

УДК 351.83:355.213

М. М. МЕДВІДЬ

АНАЛІЗ ВЗАЄМОВПЛИВУ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО РИНКІВ ПРАЦІ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ

Проаналізовано взаємовплив національного та міжнародного ринків праці щодо формування трудових ресурсів для виконання службово-бойових завдань. Наведено їх визначення. Запропоновано заходи для поліпшення стану ринку праці військовослужбовців.

Ключові слова: ринок праці військовослужбовців; трудові ресурси; військові формування; комплектування за контрактом.

The analysis of the interaction of national and international labor markets for the formation of human resources to perform the service and combat missions. Given their definition. Some measures to improve market conditions for military personnel.

Key words: servicemen labour market; human resources; military formations; recruiting on the contract base.

Зміна способу комплектування військових формувань України з призовного на контрактний призвела до виходу їх частин і підрозділів на ринок праці для пошуку найманіх працівників. Аналіз стану комплектування посад військовослужбовців контрактним способом за 2002 – 2009 рр. свідчить про те, що Збройні Сили (ЗС) України, внутрішні війська МВС України та Державна спеціальна служба транспорту як роботодавці є неконкурентоспроможними [12, с. 35]. Процес переходу на комплектування посад військовослужбовців контрактним способом офіційно розпочався в 2002 р. і мав завершитися до кінця 2010 р. [5]. 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. [6].

Проведення згаданої реформи негативно впливає на зайнятість населення. Протягом 2001 – 2010 рр. ЗС України було скорочено на 162 000 військовослужбовців (52 %). І цей процес ще не завершено [3; 4]. Завдяки залученню фінансів міжнародних організацій у рамках міжнародних програм (проектів) з перепідготовки військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, колишні військовослужбовці мають можливість подати свої послуги на ринку праці більш конкурентоспроможними [7]. Проте загострення економічної кризи призвело до зменшення попиту на послуги праці, що як наслідок вплинуло на зростання чисельності безробітних (на 539 900 осіб (38 %) за період 2007 – 2009 рр. [15]).

Здавалося б, за таких сприятливих умов переход на контрактний спосіб комплектування мав би завершитися. Однак ринок праці не обмежується кордонами України, а її населення характеризується трудовою мобільністю. Наши співвітчизники в пошуку роботи за кордоном пропонують послуги праці, виходячи зі своїх знань і професійних навичок, зокрема тих, що набуті під час військової

служби. Л. Лісогор зазначає, що “Особливо актуальну міграція вважається у випадку, коли чисельні групи спеціалістів залишаються незатребуваними чи робота за спеціальністю не в змозі забезпечувати гідний рівень життя” [11, с. 247].

Розгляд процесу формування трудового потенціалу для виконання службово-бойових завдань (СБЗ) на міжнародному ринку праці та визначення його впливу на відповідний процес на національному рівні дозволять розробити пропозиції щодо створення системи адекватних заходів регулювання, спрямованих на залучення людського потенціалу держави для комплектування посад військовослужбовців військових формувань України.

Для нашої держави дослідження військової служби та відповідного ринку праці є порівняно новими і, як правило, не пов’язаними між собою. Серед наукових праць, в яких досліджуються проблеми переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування, слід відзначити праці Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова під керівництвом А. Рачка та М. Сунгурівського, а також учених, які самостійно проводили дослідження, а саме: В. Ветрова, Г. Гозуватенка, Ю. Калагіна, О. Лойка, А. Папкяна, І. Печенюка, О. Разумцева, Л. Савченка та ін.

Методологічними, методичними та прикладними дослідженнями різних аспектів ринку праці займалося чимало українських учених, які зробили значний внесок у вирішення проблем стосовно ринку праці та зайнятості. Серед них – С. Бандур, Д. Богиня, В. Герасимчук, І. Гнибіденко, О. Гришньова, В. Данюк, Т. Заєць, М. Кім, І. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Шевченко та ін. Проте питання щодо становлення та розвитку ринку праці військовослужбовців, які є актуальними і мають особливе значення для забезпечення національної безпеки держави, практично не досліджені.

Процеси, що відбуваються на ринку праці, на думку А. Баланди, “досить істотно впливають на динаміку соціальних детермінант національної безпеки, а показники зайнятості населення виступають важливим індикатором стану захищеності національних інтересів” [9, с. 323]. Проте, розглядаючи зайнятість військовослужбовців як ринкові трудові відносини в секторі безпеки, учений не звертає увагу на проблему виходу колишніх військовослужбовців військових формувань України на міжнародний ринок праці [Там же, с. 327].

Л. Лісогор звертає увагу на те, що “формування міжнародного ринку праці передбачає неминучу сегментацію цього ринку, тобто виділення у його структурі окремих автономних сегментів (ринків) праці зі своїми закономірностями руху робочої сили. Дано сегментація відображає як сформований міжнародний розподіл праці, так і особливості кваліфікації робочої сили та попиту, який пред’являється на неї” [11, с. 243–244].

Як зазначає Н. Бахчеванова, “стійка трудова міграція за кілька десятиліть привела до сегментації ринків праці в розвинених країнах і до виділення секторів, зайнятих переважно мігрантами. Це, у першу чергу, непrestижні робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, з важкими умовами праці й низькою оплатою, найбільш дискриміновані, неформальні чи тіньові сегменти зайнятості” [10, с. 5–6].

Формування трудових ресурсів для виконання СБЗ у багатьох розвинених країнах також здійснюється за рахунок мігрантів. Отже, процес набуває

транснаціонального характеру, і тому в досліженні слід застосовувати сегментаційний підхід, що, у свою чергу, дасть можливість виявити інші проблемні питання стосовно формування трудових ресурсів для виконання СБЗ на національному рівні.

Метою статті є аналіз взаємовпливу національного та міжнародного ринків праці на формування трудових ресурсів для виконання СБЗ.

Попит на послуги праці для виконання СБЗ різних держав формується за таких умов: 1) зростання добробуту та відсутність чітких цінностей населення більшості західних країн, що зумовлює неможливість комплектування своїх військових формувань; 2) небажання урядів багатьох країн залучати своїх громадян до ведення бойових дій; 3) необхідність надання допомоги деяким країнам у регулюванні міждержавних і внутрішніх конфліктів. Наслідком таких умов є створення та розвиток суб'єктів міжнародного ринку праці – структур, які використовують міжнародні трудові ресурси для виконання СБЗ у різних державах: іноземні легіони, приватні військові компанії та миротворчі підрозділи ООН.

Про комплектування військових формувань держави іноземцями вперше згадується в історії Стародавнього Риму. Спочатку в його славетних легіонах могли служити лише римські громадяни, які призовалися туди протягом віків. Це вважалося не просто обов'язком, а почесним правом, яке мав не кожен житель Тибуру та Італії. Згодом армія стала найманою і ще тривалий період була непереможною, забезпечувала оборону та розширення кордонів держави.

Іноземний легіон (ІЛ) – військовий підрозділ, який входить до складу збройних сил певної держави і комплектується виключно з іноземців. Французький ІЛ було створено 9 березня 1831 р. на підставі декрету, виданого королем Луї-Філіпом Орлеанським. Підрозділ заборонялося використовувати на території Франції. Мета створення ІЛ – бажання правителя вивести із країни найманців Карла Х Бурбонського та Наполеона I, емігрантів – учасників повстань у Польщі та Італії. Ці люди мали бойовий досвід і для існуючої політичної рівноваги держави являли собою серйозну небезпеку. Водночас експансія Франції у Північній Африці розгорталася з новою силою. Таким чином, направляючи іноземних найманців-солдатів на розширення сфери впливу Франції, король одним пострілом убивав двох зайців [13]. У сучасних умовах уряд Франції використовує ІЛ виключно з однією метою – уникати втрат французьких громадян.

Іноземний легіон є не лише у Франції. В армії Об'єднаного Королівства швидко збільшується частка громадян країн Співдружності націй (представників колишніх колоній Великої Британії в Азії та Африці). Аналогічні процеси відбуваються в Іспанії, для якої джерелом “легіонерів” стає Латинська Америка. Спільна мова та схожість менталітетів сприяють вирішенню проблеми вербування латиноамериканців. Рекрутуванням мігрантів також займаються збройні сили США [18, с. 10]. Мотивацією для проходження військової служби найманців є підвищення свого життєвого рівня й отримання громадянства держави, в якій знаходитьться ІЛ.

Приватні військові компанії (ПВК) – військові підрозділи, що комплектуються найманцями з різних держав, але, на відміну від ІЛ, є приватними. Якщо спочатку ці компанії займалися навчанням та підготовкою військових спеціалістів (перші з них створено в 1967 р.), то з 1990-х рр. їх почали активно застосовувати в різноманітних

конфліктах саме як військові формування [13, с. 26]. Керівництва США, Великої Британії, Ізраїлю та ЮАР не були проти їх створення (точніше, прямо сприяли цьому процесу). ПВК можна було доручити найбільш “брудну” роботу (наприклад, повалення законного уряду або організацію терористичних груп), а у випадку провалу – відмовитися від них: мовляв, діяли комерційні структури. Попит на послуги ПВК постійно зростав. У країнах третього світу виникло чимало “несформованих держав”, уряди яких із задоволенням користувалися послугами ПВК, що є справжніми професійними арміями. Їх використовували як для виконання СБЗ, так і для підготовки військових кадрів своєї країни. Наймали ПВК також і діючі в цих неспокійних країнах транснаціональні корпорації, тому що їм потрібна була надійна охорона. ПВК займаються розміновуванням, охороняють важливі об’єкти, організовують доставку різного вантажу, розробляють плани військового будівництва держав і бойового застосування їх армій (наприклад, організація MPRI займалася підготовкою збройних сил Хорватії, які восени 1995 р. розгромили і ліквідували Сербію). У зв’язку з цим ПВК часто наймають офіційні міжнародні організації, зокрема й ООН [18, с. 10].

Миротворчі підрозділи (МП) ООН – військові підрозділи, оснащені відповідним озброєнням і військовою технікою, засобами підтримки і зв’язку, які сформовані від країн – членів ООН для участі в міжнародних миротворчих операціях (ММО).

ММО – міжнародні дії або заходи, які здійснюються за рішеннями Ради Безпеки ООН відповідно до Статуту ООН та інших спеціальних регіональних інститутів, які несуть відповідальність у сфері підтримання міжнародного миру і безпеки, згідно з положеннями Статуту ООН, а так само дії і заходи багатонаціональних сил, що створюються за згодою Ради Безпеки ООН, які проводяться під загальним контролем Ради Безпеки ООН з такими цілями: запобігання виникненню міждержавних або внутрішніх конфліктів; урегулювання або створення умов для врегулювання міждержавних, а також внутрішніх конфліктів за згодою сторін конфлікту або з використанням примусових заходів за рішенням Ради Безпеки ООН, що може включати, зокрема, спостереження і контроль за додержанням угод про припинення вогню та інших ворожих дій, роз’єднання сторін, які конфліктують, роззброєння і розформування їх підрозділів, виконання інженерних та інших робіт; надання гуманітарної допомоги населенню, яке постраждало внаслідок міждержавних або внутрішніх конфліктів; виконання міліцейських (поліцейських) функцій із забезпечення безпеки і додержання прав людини; надання допомоги у подоланні наслідків конфліктів; усунення загрози миру, порушень миру чи акту агресії [2, ст. 1].

Україна і Республіка Польща створили спільний військовий миротворчий батальйон, який бере участь у ММО ООН.

Розглянуті суб’єкти міжнародного ринку праці мають відмінності в комплектуванні. ІЛ та ПВК комплектуються трудовими мігрантами, які змінюють постійне місце проживання за соціальними, політичними, національними, сімейними, релігійними та особистими мотивами. МП ООН комплектуються діючими військовослужбовцями та поліцейськими країн, які входять до складу цієї організації, шляхом службового переміщення. У п’ятнадцяті ММО ООН було задіяно воєнізований персонал із 115 країн, який становив 100 211 осіб (серед них

військовослужбовців – 85 044, поліцейських – 12 920, військових спостерігачів – 2 447 осіб) [19].

У процесі комплектування ІЛ перевагу надають громадянам держав Східної Європи, колишнього Радянського Союзу та країнам, що розвиваються, тому що вони більше задоволені розміром грошового забезпечення, ніж громадяни західних країн. ІЛ Франції складається із найманців більше 136 націй (Центральна і Східна Європа – 32 %, Латинська Америка – 25, Азія – 8, інші країни – 35 %) [14]. Під час професійного відбору перевагу надають колишнім військовослужбовцям. У подальшому вони, як правило, продовжують службу за раніше здобутою спеціальністю. Таким прикладом є парашутно-десантний полк, розташований у місті Ліоні. Він укомплектований приблизно на 70 % вихідцями з країн колишнього Радянського Союзу [17].

Подібна ситуація в ПВК. За даними Брукінгського інституту, в Іраку діяли близько 200 тис. співробітників, понад 400 ПВК. Із них 120 тис. осіб – громадяни Іраку, 21 тис. – американці, 59 тис. – громадяни країн третього світу, у тому числі з держав колишнього Радянського Союзу [13, с. 29]. Станом на 2005 р. нараховувалося понад сотні ПВК загальною чисельністю їх співробітників близько 2 млн осіб, сумарна ринкова капіталізація яких складала понад 20 млрд дол. США, а обсяги наданих послуг за різними даними – від 60 до 180 млрд дол. США на рік [18, с. 10].

Трудова міграція сегмента міжнародного ринку праці, що розглядається, є нелегальною. Адже в багатьох країнах (зокрема в Україні) найманство переслідується законом. У Кримінальному кодексі України визначено, що “участь без дозволу відповідних органів державної влади у збройних конфліктах інших держав з метою одержання матеріальної винагороди – карається позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років” [1, ст. 447]. Це є ще один із аспектів соціально-економічної неоднорідності зазначеного сегмента ринку праці, адже в таких умовах не спостерігається процес рееміграції.

Основною причиною виникнення пропозиції послуг праці в сегменті міжнародного ринку праці, що досліджується, та існування відповідної міжнародної трудової міграції є значна різниця в життєвому рівні та рівні грошового утримання країни-донора та країни-реципієнта. Мінімальне грошове утримання легіонера становить 1 000 євро на місяць, а в разі його участі в ММО він одержує удвічі більше [14; 16]. Утримання найманця ПВК приблизно в 10 разів більше, ніж військовослужбовця в регулярних арміях розвинутих країн [18, с. 10]. В Україні грошове утримання військовослужбовця-контрактника рядового складу не перевищує 1 500 грн.

Причина популярності служби під прапором ООН – надання великої кількості фінансових і соціальних пільг військовослужбовцям. Додатково до державного грошового забезпечення ООН виплачує їм добові та компенсує витрати щодо роз’їздів, забезпечує обмундируванням і спорядженням. Термін служби – від 6 до 12 місяців залежно від конкретної держави. Сформована система підготовки дозволяє навчати “миротворчі справі” контингент як із чоловіків, так і з жінок [8, с. 6].

Серед факторів, що сприяють розвитку міграційних процесів для наведеного сегмента ринку праці, найбільш суттевими є висока швидкість поширення інформації, розвиток міжнародних пасажирських сполучень та засобів комунікації. Наприклад, основним інструментом для вербування новобранців для проходження

військової служби в ІЛ Франції є його сайт, матеріали якого подані на 13 мовах світу. З метою залучення якомога більшої кількості кандидатів і вибору серед них найкращих новобранців використовують усесь арсенал сучасних технологій. Для легального в'їзду на територію Франції наймані працівники оформлюють туристичні путівки. Там їх очікує мережа пунктів набору до ІЛ, які працюють цілодобово. Інформація про умови служби в ІЛ та ПВК також здійснюється внаслідок спілкування найманців з військовослужбовцями країн-донорів, підрозділи яких спільно брали участь у ММО ООН.

На підставі проведеного аналізу сегменту ринку праці трудових ресурсів для виконання СБЗ обґрунтуюмо рух робочої сили в ньому (рисунок).

На національному рівні питаннями щодо безпосереднього виконання СБЗ займаються військовослужбовці – лише громадяни України. Покупцем їх послуг праці (роботодавцем) є держава. Отже, сегмент ринку праці, що розглядається, на національному рівні є монопсонним; його можна назвати ринком праці військовослужбовців і дати йому таке визначення.

Ринок праці військовослужбовців – сегмент національного ринку, особливістю якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками з необхідними якостями для виконання СБЗ.

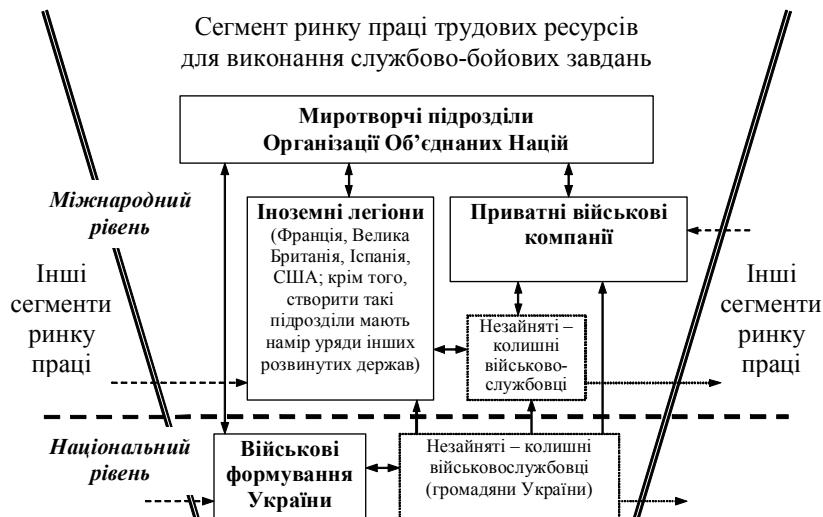


Рисунок. Рух робочої сили в сегменті ринку праці трудових ресурсів для виконання службово-бойових завдань:

- межі сегменту ринку праці;
- - - - - межа між національним та міжнародним ринками праці;
- вхід найманих працівників до сегменту ринку праці;
- рух робочої сили у межах сегменту ринку праці;
- вихід найманих працівників із сегменту ринку праці

Сьогодні на національному рівні трудові ресурси для виконання СБЗ формуються, насамперед, за рахунок існування призовного способу комплектування. Адже вагома частина військовослужбовців за контрактом прийняла рішення щодо підписання першого контракту під час проходження строкової служби.

За умов порівняно невисокого грошового забезпечення і високого ризику для здоров'я та життя військовослужбовців службово-бойовою дільністю буде згоден зійматися некваліфікований найманій працівник – як правило, особа без освіти та досвіду роботи.

Постійна плинність кадрів після завершення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування значно погіршиє стан їх кадрового забезпечення. Саме тому надалі важливо проводити дослідження щодо перегляду економічних механізмів формування трудових ресурсів для виконання СБЗ на національному рівні.

У разі звільнення і за неможливості зайнятості в Україні колишній військовослужбовець змушений нелегально мігрувати до розвинутих країн Європи та США і наймається для проходження служби в ІЛ чи ПВК (останні, як правило, особливо зацікавлені в українських спеціалістах з підривної та авіаційної справи). На відміну від національного рівня, на міжнародному рівні є чимало покупців послуг праці, пов'язаних з безпосереднім виконанням СБЗ, тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями. На підставі зазначеного вище можна дати таке визначення сегменту ринку праці, що розглядається на міжнародному рівні.

Сегмент ринку праці трудових ресурсів для виконання службово-бойових завдань – сегмент міжнародного ринку праці, особливість якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з необхідними якостями для виконання службово-бойових завдань різних країн світу.

По завершенні першого контракту проходження служби в ІЛ (через п'ять років) найманій працівник стає більш кваліфікованим спеціалістом і отримує нове громадянство. За таких умов залежно від мотивації він може або продовжити службу в ПВК, якщо прагне до збільшення доходів, чи в ІЛ, бажаючи стабільності, або ж знайти іншу роботу з меншим ризиком для здоров'я та життя в державі, громадянином якої він став. Але однозначно не буде розглядати варіант повернення в Україну.

Відомо, що країна-експортер трудових ресурсів виграє від трудової міграції, оскільки валюта залишається у вітчизняних банках унаслідок валютних переказів емігрантами своїм сім'ям. Частину згаданих трансферів використовують для розвитку приватного бізнесу. До нього залучають частину працездатного населення, унаслідок чого зменшується соціальна напруженість на національному ринку праці.

Такого позитиву для України від сегмента ринку праці, що досліджується, немає. У зв'язку із правовими обмеженнями мігранти не переїмаються питанням відкриття приватного бізнесу, а, отримавши громадянство іншої держави, забирають до неї свої родини і, відповідно, припиняють здійснювати згадані трансфери.

Проведений аналіз взаємовпливу національного та міжнародного ринків праці щодо формування трудових ресурсів для виконання СБЗ дає підстави стверджувати,

що Україна за останні кілька років стала джерелом підготовки та постачання військових кадрів для військових формувань розвинутих країн світу. Це дає можливість країні-імпортеру заощаджувати кошти на підготовку спеціалістів.

Як засвідчує досвід розвинутих країн, наймання іноземців для проходження служби у військових формуваннях не впливає на стан національної безпеки держави, а її національні інтереси в зазначеному аспекті полягають у небажанні зауважити своїх громадян до ведення бойових дій, що призвело до створення ІЛ та ПВК.

Перехід військових формувань України на контрактний спосіб комплектування наразі є неефективним. Водночас у зв'язку із забороною нашим громадянам проходити службу в іноземних військових формуваннях Україна не отримує економічної користі від найманців у порівнянні з емігрантами, що займаються іншою діяльністю.

З нашої держави виїжджають фізично здорові чоловіки репродуктивного віку, що погіршує і так складну демографічну ситуацію в Україні. Для вирішення цієї проблеми, а також для поліпшення ситуації в сегменті, що досліджується, та на ринку праці України в цілому необхідно переходити від застосування правових до використання економічних механізмів регулювання згаданих процесів. Тому вважаємо за необхідне реалізувати в Україні такі заходи.

1. Підвищити рівень грошового забезпечення військовослужбовців до рівня середньої заробітної платні найбільш економічно розвинутих регіонів України. Цей захід створить умови для завершення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування. Як варіант це можна здійснити за рахунок згаданого скорочення особового складу ЗС України, не зменшуючи розміри бюджетних витрат на утримання військових формувань України.

2. Сприяти розвитку малого та середнього бізнесу як одного з альтернативних сегментів зайнятості громадян, звільнених з військової служби.

Надалі проводитимуться дослідження стосовно перегляду економічних механізмів формування трудових ресурсів для виконання СБЗ на національному рівні.

Література:

1. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III // ВВР України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
2. Про участь України в міжнародних миротворчих операціях : Закон України від 23 квітня 1999 р. № 613-XIV // ВВР України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 202.
3. Про чисельність Збройних Сил України на 2000 – 2004 рр. : Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2128-III // ВВР України. – 2001. – № 4. – Ст. 13.
4. Про чисельність Збройних Сил України на 2008 рік : Закон України від 12 серпня 2008 р. № 125-VI // ВВР України. – 2008. – № 11. – Ст. 109.
5. 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>.
6. 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>.

7. Адаптація військовослужбовців, звільнених у запас або відставку // Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. – Режим доступу : <http://mil.gov.ua>.

8. *Аніщенко В. О.* Система комплектування і підготовки особового складу військових формувань ООН / В. О. Аніщенко // Збірник наукових праць Національної академії оборони України. – 2002. – № 4 (29). – С. 3–10.

9. *Баланда А. Л.* Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки: Часопис Хмельницьк. ун-ту управління та права. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.

10. *Бахчеванова Н. В.* Україна на світовому ринку праці / Н. В. Бахчеванова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Харк. інституту банк. справи УБС НБУ. – 2009. – № 1 (6). – Режим доступу : [http://khubs.ua/1\(6\)2009/1.pdf](http://khubs.ua/1(6)2009/1.pdf).

11. *Лісогор Л. С.* Формування конкурентного середовища на ринку праці : дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Л. С. Лісогор. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень, 2006. – 436 с.

12. *Медвідь М. М.* Методологічні засади формування ринку праці військовослужбовців: соціально-економічна сутність, критерії та принципи виокремлення / М. М. Медвідь // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2010. – № 884. – С. 31–38.

13. *Мукин Ю.* Использование гражданских контрактников и частных вооруженных формирований в современных конфликтах / Ю. Мукин // Зарубежное военное обозрение. – 2008. – № 7. – С. 26–31.

14. Навіть Іноземний легіон вербує через Інтернет. – Режим доступу : <http://bratstvo.info/bratstvo-text-4577.html>.

15. Основні показники ринку праці (річні дані) // Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

16. Русский сайт французского Иностранного легиона. – Режим доступа : <http://legionetrangere.ru>.

17. *Тополін І.* Іноземний легіон / І. Тополін // ОГО. – № 644. – 2003. – 28 січ. – Режим доступу : <http://ogo.rv.ua/articles/view/2003-01-28/1958.html>.

18. *Храмчихин А. А.* Почему востребованы универсальные солдаты / А. А. Храмчихин // Независимое военное обозрение. – № 2 (599). – 2010. – 22–28 янв. – С. 1; 10–11.

19. Цифры и факты о текущих операциях ООН по поддержанию мира (состоянием на 28 февраля 2010 года). – Режим доступа : <http://un.org/russian/peace/pko/facts.htm>.

Надійшла до редколегії 17.11.2010 р.