військовослужбовця до його виходу на пенсію (у роках).

Нематеріальні доходи – такі, як безоплатна вища освіта, набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці, у довгостроковому періоді зумовлюють підвищення значення показника $\frac{W^*}{W}$.

Матеріальні витрати на оренду житла є припустимими, якщо виконується умова

$$W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\min},$$

де W^{***} – витрати на оренду житла; W_{\min} – мінімальна заробітна плата; l – кількість незайнятих членів сім'ї.

Нематеріальні витрати – такі, як погіршення здоров'я військовослужбовця, можуть призвести до зниження можливостей або неспроможності найманого працівника продавати послуги праці (до непрацездатності). У довгостроковому періоді спричиняють

зниження значення показника $\frac{W^*}{W}$.

Чинник “можливість отримання житла військовослужбовцем” необхідно розглядати залежно від принципу комплектування. Якщо за умов територіального комплектування військовослужбовець може і не здійснювати витрати на оренду житла (у разі, коли він має своє житло), то за екстериторіальним принципом комплектування такі витрати будуть обов'язковими. Можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливає на рішення найманого працівника щодо підписання контракту за умов екстериторіального принципу комплектування. Цю можливість він також розглядає як додаткові доходи:

$$W^{****} = \frac{P_H}{12(m - m^*)},$$

де W^{****} – додаткові доходи військовослужбовця у вигляді отримання житла (на місяць); m – вік виходу на пенсію військовослужбовця (у роках); m^* – вік військовослужбовця, коли отримав житло (у роках); P_H – ціна на ринку отриманого житла.

Можливість управління наведеними чинниками, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, відображена у таблиці.

Чинники, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад та можливість управління ними

№ пор.	Чинник	Вираз чинника	Значення показника для забезпечення достатності	Можливості управління чинником
1	Грошове утримання військовослужбовця	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^*}{W} > 1$; при $AD_L \leq AS_L$ і $U \leq 6\%$ $\frac{W^*}{W} = 1$; при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\%$ $\varphi < \frac{W^*}{W} < 1$, де $\varphi = f(U)$	Особливістю цього сегмента ринку праці – ринку праці військовослужбовців – є обмеженість в управлінні чинником, оскільки витрати на грошове утримання військовослужбовців формуються з податків населення. Ця обмеженість обумовлена законодавчо – відсутністю професійних спілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення
2	Безробіття	Частка безробітних у загальній величині до економічно активного населення U		Не доцільно
3	Можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	Відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок можливості вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі, до середньої заробітної плати: $\frac{W^{**}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} > 1$; при $AD_L \leq AS_L$ і $U \leq 6\%$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} = 1$; при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* + W^{**}}{W} < 1$, де $\varphi = f(U)$	Регулювання значення показника може здійснюватися на державному рівні за рахунок зміни пенсійного віку військовослужбовця
4	Нематеріальні доходи, такі, як безоплатна вища освіта, набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	На чинник звертають увагу продавці послуг праці на ринку з умовами, коли $AD_L > AS_L$	Управління чинником можна здійснювати як на державному рівні, так і на рівні військового формування чи правоохоронного органу спеціального призначення за рахунок розроблення системи професійної підготовки, яка б урахувала потреби ринку праці

№ пор.	Чинник	Вираз чинника	Значення показника для забезпечення достатності	Можливості управління чинником
5	Витрати на оренду житла	Відношення різниці грошового забезпечення військовослужбовця та витрат на оренду житла до середньої заробітної плати: $\frac{W^* - W^{***}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^* - W^{***}}{W} > 1$; при $AD_L \leq AS_L$ і $U \leq 6\%$ $\frac{W^* - W^{***}}{W} = 1$; при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* - W^{***}}{W} < 1$, де $\varphi = f(U)$; для всіх випадків $W^* - W^{***} \geq (l+1) \cdot W_{\min}$	Витрати на оренду житла здійснює не кожен військовослужбовець. Існують механізми їх компенсування, проте вони є недосконалими. Чинник та значення відповідного показника регулюються як на державному рівні, так і на рівні військової частини. Результатом їх діяльності має бути $W^{***} \rightarrow 0$
6	Погіршення здоров'я військовослужбовця	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	--	Управління чинником здійснюється на державному рівні шляхом створення умов своєчасного виявлення погіршення здоров'я військовослужбовців та проведення своєчасного їх лікування
7	Можливість отримання житла військовослужбовцем	Відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок отримання житла військовослужбовцем до середньої заробітної плати: $\frac{W^{****}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^* + W^{****}}{W} > 1$; при $AD_L \leq AS_L$ і $U \leq 6\%$ $\frac{W^* + W^{****}}{W} = 1$; при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* + W^{****}}{W} < 1$, де $\varphi = f(U)$	Можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливає на рішення найманого працівника щодо підписання контракту на військову службу за умов екстериторіального принципу комплектування. Принцип комплектування військових посад має формуватися на підставі співвідношення потреб у забезпеченні цього принципу до можливостей його забезпечення

Отже, за умов виконання існуючих нормативно-правових актів щодо додержання норм робочого часу, необхідного медичного

забезпечення військовослужбовців відношення ціни праці військовослужбовця до середньої

ціни праці на ринку можна відобразити формулою

$$\frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W}.$$

Значення чинника “укомплектованість військових посад” буде набирати 100 % у разі виконання таких умов:

1) при $AD_L > AS_L$:

$$\frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} \geq 1,$$

$W^* - W^{***} \geq (l+1) \cdot W_{\min}$ та існуванні системи професійної підготовки, яка б урахувала потреби ринку праці;

2) при $AD_L \leq AS_L$ та $U \leq 6\%$:

$$\frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} = 1,$$

$$W^* - W^{***} \geq (l+1) \cdot W_{\min};$$

3) при $AD_L < AS_L$ та $U > 6\%$:

$$\varphi < \frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} < 1,$$

де $\varphi = f(U)$, $W^* - W^{***} \geq (l+1) \cdot W_{\min}$.

Висновки

У цьому дослідженні розкриті питання вирішення актуальної проблеми – зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний. Визначено чинники, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, а також можливість управління ними. Наукова новизна дослідження полягає у визначенні достатніх умов гарантованого комплектування

військових посад у мирний час. Якщо держава прийме рішення змінити спосіб комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний, не дотримуючись при цьому достатніх умов гарантованого комплектування військових посад, то таке рішення буде не реалізовано.

Подальші дослідження присвячуватимуться пошуку зв'язку між чинниками, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, і укомплектованістю контрактним способом військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Список використаних джерел

1. Макроекономіка [Текст] : підручник / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. О. Баластрик ; за ред. В. Д. Базилевича. – 4-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 743 с. – (Класичний університетський підручник).

2. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

3. Медвідь, М. М. Зайнятість найманих працівників у з'єднаннях та військових частинах внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / М. М. Медвідь. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2011. – 133 с.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2013 р.

Рецензент – доктор військових наук, професор Г. А. Дробаха, Академія внутрішніх військ МВС України, Харків, Україна