

О.Г. Гусак,

аспірант кафедри філософських

та соціально-політичних наук ОРІДУ НАДУ

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИРОБЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ МІЖПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Наведено результати аналізу світового досвіду щодо вироблення державної політики стосовно формування міжпрофесійної мобільності військовослужбовців.

Ключові слова: державна політика, військовослужбовці, соціальна політика.

Природним прагненням України як європейської держави є її залучення до загальноєвропейських інтеграційних процесів і входження до міжнародних економічних організацій та структур колективної безпеки. Попри певні суперечливі внутрішні процеси, які відбуваються в нашій країні, керівництво держави задекларувало європейський та євроатлантичний вибір України і робить певні кроки щодо його реалізації.

При розробленні заходів кадрової, соціальної політики у Збройних Силах, на погляд багатьох науковців (В. Алещенко, О. Андрюшин, А. Бірюченко, Ю. Венскович, В. Гречанінов, А. Іваненко, С. Даниленко, А. Коваленко, В. Коніна, Л. Круглов, О. Миленний, Т. Стародуб та ін.) вочевидь, має враховуватися позитивний досвід інших країн світу, що пройшли шляхом реформування власних Збройних Сил та мають вагомий досвід забезпечення міжпрофесійної мобільності військовослужбовців, найвищі соціальні стандарти.

Метою роботи є надання результатів аналізу світового досвіду щодо вироблення державної політики стосовно формування міжпрофесійної мобільності військовослужбовців.

Аналіз соціальної адаптації звільнених військовослужбовців у деяких зарубіжних країнах дозволяє казати про накопичений досвід використання

потенціалу офіцерського складу на державній та цивільній службі після звільнення в запас або відставку. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки колишні військовослужбовці користуються перевагою під час найму на державну службу. Відповідно до законодавства США (закони “Про пріоритетне право ветеранів” (1944 р.), “Про допомогу ветеранам щодо освіти та працевлаштування” (1976 р.), та “Про реформу цивільної служби” (1978 р.)) пріоритетом під час прийому на роботу до урядових організацій користуються учасники бойових дій та ті, хто має урядові нагороди або отримав протягом служби інвалідність. Крім того, для тих, хто вступив на військову службу після 7 вересня 1980 р., обов’язковим є її проходження в регулярних ЗС протягом принаймні двох років (ця умова не стосується інвалідів).

Розроблена та ефективно діє Програма надання допомоги для здобуття освіти військовослужбовцями у відставці. Її виконавцем є міністерство у справах ветеранів, яке оплачує основні витрати. Учасники програми мають щомісячно сплачувати лише 100 дол., а допомога з боку держави становить 528 – 650 дол. на місяць. Пільги надаються на 36 місяців навчання, а право участі в цій програмі залишається за військовиком протягом 10 років після звільнення з військової служби [1].

Наприкінці 1980-х рр. Пентагон, міністерства видів збройних сил США та чисельні військові організації (асоціації армії, ВПС, ВМС, офіцерів, уоррент-офіцерів (прапорщиків), сержантів та рядових запасу), які надають допомогу в забезпеченні роботою осіб, які звільнилися з військової служби, створили у США спеціальну службу з питань працевлаштування звільнених військовослужбовців. Було опрацьовано спеціальну програму “сполучення” військових та цивільних спеціальностей, завдяки якій кожен бажаючий може отримати інформацію, в яких галузях економіки йому варто працевлаштуватися та де потребують фахівців його профілю. Керівництво служби вважає, що цього вдалося досягти завдяки тісній співпраці з компаніями, корпораціями, державними та приватними бюро з найму

робочої сили. Для прискорення та полегшення працевлаштування видані довідники-показчики, в яких містяться різні відомості: від порад тим, хто звільняється в запас або відставку, до правил заповнення анкет, даних, що вводяться в комп'ютер. Такі довідники нині мають усі бібліотеки військових частин США.

Великобританія. Усі військовослужбовці Великобританії служать за контрактом. У “Положенні Королеви Великої Британії про армію” записано: “Командири несуть відповідальність за забезпечення доступності інформації та консультацій стосовно всіх аспектів адаптації до цивільного життя для всіх військовослужбовців будь-якого звання в будь-який період їхньої кар'єри”.

У кожного солдата-контрактника є реальна можливість отримати вищу освіту за допомогою міністерства оборони. Коли до завершення контракту залишається декілька місяців, солдату пропонують піти навчатися або допомагають знайти роботу. Військове відомство веде переговори з цивільними компаніями, котрі можуть гарантовано прийняти на роботу колишнього солдата або сплачувати йому заробітну платню під час навчання в університеті як своєму майбутньому фахівцю. Британська практика вирішення проблем адаптації військовослужбовців, які звільняються, має певні особливості:

- усі заходи проводяться за рахунок держави, а не роботодавців чи військовиків;
- міністерство оборони надає допомогу військовослужбовцям у цих питаннях за 2-2,5 роки до звільнення та протягом року після звільнення;
- військовослужбовці мають право на перепідготовку після 5 років служби, при цьому для рядових підготовка за 2-2,5 роки є обов'язковою, для офіцерів – добровільною;
- військовослужбовці мають право на отримання гранта на 534 фунти стерлінгів (сума є незмінною протягом останніх років) для оплати навчання на курсах перепідготовки поза системою міністерства оборони;

– при щорічному звільненні 25 тис. військовослужбовців часткова підтримка надається всім військовослужбовцям, а повна – половині звільнених.

Міністерство оборони відшкодовує витрати за проїзд та проживання військовослужбовців під час перепідготовки, термін якої залежить від вислуги років: 4 тижні – після 5 років служби; 5 – після 8; 6 – після 12; 7 – після 16 років. Щотижня публікуються списки вакансій і нових курсів, видається щорічний довідник за темами курсів перепідготовки та щоквартальний довідник для тих, хто звільняється, щодо працевлаштування і регіональних можливостей. До інформаційного блоку соціальної адаптації належать також система триденних семінарів для осіб, які плануються на звільнення, та надання п'ятиденної відпустки для ознайомлення з умовами запропонованої роботи.

Результати щодо сприяння працевлаштуванню звільнених військовослужбовців досить успішні: 50 % звільнених знаходять роботу відразу; 75 (з урахуванням попередніх 50 %) – через три місяці після звільнення; 7 – направляються на навчання, йдуть у відставку та ін.; 18 – не знаходять роботу (через рік таких залишається 7 %).

Франція. Після переведення армії на професійну основу перепідготовка особового складу, згідно з рішенням Президента Французької Республіки, є складовою частиною управління кадрами. Міністерство оборони Франції піклується щодо працевлаштування запасників та відставників. Якщо військовослужбовець немає цивільної спеціальності, то після звільнення йому надають можливість її отримати. Найлегше ж працевлаштуватись після звільнення військовим ядерникам. Бо у Франції основним джерелом електроенергії є атомні електростанції і на них постійно потрібні висококваліфіковані фахівці.

Оборонне відомство організовує та фінансує навчання військовослужбовців на річних курсах. Процес перепідготовки військовослужбовців розпочинається за 1,5 – 2 роки до звільнення з

армійських лав. Право на перепідготовку мають усі військовики, які відслужили не менше чотирьох років. Військовослужбовець, посада якого підлягає скороченню, відповідно до чинного законодавства, може використати 12 місяців відпустки для перепідготовки, що дає йому можливість пройти курс навчання з обраної професії. Протягом шести місяців виплачується стовідсоткове грошове забезпечення, а потім воно зберігається без преміальних.

Відповідальність за перепідготовку особового складу покладено на Департамент професійної мобільності, який під керівництвом Управління військового та цивільного персоналу розробляє та визначає спільно з різними видами збройних сил її політику. Структури допомоги в перепідготовці особового складу сприяють складанню професійного проекту, а потім – його затвердженню. Це передбачає об'єктивну перевірку реальності характеру проекту та можливості його здійснення за ринкових умов. Командування бере участь у цьому процесі лише на етапі надання дозволу на здійснення проекту та визначення обсягу і характеру необхідних заходів.

Реалізація проекту здійснюється двома шляхами: 1. Професійне навчання. Його застосування необхідне, якщо професійного досвіду військовослужбовців недостатньо або коли отримані в армії навички не можуть бути безпосередньо використані у рамках цивільної спеціальності. 2. Супроводження у відносинах з підприємствами. Цей захід призначено для військовослужбовців, які пройшли відбір за професійними здібностями. Метою таких курсів (тривалістю 6 місяців) є надання можливостей військовослужбовцям опанувати вміння та навички спілкування, необхідні для їхньої успішної роботи на цивільному підприємстві [4].

Німеччина. Федеративна Республіка Німеччина має найчисельніші збройні сили серед західноєвропейських країн. У 1991 р. після об'єднання Німеччини вони становили 755 тис. чол., на початку 2000 р. – 340 тис. чол. Нині в межах військової реформи до 2010 р. планується скоротити

чисельність військового персоналу бундесверу до 250 тис.

З огляду на поступове скорочення збройних сил, проблема соціальної адаптації військовослужбовців у країні досить актуальна. Утім, вона успішно вирішується завдяки досконалому військовому законодавству та безперервному фінансуванню потреб збройних сил. У Німеччині існують найвагоміші соціальні виплати та ефективно діє система соціальних гарантій військовослужбовцям збройних сил та звільненим у запас чи відставку.

У ФРН діє федеральний закон “Про забезпечення військовослужбовців”, який визначає порядок отримання в збройних силах освіти або підвищення кваліфікації у вибраній галузі. Закон передбачає такі варіанти, як перепідготовка за новим фахом, завершення початкової освіти, а також отримання свідоцтва, яке дає право на навчання у вищих навчальних закладах. Офіцери, які під час служби закінчили вищі навчальні заклади (навчання оплачує бундесвер), отримують допомогу протягом двох років після закінчення контракту [1].

У бундесвері створено спеціальну федеральну службу, в центрі уваги якої – питання професійної підготовки. На її потреби щороку виділяються значні кошти. Працівники розпочинають роботу ще до призову військовослужбовців до збройних сил, здійснюють її протягом усього терміну служби та завершують після влаштування звільненого в запас на нове робоче місце. Серед послуг, що надає служба, допомога в пошуку роботи, повернення витрат, пов'язаних із подорожуванням для ознайомлення з новим місцем роботи або переїздом до нового місця помешкання, виплата компенсації роботодавцю в разі, якщо колишній військовослужбовець не відразу досягає необхідної продуктивності на новому місці тощо.

Навчання організовується в різних формах за вибором військовослужбовців. Засвоєння значної частини професій, у тому числі за унікальними спеціальностями, відбувається в спеціалізованих військових школах, які створені в усіх регіонах ФРН. Вони здебільшого розраховані для

навчання військовослужбовців надстрокової служби, які звільняються в запас. Навчання в школах безкоштовне. Випускники отримують дипломи, атестати та свідоцтва загальнодержавного зразка.

Одним із нестандартних підходів до вирішення проблеми соціальної адаптації в бундесвері є можливість протягом служби займатися підприємницькою діяльністю. Це офіційно дозволено Законом “Про правове положення військовослужбовців бундесверу”. Щоправда, підприємницька діяльність допускається тільки з дозволу командування і за умови, що вона не зашкодить службі та не заважатиме службовим інтересам. Отримавши такий дозвіл, претенденти на власну справу (включаючи військовослужбовців строкової служби) мають право займатися підприємництвом.

Служба перепідготовки військовослужбовців бундесверу діє з 1960 р. і налічує 1000 працівників. Відповідні центри перепідготовки діють у 112 гарнізонах, де працюють 400 консультантів.

Послуги з цивільної професійної кваліфікації здебільшого надаються військовослужбовцям, які проходять службу за контрактом. Надання допомоги передбачається на завершальному етапі військової служби та після її закінчення. Право на цивільну професійну кваліфікацію за рахунок бундесверу набувають військовослужбовці за контрактом, які мають вислугу від 4 до 20 років. За вислуги 4 календарних років їх освіта після завершення служби триває 7 місяців, за вислуги 6 років – 3 місяці на завершальному етапі та 12 місяців після служби. За вислуги 8 років – відповідно 15 та 21 місяць, понад 12 років – 24 та 36 місяців [1; 5].

Кадрові військові, як правило, не потребують професійної кваліфікації, оскільки звільняються у віці 55 до 61 року залежно від звання. Виняток становлять лише ті, хто став інвалідом і був достроково звільнений у запас. Службою перепідготовки бундесверу розміщено біржу вакансій робочих місць в Інтернеті. Крім того, у ФРН створений реєстр із 4 тисяч державних посад, на які можуть бути призначені колишні військовослужбовці з

вислугою 12 і більше років.

Наприкінці 1990-х рр. у Міністерстві оборони ФРН було впроваджено спеціальну програму “Структура-2000” щодо поліпшення соціального забезпечення військовослужбовців. Після змін та доповнень вона отримала назву “Структура-5”. Як вважають у бундесвері, ця програма стала найбільш значною в історії реформування ЗС ФРН, адже створила оптимальні умови для безболісного пристосування військовослужбовців до нового соціального статусу після звільнення.

Польща. Питаннями соціального захисту діючих та колишніх військовослужбовців у структурі органів виконавчої влади Польщі опікується Департамент міністерства оборони в соціальних справах і реконверсії. Значну кількість завдань також покладено на управління кадрів, статистики і пенсійного забезпечення. Для вирішення проблем адаптації військовиків, звільнених з лав збройних сил, була розроблена низка програм із залученням фінансової допомоги структур Європейського Союзу та НАТО.

Одним із найпривабливіших проектів є програма START PLUS, спрямована на перепідготовку звільнених у запас військовослужбовців. Її основними завданнями є:

- підготовка колишніх військовиків до життя в умовах ринкової економіки і цивільного суспільства;
- допомога в опануванні знаннями і навичками, що дають можливість звільненим у запас знайти роботу на ринку праці;
- надання необхідної інформації та знань, що стосуються започаткування власної підприємницької діяльності.

Система перекваліфікації кадрів у збройних силах Польщі за останні кілька років напрацювала свої методи й форми роботи. Найрозповсюдженим є: стаціонарні групові заняття; фахова інформація, консультація та практика; перекваліфікація; посередництво та клуб праці.

Звільненим у запас військовослужбовцям надається допомога щодо

пошуку роботи відповідно до рівня їхньої освіти; спілкування з роботодавцями; участі на біржах праці; отримання інформації про місцевий та світові ринки праці.

Нідерланди. Реформа структури збройних сил Голландії розпочалася в 1998 р. та тривала 5 років. Ця реформа характеризувалася великою реорганізацією: проходили значні скорочення, відбувалися зміни як у командній, так і в загальній структурах. Основною ідеєю реорганізації було якомога більше спрощення структури міністерств та відомств.

Із метою адаптації військовослужбовців у цивільному секторі реформуванню збройних сил передувало розроблення декількох програм, які мали значні бюджети. Функціонувала система, яка визначала, хто саме з офіцерів підлягає скороченню. Було заздалегідь відомо, скільки офіцерів та яких спеціальностей необхідні армії.

Після переходу збройних сил на контрактну службу департамент кадрів МО Нідерландів та міністерство освіти домовилися про синхронізацію військової і цивільної освіт. Це дало змогу солдатам-контрактникам та офіцерам проходити базове навчання, яке офіційно визнане цивільними ВНЗ. Також частина військової підготовки відбувається у цивільних закладах.

Близько 75 % підготовки контрактника-інженера становить цивільна освіта в первинних навчальних закладах. Його вчать працювати з деревом, металом, конструювати будинки тощо, отже, він опановує цивільну спеціальність. І лише 25 % навчання має спеціальне військове спрямування: вивчення зброї, мін, захисних споруд тощо [1].

Угорська Республіка. У зв'язку з переходом до професійного війська угорське суспільство також зіштовхнулося з проблемою суттєвого скорочення армії. У 1995 р. у збройних силах Угорщини налічувалося понад 90 тис. військовослужбовців, а на кінець 2006-го рр. їх чисельність складала вже 25 тис. військовиків.

В Угорщині створено центр працевлаштування (у 2005 р. його бюджет

складав 1 млн 200 тис дол. США), який надає соціальну допомогу військовим, які були змушені звільнитися достроково. Військовослужбовцям, яким не вистачає вислуги років для того, щоб піти на пенсію, надається можливість безкоштовно перекваліфікуватися та пройти стажування.

Таким чином, міжнародний досвід соціальної адаптації звільнених у запас військовиків засвідчує, що ця проблема є важливою складовою соціально-економічної політики держави. На її вирішення в країнах – членах НАТО та ЄС виділяються значні кошти. Фактично в усіх зарубіжних країнах існують законодавча база та механізми, що гарантують військовослужбовцям отримання професійної підготовки та працевлаштування.

Список використаних джерел

1. *Алещенко В.І.* Євроатлантичні стандарти // Військо України. – 2006. – № 9. – С. 6 – 9.
2. *Алещенко В.І.* Соціальна адаптація звільнених військовослужбовців: стан, проблеми та напрями її удосконалення // Наука і оборона. – 2006. – №3. – С. 10 – 15
3. *Андрюшин О.* Сто тисяч доларів військовому пенсіонеру, або про систему соціального захисту у Армії США // Народна армія. – 2005. – № 1. – С. 43 – 45.
4. *Гречанінов В., Іваненко А.* З НАТО і без нього // Народна армія. – 2006. – № 116. – С. 4 – 9.
5. *Коніна В.* Престижна та професія, що до душі // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 11. – С. 7 – 10.
6. Проблеми професійної та соціальної адаптації офіцерів, звільнених з військової служби у зв'язку зі скороченням Збройних Сил України : аналіт. звіт за результатами соціолог. дослідж. – К., 2004. – 86 с.

Gusak O.G. World experience of a state policy development concerning formation of interprofessional mobility of military men.

Results of the analysis of world experience of development of a state policy concerning formation of interprofessional mobility of military men are submitted.

Key words: public policy, servicemen, social politic.

Гусак А.Г. Мировой опыт разработки государственной политики формирования межпрофессиональной мобильности военнослужащих.

Приведены результаты анализа мирового опыта относительно выработки государственной политики относительно формирования межпрофессиональной мобильности военнослужащих.

Ключевые слова: государственная политика, военнослужащие, социальная политика.