

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПОВІТРЯНИХ СИЛ
імені ІВАНА КОЖЕДУБА
УКРАЇНСЬКЕ ТОВАРИСТВО СПРИЯННЯ СОЦІАЛЬНИМ ІННОВАЦІЯМ

Ю. А. КАЛАГІН

ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА ЗА КОНТРАКТОМ (СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІР)

монографія



Харків
2008

УДК 316.35 : 355.212.5
ББК С 5 62.24
К 17

*Рекомендовано до друку вченою радою
Харківського університету Повітряних Сил
імені Івана Кожедуба,
протокол № 54 від 15 грудня 2007 р.*

*Серія „Відкрита дослідницька концепція”
Випуск 7*

Рецензенти:

Л.В. Сохань, доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАН України, заслужений діяч науки і техніки України

І.П. Рущенко, доктор соціологічних наук, професор, завідувач кафедри соціології ННІПЕС Харківського національного університету внутрішніх справ

М.П. Требін, доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри соціології і політології Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого

За науковою редакцією

доктора соціологічних наук, професора, академіка Української технологічної академії
Е.А. Афоніна

Калагін Ю.А.

К17 Військова служба за контрактом (соціальний вимір): монографія / Ю.А. Калагін; за наук. ред. проф. Е.А. Афоніна. – Х.: ХУПС, 2008. – 278 с. – (Серія „Відкрита дослідницька концепція”; вип. 7).

ISBN 978-966-96896-5-8

У монографії на основі обширного масиву наукових, архівних та публіцистичних джерел, насамперед даних соціологічних досліджень, здійснено спробу комплексного аналізу соціальних проблем становлення та розвитку інституту контрактної служби. Розкрито витoki та сучасні умови здійснення цієї військово-соціальної практики в арміях країн євроатлантичного ареалу (США, Канада, Великобританія, європейські країни) та на пострадянському просторі. Досліджено історичні передумови, сучасний стан та перспективи інституціоналізації військової контрактної служби в Україні й запропоновано концептуальне рішення щодо запровадження контрактної служби в Збройних Силах України.

Розрахована на представників органів законодавчої та виконавчої влади, експертів, науковців та практиків у сфері запровадження військової контрактної служби. Може використовуватися як навчальний посібник для вищих військових навчальних закладів.

УДК 316.35 : 355.212.5
ББК С 5 62.24

ISBN 978-966-96896-5-8

© Ю. А. Калагін, 2008

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ	8
1.1. Військово-професійна діяльність як об'єкт соціологічних досліджень.....	8
1.2. Демократизація військово-професійної діяльності та її зв'язок з інститутом військової контрактної служби.....	25
Розділ 2. СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ В АРМІЯХ КРАЇН ЄВРОАТЛАНТИЧНОГО АРЕАЛУ	42
2.1. Перші добровільні армії світу (США, Канада, Великобританія).....	42
2.2. Соціальні стандарти формування професійних армій країн Європи.....	85
Розділ 3. СУЧАСНИЙ ЕТАП ФОРМУВАННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ НА ПОСТРАДЯНСЬКОМУ ПРОСТОРИ	123
3.1. Соціальні проблеми переходу на добровільне комплектування особового складу в Збройних Силах Російської Федерації.....	123
3.2. Становлення військової служби за контрактом у країнах Південного Кавказу.....	151
3.3. Еволюція способу комплектування збройних сил Центральноазіатського регіону.....	166
3.4. Збройні сили країн Балтії, Республіки Білорусь, Республіки Молдова.....	191
Розділ 4. СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ В УКРАЇНІ	212
4.1. Особливості соціального відтворення українського війська в умовах демократизації суспільства.....	212
4.2. Перехід Збройних Сил України на військову службу за контрактом: історичні передумови, сучасний стан та перспективи.....	235
ВИСНОВКИ	255
ЛІТЕРАТУРА	261

ВСТУП

Утворення на території колишнього СРСР незалежних країн стало однією з найважливіших подій початку 90-х років двадцятого століття. Одним з перших завдань, яке доводилося виконувати новим країнам, було формування національних збройних сил.

Створення Збройних Сил України почалося в перші місяці існування суверенної України. У період з 1991 до 1993 років була розроблена та затверджена на державному рівні необхідна нормативна-правова база щодо функціонування нової армії. Найважливішим питанням побудови національної армії будь-якої держави в усі часи було і є питання створення системи комплектування. З початку 90-х років минулого століття Збройні Сили України комплектувалися за призовом, тобто за принципом комплектування Збройних Сил СРСР. Але вже у середині 90-х років на порядок денний стало виноситися питання про доцільність переходу армії на добровільний принцип комплектування, створення професійної армії.

Прийняття Указу Президента України від 07.04.2001 № 239 „Про Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року”, Указу Президента України від 17.04.2002 № 348 "Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом”, розпорядження Президента України від 16.05.2005 №1043/2005 „Про заходи щодо переходу підрозділів Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями за контрактом” перевело питання побудови професійної армії в площину практичної діяльності. Таким чином, був започаткований планомірний перехід до комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями-професіоналами і на сьогодні військова служба за контрактом входить до загальної системи побудови Збройних Сил України.

Згідно з Розпорядженням Президента України від 16. 05. 05 №1043/2005 у Збройних Силах України був проведений експеримент щодо переходу на контрактний принцип комплектування. Термін проведення експерименту – 2005 – 2006 роки. Експеримент реалізувався з метою вивчення проблем, які можуть виникнути під час переходу Збройних Сил України на професійну основу, та визначення шляхів їхнього розв’язання. Питання, що вивчалися під час експерименту стосувалися армії, суспільства та взаємовідносин армії та суспільства. Згідно з планом експеримент з комплектування військовослужбовцями служби за контрактом проводився у трьох з’єднаннях Збройних Сил України: з’єднання Сухопутних військ, Повітряних Сил та на великому десантному кораблі “Костянтин Ольшанський”.

У той же час слід розуміти, що перехід до комплектування Збройних Сил України на контрактно-добровільну основу не зможе вирішити усіх проблем, що існують сьогодні в армії. На нашу думку, ознакою професійної армії є не

стільки принципи її комплектування, скільки її функціональні можливості. Від простого зростання кількості військовослужбовців за контрактом у збройних силах рівень їх професійної підготовки не підвищиться. Інша справа, що перехід до контрактної служби є найбільш прийнятними шляхом вирішення цього питання. Отже, контрактна служба є засобом підвищення рівня боєздатності Збройних Сил України, але ніяк не кінцевою метою діяльності. На жаль, у нашому суспільстві ще не всі розуміють цю обставину, як і не розуміють, що військова служба потребує повноцінного фінансового та соціального забезпечення, своєрідної компенсації за неминучі обмеження та ризик військової служби.

Чисельність військовослужбовців за контрактом поступово збільшується. У 2000 році у збройних силах проходили військову службу 34 тисячі контрактників, а вже у 2006 році їх було 37 тисяч. Реформа системи комплектування армії передбачає, що до 2010 року планується завершити повний перехід на військову службу за контрактом.

На жаль, перші кроки, зроблені нами на шляху побудови професійної армії, не можна визнати успішними. Останнім часом має місце стійка тенденція до зниження темпів укомплектування посад рядового, сержантського і старшинського складу військовослужбовцями, які проходять службу за контрактом. На сьогодні існує дуже великий відсоток (30 – 40 %) розриву контрактів вже протягом першого року служби, причинами якого є не лише особисте небажання контрактника служити, а й його непридатність до служби за професійними та моральними якостями. У серпні 2006 року зростання лав контрактників зупинилося на нульовій позначці: шість тисяч прийняли, стільки ж звільнилися.

Актуальність аналізу соціальних аспектів побудови професійної армії, пов'язаної з необхідністю забезпечення національної безпеки держави, визначення її особливості та шляхів здійснення обумовлене певними обставинами.

По-перше, сучасні тенденції розвитку світової воєнної науки та воєнного мистецтва, зміни у воєнно-політичній обстановці у світі обумовлюють необхідність переходу до контрактного принципу комплектування збройних сил.

По-друге, необхідність виконання Указу Президента України від 07.04.2001 № 239 „Про Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року”, Указу Президента України від 17.04.2002 № 348 "Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом”, Розпорядження Президента України від 16.05.2005 №1043/2005 „Про заходи щодо переходу підрозділів Збройних сил України до комплектування військовослужбовцями за контрактом”.

По-третє, аналіз динаміки соціально-демографічних показників, насамперед народжуваності, стану фізичного та психічного здоров'я, рівня

освіти протягом 1990 – 2000-х років свідчить про глибоку соціально-демографічну кризу в Україні, що негативно впливає на характеристики призовного контингенту.

З 1989 року спостерігається стійка тенденція зменшення народжуваності хлопчиків, у 2000 році цей показник, порівняно з 1986 роком скоротився майже вдвічі. Чисельність призовного контингенту помітно зменшується, відповідно зменшується коло придатних до військової служби призовників. Якщо враховувати, що лише 25 % немовлят народжуються відносно здоровими, то можемо стверджувати, що протягом 2005 – 2020 років потенційний контингент призовників, що відповідають вимогам військової служби, зменшиться у вісім разів. Беручи до уваги тенденції динаміки соціально-демографічних показників, можемо зробити висновок, що ситуація щодо призову на військову службу в Україні склалася вкрай несприятлива.

По-четверте, в Україні 80 % юнаків за різними причинами не призиваються до лав збройних сил. У 1982 році строкову військову службу проходили більше 85 % призовного ресурсу, у 1992 році — 55 %, у 1997 – 2000 роках строкову службу проходили лише 12 – 15 % призовного ресурсу.

Призов на строкову службу фактично став вибірковим, довільним, залежним від суб'єктивного фактора, позицій посадової особи. Така ситуація сприяє зловживанню, корупційним діям, порушенням соціальної справедливості та сприяє формуванню негативної громадської думки щодо Збройних Сил України.

По-п'яте, у Збройних Силах України відсутній досвід вирішення соціальних проблем, що виникають при переході військових частин на комплектування військовослужбовцями за контрактом, відсутні системи матеріального та морального заохочення контрактників. Морально-психологічна підготовка молоді та особового складу збройних сил до військової служби знаходяться на низькому рівні.

Отже, розробка програми вирішення соціальних проблем, що виникають при переході до контрактного принципу комплектування, набуває актуального характеру й чималої гостроти.

Аналіз останніх соціологічних досліджень і публікацій з питань створення професійної армії у різних її аспектах показує, що вони є предметом постійних наукових дискусій військових вчених. Головним чином це військові соціологи США: Р. Габріел, П. Камач, Д. Сегал, П. Сейвідж, Дж. Уїллс, Ч. Москас. Але специфіка переходу Збройних Сил України до їх комплектування військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом, останнім часом все частіше розглядається і в наукових роботах вітчизняних військових фахівців – С. Близнюкова, В. Радецького, В. Толубка, В. Ткаченка, В. Лішавського, В. Фотенка, В. Чорного, М. Шевченка та ін. Політологічний аналіз названої проблеми був проведений у роботах В. Смолянюка та О. Бодрука, соціально-філософський аналіз – у роботах М. Требіна. На початку 90-х років минулого століття соціологічне дослідження процесу становлення Збройних Сил України, аналіз взаємодії суспільства та його армії були

проведені під керівництвом Е. Афоніна. У роботах відзначається, що з плином часу трансформаційні процеси приводять до докорінних змін у суспільстві та армії, змінюються погляди на питання будівництва армії XXI століття. Трагічні події початку нового тисячоліття свідчать про те, що армія модифікує свої функції, щоб ефективно захистити соціум від нових загроз існуванню цивілізації.

Отже, актуальність проблеми, її недостатня наукова розробленість, практична значущість і зумовили вибір теми щодо дослідження.

Мета дослідження: здійснення аналізу соціальних аспектів переходу Збройних Сил України на контрактний спосіб комплектування та розробка концептуальних засад вирішення соціальних проблем комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. **Об'єкт дослідження:** процеси комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. **Предмет дослідження:** соціальні проблеми комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями за контрактом. З урахуванням мети дослідження автор пропонує розглядати проблеми в такій послідовності: теоретико-методологічний аналіз військової служби за контрактом у сучасних умовах; особливості аналізу проблем військово-професійної діяльності в соціальних науках; тенденції розвитку військової діяльності як детермінант переходу до контрактної служби в армії; досвід вирішення військово-соціальних проблем переходу до комплектування військовослужбовцями за контрактом армій провідних країн світу та країн СНД; аналіз військово-соціальних аспектів переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями за контрактом; концептуальні засади вирішення військово-соціальних проблем комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом.

У роботі використовуються результати соціологічних досліджень, проведених у 1998–2006 роках у складі творчих груп та автором особисто в Харківському університеті Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, у Національній Академії Оборони України, у Науково-дослідному центрі гуманітарних проблем Збройних Сил України.

Наприкінці хочу виразити величезну подяку учасникам групи військових експертів „Зірочка”: підполковникові В. І. Деркачу, підполковникові С. В. Оринку, підполковникові Ю. А. Скроботу, капітанові другого рангу С. М. Соколюку за допомогу і цінні коментарі, висловлені на засіданнях круглого столу щодо актуальних проблем реформування Збройних Сил України.

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ

1.1. Військово-професійна діяльність як об'єкт соціологічних досліджень

Важливим аспектом соціального буття людини є діяльність зі створення умов для життя і розвитку людей, функціонування суспільства, створення духовних, культурних цінностей. Більшість чинників, що забезпечують життєдіяльність людини, є результатами її праці як єдиного соціального джерела задоволення потреб. Праця є специфічно людською розумною доцільною соціальною діяльністю з виробництва матеріальних та духовних засобів існування та розвитку людини та суспільства в цілому [1, с. 667]. У загальному вигляді праця вічна, природна умова людського життя, і тому вона незалежна від будь-якої іншої форми цього життя, а, навпаки, однаково притаманна всім її суспільним формам [2, с. 195]. Протягом усієї історії людської цивілізації неодноразово змінювався спосіб виробництва, відбувалися зміни у виробництві та виробничих відносинах, але праця завжди залишалася основою, засобом існування будь-якого суспільства, будучи головним процесом взаємодії людини з природою [2, с. 188]. Соціологія однозначно визначає, що праця – діяльність людини, спрямована на розвиток і перетворення ресурсів природи на матеріальні, інтелектуальні й духовні цінності, необхідні для задоволення її потреб. Ця діяльність може бути добровільною чи примусовою або добровільною та примусовою водночас [3, с. 268].

Соціальна сутність праці реалізується в сукупності її соціальних функцій.

Однією з найважливіших є функція створення матеріальних і духовних благ, забезпечення суспільства предметами повсякденної діяльності та послугами. Вона полягає у створенні чинників та можливостей задоволення людських потреб. За допомогою праці людина взаємодіє з природою, тим самим своєю діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою і природою. Ця функція праці характеризує її загальну природу, що є вічною природною умовою життя незалежно від форм соціальної організації цього життя.

Друга важлива функція – функція розподілу суспільного багатства, міри споживання, що виявляється у забезпеченні життєдіяльності, матеріального добробуту людини за рахунок заробітної плати та інших видів винагородження.

Окремо визначається функція соціальної диференціації, яка полягає в розподілі працівників, зумовленому соціально-економічною неоднорідністю праці. Її реалізація є передумовою соціальної неоднорідності в суспільстві, формування соціальної структури суспільства.

Функція формування особистості як самостійна функція виявляється в тому, що прогрес виробництва має забезпечувати вільний розвиток сутнісних якостей особистості, який залежить від матеріально-технічної бази, системи

освіти, професійного навчання тощо [3, с. 271]. Функція реалізується у створенні відповідних умов праці, за яких виробництво матеріальних і духовних благ перестає бути самоціллю, а процес праці набуває для людини дедалі більшого значення. Тим самим праця стає не лише засобом задоволення потреб людини, а й сама перетворюється на важливу життєву потребу, засіб самовираження, розкриття та реалізації творчих можливостей особистості.

Із суспільною працею тісно пов'язана військово-професійна діяльність, яка є одним з її видів. Вона являє собою таку доцільну професійну діяльність військовослужбовців, у процесі якої з використанням певних специфічних сил та засобів здійснюється суспільна потреба в захисті Батьківщини. У науковій літературі з військових проблем дається багато визначень військової праці. Однак усі вони визначають, що військова праця – це соціально зумовлена професійна діяльність військовослужбовців, яка спрямована у мирні часи на підтримання бойової готовності збройних сил в інтересах забезпечення безпеки держави, під час війни – на знищення ворога. Військова діяльність відрізняється просторовою масштабністю, стабільністю в часі (вона має місце як у воєнний, так і в мирний час), різноманітністю форм, історичною і соціально-політичною значущістю в житті суспільства. Історія виникнення військової праці починалася в первісному суспільстві з перших озброєних зіткнень між людьми.

Виступаючи наслідком своєрідного суспільного розподілу праці, військова праця належить до одного з видів непродуктивної діяльності [4, с. 46]. У широкому розумінні будь-яка праця продуктивна в тому сенсі, що призводить до певних змін, тобто виробляє їх. При цьому її значення визначається кінцевим результатом (продуктом), який може бути або матеріально відчутною річчю, або виступати у формі суспільно-корисної послуги [5, с. 218]. Свого часу К. Маркс, відзначаючи цю особливість, вказував, що государ зі всіма своїми судовими чиновниками і офіцерами, вся армія і флот є непродуктивними працівниками. Вони – слуги суспільства і утримуються на частину річного продукту інших людей [6, с. 141]. А солдат зберігає час, який необхідний для самозахисту і тому сприяє розвитку загальної продуктивності праці [7, с. 297; 8, с. 89]. Військова праця за своїм кінцевим результатом є виробником військової послуги. Частина суспільства, зайнята в збройних силах, використовує військову техніку і озброєння за їх призначенням і тим самим „виробляє захист” [9, с. 16; 10, с. 292; 11, с. 89; 12, с. 65; 13, с. 152; 14, с. 44].

Більшість дослідників даної проблеми (Р. Федоров, В. Уразов, М. Смірнов, В. Климович, В. Тімоненков, Р. Смелік, Е. Горгола, А. Бурикін, А. Вовків, В. Якунічев та ін.) відзначають, що військова праця багатогранна, це праця складна, кваліфікована, інтелектуальна, керівна, управлінська, творча, різної інтенсивності та напруженості.

Соціальну потребу суспільства у військовому захисті задовольняють збройні сили. Цим обумовлена необхідність військової праці як суспільно-значущої та соціально необхідної діяльності певної частини дорослого населення. У політико-економічному та соціальному сенсі військова праця означає таку форму суспільного устрою праці та відносин між людьми, за якої

частина суспільства, зайнята у збройних силах, використовує військову техніку і своєю діяльністю здійснює військово-політичну послугу, яка має специфічний кінцевий результат у вигляді збереження миру в державі, територіальної цілісності та незалежності країни.

Задоволення потреби в безпеці кожної людини окремо і суспільства в цілому є кінцевим результатом військової діяльності. При цьому отримання найбільшого ефекту повинне поєднуватися з мінімізацією витрат, необхідних для його досягнення [9, с. 16]

Таким чином, військовослужбовці – суб'єкти військової діяльності є виробниками особливої, специфічної послуги – захисту суспільства. У військово-науковій літературі продукт праці особового складу збройних сил вважається військово-політичною послугою, що має певний еквівалент.

Сучасне уявлення про військову працю впливає з характеристики бою як засобу досягнення перемоги в збройному зіткненні з супротивником, де військова праця якнайповніше себе реалізує. Бойовий статут визначає, що сучасний бій потребує постійної бойової готовності, рішучих, активних, безперервних і раптових дій, застосування військової хитрості, рішучого зосередження зусиль у головному напрямі у вирішальний момент, повного напруження моральних і фізичних сил, застосування різноманітних способів виконання бойових завдань, швидкого переходу від одних видів дій до інших тощо. У військовій праці якнайповніше узагальнюються, концентруються всі риси, властиві матеріальній, духовній, соціально-політичній діяльності людини. Тільки розглядаючи військову працю як сукупність усіх характеристик праці людини, можна зрозуміти її як особливу форму суспільного устрою та численних конкретних видів ратної праці.

Військова праця, підпадаючи під загальне визначення праці як доцільної діяльності людей, спрямованої на створення матеріальних та інших благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивідуума та суспільства в цілому [12, с. 65], виступає відносно суспільної праці як особливий рід діяльності, що має родові риси першої. При цьому зберігаються соціальні й технологічні особливості військової праці. У міру того, як відбувався розподіл праці у всьому суспільстві, відбувалося розгалуження і військової праці. Розвиток форм розподілу праці, у тому числі й військової, пов'язаний зі зростанням продуктивних сил, населення, з виникненням в суспільстві нових потреб і загальних функцій, що викликають ускладнення його структури. Розгалуження військової праці припускає спеціалізацію військовослужбовців і військових колективів, що зайняті у певній сфері військової діяльності.

Військова праця, будучи особливим різновидом суспільної праці, є працею людей, зайнятих специфічною діяльністю у збройних силах. Залежно від характеру і змісту військова праця може мати з суспільною працею єдину соціально-економічну природу, єдиний характер і спільні цілі. У цьому випадку праця учасників виробництва, діячів науки й культури і праця воїнів армії та флоту служать загальній справі – зміцненню могутності країни. Народ утримує армію, а армія забезпечує можливість мирної творчої праці свого народу.

У цій єдності знаходить своє конкретне визначення їх об'єктивна взаємообумовленість і обопільна необхідність.

Головна відмінність військової праці від усіх інших видів праці полягає в особливому матеріальному чиннику – зброї, що є частиною військово-технічних засобів, призначених перш за все для нанесення удару по супротивнику або захисту від нього. Засоби збройної боротьби є основною інтеграційною базою військової праці для досягнення армією своїх цілей. Застосовуючи зброю, бойову техніку, воїн наносить пряме ураження живій силі та об'єктам супротивника і створює тим самим умови для його поразки. На сьогоднішній день у збройних силах експлуатується зброя, здатна знищити все живе на Землі.

Озброєння і військова техніка постійно вдосконалюються, зростає їх потужність, скорострільність і далькострієність. Звичайна, ядерна, високоточна та інші види зброї й техніки роблять військову працю не схожою на будь-який інший вид людської діяльності.

Поряд з цим військова праця характеризується виключно високою фізичною й моральною напруженістю, пов'язаною з умовами похідного бойового життя. У реальних бойових умовах воїни ризикують життям, на кожному кроці зустрічаються з загрозою смерті. Бойові дії потребують від воїна високого напруження усіх фізичних і духовних сил. Нова зброя та бойова техніка, сучасні методи ведення бою різко збільшили труднощі, з якими стикаються військовослужбовці. У мирний час – у дні бойових навчань, у польотах, морських походах воїни зустрічаються з критичними ситуаціями та різного роду труднощами, що потребує від них знань, мужності, вправності, спритності, кмітливості, витривалості, володіння собою.

Режим військової праці повинен забезпечувати в будь-яких обставинах постійну бойову готовність збройних сил. Відповідно до трудового законодавства нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак розподіл часу у військовій частині протягом доби, а за деякими положеннями й протягом тижня здійснюється відповідно до розпорядку дня та регламенту службового часу, що збільшує його нормальну тривалість. Робочий день офіцера за часом практично не регламентується. Службова необхідність часто зобов'язує його перебувати на службі по 12 годин і більше. На думку опитаних офіцерів, середня тривалість робочого дня складає 9 – 10 годин при 3 – 4 нерегулярних вихідних днях щомісяця і 6 – 8 добових нарядах [15, с. 65]. За такого режиму служби в офіцера практично не залишається часу на сімейні турботи, виховання дітей, повноцінний відпочинок.

Крім того, у збройних силах діє перелік заходів, які проводяться без врахування тривалості службового часу військовослужбовців. До них належать: заходи, пов'язані з уведенням вищих ступенів бойової готовності, бойове чергування, оперативні, оперативно-тактичні й тактичні навчання з бойовою стрільбою, командно-штабні навчання й тренування, мобілізаційні та спеціальні навчання, виходи в море кораблів і вильоти авіації за планами бойової

підготовки, виконання завдань у надзвичайних ситуаціях, інспекція військ, несення внутрішньої, гарнізонної та караульної служби, службові відрядження.

У цивільній праці у відносинах між працівниками фірми, підприємства, установи переважають принципи соціального партнерства, оскільки й у підприємця, й у робітника мета спільна – отримання прибутку. Відносини ж між суб'єктами військової праці базуються на принципі єдиноначальності, жорстко регламентуються, підпорядковуються суворим нормам і правилам, сформульованим у військовій присязі та статутах, у настановах та інструкціях, які потребують неухильного їх виконання усіма військовослужбовцями – від солдата до генерала армії. Сутність цього принципу полягає у наділенні командира будь-якої категорії всією повнотою розпорядчої влади по відношенню до підлеглих і покладанні на нього персональної відповідальності перед державою за всі боки життя й діяльності військової частини, підрозділу та кожного військовослужбовця. Єдиноначальність виражається в праві командира, виходячи із всебічної оцінки обстановки, одноосібно ухвалювати рішення, віддавати відповідні накази у строгій відповідності з вимогами законів та воїнських статутів і забезпечувати їхнє виконання. Обговорення наказу неприпустиме, а непокора або невиконання наказу є військовим злочином.

Особливістю сучасної військової праці є її колективістський характер, що обумовлюється все більшим впровадженням у збройні сили видів зброї та військової техніки, що обслуговуються групами військовослужбовців – екіпажами, розрахунками, бойовими постами, змінами тощо. Успішне застосування таких видів зброї та грамотна експлуатація техніки можуть бути забезпечені лише вмільми злагодженими діями багатьох людей, їх високою організованістю, дисциплінованістю, безперечною відповідальністю кожного члена військового підрозділу. Армія завжди виступала як озброєна масова сила. За визначенням Р. Федорова, кооперація військової праці є суспільна форма організації праці у Збройних Силах, при якій багато осіб працюють у взаємодії один з одним, спільно виконуючи однорідне бойове завдання або здійснюючи розподіл бойових функцій у складі певних військових формувань [16, с. 79].

На відміну від цивільних видів праці, військова має специфічну систему ціннісних орієнтацій, характеризується рухливістю соціального статусу та престижу. Військова діяльність має соціальне та культурне значення. Вона являє собою „предметну цінність” як об'єкт ціннісного відношення, оцінюється з погляду добра і зла, істини чи неправди, краси чи неподобства, допустимого чи забороненого, справедливого чи несправедливого тощо. Способи та критерії, на підставі яких виробляється оцінка військової діяльності, закріплюються в суспільній свідомості й культурі, виступаючи орієнтирами життєдіяльності суспільства. У ціннісних категоріях виражений певний обсяг знань про військову діяльність, інтереси та переваги різних суспільних груп і особистостей. Кожне історично конкретне суспільство може характеризуватися специфічним набором та ієрархією цінностей військової діяльності, система яких виступає як найвищий рівень соціальної регуляції. Засвоєння системи

цінностей військової діяльності окремою особистістю є однією з умов її соціалізації та підтримки нормативного порядку в суспільстві.

Відмітною особливістю військової праці є те, що вона перш за все є управлінською працею. Практично будь-який сержант, офіцер, генерал – це перш за все фахівець управління, що органічно поєднує в собі керівника бойової підготовки та керівника всього устрою воєнної служби як у мирний, так і у воєнний час. Штатами військових частин, установ і організацій тільки для офіцерських командних посад низової ланки передбачена штатна чисельність підлеглих від 30 до 150 чоловік. Управлінська діяльність офіцера – це самостійна діяльність командира (керівника) військового формування, спрямована на виконання завдань, що стоять перед ним. Вона включає в себе організацію, планування, мотивування, контроль і регулювання технологічних, соціальних, індивідуально-психологічних та інших процесів, що відбуваються у підрозділі (частині, з'єднанні) [17, с. 43].

Організаторами військової праці є командири, штаби, виховательський та інженерно-технічний склад армії та флоту. Вони проводять велику роботу щодо забезпечення військової боєготовності й боєздатності підрозділів, частин і кораблів. Однак у сучасних умовах як би командир не регламентував працю та дії підлеглих, йому важко все передбачити. Військовослужбовцям, що виконують ті чи інші розпорядження чи накази, нерідко самим доводиться проявляти розумну ініціативу, тому незважаючи на свою сувору регламентованість, військова праця є творчим видом діяльності. Самоорганізація, яка базується на знаннях і вміннях, на творчості, високій дисциплінованості, на бажанні та прагненні виконувати накази, прискорює вирішення поставлених завдань.

Жорстка регламентація військової служби на перший погляд не сприяє вихованню творчого відношення. Проте одна з особливостей управлінської діяльності кадрового офіцера-керівника полягає в тому, щоб знаходити розумний компроміс між необхідністю слідувати розпорядженням (тенденцією до незмінюваності, стереотипності рішень) і зростаючим усвідомленням відносності встановлених правил (тенденцією до збільшення ступенів свободи особистого вибору) [18, с. 35].

Творчість в управлінській діяльності офіцера – це мистецтво управління. Крім ухвалення рішення на виконання бойових завдань, до актів творчості можна віднести вирішення складних проблем повсякденної військової діяльності: забезпечення бойової готовності, формування морально-психологічного клімату в підрозділі, управління поведінкою окремого військовослужбовця та ін. [19, с. 157].

Відмітною рисою військової праці вважається специфіка робочого місця військовослужбовця. За кожним військовослужбовцем закріплено конкретне робоче місце. Воно може бути в штабі, на командному пункті, у кабіні літака, у навчальному класі, в окопі, у підводному апараті, у зруйнованій будівлі, у наступаючому цепу тощо. Робочим місцем є також елементи природно-кліматичного характеру. Земля використовується для спорудження траншей,

ходів сполучень. Ліс і гори використовуються як місця укриття військ. Водний і повітряно-космічний простір – для розміщення військових об'єктів і ведення бойових дій. Певні завдання виконуються з урахуванням несприятливих в звичному розумінні природно-кліматичних умов: дощ, ожеледь, снігопад, туман, люті морози, надзвичайна спека, хмарність, повінь, землетрус тощо. Робоче місце як зона діяльності військової праці постійно розширюється і збільшується, що обумовлено підвищенням далекобійності засобів ураження, розширенням смуг бойових дій, збільшенням глибини бойових завдань військових частин і підрозділів, вдосконаленням засобів виявлення військ супротивника [20, с. 69].

Особливістю військової праці є й організація її оплати. Представники цивільного сектора, наприклад, можуть суміщати декілька видів трудової діяльності: з виникненням ринкових відносин співвідношення „заробітна платня – прибуток”, за висновками соціологічних досліджень стало складатися від 30 до 70 % [21, с. 27], частка оплати праці у складі грошових доходів населення склала у 1997 році тільки 38 % [22, с. 18]. Військовослужбовці не мають права суміщати військову службу з роботою на підприємствах, в установах і організаціях, за винятком занять науковою, викладацькою і творчою діяльністю, якщо вони не заважають виконанню обов'язків військової служби. Їм забороняється використовувати службове становище для сприяння у здійсненні підприємницької діяльності фізичним та юридичним особам, а також одержувати за це винагороди та пільги. Таким чином, єдине джерело прибутку в бюджеті сім'ї військовослужбовця – це його грошове забезпечення.

При цьому, на думку А. Маршалла, окрім врахування можливостей людини, обставини можуть надати можливість для доповнення своїх заробітків по основній роботі шляхом приробітків, необхідно також врахувати й можливості, що надаються її оточенням, забезпечити роботою інших членів своєї сім'ї [23, с. 141]. І тут знов позначаються особливості військової служби, як правило, професія голови сім'ї рідко безпосередньо впливає на професії інших членів сім'ї, за винятком того випадку, коли його місце роботи жорстко закріплене, а види занять, які можуть бути доступні членам його сім'ї, обмежені можливостями даної місцевості [24, с. 211]. Характер трудової діяльності дружин військовослужбовців, як правило, не залежить від отриманої ними освіти і спеціалізації. Вони вимушені братися за будь-яку роботу. І заробітна платня відповідна – дружина військовослужбовця одержує менше від середньої заробітної платні працюючих жінок у країні в цілому. У зв'язку з цим необхідно відзначити, що дана тенденція поки що тільки зростає, а не скорочується. Оплата праці висококваліфікованих фахівців передових цивільних галузей, управлінців усіх рівнів значно вища, ніж аналогічних фахівців у військовій сфері. Проте досить очевидній, на наш погляд, зазначеній тенденції не надається належного значення ні в наукових дослідженнях, зокрема й соціологічних, ні у військово-соціальной політиці. У результаті порушуються основні принципи оплати й стимулювання професійної військової служби, а саме: розмір грошового утримання повинен залежати від складності праці та

умов, в яких вона виконується, від професійно-ділових якостей працівника, кількості та якості його праці, повина здійснюватись диференціація оплати праці залежно від кваліфікації робітників.

Соціологія аналізує трудову поведінку людини залежно від змісту й характеру праці. Характер праці розуміється як соціально-економічний бік трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці. Він визначається особливостями відносин у виробництві та соціально-економічним становищем учасників суспільного виробництва. Характер праці дає змогу з'ясувати зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, механізм включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці тощо.

Виявляючись на рівні суспільної організації праці в цілому, характер праці відтворює соціально-рольові функції конкретної праці, виступає критерієм соціальних відмінностей у різних сферах виробничої та невиробничої діяльності. Зв'язок працівника та суспільства, який реалізується через характер праці, найбільш виразно проявляється через ставлення до праці. Ставлення до праці, сутність якого полягає в реалізації трудового потенціалу працівника під впливом усвідомлених потреб і сформованої зацікавленості, спостерігається в ступені його прагнення виявляти свої сили, знання, професійний досвід і здібності з метою досягнення кількісних і якісних результатів праці. Основою для типологізації респондентів за ознакою ставлення до праці виступають об'єктивні показники ставлення до праці (ступінь відповідальності й сумлінності, ініціативність і рівень дисциплінованості) у поєднанні з суб'єктивними (задоволеність різними боками праці: рівнем зарплати, змістом і умовами праці, взаємовідносинами в колективі).

Характер праці, на думку П. Покритана [25, с. 26], Е. Вашаломідзе [26, с. 55], це зв'язки і відносини, що відображають ступінь розвитку суспільної природи праці й те, як ця суспільна природа праці проявляється – безпосередньо або за допомогою зв'язків, що її опосередковують. Головними в системі цих зв'язків є: відносини трудящих із засобами виробництва, що становлять соціальну сутність праці; зв'язок між працею індивіда та працею суспільства в політико-економічному аспекті, що характеризує форму прояву суспільної природи праці; зв'язок між людиною та суспільством в широкому загальносоціологічному аспекті; вирішення проблеми відчуження стосовно різних суспільних формацій; зв'язок між рівнем розвитку продуктивних сил і ступенем соціального зрівнювання праці; зв'язок між метою, в ім'я якої здійснюється праця індивіда, і метою виробництва в суспільстві.

О. Кузьмін [27, с. 131], І. Заславський [28, с. 115] під характером праці розуміють найбільш істотні риси виробничих відносин, за яких здійснюється праця. Основними компонентами характеру праці є різновид структури праці; соціально-економічні характеристики; соціальна роль праці; спосіб включення індивідуальної праці в суспільну; стан праці з погляду її функціональної ролі у житті особи.

Під характером військової служби необхідно розуміти зв'язки та відносини між суб'єктами військової праці та суб'єктами суспільства, які виникають у процесі військової діяльності.

Зупинимось на особливостях характеру військової праці. Перш за все – це форми залучення до військової праці. Згідно з чинним законодавством України, збройні сили комплектуються за змішаним принципом: шляхом призову громадян на військову службу строком до 12 місяців (у ВМС до 18 місяців) та прийняттям громадян на військову службу в добровільному порядку шляхом укладення з ними контракту строком від 3 до 5 років. Така система в цілому дозволяє здійснювати комплектування військ рядовим, сержантським і старшинським складом у межах, які забезпечують підтримання їх бойової готовності та підготовку військово-навчених людських ресурсів для швидкого відмобілізування військ у разі нагальної потреби. Практична робота з переходу на контрактний спосіб комплектування збройних сил проводиться згідно з Державною Програмою переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Передбачається, що до кінця 2010 року буде завершено повний перехід до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Державною Програмою розвитку ЗСУ на 2006 – 2011 роки передбачається поступове збільшення чисельності особового складу за контрактом від 41 000 у 2006 році до 80 000 у 2010 році.

В умовах воєнного часу діє особливий порядок призову на військову службу.

На характер військової праці істотний вплив зробило реформування збройних сил, що проводиться з початку 90-х років минулого століття і яке фактично звелось до істотного скорочення чисельності особового складу. За оцінками Міністерства оборони та Генерального штабу, сьогодні збройні сили не мають можливості збереження високих темпів зменшення чисельності особового складу, як це було у попередні роки. Тому в державній програмі на 2006 – 2011 рр. передбачається скоротити до 2011 року лише 102 тис. штатних посад.

Отже, позитивні зміни характеру військової праці залежатимуть від дійсно успішної реформи збройних сил, а не лише за рахунок їхнього скорочення. Проте для її проведення необхідно перш за все створити відповідні економічні умови. Вони, на наш погляд, є визначальними, без чого навряд чи взагалі можливе ефективне реформування збройних сил.

На характер військової праці істотний вплив має зробити вдосконалення системи підготовки фахівців військової праці. Складність сучасних систем зброї потребує відповідного рівня підготовки офіцерських кадрів, причому з дуже широкого кола спеціальностей. Підготовка військових фахівців сьогодні здійснюється в два етапи. Перший етап – підготовка громадян до заняття військовою працею. Другий етап – оволодіння навиками й уміннями військової праці в ході військової служби. Даний етап має тріступінчасту структуру: підготовка фахівців низької, середньої та високої кваліфікації. Основним

елементом у системі підготовки фахівців високої кваліфікації є вищі військово-навчальні заклади, в яких здійснюється підготовка офіцерів з вищою освітою.

Організаційно-технічним аспектом військової праці, як і будь-якої іншої діяльності, виступає її сутнісний зміст. Він виражає розподіл функцій на робочому місці та сукупність операцій, що виконуються, які обумовлені наявною технікою, технологією, організацією виробництва та професійною майстерністю працівника через їх співвідношення і взаємозв'язок [29, с. 34]. Зміст праці відображає рівень розвитку продуктивних сил, технічний спосіб поєднання об'єктивного та суб'єктивного елементів. Показниками змісту праці є структура та різноманітність виконуваних функцій, співвідношення виконавчих і управлінських елементів, фізичних і нервово-психічних навантажень, ступінь розумового напруження, самостійності, самоорганізації, новизни, складності праці тощо.

Різнманітна за змістом праця потребує від людини різноманітних професійних знань, вмінь, навичок, різного рівня загальної культури. Відмінності в змісті праці породжують відмінності в кваліфікації працівників, впливають на їхнє ставлення до праці. Зміни в змісті праці розглядаються не самі по собі, а як підґрунтя, що обумовлює зміни в соціальній структурі суспільства.

Зміст військової служби – це така характеристика військової діяльності, яка враховує розподіл діяльності за військовим фахом, фізичну та інтелектуальну напругу, ступінь самостійності військовослужбовця. Основною характеристикою змісту служби є наявність можливості професійного та особистого розвитку військовослужбовця за контрактом, кількісними показниками якої виступають показники виконання планів бойової підготовки.

За своїм технологічним змістом військова праця сьогодні переважно механізована й автоматизована. У ній органічно поєднуються інтелектуальні та фізичні боки діяльності. Це обумовлено перш за все науково-технічним прогресом, у результаті якого продовжують здійснюватися докорінні якісні зміни у військовій справі, а саме у співвідношенні частки фізичної та розумової праці в напрямку збільшення частки праці розумової. Праця військовослужбовця стає здебільшого схожою на працю налагодження автоматичного обладнання та ліній, повсякденна частка розумової праці яких складає 26,1 – 45,8 %.

Зміст військової праці можна з певною часткою умовності поділити на працю фахівця і працю суто військову. При цьому виконання суто військових функцій фахівців військової праці є визначальним. Незалежно від військової спеціальності кожен військовослужбовець повинен нести внутрішню, гарнізонну або караульну службу.

Відмітною особливістю змісту військової праці для значної частини військовослужбовців є зростання ролі функції управління. Характер керівної праці визначається тим, що він реалізує найважливішу функцію управління – функцію впливу, вирішуючи при цьому завдання інтегрування системи управління в єдине ціле шляхом координації її окремих ланок [19, с. 41].

При цьому найважливішими якостями керівника вважаються: професіоналізм, творчість, здатність вести за собою, уміння створювати й підтримувати хороший психологічний клімат [30, с. 15]. У ратній праці посилилося значення функції управління спеціальними машинами, приладами і механізмами. Під впливом науково-технічного прогресу в збройних силах іде процес подальшого розділення та спеціалізації ратної праці. Це привело до зникнення одних військових професій і спеціальностей і появи інших. Про масштаби якісних змін у цій галузі свідчить зростання кількості військових спеціальностей: якщо в період другої світової війни їх було 160, а на початок 50-х років минулого століття – 400, то тепер їх стало більше 2000.

Значне скорочення чисельності збройних сил змінило стан, характер і об'єм виконуваних військовослужбовцями функцій.

Одним з чинників, що впливає на зміни в змісті військової праці, є введення в дію нових загальних військових статутів збройних сил. Відповідно до вимоги часу змінені права й обов'язки військовослужбовців, і характер взаєностосунків між ними, уточнені обов'язки основних службовців, правила внутрішнього розпорядку. Зокрема, було введено поняття регламенту службового часу військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом. Конкретизовано, що основним змістом повсякденної діяльності військовослужбовців у мирний час є бойова підготовка. У дещо новому баченні розкриті суть військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців щодо її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подачі й розгляду пропозицій, заяв і скарг.

На зміну в змісті військової праці значний вплив зробив прихід в армію молодих людей нового покоління, життєві цінності яких формувалися в період ломки старих економічних відносин і початку нових соціальних перетворень. Це викликало значне ускладнення виховних функцій в роботі з особовим складом. Більш того, молоді офіцери – випускники військових училищ часто густо відчують нестачу виховної та роз'яснювальної роботи в період їхнього навчання.

Між характером і змістом військової служби існує тісний діалектичний взаємозв'язок. Зміни в змісті військової служби неминуче призводять до адекватних змін в організації та характері військової праці, і навпаки. Зміни в змісті військової праці носять, як правило, об'єктивний характер. А зміни ж у характері військової праці більшою мірою є суб'єктивними, оскільки залежать від конкретних керівників і органів управління в армії та державі. За останні роки зміст військової праці зазнав істотних змін. Особливо це торкнулося праці офіцерського складу. Значно ускладнилися управлінська та виховна функції, змінилося співвідношення фізичної та розумової праці, використання зброї стало більш колективним, значно зросли вимоги до професійної підготовки офіцерів. Проте характер військової праці практично не змінився. Не відповідає новим реаліям і оцінка військової праці з боку держави. Частковому вирішенню протиріч між змістом і характером військової праці сприяло ухвалення в середині 90-х років минулого століття пакету військових законів. Проте

неможливість практичної реалізації того, що декларує держава у сфері військового законодавства, дозволяє говорити про те, що невідповідність утримання військовослужбовця та характеру військової праці продовжує залишатися на тому ж рівні, а за деякими аспектами стан навіть погіршується.

Зміст праці має два взаємопов'язані боки: об'єктивний та суб'єктивний. Об'єктивний бік включає в себе предмет, засоби та продукт праці, їх взаємодія характеризує зміст праці у вузькому значенні слова. Воно обмежується прагматичним тлумаченням змісту праці як сукупності виконуваних трудових операцій та функцій, що їм присвоюються. Суб'єктивна сторона пов'язана з соціальним змістом праці.

Зміст праці виступає основою для визначення таких понять, як „професія” і „спеціальність”.

Дослідження проблеми професії стало можливим перш за все завдяки фундаментальним дослідженням, що проводилися в межах проблем загально соціологічної теорії соціальної структури, соціальної стратифікації та соціальної мобільності К. Марксом, Р. Спенсером, Е. Дюргеймом, М. Вебером, Т. Парсонсом, Р. Мертоном, Р. Коллінзом, Е. Гіденсом, Р. Зіммелем, П. Бурдбе, П. Сорокіним, О. Тофлером, К. Поппером. Досліджуючи професію як наслідок розподілу праці та диференціації соціальної діяльності, кожний дослідник в основу визначення категорії професії пропонував різні її аспекти.

Так К. Маркс визначав професію як одиницю діяльності у виробничому процесі [2, с. 15]. Р. Спенсер досліджував процеси інституціоналізації професії [31, с. 374]. М. Вебер досліджував історичні аспекти розвитку професії [32, с. 87]. П. Сорокін більше уваги приділяв питанням соціального статусу представників різних професій [33, с. 182].

Продовжуються дослідження проблем професії й на сучасному етапі розвитку соціології. С. Г. Струмлінін у 20 – 30 рр. минулого століття проводив аналіз проблем професії під кутом обґрунтування системи оплати праці [34, с. 12]. В. Г. Подмарков визначав професію як засвоєний самою особистістю спосіб її включення у процес праці, акумуляцію якостей, необхідних для виконання функцій праці [35]. Подібне розуміння професії ми можемо зустріти у В.М. Шубкіна, В.І. Паніотто, Г.А. Чередніченка та ін.

Таким чином, професія взагалі розуміється як рід трудової діяльності, визначеної розподілом праці та його функціональним змістом, або як велика група людей, об'єднана єдиним родом занять, трудовою діяльністю.

Ретельний аналіз питання професіоналізації військової діяльності дозволив Л.А. Гончаренку визначити основні ознаки професій [36]. По-перше, будь-яка професія має об'єктивні підстави своєї появи, тобто формування її можливе тільки за наявності певної сукупності трудових функцій, закладених в об'єктивних чинниках праці. По-друге, професія є відносно тривалим, а не короткочасним виконанням певної діяльності. По-третє, носієм професії завжди є суб'єкт діяльності. По-четверте, основою будь-якої професії виступає професійний досвід: знання, уміння, навички. По-п'яте, професія виступає основною формою особистого самовираження та задоволення потреб індивіда

та суспільства. По-шосте, професійна діяльність приводить до певної професійної поведінки як в рамках певних професій, так і поза ними. По-сьоме, виконання професійної діяльності приводить до формування професійного інтересу, який часто реалізується через професійні об'єднання та розпорядження представниками певних професій (на основі чого й виникають норми професійної моралі й традицій). По-восьме, прагнення представника однієї професії визначити свій особливий статус по відношенню до представників інших професій як в сенсі організації, так і в суспільному сенсі, що приводить до самоідентифікації індивіда як представника певної професії, до якої він належить. Якщо яка-небудь з цих характеристик недостатньо виражена, то це свідчить про недостатню професіоналізацію такої діяльності.

Що стосується військової професії, то ми поділяємо погляди С. Хантінгтона на суть військового професіоналізму. Визначення професіоналізму в офіцерській професії, на його думку, є універсальним. Стандарти професії не змінюються з географією, вони мало змінюються навіть з часом. Хороший хірург – він хороший хірург і в Мюнхені, і в Нью-Йорку або Москві. Так і хороший офіцер відповідає однаковими стандартами і має базові компетенції в будь-якій країні в ХХІ столітті, як і в ХІХ. У чому полягає професійна мотивація офіцера? У західному суспільстві, пише С. Хантінгтон, економічні стимули в армії не виконують головної ролі. Також поведінка офіцера всередині своєї професії не може диктуватися заохоченнями й покараннями економічного порядку. Професійний військовий — це не найманий солдат, що продає свої послуги тому, хто більше заплатить. Він також і не тимчасовий громадянин-солдат, якого надихнув на якийсь період патріотизм та почуття обов'язку і який не має наміру вивчати та практикувати мистецтво управління військовою силою. Мотивація офіцера полягає в технічній любові до військової справи й у відчутті соціальної відповідальності за застосування своєї майстерності на благо суспільства. Суспільство ж, зі свого боку, повинно підтримувати службу офіцера, забезпечуючи достатню й постійну оплату його послуг під час служби й у відставці [37, с. 7].

Окрім поняття „професія”, існує поняття „спеціальність”, яке визначає обмеження сфери діяльності людини в рамках професії [38, с. 1252]. „Професія” і „спеціальність” – категорії одного порядку, що виражають здібність працівників до здійснення якого-небудь конкретного виду трудової діяльності завдяки певним знанням і трудовим навичкам [39, с. 577, 672].

Але ці категорії не тотожні. „Професія” – поняття більше широке, воно включає в себе цілий ряд властивих їй спеціальностей, за допомогою яких у практичній праці здійснюється професійний розвиток працівника. Військова діяльність відрізняється від інших видів діяльності універсальним характером і граничною складністю. Це інтеграційна діяльність, в якій втілені всі інші види й форми людської діяльності. У ній акумулюються аспекти перетворення знання, оцінково-орієнтовної та комунікативної діяльності. Якщо професія виступає формою розподілу військової праці за видами і родами військ і включає цілий комплекс відповідних спеціальностей, то спеціальність конкретизує завдання

даної професії стосовно певних об'єктів. У свою чергу, спеціальності, за характером участі воїна у рішенні бойових (навчально-бойових) задач, поділять на основні, допоміжні, такі, що забезпечують або обслуговують [40, с. 29]. Звичайно, границі між спеціальностями достатньо умовні.

Повсюдне впровадження у військах засобів автоматизації як наслідок науково-технічного прогресу привело до нових тенденцій в змісті й структурі військових професій і спеціальностей. Так, з одного боку, подальшого розвитку отримала тенденція диференціації спеціальностей, все більшого звуження спеціалізації, а з іншого – розповсюдження технічних комплексів і автоматизованих систем сприяє об'єднанню раніше розмежованих бойових операцій в єдиний процес і таким чином, сприяє формуванню військових професій і спеціальностей широкого профілю. Причому не тільки відбувається механічне підсумовування й перерозподіл знань, навичок і вмінь щодо колишніх спеціальностей на вищій технологічній основі, але й з'являються принципово нові, гранично широкі за діапазоном професії, що потребують відповідних нових знань.

Розширення профілю військових спеціальностей знаходить віддзеркалення в самих назвах спеціальностей, зокрема, в появі „подвійних” спеціальностей: механік-водій, навідник-оператор, хімік-санітар тощо. Роста кількість так званих „прохідних” спеціальностей, тобто спільних професій для багатьох військових і цивільних сфер (зв'язківець, водій, електронщик, програміст тощо).

У наш час у сфері військової праці нараховується близько 6 тисяч різних спеціальностей, тоді як під час першої світової війни в збройних силах воюючих країн налічувалося близько 200 різних спеціальностей, а в другій світовій війні – близько 600 [41, с. 79].

Що стосується суб'єктивного боку праці, то він включає в себе ставлення до праці та систему мотивів.

На нашу думку, суть ставлення до служби в армії полягає у рівні реалізації професійного потенціалу військовослужбовця під впливом усвідомлених потреб і сформованого інтересу до військової служби, що виражається у ступені його прагнення виявити свої знання, вміння, навички під час виконання військових обов'язків. Розрізняють об'єктивні показники ставлення до військової служби (показники бойової, професійної, гуманітарної підготовки, стан військової дисципліни) та суб'єктивні (задоволеність різними боками військової служби: рівнем грошового забезпечення, змістом й умовами служби, взаємовідносинами в колективі). Дослідження зв'язку між змістом обов'язків, що виконуються військовослужбовцями за контрактом, розміром грошового забезпечення з одного боку, та рівнем задоволеності військовою справою з іншого боку, дозволяє зробити висновки про те, що зміст обов'язків, які виконуються військовослужбовцями за контрактом, та рівень грошового забезпечення безпосередньо впливають на рівень задоволеності ними військовою справою, але незадоволеність змістом виконуваних обов'язків впливає більше, аніж незадоволеність грошовим забезпеченням.

Аналіз результатів дослідження показує, що характеристики змісту військової служби визначають ставлення військовослужбовців до виконання своїх військових обов'язків або як до потреб особистості, або як до засобу існування. Зміст військової діяльності детермінує як об'єктивні показники служби, так і ступінь задоволеності військовою справою в цілому і рівнем задоволеності розмірами грошового забезпечення. Встановлено, що розмір грошового забезпечення та матеріальна зацікавленість не виступають як основні, самостійні чинники, а залежать від змісту військової діяльності. Також встановлено, що зміни у змісті військової діяльності (зростання напруженості бойової підготовки) є головною умовою, яка визначає напрямок трансформації ставлення до виконання військових обов'язків військовослужбовцями.

У сучасних умовах зростання якісних характеристик військовослужбовців, зростання рівня доходів населення взагалі та військовослужбовців зокрема подальше підвищення рівня задоволеності військовою справою, на нашу думку, буде залежати, в першу чергу, від удосконалення змісту військової справи. Чинники, що визначають рівень задоволеності військовою справою, мають безпосереднє відношення до формування морального духу військовослужбовця та армії в цілому, а здоровий моральний дух – основа високої бойової готовності Збройних Сил України.

Для з'ясування змісту мотиваційної сфери військово-професійної діяльності зупинимося на уточненні її суті.

Мотиви (від латинського *moveo* – „рухаю”) – те, що спонукає діяльність людини, та, заради чого вона відбувається [42, с. 425]. У сучасній психології термін „мотив” застосовується для позначення різних явищ і станів, що викликають активність суб'єкта. Мотивам присвячені численні роботи представників біхевіоризму та глибинної психології, фахівців з управління та соціології. Біхевіористи звичайно розуміють під мотивами будь-які стимули як зовнішні, так і внутрішні („мотиваційні змінні”), які здатні викликати або активізувати поведінку. У глибинній психології роль головних мотивів приписується закладеним у людині біологічним інстинктам і потягам, що під впливом соціального розуму придушуються і виступають у своїх непрямих проявах (психоаналіз З. Фрейда тощо). Важливим внеском у розвиток вчення про мотиви була розробка ідей про суб'єктивно-об'єктивну природу мотивів (поняття про „спонукальну силу” мотивів Левіна), про незалежність мотивів людини від елементарних біологічних потреб (Олпорт) і про мотиви, що виражають систему життєвих цінностей людини (Нюттен) [42, с. 426].

У вітчизняній психології проблема мотивів розробляється у зв'язку з дослідженням структури людської діяльності та свідомості. Уявлення про предметну й соціальну природу мотивів протистоять як теоріям, що ставлять людські мотиви в залежність від „глибинних” інстинктивних потягів, так і теоріям, що приписують спонукальну силу суб'єктивним емоційним переживанням. Справа в тому, що не емоції визначають мотиваційно-значущу сферу діяльності людини, а навпаки, розвиток мотивів збагачує та перебудовує

самі емоції і почуття. Це необхідно враховувати у своїй виховній роботі з підлеглими командирам усіх рівнів.

Мотивація, процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків часто являє собою складний акт, що потребує аналізу й оцінки альтернатив вибору і прийняття рішень. Мотиви, як відомо, часто-густо зіставляють з діяльністю в цілому, а мету – з окремими діями. Хоча таке однозначне зіставлення і невірне, воно, проте, відображає велику спільність мотивів порівняно з метою. Ціль конкретніша за мотив, у зв'язку з одним мотивом формуються різні цілі, мотив співвідноситься з потребою, а ціль – із предметом. Але при цьому спрямованість на позначку, вектор „мотив – ціль” визначає конкретні дії суб'єкта й організовує їх.

Професійні мотиви – це конкретизація трудових мотивів, причому множинна: кожен трудовий мотив може конкретизуватися в декількох професійних мотивах. Наприклад, трудовий мотив „заробити” може бути конкретизований шофером у декількох напрямках: перевиконання плану перевезень, заощадження пального, збереження автомашини, підробіток на стороні тощо. Мотив військовослужбовця просунути по службових сходинках може бути реалізований також у різних формах як позитивних, так і негативних (кар'єризм). Отже, професійних мотивів більше, ніж трудових.

У свою чергу, кожен професійний мотив повинен мати можливість конкретизуватися в безлічі конкретних цілей. Мотиви відображають професійну специфіку конкретних корисних результатів діяльності, що передбачаються фахівцем, і виражають зміст його професійних дій. Вміння ставити професійними способами професійні цілі в конкретних умовах діяльності і досягати їх відрізняє професіонала від непрофесіонала.

Таким чином, потреби, результати, функції та мотиви професійної діяльності виражають і відображають технологічну специфіку і зміст діяльності.

Щодо будь-якої діяльності доцільно виділяти провідний мотив (або підмножину таких мотивів). Але це не означає, що у вивченні професійної (або іншої) мотивації можна обмежуватися провідними мотивами.

Від мотивів варто відрізнити мотивування, тобто висловлення, що виправдовують ту чи іншу дію шляхом вказівки на об'єктивні або суб'єктивні обставини, що її спричинили; мотивування можуть не збігатися з дійсними мотивами вчинку або навіть свідомо маскувати їх. Дану обставину важливо враховувати військовим керівникам при аналізі поведінки особового складу.

Мотиви можуть виступати в різній формі. Коли людина не усвідомлює своїх потреб, але діє відповідно до своїх імпульсів, що спонукають, говорять про потяги. З. Фрейд, який вивчав роль несвідомого, підкреслював, що “багато чого в «Я» безумовно несвідоме”. На діяльність людини можуть дуже впливати потяги, якісь психологічні стани, що виражають неусвідомлену або недостатньо усвідомлену потребу. Одні потяги спонукають до позитивної діяльності, інші проявляються в агресивних, руйнівних діях.

Багато вчених вважають, що потяг – це початковий етап формування мотивів поведінки людини. Неусвідомлені спочатку потяги, поступаються місцем усвідомленим мотивам. Звідси випливає важливий методологічний висновок для роботи командирів: необхідність сприяти переходу позитивних потягів підлеглих у серйозний мотив поведінки.

У такій формі мотиви найчастіше проявляються у молодих людей. Мотивація поведінки у формі потягів часто буває причиною прикрих вчинків. Виділяють і таку форму мотивів, як бажання. На відміну від бажань, мотив більш активно спонукає до дій. Потяги, бажання – це прості мотиви, які пов'язані з матеріальними потребами людини. Мотиви створюють ієрархічну піраміду, в основі якої лежить провідний мотив (від нього залежить спрямованість особистості). Ієрархічні відношення мотивів звичайно прояснюються у випадках конфлікту мотивів, коли людина перебуває в ситуації вибору. У ході діяльності можуть з'являтися нові потреби й мотиви, а ціль згодом може набути самостійної спонукальної сили, тобто стає мотивом.

Досить своєрідною є мотиваційна сфера діяльності військовослужбовців в умовах воєнного часу. Мотиви – необхідний компонент бойової діяльності, її психологічної структури. Кожна дія відбувається під впливом певного мотиву, бажання, інтересу, ідеалу, переконання, почуття обов'язку, соціальної вимоги, що стали потребами.

У психологічних дослідженнях виділяють кілька груп мотивів. До першої належать мотиви, обумовлені особливостями особистості офіцера, політичними потребами та ідеалами, загальним відношенням до своєї професії, до своїх начальників. До другої групи належать мотиви, породжені характером обстановки, її складністю, динамічністю. До третьої – мотиви, що виникають за прямої вимоги старших начальників виконати бойове завдання. Також виділяють загальні соціальні мотиви як прояв потреб, що актуалізуються в конкретній ситуації.

Основні з них такі:

- боротьба з ворогом до повного знищення;
- помста за смерть, горе і страждання людей, рідних, близьких, бойових товаришів;
- сумлінне виконання усіх наказів та розпоряджень командирів і начальників;
- самозбереження життя, збереження життя своїх бойових товаришів і командирів;
- розгром ворога, повернення до мирного життя, створення родини, можливість кохати, трудитися, рости і виховувати дітей;
- одержання морального схвалення своїх вчинків і дій з боку командирів і товаришів по підрозділу;
- усвідомлення себе як людини, яка виконує особливу соціально значущу діяльність, що відрізняє її й товаришів по зброї, від інших членів соціуму;

- схвалення вчинків і виділення особистих заслуг військовослужбовців перед Вітчизною;
- вірність традиціям підрозділу, частини, виду військ;
- повернення до віри й національне відродження;
- недопущення вчинків, дій, що будуть засуджені колективною думкою, статутами і законами;
- самоствердження офіцера серед товаришів по службі своїми бойовими справами;
- потреба в бойовому суперництві з супротивником.

Як правило, у бойовій діяльності військовослужбовця має місце не одна потреба, а декілька, що породжують і відповідні мотиви.

У мотивах бойових дій воїнів визначаються властивості їх особистості, їх світогляд, відношення до поставленого завдання, до командира та колективу, до бойової обстановки і війни в цілому.

Мотиви спонукають воїна виявляти бойову активність, додають певний особистісний зміст його діяльності. Фахівці відзначають, що в процесі бойової діяльності у воїнів виникають такі мотиви, що визначаються конкретною бойовою обстановкою, змістом виконання завдань і мають особистий сенс. Мотиви такого роду виникають у зв'язку з усвідомленням близьких цілей і окремих завдань. У процесі співвіднесення у свідомості офіцера мотивів бойової діяльності з конкретними цілями його дій утворюється особистісний зміст діяльності в цілому.

Отже, усі ці міркування, які є необхідними для уточнення поняття „мотив”, дозволяють сформулювати висновок, важливий для вирішення основної проблеми дослідження: унікальність і неповторність особистості визначається не асортиментом потреб, а якістю задоволення абсолютно однакового для усіх людей набору базових потреб.

Аналіз результатів показує, що сьогодні основні мотиви влаштування на військову службу носять прагматичний характер, і вони за значущістю, наприклад, для військовослужбовців-контрактників значно випереджають соціально значущі мотиви [43, с. 416; 44, с. 304].

1.2. Демократизація військово-професійної діяльності та її зв'язок з інститутом військової контрактної служби

Впродовж усього ходу історії характер і зміст праці зазнали значної зміни, особливо в XVIII – XIX століттях з початком промислового перевороту у сфері виробництва. Першою істотною подією, що вплинула на характер і зміст праці, була поява фабричного і машинного виробництва. Винахід парового механізму й двигуна внутрішнього згорання поклав початок процесу механізації виробництва та розвитку масового типу виробництва. Ці винаходи відіграли першорядну роль в зміні змісту, а також характеру праці. Вони викликали потребу в значній кількості висококваліфікованих працівників інженерно-

технічної ланки, а також у великій кількості працівників низької кваліфікації для роботи на конвеєрах.

Наступною важливою подією стала масова електрифікація виробництва, з появою якої з'явилася можливість не тільки механізації, але й автоматизації виробничого процесу, а також значне розширення технологічних можливостей виробництва. Це привело до значних змін у праці. З'явився значний попит не тільки на висококваліфікованих інженерних працівників, але й на робітників, що мають достатньо високий рівень освіти.

Третя, і на сьогоднішній день остання і найзначніша подія – це спочатку комп'ютерні, а тепер й інформаційно-комп'ютерні технології, які за багатьма прогнозами зроблять переворот у виробництві, не менший по значущості, ніж промисловий.

Суспільство, пройшовши стадію промислового суспільства, поступово переходить до наступної стадії – стадії інформаційного суспільства. Комп'ютерні й тісно пов'язані з ними інформаційні технології все швидше і глибше проникають практично у всі сфери життя людини і суспільства і в першу чергу в сферу організації виробництва та процесу праці.

Феномен „нового соціального устрою” інформаційної цивілізації, що розвинулась, інтенсивно вивчається західними ученими в рамках концепції постіндустріального суспільства (Д. Белл, М. Янг, О. Тоффлер, П. Дракер, Р. Хейлбронер, Т. Сакайя, Т. Стюарт, Л. Едвінсон та ін.) і піддається серйозним аналітичним дослідженням з боку соціологів, філософів, економістів країн СНД (У. Іноземцев, Р. Ділігенський, Р. Цвильов, Н. Гаузнер, Н. Іванов, Б. Мільнер, Е. Вільховченко, А. Добринін, З. Курганській та ін.).

З появою інформаційно-комп'ютерних технологій пов'язують початок науково-технічної революції (НТР) в житті суспільства. Під НТР мають на увазі стрибок в розвитку продуктивних сил, його перехід в іншу якість на основі докорінних зрушень в наукових знаннях. Наголошується, що людство на початку ХХІ ст. виходить на чергову хвилю НТР, яка в найближчі 25 – 30 років приведе до кардинальної та принципово нової схеми технології виробництва та до встановлення нового технологічного устрою. Цей технологічний устрій базуватиметься на формуванні інтегрованих науково-інноваційних систем і забезпечить якісне перетворення продуктивних сил, різке зростання продуктивності праці [1].

Основними рисами НТР найчастіше називають такі риси: наявність глибоких процесів інтеграції науки та виробництва; виникнення нових форм організації виробництва, науково-виробничих об'єднань, міжгалузевих технологічних комплексів; перетворення науки в безпосередню продуктивну силу; революцію в підготовці кадрів і всієї системи освіти; докорінну зміну в системі управління; універсальність, комплексність і системність, електрифікацію, автоматизацію, розвиток нових джерел енергії, нових матеріалів (композиційних); створення і впровадження нових технологій, зміну ролі людини, зміну організації виробництва праці; військову спрямованість НТР.

Соціальний діапазон НТР починається від зміни характеру й змісту праці в умовах НТР і відповідно місця і ролі матеріальних і духовних потреб в структурі особи аж до виникнення глобальних проблем (екологічної, енергетичної, війни та миру), що зачіпають все людство і прямо пов'язані із завданнями запобігання використанню продуктивної потужності науки для порушення або навіть руйнування сукупних умов людської життєдіяльності.

Зміни характеру та змісту праці детермінували процес поступової трансформації індустріальної робочої сили і перетворення її в постіндустріальну (інноваційну) робочу силу, яка має розвинені інформаційні потреби і здібності, що реалізуються у формі людських інноваційних ресурсів. Із зростанням технічної оснащеності праці зміст і структура функцій, що виконуються людиною у виробничому процесі, зазнали істотних змін [2].

Історично першим ступенем розвитку техніки були ручні знаряддя праці, за допомогою яких людина впливала на предмет праці. Трудові функції працівника носили відносно стійкий характер, органічно витікаючи з природних можливостей людини. Першорядну роль в роботі виконували навички, що набувалися в результаті тривалого виробничого досвіду і зберігалися робітником протягом всього його життя.

З переходом до механізованого виробництва змінився спосіб включення індивідуальної праці в систему суспільної праці, виникла необхідність освоєння нових функцій і операцій на робочому місці. Це було обумовлено появою нової техніки, нових технологій і організацією виробництва. Із зростанням технічної оснащеності праці й ускладненням самих машин зміст і структура функцій, що виконуються людиною, значно змінилися.

На вищому ступені комплексної механізації, до якої так стрімко йде сучасне суспільство, всі функції фізичної праці передаються машинам, за людиною залишаються лише функції управління цими машинами, що потребуватиме якісно нових здібностей, отримання політехнічних і комплексних знань. У цьому випадку здійснюватиметься процес заміщення праці знаннями. На перше місце для вирішення цієї суперечності між безпосередньою працею та інтелектуальною виходить система освіти та її відокремлення від безпосередньої праці [3].

Субституція праці знаннями означає перехід від суто технічних навиків до інтелектуальних. Цю ознаку прихильники постіндустріальної теорії виділяють як основну, що зумовлює й усі інші. Заміна праці знаннями дає підставу говорити про можливу заміну трудової діяльності новим типом активності, що відрізняється значними елементами творчості, ставити питання про історичну перспективу „класичної” праці. Нагадаємо, що ще основоположники марксизму відзначали, що трудова діяльність з розвитком суспільства поступить місцем вищому типу діяльності, передбачали знищення або усунення праці в майбутньому соціумі з виходом людини за рамки сфери власне виробництва [4, с. 155].

Знання і творчий потенціал працівників стають головним чинником ефективності економічної системи, без якого технічний і економічний прогрес

стає практично недосяжним завданням незалежно від об'єму коштів, інвестованих у виробниче устаткування й технологію [5]. Таким чином, зміни, що відбуваються в характері праці на сучасному виробництві, все більш висувають на перший план творчий, інтелектуальний потенціал людини, її професіоналізм і ерудицію.

У зв'язку з цим в різноманітних формах все більше проявляється рух до нової моделі розвитку і використання людських ресурсів. Нова модель організації праці передбачає розширення функцій працівника і перехід від працівника вузької спеціалізації до працівника широкого профілю (універсала), здатного здійснювати верифікацію, оцінку, творчий синтез інформації, проникати в суть проблеми, здійснювати коректування технологічного процесу, тобто бути не тільки суб'єктом виробничого впровадження досягнень НТР, але і його активною рушійною силою. Створюється нове соціальне середовище „розвитку працівника в праці”, нова „якість трудового життя”. Останнє зумовлює „соціалізацію праці” і означає самостійне мислення і нестандартне творче відношення до роботи як критерій професійної вимоги [6, с. 97].

Інтелектуалізація економіки підриває основи техногенної цивілізації – ті мотиви, цілі, які сформували її цілісність, виступали рушійною силою поступального розвитку. У цих умовах наголошуються зміни ставлення самого працівника до процесу праці. Актуалізується формування нових пріоритетів особи та соціуму, що виявляються в переході від максимізації матеріального споживання до „якості життя”: гуманістичних, екологічних і взагалі „немонетарних” критеріїв буття. На зміну імперативу максимізації матеріального добробуту приходить усвідомлення можливості самоствердження через володіння і вміння користуватися знаннями. Нові соціально-особисті запити, носії яких в 60 – 70-ті роки двадцятого сторіччя були в розвинених країнах статистичною меншістю, набувають подальшого розвитку. Дослідники цих тенденцій в США відзначають, що якщо пункт „цікава робота” в 1946 р. стояв на шостому місці в системі ціннісних орієнтацій американців, то в 1986 р. – на першому [7, с. 97]. „Нова еліта” матеріалістів шукає самовираження поза традиційними стереотипами поведінки, висуваючи на перший план розвиток духовних потреб, прагнення до саморозвитку, поваги до особистої гідності і самостійності.

Що стосується матеріальних потреб, то вони зберігаються і розвиваються, але вже в новій якості, не як умова існування людини, а як необхідна умова її духовного розвитку, як символ визнання і статусу в суспільстві, як джерело самооцінки і задоволеності життям і професійною діяльністю [8, с. 39]. І цілком логічно, що в цих умовах зберігається висока значущість заробітної платні для працівника. На це вказують результати міжнародного дослідження [9, с. 112], згідно з яким й заробітна платня, як і раніше, залишається пріоритетною цінністю для робітників 33 країн, що брали участь у дослідженні. У 32 країнах про це заявили 77 % опитаних.

Одним з перших, хто науково обґрунтував необхідність осмислення на теоретичному рівні нової форми буття праці – творчих, інтелектуальних

здібностей людини, був В. Гойло. Вітчизняна наука, як він справедливо наголосив, уникала пізнавати закони інтелектуального виробництва як цілком самостійного виду суспільної праці. Це було пов'язано з тиском, який робився на науку з боку “Капіталу” К. Маркса, де все було присвячено дослідженню фізичної праці. Тому в нашій літературі існувало і стало аксіомою уніфіковане визначення праці як простої єдності розумових і фізичних здібностей людини, без виділення і вивчення специфіки його складників як таких [10, с. 138].

Здібності до виконавчої праці характеризуються набором конкретних фізичних і нервово-психічних якостей людини, професійних знань, навичок, умінь, виробничого досвіду – всього того, що зумовлює репродуктивну трудову діяльність в рамках матеріального виробництва. Здібності до творчої праці – це здібності до виконавчої праці, які проявляються в „інтелектуальній активності”, спрямованій переважно на саморозвиток і самореалізацію особи в системі суспільної організації виробництва. Головним і відмітним компонентом здібностей до творчої праці виступає інтелектуальна активність, завдяки якій репродуктивна трудова діяльність наповнюється творчою силою. Інтелектуальна активність є основним і визначальним компонентом тієї нової категорії працівників, яку називають сьогодні людським капіталом.

У даному випадку зміна тенденцій розвитку матеріального виробництва, його ускладнення, зміна способів виробництва та колосальний розвиток його засобів, що привело до суттєвих перетворень у продуктивних силах і, поза сумнівом, у виробничих відносинах, стає економічною сутністю категорії „постіндустріальне суспільство”.

На превеликий жаль, вступаючи в ХХІ століття, людство так і не звільнилося від воєн і озброєного насильства. За останні 5,5 тис. років на землі відбулося близько 15 000 воєн і озброєних конфліктів, в яких загинуло приблизно 3,5 млрд чоловік. ХХ вік виявився найбільш войовничим і кривавим: у його війнах і конфліктах загинуло 140 – 150 мільйонів чоловік, за 50 років після другої світової війни на нашій планеті відбулося 30 середніх і понад 400 малих воєн [11, с. 157].

Сьогодні в світі існує близько 200 армій загальною чисельністю 24 – 25 млн людей, тобто близько 0,4 % усього населення землі. У великих державах в мирний час частка військових коливається від 0,1 до 1 – 2 % населення. Рекордна відмітка доходила в окремих країнах під час другої світової війни до 8 – 16 % військових. Тоді в лавах збройних сил держав, що воювали перебувало понад 110 млн людей – близько 5 % жителів всієї планети [12].

Мілітаризація світу не тільки залишається надмірно високою, але, продовжуючи розширюватися, виливається в нові напрямки й форми. У військовій сфері суспільства все ще задіяні величезні маси найбільш здорових і кваліфікованих людей. Держави світової спільноти витрачають величезні грошові кошти на військові потреби. Ці кошти йдуть на те, щоб підсилити бойові можливості армій, перетворити їх на ефективний інструмент збройного насильства. Оборонні витрати США в 2006 фінансовому році з урахуванням

асигнувань, необхідних для проведення операцій в Іраку й Афганістані, склали більше 500 млрд дол., в таку ж суму обійшлося утримання збройних сил 191 державі світу. Вірогідне зростання військових витрат США, які в 2006 році збільшилися на 5 %, в 2007 році вони зросли на 17 %, а в 2008 році можуть зрости ще на 11 %. [13]. Ряд країн в останні 3 – 5 років помітно збільшили військові витрати: Іран – на 42 %, Пакистан – майже на 20 %, Індія – на 12 % і т.д. Багато країн бачать відображення національної потужності у великих регулярних арміях і сучасних системах зброї.

Потужність збройних сил розвинутих держав за останні 50 років зросла в десятки разів. Закладаються матеріальні основи майбутніх великих воєн, зокрема світової. Бойовий же потенціал армій унаслідок переходу від „кількісної” гонки озброєнь до „якісної” посилюється в 40 – 50 разів.

НТР і тісно пов'язана з нею революція у військовій справі виявили безліч актуальних проблем у сфері будівництва сучасної армії. Хоча про цю революцію написано багато, але на сьогодні немає єдиного визначення цього феномена. Дослідники по-різному вбачають його природу, напрям розвитку і можливі наслідки. Спільним є лише акцент на її суто „технологічному” походженні. Початково в літературі фігурував взагалі дуже вузький за змістом спеціальний термін „військово-технічна революція”, який потім швидко трансформувався в більш широке поняття. У зарубіжній літературі існує робоче визначення цього поняття, яке інтерпретується як „військова і технічна революція, що дозволяє застосовувати технічні нововведення в системі організації розвідки, управління, контролю і зв'язку”.

У 1991 році після активних бойових дій американських збройних сил у ході війни в Перській затоці революція, згодом названа „революцією у військовій справі” (RVC), отримала широке освітлення, стала предметом обговорення в ЗМІ. Ця революція знайшла віддзеркалення в політиці й військових доктринах – в першу чергу в стратегічних планах Joint Vision 2010 і Joint Vision 2020. Ці документи були розроблені Об'єднаним комітетом начальників штабів відповідно в 1996 і 2000 роках [14]. Сучасне поняття „Revolution in Military Affairs” (RMA) в перекладі означає „революція у військовій справі”. Воно розуміється як певні зміни в збройних силах, зокрема в їх організаційній і технологічній складовій [15].

У величезній більшості публікацій щодо теми РВД переважає те, що можна назвати спрощеним (або навіть вульгарним) „технологічним детермінізмом”, тобто при аналізі цього феномена розглядають революцію у військовій справі частіше за все виключно крізь призму тих чи інших новинок озброєнь, військової техніки й нових військових технологій. Значно рідше розглядаються питання, пов'язані з новими формами та способами ведення бойових дій, ще рідше йдеться про такі зміни механізмів ухвалення рішень, механізмів управління, які визначають революційний характер змін у веденні війни. У той час одним з найважливіших елементів революції у військовій справі є саме становлення певної системи управління війною на усіх рівнях – на

вищому політичному рівні, на рівні вищого військового командування, на стратегічному рівні, на оперативному рівні, в тактичній ланці.

У більшості наявних досліджень з проблем РВС рідко приділяється увага її соціальним аспектам. Недостатня увага приділяється аналізу зміни характеру й змісту військової праці, якості особового складу збройних сил, особливо у виконавчій ланці, безпосередньо на полі бою, в органах забезпечення ведення бойових дій.

З цього питання ми розділяємо точку зору А. Кокошина, який розглядає революцію у військовій справі як сукупність складних процесів, що припускають, по-перше, кардинальні революційні зміни в системі управління війною на усіх рівнях командування, по-друге, кардинальні зміни в будівництві збройних сил, підготовці особового складу, по-третє, створення і прийняття на озброєння такої зброї, використання якої здатне якісно змінити характер бойових дій. Революція у військовій справі – це не тільки нова техніка, але й нові організаційно-штатні структури, „військові організми” нового типу, нові процедури й системи управління. Особливо стоїть питання про якість особового складу – як з моральної, духовної точки зору, так і суто з погляду професійних якостей. Найбільш складні проблеми лежать перш за все в цій царині [16].

Таким чином, РВС – це такі якісні зміни, що відбуваються під впливом науково-технічного прогресу в засобах збройної боротьби, які докорінно змінюють розбудову й підготовку збройних сил, способи ведення військових дій і війни в цілому. Зрештою, революція у військовій справі, призводить до принципових змін в характері та змісті військової праці.

Керуючись такими критеріями, можна виділити шість основних етапів в РВС в історії розвитку військової праці.

1. Перша революція у військовій справі відбулася тоді, коли для воєнного протиборства замість каміння й палиць воїни стали застосовувати спеціально виготовлені списи, мечі, луки, стріли. Тисячоліття на нашій планеті йшли тільки контактні війни. Безумовно, за цей великий період часу багато разів мінялася сама зброя: з міцніших матеріалів виготовлялися мечі, кольчуги, шоломи; але численні війни не мінiali якісного стану озброєння, змісту й характеру ратної праці. Тільки в XII – XIII ст. перше покоління воєн поступилося місцем війнам другого покоління.

2. Друга революція у військовій справі була пов'язана з винаходом пороху, а з ним – вогнепальної зброї: гвинтівки, пістолетів, гармат. Війни другого покоління також були в цілому контактними, але велися вже набагато інакше, аніж в першому поколінні. Ураження супротивника могло здійснюватися на певній дистанції. Війни другого покоління проіснували близько 500 років.

3. Приблизно 200 років тому науково-технічний прогрес сприяв винаходу нарізної зброї. Зброя стала точнішою при ураженні цілей, більш далекобійною, багатозарядною та різнокаліберною. Це привело до чергової, третьої революції у військовій справі, до появи контактних воєн третього покоління, які набули

окопного характеру. Оперативні масштаби цього типу воєн і потребували великої кількості живої сили, що володіє цією зброєю.

4. Більше 100 років тому відбулася чергова четверта революція у військовій справі. Вона була пов'язана з винаходом автоматичної зброї, яку стали встановлювати на танках, літаках, кораблях. Контактні війни четвертого покоління набули стратегічного розмаху, для їх ведення також було потрібно дуже багато живої сили, зброї та військової техніки. Війни четвертого покоління продовжуються і зараз.

5. У 1945 р. відбулася п'ята революція у військовій справі. Вона призвела до появи ядерної зброї, а з нею і можливості безконтактної ракетно-ядерної війни п'ятого покоління. Необхідність несення бойового чергування на ракетних комплексах революційно змінила характер і зміст ратної праці. Зараз ряд ядерних країн перебуває в постійній високій готовності до такої війни. Проте є надія, що ядерна зброя не буде застосована в майбутніх війнах, оскільки за її допомогою можна взагалі не добитися поставлених цілей. Більш того, країна, що її застосує, може опинитися в міжнародній ізоляції.

6. В останнє десятиліття минулого століття почалася шоста революція у військовій справі. Вона пов'язана з появою високоточної зброї, а разом з нею і безконтактних воєн абсолютно нового шостого покоління. Сучасна революція у військовій справі тісно пов'язана з подальшим військовим освоєнням космосу, комп'ютеризацією, застосуванням надшвидкісних перемикачів схем, штучного інтелекту, лазерів, мікрохвиль, елементарних часток. Впровадження нових військових технологій служить тому, щоб винищувати великі маси людей, чинити величезні руйнування, що було неможливим у минулих війнах. Передові технології вже зараз дозволяють створювати практично нову зброю космічного базування, яка не має аналогів, що приведе до корінної зміни характеру збройної боротьби і воєн в цілому.

Очевидно, що революційні зміни в озброєнні та бойовій техніці стосуються і самих військовослужбовців. Сучасна армія вже висуває підвищені вимоги до фізичних та інтелектуальних якостей військовослужбовців і особливо до рівня підготовки військових фахівців. Посилення професіоналізації військових кадрів поряд із введенням нових військових технологій і систем озброєння виступають необхідною умовою підвищення бойових можливостей армій.

Таким чином, всеосяжний характер військової професіоналізації викликається, перш за все, об'єктивними докорінними змінами в характері та змісті будь-якого виду військової діяльності під впливом науково-технічної революції. Крім цього, на поглиблення професіоналізації військової діяльності посилюється вплив політичних і економічних чинників, які детермінують зростаючу соціальну значущість військової праці в сучасних умовах.

У працях та дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених в тій чи іншій мірі аналізуються питання, що безпосередньо стосуються характеристик професіоналізації військової діяльності. Досліджуючи сучасні проблеми взаємодії армії та суспільства в умовах трансформаційних процесів М.П. Требін

дійшов висновку, що можна виділити сім груп теоретичних розробок, в яких розглядаються ті чи інші аспекти професіоналізації військової діяльності [17, с.167].

Першу групу складають праці зарубіжних і вітчизняних вчених, в яких під професіоналізацією розуміється зростання кількості професій і спеціальностей, що відбувається протягом усієї історії людства як наслідок безперервного процесу поділу праці (В. Абрахамссон, М Вебер, Х Дельмаєв, Ю. Кіршин, В. Ковалевський, О. Пупко, М. Едмондс та ін. У цих роботах доводиться, що поділ праці та професійна спеціалізація є важливою закономірністю історичного розвитку. Якісні характеристики професії зазнавали змін залежно від технології, форм організації праці та умов підготовки робітника. Наприклад, в епоху патріархального рабства в Греції існувало близько 10 професій. Пізніше, у V – IV століттях до н. е. в Греції нараховувалося близько 50 професій. У XIV столітті у Франкфурті-на-Майні існувало вже близько 200 професій. Словник професій, опублікований в США в 1966 році, містить описання майже 22 тис. видів робіт і більше 35 тис. найменувань професій та спеціальностей. Наприкінці 70-х років XX століття у світі нараховувалося 50 тис. професій [18, с. 20] і до початку III тисячоліття їх кількість зростала. Таким чином, професіоналізація як одна з форм суспільного поділу праці – це обмеження людини сферою певної (за предметом і засобами праці, навичками, досвідом і знаннями) діяльності. У рамках даного розуміння професіоналізації Мартін Едмондс, наприклад, розглядає професіоналізацію військової діяльності як тенденцію виведення зі складу збройних сил усіх тих елементів, що не відповідають їх прямому призначенню [19]. Це дозволить скоротити кількість військових професій і спеціальностей, а також їх носіїв і чітко визначити їх функції.

Другу групу складають праці Х. Вула, О. Дубровського, М. Кагана, Е. Тоффлера, А. Турчинова, Є. Шаповалова та ін., в яких поняттям „професіоналізація” позначається також процес збільшення кількості людей, для яких дана професійна діяльність є основним джерелом одержання необхідних життєвих благ. „Наповнення” нових видів професій їх носіями залежить від того, наскільки вони будуть потрібні суспільству, а також від рівня престижу нових професій. Престиж військової професії – це форма соціального престижу, що характеризується співвідношенням оцінки значущості військово-професійної діяльності, якої дотримується більшість суспільства, і загальноприйнятої системи цінностей. Ставлення суспільства до військових визначається багатьма факторами: міжнародною ситуацією, станом і можливостями країни, збігом або розбіжностями її морально-політичного обличчя зі сподіваннями (уявленнями) суспільства, авторитетом військово-політичного керівництва та верховного командування та ін. Показниками та індикаторами оцінок суспільством армії є: статус військовослужбовця; ступінь

його правового й соціального захисту; престиж військової служби в порівнянні з іншими видами діяльності; настрої молоді під час призову на службу, в ході, а також після неї; конкурси до військово-навчальних закладів; ступінь відкритості збройних сил для суспільства.

Третю групу складають праці, в яких професіоналізація розглядається як процес всеосяжного поширення професійного (спеціального) знання й освіти (В. Гречанінов, О. Долженко, В. Жихарський, В. Ковалевський, Г. Козін, С. Хантінгтон, В. Шатуновський, М. Яновіц). Особливо швидкими темпами цей процес почав відбуватися в умовах науково-технічної революції, оскільки якісних змін зазнали зброя та бойова техніка і внаслідок цього змінилося місце людини в процесі військового управління. У результаті впливу науково-технічного прогресу на військову справу поділ військової праці спричинив не лише зростання кількості її видів, але й зміни у кваліфікаційно-професійній структурі в бік більшої інтелектуалізації професій. Про це свідчить той факт, що в армії зменшується кількість таких військових професій, які можна опанувати без спеціальної військової освіти.

Четверту групу складають праці, в яких професіоналізація може розглядатися як одна з характеристик суспільних відносин щодо придбання тієї чи іншої професії (можливостей і перспектив цього придбання), обміну продуктами професійно-трудової діяльності, ділової та культурної взаємодії між різними професійними сферами. Цей підхід розвивають Е. Борончева, Ж. Ван Доорн, Дж. Кафоріо, В. Лютий, В. Суслов та ін.

П'яту групу складають праці, в яких професіоналізацію трактують як чинник перетворення структури суспільства під дією професійної диференціації (М. Вебер, В. Головка, Е. Дюркгейм, В. Подмарков, П. Сорокін, Г. Струмилін та ін.). У результаті цієї диференціації розширення „світу професій” (банку професій), широкого охоплення населення різними видами професійного навчання та праці формується безліч професійних спільнот, що спричиняє постійні та глибокі зміни соціальної структури. У свою чергу, соціальні верстви та групи не існують поза професіями, як правило, належність до певної професії означає входження до тієї чи іншої соціальної групи.

Шосту групу складають праці, які розглядають професіоналізацію як соціально-психологічний феномен, описуваний такими категоріями, як „професійне середовище”; „професійний спосіб життя”; „професійна мораль” (честь, гідність, совість, гордість, амбіції та ін.); „професійна психологія”; „професійні звичаї, традиції, ритуали, звички”; „професійна лексика” (жаргон); „професійні свята” тощо (І. Білохвостикова, Б. Добрац, О. Ілларіонов, Ю. Кіршин, Дж. Куретаріс, І. Куренков, А. Ніколаєвська та ін.). Разом з тим стає ясно, що професіоналізація – це одна із сторін громадського життя, в якій знаходять висвітлення явища та процеси, пов'язані з розвитком професійної діяльності і життям різних професійних груп. У цьому розумінні професіоналізація означає процес поступового та послідовного включення людей в процес праці згідно з обраною професією. Історично виробленими формами, етапами і водночас закономірностями такого входження людини до

сфери праці є: вибір професії; визначення ступеня професійної придатності до обраного роду занять; оволодіння професійними знаннями, вміннями й навичками; професійне вдосконалення, самовиховання професійної спрямованості, професійної етики, вироблення позитивних професійних звичок. До цієї системи входять: установи й заходи щодо професійної орієнтації населення; установи й заходи щодо професійного добору; інститути професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; кадрові та інші органи, що забезпечують раціональне використання фахівців. Сукупність усіх цих інститутів, установ, органів, заходів, правил і норм утворює своєрідний соціальний механізм професіоналізації, що регулює цей процес з боку держави та суспільства.

Сьому групу складають праці Е. Афоніна, М. Кізюна, Ч. Москоса, В. Смолянюка, У. Хаузера та ін., в яких професіоналізацію військової діяльності розглядають як тенденцію, вплив якої не тільки на військову сферу, але й на все суспільство в цілому має великі наслідки. При цьому професіоналізація військової діяльності розуміється як засіб підвищення майстерності військових і як наслідок цього – формування військового професіонала, що є однією з обов'язкових умов її переходу до комплектування на добровільній або змішаній основі.

Таким чином, аналіз літератури дає нам можливість визначити такі напрямки розкриття змісту професіоналізації: економічний напрямок, який вивчає зростання кількості професій і спеціальностей, що відбувається як наслідок безперервного процесу поділу праці; педагогічний напрямок, що розкриває процес розповсюдження професійних знань у суспільстві; соціально-психологічний напрямок – закономірності поведінки та діяльності людини, що обумовлені включенням до професійних груп; соціологічний напрямок – збільшення кількості людей, що належать до відповідної соціальної групи.

Зосереджуючи увагу на соціологічних аспектах, ми розуміємо під професіоналізацією процес визначення соціального статусу військовослужбовця через професію, адаптацію до професійного середовища, що передбачає відповідні статусу пільги та ставлення з боку суспільства. Кінцевим результатом цього процесу, показником його ефективності є професіоналізм військовослужбовця. Професіоналізм виступає як його соціальна перспектива у військово-професійної діяльності. Тобто професіоналізація – це процес становлення військового професіонала.

„Соціальний сенс і місце процесу професіоналізації в розвитку військової діяльності розкривається через пізнання діалектики об'єктивного і суб'єктивного в ній” – підкреслює Л. Гончаренко [20, с. 34]. Військова діяльність зумовлена взаємодією об'єктивних і суб'єктивних чинників, що складаються історично. До об'єктивних чинників діяльності відносяться соціальні та безпосередньо виробничі умови, мета, завдання, способи та знаряддя діяльності. Суб'єктивним чинникам є сама людина з властивими їй особистісними показниками: соціальною стратифікацією, морально-політичними якостями, психологічними, фізіологічними, віковими, статевими

та іншими особливостями. Суб'єктивні чинники є найбільш зримими, оскільки в етимологічному розумінні саме поняття „професіоналізація” означає процес освоєння професії, становлення, формування професіонала. З цим поняттям пов'язані й окремі риси та ознаки явища, в основі якого лежать якісні перетворення в суспільній праці, що найбільш яскраво виявилися в ході науково-технічної революції. Тому в змісті цього поняття відображаються такі процеси соціального життя, як збільшення кількості професій і спеціальностей, створення та розвиток системи суспільних інститутів, що регулюють професійне життя суспільства. Інакше кажучи, в понятті „професіоналізація” знаходять висвітлення численні ознаки дійсності, що належать до сфер розвитку й організації професійної діяльності людей, суспільного поділу праці, впливу професійної праці на розвиток особистості та ін.

Таким чином, сьогодні поняттям „професіоналізація” позначається: по-перше, соціальне явище, що характеризується якісними та кількісними змінами в професійному житті суспільства; по-друге, процес оволодіння конкретним видом професійної діяльності і, як наслідок, набуттям людиною необхідних професійних якостей; по-третє, система суспільних інститутів, що регулює процес засвоєння людиною професійної ролі та забезпечує можливість пересічному громадянину здобути найбільш відповідну його здібностям і потребам суспільства професію і працювати в обраному виді діяльності. Все це визначає необхідність розглядати професіоналізацію людської діяльності на двох рівнях: соціальному та особистісному. На особистісному рівні професіоналізація характеризується як процес опанування особистістю конкретною професією. Вона виступає основним способом самовираження людини і показником її професійної культури. Основою, на якій зароджується явище професіоналізації, яке було визначене вище, виступає об'єктивний процес розвитку праці. Отже, сутність цього явища також приховується в самому процесі розвитку праці.

Саме з принципу професіоналізму визначаються напрями воєнної політики держави: наявність чітко розробленої Воєнної доктрини України – гарантія державної політики у сфері військової діяльності; надання пріоритету якості у функціонуванні збройних сил; спеціалізація військових формувань залежно від бойового призначення; безперервна практична модернізація армії; висококваліфікована підготовка командного складу. Ми погоджуємося з думкою М.П. Требіна [17, с. 34], що особливість військової професіоналізації проявляється в тому, що політичні мотиви безпосередньо впливають на військову професію як вид соціальної діяльності. Саме від державних рішень в цьому питанні в той чи інший бік коливається рівень професіоналізму військовослужбовців. На нашу думку, державна влада виступає головним детермінантом професіоналізації військової діяльності.

Отже, професіоналізація військової діяльності за допомогою воєнних концепцій, положень воєнної доктрини і планів військового будівництва об'єктивується у воєнній політиці держави.

Сучасна професіоналізація військової діяльності обумовлена зміною масштабів та способів ведення бойових дій, розвитком військового озброєння й техніки, підвищенням вимог до військовослужбовця, укріпленням зв'язків між різними військовими спеціальностями, поглибленням взаємозв'язку суспільства та армії. Професіоналізація означає збільшення потреби збройних сил у висококваліфікованих кадрах, розширення кола військових спеціальностей та підвищення вимог до рівня професійної майстерності особового складу як наслідок розвитку військової справи. Професійна спеціалізація є об'єктивною закономірністю розвитку військової діяльності. Тому природно, що професіоналізація військової діяльності детермінує перехід до контрактної служби. Армія, що складається з професіоналів, за плечима яких від чотирьох до десяти й більше років служби, має незрівнянно більш високий професійний потенціал і готовність до раптових дій, ніж армія, заснована на щорічних призовах молоді з терміном служби від 1 до 2 років, в яких лише 50 відсотків солдатів і сержантів підготовлені на початковому професійному рівні. Що стосується патріотизму професійних військових, то прихильники контрактної армії вважають: наївно думати, що солдат-професіонал буде меншим патріотом своєї Вітчизни, ніж солдат – службовець за призовом. Саме Вітчизни, оскільки за думкою Анатолія Франса, тільки вільний громадянин має Вітчизну, раб, кріпосний, підданий деспота мають лише батьківщину.

Сьогодні багато військових, політиків, журналістів у виступах та публікаціях використовують як синоніми категорію „перехід до контрактної служби” і „професійна армія”. На нашу думку, це не зовсім коректно [21]. Перехід на добровільний принцип комплектування збройних сил – це один з головних кроків до професійної армії. Рівень професійної підготовки, здатність виконувати покладені на збройні сили завдання визначають професійну армію. Заслугує на увагу думка відомого військового теоретика, колишнього начальника штабу сухопутних військ США генерала Карло Вуно, який розглядає створення професійної армії як перехід до вищого рівня триступеневого розвитку сучасних армій. Перший ступінь – це призовна армія, другий ступінь – добровільна армія (сучасна армія США). Третім ступенем повинна стати професійна армія [22].

Хоча існують складнощі у визначенні понять „професійні збройні сили” і „професіоналізм”, є широка єдність думок про те, що завданням військової реформи, яка проводиться сьогодні в більшості армій світу, є підвищення професіоналізації збройних сил. Існує також широко прийняте положення про те, що перед професійними збройними силами ставляться три цілі: схвалення військовими своєї ролі щодо виконання вимог демократичного цивільного уряду; забезпечення здатності збройних сил ефективно вести свою військову діяльність; наявність організації, морально-етичних принципів і внутрішньої структури збройних сил, що відображають ці два положення.

Військові експерти Форстер, Едмундс і Котті у своїй монографії „Вызов военной реформы в посткоммунистической Европе: строительство профессиональных вооруженных сил” стверджують, що професійні збройні

сили визначаються чотирма основними характеристиками, зокрема, їх роллю, спеціальними знаннями, відповідальністю і системою просування по службі [23]. Професійна армія має чітко визначені й широко визнані завдання як у сфері своїх зовнішніх функцій, так і по відношенню до свого суспільства, ясні правила, визначені обов'язки військових як інституту влади і як окремих особистостей. Система просування по службі заснована в таких арміях на досягненні військовослужбовцями відповідних успіхів.

Автори монографії доводять, що європейські країни в період після холодної війни використовували чотири моделі професійних збройних сил: модель проектування сили, відповідно до якої збройні сили переважно орієнтовані на їхнє використання за межами своєї національної території; модель територіальної оборони, за якої збройні сили переважно орієнтовані на національну оборону, але можуть також робити обмежений внесок в багатонаціональні операції проектування сили; „пост нейтральна” модель, за якої компактні збройні сили переважно орієнтовані на національну оборону, але при цьому великою мірою залежать від широкомасштабної мобілізації резервістів під час війни і можуть також робити свій внесок в традиційні миротворчі операції; „нейтральна модель”, за якої збройні сили майже повністю орієнтовані на оборону своєї країни.

Останніми роками в світі активізувався процес створення армій на добровільній основі. Близько 55 країн світу вже перейшли на контрактний принцип комплектування своїх збройних сил (серед них США, Канада, Великобританія, Бельгія, Нідерланди, Ірландія, ЮАР, Австралія, Індія, Пакистан, Саудівська Аравія, Японія). За даними експертів 15 з 24 держав – членів блоку НАТО відмовилися або збираються відмовитися в найближчому майбутньому від системи призову. Традиційну систему комплектації збройних сил мають намір зберегти в найближчому майбутньому Болгарія, Данія, Німеччина, Греція, Литва, Норвегія, Польща, Туреччина та Естонія.

США, Канада і Великобританія стали першими країнами світу, що практично повністю відмовилися від призову.

Синді Уільямс, військовий аналітик з Массачусетського Технологічного інституту, вважає, що причини ухвалення рішення про перехід до професійної армії для кожної країни були різними. Проте логіка подібних реформ виявилася у принципі однією й тією ж. Після закінчення холодної війни вірогідність того, що між окремими державами або групами країн в Європі й Америці може початися великомасштабна війна, практично зникла. Це дало можливість більшості країн значно скоротити військові бюджети й чисельність армій, більше уваги приділяти спеціальній підготовці та сучасному переозброєнню. Відносно малочисельна професійна і добре оснащена армія краще підходить для виконання нових завдань збройних сил – боротьби з терористами та інсургентами, проведення миротворчих і гуманітарних операцій та ін. Крім того, професійні солдати успішніше справляються з обслуговуванням і використанням складної військової техніки. Не останню роль відіграє і економічний аргумент: професійна армія перевищує армію, що комплектується

на основі призову, за показником „витрати/ефективність”. Наприклад, у професійній армії значно нижче плинність кадрів, вище дисципліна, солдати й офіцери краще підготовлені, оскільки ставка робиться не на кількість, а на якість і т. ін. Проте якщо в процесі подібних реформ відбувалися збої, якщо армія не повністю виправдовувала очікування суспільства або навіть тільки військових керівників, негайно виникала хвиля критики на адресу системи професійної армії.

Із закінченням холодної війни Бельгія, Франція, Португалія, Угорщина, Нідерланди та Іспанія приєдналися до клубу держав, що перевели свої збройні сили на професійну основу. У Європі економічні аргументи відмови від переходу на таку основу не були такі сильні, як в США, хоча в багатьох європейських країнах існувала проблема дефіциту державного бюджету. Причини проведення реформ в даному випадку досить різноманітні. Американські економісти Крістофер Дженом і Закарія Селден проаналізували ситуацію з причинами переходу на контрактну службу в Іспанії, Франції, Португалії та Італії. За їхніми оцінками, в даних країнах рішення про проведення реформ було ухвалене під впливом декількох ключових чинників: геополітичних реалій, що змінилися, непомірного економічного тягаря на утримання великої армії, змін в характері потенційних військових завдань, а також змін у внутрішній політиці цих держав. Крім того, велику роль відіграли місцеві особливості.

Ситуація в країнах Центральної та Східної Європи, зокрема в Чехії, Угорщині, Румунії, Словаччині та Словенії, була дещо іншою. Справа в тому, що перспективи створення системи колективної безпеки в рамках НАТО дали цим державам можливість проведення серйозних скорочень в армії. У цих державах суспільство активно підтримувало ідею подібних реформ

Враховуючи позитивні зміни, що сталися в розвитку світового співтовариства, активізацію процесу роззброєння, зниження рівня воєнного протистояння, а також співвідношення бойових потенціалів сусідніх без'ядерних держав, Україна, максимально використовуючи існуючу інфраструктуру, теж реформує свої збройні сили з урахуванням принципу оборонної достатності та своїх економічних можливостей. У результаті реформування в Україні мають бути створені наближені до європейської моделі мобільні багатофункціональні та універсальні, належним чином озброєні, забезпечені та навчені збройні сили, спроможні виконувати покладені на них завдання за умови наявності можливостей держави щодо їх всебічного забезпечення.

На даному етапі реформування збройних сил найважливішим є оптимізація чисельного складу, структури та засобів комплектування армії та флоту особовим складом, звільнення військ від функцій, що їм не властиві [24]. З самого початку створення Збройних Сил України чинним законодавством було передбачено їх комплектування за змішаним принципом, тобто як за призовом громадян України на строкову військову службу, так і прийняттям громадян на військову службу за контрактом. Таким чином, поряд з призовом

був започаткований планомірний перехід до комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями-професіоналами, і на сьогоднішній день військова служба за контрактом входить в загальну систему комплектування та реформування Збройних Сил України.

Саме такий підхід сприятиме забезпеченню потреб збройних сил у фахівцях високої кваліфікації, здатних швидко опанувувати та ефективно використовувати складну військову техніку і водночас, дозволить забезпечити підготовку військовонавчених резервів.

Вчасно була розроблена і відповідна законодавча база переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом. Основними правовими документами стали:

- Указ Президента України від 07.04.2001 № 239 „Про Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року”;

- Указ Президента України від 17.04.2002 № 348 „Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом”.

Міністерство оборони України відпрацьовує питання стосовно поетапного переходу збройних сил до професійної армії, тобто їх повного комплектування військовослужбовцями за контрактом, яке планується здійснити до кінця 2010 року.

Переведення Збройних Сил України на професійну основу, а також створення у зв'язку з цим реальної програми соціально-правового захисту і продуманої системи пільг для військовослужбовців, членів їх сімей та пенсіонерів Збройних Сил України, дозволить зробити військову службу більш привабливою для молоді, залучити до неї більше здібних і зацікавлених людей.

У той же час військові експерти говорять і про те, що професійна армія має свої недоліки. Серед них перш за все – певна відокремленість військової організації держави від суспільства [25]; як правило, значно зростають у перехідний період обсяги коштів, що потрібні на утримання таких збройних сил. Відмова від загального військового обов'язку не в змозі позбавити збройні сили і негативних соціальних явищ. У професійних арміях США, Великобританії, Канади корупція та нестатутні взаємовідносини поширені не менше, ніж в арміях, які комплектуються на основі загального військового обов'язку.

Слід відзначити, що контрактна система комплектування не змогла вирішити основні соціальні та соціально-психологічні проблеми армії. З одного боку, вона сприяла значному підвищенню професіоналізму військовослужбовців. Умови контракту й можливість неодноразово його продовжувати дозволяють військовослужбовцю довгий час займатися виключно професійним самовдосконаленням, що є очевидною перевагою контрактної системи. Але сама природа контракту послужила визначальним чинником зміни ціннісно-мотиваційних основ військової служби, призвела до зниження моральних стандартів поведінки військовослужбовця, домінування особистих

інтересів найманця над державними й армійськими цінностями. На початковому етапі формування професійних армій командування більшості з них стикається з великими труднощами. Недосконалість нормативних документів, що регулюють добір молоді, відсутність досвіду роботи з добровольцями, а також глибоко продуманої системи морального та матеріального стимулювання військовослужбовців негативно позначаються на якості контингенту, що виявляє бажання служити в армії. І як наслідок мають місце різного роду злочини. Найбільшу заклопотаність у командування викликають такі з них: наркоманія серед військовослужбовців, зловживання спиртними напоями, несанкціоноване залишення солдатами частин і з'єднань, розкрадання військового та державного майна, нестатутні взаємовідносини, непокоря командирам і начальникам та ухилення від виконання службових обов'язків.

За результатами соціологічного опитування, проведеного серед особового складу армії США у 1994 р. (брали участь усі категорії військовослужбовців), 4,8 % офіцерів і 5,3 % солдатів та сержантів висловлюють занепокоєння порушеннями норм поведінки на расовому ґрунті. У цілому кількість військовослужбовців, звільнених з лав американської армії до закінчення терміну контракту за порушення армійських законів, у 1995 р. збільшилася в 1,7 рази порівняно з 1992 р. Сьогодні, незважаючи на роботу з відбору та підготовки рекрутів, майже 30 % (!) з них достроково звільняється зі збройних сил. Співвідношення між тими, кого звільнено за нездатність засвоїти програму бойової підготовки та за низьку дисципліну, практичне зрівнюється – 50 %.

Аналізуючи перші кроки побудови професійної армії, військові експерти роблять висновок, що високі грошові оклади та перспективи хорошої пенсії можуть привести до певних зрушень в кращу сторону. Цьому ж неабиякою мірою сприятиме розгорнута в країні пропаганда престижності служби в збройних силах, а також підвищення авторитету військовослужбовців як серед населення, так і в керівництва країни.

Розділ 2. СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ В АРМІЯХ КРАЇН ЄВРОАТЛАНТИЧНОГО АРЕАЛУ

2.1. Перші добровільні армії світу (США, Канада, Великобританія)

Збройні Сили США. США, Канада, Великобританія були першими країнами які перейшли до принципу комплектування збройних сил на добровільній основі. Історія професійної армії США почалася у 1973 році. Сьогодні Збройні Сили США – наймогутніша армія у світі.

Згідно з законом про національну безпеку 1947 року Збройні Сили США складаються з трьох самостійних видів: сухопутні війська (СВ), військово-повітряні сили (ВПС) і військово-морські сили (ВМС). У структурі збройних сил морська піхота є частиною флоту. Збройні Сили США оснащені всіма сучасними засобами ведення воєнних дій. Кожен вид Збройних Сил США складається з регулярних військ і резервних компонентів. За ступенем укомплектованості і боєготовності багато резервних формувань США перебувають на рівні регулярних військ. Згідно з американською Конституцією Верховним головнокомандуючим є Президент. Безпосереднє керівництво збройними силами здійснює міністр оборони і міністри видів збройних сил. Робочим органом Міністерства оборони з оперативного керівництва збройними силами є Комітет начальників штабів.

Важливим елементом військової організації США є Національна гвардія США, яка існує довше, ніж самі США. Гвардія є прямим нащадком народних ополчень окремих штатів. Озброєні загоны народного ополчення існували майже 150 років до створення перших американських штатів. Національна гвардія вважається не тільки найстаршою військовою установою країни, але також, на думку багатьох вчених, найстаршою організаційною структурою будь-якого типу в історії Америки.

Військові завдання Сполучених Штатів викладені у чотирьох основних документах, що розкривають різні їх аспекти і погоджують їх між Білим домом, Міністерством оборони, Генштабом і Конгресом. До них відносяться: Національна стратегія безпеки, НСБ (National Security Strategy, 2002 р.) задає ідеологію, оперуючи високими ідеалами; Національна оборонна стратегія, НОС (National Defense Strategy, березень 2005 р.) описує стратегічні принципи оборони нації та захисту її інтересів; Національна військова стратегія, НВС (National Military Strategy, 2004 р.) враховує завдання, що поставлені НСБ, і впроваджує стратегічні принципи НОС (координується Генштабом). Документ практичного плану на відміну від ідеологічної НСБ і стратегічної НОС. Також існує Чотирирічна оборонна доповідь (Quadrennial Defense Review, 2005 р.), вона створюється Міністерством оборони в тісній співпраці з адміністрацією Білого дому і адресується Конгресу. Крім оцінки ризиків і завдань збройних сил

вона містить обґрунтування військового бюджету: розмір родів і груп військ, необхідне озброєння і т.д.

Національна стратегія безпеки США не виключає появи загрози традиційного типу, коли супротивником виступає певна держава. Тому військова доктрина зобов'язує підтримувати сили для ведення масштабної війни із застосуванням звичайних озброєнь і методів. Проте згідно з доктриною безумовна перевага американської армії в традиційних військових конфліктах примушує супротивників шукати нестандартні шляхи ведення війни. У цьому плані завдання американських ЗС полягає в тому, щоб наперед позиціонувати свої можливості для запобігання загрози нового типу.

Національна оборонна стратегія, яка була опублікована в березні 2005 року, описувала три типи загроз, що з'являються. На додаток до традиційної війни це іррегулярні, катастрофічні та підривні (disruptive) дії. Найімовірнішим є розвиток так званих іррегулярних методів війни – тероризму, заколоту, партизанських дій, використання сили наркозлочинності, які останніми роками зростають за масштабами і витонченістю.

Чотирирічна оборонна доповідь (Quadrennial Defense Review), що вийшла в кінці вересня 2001, ставить завданням виконання військової формули, відомої як 1 – 4 – 2 – 1. Перша одиниця означає захист власної держави. Четвірка зобов'язує до можливих військових дій у чотирьох ключових регіонах світу. Цифра 2 означає, що збройні сили повинні мати достатню потужність, щоб швидко перемогти в двох майже одночасних конфліктах, які можуть розгортатися в цих чотирьох регіонах. Остання цифра 1 зобов'язує виграти один з цих конфліктів „переконливо”, тобто усунути ворожий режим [1].

На початку 2005 року Збройні Сили США налічували 2 млн 630 тис. військовослужбовців: 1 млн 400 тис. – в регулярних військах (487 тис. в армії, 385 тис. у флоті, 368 тис. у військово-повітряних силах і 160 тис. в Корпусі морської піхоти) і 1 млн. 230 тис. – в організованому резерві. Окрім кадрових військових, у військах США перебувають також близько 1 мільйона цивільних службовців [2]. У Національній гвардії проходять службу більше 450 тис. чоловік.

Збройні Сили США користуються високою довірою в американців. За даними компанії Harris Interactive, у 2002 – 2005 роки не менше 60 % опитаних глибоко довіряли збройним силам. Армія набагато випереджає інші суспільні інститути: наприклад, в 2004 році друге місце посіли коледжі та університети, які набрали 37 %. А третє – Білий дім (тобто Президент США і його апарат), який набрав 31 % голосів. У 2001 році, до подій 11 вересня, армія набрала лише 44 % голосів, проте зберегла лідерство. У 1971 році, після поразки у В'єтнамі, її рейтинг складав лише 27 % (тоді найбільшою довірою користувалися університети – цитадель антивоєнних настроїв – з 44 %) [3].

Для забезпечення ефективного функціонування військової організації США необхідне й відповідне фінансове забезпечення. Керівництво США приділяє цьому питанню найсерйознішу увагу. Бюджет Міністерства оборони постійно зростає. Військовий бюджет США в 2006 році планувався і рівним за

величиною сумарному об'єму витрат усіх інших країн світу на військові потреби. Такі дані наводяться в доповіді, опублікованій авторитетною американською аудиторською та консалтинговою компанією „Прайсвотерхаускуперс”, що входить у „велику п'ятірку” фірм аналогічного профілю. За наведеними в доповіді даними, оборонні витрати США в 2006 фінансовому році з урахуванням асигнувань, необхідних для проведення операцій в Іраку й Афганістані, склали більше 500 млрд дол. У таку ж суму обійшлося утримання своїх збройних сил 191 державі світу. У доповіді підкреслюється, що в 2004 році США витратили на свої збройні сили 455,3 млрд дол., що склало 47 % від сумарних витрат усіх інших країн світу на оборону, тоді як Франція і Англія витратили на оборону по 5 %. У цілому витрати 15 провідних держав – це 82 % від військових витрат усіх країн світу. Америка на свої збройні сили витратила майже в 23,5 раза більше коштів, ніж Росія, військовий бюджет якої склав 19,4 млрд дол., і майже в 3 рази більше, ніж Франція, Англія, Китай та Індія разом узяті [4].

З середини 1973 року Збройні Сили США комплектуються шляхом найму добровольців. Контракти, як правило, заключаються на термін не менше чотирьох років. Армія США має довгу історію. За час її існування неодноразово переглядалися питання військової реорганізації, у тому числі й питання комплектування. Модель комплектування американських збройних сил змінювалася неодноразово. Вибір моделі комплектування армії визначався сукупністю різних чинників історичного, соціально-економічного та військово-політичного характеру.

Відповідно до англосаксонської традиції, довгий час Сполучені Штати утримували порівняно невеликі армії добровольців. Так було ще в колоніальному періоді їх існування (створення міліцейського контингенту з добровольців з терміном служби три місяці), в роки війни за незалежність (1775 – 1783), після закінчення якої було створено незалежну державу – США, в період громадянської війни (1861 – 1865), коли протягом перших двох років до військової служби із зобов'язанням служити три роки вступило більше 1 млн добровольців, під час війни 1812 року (тоді США були союзниками наполеонівської Франції та воювали з Великобританією). І вже тоді керівництво країни вводило елементи матеріального стимулювання своїх солдатів і офіцерів. Так, у війні 1812 року добровільний вступ на військову службу заохочувався одноразовою премією у розмірі \$16 (приблизно піврічна зарплата некваліфікованого робітника). Після закінчення служби військовослужбовцю виплачувалася вихідна допомога у розмірі тримісячної платні і виділялася земельна ділянка в 160 акрів. Але, незважаючи на таку тактику заманювання, властям все важче вдавалося залучити необхідну кількість рекрутів в діючу армію. Прагнучи розв'язати проблему комплектування армії, Конгрес уповноважив Президента Джеймса Монро призвати на військову службу 100 тис. громадян призовного віку. Таким чином, спосіб добровільного комплектування вже в той час не міг повністю задовольнити потреби армії в особовому складі.

Під час Громадянської війни (війна Півночі та Півдня), побачивши, що запас солдатів-добровольців швидко вичерпується, армії обох ворогуючих сторін прийняли рішення про обов'язковий призов. Керівництвом країни (Президентом Лінкольном) була зроблена спроба ввести „вибірковий національний призов” (Selective National Draft). Це рішення призвело до масової незадоволеності й перетворилося на один з найсерйозніших заколотів в історії Америки – Заколот Призова (Draft Riot). Введення відповідного закону про призов на службу, хоч і в обмеженій кількості, викликало загальне обурення і непокору американських громадян: у м. Нью-Йорк відбувся бунт з великою кількістю жертв (у вуличних бійках загинуло понад 1 тис. чоловік). Військове командування Півночі й Президент Авраам Лінкольн були вимушені внести зміни в закон про призов і надали можливість громадянам відмовлятися від військової служби з політичних, релігійних і етнічних міркувань. У результаті всього 2 % військовослужбовців армії Півночі були набрані за призовом (на тимчасові призовні пункти з'явилося не більше 250 тис. новобранців-призовників).

Під час Іспано-американської війни 1898 року Конгрес США також намагався відродити систему призову, але без особливих успіхів. У цей період в армії США налічувалося 250 тис. дезертирів, 50 тис. призовників офіційно відмовилися від проходження військової служби.

Уперше обов'язкова військова повинність як затверджена законодавча акція Конгресу, підтримана більшістю громадян, була введена в роки першої світової війни. 6 квітня 1917 року, в день оголошення війни Німеччиною, Президент США Вільсон виступив із законодавчою ініціативою про введення обов'язкового призову, а 18 травня ця пропозиція набула статусу закону. Починаючи з 5 червня 1917 року була проведена реєстрація громадян вікових груп від 21 до 30 років, у результаті якої було зареєстровано близько 9,5 млн чоловік, а 20 липня того ж року до військової служби були зараховані перші 687 тис. Після закінчення першої світової війни закон про військову повинність був скасований і збройні сили стали комплектуватися добровільцями. Вдруге він був уведений в дію тільки під час другої світової війни. 14 вересня 1940 року Конгрес затвердив, а 16 вересня Президент Рузвельт підписав Закон „Про військову повинність”, який передбачав створення та організацію служби військової повинності та забезпечив призов більше 10 млн. чоловік. Усього за роки війни за цим законом пройшли реєстрацію майже 50 млн чоловік, а в збройних силах проходили службу понад 12 млн, включаючи добровольців. Вищезгаданий закон був скасований в березні 1947 року. У подальші роки у зв'язку із зростанням ролі силових компонентів у військово-політичному курсі Сполучених Штатів і як наслідок з активізацією застосування збройних сил у різних регіонах світу виявилось практично неможливим повністю задовольнити потреби армії в особовому складі тільки за рахунок добровольців, особливо в сухопутних військах. Дія закону про військову повинність поновлюється.

У подальші роки, аж до переходу на добровільний спосіб комплектування, цей закон неодноразово поновлявся і подовжувався, що було

пов'язано з військовими акціями США в Кореї, Лівані, Домініканській Республіці та В'єтнамі. Аж до 1965 року, коли значно активізувалися військові дії у В'єтнамі, призов визнавався військово-політичним керівництвом США і цивільним співтовариством як правомірна і необхідна норма формування збройних сил і забезпечення їх необхідною кількістю особового складу. У цілому військову службу на ротаційній основі пройшли 5,8 млн. чоловік в Кореї і 6 млн. у В'єтнамі. Проте, як відзначали американські фахівці, в жодній з цих подій не було зроблено серйозних спроб використовувати спосіб добровільного комплектування, а у В'єтнамі навіть резервні компоненти використовувалися слабо. Подальша ескалація бойових дій у В'єтнамі після 1965 року призвела до виникнення багатьох проблем у комплектуванні ЗС особовим складом.

У ті часи військовий обов'язок у США розповсюджувався на всі шари суспільства. Реально ж у збройні сили призивалася тільки частина від загальної кількості призовників. Зі всього призовного контингенту збройних сил (26,8 млн) службу в ЗС фактично пройшли тільки 10,8 млн чоловік, а більше половини з тих або інших причин не служили. Відстрочення або звільнення від призову могли одержати задіяні на військовому виробництві, в бізнесі, медицині, релігійній діяльності. Студенти теж мали право не служити. Представники вищих і середніх шарів суспільства, як правило, були далекі від війни у В'єтнамі й від військової служби взагалі.

Якісні показники особового складу неухильно знижувалися. Рівень освіти новобранців-призовників знизився: у 1964 році частка новобранців з середньою освітою у регулярних збройних силах складала 69 %, а в 1972 – 67 %; у сухопутних військах і морській піхоті – 70 і 61 %, 61 і 52 % відповідно. Від рівня освіти залежить ступінь розумового розвитку призовного контингенту. Тестування коефіцієнта інтелекту, що застосовується в США, свідчило про його стабільні зниження. За офіційними американськими даними на основі тестування в 1964 р. частка призовників, що мали високий рівень розвитку (категорії I – III) складала близько 85 %, а в 1968 знизилася до 75 %, при цьому частка тих, хто належать до самої нижчої категорії (IV) різко збільшилася. У цей період спостерігалось зростання представників національних меншин, перш за все афроамериканців (негрів). Наприклад, їх частка в контингенті призовників для сухопутних військ зросла з 13 % у 1964 році до 15 % у 1972. Крім того, для збройних сил того періоду був характерний високий рівень порушення військової дисципліни, дезертирства. Наприклад, в 1971 році загальна кількість військовослужбовців, які скоїли правопорушення, перевищила 240 тис. чоловік. Дезертирство прийняло такі масштаби, що у збройних силах були створені спеціальні органи по боротьбі з цим видом військових порушень. Під час війни у В'єтнамі відмічалось погіршення дисципліни у військах, особливо в тих частинах, які брали участь в бойових діях. Широке розповсюдження одержали алкоголізм, наркоманія, злочинність. Почастішали випадки непокори командирам, невиконання наказів і розпоряджень. Посилилися й расові суперечності.

У період війни у В'єтнамі сухопутні війська були вкомплектовані рядовим і сержантським складом за контрактом (добровольцями) тільки на 15 %, решта 85 % набиралися згідно з Законом „Про військову повинність”.

Чисельність регулярних збройних сил коливалася, іноді досить різко, що було викликано активною участю в регіональних війнах: від 1,46 млн чоловік в 1950 році до 3,56 млн в 1953 і 3,49 млн в 1969. Це складало відповідно 4,8 %, 11,6 % і 9,8 % чисельності чоловічого населення основної призовної вікової групи (18 – 45 років). У період до 1973 року зменшувалася кількість добровольців, які вступають до військової служби відповідно до Закону „Про військову повинність”: з 1965 по 1967 рік вона в загальній чисельності регулярних збройних сил скоротилася майже на 16 %, а в сухопутних військах – більше ніж на 18 %. Звільнення новобранців-призовників протягом першого строку служби характеризувалося в 1971 – 1973 роках поступовим, але стабільним зростанням: 18,2 % в 1971 році, 21 % в 1972 і 23,2 % в 1973 році для призовників з середньою освітою і відповідно 39,7; 41,6 і 46,3 % для тих, хто її не має. 50 % тих, що не пройшли конкурсний відбір, складали чоловіки, що не мали середньої освіти.

За даними американських ЗМІ, до найбільш поширених причин відмови від військової служби відносилися фізичні та розумові відхилення (відповідно понад 3,5 і 1,6 млн. чоловік), психічні відхилення (більше 250 тис.), релігійні та етичні міркування (близько 90 тис.), відмова виконувати військову повинність (майже 600 тис.).

У самих збройних силах теж були серйозні соціальні проблеми, наприклад, розмежування між офіцерами та рядовими, між представниками різних соціальних шарів, міжетнічні (расові) суперечності. Ці причини служили каталізатором відмови військовослужбовців і цілих підрозділів від виконання службово-бойових завдань. Була широко розповсюджена корупція. Наркоманія й алкоголізм солдатів і сержантів прийняли масовий характер. Спостерігалися ознаки розкладу, криміналізації та політизування військових колективів.

Важливим моментом соціально-економічного характеру, який впливає на вирішення проблеми комплектування армії, є співвідношення (різниця) між рівням грошового забезпечення військовослужбовців і рівнем заробітної платні зайнятих в цивільних сферах. Невідповідне або неконкурентоспроможне співвідношення ускладнює залучення на службу в ЗС кваліфікованих фахівців дефіцитних професій і знижує її економічну привабливість. В окремі періоди ця різниця виявлялася мінімальною (всього декілька десятків доларів), проте при комплектуванні на основі військової повинності вона зростала на користь зайнятих в цивільному секторі (у 1965 році склала майже 50 %). Безпосередньо перед переходом комплектування армії на добровільній основі (1972 рік) вона перевищувала 60 %. Тому Міністерство оборони було змушене прийняти відповідні заходи. Саме тому значна частина бюджету Міністерства оборони (до 50 – 60 %) того періоду припадала на статтю, що регламентує утримання особового складу. При цьому фінансове навантаження на цю статтю значно зросло у зв'язку із збільшенням чисельності регулярних військ у міру ескалації

війни у В'єтнамі. За даними Міністерства оборони США, вона досягла максимального рівня в 1968 році, що не могло не позначитися на фінансових можливостях держави. Це також привернуло увагу певних шарів американського суспільства (перш за все платників податків) і Конгресу як головного законодавчого органу, конституційно відповідального за виділення коштів на збройні сили і контроль їх витрачання.

У результаті американське військове керівництво приступило до скорочення чисельності особового складу збройних сил ще до переходу їх комплектування на добровільній основі, що полегшило цей перехід вже на його першому (підготовчому) етапі.

Як відзначають американські економісти, в цей же період стала набувати стабільного характеру тенденція надмірного зростання різниці в грошовому забезпеченні між призовниками-новобранцями першого строку служби і частиною рядового (сержантського) складу, молодшими і старшими офіцерами, а також офіцерами, що прослужили не менше двох років. Так, за період з 1948 року (коли знов була введена військова повинність) по 1965 основний оклад офіцерів, що прослужили два роки й більше, зріс в середньому на 45 %, а менше двох років – тільки на 13 %. За даними американської статистики, за період з 1950 по 1964 рік основний оклад призовників-новобранців зріс тільки на 4 %, тоді як грошове утримання кадрового особового складу в цілому збільшилося на 58 %. У результаті цього знизився інтерес потенційних новобранців до служби в збройних силах і виникли труднощі в ході їх набору навіть в умовах обов'язкової військової повинності, а головне – зросла кількість військовослужбовців, що звільнилися із збройних сил після першого строку служби, тобто порушувалася стабільність кадрового складу, що кінець кінцем вело до зниження рівня боєготовності і боєздатності військ.

Як наголошувалося у 1969 році в доповіді спеціальної комісії з питань переходу на добровільний спосіб комплектування на добровільній основі на чолі з колишнім міністром оборони США Гейтсем, підвищення оплати новобранців на 10 % могло збільшити їх кількість у ЗС майже на 12,5 %. Таким чином, при новому способі комплектування значно полегшилася б проблема набору добровольців.

Істотний вплив на способи комплектування збройних сил надало положення в області зайнятості. Згідно з даними офіційної американської статистики, в 60 – 70-х роках минулого століття безробіття серед населення у віці 16 – 65 років утримувалося на рівні 5 – 7 %, а серед молоді активного призовного віку (20 – 24 роки) воно складало 9 – 15 %. При цьому найбільша частка безробітних припадала на представників національних меншин: афроамериканців (негрів) – 18 – 20 %, іспаноязичних – 9 – 13 % (для білих американців цей показник не перевищував 9 %). На думку військових експертів, така ситуація при переході до комплектування на добровільній основі могла призвести до проблем в національно-етнічному складі контингенту новобранців і регулярних збройних сил в цілому. У 1973 році рівень безробіття складав 4,8 %. Водночас комісія Гейтса в своїй доповіді підкреслювала, що навіть при

мінімальному його рівні кількість новобранців-добровольців може збільшитися майже на 20 %, хоча це загрожує погіршенням якісних показників контингенту новобранців.

За оцінкою американських військових фахівців, в кінці 60-х – на початку 70-х років минулого століття американське суспільство характеризувалося значним погіршенням морально-психологічного стану, особливо серед контингенту потенційних призовників. Бойові втрати й необхідність систематичної, а не періодичної ротації військ, як це було на початку військових дій у В'єтнамі, потребували безперервного поповнення збройних сил. Так, у той період щомісячний призов зріс до 20 – 30 тис. чоловік, а призовний вік знизився до 19 років (для порівняння: у 1964 – 1965 роках – 5 – 10 тис. чоловік при середньому призовному віці 23 роки). Крім того, були скорочені терміни навчання і підготовки військовослужбовців, що направлялися до В'єтнаму. У результаті знизився рівень підготовки особового складу і, природно, зросли бойові втрати, що викликало негативну реакцію, а також негативно позначилося на морально-психологічному стані американського суспільства. Як показують соціологічні опитування того часу, багато представників різних верств населення надзвичайно скептично ставилися до зовнішньої політики Сполучених Штатів в цілому і до війни у В'єтнамі зокрема. Призовники нерідко спалювали повістки і не прибували на призовні пункти. Ухилившись від військової служби, багато хто покинув країну. Так, в період ескалації війни у В'єтнамі до Канади та Швеції емігрували близько 60 тис. американців призовного віку. Крім того, молодь свою відмову служити у збройних силах пояснювала приналежністю до різних релігійних сект, що забороняють носіння або застосування зброї. У той період безпрецедентного розмаху в США досяг антивоєнний рух військовослужбовців. На початку 70-х років минулого століття він одержав організаційне оформлення: у збройних силах почали діяти такі організації, як „Єднання американських військовослужбовців” „Солдати за мир” „Об'єднання солдатів проти війни у В'єтнамі” „Рух за демократичну армію”. Організації військовослужбовців, які були неформальні й нечисленні (наприклад „Єднання американських військовослужбовців” налічувало близько 10 тис. чоловік), висували як чисто військові, так і широкі демократичні вимоги. Все це викликало великі побоювання військово-політичного керівництва, оскільки свідчило про початок політизування збройних сил, що, на думку командування, потребувало вживання відповідних заходів.

Такі події призвели до значного зниження рівня боєздатності і боєготовності Збройних Сил США, це потребувало від американського військово-політичного керівництва ухвалення рішення про скасування військової повинності та заміну її способом комплектування армії на добровільній основі. У цілому із усіх передумов, що супроводжували перехід на цей спосіб, найбільше значення мали військово-політичні, які були викликані станом американського суспільства в цілому [5]. А військово-політичні, соціальні та економічні чинники в комплексі зумовили доцільність переходу на

принцип добровільного комплектування. Цікаво, що на той час опитування громадської думки показували, що більшість жителів країни виступають проти створення професійної армії. Головною причиною цього було побоювання, що контроль суспільства над озброєними силами буде втрачений.

Врешті-решт військово-політичне керівництво США ухвалило рішення про перехід до комплектування збройних сил контрактниками-добровольцями. 30 червня 1973 року був прийнятий на військову службу останній американський солдат – Дуайт Елліот Стоун з Каліфорнії. На день пізніше Закон „Про військову повинність” втратив силу. Після більш ніж 30-річного періоду комплектування армії на примусовій основі у США збройні сили знов стали комплектуватися на добровільній основі. План, розроблений комісією фахівців під керівництвом міністра оборони США Р. Гейтса, припускав поступове скорочення чисельності призовників. В основу концепції створення професійної армії був покладений принцип матеріальної зацікавленості військовослужбовців, забезпечення їх соціальної захищеності (зокрема після закінчення військової служби за контрактом), впорядкування службового часу, надання можливості зміни місця служби, підвищення загальноосвітнього рівня. План почали реалізувати поступово з 1971 р. Але і через 10 років його мета до кінця не була досягнута. Престиж військової служби у суспільстві все ще був невисокий. І багато хто знов заговорив про необхідність повернення до призову. Справа була не в кількості бажаючих проходити військову службу за контрактом, а в їх невідповідності вимогам, що до них висуваються. Так, план вербування передбачав лише 3 % солдатів-контрактників з початковою освітою. Фактично їх було близько 20 %. Спостерігався відтік кваліфікованих фахівців у цивільний сектор виробництва. Особливо гостро брак професіоналів виявлявся у військово-повітряних силах, військово-морських силах, радіотехнічних частинах. Автор дослідження „Реформа 1973 року в армії США” С. Парфенов вважає, основною причиною вказаних проблем є те, що в армію пішли перш за все ті, хто унаслідок низької освіти і слабкої матеріальної забезпеченості не мав рівної з іншими своїми однолітками перспективи у цивільній сфері: представники найбільш вразливих верств населення, негри, національні меншини. Служба за гроші формувала в рекрутів споживацьке ставлення до армії. До військових обов'язків вони стали відноситися, як до роботи в державній установі або в приватній фірмі, де за будь-яку роботу більше норми можна вимагати додаткової винагороди. Мешкання великої частини рядового складу за межами військової частини негативно впливало на рівень згуртованості підрозділів, стан військової дисципліни. У цей час зросла кількість вживання спиртних напоїв, наркотиків серед особового складу.

Рівень професійної підготовки, загальної освіти, військової та бойової дисципліни у понад 70 % добровольців, які уклали контракт, був нижчий за необхідним. Близько половини солдатів-контрактників, як і раніше, були представниками національних меншин. В армії, як і раніше, були конфлікти на етнічному (расовому) ґрунті. Бойова та спеціальна виучка потребувала корінного поліпшення. На думку деяких американських соціологів, зокрема,

М. Бінкіна, в 1970 р. професійну армію в США врятували... жінки. Кількість військовослужбовців-жінок зросла, особливо серед кваліфікованих фахівців. Їх частка серед військовослужбовців збільшилася з 1,6 % у 1973 році до 14,7 % у 2005 році. Сьогодні жінки зустрічаються в армії США всюди й навіть керують бойовими літаками [6]. За даними Центру Оборонної Інформації\Center for Defense Information, нині жінки складають 14.4% офіцерського і 14,7 % рядового і унтер – офіцерського складу Збройних Сил США. Жінок-офіцерів в американських військах більше, ніж чорношкірих офіцерів. У Збройних Силах США більше 50-ти жінок мають військове звання генерала або адмірала. Все більше жінок удостоюються цих звань щороку. Опитування громадської думки, що періодично проводяться в США, показують, що американське суспільство в цілому позитивно ставиться до військової служби жінок. Наприклад, опитування служби Gallup, проведене в 2002 році, показало, що 77 % американців вважають за необхідне дозволити жінкам керувати бойовими літаками, 73 % висловилися за те, щоб з'явилися жінки-підводниці, а 63 % заявили, що жінки можуть служити в спецпідрозділах, що діють в тилу супротивника [7].

З переходом на принцип добровільного комплектування влада почала довготривалу масштабну політико-ідеологічну агітаційно-пропагандистську (PR) кампанію. Вона включала в себе героїзацію образу солдата, уславлення учасників бойових дій (у Гренаді, Панамі, Іраку). Поважне ставлення до американського військового формували представники влади, включаючи Президентів США, які традиційно святкували „червоні дні календаря” серед військовослужбовців, що виконують службово-бойові завдання далеко від національної території. Майже півтора десятка років знадобилися США для створення повноцінної професійної армії. До кінця 1980 р. нарешті підвищився освітній (90 % контингенту з середньою освітою) і професійний рівень військовослужбовців. Завдяки підвищенню матеріальної та соціальної забезпеченості військових, цілеспрямованому формуванню громадської думки, підвищенню престижу військової служби армія перестала зазнавати гострої нестачі якісних людських ресурсів. Нині для кандидатів основним чинником привабливості військової професії є матеріальна зацікавленість. Але не виключаються і „відчуття патріотизму, усвідомлення необхідності виконати свій військовий обов'язок перед країною, гордість за збройні сили”. До останнього вторгнення американських військ до Іраку була стабільна тенденція до збільшення кількості охочих переукласти контракт для подовження служби, повернення до військової служби звільнених у запас [8].

Сьогодні Пентагону доводиться витратити на рекламу служби в армії величезні кошти – вартість реклами вимірюється вже сотнями мільйонів доларів. Пентагон постійно вдосконалює форми роботи з потенційними новобранцями. Один з останніх напрямів діяльності Пентагона в питанні набору новобранців – реклама служби в армії за допомогою комп'ютерних ігор. Найвідоміша з них – онлайн-іграшка American Army, в якій пропонується віртуально вступити в армію США. Диски з іграшкою розповсюджуються

безкоштовно і розсилаються за адресами потенційних призовників [9]. Агітаційний „шутер” запущений зовсім недавно, але резонанс вже є: кількість повідомлень на форумі сайт гри, яка називається по-військовому чітко і недвозначно „America's Army: Operations” („Американська армія: операції”), перевалила за декілька сотень. У цілому, „солдати” задоволені: приклад гвинтівки, до речі, цілком натурально б'є у віртуальне плече.

Поки, звичайно, рано говорити про те, чи досягнута основна мета гри заманити новобранців, але, за словами військового консультанта Каси Вардінські (Kasey Wardynski), як мінімум чоловік 300 – 400 повинні зацікавитися військовою службою стати рядовими Райанами, Смітами й так далі. Десять місій пропонувалися безкоштовно відразу на сайти гри, ще дев'ять місій з'явилися в найближчі два місяці. Наступна гра „Американська армія: солдати”, де розписані сценарії армійської кар'єри. Розробка й технічне обслуговування (майже 140 серверів) двох ігор обійшлися більш ніж в \$7 мільйонів. Це вартість одного танка М1А3, і ця сума складає менше половини відсотка тієї частини армійського бюджету, яка виділена на рекрутування.

На думку Вардінські, при усіх витратах, робота має сенс і повинна продовжуватися. Адже новий час потребує нового підходу до агітації та пропаганди. Під час другої світової війни була кінохроніка. Потім прийшло телебачення. Услід – зовнішня реклама, „розтяжки”, потім банери в Інтернеті. Віртуальні іграшки (типу: АА:О) – це наступний крок. Перший сценарій – навчальний. Молодий новобранець на тренувальній базі в Беннінгу в Джорджії. Тут треба вчитися стрибати по пересіченій місцевості та через бар'єри, стріляти і вислуховувати по-батьківські м'які, суто армійські мати і непристойності сержанта. Як тільки гравець завершує підготовчу стадію, він приступає до власне місій. Військовими відпрацьовані не тільки сценарії місій, але й привабливі побутові деталі. Все як наяву. В одній з місій наказано охороняти трубопровід на Алясці з 172-ю бригадою. За іншим сценарієм, потрібно у співробітництві звільнити захоплених терористами солдатів з 10-ю гірською дивізією. Гра розроблялася у ВМФ США в Naval Post Graduate School, і ті, хто пройшов хоча б декілька місій, говорять, що реалізм гри дійсно вражає, не зважаючи на те, що подібних „шутерів” створена велика кількість. Найбільш схожі ігри „Half-Life” і „Counter-Strike”.

Розглянемо, що власне робить цю гру пропагандисткою. Річ у тому, що з цієї „стріляли” забрали „знаки смерті”. Якщо боєць вбиває персонажа – терориста, злочинця і так далі, той не скрикує, не благає про пощаду, не падає в калюжу крові і так далі. Текст, що він вимовляє, максимально мінімізований. „Піф-паф” – і маленька плямочка крові на одязі. Congratulations! „Вбивати легко”. Це при тому, що всі інші деталі реалістичніше за реальні.

Крім того, користувач у принципі не може грати „за поганих”. Це виключено самою логікою гри. Тільки солдати, тільки американські й лише справедливі. Описуючи „АА:О”, Wired пригадує аналогічну армійську гру „про побут військових” гру „С-Forge”, яка розрахована як на армійців, так і на

цивільних осіб. У цих місцях менше снайперських елементів, хоча практично вони списані з реальності. Гравці займаються охороною американських миротворців у небезпечних регіонах, посольств, патрулюють вулиці. Як кажуть, все чинно і благородно [10].

Треба відзначити, що успіх цього проекту величезний. Як рапортують вербувальники Пентагону, їм вдалося за допомогою іграшки „примусити віртуально служити в армії США” майже 3,5 мільйонів чоловік регулярно, майже 6 мільйонів гравців віртуально записалися в армію. Віртуальний набір перевершив необхідну кількість призовників в двадцять разів, але... насправді лише одиниці з усіх гравців захотіли спробувати реальну службу в армії США.

Незважаючи на кроки, що робляться у вирішенні проблем комплектування, повністю всі проблеми розв'язати не вдалося. Особливо загострилася ситуація останнім часом. Вперше за багато років Міністерство оборони США зіткнулося з серйозною проблемою набору на військову службу. Пентагон визнає, що війни в Афганістані та Іраку й загибель значної кількості військовослужбовців США стали причиною того, що молоді американці відмовляються йти за контрактом у збройні сили. У 2005 році план комплектування сухопутних військ залишився невиконаним. Армія Сполучених Штатів недоотримала в цілому 6,6 тис. новобранців. Менш ніж на 90 % реалізовані плани комплектування резерву сухопутних військ, національної гвардії та ВПС. Особливо хвилює Пентагон та обставина, що афроамериканці, які раніше охоче йшли на контрактну службу, з початком другої війни у персидській затоці все рідше вибирають військову службу. У 2005 р. їх чисельність в збройних силах знизилася до 13,9 %, хоча в 2000 р. складала 23,5 % військовослужбовців. Кількість афроамериканців, що проходили навчання за системою підготовки офіцерів резерву (ROTS), з 2001 по 2005 р. скоротилася на 36 %, а загальна кількість молодих американців, що займалася в системі ROTs, скоротилася на 16 %.

Правозахисники мають в своєму розпорядженні відомості, що ситуація, яка складається з комплектуванням збройних сил, вимушує Пентагон йти на порушення національного законодавства та фальсифікації. Так, за заявою студентських організацій штату Массачусетс, Міністерство оборони США, що зазнає труднощів з набором контрактників з вищою та середньою спеціальною освітою, вимушене заповнювати необхідні штатні посади військовослужбовцями, які не мають відповідної освіти. У результаті в першому півріччі 2005 р. кількість таких контрактників збільшилася вдвічі.

Крім того, за твердженням ряду суспільних організацій, Пентагон ввів у практику укладення угод з приватними фірмами, які на користь військового відомства часто використовують не зовсім законні методи для збору інформації про майбутніх солдатів. Зокрема, 343 млн доларів виділені компанії „Мьюллен адвертайзінг”, яка взялася поставляти відомості про молодих американців у віці від 16 років в електронний банк даних про потенційних новобранців (JAMRS). У базі JAMRS містяться як найповніші дані про молодих людей призовного віку, включаючи особистий номер, адресу, телефон, рівень освіти,

віросповідання, риси вдачі, особисті пристрасті, ставлення до можливості вступити до військової служби і т.п. До кінця осені 2005 р. в банку даних JAMRS була зібрана інформація про більш ніж 12 млн американців.

Правозахисники наводять факти й про те, що на фальсифікацію даних йдуть і співробітники Міністерства оборони США, задіяні для залучення молоді на військову службу. Так, у 2004 р. 1 100 військових чиновників перебували під слідством по звинуваченню в порушенні правил прийому на службу за контрактом, в примушенні, залякуванні та фальсифікації відомостей. Починаючи з 2000 р. більше 60 співробітників служби прийому на контракт в сухопутні війська США були звільнені за фальсифікацію та приховання негативної інформації про потенційних контрактників.

Обман, спотворення відомостей про вступ на службу, порушення законодавства і основоположних вимог для підписання контракту, як вважають представники суспільних організацій, стали головними причинами того, що у Збройних Силах США почастишали випадки дезертирства. У першу чергу це стосується солдатів, що направляються до Іраку й Афганістану. І головне, в армію все частіше потрапляють молоді люди, непридатні до служби ні за станом здоров'я, ні за рівнем освіти, ні за моральними та діловими якостями [11].

Одночасно виникли труднощі і з укомплектуванням одного з найбільш прославлених і популярних підрозділів збройних сил – Корпусу морської піхоти. За заявою прес-служби військового відомства, вперше за 10 років у Корпусі морської піхоти не виконаний план набору. Незважаючи на пропонувані одноразові виплати, 75 % морських піхотинців, що взяли участь в бойових діях, вирішили звільнитися зі служби [2].

Недобір новобранців спостерігається і в головних навчальних закладах, що готують офіцерів для видів збройних сил. В Академії сухопутних військ (Вест-Пойнт) кількість абітурієнтів скоротилася більше ніж на 9 %, в Академії ВПС (Колорадо-Спрінгс) – майже на 30 %, в Академії ВМС (Аннаполіс) – майже на 20 %.

Серйозну клопотаність у керівництва Пентагону викликає стан справ і з формуванням і підтримкою чисельності індивідуального підготовленого резерву сухопутних військ. Зокрема, начальник штабу армії генерал П. Шумейкер на слуханнях сенатського комітету в справах збройних сил конгресу США визнав, що минулого року не вдалося повністю виконати план комплектування резервних компонентів. Командувач резервом армії генерал-лейтенант Дж. Хелмлі відзначив, що в даний час чисельність офіцерів резерву найбільш затребуваних категорій (у військових званнях лейтенант і капітан) складає більше 5,5 тис. чоловік при загальній потребі майже 18,5 тис. чоловік. У порівнянні з попереднім роком кількість резервістів, які після закінчення терміну контракту не мають наміру його продовжувати, збільшилася в 3 рази.

Частка представників молодшого офіцерського складу серед резервістів-відмовників перевищує 60 %. Керівництво сухопутних військ національної гвардії також не впоралася в повному обсязі із завданням комплектування

підрозділів і частин. До кінця 2004 фінансового року для цих цілей планувалося набрати 56 тис. новобранців, проте, за оцінкою американських військових експертів, реальне поповнення склало менше 51 тис. військовослужбовців. За підсумками перших місяців поточного 2005 фінансового року недокомплект добровольців вже перевищив 2,15 тис. чоловік. Згідно з заявами високопоставлених урядовців МО, основними причинами недоукомплектованості ЗС є: зниження популярності військової служби, невідповідність рівня матеріальних доходів військовослужбовців сучасним умовам, а також недосконалість законів та інших нормативно-правових актів, що нечітко визначають порядок проходження військової служби особовим складом резервних частин.

Ряд рішень керівництва військового відомства, направлених на підтримку необхідної чисельності збройних сил, спровокували негативну реакцію в суспільстві й негативно вплинули на ставлення американців до військової служби. Особливе незадоволення викликали: подовження термінів служби військовослужбовців, в яких закінчився контракт; відмова у виході з резерву офіцерам запасу і військовослужбовцям рідкісних військово-облікових спеціальностей; навмисне затягування процесу підготовки документів на звільнення тих офіцерів, що виступили встановлені терміни; обмеження можливості переходу військовослужбовців з бойових підрозділів до підрозділів забезпечення; скорочення прийому у військові навчальні заклади та цивільні університети офіцерів з діючих частин і підрозділів об'єднаного центрального командування ЗС США.

Рішення про подовження служби понад термін контракту вже призвело до того, що вісім військовослужбовців, які проходять дійсну військову службу в складі угруповання американських військ в Іраку, подали в судові органи за місцем проживання позови проти Д. Рамсфелда, в особі якого вони звинувачують Міністерство оборони США в порушенні умов контракту про проходження військової служби. За заявами військовослужбовців, при підписанні контракту вони не були проінформовані про те, що термін служби може бути продовжений. Це перший випадок, коли військовослужбовці регулярних ЗС США ініціюють судовий розгляд у зв'язку з недотриманням МО країни умов контракту. За оцінками американських військових експертів, даний факт може послужити прикладом для інших американських військовослужбовців, що перебувають в Іраку, яким термін служби також був продовжений.

Ряд членів конгресу США звернувся з проханням до голови комітету в справах збройних сил палати представників Д. Хантера провести розслідування про причетність службових осіб ЗС США до фактів чинення тиску на військовослужбовців і використання незаконних методів з метою їх примушення до продовження контрактів на проходження військової служби, що є прямим порушенням принципу добровільного комплектування армії. Клопотання про проведення розслідування викликане заявами військовослужбовців СВ, що почастишали, про те, що їх нібито примушують

продовжувати контракти на проходження військової служби, загрожуючи переведенням до частин і підрозділів, які відправляються до Іраку. Листи з подібними заявами надійшли до конгресу США від військовослужбовців, які проходять службу в з'єднаннях, що вважаються найбільш боєздатними у СВ США: це підрозділи 4-ї механізованої та 1-ї кавалерійської (бронетанкової) дивізій, 1-ї бригади 25-ї легкої піхотної та 3-ї бригади 2-ї піхотної дивізій (механізовані бригади „Страйкер”), 3-го бронекавалерійського полку [12].

Війни в Іраку й Афганістані негативно впливають на морально-психологічний стан американських солдатів і офіцерів, що позначається на комплектуванні бойових підрозділів. Головну роль в цьому відіграє зростання кількості нападів, їх витонченість, чималі втрати і все більша примарність надій на швидке повернення додому. До цього приєднуються великі фізичні навантаження, вкрай несприятливі кліматичні умови регіону, систематично виникаючі проблеми з постачанням і побутовим облаштуванням. Такий висновок можна зробити з доповіді керівника військово-медичної служби американських збройних сил генерал-лейтенанта Піку і матеріалів начальника спеціальної комісії полковника Патерсона, оприлюднених на початку 2005 року. У них відзначено, наприклад, різке зростання випадків суїциду. Якщо на 100 тис. військовослужбовців США 2004 року припало 12 самогубств, то в Іраку – 18. Адже там розташовуються в експедиційних військах не тільки звичні армійські частини, але й морська піхота, спецназ – еліта ЗС Сполучених Штатів. За даними комісії полковника Патерсона, кожен третій солдат і сержант в Іраку зловживав спиртним, а кожен п'ятий – наркотиками. Зросла й кількість серйозних порушень військової дисципліни. У цілому у сухопутних військах кількість „самовільників” і дезертирів зросла втричі в порівнянні з тим же показником до війни в Іраку. Ця війна вкрай негативно вплинула і на міцність сімей військовослужбовців. Як відзначає Центр статистики армійського персоналу, у 2004 році розпалося вдвічі більше сімей, ніж п'ять років тому, і це зростання значною мірою відбулося за рахунок тих, хто перебуває в Іраку, Афганістані та Кувейті. І нарешті, майже половина опитаних військовослужбовців експедиційного корпусу заявили, що не мають наміру надалі подовжувати свої службові контракти.

Недавнє опитування агентством Геллапа серед сімейних американців, показало, що більше 51 % респондентів-батьків були б проти рішення своїх дітей піти на військову службу. П'ять років тому таку ж відповідь дали всього лише 29 % батьків і матерів [2].

Вирішення проблеми комплектування деякі військові фахівці бачать в поєднанні чотирьох напрямів діяльності.

Перший: необхідно провести організаційно-штатні зміни в діючій армії та в резерві, щоб звести до мінімуму навантаження, пов'язані з ротаційними замінами військовослужбовців та їх службою, а також створити підрозділи та частини, що більшою мірою відповідають вимогам щодо розгортання та придатні для вирішення сьогоденних завдань, а не завдань епохи холодної війни. Друге: слід переглянути плани дій в надзвичайних обставинах, щоб

терміни розгортання діючих і резервних частин і підрозділів були приведені у відповідність одне з одним. Слід чітко визначити і ясно вказати терміни та періодичність бойового розгортання частин і підрозділів, зробивши це невід'ємною частиною оперативного та мобілізаційного планування. Третє: треба провести реорганізацію Національної гвардії та резервів, відмовитися від концепції „загальної сили”, коли кадрові військові та резервісти змішуються в одну купу. Необхідно чітко визначити правила перебування в резерві, щоб велика його частина використовувалася на короткий термін часу в обмежених війнах. А люди повинні мати можливість добровільно йти в частини, які залучаються до виконання бойових завдань частіше і на триваліші терміни, – і одержувати за це відповідне грошове забезпечення. Четверте: необхідно мати чіткі плани щодо грошового забезпечення та винагород за триваліше й частіше перебування на дійсній службі та в гарячих точках. У цих планах повинно бути чітко вказано, що держава бере на себе зобов'язання перед військовослужбовцями виплачувати їм гідне грошове утримання та надбавки, а також надавати пільги, якщо країні доведеться порушити підписаний із ним соціальний контракт, що є найважливішою частиною принципу добровільного комплектування збройних сил [13].

Ці заходи не є відповіддю на фундаментальне питання про етику та мораль, коли невелика частина громадян країни одержує гроші за те, що бере на себе важкий громадський обов'язок. Факт залишається фактом: країна давно використовує такий спосіб у реагуванні на надзвичайні ситуації, що відображено у законодавстві. Експерти відмічають, що, можливо, з етичної та моральної точки зору це не дуже добре, проте з практичної точки зору це здається неминучим.

Уже сьогодні з метою залучення більшої кількості добровольців військово-відомство робить ряд заходів організаційного та фінансового характеру. Так, Міністерство оборони ухвалило рішення про зниження вимог до добровольців, які набирають для проходження служби в американських сухопутних військах. Зокрема, в 2005 фінансовому році дозволено скоротити частку новобранців, що мають середню освіту, і збільшити кількість добровольців, що показали при тестуванні їх загального рівня підготовки гірші (але в межах прийнятних) результати. За оцінкою кадрових органів, це забезпечить додатковий набір військовослужбовців, кандидатури яких при збереженні колишньої процедури були б знехтувані. З 1 жовтня 2004 року набули чинності нові правила натуралізації для американських військовослужбовців. Вони стосуються тих, хто має посвідку на проживання в США і виконує покладені на нього завдання за кордоном. Для них термін, необхідний для отримання громадянства, скорочений з трьох років до одного року. Крім того, військовослужбовці-іммігранти звільняються від усіх федеральних податків і мит, пов'язаних з подачею необхідних для отримання громадянства документів. Вони також отримують право подавати документи, проходити співбесіду та приймати присягу американського громадянина в посольствах, консульствах і місцях дислокації американських військових частин.

За повідомленнями зарубіжних ЗМІ, вербування проводиться навіть серед ув'язнених американських в'язниць, осуджених за дрібні правопорушення, у тому числі й імміграційного законодавства. Згідно з прогнозами військових фахівців, складна кадрова ситуація у ЗС США може примусити понизити вимоги до новобранців також у військово-повітряних і військово-морських силах. Командування американських сухопутних військ приступило до реалізації програми „Блю-Ту-Грін”, що припускає залучення на службу в свої ряди до 30 тис. військовослужбовців рядового, сержантського складу й уорент-офіцерів, що проходять або недавно завершили дійсну військову службу у ВМС і ВПС. При цьому штаб СВ планує одержати в своє розпорядження досвідчених фахівців, готових виконувати завдання без жодної перепідготовки або після проходження певного курсу (чотири – дев'ять тижнів).

Командування ВМС США має намір також дозволити перехід на армійську службу і військовослужбовцям регулярних сил за наявності достатньо серйозних причин, перешкоджаючих продовженню служби на флоті та пов'язаних, як правило, з сімейними й особистими проблемами. Кожен військовослужбовець, що бажає продовжити дійсну службу в регулярних частинах сухопутних військ на термін не менше трьох років, одержить одноразову допомогу 10 тис. доларів. Військові звання будуть збережені й прирівняні до армійських. За наявності вакантних посад з ряду дефіцитних спеціальностей передбачено присвоєння чергових військових звань. Останнім часом при виконанні цієї програми виникли непередбачені труднощі і з комплектуванням морської піхоти (МП). За заявами представників Міністерства оборони, вперше за останні 10 років не виконаний план набору в МП. Незважаючи на пропонувані одноразові виплати, близько 3/4 військовослужбовців цього роду ВМС, що взяли участь в бойових діях, звільняються з лав ЗС.

Вирішення проблеми укомплектування частин і підрозділів ЗС особовим складом вимушує керівництво Пентагону переглянути й питання соціальної захищеності військовослужбовців. Президент США Дж. Буш підписав Закон „Про надання пільг військовослужбовцям національної гвардії та резерву видів ЗС”, який передбачає розширення фінансової допомоги й гарантій для резервістів, що проходять дійсну військову службу в Іраку, Афганістані та інших „гарячих точках”. Відповідно до нового закону, з 10 тис. до 250 тис. доларів збільшена захищена урядом США від анулювання у разі несплати внесків сума страхування життя резервіста на період його перебування на дійсній військовій службі. Заборонено виселення резервістів і членів їх сімей під час проходження ними служби з будинків через несплату орендної платні за житло, якщо вона не перевищує 2,4 тис. доларів за місяць (раніше ця сума становила 1,2 тис. доларів США). Надалі передбачається щорічний перегляд цієї суми з урахуванням інфляції. Вводиться в дію пільгова програма кредитування резервістів, покликаних на дійсну військову службу, із ставкою не більше 6 %. Передбачена можливість дострокового припинення військовослужбовцям оренди житла й автомобілів без виплати штрафів за

переривання договору. Конгрес США розглядає також ряд законодавчих ініціатив, покликаних підвищити ефективність заходів щодо соціального захисту військовослужбовців. Зокрема, в сенатському комітеті у справах ветеранів і комітеті у справах збройних сил оперують результатами спеціально проведеного дослідження, що свідчить: військовослужбовці постійно стикаються з порушенням своїх соціальних прав, і перш за все в таких питаннях, як допомога сім'ям, турбота про дітей, житлові проблеми, оподаткування, платня за навчання.

Як додаткові заходи із забезпечення набору добровольців у сухопутні війська Міністерство армії США розробило спеціальну програму „Партнерство за ради успіху молоді”. Її основною метою є підвищення зацікавленості молодих людей у військовій службі в СВ шляхом надання гарантій подальшого працевлаштування у цивільному секторі за спеціальностями, близькими до одержаних в збройних силах. У рамках вказаної програми Міністерство армії США планує укласти договори з органами влади штатів, а також з керівниками приватних компаній і фірм про співпрацю в області працевлаштування військовослужбовців, які вислужили встановлені терміни служби. Відповідно до такого договору влади штатів і керівництва підприємств і фірм гарантують працевлаштування звільнених військовослужбовців у цивільному секторі. Зі свого боку, Міністерство оборони бере на себе зобов'язання підготувати в період проходження служби висококваліфікований персонал. Так, в листопаді 2004 року, це відомство вперше уклало такий договір з урядом штату Вісконсін. У даний час в програмі беруть участь більше 80 приватних компаній, зокрема „Локхид-Мартіна”, „Харлей-Девідсон”, „Сері лоджістикс сервіс”. Представники приватного бізнесу в цілому підтримують цю програму і виразили готовність надати близько 150 тис. робочих місць для працевлаштування колишніх військовослужбовців сухопутних військ. За твердженням представників Міністерства армії США, можливість гарантованого отримання в перспективі високооплачуваної роботи підвищить інтерес у молоді до військової служби. У той же час існує небезпека значного збільшення відтоку персоналу після завершення терміну дії першого контракту.

Діючий Закон „Про цивільну допомогу військовослужбовцям” передбачає спеціальні соціальні гарантії, зокрема пільги щодо погашення кредитів, найму житла, придбання нерухомості, автомобілів і страхування відповідальності. Як розвиток цієї лінії до кінця 2005 року конгрес планував затвердити зведений законопроект про розширення пільг ветеранам, який передбачає збільшення максимального розміру гарантій (з 249 тис. до 333,7 тис. доларів) по кредитах військовослужбовцям на покупку житла, додаткові знижки при оплаті навчання, безкоштовну юридичну підтримку й ряд інших заходів.

У кінці вересня 2004 року комітет з фінансів палати представників схвалив також законопроект, покликаний захистити військовослужбовців і співробітників спецслужб від недобросовісного залучення їх в дорогі фінансові програми в області інвестицій і страхування. Даний акт зобов'язує власті штатів розробити і впровадити пільгові стандарти для компаній, що пропонують

подібні проекти військовослужбовцям. Водночас він наказує регулюючим структурам регламентувати порядок продажу послуг щодо страхування військовослужбовців, підвищивши рівень їх захищеності. Крім того, ухвалено рішення про збільшення практично втричі розміру одноразової допомоги, що виплачується військовослужбовцям при укладенні першого контракту або його продовженні. Залежно від виду ЗС, військово-облікової спеціальності, терміну контракту і наявності досвіду служби його розмір складе від 5 до 30 тис. доларів, а для деяких категорій військовослужбовців, що мають вислугу 20 років і більше, – до 150 тис.

Міністерство оборони США приступило до розробки оновленої програми заходів щодо забезпечення соціальної підтримки сімей військовослужбовців. Пропонується, зокрема, заохочувати організації, що приймають на роботу їх дружин, зокрема надавати їм податкові пільги. При призначенні на посади вільнонайманих в системі МО планується віддавати пріоритет членам сімей військовослужбовців. Крім цього, в програму закладається фінансове стимулювання оборонних корпорацій, які приймають на роботу дружин військовослужбовців в першочерговому порядку. Також передбачається виділення сім'ям військових одноразових компенсацій у разі звільнення дружин у зв'язку з переїздом військовослужбовця на період пошуку нового місця роботи. У рамках програми буде понижена вартість утримання дітей військовослужбовців у відомчих дошкільних закладах і збільшені терміни їх щоденного перебування в них. Цей захід покликаний забезпечити працюючим матерям можливість гнучкіше планувати свій навчальний або виробничий графік. У разі відвідин дітьми позавідомчих установ батьки одержують часткову компенсацію витрат. Для членів сімей військовослужбовців планується ввести додаткові фінансові механізми, включаючи пільгові кредити, стимулюючі отримання вищої та середньої спеціальної освіти. При цьому буде розширено співпрацю з навчальними закладами. Передбачається широко використовувати можливості заочної освіти з наданням субсидій на придбання ПЕВМ і доступу в Інтернет, а також проводити заняття на території військових містечок.

Проте достатньо обізнані аналітики вважають, що заходи, які вживаються, можуть привести лише до тимчасового поліпшення ситуації з комплектуванням військ. Але якщо війна затягнеться на невизначений час, зі всіма властивими їй випробуваннями і знегодами, перш за все кількістю людських втрат, що зростає, то пільги, гарантії та підвищене фінансування не забезпечать стабільного й достатнього притоку добровольців у регулярні війська, боєздатний резерв і Національну гвардію [2, 8, 14].

Існуючі рівні грошового забезпечення, різних фінансових виплат, компенсацій і пільг не є достатніми для мотивації участі у бойових діях. На думку керівництва Міністерства оборони, для остаточного вирішення проблеми комплектування тільки резервних компонентів сухопутних військ буде потрібно не менше семи років. Таким чином, система комплектування ЗС США в сучасних умовах вже не здатна повною мірою забезпечити необхідний рівень

укомплектованості частин і підрозділів особовим складом для вирішення завдань, сформульованих в „Національній військовій стратегії США”: захист національної території, ведення бойових дій в чотирьох передових зонах з метою заборони агресії, створення умов для проведення операцій в майбутньому, а також у разі використання військ у декількох конфліктах невеликого масштабу і збереження здатності в короткі терміни завдати поразки супротивникам в двох збіжних за часом військових кампаніях [12].

Нині деякі сенатори та конгресмени виступають за повне відновлення системи обов'язкової військової служби. Ці призови стали особливо гучними після подій 11 вересня 2001 року. У січні 2005 року член Палати Представників (House of Representatives) від Демократичної партії Чарльз Рейнджел подав Конгресу законопроект, в якому пропонується, щоб всі молоді громадяни США, включаючи жінок, проходили б обов'язкову дворічну військову підготовку. Конгресмен-демократ Джон Коньєрс – молодший заявив недавно, що обов'язкова військова служба дозволить згуртувати суспільство.

Кампанія відновлення системи обов'язкової військової повинності зустріла сильний опір серед населення США. Критики призову стверджують, що ця система порушує права людини. Рух „Громадяни проти відновлення військового призову” (Citizens Against Reinstatement of the Draft) декларує, що система обов'язкової військової служби сприяє ескалації воєн і заподіює непотрібні страждання.

Конгрес США провів голосування з даного питання. Результатом виявилася значна перевага супротивників повернення до служби за призовом. Відомі американські керівники дотримуються такої ж позиції, оскільки вони вважають, що Збройні Сили США оснащені найбільш передовими технологіями та їх боєздатність безпосередньо залежить від професійної підготовки солдатів, моряків, льотчиків, морських піхотинців і їх командирів. Наголошується, що від військовослужбовців, набраних за призовом строком на два роки або менше, буде дуже мало користі через час, необхідний на їх підготовку до служби в сучасних високотехнологічних Збройних Силах США. На думку експертів, ця ситуація не зміниться в майбутньому — хоча б через те, що вимоги до професійного рівня військовослужбовців усіх родів військ США постійно зростають [15].

При переході на принцип контрактного комплектування керівництво США значну увагу приділяло вирішенню питань соціального захисту військовослужбовців. Сьогодні це ефективна система, яка дозволяє державі повною мірою компенсувати втрати й обмеження військовослужбовців, пов'язані з проходженням військової служби. Відомо, що успіх соціального захисту визначається наявністю та якістю законодавчої бази. У зв'язку з цим безперечний інтерес становить існуючий у США механізм розробки та ухвалення законів і поправок до них з питань соціального захисту військовослужбовців.

Питання соціального захисту військовослужбовців і ветеранів Збройних Сил США, членів їх сімей постійно перебувають у полі зору і Конгресу, і

адміністрації. Пропозиції за відповідними проектами нових законів і поправками до чинних законодавчих актів готуються Міністерством оборони США і проходять попередню експертизу в Головному рахунковому управлінні. Експертну оцінку по них виносить також бюджетна служба Конгресу, зокрема її секція національної безпеки. Згідно із законодавством, Міністерство оборони щорічно до 1 липня повинне надавати Президенту доповідь про результати порівняння рівня грошового утримання військовослужбовців із ставками заробітної платні цивільних службовців (державного та приватного сектора) і відповідні рекомендації щодо перегляду основних видів забезпечення. Пропозиції з питань матеріального забезпечення військовослужбовців включаються в бюджетне послання Президента на черговий фінансовий рік. Президент передає в Конгрес і копію доповіді Міністерства оборони з тим, щоб після обговорення відповідних пропозицій вона прийняла форму законодавчого акта і набула чинності з початком фінансового року, тобто не пізніше 1 жовтня.

Раз у чотири роки Міністерство оборони США готує спеціальну доповідь про систему матеріального забезпечення військовослужбовців, в якій формулюються пропозиції та рекомендації щодо її вдосконалення (варіанти законодавчих поправок, змін у структурі й механізмі соціального захисту військовослужбовців і ветеранів і т.п.). За традицією ця доповідь стає основою для дебатів у Конгресі з реформи відповідного законодавства. Законодавство США передбачає періодичну „ревізію” системи виплат військовослужбовцям з тим, щоб пов'язати порядок і умови добровільного найму на військову службу з рівнем життя в країні та кон'юнктурою на ринку робочої сили. З цією метою Конгрес США спеціальним рішенням щорічно підвищує їм базові оклади, надбавки на харчування і житло. Наприклад, з урахуванням величини інфляції вони були збільшені в 1991 р. на 3,5 %, в 1992 р. – на 4,2 %. Розмір спеціальних, нагородних і різних компенсаційних виплат переглядаються значно рідше – звичайно раз в три – п'ять років. У цілому у бюджеті Міністерства оборони США передбачено близько 50 статей, що стосуються матеріального забезпечення військовослужбовців, починаючи з витрат щодо грошового забезпечення і закінчуючи витратами на поховання і виплату допомоги батькам, подружжю й дітям загиблих (померлих).

У сенаті США питаннями соціального забезпечення військовослужбовців займаються, перш за все, Комітет зі збройних сил і Підкомітет з особового складу і персоналу, що входить до його складу, а також Комітет у справах ветеранів. У Палаті представників цими проблемами займаються Комітет з збройних сил і, зокрема, Підкомітет у справах військовослужбовців, що входить до його складу. Важливу роль виконує також Комітет у справах ветеранів, до якого входить ряд підкомітетів: з питань компенсацій, пенсій і страхування; з питань освіти, підготовки і зайнятості; соціальних гарантій і захисту здоров'я; з житлових питань і меморіальної служби; з нагляду і розслідувань. За поданням вищезгаданих комітетів Конгрес США щорічно вносить близько 20 – 25 поправок в законодавство, що регулює питання соціального забезпечення військовослужбовців. У структурі органів виконавчої влади США питаннями

соціального захисту військовослужбовців і військовослужбовців, звільнених з військової служби, займається Міністерство оборони. З цією метою в його складі створені управління кадрів, статистики й пенсійного забезпечення. Окремі питання вирішує Міністерство охорони здоров'я і соціального забезпечення. Відповідно до законодавства США американські громадяни, які мають стаж військової служби не менше терміну, встановленого для курсу підготовки новобранця (180 і більше днів) і звільнені не за порушення вимог контракту, підпадають під категорію „ветеран” і отримують право на користування певними пільгами. Для звільнених за інвалідністю мінімальні терміни служби не встановлюються.

Питаннями пільг і привілеїв ветеранів Збройних Сил США займається Міністерство у справах ветеранів (до 15 березня 1989 р. цими питаннями займалося управління у справах ветеранів, підвищення його статусу до рівня Міністерства свідчить про значущість, яка надається в США питанням соціального забезпечення колишніх військовослужбовців).

Міністерство у справах ветеранів займається проблемами соціального захисту військовослужбовців і ветеранів збройних сил поза рамками відповідних спеціалізованих служб Міністерства оборони. Тому цікаво познайомитися з його структурою. Вона включає в себе секретаря у справах ветеранів, заступника секретаря, апарати генерального інспектора та головного юрисконсульта, відділи обліку ветеранів, обліку щодо контрактів і відділ використання малого та неприбуткового бізнесу [16, с. 12]. У складі Міністерства є управління з медичного обслуговування ветеранів і досліджень, з пільг і привілеїв ветеранів, апарати помічників секретаря з питань фінансів і планування, з інформаційних ресурсів і управління, з кадрів і адміністративних питань, із зв'язків з ветеранами та координації програм, із закупівель і споруд, із зв'язків з Конгресом і громадськістю. До структури Міністерства включена також система національних кладовищ. У Міністерстві у справах ветеранів працює понад 245 тис. чоловік. Це другий за чисельністю цивільних службовців федеральний виконавчий орган. На долю центрального апарату припадає близько 4 тис. чоловік, а на периферійні органи – більше 241 тис. Вказане Міністерство відає справами зі встановлення пільг, призначення допомог і пенсій, захисту прав колишніх військовослужбовців, учасників бойових дій, ветеранів, що перебувають на дійсній військовій службі. До основних пільг, передбачених американським законодавством для ветеранів ЗС США, відносяться:

- виплата допомоги з інвалідності;
- реалізація програми професійної реабілітації;
- надання допомоги в отриманні освіти;
- психотерапевтична допомога ветеранам війни у В'єтнамі;
- надання допомоги в працевлаштуванні;
- виплата допомоги з безробіття;
- здійснення на пільгових умовах медичного обслуговування;

- страхування життя, надання позик на будівництво житла;
- організація похоронів і деякі інші послуги.

Вищезгадані види матеріального забезпечення затверджуються Конгресом, Міністерство у справах ветеранів враховує усіх осіб, що проходили службу в збройних силах під час ведення бойових дій або брали участь у воєнних конфліктах, включаючи тих ветеранів, які проживають за межами США. Ветерани, чия дійсна служба проходила в мирний час, мають право на деякі пільги і привілеї, що надаються ветеранам воєн. За даними ЗМІ, у теперішній час послугами цього міністерства користуються або можуть користуватися близько 73 млн чол. (1/3 населення країни): 27 млн чоловік, віднесених до категорії ветеранів, і 46 млн членів їх сімей. Міністерство має в своєму розпорядженні досить могутню фінансово-економічну базу. Йому належить 19,3 км² землі й більше 5 тис. будівель у усіх 50 штатах, федеральному окрузі Колумбія, на о. Пуерто-Ріко та на Філіппінах. Бюджет міністерства в 1990 р. складав 28, 6 млрд дол.; більше 95 % вказаної суми припадало на прямі виплати ветеранам [16, с. 12].

Проблемами соціального захисту військовослужбовців і ветеранів Збройних Сил США разом з державними структурами активно займаються численні суспільні організації, асоціації та фонди, зокрема:

- Асоціація офіцерів у відставці;
- Національна асоціація вдів військовослужбовців;
- „Паралізовані ветерани Америки”;
- Асоціація „Дружини Золотих Зірок Америки”, яка об’єднує вдів військовослужбовців (ветеранів), загиблих при виконанні військового обов’язку або померлих від ран (професійних захворювань), одержаних в період проходження військової служби;
- Організація „Ветерани зарубіжних війн Сполучених Штатів”;
- Асоціація сліпих ветеранів;
- Організація „Американські ветерани-інваліди”;
- Організація „Американці - колишні військовополонені”.

Значну допомогу військовому відомству в соціальному захисті військовослужбовців, а також в орієнтації молоді надають різні асоціації, створені в збройних силах, зокрема „Американська асоціація військовослужбовців рядового та сержантського складу”. Основне завдання цих асоціацій – захист прав солдатів, сержантів, офіцерів і членів їх сімей. Крім того, активісти асоціацій беруть участь в заходах, пов’язаних з набором добровольців на військову службу, з роботою серед цивільної молоді й серед тих, хто нещодавно підписав контракти.

Подібні організації створені й активно діють в даний час не тільки в США, але й практично у усіх країнах Заходу. Вони зберігають нейтралітет по відношенню до політичних партій, не втручаються в службову діяльність командування. Асоціації та фонди різних країн мають ще одну спільну рису – вони представляють і захищають соціальні та професійні інтереси

військовослужбовців, резервістів, членів їх сімей перед парламентами, урядами, вищими військовими керівниками. Характерною особливістю американського механізму соціального захисту військовослужбовців є здійснення його через спеціально розроблені програми. Типовий в цьому плані є підхід до розв'язання проблеми працевлаштування військовослужбовців і членів їх сімей. Наприкінці 80-х років минулого століття Пентагон, міністерства видів Збройних Сил США, численні військові організації (асоціації армії, ВПС, ВМС, офіцерів, вояків-офіцерів, сержантів, рядових запасу), що надають допомогу в забезпеченні роботою осіб, які звільнилися з військової служби, створили в США спеціальну службу з питань працевлаштування осіб. Співробітники цієї служби розробили та реалізували спеціальну програму поєднання військових і цивільних спеціальностей, завдяки якій кожен охочий знайти роботу може одержати інформацію про те, в яких галузях економіки він може знайти застосування й де потрібні фахівці даного профілю. Керівництво служби вважає, що цього вдалося добитися завдяки тісній взаємодії з компаніями, корпораціями, державними та приватними бюро з найму робочої сили. Для прискорення та полегшення працевлаштування випущені довідники-показники, що містять різні відомості: від поради щодо звільнення в запас і відставки до правил заповнення необхідних анкет, дані яких вводяться до ЕОМ. У теперішній час такі довідники є майже у усіх бібліотеках військових частин США.

Законодавство США зобов'язує державні органи здійснювати турботу про військовослужбовців і після їх звільнення зі збройних сил. Так, рядові та сержанти, які не одержують пенсій, мають право на допомогу з безробіття, що виплачується з фонду, створеного виключно за рахунок коштів Міністерства оборони. Колишні військовослужбовці мають перевагу при наймі на державну службу.

Привілеї при наймі на державну службу полягають у наданні окремим категоріям ветеранів пріоритетного права найму на роботу в урядові організації. Відповідно до законодавства США (Закон „Про пріоритетне право ветеранів” (1944 р.); Закон „Про допомогу ветеранам в питаннях освіти і працевлаштування” (1976 р.) і Закон „Про реформу цивільної служби” (1978 р.) – пріоритетом при прийомі на роботу в урядові організації користуються учасники бойових дій і ті, хто має урядові нагороди, ті, що мають або одержали за час служби інвалідність. Крім того, для прийнятих на військову службу після 7 вересня 1980 р. обов'язковою є умова її проходження в регулярних ЗС як мінімум протягом 2 років (ця умова не стосується інвалідів). Ветерани-інваліди користуються пріоритетним правом при наймі на роботу в урядові організації, якщо вони відповідають професійним вимогам, якщо втрата працездатності становить 30 % і більше і якщо вона наступила в результаті проходження ними дійсної військової служби. Програма професійної реабілітації здійснюється з метою надання допомоги ветеранам, що одержали інвалідність у результаті проходження ними дійсної військової служби, в питаннях відновлення їх самостійності, соціальної та професійної придатності.

Під дію програми підпадають колишні військовослужбовці із ступенем втрати працездатності не менше 20 %, інвалідність яких настала не раніше, ніж 16 вересня 1940 р.

Курс реабілітації розрахований на 48 і більше місяців. Він організовується на базі університетів, коледжів, шкіл і курсів професійно-технічної підготовки, спеціалізованих реабілітаційних установ, а за необхідності – і вдома. Програма курсу передбачає: безкоштовне навчання за фахом; безкоштовні спеціальні заняття, пов'язані з відновленням рухових, мовних та інших функцій, що забезпечують повсякденну самостійність і організовуються залежно від характеру інвалідності (відсутність кінцівок, сліпота, глухота та ін.); надання безкоштовних послуг, включаючи забезпечення харчуванням, медичне обслуговування та протезування, проїзд в транспорті, побутове обслуговування сімей ветеранів і деякі інші. Курс реабілітації може бути пройдений в будь-який зручний ветерану час в 12-річний період з моменту призначення йому Міністерством справ ветеранів пенсії з інвалідності. Грошова допомога з безробіття може виплачуватися особам, що відслужили весь термін дійсної військової служби, а також звільненим з інших поважних причин (через скорочення, за медичними показниками і т.д.). При цьому вони повинні бути зареєстровані на біржі праці. Розмір допомоги й термін, протягом якого вона виплачується, обчислюються на підставі основного окладу і надбавок на момент звільнення й конкретно визначаються законодавством штату, в якому проживає колишній військовослужбовець. При цьому в більшості штатів допомога з безробіття виплачується протягом 26 тижнів, в окремих випадках цей термін може бути продовжений. Виплачувана сума складає 7 468 дол. на тиждень. Ветерани, які на 30 % непрацездатні, одержують роботу без проходження конкурсу, якщо вони відповідають вимогам, що висуваються. Як показує практика, багато підприємців високо цінують досвід, набутий військовослужбовцями за час служби, і охоче беруть їх на роботу.

Американським військовим законодавством визначений також порядок працевлаштування членів сімей військовослужбовців. Наприклад, ті з них, хто тимчасово працює в районі дислокації військ за кордоном, користуються правом на позачергове працевлаштування після повернення в США. Термін надання роботи в цьому випадку не повинен перевищувати 6 місяців. Крім того, у цих осіб є перевага при отриманні роботи з неповним робочим днем, за сумісництвом, а також сезонної роботи. Для надання допомоги в реалізації згаданих прав у сухопутних військах створені 65 спеціалізованих центрів з працевлаштування. Вони оснащені комп'ютерною технікою, що дозволяє негайно одержувати відповіді на будь-який запит, пов'язаний з проблемою зайнятості.

Додаткові заходи захисту вжиті Конгресом США відносно військовослужбовців, що підлягають демобілізації у зв'язку зі скороченням збройних сил.

Передбачені, зокрема:

- виплата спеціальної грошової допомоги зі звільнення в запас, розмір якої залежно від військового звання та вислуги становить від 30 до 100 тис. дол.;
- оплата переїзду звільненого і членів його сім'ї в будь-яке місто США;
- безкоштовне медичне обслуговування звільнених і членів їх сімей на строк до 120 днів;
- безкоштовне лікування протягом одного року; захворювань, набутих під час служби;
- виплата грошової допомоги протягом 26 тижнів;
- дозвіл звільненим та їх сім'ям безкоштовно проживати в державних житлових будинках протягом 6 місяців;
- збереження за ними права купувати товари у військових магазинах.

Законами США передбачені й інші пільги ветеранам у питаннях їх працевлаштування.

У 1992 фінансовому році у зв'язку з скороченням збройних сил були прийняті дві нові програми, що забезпечують безболісність такого скорочення: „Заохочувальні виплати при добровільному звільненні” і „Спеціальна винагорода при звільненні”. Вони розповсюджувалися на військовослужбовців окремих недефіцитних спеціальностей, які мають вислугу від 6 до 20 років, що добровільно звільнялися зі збройних сил. Кожен військовослужбовець мав право самостійно вирішити, в якій програмі він братиме участь.

За першою програмою передбачені щорічні виплати у розмірі 2,5 % річної суми основного окладу, помноженого на кількість років військової служби. Платежі здійснювалися протягом терміну, що дорівнює подвоєній кількості років військової служби. У разі смерті одержувача виплати надаються його вдові. За другою програмою передбачена одноразова виплата грошової суми, що становить 15 % основного річного окладу, яка помножена на кількість років військової служби. Показово, що згідно зі спеціальним рішенням Конгресу США, кожен, хто достроково звільняється, повинен вказати у письмовій формі, в якому ступені він і члени його сім'ї задоволені передбаченими заходами урядової допомоги. Претензії стають предметом спеціального розгляду представників Конгресу в апараті Міністерства оборони. Ці представники несуть персональну відповідальність за реалізацію в повному обсязі програм урядової допомоги тим, хто звільняється через скорочення збройних сил.

Інший приклад створення ефективного механізму соціального захисту військовослужбовців, який заслуговує особливого розгляду, – це постановка питання щодо забезпечення права військовополонених на повернення на батьківщину і щодо встановлення долі зниклих безвісти у В'єтнамі військовослужбовців армії США. Після закінчення в'єтнамської війни в США був створений спеціальний державний механізм, що забезпечує рішення проблеми військовополонених і військовослужбовців, зниклих безвісти. У

результаті роботи досить складної системи, у складі якої взаємодіють як органи законодавчої та виконавчої влади, так і суспільні організації, на державному рівні реалізується основне право військовослужбовців – право повернення на батьківщину, визнане міжнародною Женевською конвенцією 1949 р. і конкретизоване в „Угоді про припинення війни і відновлення миру у В’єтнамі”, що набув чинності 2 березня 1973 р.. На органи законодавчої влади покладається функція контролю за діями адміністрації. До березня 1991 р. такий контроль з боку Конгресу здійснювався Комітетом у закордонних справах Палати представників і Комітетом з міжнародних відносин Сенату, які неодноразово висловлювали дуже критичні думки про діяльність адміністрації в цьому напрямі. З березня 1991 р. в Сенаті існує спеціальний Комітет у справах військовополонених і зниклих безвісти. Виконавча влада США проголосила єдність політичних і організаційних заходів як основоположний принцип в своїй практичній діяльності у даній сфері. Президент США та інші вищі урядовці надають роботі з повернення військовополонених і встановлення долі зниклих без вісти значення одного з „вищих національних пріоритетів”. У структурі виконавчої влади провідна роль відводиться особливому урядовцю – спеціальному представнику Президента США у справах військовослужбовців, зниклих безвісти у В’єтнамі. Головний зміст його діяльності – організація за сприяння в’єтнамського уряду пошукових експедицій з метою виявлення останків американських військовослужбовців з подальшим встановленням їх особи і відправки виявлених останків в США для поховання. Безпосередньо організацією цієї роботи займається інший орган виконавчої влади – спеціально створений в структурі Міністерства оборони США відділ, керівником якого є один із заступників міністра. Відділ веде збір і перевірку відомостей про місця можливого перебування у В’єтнамі останків військовослужбовців, встановлює достовірність сигналів про насильне утримання у В’єтнамі та в деяких інших країнах американських військовополонених; бере участь в організації пошукових робіт на території В’єтнаму; відповідає за доставку виявлених останків в США та їх поховання з відданням військової шани; займається оформленням компенсацій, допомог і пільг сім’ям загиблих. У проведенні пошукових робіт і робіт зі встановлення персони американців, чийі останки виявлені на території В’єтнаму, активну участь бере Розвідувальне управління Міністерства оборони.

Важливою складовою частиною діючого в США державного механізму вирішення проблеми військовополонених і зниклих безвісти є особливий орган, на який покладені завдання з координації зусиль в цій області різних структур законодавчої та виконавчої влади та громадськості. Цим органом є Міжвідомча група у справах військовополонених і зниклих безвісти, в якій представлені апарати Комітету в закордонних справах, Палати представників і Комітету з міжнародних відносин Сенату, апарат Ради національної безпеки, Міністерство оборони, Розвідувальне управління Міністерства оборони, Національна ліга членів сімей військовополонених і зниклих безвісти. Помітну роль в механізмі забезпечення права військовополонених на повернення в США

і встановлення долі зниклих безвісти, разом з Національною лігою сімей американських військовополонених і зниклих безвісти, відіграє також Національне об'єднання сімей американських військовослужбовців.

Таким чином, право військовополонених на повернення на батьківщину і зобов'язання держави щодо встановлення долі зниклих безвісти військовослужбовців, по-перше, проголошені в США як офіційна державна політика, по-друге, закріплені у відповідних правових документах, зокрема на міжнародному рівні (наприклад, в американсько-в'єтнамській угоді 1973 р.), і по-третє, забезпечені розгалуженим організаційним механізмом, здатним ефективно вирішувати вказані проблеми.

В американській армії здійснюється комплекс спеціально розроблених програм щодо соціально-побутового забезпечення військовослужбовців і членів їх сімей: житлового будівництва, соціального розвитку, організації та проведення дозвілля, надання допомоги сім'ям та ін., про що мовилося вище. Так, Міністерство оборони армії США здійснює „Програму зміцнення морального клімату, поліпшення соціально-побутових умов і організації відпочинку і розваг”. Аналогічні програми мають міністерства ВМФ і ВПС [16].

Моніторинг Збройних Сил США, проведений американськими військовими соціологами (А. Гебріел, Ч. Моськос, Л. Сегал), показує, що багато проблем професійної армії ще не розв'язані. Велику частину новобранців і сьогодні спонукає до служби не моральний обов'язок, а неможливість, невміння або небажання реалізуватися у „цивільному житті”, невпевненість у майбутньому, негативні соціальні чинники. Аналітики стверджують: зниження рівня безробіття в США на 1% скоротить число випускників середніх шкіл, бажаних вступити до військової служби, майже на 10 %. За їх прогнозами, можливе щорічне зниження кількості молодого поповнення на 1–2 %, це серйозне кількісне зниження може привести і до падіння якісних показників контрактників. Турбує те, що збільшується питома вага в армії представників національних меншин. Більше 30 % особового складу ЗС США становлять негри, латиноамериканці та інші. У цілому ж в США їх в 2 рази менше. У військових колективах вони досить часто об'єднуються за етнічною (расовою) ознакою і намагаються домінувати. Це призводить до конфліктів і як наслідок до зниження боєздатності, а зрештою і до загрози національній безпеці.

Як вважають аналітики, до солдатів-контрактників у США в мирний час ставляться, як до людей, що використовують службу як джерело доходу у зв'язку з неспроможністю реалізувати себе в цивільному житті. У військовий же час в армію по мобілізації буде покликана значна частина населення, а інша працюватиме в тилу для фронту. І розсудливі люди в США розуміють, що обов'язок зі збройного захисту країни можна перекласти на солдата-професіонала тільки на безтурботний мирний час, причому навіть для не дуже масштабних військових дій. За кордоном армію США поповнюють резервістами за призовом, на їх підготовку витрачають величезні гроші. Тобто виключно професійної армії немає навіть в найбагатшій, економічно розвиненій і політично амбітній країні. Як вважають американські фахівці, для професійної

армії характерні свої недоліки. Її закритість, корпоративність може стати джерелом недовір'я суспільства до збройних сил, а також може полегшити керівництву країни її використання не тільки за кордоном, але й для вирішення внутрішніх проблем [8].

Законодавство США чітко визначає соціально-правовий статус військовослужбовців. Згідно з військовим законодавством США соціально-правовий статус військовослужбовців охоплює три області: загальногромадянські права і свободи військовослужбовців, військово-службові права, а також їх організація, військово-службові обов'язки та пов'язану з ними юридичну відповідальність. Американське законодавство чітко закріплює як роль і місце збройних сил у суспільстві, так і соціально-правове положення окремих військовослужбовців. Нижче наведені їх найбільш важливі права й обов'язки.

1. Виборче право.
2. Право на участь в політичних партіях, суспільних організаціях і масових рухах.
3. Право на участь в мітингах, ходах і демонстраціях.
4. Свобода слова.
5. Право на відпочинок. (відпустка не більше 60 діб, за рахунок майбутньої служби до 45 діб).
6. Право на житло (неодружені військовослужбовці розміщуються в казармах або безкоштовних гуртожитках готельного типу).
7. Право на освіту.
8. Право на медичне забезпечення та охорону здоров'я (постійний контроль за станом здоров'я).
9. Право на відшкодування збитку, заподіяного особі військовослужбовця або його особистій власності при виконанні ним службових обов'язків.
10. Право на пенсійне забезпечення (служба в регулярних збройних силах не менше 20 років, а також інвалідність).
11. Заборона приватної підприємницької діяльності.
12. Право на подачу скарг (військовослужбовець має право подати скаргу з будь-якого питання генеральному інспектору).
13. Право на поховання. (військовослужбовці можуть бути поховані як на національному військовому, так і на приватному кладовищі).
14. Право на військове звання.
15. Право носіння військової форми одягу (військова форма не носить при проведенні цивільних робіт).
16. Службові переміщенн. (військовослужбовці мають право на переміщення (просування) по службі відповідно до рівня освіти і навчально-бойової підготовки).
17. Право на матеріальне забезпечення.

18. Право на звільнення з дійсної військової служби (обов'язковому звільненню підлягають особи, що досягли 62 років. Офіцери мають право також звільнитися за власним бажанням.)

19. Загальні обов'язки військовослужбовців:

- готовність віддати життя для захисту своєї країни;
- беззаперечне підпорядкування наказам Президента США і своїх командирів і начальників;
- швидке і точне вирішення поставлених завдань;
- досягнення і підтримання необхідного рівня військово-професійної підготовки;

- дотримання вимог забезпечення безпеки при використанні документації, а також „закритих” систем зброї та військової техніки. У разі її передачі іншій особі, що не має на неї права, за рішенням суду карається тюремним строком до 10 років або штрафом на суму не більше 10 тис. доларів.

20. Посадові обов'язки військовослужбовців, які включають в себе офіційно надане командирам і начальникам право командувати підлеглими і вимагати від них виконання наказу.

Збройні Сили Канади. Особливий шлях побудови професійної армії пройшла Канада. Збройні Сили Канади перейшли на контрактний принцип комплектування у 1946 році. Сьогодні Збройні Сили Канади включають в себе: сухопутні війська, морські сили, повітряні сили, війська зв'язку, учбові війська. У будівництві військової організації країни пріоритет мають саме ВМС.

У розробленій на початку 70-х минулого століття років програмі розвитку військово-морського флоту робився наголос на забезпечення спостереження за канадськими територіальними водами на основі концепції „трьох океанів”, при цьому передбачалася розробка кораблів і літаків, спеціально призначених для виконання операцій в умовах важкої льодової обстановки. Останніми роками розширилася участь Збройних Сил Канади в миротворчих операціях, що проводяться під егідою ООН, і у зв'язку з цим переглядаються завдання ВМС. Сучасна морська стратегія країни не передбачає, що на глобальному рівні Канада виступатиме самостійною військовою одиницею, тому значний наголос робиться на дії в складі оперативних з'єднань ВМС США або коаліційних з'єднань.

Канада не має ядерної зброї. У 1946 р. Канада свідомо відмовилася від вступу до ядерного клубу, незважаючи на те, що мала для цього всі необхідні умови. Вона була серед перших п'яти держав, що підписали Договір про нерозповсюдження ядерної зброї в 1968 році, і відіграла помітну роль в роботі усіх конференцій з розгляду його дії (1975, 80, 85, 90 і 95 рр.). Канада – активний член МАГАТЕ, оскільки 20 % її електроенергії виробляється на атомних станціях. Вона є експортером ядерного оснащення та уранової руди.

Згідно з доповіддю Міністерства національної оборони (МНО) Канади, на 2002 р. чисельність військового персоналу складає 145 тис. чоловік, з яких 62 тис. служить в регулярних військах (75 тис. у 1990 р.) і 83 тис. – в резерві (з них стройового складу – 32 тис. чол.). Чисельність цивільного персоналу

МНО склала 21 тис. чоловік (32 тис. у 1990 р.). Приблизно 15 – 20 відсотків рекрутів – дівчата. У ці дані не включені 2,5 тис. канадських військовослужбовців, що несуть службу за кордоном у складі 17 багатобічних місій з підтримки миру [17]. У самій Канаді військовий персонал розміщений на 27 військових базах та інших об'єктах. У регулярних військах служить близько тисячі аборигенів. Передбачена також служба у воєнізованих формуваннях департаменту з рибальства й океанографії, що прирівнюється до військової.

Збройні Сили Канади створюються на професійній основі, і їх чисельність у разі виникнення військового положення може бути різко збільшена за рахунок набору добровольців. У Канаді дозволено приймати на військову службу підлітків з 16-річного віку – з відома їх батьків і за умови, що до досягнення 18 років неповнолітні солдати не повинні брати участі у військових діях. ООН же закликає Канаду змінити федеральне законодавство щодо цього і приймати на військову службу тільки з 18 років. Проте Міністр оборони сказав, що його міністерство вітає 16 і 17-річних у лавах збройних сил – тому що вони отримують освіту – і продовжуватиме таку лінію. Оскільки молодь має намір оволодіти якою-небудь спеціальністю, то збройні сили – найбільш відповідне для цього місце [18]. Канадки отримали право на військову службу у 1989 році – і з того часу тут для них відкрито все, окрім підводного флоту. У результаті зараз армія Канади на 11 % складається з жінок.

У 2002 р. на фінансування військових в Канаді було виділено 12,8 млрд канадських доларів (8,1 млрд доларів США). Останнє десятиліття було відмічене постійним скороченням бюджетних асигнувань на потреби армії, у результаті у 2002 р. ці асигнування були на 23 % менше, ніж в 1990 р. Військовий бюджет 2003 року – 9,1 млрд дол. Як відзначає Washington Post, на даний час бюджет канадських збройних сил – найменший серед країн – членів НАТО. Це положення постійно критикують інші партнери країни з Північноатлантичного альянсу, перш за все США [19]. У 2005 фінансовому році канадський уряд збирається збільшити п'ятирічні військові витрати, повідомляється на сайті газети „Вашингтон пост”. За словами авторів цієї пропозиції, збройні сили країни на даний час не в повному обсязі відповідають завданням, які перед ними ставляться. У першу чергу – в рамках миротворчих контингентів. Фінансові ін'єкції, на думку політиків, насамперед, дозволять канадській армії збільшити кількість військовослужбовців на п'ять тисяч чоловік, а кількість резервістів – на три тисячі. Крім того, додаткові інвестиції будуть вкладені в оновлення парку військових літаків і кораблів.

Канада виробляє сама й купує військову техніку в таких країн, як США, Німеччина, Великобританія і т.п.

Експорт зброї Канади складає у вартісному еквіваленті близько 500 млн доларів. Ця статистика не включає в себе постачання в США, оскільки для продажу зброї в США не потребується ліцензій. Вони здійснюються безпосередньо військово-промисловими корпораціями, і їх облік міністерство не веде. З указаної суми 81,5 % припадає на країни – члени НАТО, на інші європейські держави, Австралію та Саудівську Аравію. Особливо значні

постачання канадської зброї Ер-Рияду, що купує в Канаді переважно БМП і запасні частини до них, а також електронне обладнання для радарних установок. До країн, чиї закупівлі різного військового спорядження перевищують 1 млн доларів, входять Республіка Корея, Малайзія, Таїланд, Індонезія, Туреччина, Єгипет, Сінгапур.

Унікальним елементом зовнішньої політики Канади, однією з її найбільш помітних ніш в системі міжнародних відносин була й залишається миротворча діяльність. Для її проведення уряд успішно використовує дипломатичний досвід країни, її військово-технічну базу, високий професіоналізм збройних сил. Активність Канади та її вагомий внесок у збереження миру далеко за межами власної країни є предметом гордості канадців. Саме Канаді належала ідея створення та використання міжнародних сил для підтримки миру в ході Суецької кризи 1956 р. Разом з практичною діяльністю в „гарячих точках” Канада відіграла і продовжує відігравати важливу роль в розробці методологічних і концептуальних основ урегулювання конфліктів. Пошук шляхів їх розв’язання був предметом інтенсивних міжнародних переговорів і дискусій за ініціативою канадської сторони як в роки холодної війни, так і після її закінчення. Багато рекомендацій було впроваджено в практику ООН, що допомогло пригасити конфлікти на півдні Африки, в Нікарагуа, в Камбоджі, Анголі та інших країнах. Високий рейтинг Канади в світі й серед країн, що розвиваються, багато в чому забезпечив її ініціативи та участь в операціях ООН з підтримки миру. Крім самої ідеї створення та використання таких сил, Канада висувала немало інших конструктивних пропозицій і рекомендацій в цій області.

Міжнародний авторитет Канади в справі врегулювання конфліктів зміцнюється і тим, що вона входить до крупних міжнародних фінансових донорів. Виділяючи значні кошти на програми допомоги різним країнам і будучи членом Паризького клубу, Канада виступає з ідеєю списання боргів з найбільш бідних держав. З 1987 р. вся урядова допомога цим країнам надається Оттавою безоплатно. У 90-ті роки минулого століття Канадське агентство міжнародного розвитку приділяло увагу питанням безпеки і забезпечення миру в програмах допомоги країнам, що є зонами конфлікту або мають такого роду потенціал.

Історія канадських ЗС не багата такими значними подіями, як, наприклад, ЗС США, не кажучи вже про європейські або азіатські країни. У колоніальні часи й після того, як Лондон надав Канаді у 1867 р. статус домініону, сухопутні формування канадських ЗС притягувалися тільки до охорони кордонів і до боротьби з індіанськими племенами. Проте, канадські військовослужбовці завжди мали репутацію стійких і вмілих солдатів. Цьому якраз і сприяла територіально-міліційна система комплектування ЗС, що затвердилася в той період. Відповідно до цієї системи держава утримує в мирний час в частинах і підрозділах лише „кістяк” військовослужбовців, як правило, це командний склад, а змінний склад, приписаний до цих частин і підрозділів і проживаючий поблизу дислокації цих формувань, регулярно призивається на учбові збори. У

разі мобілізації вказані частини й підрозділи швидко доводяться до штатів військового часу. У Канаді специфікою комплектування було й те, що і постійний, і змінний склад набирався з добровольців. Приблизно такий же стан зберігався і на початку другої світової війни, але з поправкою на вищий рівень підготовки військовослужбовців-добровольців. Іншим плюсом такої системи багато західних експертів вважають і те, що у протилежність більшості призовників канадські добровольці прямо зацікавлені в якісному виконанні своїх військових обов'язків. І не тільки через фінансові стимули, але і заради збереження позитивної репутації серед співгромадян. Ці позитивні якості в бойових умовах проявлялися у високому професіоналізмі, який вони показали німецьким військам в битві за французький Ам'єн у 1918 р. і в сутичках 3-ої канадської дивізії з військами СС в Нормандії в 1944 р.

За офіційною статистикою, регулярні ЗС Канади напередодні першої світової війни налічували 3 379 чоловік. У міру наростання міжнародної напруженості зростала і чисельність канадських ЗС. За два дні до оголошення Великобританією війни Німеччині та її союзникам канадський уряд вже зміг запропонувати Лондону сформовані з призовників-добровольців національні експедиційні сили. Великобританія спочатку вимагала лише одну дивізію. Ситуація на західноєвропейському фронті склалася так, що до кінця 1916 р. у Франції брали участь в боях вже чотири канадські дивізії. Весною наступного 1917 р. всі ці чотири дивізії, зведені в Канадський корпус, взяли участь у відносно успішному для Антанти наступу у Франції. Проте до цього часу втрати канадських ЗС стали такі великі, що примусили прем'єр-міністра Канади Роберта Бордена піти на непопулярні заходи. Йому довелося звернутися до громадян країни з проханням схвалити призов. Після жорстокої протидії всередині країни, головним чином з боку франкоязычної провінції Квебек, пропозиція про призов все ж таки одержала підтримку. Всього було призвано приблизно 400 тис. чоловік, але це вже не могло вплинути на результат війни, тим більше що на європейський фронт змогли прибути всього 24 тис. канадців. Але розкол у канадському суспільстві, який був ініційований дискусією навколо проблеми призову, був настільки серйозним, що його наслідки позначаються в багатьох областях життя Канади і сьогодні.

Після закінчення війни та нетривалої участі канадських формувань в інтервенції проти революційної Росії ситуація в країні швидко нормалізувалася. Чисельності ЗС з 331 тис. чоловік була у 1930 р. скорочена до 8 тис. чоловік. Цей період в історії національних ЗС канадський військовий історик Майкл Макнорган називає „часом стагнації та неадекватних скорочень”. Але загострення міжнародного стану на рубежі 30 – 40-х рр. примусило керівництво країни звернутися до кількісного та якісного нарощування військового потенціалу. Були розпочаті програми з придбання нових літаків і бойових кораблів, проведені інші заходи. Проте міліційна система комплектування ЗС залишилася без змін.

Майже відразу після вступу Великобританії до другої світової війни канадський парламент оголосив війну Німеччині та її союзникам. Така позиція

законодавців у цілому ґрунтувалася на законодавчо обмеженій ролі домініону Канади у військових акціях за межами країни і на впевненості в тому, що призову вдасться уникнути. Але історія повторилася знов. Восени 1939 р. у метрополію морським шляхом прибула перша канадська дивізія, посилена ескадрильєю літаків-розвідників. У наступному ж році Франція була розгромлена, а Великобританія опинилася під загрозою вторгнення німецьких військ. Довелося терміново нарощувати „заморські” угруповання ЗС. До кінця 1942 р. Канада вже мала п'ять розгорнутих дивізій за межами країни. Реально ж у перші бойові зіткнення канадці вступили в грудні 1941 р. при невдалій обороні Гонконгу. У серпні наступного року декілька тисяч канадських військовослужбовців у рядах союзників взяли участь знову ж таки в невдалому рейді у французький порт Дьєпп, втративши майже половину особового складу (2 200 чол.) убитими та полоненими. Несподівано великі втрати змусили лідера уряду Канади Макензі Кінга в 1942 р. звернутися до громадян країни з проханням провести плебісцит і підтримати призов. У усіх провінціях, за винятком Квебеку, призов був підтриманий населенням. Як і під час першої світової війни, відносини між англомовними та франкоязычними канадцами виявилися дуже напруженими. До кінця війни більше мільйона канадців пройшли службу в національних ЗС і у формуваннях у складі британських військ. ЗС Канади, незважаючи на дуже активну участь у звільненні Італії (1943 р.), Франції та інших держав Західної Європи (1944 – 1945 рр.) у складі союзних формувань, зазнали відносно невеликих втрат – трохи більше 42 тис. убитими.

Наприкінці війни під рушницею в регулярних військах Канади налічувалося трохи більше 760 тис. військовослужбовців. Але із закінченням війни відпала необхідність утримувати такі великі сили. Оттава скорочує їх і повертається до набору добровольців. Тимчасове потепління міжнародного клімату знову привело до глобального скорочення чисельності ЗС. Незважаючи на виведення військового союзу зі США в 1947 р. і вступ Канади в НАТО в 1949 р., до початку війни в Кореї (1950 р.) чисельність добровольчих канадських ЗС складала тільки трохи більше 47 тис. чол. Проте корейська кампанія стала своєрідним початковим пунктом на майже сорокарічному шляху поступового, у тому числі й кількісного, нарощування військового потенціалу країни.

У середині 1960-х років, коли Канада брала найбільш активну участь у військових програмах НАТО, чисельність її збройних сил досягала 120 тис. чоловік. Збройні Сили Канади включали в себе винищувальну авіаційну дивізію, що входила до складу військ НАТО в Європі; військово-повітряні сили приблизно такої ж чисельності, розміщені на території Канади; армійську бригадну групу, що розташовувалася в Європі, а також дислоковані в Канаді озброєні формування, призначені для підтримання миру й оборони країни. Військово-морський флот Канади складався з 20 есмінців, кораблів підтримки та допоміжних суден, при цьому основна частина флоту перебувала в підпорядкуванні командування об'єднаними збройними силами НАТО в

Атлантичному океані. Після того, як з кінця 1960-х років військові витрати країни були заморожені, загальна чисельність збройних сил зменшилася, а канадські підрозділи авіаційних сил і сухопутних військ в Європі були скорочені та передислоковані. У 1968 році армія, ВПС і ВМФ країни були об'єднані в єдиний рід військ, що дозволило помітно скоротити чисельність тилових служб. У 1994 році особовий склад Збройних Сил Канади складав близько 108 тис. чоловік.

До закінчення холодної війни ЗС Канади налічували 90 тис. військовослужбовців, що виконували свої завдання не тільки в Європі, але й в численних миротворчих місіях під егідою ООН у різних регіонах світу. У нових умовах канадські ЗС повністю перейшли на американські стандарти, у тому числі й на екстериторіальний принцип добровільного комплектування. Весь цей час продовжувалося скорочення чисельності регулярних ЗС. Останні декілька десятиліть, що ознаменувалися глобальною перестановкою силових полюсів і переглядом усіх концепцій застосування національних армій, для Канади стали в деякому відношенні знаковими, оскільки вона активізувала свої дії в рамках НАТО, ООН, а її збройні сили не тільки забезпечували безпеку країни, але і брали участь в різних операціях коаліційних військ під прапорами цих організацій [17].

Останнім часом військові експерти Канади заявляють про необхідність проведення великомасштабної військової реформи. Міністр оборони Канади А. Еглтон також висловлює думку про необхідність проведення реформування армії. А. Еглтон заявляє, що мета Канади – створити сучасні збройні Сили, здатні швидко розгортатися в конфліктному регіоні, які можуть також оперативнo бути виведеними із зони бойових дій, оскільки Канада не має достатніх фінансових ресурсів для проведення тривалих операцій.

Комітет сенату Канади у листопаді 2002 року призвав до відкликання усіх канадських військових з-за кордону, щоб розробити реформу збройних сил країни. Члени комітету сенату з національної безпеки та оборони заявили також, що уряд повинен виділити мільярди доларів для запобігання повному розвалу збройних сил Канади. Комітет виявив, що в канадських збройних силах відсутнє належне фінансування проведення військових операцій і підтримки інфраструктури. озброєння та військова техніка застаріли, у збройних силах відчувається гостра нестачка персоналу, і підготовка службовців не відповідає нормам. Цей звіт вийшов з критикою з боку Сполучених Штатів, які стверджують, що недостатнє фінансування армії робить Канаду слабкою ланкою в обороні Північної Америки.

Визначаючи пріоритети в діяльності збройних сил, міністр національної оборони Б. Грем у 2005 році казав, що Канада має величезні географічні привілії, – вона знаходиться між двома великими державами, між США і Росією. Канадцям не має потреби обороняти свою країну. Їм треба обороняти себе від тероризму. На сьогоднішній день це очевидний пріоритет для усіх сучасних держав. І в цьому сенсі канадські збройні сили, люди у військовій формі дають допомогу іншим державам і забезпечують безпеку Канади, але не готують себе

до бойових дій в традиційному сенсі. Вони не армія в такому буквально розумінні слова [20]. Реформа, що проводиться, передбачає розширення збройних сил і збільшення чисельного складу. Про це в прямому ефірі „Луна Москви” 1 вересня 2005 року заявив міністр національної оборони Канади Біл Грем. За словами міністра, в майбутньому планується мати збройні сили, що складаються з високомобільних з'єднань.

Впродовж усього періоду існування Збройних Сил Канади вирішенню питань соціального захисту військовослужбовців завжди приділялася велика увага. Сьогодні ми спостерігаємо результат такої роботи – на прийняття до лав Збройних Сил Канади існує жива черга, люди хочуть служити, тому що армія пропонує перспективи, цікавіші, ніж цивільний сектор. Так, тільки записавшись в її ряди, новобранець отримує на свій рахунок надбавку в декілька сотень доларів. При укладенні контракту є можливість одержати так званий бонус – одноразову виплату у розмірі 10 000 доларів. Це за найнижчим розрядом. Залежно від рівня знань, досвіду сума може збільшитися вдвічі. Ця програма, що діє з 1999 року, особливо приваблива для лікарів, що вирішили пов'язати свою долю з армією, оскільки їм надаються одночасні виплати до 225 тисяч доларів. Розмір виплати залежить від спеціалізації кожної конкретної людини, хоча у будь-якому випадку сума пропонується пристойна. Окрім цього, в канадській армії за кожну спеціальність передбачається обов'язкова щомісячна надбавка. Наприклад, рятувальник із стажем роботи менше п'яти років одержує додатково 405 доларів, 5 років і більше – відповідно 445 доларів, понад 9 років – 493, 12 років – 543, 15 років – 573 і 18 років – 613 доларів. Льотний склад, що вислужив п'ять років, має надбавку 254 долари, більше 5 років – 308, 9 років – 358, 12 років – 453 долари, 15 років – 444 і 18 років – 483 долари. У моряків теж є свої „розцінки” за роками: 5 років – 254 доларів на місяць, понад 5 років – 361, понад 9 років – 467, понад 12 років – 566, понад 15 років – 602 і понад 18 років – 640 доларів. Крім того, є і „морські командировочні” (у разі незапланованого виходу в море військовослужбовця, який не є моряком) – 16,25 доларів за 24 години перебування в морі. Так звані „польові командировочні” складають 15,50 доларів на день. 200 доларів в місяць виплачуються за класність і ще 195 – за повітряно-десантну підготовку і так далі.

Загалом фінансові можливості Міністерства оборони Канади такі, що прищепити добровольцям інтерес до служби, особливо до бойової, зовсім неважко. Грошове утримання виплачується регулярно: 15 і 30 числа кожного місяця перерахуванням на особисті рахунки військовослужбовців. Сьогодні кожен канадський військовослужбовець має щорічну відпустку 25 робочих днів (при вислuzі від 5 до 27 років відпустка складає 25 днів, а після 28 років – 30 робочих днів) плюс до цього кожні п'ять років додається ще до двадцяти робочих днів „командировочних”, тобто додаткові дні, кількість яких залежить від місця перебування. Військовослужбовець може взяти свою відпустку у будь-який час, хоча, природно, служба є пріоритетом і в певних випадках про відпустку доводиться забути. Але тільки на деякий час.

У будь-якій військовій частині кожному військовослужбовцю на безкоштовній основі надається доступ до гімнастичного й атлетичного залів, басейну, бібліотеки, інтернет-кафе. На деяких базах є спеціальні клуби, де проводяться відновні заходи, що дозволяють солдату відволіктися від службової рутини, а також кінотеатри, автомайстерні. На цих же базах побудовані і центри підтримки сім'ї, що пропонують членам сімей військовослужбовців цілий спектр послуг. До речі, члени сімей мають доступ і до всього того, що пропонується самим солдатам і офіцерам, правда, вже за платню [17].

Зовсім недавно введені нові правила виходу на пенсію. „Якщо за станом на 30 червень 2004 року числилися у складі регулярних збройних сил або резерву першої черги, то маєте можливість за власним бажанням продовжити термін виходу на пенсію до 60 років”, – говориться в офіційному повідомленні Міністерства національної оборони Канади [21]. Раніше на пенсію в Канаді виходили в 54 роки. Для тих же, хто вступив до служби після 1 липня 2004 року, новий термін тільки 60 років.

Згідно з новими правилами, це означає, що, по-перше, якщо людина придатна за станом здоров'я та іншими показникам до служби в армії, то вона там і залишиться. Звичайно, якщо армія потребує такого фахівця. По-друге, всі її пільги зберезуться, наприклад безкоштовне лікування. У Канаді діє система заходів, що передбачає планування пенсійних відрахувань, так що вже після 20 років служби можна одержувати пенсію. Відповідно до цього плану, якщо військовослужбовець хоче звільнитися із збройних сил раніше, то йому повертаються всі колишні внески.

Збройні Сили Великобританії. Великобританія – перша європейська держава, яка прийняла принцип контрактного комплектування збройних сил. Історія добровільної армії Великобританії почалася у 1960 році. Збройні Сили Великобританії складаються з сухопутних військ, військово-повітряних сил, військово-морських сил. Загальна чисельність особового складу британської армії становить сьогодні близько 212 тисяч чоловік, з них 15 тисяч жінки. Військовослужбовців запасу є 302 тисячі [22]. На військові потреби витрачається 2,4 % ВВП країни. У 2007 – 2008 роках, коли планується завершити реформи, військовий бюджет складе 33,5 мільярдів фунтів стерлінгів [23].

Віковий ценз для проходження військової служби від 15 до 49 років. Основними нормативними документами, що визначають порядок проходження військової служби в Збройних Силах Великобританії, є: Закони „Про армію” (1975) і „Про резерв” (1996), „Військова доктрина Великобританії” (1996), а також окремі міністерські інструкції, зокрема „Терміни і умови проходження військової служби” (1996).

Верховним головнокомандуючим Збройними Силами Великобританії формально є королева, фактично функції її в керівництві збройними силами зводяться лише до проведення церемоніальних свят (огляди, вручення прапорів та ін.), вручення нагород і підписання указів про присвоєння військових звань.

Відповідальність за підготовку країни до війни й за стан збройних сил несуть прем'єр-міністр і Кабінет міністрів у цілому. Кабінету міністрів підлегли Комітет оборони і закордонної політики і Міністерство оборони. Міністерство оборони безпосередньо відає всіма питаннями реформування збройних сил, військовою науково-дослідною роботою та військовим виробництвом.

Згідно з військовою доктриною, в даний час безпосередньою воєнною загрозою національній безпеці Великобританії є тільки сепаратизм у Північній Ірландії. Національна політика у військовій сфері, діяльність Міністерства оборони, фінансування, будівництво і функціонування збройних сил ґрунтуються на Огляді стратегії національної оборони [Strategic Defence Review], що подається раз в десять років міністром оборони. Діючий документ був опублікований колишнім головою оборонного відомства Великобританії Джеймсом Робертсоном у 1998 році. В Огляді визначаються структура і чисельний склад, основні завдання збройних сил, перспективні показники витрат на оборону. У документі визначено, що до завдань збройних сил відносяться: забезпечення високого ступеня ефективності військових заходів щодо запобігання конфліктам, врегулювання криз і проведення бойових операцій.

При цьому повинен підтримуватися достатній рівень бойової готовності, який би чітко відповідав завданням збройних сил; їх демонстрований звичайний і ядерний потенціал, що демонструється, повинен служити ефективним стримуючим засобом відносно потенційних агресорів як в мирний, так і у воєнний час (Jane's World Armies).

Збройні сили також повинні бути готові для виконання таких завдань: щодо забезпечення безпеки у мирний час – надавати необхідні сили та засоби для захисту країни і підтримки безпеки у мирний час, у разі потреби надавати допомогу в евакуації британських громадян з-за кордону, бути спроможними надати допомогу цивільним властям і об'єднанням на території Великобританії; щодо забезпечення безпеки іноземних територій – надавати необхідні сили та засоби для протидії будь-якій загрозі зовнішній безпеці з боку іноземних держав (включаючи іноземні володіння і території із статусом суверенних баз) або сприяти цивільним властям в парированні будь-якій загрозі внутрішній безпеці; щодо забезпечення дипломатичних заходів в оборонній сфері – надавати сили й засоби для участі в широкому спектрі заходів, що проводяться Міністерством оборони щодо припинення ворожнечі між країнами та підтримки довіри між ними, надавати допомогу у встановленні демократичного контролю над збройними силами; щодо підтримки британських інтересів в широкому сенсі – надавати необхідні сили й засоби для забезпечення діяльності, сприяючої зміцненню британських інтересів, впливу й присутності за кордоном; щодо підтримки миру та проведення гуманітарних операцій – брати участь в операціях, відмінних від ведення війни, направлених на підтримку британських інтересів, міжнародного порядку та принципів гуманності (останнє найімовірніше під егідою ООН); у разі регіонального конфлікту за межами зони НАТО – виділяти сили й засоби для участі в регіональних конфліктах, що

загрожують європейській безпеці, британським інтересам в будь-якому іншому місці або міжнародній безпеці в цілому (такі операції звичайно передбачається проводити під егідою ООН або ОБСЄ); у разі регіональних конфліктів у зоні НАТО – надавати сили й засоби для розв'язання регіональної кризи відповідно до Статті 5 Вашингтонського договору; у разі стратегічного нападу на країни члени НАТО: після отримання попередження, в межах оцінного часу до початку конфлікту, а також з урахуванням часу, що потрібен на перехід до відповідного стану бойової готовності, надати сили й засоби для відбиття такого нападу. Великобританію, разом з США, можна без сумніву віднести до стрижньових держав НАТО, які не тільки створюють його сукупний військовий потенціал, але й роблять вирішальний політичний та інтелектуальний вплив на стратегію і проведення військових операцій Альянсу [24].

На початку 2000 років Великобританія оголосила про проведення реформи збройних сил. Ставка була зроблена на забезпечення вищого якісного рівня збройних сил за рахунок укомплектовування їх добре навченим особовим складом, залучення та закріплення кадрів дієвою системою мотивації, оснащення військ найсучаснішою бойовою технікою та зброєю. Основною відмінною рисою військової реформи у Великобританії є концепція об'єднання однотипних сил і засобів різних видів збройних сил в єдині формування. Мета при цьому сформульована коротко й чітко – при мінімальних витратах з жорсткою економією на людських і матеріальних ресурсах надати збройним силам високий якісний рівень.

На думку начальника штабу оборони Сполученого Королівства генерала Майкла Уокера, сухопутні війська, ВПС і ВМС після реформи будуть здатні здійснювати одну великомасштабну операцію, одночасно виконуючи другорядну роль в миротворчій операції. Будь-які інші зобов'язання, за його оцінкою, будуть нездійсненними. Але при цьому офіційний Лондон підкреслює, що не залишить Вашингтон у важкій ситуації, а також не забуде про свої інтереси, забезпечуючи військову присутність у світі [23].

Останнім часом Великобританія має деякі проблеми з набором добровольців на військову службу. Крім цього у ЗС Великої Британії продовжує мати місце некомплект особового складу (близько 10 тис. чоловік щорічно), пов'язаний зі звільненням військовослужбовців за власним бажанням. Основними причинами звільнення особового складу називаються: зміна місця служби кожні 2 роки, що негативно впливає на сімейні стосунки; низький рівень грошового забезпечення; відірваність значної частини особового складу від виконання своїх безпосередніх обов'язків тощо. Проблемним питанням є також недоукомплектованість військ офіцерським складом молодшої (близько 50 % щорічно) та середньої (до 20 %) командних ланок. Все це обумовлює необхідність пошуку нових шляхів для залучення на службу в ЗС різних верств населення.

Для вирішення проблеми поточного некомплекту особового складу ЗС, МО Великої Британії також розробило план, який передбачає підвищення кількості набору до лав збройних сил британців африканського й азійського

походження (за період 2000 – 2001 рр. ця кількість зросла до 2,9 %). За останні сім років чисельність іноземців у Збройних Силах Великобританії значно збільшилася. І потік добровольців з країн Співдружності, тобто з колишніх колоній Британської імперії, не закінчується дотепер. З початком військової операції в Афганістані та вторгненням до Іраку кількість корінних жителів Великобританії, бажаючих служити у збройних силах, різко впала. Побачивши це, генерали вирішили поповнити армійські ряди за рахунок новобранців з країн Співдружності. Міністерство оборони сформувало команди рекрутів, які служили на островах Фіджі та Ямаїці, в ЮАР і Гані. Багато іноземців виявилися добрими солдатами. Так, рядовий Джонсон Бехаррі, виходець з острова Гренада, в 2003 році одержав Хрест Вікторії (вищу військову регалію королівства) за порятунок життя своїх товаришів в Іраку. Результати цієї політики перевершили всі очікування. Якщо в 1998 році армія Великобританії налічувала всього 205 іноземців, то сьогодні їх кількість перевищила за 6 тисяч: 5,5 тисячі чоловік проходять активну службу, і ще 700 новобранців перебувають в навчальних центрах. „Некорінні жителі Британії” складають 6 % від загальної кількості військовослужбовців, а якщо взяти до розрахунку спеціальну бригаду з 3 тисяч гуркхів (гімалайських горців), то іноземців в армії вже 9 % – майже кожен десятий солдат. А в деяких підрозділах, таких як 1-й батальйон королівського полку принцеси Валійської, їх вже 20 % особового складу. Вступ іноземців до британської армії врешті-решт налякав військових, і вони вирішили припинити кампанію, незважаючи на те, що недобір в частинах дотепер складає 7 %, а для корінних жителів перспективи військової служби привабливішими не стали. „Врешті-решт, у нас британська армія, а не армія Співдружності”, – сказав чиновник Міністерства оборони [25].

Крім того, у Великобританії існує свій офіційний „іноземний легіон” – Бригада гуркхів чисельністю 3 тисячі чоловік. Причому за час служби британській короні гуркхи здобули славу кращих солдатів світу. Все почалося в 1814 році, коли британські колоніальні війська спробували завоювати королівства, що знаходяться на території сучасного Непалу. Проте один з гірських народів зумів гідно протистояти „Володарці морів”. Гуркхи, озброєні тільки своєю національною зброєю – ножами кукрі, успішно воювали проти англійських рушниць і гармат. Британський експедиційний корпус зазнав великих втрат, і війна закінчилася укладенням миру. Британці так і не вступили на землю Непалу. Більш того, захоплені мужністю та стійкістю гуркхів, англійці запропонували їм вступити в армію Його Королівської Величності на правах союзників. Дотепер Збройні Сили Великобританії набирають у Непалі представників цього народу, який, за словами британських офіцерів, неймовірно дисциплінований і надзвичайно витривалий. За службу короні 26 військовослужбовців-гуркхів одержали Хрест Вікторії.

Зараз в деяких країнах, збройні сили яких комплектуються на добровільній основі, час від часу виникає дискусія про можливість повернення до служби за призовом.

Для Великобританії ці дискусії неактуальні. Міністр оборони неодноразово відзначав, що вони дуже задоволені системою повністю професійної військової служби.

У Збройних Силах Великобританії існує налагоджена система соціального захисту військовослужбовців. Англійські фахівці вважають, що доволі хороші побутові умови, досить високе грошове забезпечення, зокрема виплата надбавок до окладів, компенсації за оренду житла, одноразових допомоги, а також гідне пенсійне забезпечення значною мірою сприяють зростанню престижу військової служби.

В армії Великобританії існують такі види забезпечення рядового, сержантського та офіцерського складу: грошове, пенсійне, квартирне, медичне забезпечення, а також працевлаштування тих, хто звільняється з військової служби.

Грошове забезпечення рядового, сержантського та офіцерського складу визначається залежно від звання й вислуги років (у званні майор – полковник вона складає вісім років, капітан – шість років, лейтенант – чотири роки, штабс-сержант – ворент-офіцер – 18 років, сержант – 12 років). Воно включає в себе основний оклад і різні надбавки.

Встановлені такі види щоденних надбавок до грошового окладу:

- за проходження служби на заморських територіях – до 3,8 фунтів стерлінгів (без сім'ї), в Північній Ірландії – 4,4 (для усіх військовослужбовців). Крім того, залежно від спеціальності та роду військ введені надбавки військовослужбовцям повітряно-десантних військ (ПДВ) – 3,67 фунтів стерлінгів, спецназу – 19,29, льотному складу – 16,11, підводним плавцям – 13,54, екіпажам кораблів і судом ВМС, що перебувають у плаванні – 5,09;

- на отримання продовольчого пайка неodrуженим військовослужбовцям – 2,35 фунтів стерлінгів, одруженим, які проживають у казармі, – 3,13, за пропуск їжі (у разі постановки на котельне постачання) – 3,62;

- на розквартирування військовослужбовці в званні майора й вище – 4 фунти стерлінгів, капітана й нижче – 3, ворент-офіцера – 2,4, капрала й нижче – 1,4, рядового – 1;

- на розквартирування з сім'єю офіцерам щодня виплачується 9 – 18 фунтів стерлінгів, солдатам і сержантам – 4 – 7, на оплату гаража – 0,6 і парковки – 0,3;

- за витрати на комунальні послуги їх розміри залежать від місця проживання. Так, на проживання в Лондоні, який вважається виключно дорогим місцем проживання, доплачується 3 фунти стерлінгів щодня, на розквартирування – 2,74;

- додаткові виплати, які передбачаються також за практичне знання іноземних мов – 1 фунт стерлінгів, роботу понаднормово, нічні чергування, несення служби у вихідні та святкові дні – 2 % щоденного утримання, участь у випробуваннях – 1,83 фунта стерлінгів, роботу в тяжких умовах – 0,63, при проходженні служби у відриві від сім'ї більше шести місяців на рік – 7,5. У разі

переведення на нове місце служби виплачується підйомна допомога у розмірі місячного окладу. При здійсненні покупок у магазинах системи військової торгівлі військовослужбовці та члени їх сімей звільняються від місцевих податків;

Особовий склад територіальної армії, що є резервним компонентом ЗС, одержує грошове забезпечення, розмір якого залежить від звання, посади і вислуги років. Воно в цілому збігається з грошовим забезпеченням військовослужбовців регулярних військ, але нараховується тільки за час участі в заходах оперативної та бойової підготовки.

Якщо військовослужбовці територіальної армії брали участь в оперативній і бойовій підготовці не менше 40 днів на рік, вони одержують премію в розмірі 600 фунтів стерлінгів. Перевищення вказаної норми передбачає додаткову матеріальну винагороду. Для деяких категорій (командний склад, фахівці) цей період може скласти 160 днів. Середній щомісячний оклад генералів (бригадних генералів) становить 7 572 – 12 672 дол., старших офіцерів – 4 500 – 6 814, молодших – 3 272 – 3 441, рядового складу – 1 910 – 2 638 дол.

При виході військовослужбовця на пенсію у зв'язку із закінченням терміну служби йому виплачується одноразова допомога у розмірі трьох річних пенсій: зокрема полковнику – в середньому 40 000 фунтів стерлінгів (понад 64 000 доларів). Розміри пенсій регулярно переглядаються і затверджуються парламентом одночасно із зміною окладів військовослужбовців у результаті підвищення цін і зростання інфляції. Крім того, військовослужбовець, що звільняється, має право одержати частину свого пенсійного забезпечення за декілька років вперед. При достроковому розриві контракту в зв'язку зі скороченням штатів виплачується до 18 щомісячних окладів відповідно до останньої посади військовослужбовця. Розміри пенсій військовослужбовців визначаються парламентом країни та регулярно коректуються (залежно від темпів інфляції та зростання цін) черговим фінансовим законом. Величина грошових сум залежить від військових звань, вислуги років і стану здоров'я. За кожен рік служби понад мінімальний термін, встановлений законом для різних категорій особового складу, визначається надбавка (2,6 – 3,9 % основного окладу). Особам, що втратили працездатність під час перебування у збройних силах, встановлюються додаткові надбавки (або особливі пенсії) залежно від ступеня її втрати.

Офіцерський і сержантський склад одержує речове постачання безкоштовно тільки один раз – після закінчення військового навчального закладу. Надалі військовий одяг отримується за готівковий розрахунок (витрати на придбання речового постачання включаються в річний оклад військовослужбовців цих категорій).

Рядовий склад одержує обмундирування безкоштовно відповідно до встановлених термінів. Крім того, він щодня забезпечується безкоштовним триразовим харчуванням.

Неодружені рядові та сержанти проживають в казармах (у кімнатах на шість – вісім чоловік). Сімейні військовослужбовці одержують в гарнізонах і військових містечках службові квартири. Крім того, МО орендує для них житло у приватних осіб. З проживання на службовій площі стягується певна платня, розмір якої залежить від сімейного стану військовослужбовця і якості житла (27 – 232 фунтів стерлінгів на рік для неодружених і 20 – 703 для сімейних). Військовослужбовцям, які орендують квартири, встановлена надбавка (370 – 2560 фунтів стерлінгів на рік залежно від військових звань, якості квартир і т. п.). Якщо військовий прослужив за контрактом 22 роки, виплачується премія у розмірі 3 500 фунтів стерлінгів, призначена для часткової компенсації придбання житла.

Істотні пільги при покупці житла надаються військовослужбовцям, що звільняються. Оскільки тільки 25 % солдатів і офіцерів мають власні квартири або будинки, а інші проживають на житловій площі Міністерства оборони, був створений спеціальний резервний житловий фонд (понад 10 тис. квартир, які на пільгових умовах продаються військовослужбовцям, що звільняються). Крім того, МО надає фінансові компенсації для придбання ними власного житла – при одноразовій виплаті компенсується 30 % його вартості, а при отриманні кредиту від банку на покупку квартири військове відомство щомісячно виплачує до 200 фунтів стерлінгів в рахунок погашення кредиту. Всього під програму забезпечення житлом тих, хто звільняється Міністерство оборони щорічно виділяє близько 50 млн фунтів стерлінгів. У цілому реалізація даної програми в 1998 – 2004 роках дозволила придбати будинки й квартири на пільгових умовах близько 150 000 британських військовослужбовців.

У країні також активно діють суспільні організації, які на пільгових умовах надають житлові площі кадровим і звільненим військовослужбовцям. Особлива увага приділяється влаштуванню людей похилого віку та інвалідів в пансіони і лікувальні установи. Так, „Суспільство з надання допомоги збройним силам” розміщує їх разом з членами сімей в 47 котеджах і 35 спеціалізованих будівлях.

Військовослужбовці ЗС Великобританії та члени їх сімей користуються безкоштовним медичним обслуговуванням протягом усього часу перебування на військовій службі. При виході на пенсію після закінчення повного терміну служби військовослужбовці та їх дружини (чоловіки) мають право на безкоштовне медичне обслуговування, безкоштовне (для інвалідів і учасників бойових дій) або частково оплачуване (для окремих категорій) забезпечення медикаментами і санаторно-курортне забезпечення.

У МО Великобританії в даний час відсутній орган, що займається питанням професійної перепідготовки військовослужбовців, що звільняються з військової служби. Для цієї мети створена державна система перепідготовки кадрів, що організаційно входить в структури міністерства освіти. Крім того, в країні є такі організації, як Асоціація з працевлаштування колишніх кадрових військовослужбовців, що має свої представництва в 45 містах.

Проте при різких або позапланових скороченнях особового складу ЗС керівництво МО може робити кроки щодо забезпечення підготовки тих, хто звільняється з військової служби, до цивільного життя в рамках самого міністерства. Так, військове відомство відповідало за перепідготовку військовослужбовців, що звільнилися в запас або демобілізувалися в період з 1944 по 1949 рік.

У той же час перепідготовка рядового та сержантського складу, який звільняється з військової служби і не має цивільної освіти, може фінансуватися за рахунок Міністерства оборони (за умови включення відповідного пункту в конкретному контракті на проходження служби у ЗС Великобританії, що укладається з військовослужбовцем під час його прийому на службу).

Офіцерський склад збройних сил країни має цивільну освіту, тому його перепідготовка за рахунок МО здійснюється тільки у виняткових випадках за спеціальним рішенням уряду [26].

Окрім цього, збройні сили надають військовослужбовцям можливість зробити службу кар'єру, можливість побувати в різних країнах світу і т.п., що істотно укріплює авторитет армії в суспільстві і робить службу привабливою для молоді.

Аналіз першого досвіду створення збройних сил на добровільній основі у США, Канаді, Великобританії показує, що в цих країнах була організована діюча система соціального захисту військовослужбовців. Основними елементами такої системи є: грошове, пенсійне, квартирне, медичне забезпечення, а також працевлаштування тих, хто звільняється з військової служби.

Грошове забезпечення військовослужбовців – ефективний фінансовий інструмент стимулювання військової служби. Існуючий порядок оплати заохочує військовослужбовців до просування по службі. Надбавки до основних окладів, додаткові й компенсаційні виплати залежать від умов служби, військово-облікової спеціальності, термінів вислуги, досягнутих результатів по службі, сімейного стану, а також інших чинників і служать додатковим джерелом матеріального забезпечення і стимулом до продовження контракту на проходження військової служби у збройних силах.

2.2 Соціальні стандарти формування професійних армій країн Європи

В арміях європейських країн – членів НАТО виконанню соціальних програм для військовослужбовців приділяється особлива увага. Досвід побудови національних армій європейських країн свідчить, що у вирішенні проблем соціального захисту військовослужбовців, забезпечення соціальних стандартів вони досягли високих результатів. Система соціального захисту військовослужбовців країн – членів НАТО припускає реалізацію загальних положень (свободу совісті, охорону здоров'я, право на відпочинок, працю

тощо), гарантії держави, пов'язані з проходженням військової служби (пенсії, державне страхування, працевлаштування дружин і т.д.), створення відповідних організацій, що безпосередньо займаються проблемами соціального захисту (профспілки військовослужбовців, відділи та служби в Міністерстві оборони, різні об'єднання), а також струнку систему матеріально-побутового забезпечення, питань соціального захисту. Керівництво кожної з країн найважливішою складовою військового реформування вважає вирішення проблем соціальної захищеності військовослужбовців, матеріального стимулювання молоді до військової служби і забезпечення її впевненості в завтрашньому дні не тільки щодо себе, але й щодо своїх близьких. У керівництві країн – членів НАТО вважають: щоб армію поважали, треба залучати туди добірних людей. Але вони придуть тільки якщо будуть відчувати, що про них піклуються і їх поважають, і держава не шкодує для цього засобів. Розглянемо більш детально особливості забезпечення соціальних стандартів військової служби на прикладі окремих країн.

Збройні Сили Франції. Збройні Сили Франції складаються із сухопутних військ (СВ), військово-повітряних сил (ВПС), військово-морських сил (ВМС). 95 тисяч чоловік у 2000 році проходили службу в національній жандармерії [1].

Процесам комплектування національної армії у Франції завжди приділялася найпильніша увага. Саме з часів Французької революції і почалася епоха загальної військової повинності. У 1798 році офіційно була введена обов'язкова армійська служба.

Спочатку система комплектування армії, введена в епоху французької революції, називалася конскрипцією (від лат. *conscribere milites*). Військова служба на основі конскрипції була обов'язковою для усіх громадян, але вже у 1800 р. було допущено право заміни у дуже широкій і невизначеній формі для осіб, які можуть принести державі велику користь, продовжуючи свої заняття і вчені праці. Це право заміни, що поступово все більш і більш розширювалося, зробилося характерною особливістю для конскрипції, так що нині конскрипція визначається як загальна, але така, що припускає винятки, військова повинність. У 1818 р. конскрипція у Франції була скасована і замість неї було введено вербування добровольців; але реально вона залишилася, оскільки, при недоборі добровольців закон допускав можливість призову, на поповнення щорічного контингенту (близько 40 тис. чол.) надходило добровольців лише декілька сотень. Право висувати за себе заступника негативно відбивалося на якісних характеристиках особового складу. Дуже часто в армійські ряди потрапляли люди з низькими моральними якостями. Тому в 1855 р. було встановлено, що бажаючий звільнитися від служби зобов'язаний вносити до дотаційної каси певну суму (зазвичай 2 500 франків), а на ці гроші уряд сам наймав заступників, переважно з тих, що закінчили термін служби солдата.

Система викупу незабаром також виявилася незадовільною: фактично вона призвела до тривалої служби в армії одних і тих самих осіб, і тим вкрай обмежила створення резерву, необхідного на випадок війни. Внаслідок цього закон 1868 р. разом з пониженням терміну обов'язкової служби з 7 років до

5 знову встановив особисте приставляння заступника. Після війни 1870 – 1871 рр. Франція запозичила в Німеччині систему обов'язковості служби для кожного.

У 1905 році військова повинність стала загальним обов'язком. Згідно з прийнятим у вказаному році законом встановилася обов'язковість дійсної військової служби для усіх громадян чоловічої статі й Франція перейшла на змішану систему комплектування збройних сил з кадрових військовослужбовців і молодих призовників. Загальна військова повинність разом з дійсною військовою службою включала в себе й різні види цивільної альтернативної служби. У подальшому до закону було внесено ряд змін, відповідно до яких термін альтернативної служби поступово скорочувався та значно розширювалося поняття військової служби. Терміни й умови служби неодноразово мінялися: від трьох років з 1913 року до 1 року 4 місяців з 1965 року і 10 місяців з 1992 року. Таким чином, термін військової служби за призовом все більше скорочувався, але традиція, що вела свій початок з часів революції, дотримувалася свято.

З 1996 року Збройні Сили Франції вступили в період глибокого перетворення, метою якого було створення до 2015 року нової моделі армії. Внаслідок змін, що відбулися в світі й у міжнародних відносинах, Франції довелося докорінним чином переглянути завдання і склад своїх збройних сил. Перш за все, створення Європейського союзу й активна сумісна участь Франції та Німеччини в цьому процесі привели до того, що сьогодні практично повністю знята загроза територіальній цілісності Франції. Крім того, після падіння „берлінської стіни” і закінчення „холодної війни” для Франції та її партнерів по НАТО більше не існує ні вірогідного супротивника, ні постійної загрози. Концепція про можливість глобального конфлікту, порівнянного за масштабами з двома світовими війнами, втратила свою актуальність. Разом з тим у багатьох країнах світу, у тому числі й на Європейському континенті, відбуваються серйозні регіональні конфлікти. Будучи постійним членом Ради Безпеки ООН, Франція бере активну участь в діяльності миротворчих сил, на які міжнародне співтовариство покладає такі завдання, як запобігання ескалації конфліктів, забезпечення дотримання домовленостей про припинення бойових дій і захист мирного населення. Такого роду операції часто проводяться на значному віддаленні від кордонів Франції, вони носять складний характер і потребують спеціальних організаційних заходів. Призовна система в Збройних Силах Франції породжувала соціальну напруженість в суспільстві. Це було пов'язано з тим, що не всі молоді люди, які досягли призовного віку, потрапляли до лави військових. Ряди збройних сил поповнювали представники найменш захищених верств населення [3]. Всі ці чинники зумовили ухвалення Францією рішення про перехід армії на професійну основу, обнародованого Президентом Республіки у 1996 році. Поетапно здійснюване реформування збройних сил, яке повинне було завершитися до 1 січня 2003 року. Воно проводилося урядом відповідно до закону про військове планування на 1997 –

2002 роки і передбачало скасування призову на військову службу, скорочення чисельності збройних сил, а також реорганізацію резерву та кадрової армії.

Американські економісти Крістофер Джен (Christopher Jehn) і Закарія Селен (Zachary Selden) проаналізували ситуацію з причинами переходу на контрактну службу в Іспанії, Франції, Португалії та Італії. За їх оцінками, в даних країнах рішення про проведення реформ було ухвалене під впливом декількох ключових чинників: геополітичних реалій, що змінилися; непомірно великого економічного тягара з утримання великої армії; характеру потенційних військових завдань, що змінився; а також зміни у внутрішній політиці даних держав. Крім того, велику роль відіграли місцеві особливості [4].

Перехід до професійної армії припускав вирішення трьох основних завдань. Перш за все, необхідно було забезпечити відповідні умови життя й служби професійних військовослужбовців, що потребувало значних фінансових ресурсів. Міністр оборони ФРН Рудольф Шарпінг на засіданні федеральної Академії з проблем політики безпеки, яке відбулося в Берліні, відзначив, що у Франції створення професійної армії та скорочення збройних сил на 25 % призвело до збільшення витрат на її утримання до 30 %. За розрахунками 1996 року якщо один призовник обходився Франції в 30 тисяч франків (це 5 тис. євро), то професіонал – в 120 тисяч [3].

Друге завдання, по суті, впливає з першого – необхідно було забезпечити в майбутньому регулярне і якісне вербування до збройних сил. А воно залежить від того, наскільки солдати задоволені умовами служби в армії і як довго вони захочуть залишитися в ній. Тоді щорічні потреби в поповненні збройних сил залишаться на досить обмеженому рівні, але це не позначиться на їхній якості.

Нарешті, посилити роботу з надання допомоги військовослужбовцем в їх адаптації до цивільного життя після закінчення служби в збройних силах. У даному випадку йдеться про перекваліфікацію, яка кращим чином сприяє зростанню привабливості військової професії та якості відносин між збройними силами і цивільним населенням.

У 1995 році незадовго до цього вибраний Президентом Франції Жак Ширак запропонував програму великомасштабної військової реформи, розрахованої на шість років. Йшлося про адаптацію французької армії до діяльності за кордоном, скорочення бронетанкових сил (в умовах зниження сухопутного протистояння в Європі), посилення ролі авіації. Одна з перших цілей реформи полягає в тому, що у збройних силах в дуже короткий час повинні з'явитися навчені люди, які мають стійку військово-професійну мотивацію і готові до перекидання в будь-який регіон світу. Ця вимога відноситься до більшості військових формувань, і найближчим часом вона є головною в навчанні особового складу.

Сьогодні головний принцип навчання ґрунтується на чотирикомпонентному циклі, кожний з яких триває чотири місяці. Протягом першого циклу після одного бойового застосування частина або підрозділ

відновлює сили, займається бойовою підготовкою. У наступному циклі військове формування перебуває в підвищеній боєготовності. Воно може бути задіяне для посилення частин або підрозділів, зайнятих в бойовій операції за межами країни або національної території. Протягом наступного періоду частина або підрозділ перебуває у стадії колективного навчання й підготовки, і, нарешті, військове формування прямує у відрядження поза національною територією.

Першим і головним пунктом програми Ширака було створення професійної армії і, отже, скасування призову. Реформа Ширака викликала у Франції суперечливе ставлення, в першу чергу через історичні традиції. При виборі майбутнього зразка армії в 1996 році висловлювалися й пропозиції створити багатоцільові сили, безпосередньо готові до дії сформувати якісь зведені військові контингенти для вирішення певних завдань. Але рішення про військову реформу ухвалювалося з урахуванням можливостей бюджету країни, так що всі ці пропозиції залишилися лише благими побажаннями [5].

Більшість французів підтримали Ширака. Тим більше, що реформа проводилася гласно і демократично. Незважаючи на свою революційність, реформа Ширака відрізнялася продуманістю. Велику увагу французький уряд приділив питанням фінансування реформи.

Процес реформування збройних сил проходив у декілька етапів. Перший етап реформування, розпочатий у 1997 році у відповідності з рішенням колишнього уряду на чолі з Аленом Жюппе, завершився в 1999 році. На цьому етапі була проведена загальнонаціональна дискусія щодо варіантів переходу на принцип добровільного комплектування. Після тримісячного всебічного обговорення цієї проблеми Президент Ж. Ширак з 1 січня 1997 року скасував призовну систему комплектування. Була впроваджена військова служба за контрактом. Проте повністю французьку молодь від зобов'язань перед суспільством не звільнили. Було вирішено з 1 січня 1997 року звільнити від обов'язкової служби в армії 18-річних французів. Інші вікові призови звільняються поступово, до 2002 року.

Однак альтернативна служба, що існувала й раніше, стала обов'язковою. Триває вона близько 12 місяців, а сферу діяльності визначає сама молода людина. Вона може виконати свій обов'язок перед суспільством в поліції, жандармерії, пожежних і митних частинах. Альтернативна служба може проходити у галузі „запобігання та безпеки”, „національної солідарності”, „міжнародного співробітництва”, „гуманітарної допомоги”. З 2002 року альтернативну службу може обрати й дівчина. У молодій людині з'явилася також можливість відпрацювати 9 місяців у гуманітарних організаціях або протягом цього часу займатися з важкими підлітками. Більш того, були створені обов'язкові військово-облікові курси, на яких молодь проходить медичне обстеження та знайомиться з армійським життям, тривають ці курси всього тиждень [6].

7 липня 1998 року Міністр оборони Франції Ален Рішар офіційно оприлюднив основні заходи другого етапу реструктуризації та скорочення

збройних сил країни у зв'язку з поетапним переходом до комплектування армії на професійній основі. Другий етап скорочень реалізується відповідно до раніше прийнятих рішень Президента Франції Жака Ширака. Реформи другого етапу торкалися служби забезпечення, військової освіти, структури територіального командування і територіальної організації трьох видів ЗС Франції – сухопутної армії, ВПС і ВМС. Цей етап реформування здійснювався в період з 1 січня 2000 р. по 31 грудня 2002 р.

Заходи другого етапу передбачали значне збільшення сил жандармерії, яка повинна в перспективі брати більш істотну участь в забезпеченні оборони національної території. Скорочувалася на 20 % штатна чисельність центрального апарату Генеральної делегації з озброєння Франції – органу Міністерства оборони, що визначає державну політику в сфері закупівлі озброєння. Одночасно з планами щодо подальшого структурного реформування ЗС були оприлюднені заходи щодо скорочення та реструктуризації оборонного сектора промисловості. Найбільші скорочення намічались в секторі виробництва озброєння для сухопутної армії [7].

Збільшувалися мобільні сили, здатні брати участь в міжнародних миротворчих операціях, а також діяти в умовах Африки (відомо, що французькі парашутисти неодноразово наводили лад в таких країнах, як Чад і Центральноафриканська республіка) [6].

Підводячи підсумки другого етапу реформування, представники Міністерства оборони відзначали, що скорочення збройних сил пройшло згідно із спланованим календарним планом. План переходу армії до кінця 2002 року повністю на професійну основу виконаний на 95 відсотків. З початку професіоналізації, тобто за п'ять років більше 150 000 молодих французів і французенок виявили бажання служити в армії. І надалі, враховуючи задовільні прогнози, буде неважко повністю завершити комплектування нашої професійної армії. Враховуючи те, що перехід на професійну основу збігся з економічним спадом в країні, а вступ до військової служби став хорошим виходом для безробітних молодих людей, виконання планів набору в армію стає цілковитою реальністю. Зараз на вступ до військової служби у ЗС Франції існує конкурс: 3 кандидати на 1 місце солдата. У роботі з потенційними контрактниками більша увага приділяється молоді з малозабезпечених сімей з недостатньою освітою. Для них служба може стати можливістю просування в суспільстві, соціальним ліфтом. Молоді люди отримують в армії свою першу роботу, професійні навички й освіту. А це шанс на все життя, який на „гражданці” здійснити важко і дорого. Такий підхід гарантує збереження достатньої кількості бажаючих служити навіть при економічному підйомі промисловості, коли буде потрібно більше робітників.

Сьогодні в армії солдатський контракт підписується на 4 роки. Скоро прийде час переукладення перших контрактів. За прогнозами Міністерства оборони, армія збереже трьох солдатів з чотирьох. Це нормальний „відсів”, якщо щорічно оновлювати збройні сили на 25 %. Це дозволить армії, з одного боку, не старіти, з іншого боку, мати достатній мобілізаційний резерв на

випадок війни, як заявив міністр оборони [3]. Говорячи про якісні характеристики новобранців, міністр відзначив, що щороку набирається близько 1 000 офіцерів з відсотком відбору одного з десяти і близько 4 500 унтер-офіцерів з відсотком відбору одного з трьох. Середній рівень підготовки при вербуванні офіцера відповідає інженерній освіті. Середній рівень унтер-офіцера – одному року навчання на бакалавра.

У 2002 році із збройних сил звільнилися останні призовники. До цього періоду штатну чисельність професійної армії планувалося довести до 434 тис. чоловік (в тому числі 83 тис. цивільних фахівців). Для порівняння: у 1997 р. армія, формування якої здійснювалося на основі загальної військової повинності, налічувала 577 тис. чоловік, в тому числі 74 тис. цивільних фахівців. У ході скорочення чисельності збройних сил 16 000 офіцерів і унтер-офіцерів кадрового складу було звільнено з військової служби зі 135 000 скорочених посад. Решту частини склали призовники.

Відносно тих, хто звільняється з військової служби, були задіяні заходи соціального захисту. Основною з них стала грошова компенсація, яка складала від 14 до 45 місячних основних окладів залежно від тривалості військової служби й терміну, що залишився до звільнення зі служби, і від військового звання. У 1999 році реформуванню було піддано 160 військових частин і військових установ; з них 88 були розформовані, 72 підпорядковані або реорганізовані. З метою забезпечення цих перетворень і підтримки рівня зайнятості населення в районах дислокації військових частин було виділено 700 млн франків (у 1998 році – 460 млн, в 1997 році – 200 млн), що, зокрема, дозволило створити понад 3 300 робочих місць.

Одночасно з переходом „багаточисленної армії” до професійної армії скороченого формату здійснюється і її переозброєння. Начальник штабу французьких збройних сил генерал армії Жан-Пьер Кельш, визначаючи характер даного процесу, говорив, що це слово не зовсім точно передає характер процесу, треба говорити про поліпшення і раціоналізацію бойової оснащеності збройних сил. Відтепер замість кількості треба віддавати перевагу якості. У цій сфері цілі були поставлені у законі військового будівництва на 1997 – 2002 роки. Саме він дозволив почати модернізацію озброєнь і військової техніки. Зокрема, приступити до замовлення техніки, якою оснащуватимуться армія найближчими роками [5].

Ще один нюанс: за роки проведення реформи армія перетворилася на один з найбільших роботодавців в країні. Якщо раніше на неї працював тільки військово-промисловий комплекс, то тепер у військових отримали роботу безліч цивільних фірм. Такі фірми вирішують різні завдання щодо забезпечення життєдіяльності військових підрозділів. Вони проводять прибирання казарм, обслуговування ресторанів, навіть охорону деяких частин і ремонт техніки. Армія поступово відходить від виконання невластивих їй функцій і отримує можливість зосередитися виключно на бойовій підготовці.

Заходи щодо реорганізації системи національної оборони в значній мірі позначалися не тільки на військовослужбовцях, але й на ситуації в містах і

регіонах, в яких дислокувалися військові частини. У зв'язку з цим виникла необхідність в проведенні комплексу широкомасштабних заходів соціально-економічного характеру. Також були потрібні великі зусилля для вирішення проблеми перепрофілювання військових об'єктів, що вивільнялися. Завдяки тому, що оголошення цих заходів і їх безпосередня реалізація були рознесені в часі, їх підготовка і організація здійснювались з максимальним врахуванням місцевих умов.

Разом з тим необхідно підкреслити, що тісні зв'язки, які завжди існували між військовими частинами, військовими установами і територіальними колективами за місцем їх дислокації у Франції, виявляються не тільки в економічній сфері. Для багатьох громадян присутність військових є уособленням самої ідеї національної оборони і гарантією надання у разі потреби своєчасної та ефективної допомоги. Дії військовослужбовців у період стихійних лих, що обрушилися на Францію в грудні 1999 року, зайвий раз підтвердили таке уявлення про армію та обґрунтованість надій, що покладаються на неї цивільним населенням. Крім того, успіх місцевих ініціатив, спрямованих на те, щоб з'єднати узами побратимства і шефства міста Франції та військові частини різних видів збройних сил, свідчить про те, що й після реформування армія, як і раніше, залишається улюбленим дітищем нації [2].

Професіоналізація армії та скасування призову на військову службу, що поклали край системі загальної військової повинності, яка існувала впродовж майже ста років, знов підняли питання про відносини між армією і суспільством. Так, законом від 28 жовтня 1997 року, що стосується відміни загальної військової повинності, був введений курс виховання громадськості, який складається з трьох етапів: початкова військова підготовка в школі, постановка на військовий облік молоді призовного віку і обов'язкова участь молодих французів в одноденному заході, що отримав назву „Підготовчий оборонний призов”, який проводиться з 3 жовтня 1998 року.

Уведення курсу виховання громадськості свідчить про прихильність Франції до республіканського принципу залучення громадян до участі в захисті своєї країни. При цьому молоді люди можуть за власним бажанням продовжити цей обов'язковий для усіх курс: добровільно вступити до альтернативної цивільної або військової служби, укласти контракт на службу в армії та в резерві або продовжити військову підготовку. З 8 квітня 2000 року в „підготовчому оборонному призові” нарівні з хлопцями беруть участь дівчата й проходять курс виховання громадськості.

Останнім часом французькі збройні сили залучаються і до виконання соціальних функцій. Починаючи з 2005 року, збройні сили залучаються до боротьби з безробіттям, яке в країні складає близько 3 млн чоловік. Першою операцією в цій довгостроковій баталії стане навчання і виховання молодих людей з маргіналів. Згідно з новим соціальним проектом, армія щорічно братиме під своє піклування приблизно 20 тисяч хлопців і дівчат. Вони відбиратимуться під час так званого „дня призову і підготовки”, який Міністерство оборони проводить щороку на початку червня. Ми маємо намір

протягнути руку допомоги тим, хто опинився за бортом суспільства, і дати їм нову можливість вийти в люди, наголосила французький міністр оборони мадам Мішель Альо-Марі, представляючи програму [8].

Нова програма (на суто добровільній основі) призначена для молоді у віці 18 – 21 року. Безробіття серед молодих людей досягає 50 %. Відібраних кандидатів перш за все навчать читанню і письму, яке вони через різні причини не опанували за шкільною партою, а також вмінню працювати з комп'ютером. За ходом справи окрім надання первинної професійної освіти, їм прищеплюватимуть необхідні соціальні навички дотримання норм поведінки в суспільстві.

Молоді люди залишаться цивільними людьми, але носитимуть військову форму. Навчання пройде в різних регіонах країни в 40 центрах, переобладнаних з військових баз і казарм. У таких центрах-інтернатах молоді стажисти житимуть, харчуватимуться, вчитимуться, займатимуться спортом. Кожний з них отримає безкоштовне медичне і соціальне страхування і 300 євро на місяць на кишенькові витрати. Навчання, розраховане на один або два роки, вестимуть спільно цивільні викладачі та відставні військові. Програму військові здійснюють разом з Міністерством освіти, а фінансується вона з бюджету Міністерства соціальної єдності. Перші 250 стажистів почали заняття вже у вересні, а до кінця 2005 року їх кількість зросла до 1000 чоловік. Підготовка кожного з них обійдеться державі приблизно в 24 тисячі євро на рік. За один-два роки, проведені в центрах, вони освоють професії, на які є попит – каменяра, будівельника, санітара, транспортного службовця тощо. Зайнятість – це найважливіша для Франції проблема, – підкреслила Мішель Альо-Марі, представляючи нову програму. Міністерство оборони вносить свій посильний внесок в її рішення. Щороку воно надає роботу 35 тисячам молодих людей з різним рівнем освіти і підготовки [8].

Таким чином, реформа йде повним ходом. Природно виникають і деякі проблеми, які не так явно були помітні при теоретичній розробці програми реформування збройних сил. Сьогодні вже можна говорити і про негативні моменти при переході на нові принципи комплектування. Мішель Альо-Марі назвала три мінуси цього переходу. По-перше, професійна армія дорого коштує країні; по-друге, немає колишнього змішування соціальних груп і зникла функція соціальної інтеграції суспільства з боку армії. Крім того, з'явилася небезпека розриву між суспільством і армією (небезпека того, що суспільство не знатиме про армію своєї країни і не буде нею цікавитися) [9].

Як основну складність в кадровому забезпеченні реформи міністр оборони називає роботу не з солдатами, а з офіцерами. З призовниками було все просто, відзначає міністр: офіцери попрацювали рік-два, навчили їх військовим азам, і склад збройних сил змінився. У середовищі професіоналів офіцер повинен працювати постійно. Це вже не „зелені” молодики. І знайти з ними спільну мову вже значно складніше, а тим більше – примусити їх собі підкорятися, завоювати у них авторитет. На жаль, не всі кадрові офіцери змогли з цим завданням справитися [3].

На думку деяких військових аналітиків, успіхи Франції у військовій реформі пояснюються не результатами боротьби за прогрес і демократію, а наявністю достатньої кількості коштів на її проведення.

У Франції державні службовці отримують зарплату, рівень якої залежить від того, де вони працюють, а також від успіху на конкурсі їх дипломів, кваліфікації, старшинства по службі та посаді. За цими параметрами держслужбовцем визначається індекс на основі „сітки індексів адміністрації держави”. Як і державні службовці, військовослужбовці отримують за таким же принципом основний оклад. Крім того, вони можуть отримувати грошові компенсації або додаткову спеціальну надбавку у зв'язку з незручностями служби, спеціальними кваліфікаціями, можливостями ризику або з типом посади. Якщо військовослужбовці беруть участь в операціях поза національною територією тривалістю більше 15 днів, то тоді вони отримують підвищення основного окладу на 150 відсотків, який змінюється і залежно від сімейного стану.

Сьогодні грошове утримання солдата удвічі більше від мінімальної гарантованої зарплати по країні й становить 2 000 – 2 200 євро. При цьому на території частини солдати перебувають на повному забезпеченні держави – за харчування, квартиру і форму вони нічого не платять. Кожні два роки – і це передбачено контрактом – оплата підвищується приблизно на 10 відсотків. При поїздці в „гарячі точки” виплачується відрадження, нараховуються різні премії за участь у бойових операціях. Рівень грошового утримання військовослужбовців відповідає величині зарплати інших держслужбовців, він може бути і вище у разі їх активної участі в бойових операціях.

Для французьких військовослужбовців встановлено три види пенсій: за вислугою років, інвалідністю й у разі втрати годувальника. Сума визначається в межах до 80 % основного окладу. Право на отримання пенсії за вислугою років мають особи, що прослужили в збройних силах не менше 15 років. Її виплата офіцерам, що не досягли граничного віку в званні або мали вислугу менше 25 років, проводиться після досягнення ними 50-річного віку, а унтер-офіцерам – безпосередньо після звільнення. Пенсія нараховується виходячи з основного окладу за останні шість місяців служби, військового звання та зарахованої вислуги років. Під зарахованою вислугою розуміються роки, протягом яких з грошового утримання військовослужбовців здійснювалося стягнення відрахувань до пенсійного фонду. За кожен такий рік відраховується 2 % основного окладу. Зараховується не більше 40 років. Якщо військовий пенсіонер виховує неповнолітніх дітей, то виплачується надбавка у розмірі 10 % нарахованої пенсії на трьох дітей і по 5 % на кожну наступну дитину. Вона збільшується залежно від зростання цін згідно з індексами, встановленими урядовими декретами.

У Франції військовослужбовці, що перебувають у відставці, можуть вступити на службу до цивільних установ, пройшовши спеціальний конкурс. Робочі місця в таких установах класифікуються за 5 категоріями залежно від здобутої освіти. Особи, допущені до конкурсу, заносяться в список кандидатів

на вакансії, зарезервовані для військовослужбовців у вибраній ними установі. А військовослужбовцям в званні майора і капітана, що мають вислугу не менше 10 років, за 5 років до досягнення граничного віку по званню надається можливість переходу на службу до цивільних адміністративних установ. Інформація про наявність вакансій надається комісією з професійної орієнтації та зв'язків з цивільними установами.

Інформація про професіоналізацію Збройних Сил Франції не буде повною без деяких відомостей про Іноземний легіон.

Створений в 1831 році Іноземний легіон, що є повністю професійною військовою частиною, налічує нині 8 200 чоловік, з них дві третини – іноземці 138 національностей. Щорічно в нього набирається до тисячі чоловік. Останнім часом у складі легіону різко зросла частка представників східноєвропейських країн, при цьому офіцери легіону є громадянами Франції, а унтер-офіцерський склад формується з рядових.

Іноземний легіон нерідко опинявся в „гарячих точках” планети, беручи участь, наприклад, в Кримській війні, війні в Мексиці в ХІХ столітті, в десятках збройних конфліктів ХХ століття, зокрема в Індокитаї, Алжирі, на Мадагаскарі, в Перській затоці, на Балканах. З 1940 року близько 20 тис. легіонерів загинули, більше 40 тис. отримали поранення.

Двадцять легіонерів отримали поранення в ході операцій за межами Франції тільки за останні чотири роки, зокрема двоє саперів з полку інженерних військ в Косово.

Зовсім недавно Національні збори Франції прийняли рішення надавати громадянство військовослужбовцям Іноземного легіону, що отримали поранення в ході військових операцій. У грудні 1999 року за це проголосувала нижня палата парламенту.

Таким чином, офіційно визнано, що французом можна стати не просто по крові, але й по пролитій власній крові. Положення закону свідчить, що французьке громадянство присвоюється за пропозицією Міністерства оборони іноземцеві, що звертається з таким проханням, вступившому у французьку армію і пораненому в ході військової операції. У разі загибелі військовослужбовця громадянство зможуть отримати його неповнолітні діти.

Іноземний легіон є однією з елітних частин французьких збройних сил. Він відмінно проявив себе в численних військових битвах, як заявила міністр юстиції Елізабет Гигу. На її думку, закон має глибоке символічне і емоційне значення [1].

Збройні Сили Іспанії. Збройні Сили королівства Іспанії складаються з сухопутних військ, військово-повітряних сил, військово-морських сил.

Основний і найчисленніший вид військ ЗС Іспанії — сухопутні війська. Вони призначені для ведення бойових дій як на території країни, так і за її межами. Військово-повітряні сили Іспанії є самостійним видом збройних сил. Відповідно до військової доктрини Іспанії та планів НАТО на ВПС покладені бойові завдання по завоюванню й утриманню переваги в повітрі; прикриттю важливих об'єктів країни й угруповань військ від ударів з повітря; захисту

морських і повітряних комунікацій; надання безпосередньої підтримки сухопутним військам і силам флоту; веденню повітряної розвідки; висадці повітряних десантів; перевезенню повітрям військ і вантажів.

Військово-морські сили Іспанії включають в себе флот, авіацію ВМС і морську піхоту. На них покладаються завдання по захисту морських комунікацій; охороні побережжя континентальної частини країни, островів, територіальних вод і економічної зони; поданню підтримки сухопутним військам на приморських напрямках; проведенню десантних операцій; несенню патрульної служби. Керівництво військово-морськими силами здійснює головний штаб ВМС, очолюваний начальником головного штабу (командувачем). Організаційно військово-морські сили складаються з трьох командувань: флоту, авіації ВМС і морської піхоти. Основними напрямками в будівництві ВМС Іспанії можна назвати якісне вдосконалення корабельного складу та авіації ВМС.

Відповідно до конституції Іспанії верховним головнокомандувачем збройними силами є король, він має вище військове звання генерал-капітан. Король затверджує законоположення в області оборони країни, визначає функції та призначає службовців органів вищого військового управління, здійснює керівництво збройними силами через голову уряду й Міністерство оборони.

Основними органами вищого військового керівництва є: голова уряду, рада національної оборони, Міністерство оборони, комітет начальників штабів, генеральний штаб і головні штаби сухопутних військ, ВПС і ВМС. Не так давно в іспанській армії був створений новий найвищий керівний орган – Генеральний штаб оборони, який замінив Об'єднаний штаб оборони усіх родів Збройних Сил Іспанії, що діяв раніше. У веденні Об'єднаного штабу оборони залишаються такі сфери, як стратегія та планування, стратегічна служба тилу, телекомунікації та зв'язок [10].

Основним завданням іспанських ЗС відповідно до військової доктрини є захист власних кордонів. Оскільки ніяких потенційних супротивників в Європі у півострівної держави не залишилося, вся діяльність її армії та флоту зосередилася тепер на участі в миротворчих акціях НАТО, в яке Іспанія вступила в 1982 році. Керівництво Північноатлантичного союзу, зважаючи на вигідне стратегічне положення Іспанії в регіоні, відводить їй важливу роль в реалізації своїх планів у Східній Атлантиці, Гібралтарській протоці та Західній частині Середземномор'я. Іспанія бере участь як спостерігач або повноправний партнер у роботі багатьох керівних органів Північноатлантичного союзу, іспанські з'єднання та частини регулярно проводять сумісні вчення зі збройними силами блоку. Перш за все, це відноситься до сил флоту Іспанії в Іберійській Атлантиці та в Середземномор'ї. Така тісна співпраця Іспанії з НАТО потребувала проведення кардинальних заходів щодо модернізації усіх збройних сил і заміни застарілого озброєння і військової техніки найсучаснішими зразками власного та іноземного виробництва; щодо зміни організаційно-штатної структури, а також освоєння прийнятих в НАТО

концепцій ведення бойових дій в сучасній війні і, найголовніше, щодо переходу на повністю професійну армію. У цілому, за оцінкою західних військових експертів, іспанські збройні сили за своєю технічною оснащеністю та якістю навчання особового складу займають гідне місце серед європейських союзників США по блоку НАТО

Чисельність іспанських ЗС з кожним роком неухильно знижується. Якщо до середини 90-х років вона складала 312 тисяч чоловік, то в 2000 році в іспанських збройних силах служило всього лише 187 тисяч солдатів і офіцерів. З них близько ста тисяч – солдати строкової служби, які призивалися на дев'ять місяців. Окрім чоловіків в армії Іспанії на добровільній основі служать і військовослужбовці-жінки, зараз їх частка складає близько 10 %. За існуючим законодавством забороняється використання військовослужбовців жіночої статі в бойових діях.

1 січня 2002 року загальна військова повинність в Іспанії була скасована, і з тих пір значно активізувалася робота з переходу на принцип добровільного комплектування. Природно, виникають певні проблеми, які необхідно вирішувати в ході проведення цієї роботи. Основна проблема, яку вирішує сьогодні Іспанія, – знаходження необхідної кількості контрактників для формування професійної армії. Проблеми з комплектуванням викликані цілою низкою причин. Перш за все, це порівняльно низька платня в армії Іспанії, яка давно вже викликає гостру полеміку в країні. Після вступу Іспанії до Європейського союзу рівень життя в державі значно підвищився і Міністерство оборони не може ефективно конкурувати на ринку праці. Як приклад наводиться той факт, що командир найбільшого авіаносця та флагмана ВМС Іспанії „Принц Астурійський” (Principe de Asturias) в званні повного адмірала має основний оклад в дві тисячі євро на місяць. Зарплата в 600 євро, яку пропонують професійним солдатам, мало кого влаштовує. Навіть офіціант в кафе отримує в два рази більше. На думку критиків, такі низькі оклади призвели до того, що збройні сили країни відчувають гострий дефіцит особового складу, цей дефіцит продовжує зростати. Замість запланованої чисельності в 102 – 120 тисяч чоловік в армії налічується трохи більше 71 тисячі військовослужбовців. За 2003 – 2004 роки іспанську армію покинули 20 тисяч солдатів і офіцерів. Це на 20 % більше, ніж було прийнято в Збройні Сили Іспанії. Особливо гостро відчувається дефіцит особового складу у ВМС. За розрахунками Міністерства оборони з 2002 року щорічно не вистачає двох тисяч військовослужбовців [11, 12].

Як і для України, для Іспанії актуальною є проблема значного рівня відтоку військовослужбовців за контрактом зі збройних сил, зокрема, з 7 897 контрактників, що вступили в армію у 2002 році, вибуло 4 146 військовослужбовців, у тому числі: після закінчення терміну контракту – 1 623 чол.; перейшли до цивільної гвардії – 1 588 чол.; отримали підвищення по службі – 589 чол.; перейшли на державну службу – 346 чол.

Кількість професійних військових, таких, які покидають іспанські збройні сили, перевищує кількість тих, хто в них вступає. Цей факт змушене було

визнати Міністерство оборони країни. Як підкреслюється в поширеному Міністерством документі, йдеться про дуже небезпечну тенденцію, що наростає. За даними міністерства звільнення з армії кадрових військовослужбовців і контрактників викликане низкою зовнішніх причин. Зокрема, небажанням служити в збройних силах після подій 11 вересня, реакцією на війну в Афганістані й тривогою, викликаною „балканським синдромом” – підвищеною кількістю захворювань раком в іспанських миротворців, що служили в Боснії та Косово. У 2001 році був оголошений конкурс на заміщення 34 тис. місць в армії. Заяви подали лише 25 тис. чоловік, з яких більше половини було відсіяно, хоча вимоги при прийомі в армію значно понижені [13, 14].

Крім того, останнім часом значно зросли пацифістські настрої серед молоді, а також стала більш актуальною проблема небажання проходити військову службу далеко від дому. Військова професія в Іспанії не престижна, не спокушає іспанську молодь перспектива загинути де-небудь на Балканах, в Афганістані або в Іраку, адже останнім часом іспанський уряд посилав війська майже у всі „гарячі точки” планети. Не виправдався і розрахунок властей залучити під військові прапори представниць слабкої статі. Керівництво Збройних Сил Іспанії зараз особливо стурбоване тим, що іспанська молодь все частіше відмовляється служити в армії, а серед новобранців нерідкі випадки втеч з частин через нестатутні відносини.

Міністерство оборони сьогодні вживає ряд заходів, щоб якось справитися з проблемою комплектування. Сьогодні понижений освітній ценз для рядових контрактників. Тепер їм вже не треба пред'являти атестат про закінчення гімназії, достатньо неповної середньої освіти. Був понижений і так званий коефіцієнт інтелекту, який визначався за допомогою спеціальних тестів. Якщо раніше для служби потрібно було мати IQ не менше 90, то тепер обов'язковим для рядового іспанського контрактника став коефіцієнт інтелекту в 70. На думку медиків, такий рівень розумового розвитку вже граничить з ідіотизмом і тупоумством. Досить сказати, що середній показник по Іспанії — від дев'яноста до ста пунктів. Айзенк, створюючи свій тест, стверджував, що IQ менше 70 означає, що людина є розумово відсталою; для виконання некваліфікованої роботи досить мати 87, а якщо робота ще й непростійна, то 82.

Проте тільки зниження освітнього цензу для новобранців не може вирішити проблеми гострої нестачі бажаючих служити за контрактом. У зв'язку з цим керівництво країни розглядає питання про допуск в іспанську армію іноземних громадян, платою яким буде отримання іспанського громадянства. Міністерство оборони Іспанії запропонувало набирати в збройні сили на службу тих, хто живе за контрактом в Іспанії, іспаномовних іммігрантів з Латинської Америки. Планувалося збільшити їхню частку в особовому складі з 4 до 8 %. Набирати на службу будуть осіб у віці 19 – 24 роки, причому іспанська мова для них обов'язково повинна бути рідною. Іммігранти-контрактники прийматимуть особливу форму присяги та даватимуть згоду на участь в операціях за межами Іспанії. Після закінчення служби їм нададуть іспанське громадянство, а перебування в армії зарахується в трудовий стаж. Служити іммігранти будуть в

Легіоні (колишній Іноземний легіон), дислокованому в іспанських анклавів у Марокко – в Сеуті й Мелільї. Крім того, передбачається направити їх в наземні частини морської піхоти й на обслуговування баз ВПС. Проте в жодному підрозділі іммігрантів не повинно бути більше 30 відсотків, а в деяких – більше 10 [15].

Окрім цього, в період переходу до контрактної служби Рада міністрів Іспанії затвердила законопроект, згідно з яким відмова від служби в армії по загальному військовому призову, зокрема альтернативної, перестане вважатися кримінально-карним злочином [16].

Міністерство оборони Іспанії розробило поправку до закону, що існує нині, згідно з якою при необхідності призиватимуться громадяни всі без обмежень за віком. Якщо вона буде прийнята, то у разі збройного конфлікту, загрози безпеці Іспанії або агресії проти неї, а також її союзників мобілізації підлягатимуть поголовно всі іспанці, включаючи жінок, які служитимуть нарівні з чоловіками, у тому числі й у стройових частинах.

Водночас сьогодні проводиться робота щодо внесення змін до чинного законодавства з метою збільшення вікового обмеження проходження служби до 58 років і передбачається, що в подальшому близько 33 % військовослужбовців за контрактом будуть проходити військову службу саме таким чином. Середня тривалість військового контракту для солдатів і капралів в Іспанії становить від 12 до 18 місяців. При цьому максимальний вік, як правило, не повинен перевищувати 35 років.

Міністр оборони Іспанії Хосе Боно добиватиметься підвищення окладів військовослужбовців. Про це він заявив на зустрічі з військовими на Канарських островах у ході чергової поїздки по військових частинах. Міністр вважає, що тільки в разі підвищення окладів Іспанія зможе отримати „справжню професійну армію”. Боно розцінив ганебним той факт, що командир флагмана іспанських ВМС авіаносця „Принц Астурійській” в званні адмірала отримує стільки ж, скільки шкільний вчитель, хоча командує кораблем вартістю в мільйони євро. Через низькі оклади з іспанської армії йдуть фахівці, особливо дефіцит особового складу відчувається у ВМС [17]. Щоб зробити службу привабливішою, нещодавно було ухвалено рішення на 20 відсотків підняти військовослужбовцям утримання, а також на 20 років підвищити вікову межу виведення з резерву. Крім того, в Іспанії введена форма так званої служби в армії „за сумісництвом”, яка зобов’язує іспанців впродовж певного часу проходити службу в армії, зберігаючи своє місце і зарплату на громадянці [18].

У цілому робота з переведення армії на контракт іде за різними напрямками. Загальне керівництво вербуванням молодого поповнення здійснюють департаменти з питань призову та навчання особового складу, а також 220 центрів, що розміщуються на територіях військових містечок і які здійснюють рекламну та роз’яснювальну роботу. Кожного року зазначеними структурами відбирається та направляється у війська близько 13 – 15 тис. чоловік для збройних сил та цивільної гвардії.

Аналіз роботи з кандидатами показує, що лише кожний п’ятий кандидат

на кінцевому етапі роботи готовий до того, щоб укласти контракт і у подальшому вступити на військову службу: так, із 60 тис. кандидатів, що прийшли до центрів відбору в 2002 році, відібрано 13 500 кандидатів.

До цього слід додати, що до Збройних Сил Іспанії вступає досить значний відсоток громадян, які протягом перших етапів військової служби визнаються непридатними до військової служби за станом здоров'я. Щороку цей показник коливається у межах 20 %. Причини цього можуть бути в тому, що недостатньо уваги надається роботі штатних медичних комісій (у центрах відбору та оформлення працює тільки один лікар та дві медичні сестри). При цьому рішення цього медперсоналу не може бути оскаржене у лікувальних закладах, а тільки у судовому порядку.

У зв'язку з цим та з метою залучення до роботи якомога більшої кількості молодих людей у Міністерстві оборони створено спеціальний структурний підрозділ, до обов'язків якого входить рекламування військової служби через засоби масової інформації, Інтернет, шляхом виготовлення рекламної продукції, а також проведення різного роду заходів, за допомогою яких пропагується військова служба за контрактом.

Слід підкреслити, що зазначена робота останнім часом проводиться дуже активно. Досить сказати, що крім офіційного WEB-сайт Міністерства оборони створено також окремий WEB-сайт, завдяки якому збройні сили отримують близько 60 % кандидатів.

Військовий бюджет на 2004 рік передбачав витрати на рекламу й пропаганду в сумі 18,82 млн євро, що на 6,1 % більше, ніж у 2003 році. У той же час загальна сума військового бюджету повинна була збільшитися лише на 4,1 %.

До заходів щодо посилення інформаційно-рекламної роботи відноситься також більш широке використання ЗМІ, зокрема радіо, телебачення й преси; розгортання мережі постійно діючих інформаційних пунктів у містах, створення мобільних агітаційних пунктів, що являють собою спеціально обладнані автобуси і де група у складі офіцера, двох – трьох солдатів і сержантів веде інформаційну й агітаційну роботу серед молоді. Багато військових частин практикують відрядження офіцерів і сержантів до найближчих населених пунктів, де вони виступають з лекціями, ведуть індивідуальні бесіди з молоддю, розповсюджують відповідні рекламні матеріали.

До друкованих періодичних видань, які містять в собі інформацію та рекламні оголошення, що мають відношення до збройних сил, можна віднести щомісячники „Оборона” (Defensa) і „Іспанський журнал про оборону” (Revista Espanola de Defensa). Ці видання розповсюджуються не тільки в Іспанії, але й за її межами. Більш популярним серед молоді є „Іспанський журнал про оборону”. Інформація, яка друкується в ньому, дає уявлення про умови проходження військової служби, пільги новобранцям і військовослужбовцям, можливості одержання спеціальності, тобто про те, що може цікавити молодих людей, які стоять перед вибором життєвого шляху.

В Іспанії створено спеціальну інформаційну систему „Інфовійсько”, яка функціонує як в комп’ютерній мережі, так і за допомогою телефонного зв’язку, завдяки якій будь-який кандидат має можливість отримати інформацію безпосередньо в Міністерстві оборони. Для забезпечення зазначених заходів у бюджеті Міністерства оборони на 2003 рік виділено 15 млн 300 тис. євро.

Менеджмент і контроль за дотриманням цивільними компаніями умов контрактів щодо рекламування військової служби здійснює спеціальна незацікавлена компанія, яка відстежує цю роботу й аналізує її наслідки.

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

Як показує досвід, внаслідок проведення подібних заходів у цих місцевостях у молоді суттєво підвищується зацікавленість до військової служби.

Заслуговує на увагу досвід Іспанії щодо організації проходження військової служби та підготовки резерву.

Передбачаються два види контракту:

а) для тимчасових професіоналів, з терміном контракту до 12 місяців і загальною вислугою до 8 років. Після навчання у навчальному підрозділі та військової служби, як правило, нетривалої, громадянин зараховується до резерву, термін перебування в якому залежить від вислуги років у збройних силах;

б) для постійних професіоналів. Ними стають після 8 років військової служби (зараз розглядається питання зменшення терміну до 6 років), і в них є перспектива через 3 роки отримати військове звання капрала, через 5 років отримати військове звання І-го капрала, через 3 роки отримати військове звання головного капрала.

Після 3 років служби військовослужбовці за контрактом мають можливість бути зарахованими до цивільної гвардії; пройти атестування на унтер-офіцерське звання; змінити військову спеціальність; розпочати заочне навчання в цивільному навчальному закладі та ін.

Збройні Сили Бельгії. Збройні Сили Бельгії складаються з сухопутних військ (СВ), Військово-повітряних сил (ВПС) і Військово-морських сил (ВМС).

Регулярні ЗС – 40,8 тис. чол. Резерв – 13,75 тис. чол., в т.ч. СВ – 4,2 тис., ВПС – 1,6 тис., ВМС – 600, медична служба – 850, частини матеріально-технічного забезпечення – 2,2 тис., підрозділи територіальної підтримки – 4,3 тис. Комплектування: на добровільній основі. Мобілізаційні ресурси – 2,6 млн. чол., зокрема придатних до військової служби – 2,1 млн.

Військовий бюджет у 2003 році склав 3,0 млрд доларів. Бельгія прагне відійти від безрозсудних витрат державних коштів, у тому числі й на військові

потреби, і зосередити свою увагу на першочергових проблемах бельгійців – охороні здоров'я, освіті, соціальному забезпеченні. Зрозуміло, бельгійська влада прагне робити це без збитку для обороноздатності.

На початку 90-х років бельгійський уряд прийняв рішення про чергове реформування своїх збройних сил. Таке рішення було обумовлене цілою низкою чинників. Певний вплив на військову політику Бельгії, безумовно, зробили позитивні процеси, що відбуваються в країнах Східної Європи і в світі в цілому.

План військової реформи був детально викладений в так званій „Білій книзі” – спеціальному виданні, що освітлює основні напрямки військового реформування. Попередня „Біла книга” вийшла в 1985 р. і відображала позиції прихильників „холодної війни”. Нове видання було складене з урахуванням змін, що почалися в світі в 90-ті роки минулого століття і відображало докорінні перетворення, що проводяться в збройних силах і безпосередньо торкаються основ військової політики Бельгії. Військова реформа здійснюється за декількома напрямками, основними з яких є такі: скорочення чисельності збройних сил і витрат на їх утримання, переведення армії повністю на професійний принцип формування, корегування аспектів її застосування і переоснащення відповідно до цього новими видами зброї та військової техніки. Реформа була розрахована на три роки і починалася поетапно з 1994 р.

З січня 1994 р. в Бельгії була скасована військова повинність та істотно знизилася чисельність офіцерського корпусу: звільненню підлягали 700 офіцерів і близько 6 тис. унтер-офіцерів. Змінювався бойовий склад військ. Так, в 1997 р. у сухопутних військах Бельгії повинна була залишитися одна дивізія, що складалася з трьох механізованих бригад і однієї парашутно-десантної бригади „командос”. Особовий склад збройних сил скорочувався до 40 тис. чоловік.

План бюджетної перебудови, прийнятий у 1993 р., передбачав заморозити військовий бюджет до 1997 р. на рівні 3 млрд доларів, що реально означало його скорочення на 25 %.

У передмові до нового видання „Білої книги” міністр національної оборони Бельгії Л. Делькруа особливо зупинився на завданнях збройних сил. Він підкреслює, що основною їх місією залишається участь в колективній обороні країн НАТО. Тенденція така, що ця колективна оборона набуває все більш європейського акценту, отже, посилюється роль Західноєвропейського союзу. Але, на думку міністра, трансатлантична солідарність була і залишається силою Бельгії, засади Північноатлантичного альянсу залишаються незмінними. Разом з тим у документі йшла мова і про нові завдання збройних сил: Бельгія готова брати активну участь в міжнародних Заходах з підтримки миру, в гуманітарних операціях за кордоном. Для участі в миротворчих операціях Бельгія на постійній основі виділяє 2 батальйони сухопутних сил, ескадрилью літаків, фрегат, корабель командування й тилової підтримки і 3 мінні тральщики. Наголошується, що операції, про які йдеться, повинні проводитися під егідою міжнародних організацій – ООН, СБСЕ, НАТО або ЄС.

На початку 90-х років минулого століття Бельгія приступила до нової реорганізації своїх збройних сил. План реорганізації, ухвалений урядом Бельгії, був розрахований на 15 років. У зв'язку з цим, урядом Бельгії на період з 2000 до 2015 років була прийнята програма щодо створення невеликих мобільних, оснащених сучасним озброєнням збройних сил, здатних діяти у великомасштабних операціях у складі багатонаціональних формувань ОЗС НАТО, а також у складі контингенту миротворчих сил ООН. Відповідно до цієї програми головним завданням Штабу оборони Бельгії є оптимізація структури збройних сил, в першу чергу штабів родів військ, та скорочення особового складу.

Окрім цього, планом передбачено впродовж 2000 – 2015 рр. здійснити 24 програми закупівель і модернізації військової техніки. За оцінками міністра оборони Бельгія на військові закупівлі повинна буде витратити 267,3 млрд. бельгійських франків (5,9 млрд дол.). Військовий бюджет залишиться на рівні 101 млрд бельгійських франків, щорічно проводитиметься його корегування з урахуванням інфляції. Проте, асигнування на закупівлі виростуть з 4,2 млрд бельгійських франків в 2001 році до 11,1 бельгійських франків у 2003 році. З 2006 року кошти, що виділяються щорічно на закупівлю військової техніки, перевищили 24 млрд бельгійських франків [20].

Чисельність військовослужбовців буде скорочена до 39 500 чол., що дозволить скоротити витрати на утримання персоналу з 55,8 до 44,4 млрд бельгійських франків у 2015 році. Заощаджені кошти будуть спрямовані на програму закупівель.

У найближчому майбутньому бельгійські власті ставлять перед собою ще одне завдання, вирішення якого певною мірою сприятиме об'єднанню Європи, – взяти участь в створенні так званого Єврокорпусу – 40-тисячного з'єднання, покликаного забезпечувати мир і порядок в Європі.

У цілому на прикладі Бельгії чітко видимим є різкий крен у військовій політиці, військовому реформуванні західноєвропейських країн. Відбувається поступова переорієнтація їхніх армій з вирішення чисто військових завдань на миротворчі, гуманітарні акції [21].

У 1994 році урядом Бельгії було прийнято рішення щодо скасування загальної військової повинності. Це було обумовлено тим, що в Європі відбувався процес інтеграції країн, що сприяло створенню системи колективної безпеки з одночасним розширенням НАТО в Європі.

У Бельгії було проведено повномасштабне дослідження, згідно з яким фактичні витрати у зв'язку із загальним військовим обов'язком були вдвічі більші, ніж зафіксовані в бюджеті. Для громадян це означало, що податкова економія на військовій повинності не покривається реальними витратами.

Процес переходу Збройних Сил Бельгії на принцип контрактного комплектування проходив не завжди гладко. Досвід впровадження принципу добровільного комплектування у ЗС Бельгії з 1996 року показав, що навіть при високому безробітті й досить високому грошовому утриманні контрактників, бажаючих служити у ЗС виявилось значно менше, ніж було необхідно для

комплектування ЗС Бельгії. Крім того, кандидати в контрактники мали недостатній освітній рівень. До 1996 року серед бельгійських призовників була достатня кількість дипломованих фахівців (інженерів, лікарів, програмістів), які несли свої знання у ЗС, і збройним силам не потрібно було готувати їх самостійно. Після переходу до професійних ЗС Міністерство оборони вимушене було укласти відповідні договори з підприємствами та фірмами для підготовки відповідних фахівців, що спричинило додаткові витрати. У Бельгії в 1996 році виникли проблеми з фінансуванням ЗС. Деяку частину потенційних контрактників складала молодь з соціально неблагополучних шарів суспільства. Взагалі перехід Збройних Сил Бельгії до комплектування військовослужбовцями за контрактом тривав 4 роки.

Основними проблемами при переході до комплектування військовослужбовцями за контрактом у Бельгії були: укомплектування посад рядового та сержантського складу достатньою кількістю людських ресурсів відповідного віку та рівня освіти; створення гідної конкуренції на ринку праці в країні; створення привабливості армії, особливо для молоді.

Зазначені проблеми були вирішені за рахунок тісних зв'язків з громадськістю, що вплинуло на імідж армії, та зменшення кількості військовослужбовців за контрактом у зв'язку з модернізацією військової техніки. Крім того, була впроваджена система короткострокових контрактів, що дало можливість укомплектувати основні посади військовослужбовців за контрактом. Але зазначена система короткострокових контрактів на сьогодні вважається економічно не виправданою.

На сьогодні у Збройних Силах Бельгії існує проблема плинності кадрів серед рядового та сержантського складу. У зв'язку з цим у Штабі оборони Бельгії було прийнято рішення про підвищення, починаючи з 2004 року, граничного віку прийняття громадян на військову службу за контрактом з 30 до 34 років, крім того, була розглянута можливість прийняття на військову службу громадян інших країн ЄС.

При переході до комплектування армії військовослужбовцями за контрактом постійно вдосконалювалась система відбору людських ресурсів до збройних сил. Відбором кандидатів для Збройних Сил Бельгії займається центр комплектування особовим складом збройних сил та пункти комплектування у кожній провінції країни. Відбір на посади офіцерів та унтер-офіцерів відбувається 1 раз на рік, на посади рядового та сержантського складу – не більше одного разу на місяць. Посади сержантського складу комплектують відразу відібраними кандидатами. Початковий відбір кандидати до збройних сил проходять безпосередньо у пунктах відбору, що розташовуються в провінціях.

Процес остаточного відбору кандидатів на всі категорії військовослужбовців відбувається в єдиному в країні центрі комплектування особовим складом і триває 3 доби. У перший день відбору проводяться організаційні заходи, які включають в себе прийом всіх бажаючих кандидатів на всі категорії посад військовослужбовців та професійний відбір (тестування)

кандидатів на посади рядового та сержантського складу. На другий день відбору проводиться професійний відбір (тестування) кандидатів на посади офіцерів та унтер-офіцерів. Третій день відбору має назву „екстра” і включає в себе професійний відбір (тестування) з кандидатами, що направляються у військові школи (коледжі), інститути. Результати професійного відбору кожного кандидата є дійсними від 1 до 2 років. Починаючи з 2004 року, відповідно до прийнятої нової концепції комплектування Збройних Сил Бельгії, кандидат має право повторно скласти іспит або подати апеляцію щодо результатів проходження тестування та медичного огляду.

Матеріально-технічне забезпечення процесу відбору кандидатів (транспортування, розміщення для проживання, харчування кандидатів) здійснюється за рахунок Міністерства оборони Бельгії.

Після проходження кандидатами програми відбору комісія з питань комплектування особовим складом за результатами тестування та медичного огляду приймає рішення про їх зарахування до збройних сил на обрані ними посади.

Перший контракт підписується від 2 років і більше в залежності від посади, на яку призначається кандидат.

Дуже важливим вважається питання формування відповідної системи мотивації військової служби. У Збройних Силах Бельгії розробкою політики мотивації військової служби займається секція мотивації, дирекції людських ресурсів у Штабі оборони Бельгії. Головним завданням зазначеної секції вважається розробка документів і діяльність з питань грошового забезпечення, кар'єрного супроводу, умов проходження військової служби військовослужбовцями усіх категорій. Крім того, вона займається пропагуванням переваг військової служби.

Одним з основних напрямів політики мотивації військової служби є забезпечення відповідних коштів. Грошове забезпечення військовослужбовців усіх категорій має свої відмінності й залежить від виду військової служби, а саме:

- грошове забезпечення військовослужбовця під час навчання або підготовки – 60 – 80 % від місячного грошового утримання;
- грошове забезпечення військовослужбовця під час проходження дійсної військової служби;
- грошове забезпечення військовослужбовця під час проходження інтенсивної військової служби – польові навчання, збори, участь у миротворчих контингентах.

Як правило, у військовослужбовців, які проходять інтенсивну військову службу, грошове забезпечення у 1,5 – 2 рази більше, ніж у тих, хто проходить дійсну службу. Крім того, щоденна додаткова компенсація на цій службі складає 10 євро.

На даний час у Збройних Силах Бельгії в залежності від посади, категорії військовослужбовця та виду військової служби існує ціла система відмінностей у грошовому забезпеченні. Так, наприклад, існує система грошової компенсації

за службову діяльність в позаслужбовий час, яка накопичується в поточному році, а після затвердження фінансового бюджету на наступний рік компенсується військовослужбовцям у наступному році у повному обсязі.

Згідно із законодавством Королівства Бельгії для військовослужбовців збройних сил встановлено робочий тиждень тривалістю 38 годин.

Що стосується пропагування переваг військової служби, то перш за все, мова йде про інформування громадян країни про безкоштовне медичне обслуговування військовослужбовців, пільги для їх родин (дітей) та можливість набути кращу освіту в цивільних навчальних закладах.

Збройні Сили Угорщини. Регулярні Збройні Сили Угорщини включають в себе сухопутні війська (СВ), військово-повітряні сили (ВПС).

Регулярні Збройні Сили Угорщини – 33 800 чол. Резерв – 90 300 чол., в т.ч. СВ – 74 900, ВПС – 15 400 чол. Воєнізовані формування – 14 000 чол., в т.ч. прикордонні війська – 12 000 чол. Мобілізаційні ресурси – 2,6 млн чол., в т.ч. придатних до військової служби – 2 млн чол.

Військовий бюджет у 2001 році склав 805 млн дол. У подальші роки уряд країни взяв на себе зобов'язання збільшити військові витрати на 2 % від ВВП з тим, щоб рівень військових витрат відповідав рівню витрат країн НАТО.

У 1990-ті роки були зроблені значні зусилля щодо модернізації угорської армії (Honvédség) і переоснащення її за західними стандартами, перш за все, для майбутнього входження в НАТО. Це потребувало також ґрунтовного перегляду принципів організації, військової доктрини та навчання.

З 12 березня 1999 року Угорщина входить до НАТО. Але й через рік після вступу до НАТО стан Збройних Сил Угорщини оцінювали у Брюсселі дуже негативно. Керівники блоку дійшли висновку, що велика частина оснащення угорської армії застаріла і зробилася непридатною. Сповільнилися темпи військової реформи, відчувається хронічний брак коштів на переоснащення ЗС відповідно до стандартів альянсу. Затягуються терміни модернізації ВПС Угорщини, зокрема заміни винищувачів-бомбардувальників МиГ-29, які через свою оснащеність в даний час можуть злітати лише з угорської території. Генерали альянсу роблять висновок, що низький рівень підготовки ЗС Угорщини буде подоланий у недалекому майбутньому [22].

Усередині 90-х років минулого століття Угорщина приступила до реформи власних збройних сил. Цей процес був названий процесом реструктуризації та організаційних змін. Кінцевою метою цього процесу передбачалося створення сучасної військової організації, приведення Збройних Сил Угорщини до кінця 2010 року у відповідність з основними стандартами НАТО. Програма модернізації військ включає не лише реструктуризацію збройних сил, але і певну їх передислокацію та посилення окремих частин діючої армії. Модернізація, що проводиться, оптимізує систему управління угорських збройних сил [23].

У період до 2010 року якісні зміни в угорській армії включатимуть в себе створення нових структур, ухвалення нових доктрин, введення в лад нового устаткування та бойової техніки, а також підвищення професіоналізму

Збройних Сил Угорщини в цілому. Програма модернізації передбачає також поліпшення умов життя й служби особового складу, підвищення якісних стандартів військової підготовки та модернізацію бойової техніки й оснащення військ. Для реалізації цього планується створення нових інститутів для управління людськими ресурсами, що сприятиме повному виконанню поставлених завдань. Проведені перетворення дозволять поступово вирішувати проблеми кожного окремого військовослужбовця. Ключову роль в процесі модернізації збройних сил відіграватиме конкретний військовослужбовець.

Проведення реформи передбачає скорочення чисельності армії на 29 %. Кількість офіцерських посад буде скорочена на 32 %, посад молодшого командного складу – на 6 %, солдатів і сержантів – на 40 %. Кількість цивільних службовців планується зменшити на 56 %. Мобілізаційні вимоги також будуть скорочені наполовину в порівнянні з нинішнім рівнем. Відповідно до програми реформування армії міністр оборони Угорщини Ференц Дьюхач оголосив про скорочення чисельності збройних сил з 30 тисяч до 22 тисяч чол., заявивши, що Угорщині більше не треба посилювати збройні сили для відстоювання власної недоторканності та своєчасної відсічі передбачуваному супротивникові. Їхня головна мета – протистояти конфліктам і проявам тероризму всередині країни [24].

Збройні Сили Нідерландів. Реорганізація Збройних Сил Нідерландів здійснюється з метою приведення організаційно-штатної структури військ та оснащення їх озброєнням і військовою технікою у відповідність вимогам, які визначаються завданнями щодо врегулювання криз у Європі та участі в миротворчій діяльності. Метою реорганізації є створення невеликих за чисельністю, але мобільних та добре оснащених сучасним озброєнням сил, здатних діяти як у великомасштабних операціях у складі багатонаціональних формувань НАТО та ЄС, так і самостійно.

У зв'язку з переходом до комплектування Збройних Сил Нідерландів виключно військовослужбовцями за контрактом, чисельність армії, у порівнянні з 1993 роком, скоротилась більше ніж на 50 % (з 72 300 до 30 000 чол.). Скорочення чисельності передбачалось здійснити за 6 років, але фактично воно було здійснене за 4 – 5 років [25].

У 1996 році на протязі 8 місяців військова повинність була поступово скасована. Окрім того, коли уряд оголосив про наміри скасувати військову повинність, останні з призовників були призвані на коротші строки та їм виплатили грошове утримання професіоналів.

При переході Збройних Сил Нідерландів до комплектування за контрактним принципом основна проблема полягала в тому, що армія в країні була надзвичайно непопулярною і суспільство у своїй більшості негативно ставилося до проходження військової служби.

Для подолання цієї проблеми та залучення молоді до служби в армії в збройних силах був створений привабливий образ працевлаштувача. З цією метою була здійснена низка практичних заходів:

- маркетингова компанія (1993 – 1996);

- зміна образу військової служби у свідомості суспільства (1996 – 1998) необхідно було представити армію як важливу частину суспільства та зміцнити її роль у світі;
- потужна рекламна кампанія (1998 – 2001), яка складалася з двох етапів.

Перший етап (1998 – 2000) – привертання інтересу молодих людей до служби в армії (пропагування того, що в армії можна не тільки служити, а й отримати багато інших можливостей). Другий етап (2000 – 2001) – рекламування можливостей, яких нема в цивільному житті, але є у військовослужбовців завдяки службі в армії.

Для пропагування військової служби за контрактом та залучення до неї якомога більшої кількості молодих людей Міністерством оборони Нідерландів проводиться активна робота щодо рекламування військової служби через засоби масової інформації та через Інтернет, у військових частинах організовуються „дні відкритих дверей”, виготовляється рекламна продукція та ін.

Для проведення цієї роботи було створено 11 інформаційних центрів (невеликі військові магазини в центрі крупних міст), які функціонують як рекламні пункти, де будь-який кандидат має можливість отримати достатню інформацію про військову службу в збройних силах та придбати предмети військового екіпірування.

Систему роботи відповідних підрозділів, штабів, на які покладені обов'язки щодо комплектування військ особовим складом, доцільно розглядати на прикладах сухопутних військ, де планування призову на військову службу здійснюється таким чином:

- штаб виду збройних сил після проведення аналізу щодо необхідної кількості кандидатів для прийому на військову службу за контрактом доводить до відповідних підлеглих штабів ліміт чисельності;
- штаб дивізії узагальнює отриману від підлеглих штабів інформацію, щодо кількості військовослужбовців, якої не вистачає, та доводить до „шкіл призовників” план підготовки;
- штаб виду збройних сил після узагальнення даних видає наказ про призов на військову службу;
- під час призову проводиться рекламна компанія, яка за своїм змістом не планується заздалегідь, а здійснюється спонтанно, у залежності від політико-економічної ситуації, що складається в суспільстві на той момент. Її обсяги залежать від фінансування та завдань призову.

Навчальні курси підготовки військовослужбовців, прийнятих на військову службу, проводяться у спеціалізованих навчальних центрах з використанням комп'ютерних технологій та засобів моделювання. Система підготовки особового складу передбачає 3 рівні: перший – 28 діб, другий – 40 діб, та третій – 50 діб. Після проходження відповідних рівнів військовослужбовець може бути залишений на військовій службі на такі терміни: першого рівня – на 2,5 роки; другого – на 4 роки; третього – на 5 років.

Підготовка військовослужбовців здійснюється у 4 школах по 4 рази на рік (по 140 чол. у кожній за один набір, за винятком школи повітрянодесантних військ, яка готує 200 чоловік за один набір).

Для підготовки сержантів у сухопутних військах існують дві школи (термін підготовки у кожній складає 6 місяців). Перша – загальна (базова підготовка), друга – спеціальна (підготовка за фахом). Військовослужбовець після базової підготовки направляється на курси підготовки за спеціальностями (механік-водій, водій, навідник, технік тощо). У кожній школі курси підготовки сержантів поділені на два потоки: підготовка знов прийнятих на військову службу, підготовка військовослужбовців.

Цікавим, на наш погляд, є порядок прийому на військову службу за контрактом. Він полягає в тому, що укладання контракту між командуванням частини та кандидатом не здійснюється. Підставою вважати військовослужбовця прийнятим на службу є наказ командира частини, яким військовослужбовець призначається на посаду і направляється на навчання в школу підготовки призовників. Ніяких зобов'язань перед державою кандидат не несе, а навпаки, зобов'язання бере держава перед військовослужбовцем. Крім того, він має право протягом 4 місяців з дня зарахування до списків особового складу частини звільнитися з лав збройних сил за власним бажанням без будь-яких поважних причин. Це викликано, перш за все тим, що в Голландії не існує поняття „патріотичне виховання”, і молоду людину дуже складно залучити до служби в армії, спираючись лише на „лозунги”. Розмір грошового забезпечення не визначається престижністю посади. Військовослужбовці за контрактом за безперервну службу один раз у 3 роки отримують одноразову грошову винагороду в розмірі до 10 тисяч євро.

Збройні Сили Німеччини. У сучасній Європі особливе місце посідають Збройні Сили Німеччини. Маючи найбільші за чисельністю збройні сили (310 тис. чоловік) серед західноєвропейських держав, Німеччина розглядає бундесвер як важливий інструмент реалізації своїх зовнішньополітичних цілей. Військово-політичне керівництво ФРН наполегливо прагне привести ЗС у відповідність до сучасних вимог. Реформування бундесверу здійснюється згідно з десятирічною програмою (2001 – 2010 рр.). У рамках військової реформи до 2006 року чисельність особового складу бундесверу була скорочена до 282 тис. чоловік, а цивільних службовців (до 2010-го) – з 120 тис. до 80 – 90 тис. чоловік. Відповідно до конституції країни верховним головнокомандувачем збройними силами є федеральний канцлер, а загальне керівництво ними здійснює міністр оборони (цивільна особа), який відповідає за реалізацію політики правлячої партійної коаліції у сфері оборони і військового реформування. Його робочий орган – Міністерство оборони (МО). Оперативне керівництво ВС здійснює генеральний інспектор бундесверу через головний штаб. Збройні Сили ФРН мають тривидову структуру (сухопутні, військово-повітряні та військово-морські сили). Як окремі компоненти в складі бундесверу в 2001 році були створені об'єднані сили забезпечення (ОСЗ) і медико-санітарна служба (МСС).

Комплектування ЗС країни здійснюється за змішаним принципом: за контрактом і за рахунок призову на дійсну службу військовозобов'язаних на основі закону про загальну військову повинність. Тривалість строкової служби з 1 січня 2001 року скорочена з 10 до 9 місяців з наданням можливості пройти останні три місяці служби в ході декількох військових зборів. При бажанні військовослужбовець може продовжувати термін служби на добровільній основі до 23 місяців. Тим, хто служить за контрактом, надається право укласти його на термін від 2 до 15 років. Крім того, бундесвер комплектується кадровими військовослужбовцями.

У сучасних умовах значно зросла потреба бундесверу в кадрах для комплектування військ спеціального призначення, військових поліцейських, фахівцях РХБЗ і медико-санітарної служби. Даний дефіцит виник на тлі наявності у ЗС ФРН застарілих проблем в кадровій і фінансовій політиці. У військах, як повідомляє інформаційний центр бундесверу вакантними виявилися понад 17 тис. посад рядового і фельдфебельського складу. Є значний дефіцит фахівців у таких званнях, як фельдфебель і обер-фельдфебель, унтер-офіцер і штабс-унтер-офіцер.

У країні існують і проблеми зі здійсненням призову на військову службу. З усього призовного контингенту до збройних сил вдається залучити тільки третину військовозобов'язаних. Кількість тих, хто ухиляється від призову постійно збільшується (більше 9 тис. чоловік за підсумками 2001 року). Істотно погіршується стан здоров'я призовників (близько 20 % визнаються непридатними до військової служби), зростає кількість засуджених і тих осіб, що ухиляються від виконання військового обов'язку за релігійними мотивами.

Спроби керівництва Міністерства оборони підняти престиж військової служби за рахунок збільшення фінансового утримання військовослужбовців не знайшли підтримки з боку тодішнього федерального канцлера Г. Шредера і міністра фінансів Р. Айхеля, оскільки міністрові оборони, за повідомленнями засобів масової інформації ФРН, поки що не вдалося отримати істотного планованого прибутку від програми розпродажу власності бундесверу, що звільняється в ході військової реформи.

Збереження принципу комплектування бундесверу на основі загального військового обов'язку одночасно з набором на контрактній основі не вирішило усіх кадрових проблем, що обумовлюється комплексом причин, основними з яких є: розвиток в НАТО об'єктивної тенденції до зменшення чисельності військ (сил) і перетворення їх в професійні ЗС; скорочення військових бюджетів держав – членів альянсу з одночасним підвищенням витрат на утримання військовослужбовців; зниження престижу військової служби в бундесвері, обумовлене економічною, соціальною й демографічною ситуацією у ФРН.

У зв'язку із вказаними обставинами коаліція „Союз-90/Зелені”, що входить до уряду, керівництво військово-промислового комплексу, ряд представників Кабінету міністрів і депутати бундестагу від фракції СДПГ ініціювали в ЗМІ дискусію з питання переходу бундесверу на принцип професійного комплектування. Проте їхні ініціативи викликали жорстку

критику з боку прихильників загального військового обов'язку (міністр оборони, командування бундесверу, лідери ХДС/ХСС на чолі з колишнім міністром оборони країни Ф. Рює), які обґрунтовують свою думку в заявах для німецьких і зарубіжних ЗМІ необхідністю збереження основи мобілізаційного розгортання НАТО на передових рубежах зони відповідальності альянсу.

Керівництво Міністерства оборони вважає, що професіоналами достатньо вкомплектувати лише найбільш боєздатні формування бундесверу. На думку міністра оборони, професіоналізація армії неминуче призведе до значного збільшення військових витрат країни в тривалій перспективі. У своїх публічних виступах він підкреслює підтримку більшістю населення Німеччини (близько 60 % громадян ФРН) збереження загального військового обов'язку, який дозволяє виховувати молодих людей у дусі „національних традицій і патріотизму”.

Прихильники професіоналізації збройних сил, навпаки, обґрунтовують свою позицію відсутністю реальної загрози широкомасштабних глобальних конфліктів у сучасних умовах. На їхню думку, бундесвер здатний реагувати на кризові ситуації набагато меншими за чисельністю, але більш підготовленими в професійному відношенні формуваннями. Це пов'язано перш за все з тим, що ФРН прикрита зі сходу новими членами НАТО – Польщею, Чехією та Угорщиною. Крім того, створюються передумови для розширення „буферної зони” за рахунок підготовки до вступу до блоку інших країн. Сучасне геостратегічне положення, за оцінкою „Німецького суспільства з питань політики безпеки”, забезпечує для ФРН вииграш в часі на підготовку необхідних мобілізаційних ресурсів для доукомплектування чисто професійних ЗС.

На думку члена фракції СДПГ Р. Шмідта, така обстановка стане вирішальною умовою скорочення можливих втрат і основою успішної участі німецьких військовослужбовців в операціях багатонаціональних сил.

Таку ж позицію займають Партія зелених і політичні сили, що проголосили відмову від загального військового обов'язку одним з пунктів своєї програми передвиборної боротьби. За підсумками досліджень, проведених експертами вказаної коаліції, лише кожен п'ятий з військовозобов'язаних Німеччини може бути затребуваним збройними силами, і ця кількість з кожним роком зменшуватиметься, внаслідок чого саме поняття „загальний військовий обов'язок” з часом втратить сенс. Крім того, прихильники професіоналізації ЗС заявляють, що добровільне проходження служби більше відповідає ідеалам демократії, ніж загальний військовий обов'язок.

Тенденція до відмови від загального військового обов'язку поступово зростає. Свідомством тому є такі факти: скорочення частки військовослужбовців-призовників і тривалості термінової служби; зниження об'ємів фінансування бундесверу з одночасним підвищенням рівня грошового утримання військовослужбовців-професіоналів; подальше зниження престижу військової служби; ускладнення процесу призову в ЗС, обумовлене погіршенням демографічної ситуації в країні.

Проте військово-політичне керівництво ФРН сподівається в складних фінансово-економічних і соціально-демографічних умовах реалізувати розпочату військову реформу і зберегти за бундесвером лідируючі позиції серед західноєвропейських збройних сил.

Корисним є досвід ФРН щодо соціального забезпечення військовослужбовців за контрактом. Забезпечення військовослужбовців і службовців Міністерства оборони ФРН житлом здійснюється на підставі Закону „Про правовий статус військовослужбовців”. Відповідно до закону кожний військовослужбовець має право на забезпечення житлом за місцем проходження служби. Для реалізації цього права Міністерство оборони використовує квартири, які мають федеральну форму власності, та квартири, які орендує в державних, земельних та приватних компаній, а також квартири, які є у власності Міністерства оборони. Розподіл житла здійснюється адміністративно-господарським управлінням Міністерства оборони ФРН і його територіальними відділами. Існують відповідні норми забезпечення житлом (одна житлова кімната на одного члена родини). Командири частин (від командира батальйону і вище) мають право на отримання додаткової кімнати для кабінету. Пільгова оплата житла для військовослужбовців за рахунок держбюджету здійснюється на підставі прийнятих в ФРН будівельних норм, у відповідності з якими площа двокімнатної квартири складає 60 кв. м, трикімнатної – 82 кв. м, чотирикімнатної – 94 кв. м, п'ятикімнатної – 106 м. Вартість оренди житла, що Міністерство оборони надає військовослужбовцям, менша від ринкової (70 – 75 %).

При переміщенні військовослужбовця до нового місця служби йому надається житло у відповідності з його вимогами й існуючими нормами. У випадку, якщо бундесвер не може забезпечити військовослужбовця житлом, йому сплачуються гроші для самостійного найму квартири із розрахунку 322 дол. США на місяць, але не більше, ніж 12 670 дол. США за три роки. Як правило, житло надається протягом року.

Військовослужбовці, які звільняються в запас після завершення контракту, мають право на подальшу оренду того житла, яке займали під час проходження служби. Військовослужбовці, які прослужили в бундесвері 20 і більше років, а також ті, що вийшли на пенсію за віком, зберігають право на пільгову оплату за житло і на компенсацію витрат, пов'язаних з його орендою, якщо витрати на оренду перевищують 18 % їх грошового забезпечення.

Однак військовослужбовці бундесверу за період служби мають можливість придбати власну квартиру чи власний будинок у вибраних ними землях ФРН. У результаті майже всі вони на момент звільнення в запас мають власне житло, а квартири, які надавало Міністерство оборони, звільняють.

У ФРН уже багато років ведеться рекламна діяльність, спрямована на підвищення сумлінного ставлення громадян до військової служби, їхньої готовності пов'язати своє життя з армією.

Організацією та проведенням інформаційно-рекламної роботи займається штаб преси та інформації Міністерства оборони. До структури цього штабу

входить головне військово-рекламне управління. До його основних функцій відносяться: планування, координація й проведення військово-рекламних акцій, встановлення контактів з командуванням військових частин та з'єднань, які залучаються до рекламних заходів, розробка методичних посібників і рекомендацій з організації реклами військової служби.

Військова рекламна діяльність носить розгалужений характер. Нею займаються як в органах управління видів ЗС, де з цією метою створені спеціальні відділи, так і у військових з'єднаннях і частинах, в яких проведення рекламної роботи покладено на офіцерів підрозділу зі зв'язку з громадськістю.

Служби, що займаються рекламною справою, тісно співпрацюють зі структурами, які спеціалізуються на проведенні роботи з комплектування військових посад. При цьому вони планують і здійснюють рекламну діяльність із урахуванням конкретних потреб бундесверу у військовослужбовцях, які мають певну спеціальність; ситуації, що складається на ринку праці й зайнятості; змін у поглядах молоді на соціально-економічні процеси, які відбуваються в країні.

Суб'єкти цілеспрямованого впливу рекламних заходів умовно поділяються на три категорії. До першої відносяться юнаки й дівчата віком 13 – 16 років. Вважається, що в цьому віці вони починають замислюватися про вибір життєвого шляху. Фахівці військової реклами намагаються пробудити в них інтерес до армії та військової служби, акцентувати увагу на її романтичності. З цією метою застосовуються такі способи впливу, як доставка додому або до місця навчання рекламно-агітаційних матеріалів, налагодження переписки з військовими частинами, запрошення на день відкритих дверей у військово-навчальні заклади й військові частини, проведення виставок у цивільних загальноосвітніх школах, оформлення фотовітрин, що рекламують бундесвер і військову службу.

До другої категорії зараховують молодь у віці 17 – 20 років. Існує думка, що в цей період молоді люди, як правило, стурбовані пошуком свого місця в житті, одержанням професії. У зв'язку з цим зусилля фахівців в області військової реклами спрямовані на пропаганду переваг військової служби, соціальних гарантій, які надаються військовослужбовцям, можливостей службового росту.

До третьої категорії відноситься молодь віком більше 20 років. В основі проведених стосовно них рекламних заходів лежать стимули матеріального характеру, зокрема розмір грошового утримання, показники його зростання під час просування по службі й збільшення вислуги років, пільги, якими користуються в період військової служби й при звільненні в запас. У зв'язку з тим, що комплектування військових посад, які обіймають військовослужбовці рядового й сержантського складу, до останнього часу здійснювалося на основі обов'язкового призову, виготовлення й випуск рекламної продукції розраховані насамперед на залучення громадян до військової служби офіцерів, на підвищення зацікавленості молоді вступом до військово-навчальних закладів, що спеціалізуються на підготовці офіцерських кадрів.

Підбір військових фахівців з реклами здійснюється, зокрема, з випускників профільного центру військової академії в м. Вальдберге й офіцерських курсів підготовки фахівців у цій сфері. Неабияке значення надається навчанню командного складу практиці роботи із засобами масової інформації, взаємодії зі співробітниками цивільних установ, відповідальними за проведення інформаційно-рекламної роботи.

У ФРН кадровим військовослужбовцям, що звільняються в запас, призначається пенсія, якщо до цього моменту вони прослужили в збройних силах не менше десяти років або втратили працездатність при виконанні службових обов'язків. Звільнення в запас за власним бажанням не дає права на отримання пенсії. Розмір пенсії обчислюється з основного окладу, посадової та квартирної надбавок, відповідних останньому військовому званню (у разі перебування в цьому званні не менше року). Мінімальний розмір пенсії після десяти років служби складає 35 % основного окладу, посадової та квартирної надбавок. За кожен наступний рік до 25 років служби нараховується додатково 2 %, а після 25 років – 1 %. Максимальний розмір пенсії – 75 % грошового утримання за останній місяць служби. Для її отримання необхідно прослужити 35 років. Кадровим військовослужбовцям після виходу у відставку призначають пенсію. Якщо це відбулося після досягнення встановленого граничного віку, то вони отримують також одноразову допомогу в розмірі 12 000 марок (6 818 доларів). Окрім того, протягом трьох місяців після звільнення їм виплачується сума у розмірі останнього середньомісячного окладу. Розмір пенсії визначається на основі грошових виплат і тривалості військової служби. При цьому максимальна пенсія складає 75 % зальних грошових виплат. Якщо кадровий військовослужбовець звільняється з причини непридатності для подальшої служби, то при проведенні розрахунків проводяться виплати з урахуванням основного окладу (згідно з грошовим утриманням з урахуванням вислуги років), який він міг би отримувати при досягненні відповідної особливої або загальної вікової межі. Якщо він звільняється у зв'язку з наслідками нещасного випадку на службі, то розрахований відповідно до тривалості військової служби розмір пенсії призначається як мінімум у розмірі 66 % і максимум – 75 % від вищої ставки його розряду тарифної сітки [26].

Досвід формування військової служби за контрактом у арміях провідних країн світу свідчить, що існують різні системи стимулювання контрактників. Разом з тим, існують спільні закономірності, властиві всім системам. Існуючу систему стимулювання праці військовослужбовців можна умовно розділити на дві частини: пряме й непряме стимулювання.

Під прямим стимулюванням розуміються виплати грошових коштів особовому складу (грошового утримання) для підтримки їх продуктивної діяльності. У першу чергу це грошове утримання та податкові пільги. Непряме стимулювання військовослужбовців виражається в забезпеченні гідних соціально-побутових умов життя на військових базах, в закритих військових містечках; в майновому забезпеченні; медичному забезпеченні військовослужбовців і членів їхніх сімей, а також в наявності у

військовослужбовців особливих прав, яких не мають працівники цивільного сектора (право на більшу щорічну відпустку, право на пенсію залежно від вислуги (зазвичай в 20 років), а не від віку тощо).

Основою грошового утримання військовослужбовців у більшості провідних держав є: основні оклади, постійні надбавки, додаткові виплати, компенсаційні та спеціальні виплати. Основні оклади – найбільша за об'ємом складова частина грошового утримання (приблизно 60 – 80 %) військовослужбовця. Основні оклади, як правило, залежать від військового звання, часу служби в цьому званні, а також від загальної вислуги років військовослужбовця.

Уряди провідних економічно розвинених держав розглядають оплату праці військовослужбовців не як грошове відшкодування за військову службу, а як джерело коштів, що дозволяє військовослужбовцю вести гідний спосіб життя. Практична реалізація даного принципу лежить в основі воєнно-економічної політики різних країн щодо оплати військової праці. Це дозволяє військовослужбовців (в першу чергу офіцерський корпус) арміям практично усіх країн світу за своїм економічним положенням відносити до середнього класу суспільства.

Система оплати праці військовослужбовців постійно вдосконалюється, усуваються порушення еквівалентності оплати військовослужбовців і цивільного персоналу, зайнятого в приватному секторі економіки. Засоби масової інформації широко публікують відомості про високу платню військовослужбовців з метою сприяння комплектуванню армії, залучення туди молоді, заохочення її укладати контракти, ставати професійними військовими. Практично за кожним підвищенням грошового утримання військовослужбовців йде широка реклама, у пресі відкрито зіставляються розміри оплати цивільних фахівців – з одного боку, солдат – з іншого, рекламуються матеріальні вигоди військової служби.

У провідних країнах багато уваги надається науковому супроводженню становлення військової служби за контрактом. Постійно проводяться дослідження з актуальної військової тематики. На початку 70-х р. минулого століття США, ФРН, Великобританії та Франції активно вивчалися проблеми мотивації військової служби. Військовими аналітиками та вченими були зроблені висновки про падіння престижу військової праці у зв'язку зі зниженням рівня матеріального добробуту військовослужбовців у порівнянні з іншими шарами суспільства як під час вступу на службу, так і при її проходженні та закінченні кар'єри. У висновках досліджень йде мова про те, що такі поняття, як „обов'язок”, „військова честь” і „захист Батьківщини” перестали бути головною мотиваційною силою, яка раніше дозволяла залучати на військову службу гідних молодих людей у потрібній кількості. У зв'язку з цим соціологами були досліджені причини незадоволеності службою військовослужбовців різних категорій. Виявилось, що причини ці умовно можна розділити на дві групи.

Перша – це бажання отримувати грошове забезпечення не нижче загальнонаціональних стандартів рівня життя і друга – прагнення усвідомлено виконувати свої службові обов'язки. Інакше кажучи, знати, за що служиш. З'ясувалося, що головними мотивами, які визначають рішення служити в армії та подовжувати термін служби, є в першу чергу високе грошове утримання, пільги при проходженні служби, і лише в другу чергу – все інше. Зниження рівня життя військовослужбовців у 70-ті р. минулого століття істотно вплинуло на настрої перш за все офіцерів середньої та молодшої ланок, а також сержантів. Саме ця категорія військовослужбовців у відповідях на питання соціологічної анкети говорила про те, що їх служба не становить цінності для суспільства.

Використовуючи рекомендації вчених про заходи з підвищення престижу військової служби в суспільстві, уряди постійно вдосконалювали систему посадових окладів і пільг для усіх категорій військовослужбовців. Найважливішою умовою такої системи був обов'язковий щорічний облік інфляційних процесів і, отже, корегування сум виплат військовослужбовцям. У результаті проведеної роботи офіцерському складу країн НАТО були встановлені достатньо високі основні оклади, а старші офіцери отримують оклади, що перевищують середній рівень оплати праці в промисловості відповідних країн на 40 – 109 %. Грошове забезпечення військовослужбовців у цих країнах підтримується на рівні, що дозволяє збройним силам успішно конкурувати на ринку праці. Особливої уваги заслуговує досвід німецької системи матеріального стимулювання, яка якнайповніше враховує сімейний стан військовослужбовців, спрямована на забезпечення членів сім'ї військовослужбовця.

Це дає можливість німецьким офіцерам у військовому званні починаючи з капітана на одну зарплату повністю утримувати свою сім'ю.

Грошове забезпечення складається з основного окладу, зонально-територіальних надбавок, а також різних додаткових виплат і допомоги. Сума основного окладу визначається залежно від розряду тарифної ставки, яка враховує військове звання та вислугу років у збройних силах. Так, наприклад, грошове забезпечення рядового бундесверу в середньому складає близько 1 180 марок в місяць, а офіцера в званні підполковника – 4 800 марок. При визначенні величини основного окладу враховується вік і вислуга років. Як правило, через кожні 2 роки служби, починаючи з 22-річного віку, проводиться збільшення суми основного окладу на величину надбавки за вислугу років.

Надбавки до основних окладів, додаткові та компенсаційні виплати залежать від умов служби, військово-облікової спеціальності, термінів вислуги, досягнутих результатів по службі, сімейного стану, а також інших чинників. Зазвичай першу групу утворюють заохочувальні виплати, що використовуються для залучення військовослужбовців з дефіцитними спеціальностями. Так, Збройні Сили США найбільших труднощів зазнають при залученні на службу медичного персоналу. Це пояснюється тим, що в цивільному секторі економіки

лікарі отримують набагато більші доходи. Для того, щоб компенсувати цей розрив в оплаті та збільшити привабливість служби в збройних силах, офіцерам-медикам встановлюються заохочувальні виплати, розмір яких залежить від вислуги років і коливається від 16 до 21,5 тисяч доларів на рік. Крім того, лікарям дефіцитних спеціальностей при продовженні служби на термін від двох до чотирьох років виплачується додатково по 20 тисяч доларів на рік. Відсутність цих виплат, на думку керівництва Міністерства оборони, призвела б до відтоку великої кількості цих фахівців.

Другу групу додаткових виплат складають компенсаційні доплати, що стимулюють військовослужбовців проходити службу на посадах, пов'язаних з підвищеним ризиком для здоров'я або життя, з отруйними хімічними речовинами і радіоактивними матеріалами, з розмінуванням тощо, або в районах з важкими кліматичними умовами,

Військова служба припускає періодичне переміщення військовослужбовців, а з ними і членів їхніх сімей з одного місця служби в інше. Тому особливий інтерес становить відшкодування витрат у зв'язку з переїздом до нового місця служби. У всіх країнах у цьому випадку виходять з того, що військовослужбовець – особа державна і переїздить з гарнізону в гарнізон далеко не за своїм бажанням. А тому робиться все для того, щоб він міг якщо вже не повністю виключити всі пов'язані з переїздом труднощі, то принаймні звести їх до мінімуму. У середньому компенсація за один переїзд у військовослужбовців складає 50 – 60 % від фактичних витрат військовослужбовця. Прямуючи до нового місця служби, військовослужбовець може отримати грошовий аванс для вирішення питань, пов'язаних з переїздом. Речі військовослужбовця зазвичай, з урахуванням певних обмежень, перевозять безкоштовно. Вага вантажу, оплачувана державою, залежить від звання військовослужбовця, його сімейного стану. Для тих, хто виїжджає за кордони країни, існують обмеження на перевезення меблів та інших предметів. У цьому випадку командування приймає речі, що залишилися, на безкоштовне зберігання або пересилає їх за вказаною адресою. У деяких країнах при перевезенні речі військовослужбовця страхуються за рахунок держави.

У Збройних Силах Франції вважаються нормою шість переміщень з гарнізону в гарнізон для офіцерів і три переміщення – для решти військовослужбовців. Тому починаючи з 7 переміщень офіцера і з 4 – решти військовослужбовців одноразова додаткова компенсація виплачується за спеціальною шкалою.

У більшості армій передових держав світу вагомою надбавкою в сімейному бюджеті є різні виплати, що компенсують наймання й оплату житла. Військовослужбовцям, що орендують квартири, виплачується певна надбавка з урахуванням військових звань, якості квартир, що орендуються, тощо.

Зазвичай існують норми забезпечення житловою площею військовослужбовців і членів їх сімей. При переміщенні військовослужбовця до нового місця служби йому надається житло відповідно до його вимог та існуючих норм. Військовослужбовці, що звільняються в запас після закінчення

контракту, мають право на подальшу оренду житла, яке вони займали в період служби. У грошовому утриманні військовослужбовців ФРН, Франції, Англії і Чехії є, на наш погляд, декілька важливих виплат, що характеризують турботу держави про військовослужбовців, – надбавки на утримання сім'ї та компенсації за роботу понад встановлену законом тривалість службового часу.

У бундесвері допомога на утримання сім'ї визначається згідно з федеральним Законом „Про грошову допомогу на дітей”, величина якої залежить від кількості дітей і працевлаштування дружини. Міністерство оборони Франції враховує цю обставину при визначенні розміру надбавки за службу в збройних силах.

Будь-яка праця понад норму (якщо це не вчення або бойові дії) повинна компенсуватися різними надбавками і доплатами, що регламентують оплату праці військовослужбовців понад встановлену законом тривалість службового часу. Так, у ФРН, наприклад, передбачена виплата добової надбавки за умови, що загальна зайнятість військовослужбовця складає більше 56 годин на тиждень. Право на отримання такої надбавки у військовослужбовців настає після 7 місяців служби. Розмір надбавки 100 німецьких марок. Крім того, за несення служби у вихідні та святкові дні, а також у нічний час (з 20.00 до 6.00) військовослужбовець бундесверу має право на отримання спеціальної надбавки у розмірі 0,75 – 1,36 марок за кожну годину служби. Наприклад, за несення служби протягом 12 – 16 годин поспіль військовослужбовцям виплачується 25 марок, а за 16 – 24 години – 50 марок, якщо цей час не компенсується відгулом.

Доплата за роботу у вихідні та святкові дні за кожну годину служби – 4,40 марки; у суботу з 13 до 20 годин – 1,25 марки і в суботу с 20 до 6 години – 2,50 марки.

У Чехії доплата за кожну годину роботи в нічний час складає 20 % від середньої погодинної оплати, у вихідні дні (суботу й неділю) – 25 %. Доплата за кожну годину роботи в святкові дні складає 100 % від середньої погодинної оплати, або надається вихідний день в будь-який слушний час протягом місяця.

Складовою частиною грошового забезпечення є виплати, що сплачуються при звільненні у запас чи відставку військовослужбовців, які не мають права на отримання пенсії. До них відносяться компенсації за невикористану відпустку і вихідна допомога. Тим, хто звільняється, виплачується вихідна допомога. У деяких арміях її отримання передбачене і в разі дострокового звільнення зі збройних сил, якщо воно здійснюється не з вини самого військовослужбовця і не пов'язане з грубими порушеннями по службі. Вихідна допомога включає в себе грошову компенсацію, матеріальну допомогу, а також річну одноразову допомогу. Грошова компенсація залежно від вислуги років виплачується за період, протягом якого звільнений в запас військовослужбовець може залишатися без роботи. Особливе місце в системі прямого стимулювання праці військовослужбовців США, Франції, ФРН, Великобританії посідають податкові пільги, які дають дуже відчутну надбавку до доходів військовослужбовців. Непряме стимулювання відіграє не менш істотну роль в системі стимулювання

військової служби, ніж пряме стимулювання. Не збільшуючи безпосередньо доходів військовослужбовців, непряме стимулювання дозволяє скорочувати витрати, підвищуючи тим самим життєвий рівень військовослужбовців і членів їхніх сімей.

Важливим чинником залучення молоді на військову службу і утримання її протягом певного терміну є безкоштовне медичне обслуговування військовослужбовців, членів їхніх сімей, а в деяких країнах – і військових пенсіонерів. На думку ряду закордонних військових експертів, пільги, пов'язані з медичним обслуговуванням, з урахуванням цін на нього, що постійно зростають, є одними з найістотніших.

Інша істотна пільга – можливість для військовослужбовців, ветеранів і пенсіонерів практично безкоштовно здобути середню або вищу освіту в цивільних вищих навчальних закладах. Військовослужбовцям надається право навчатися в одному з цивільних вищих або середніх спеціальних навчальних закладів, вибравши вечірню або заочну форму навчання. Бажаючі здобути цивільну спеціальність в період перебування в збройних силах можуть вступити через бюро по працевлаштуванню до спеціальних курсів, які можуть існувати і при військових частинах. Для новобранця більшості армій диплом про середню освіту не є обов'язковим під час вступу на службу, але він стає необхідною умовою подальшого просування військовослужбовця по службових сходах. Тому для бажаючих отримати диплом про середню освіту на військових базах створені спеціальні освітні центри, в яких можна безкоштовно скласти іспити за середню школу екстерном або після відповідного навчання.

Окрім надання допомоги в здобутті освіти військовослужбовцям, деякі Міністерства оборони беруть на себе навчання їх дітей. Для цього в збройних силах створюються комплекси початкових і середніх шкіл. Якщо поблизу від військових баз немає шкіл Міністерства оборони, діти можуть за державні кошти відвідувати місцеві школи.

Велике значення має забезпечення побутових умов життя у військових містечках і на військових базах. Зазвичай військовослужбовці рядового складу розміщуються по чотири – вісім чоловік у службових приміщеннях, житлова площа яких встановлюється відповідними документами.

До послуг, що надаються зі знижкою, відноситься організація торгівлі в магазинах військторгу. Цими знижками користується значна частина військовослужбовців.

Взагалі діапазон дій військового відомства у вирішенні соціально-побутових питань дуже широкий – від створення в гарнізонних магазинах окремих секцій „Все для військовослужбовців без сім'ї” до розширення програм по догляду за дітьми. Але особливо котируються у військовослужбовців пільги, пов'язані з військовою торгівлею. Організаційно військова торгівля поділяється на продовольчі та промтоварні магазини. Військові організації купують товари безпосередньо у цивільних виробників, а потім продають військовослужбовцям з істотною знижкою. На відміну від продовольчих магазинів, які фінансуються з державного бюджету, мережа промислових товарів військової торгівлі

заснована на самоокупності. У рейтингу переваг військової служби пільги, пов'язані з торгівлею, займають друге місце після медичного обслуговування.

Чималою соціальною підмогою для сімей військовослужбовців є пільги, що надаються для догляду за дітьми. Дітям військовослужбовців надається можливість відвідувати дитячі установи, при цьому Міністерство оборони компенсує частину коштів на їх оплату. Режим роботи таких центрів визначається з врахуванням специфіки організації служби в гарнізоні. Особливе значення така послуга набуває для військовослужбовців, що проходять службу далеко від населених пунктів і за кордоном.

Військова служба пов'язана з ризиком для здоров'я та життя. Кожен військовослужбовець знає це і має бути впевненим, що якщо трапиться травма, то держава не кине його напризволяще. А в разі загибелі, його сім'ї повинен бути збережений приблизно той же рівень життя, який забезпечувався раніше. Відповідними законами визначена величина допомоги в разі смерті військовослужбовця як вдові, так і дітям-сиротами що залишилися. У деяких випадках дітям оплачується і навчання в системі середньої та вищої освіти. Крім того, повністю відшкодовуються витрати на лікування, придбання ліків.

Істотний вплив на престиж військової служби робить пенсійне забезпечення. Система пенсійного забезпечення військовослужбовців створювалася з урахуванням специфіки військової служби, яка відсутня в цивільному житті. Така система дає можливість впливати на чисельність збройних сил за допомогою добровільної та недобровільної відставки, і в той же час вона є досить привабливою для висококласних фахівців. Таким фахівцям вона надає можливість робити кар'єру в збройних силах, не думаючи про майбутнє. Окрім цього, вона повинна спонукати найбільш здібних військовослужбовців залишатися на військовій службі протягом найбільш продуктивної частини свого життя. У той же час система пенсійного забезпечення повинна забезпечувати мобільність військовослужбовців, давати їм можливість службового зростання. З цією метою ця система постійно вдосконалюється.

Законодавством більшості країн передбачені в основному три варіанти виходу на пенсію: за вислугою років, по хворобі, по досягненню пенсійного віку. При звільненні за вислугою років право на отримання пенсії мають військовослужбовці, що прослужили не менше 20 років (у Франції – 15 років). Розмір пенсій військовослужбовців регулярно корегується у фінансовому законі на черговий рік (залежно від темпів інфляції та зростання цін). Грошові суми виплат залежать від військових звань, вислуги років і стану здоров'я. За кожен рік служби понад мінімальний термін, встановлений законом для різних категорій особового складу, зазвичай визначається надбавка (від 2 до 4 % основного окладу). Особам, що втратили працездатність в результаті виконання службових обов'язків, встановлюються додаткові надбавки (або особливі пенсії) залежно від ступеня її втрати.

У соціології праці давно доведено, що зміна звичного ритму життя майже завжди супроводжується стресом, а звільнення зі збройних сил людей, які

присвятили все своє життя армії або флоту, – тим більше. Як правило, вік військовослужбовців, що звільняються на пенсію, від 40 до 47 років. У цьому віці є досвід, знання, уміння, життєва енергія, яку можна використовувати на благо суспільства. У країнах НАТО ведеться цілеспрямована робота по адаптації військовослужбовців, які звільняються, до цивільного життя, зі зниження негативних наслідків звільнення та створення умов для плідної діяльності в цивільному житті. Така робота проводиться не тільки на державному рівні. Неурядові організації беруть найактивнішу участь в долі звільнених у запас військовослужбовців і членів їхніх сімей. Організації підтримують тісні контакти з регулярними військами, допомагаючи працевлаштуванню тих, хто звільняється в запас. Часто пошук робочого місця починається ще до звільнення військовослужбовця і ведеться з урахуванням його військової спеціальності та професійних навиків. У разі потреби організації надають військовослужбовцям допомогу в перепідготовці та набутті цивільної спеціальності.

У своїй роботі неурядові організації з працевлаштування колишніх військовослужбовців велику увагу приділяють рекламній діяльності. Завдяки грамотній рекламній кампанії в багатьох країнах вдається зруйнувати стереотипи суспільної свідомості про те, що колишні військовослужбовці придатні лише для роботи в охоронних агентствах. У громадській думці формується образ військовослужбовця – технічно грамотного фахівця, що легко сприймає нову технічну інформацію, особисті якості якого – дисциплінованість, відповідальність, старанність – роблять його оптимальною кандидатурою для заповнення вакансій у цивільній сфері. У засобах масової інформації постійно з'являються матеріали, що пропагують збройні сили як одне з кращих місць для розвитку нових навиків і набуття досвіду для другої, цивільної кар'єри. При цьому військовослужбовцям наполегливо рекомендується не прагнути до добровільного звільнення, а максимально використовувати військову службу для завчасного пошуку нової роботи в цивільній сфері, проходження відповідної перепідготовки або підвищення рівня своєї освіти. При цьому в деяких арміях, якщо військовослужбовець звільняється достроково, окрім вихідної допомоги він додатково отримує гідну грошову компенсацію.

Таким чином, прийнята в провідних країнах світу система прямого стимулювання військовослужбовців – фінансові методи (грошове утримання військовослужбовців, податкові пільги тощо) і непрямого стимулювання – економічні методи (безкоштовне медичне обслуговування військовослужбовців і пільги членам сімей, забезпечення гідних умов життя на військових базах, знижки при придбанні товарів в магазинах військової торгівлі тощо) дозволяє забезпечувати стабільний приплив добровольців, що не зменшується, і збільшення кількості бажаючих переукладати контракти. Переважною більшістю населення служба в армії розглядається як престижна і вигідна справа, про що красномовно свідчить такий своєрідний індикатор престижності військової служби, як довіра суспільства до держави – важливий компонент суспільних умонастроїв.

У той же час треба відзначити, що солідний зарубіжний досвід у галузі вирішення проблем соціального захисту військовослужбовців, забезпечення соціальних стандартів військової служби не є беззаперечним. Тільки творчий підхід у використанні світового досвіду, врахування сучасних реалій України сприятиме побудові професійної армії. Законодавство України містить достатній асортимент соціальних гарантій, пільг і компенсацій, але, на жаль, частина з них носить декларативний характер і вже давно втратила своє стимулююче значення.

Розділ 3. СУЧАСНИЙ ЕТАП ФОРМУВАННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ НА ПОСТРАДЯНСЬКОМУ ПРОСТОРИ

3.1. Соціальні проблеми переходу на добровільне комплектування особового складу в Збройних Силах Російської Федерації

Армія Росії має давню історію. Історики відзначають дві основні військові реформи в Росії, які торкнулися усіх аспектів життєдіяльності військової організації і в першу чергу її соціальної структури. Перша військова реформа у Росії в XVI – XVIII столітті була пов'язана з кардинальною зміною архаїчно-ізоляціоністської політики середньовічної Русі на стратегічний курс державності, сили й потужності імперії, в основі якого були покладені реформаторські перетворення Петра I. У цілому реформа характеризувалася прогресивними та послідовними перетвореннями у військовій сфері, які були викликані потребами поточної політики нарощування військового потенціалу і незначними якісними змінами у технічному оснащенні військ. Реформи цього періоду вдихнули в свідомість народу та армії могутній імпульс, заснований на великодержавній ідеї, національній гідності й одночасно в насадженні раціоналізму, користі для Вітчизни.

Найбільшого значення реформаторські зусилля в цьому напрямі досягли під час правління Катерини Великої. Військова потужність Російської імперії була незаперечною, армія – непереможною, її вожді – блискучими. Росія вийшла до берегів Аляски та Каліфорнії, набула статусу імперії. Вперше за всю історію Росії її політика ефективно забезпечувалася присутністю російських військ (сил флоту) на зарубіжних територіях і в морях за межами її кордонів.

У змістовній частині реформа полягала в переході до регулярної армії, до системи комплектування, заснованої на обов'язку усіх громадян захищати Вітчизну і служити її інтересам.

Рядовий склад спочатку комплектувався з “мисливців” (добровольців) і “даточих людей” (кріпаків, яких відбирали у поміщиків). До 1705 р. остаточно оформився порядок набору рекрутів. Їх набирали по одному від кожних 20 селянських і посадських дворів раз на 5 років або щороку по одному від 100 дворів. Таким чином, встановилася нова повинність – рекрутська для селянства і посадських людей. Купці, заводчики, фабриканти, а також діти духівництва звільнялися від рекрутської повинності. Після введення подушної податі й перепису чоловічого населення податних станів у 1723 р. порядок рекрутського набору був змінений. Рекрутів стали набирати не від кількості дворів, а від чисельності чоловічих податних душ.

Регулярна армія утримувалася повністю за рахунок держави.

Армія, яка комплектувалася шляхом рекрутського набору, відображала соціальну структуру суспільства. Солдати, виходячи з кріпосної залежності від поміщика, ставали кріпосними держави, вони спочатку служили все

життя, потім термін служби був скорочений до 25 років. Офіцерський корпус був дворянський. Хоча російська армія й носила кріпосний характер, вона була все ж таки національною армією, чим різко відрізнялася від армій ряду західних держав (Пруссії, Франції, Австрії), де армії комплектувалися з найманців, зацікавлених лише в отриманні платні та можливості грабувати населення [1; 2].

Але блискуче „срібне століття” для Росії та її непереможної армії закінчилося. Почався XIX вік, століття застою та реформ, що збіглися з початком технічної революції в Європі, наче не поміченої в російській імперії Миколи „Палкина”. У своєму архаїчному середньовіччі селянських повітів Росія „спала” з волі сановних бюрократів, не відаючи про майбутні зміни, які почалися в ній майже на сто років пізніше.

Початок другої військової реформи в історії Росії пов’язаний із „Кримською катастрофою”, в якій „об’єднана Європа” дала жорстокий військово-політичний урок правлячій еліті на її власній території. При цьому слід відзначити, що особовий склад діючої армії та її військові (флотські) командири проявили себе у війні на морі й у Севастопольській обороні з якнайкращого боку. Друга військова реформа фактично охопила ціле сторіччя: від усвідомлення наслідків Кримської катастрофи та реорганізації лав армії, що відбулися до 1874 року, через два етапи переозброєння, що збіглися з японською і першою світовою війнами, з громадянською війною і докорінною зміною політичного, соціально-економічного устрою Росії і до Вітчизняної війни.

Детально розроблений план військової реформи військовий міністр Мілютін подав царю 15 січня 1862 року, через два місяці після свого призначення. Перед військовим міністром стояли два взаємовиключні, завдання: скоротити військові витрати і в той же час підсилити бойову потужність армії.

Мілютін вважав, що зможе досягти цих цілей шляхом реорганізації військової адміністрації та скорочення термінів служби. Надмірна тривалість служби призводила до того, що армія мала незначні призовні резерви і доводилося підтримувати численний постійний контингент. Зі скороченням терміну служби можна було б мати у запасі більше підготовлених людей і в мирний час утримувати меншу армію.

Здійснення основної мети Мілютіна – створення невеликої кадрової армії, яка за необхідності могла бути швидко збільшена за рахунок призову навчених людей із запасу, продовжувалося протягом всієї військової реформи.

Проте швидко здійснити це не вдалося, і лише з 1864 р., після придушення основних вогнищ повстання у Польщі, була почата планомірна реорганізація армії та скорочення чисельного складу військ.

Впродовж перших 8 років Військовому міністерству вдалося здійснити значну частину намічених реформ у галузі організації армії та управління військами.

Термін дійсної військової служби скоротився до 6 років (у 1856 р. термін дійсної військової служби був офіційно зменшений до 15 років, у 1859 р. – до 12 років, а в 1868 р. – до 10 років). У результаті цих заходів чисельність армії була скорочена з 2,3 млн в 1856 р. до 700 тис. чоловік у 1868 р. Ще 500 тис. підготовлених резервістів могли бути покликані із запасу в будь-який момент. Але за чисельністю солдатів, здатних у разі війни відразу стати до строю, Росія ще відставала від провідних європейських держав.

1 січня 1874 року Олександром II був затверджений Статут про військову повинність.

Відповідно до Статуту військова повинність розповсюджувалася на все населення Імперії та Царства Польського, за винятком Закавказького краю, військового округу Туркестану, Приморської та Амурської областей, північних областей Єнісейської, Тобольської й Томської губерній.

Загальний термін служби за призовом встановлювався в сухопутних військах 15 років (6 років дійсної та 9 запасу) і після її закінчення – перебування в ополченні до 38 років. Призову підлягали особи, які досягли 20 років. Щорічний контингент призову визначався в 30 % від осіб, що досягли призовного віку, інші зараховувалися прямо в ополчення. Питання про призов визначалося наявністю пільги, а за її відсутності – жеребкуванням.

Велика програма перебудови армії, яка була затверджена секретною нарадою 1873 р., протягом найближчих 3 – 4 років майже не була реалізована, в основному через відсутність коштів [1; 2].

Певні реформи були проведені в 1905 – 1912 рр. Вони торкалися введення територіальної системи комплектування, скорочення термінів служби, омолодження офіцерського корпусу.

Формування Червоної Армії почалося з реформування старої армії. У грудні 1917 р. Рада Народних Комісарів прийняла декрети, що скасовували військові чини, звання, знаки відмінності та переваги. Уся влада передавалася солдатським комітетам і радам. Командири – аж до командира полку – обиралися на загальних зборах частин, а командири вище за полковий рівень – на з'їздах з'єднань або нарадах комітетів з'єднань. Паралельно здійснювалася часткова демобілізація армії. У січні 1918 р. Рада Народних Комісарів видала декрет „Про створення Робітничо-Селянської Червоної Армії”. Нова армія формувалася за принципом добровільності та рекомендацій від військових комітетів, партійних і профспілкових організацій. Верховним керівним органом ставала Рада Народних Комісарів, органом безпосереднього управління – Наркомвоєнділ. У квітні 1918 р. армія перейшла від принципу добровільності до принципу військової повинності, від виборів командирів – до їх призначення. У травні 1918 р. вводиться загальна військова повинність [3].

У березні 1938 р. була створена Головна Військова Рада Червоної Армії і Головна Рада Військово-морського Флоту, що відали питаннями військового будівництва. Були збільшені терміни військової служби, знижувався призовний вік, подовжувався термін перебування у запасі. Військовий обов'язок розповсюджувався тепер на усіх.

Переможно завершивши Велику Вітчизняну війну, народ повернувся до мирної праці. Необхідно було відновлювати народне господарство, долати важкі наслідки війни. Перехід армії на мирне положення був пов'язаний з масовою демобілізацією солдатів і офіцерів. Потрібно було різко скоротити збройні сили, що налічували в своєму складі до травня 1945 р. 11 365 тис. чоловік. Звільнення проводилися відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР. Усього було проведено шість черг демобілізації. Перша й друга – в 1945 р., третя – з травня по вересень 1946 р. Крім того, звільнялися військовослужбовці старшого віку. У 1947 р. їх демобілізація завершилася. Усього з армії та флоту до 1948 р. було демобілізовано близько 8,5 млн чоловік тридцяти трьох призовних віків. Чисельність Радянських Збройних Сил скоротилася до 2 млн 874 тис. чоловік [4, с. 30].

Проте в 1949 р. у зв'язку зі створенням НАТО знов була збільшена чисельність армії та флоту, яка 1955 р. досягла 5 млн 763 тис. чоловік. Успішне оснащення армії та флоту новітньою бойовою технікою й озброєнням, зростання бойової майстерності дозволили знов піти на скорочення загальної чисельності Збройних Сил СРСР. З 1955 по 1958 р. вони зменшилися на 2 млн 140 тис. чоловік, в їх складі залишилися 3 млн 623 тис. чоловік. 15 січня 1960 р. сесія Верховної Ради СРСР прийняла закон, що передбачає нове скорочення армії та флоту на 1 млн 200 тис. чоловік і розформування в зв'язку з цим відповідної кількості частин, з'єднань, військових училищ [5, с. 112.].

Після розвалу СРСР у 1991 р. Росія приступила до створення власних збройних сил. Указом Президента Російської Федерації 7 травня 1992 року були створені збройні сили (ЗС) і Міністерство оборони (МО) суверенної Росії. На початковому етапі формування російської системи військового управління розглядалися два варіанти побудови військового відомства — цивільний, який передбачав демілітаризацію МО, перетворення його перш за все в політико-економічний, координуючий орган під керівництвом цивільного міністра оборони (з передачею усіх функцій управління військами Генеральному штабу), і традиційно-військовий, – система управління, яка була притаманна ЗС СРСР.

Перший варіант розробляла Державна комісія зі створення МО РФ, армії та флоту РФ під головуванням генерал-полковника Д.А. Волкогонова, яка була заснована в квітні 1992 року. Одночасно робота з реалізації рішень про створення російського МО, армії та флоту РФ велася і в Державно-правовому управлінні (ДПУ) Президента РФ. У квітні 1992 року основні положення цивільної концепції були розкриті заступником керівника ДПУ, начальником відділу правоохоронних органів, питань безпеки й оборони А. А. Костенковим [6]. Суть розробленої в ДПУ концепції полягала в створенні „міністерства реформи” – МО повинно було відмовитися від функцій військового управління та стати політико-адміністративним органом, головне завдання якого повинне було полягати в розробці військової політики держави й провадженні її в життя.

На МО покладалося проведення кадрової політики, а крім того воно повинне було займатися питаннями соціального забезпечення та соціального захисту військовослужбовців.

Усе оперативне управління військами, бойова підготовка та підтримка бойової готовності повинні були зосередитися в Генеральному штабі. Таким чином, пропонувалося розділити функції МО і ГШ. У плані будівництва та розвитку ЗС авторами концепції пропонувалося зберегти стратегічні ядерні сили як чинник забезпечення безпеки країни, за умови їх розумного скорочення до мінімуму, який забезпечив би нанесення агресору непоправного збитку. Сили загального призначення (СЗП), перш за все сухопутні війська (СВ), повинні були б складатися з невеликих за чисельністю мобільних частин, що базуються в трьох основних районах Росії, складаючи три військові округи: Західний, Сибірський і Східний. Особлива роль відводилася організованому кадровому резерву за зразком Національної гвардії США. На перехідний період в умовах хронічного браку призовників пропонувалося створити офіцерські полки, знижуючи посадові категорії, але залишивши грошове забезпечення.

Після обговорення варіантів побудови національної армії була прийнята „військова” Концепція формування ЗС РФ, яка підготовлена Державною комісією під керівництвом Д.А. Волкогонова, практична реалізація якої й почалася влітку 1992 року. Вона не передбачала радикальної ломки військової організації держави. Концепція передбачала вирішення чотирьох завдань: створення російських ЗС, забезпечення виведення усіх російських військ на національну територію, значне скорочення армії та флоту, і нарешті, реформування ЗС РФ.

Виходячи з політичної ситуації в країні, її економічного стану, а також необхідності підтримки безперервного управління військами та їх боєготовності на належному рівні, був розроблений план поетапного вирішення вищеперелічених завдань.

На першому етапі (протягом 1992 року) планувалося провести ретельну та об'єктивну інвентаризацію наявного озброєння та військової техніки; визначити на міждержавному рівні статус російських військ, що перебувають за межами Росії, продовжити виведення військ та їх облаштування на її території; продовжити скорочення чисельності особового складу, озброєнь і військової техніки; розробити основи правової бази будівництва та функціонування ЗС; завершити формування МО РФ і системи органів вищого військового управління в цілому.

У ході другого етапу (1993 – 1994 роки) намічалось сформувати основні принципи побудови нової організаційно-штатної структури ЗС РФ. При цьому до 1995 року передбачалося в своїй основі зберегти існуючу видову структуру та систему управління; створити мобільні сили – нове оперативно-стратегічне об'єднання в складі повітрянодесантних військ, морської піхоти, легких з'єднань сухопутних військ, частин військово-транспортної авіації, вертольотів, інших необхідних сил і засобів перекидання, підтримки та посилення, здатних до оперативного здійснення маневру та вирішення обмежених завдань в будь-

якому регіоні Росії. За тодішніми оцінками експертів МО РФ завершення створення мобільних сил стало б можливим лише після 1995 року. Тоді ж повинні були створюватися угруповання військ, що відповідають сучасним вимогам, і договірним зобов'язанням Росії, які були б здатні в повному обсязі виконувати поставлені завдання. Першочергову увагу передбачалося приділити угрупованням Стратегічних Ядерних Сил (СЯС), а в них РВСП як найнадійнішому чиннику стримування. Створені угруповання СОН повинні були бути здатними відбити агресію в локальних і регіональних війнах і військових конфліктах. У разі розв'язування проти Росії звичайної великомасштабної війни головне завдання цих угруповань полягало б у забезпеченні стратегічного розгортання ЗС.

Передбачалося значне скорочення загальної кількості об'єднань і з'єднань і доведення їх укомплектованості до повного складу (при повній ліквідації частин неповного складу) і як наслідок цього – підвищення рівня та ефективності бойової підготовки військ. Повинен був відбутися перехід від армійської та дивізійної структури сухопутних військ до корпусної та бригадної. Докорінному перегляду передбачалося піддати військово-технічну політику, систему замовлень і закупівель озброєння та військової техніки.

Повинен був відбутися перехід до змішаної системи комплектування ЗС РФ – на основі призову за військовим обов'язком і добровільного вступу на військову службу. Чисельність збройних сил у цей період повинна була скоротитися на 700 тисяч чоловік і скласти на 1 січня 1995 року 2,1 мільйона чоловік.

На третьому етапі (1995 – 1999 роки) намічалось завершити процес виведення військ із-за кордону і почати реорганізацію видів ЗС і родів військ (сил); перейти до системи, яка не має округів, створивши територіальні командування; завершити створення угруповань ЗС і військової інфраструктури мирного часу; довести чисельність ЗС до 1,5 мільйона чоловік [7, 8].

Концепція мала схематичний характер, визначивши лише в самих загальних рисах етапи проведення військової реформи й основні напрями реформування ЗС, не був розроблений політичний і фінансовий механізм проведення реформи. Фактично керівництво військовим реформуванням було покладене на МО РФ, що успадковувало від колишнього МО СРСР жорстку військово-бюрократичну структуру, через що військове відомство було нездатне до реальної реформаторської роботи.

Необхідно відзначити й об'єктивні чинники, що істотно ускладнили процес військового реформування. По-перше, багатократне скорочення фінансування ЗС. По-друге, комплекс важкоздійснюваних і дорогих міжнародних зобов'язань, успадкованих Росією від колишнього державного керівництва СРСР. Рішення про масштабне виведення військ з країн Центральної і Східної Європи, знищення хімічної та ядерної зброї приймалися виходячи із зовнішньополітичної кон'юнктури без відповідного організаційно-технічного опрацювання. Також потрібно враховувати й ту обставину, що керівництво МО РФ було вимушено вирішувати невластиві йому політичні за

своєю суттю завдання. Так, вдалося зберегти хоча б часткову керованість ВС, запобігти політизованості армії та не допустити серед військових широкомасштабних акцій протесту, пов'язаних з неухильним погіршенням їх матеріального стану. Одним з головних досягнень початкового етапу можна вважати збереження високої боєздатності Стратегічних Ядерних Сил.

Серед заходів в рамках військової реформи, що були проведені у 1992 – 1995 роках і дали реальні результати, називають початок формування російських сил швидкого розгортання (мобільних сил) і набір військовослужбовців за контрактом. Робилися також спроби почати реформування військово-окружної системи РФ з метою переходу до системи територіальних командувань [8].

Таким чином були сформовані Збройні Сили Російської Федерації. Подальше будівництво армії так чи інакше завжди зачіпало проблеми комплектування. Сьогодні очевидно, що комплектування збройних сил – це сукупність заходів держави щодо задоволення потреб армії та флоту в особовому складі в мирний і військовий час. У ширшому розумінні комплектування включає в себе забезпечення збройних сил озброєнням, військовою технікою та іншими матеріальними засобами.

Комплектування збройних сил здійснюється відповідно до законодавства держави шляхом призову громадян Російської Федерації на військову службу за екстериторіальним принципом і шляхом добровільного вступу громадян Російської Федерації на військову службу. Комплектування цивільним персоналом здійснюється на добровільній основі.

Організаційно-технічні питання регламентуються наказами міністра оборони та іншими актами військового управління. Прийнята в державі система комплектування збройних сил є найважливішою складовою частиною їх військового будівництва, що визначає стан їх бойової готовності й боєздатності. Головний її зміст складає встановлення ступеня та умов участі громадян у військовій організації держави, найбільш доцільних форм використання наявних людських ресурсів для забезпечення надійної оборони країни виходячи із зовнішньополітичної обстановки, що складається, і внутрішнього соціально-економічного положення.

У мирний час комплектування збройних сил вирішує завдання підтримки за встановленими штатами чисельності армії та флоту, яка була б достатньою для прикриття мобілізації та могла б служити базою для розгортання збройних сил за штатами воєнного часу. При цьому забезпечується накопичення якомога більшого контингенту військово-навченого запасу. У мобілізаційний період, тобто при переході збройних сил з мирного на військове положення, комплектування покликане забезпечити їх своєчасне і повне мобілізаційне розгортання.

В умовах війни основні завдання комплектування збройних сил полягають в поповненні втрат діючих армії та флоту, а також в забезпеченні особовим складом нових формувань [7, 9].

Перша хвиля суспільного інтересу до проблеми вдосконалення системи комплектування припала на кінець 80-х – початок 90-х років минулостоліття, коли виникла потреба в реформуванні спочатку Збройних Сил СРСР, потім Об'єднаних Збройних Сил СНД, потім Росії.

Друга хвиля інтересу до вказаної проблеми припала на середину 90-х років минулостоліття. Ідея швидкого згорання призовної системи комплектування збройних сил вперше була оприлюднена в указі № 722 Президента РФ Бориса Єльцина „Про перехід на принцип контрактного комплектування всієї військової організації Росії з 2000 року” якраз напередодні виборів голови держави 1996 року. Тоді оголосили, що вже до весни 2000 року армія та флот повністю перейдуть на професійну основу. Проте незабаром після виборів терміни переходу до контрактної моделі відсунулися на невизначене майбутнє. На ділі проблема тільки загострилася [10 – 16].

Початок третьої хвилі позначився публікаціями в №№ 8 і 14 „Независимого военного обозрения”. У першій з опублікованих тоді статей [17] йшлося про необхідність скорочення чисельності військової організації та переходу до принципу виключно контрактного комплектування. У статті П. Бограда., Е. Любошица, В. Цимбала „Сокращение вооружённых сил неизбежно” [18] ці ідеї істотно модифікувалися. Була показана доцільність переходу основної (регулярної) частини військової організації РФ на професійну основу з одночасною заміною дворічної служби за призовом 6-місячною службою – навчанням військовозобов'язаних громадян в центрах підготовки резерву.

У Генеральному штабі Збройних Сил РФ підраховували, що з 2005 року почне утворюватися демографічна „яма”, яка до 2010 року досягне максимальної глибини. Прогноз ґрунтувався на даних Держкомстату. Наголошувалося, що з кожним роком Росія стає все більш „жіночою” країною хлопчиків народжується менше, ніж дівчаток.

Одночасно законодавці з якихось тільки їм зрозумілих причин всіляко прагнули уберегти майбутніх чоловіків від чоловічої роботи – захищати свою сім'ю, свій дім, свою Батьківщину. За Законом СРСР „Про загальний військовий обов'язок” 1968 року існувало 9 підстав для звільнення молодих людей від служби або відстрочення їх призову. З 1993 до 1997 року законодавці подвоїли кількість підстав. А нині існує вже 26 законних причин не йти в армію. Шістнадцять років тому від призову звільняли кожного десятого, хто перебував на військовому обліку. Десять років тому – кожного п'ятого. Минулого року – кожного четвертого. З тих, кого призвали на дійсну військову службу, придатні без обмежень за станом здоров'я в 1988 році були 96 %, у 1996 році – 58,3 %, в 2002 році – тільки 46,8 %.

З урахуванням демографічного, політичного і соціального чинників перспектива укомплектованості Збройних Сил РФ військовослужбовцями за призовом на період до 2012 року невтішна.

У 2008 році кожне четверте місце людини в строю виявиться порожнім, в 2010 році – кожне третє, а в 2012 році – кожне друге [19; 20].

Заперечення, проти скорочення чисельності військової організації РФ що з'явилися в ЗМІ, незабаром були спростовані самим життям. Наприкінці 2000 року вийшли рішення Ради Безпеки РФ і Верховного головнокомандуючого, на підставі яких були розроблені конкретні плани скорочення чисельності.

Це змінило постановку завдання. Основним стало питання про те, щоб скорочення не підірвало обороноздатність країни, щоб зниження бойових можливостей регулярних військ (сил) унаслідок скорочення їх чисельності було компенсовано зростанням боєздатності за рахунок професіоналізму військовослужбовців.

16 грудня 2001 року Президент РФ ухвалив рішення про початок поетапного переходу „до комплектування армії на контрактній основі” і доручив розробити до 2004 року відповідну федеральну цільову програму (ФЦП).

Голова Уряду РФ 20 грудня 2001 року підписав розпорядження про початок організаційної роботи з вирішення даної проблеми. Думка Генерального штабу ВС РФ з цього питання містилася в доповіді А.В. Квашніна. З дещо іншим підходом до вирішення проблеми на цій нараді виступив Є.Т. Гайдар. Головний результат наради в Уряді РФ зводиться до двох тверджень:

1) необхідно переходити до практичних дій, уточнивши концепцію реформи вже в 2002 році й заклавши до бюджету 2003 року асигнування, необхідні для розгортання реформ;

2) за основу слід прийняти концепцію, в рамках якої передбачається „пріоритетне комплектування з'єднань і частин постійної готовності військовослужбовцями, які вступили на військову службу в добровільному порядку, а призов слід зберегти для підготовки та накопичення воєннообучених мобілізаційних ресурсів в з'єднаннях і частинах скороченого складу і учбових центрах”.

Різні наукові та суспільні організації пропонували свої варіанти вирішення армійських проблем.

У 2002 році співробітниками інституту економіки перехідного періоду Е. Ватолкиним, Е. Любошицем, Е. Хрустальовим, В. Цимбалом була підготовлена доповідь „Реформа системи комплектування військової організації Росії рядовим і молодшим командним складом” за редакцією Є. Гайдара і В. Цимбала [21]. У доповіді йшлося, що час дискусій про необхідність проведення військової реформи пройшов. Рішення про її проведення повинні бути ухвалені невідкладно, і так же невідкладно має бути зроблено ряд заходів, необхідних для її реалізації. Найближчим часом необхідно ухвалити політичне рішення і надати йому самостійного значення, повідомивши і роз'яснивши його в черговому Посланні Президента РФ Федеральним зборам.

Суть даного рішення полягає в наступному:

- збройні сили, інші війська, військові формування та органи, що вирішують завдання забезпечення військової та державної безпеки, – всі структури, які прийнято зараз називати військовою організацією РФ, – починають перехід до принципу переважно добровільного комплектування армії за контрактом (термін реалізації – 2 – 3 роки);
- осінній призов на військову службу 2002 року стане останнім призовом на два роки, здійснюваним відповідно до нині чинного законодавства РФ;
- надалі всі види військових частин і з'єднань армії та флоту, а також інших військ, які забезпечують вирішення завдань заборони агресії, припинення озброєного сепаратизму й тероризму, несуть бойове чергування, перебувають у підвищеній бойовій готовності та вирішують інші військові завдання, слід комплектувати (поповнювати) особовим складом, зокрема рядовим і молодшим командним складом (в першу чергу сержантським) тільки на добровільній основі. Укомплектовані таким чином війська й сили далі йменуються регулярними.

До добровільної військової служби залучаються громадяни РФ з військово-навченого резерву або з осіб, що прослужили у військовій організації не менше 6 місяців, з урахуванням їх атестації та підтвердженням класності з військово-облікової спеціальності.

Після трьох років добросовісної служби “контрактник” заохочується відкриттям цільового накопичувального рахунку, засоби якого повинні йти або на часткову оплату навчання у ВНЗ, або, після завершення досить тривалої служби, на придбання житла за цінами середньої смуги Росії.

Іриною Хакамадой була подана доповідь про реформу комплектування збройних сил [22].

Над програмою реформи комплектування збройних сил працювала експертна група Союзу правих Сил із залученням фахівців Міноборони і Генерального штабу. Пропонована концепція полягала в тому, що в сучасних умовах, коли на Росію ніхто не збирається нападати, досить мати компактну армію, в якій служитимуть ті, хто хоче робити військову кар'єру.

Вона включає в себе скорочення терміну призову до 6 місяців, причому з 2002 року, що вирішує проблему нестатутних відносин в армії, формування військово-навченого резерву з призовників, перехід регулярних частин армії та флоту на контрактну основу, введення в дію системи пільг для військовослужбовців, які завершили службу за контрактом, а саме надання можливості безкоштовно здобути вищу освіту після закінчення трьох років служби за контрактом і надання житла після п'яти років служби.

Ця концепція була підкріплена економічними розрахунками. До реалізації такого плану необхідно приступати негайно, тим паче, що, як відомо, демографічна ситуація в Росії катастрофічна і в 2006 році вже нікого бути призвати. Саме тому Міноборони постійно вносить пропозиції про скасування відстрочок для студентів – тому, що не вистачає призовників. Одночасно

намагаються ввести 12-річне шкільне навчання, щоб у 18 років відразу забирати в армію. Так само наголошується, що армія в її нинішньому вигляді не відповідає вимогам, які висуваються до сучасних збройних сил.

Міноборони пропонував починати реформу з 2004 року і розтягнути її реалізацію до 2010 року, що вважається неприйнятним по вже названим причинам.

У цей період соціологи вивчали ставлення в суспільстві до переходу збройних сил на принцип добровільного комплектування [23]. Як показали результати соціологічних досліджень, проведених у 1998 – 2000 рр. серед призовної молоді та військовослужбовців, що проходять службу за контрактом, основним джерелом інформації про контрактну службу в армії та на флоті для них служить особистий досвід і друзі, які вже пройшли армійську службу. Тільки невелика частина опитаних (близько 20 %) одержувала ці відомості від своїх батьків і родичів. З умовами укладення контракту на військову службу і порядком її проходження добре були ознайомлені тільки 29 % опитаних військовослужбовців, 39 % мали деяке віддалене уявлення про неї, а кожен четвертий взагалі про контрактну службу нічого не знав. Переважаючими мотивами вступу солдатів і сержантів на військову службу за контрактом виступали міркування матеріального і прагматичного характеру.

Велика частина опитаних розглядала службу за контрактом тільки як джерело існування та отримання матеріальних благ. Серед очікуваних від служби „дивідендів” були названі: можливість добре заробляти, одержати квартиру, придбати престижну професію і т.п.

Характерно, що 45 % військовослужбовців, бажаючих вступити на військову службу за контрактом, заявили, що згодні й готові підписати контракт тільки при виконанні командуванням ряду умов. До них відносяться: окреме мешкання на території частини від військовослужбовців, що проходять службу за призовом, можливість харчуватися за платню в окремій їдальні, безперешкодний вихід з розташування частини, надання службової квартири військовослужбовцям, що мають сім'ю.

Разом з тим, майже половина опитаних не схильна розглядати добровільну військову службу як свою майбутню професію. Постійні затримки виплат грошового постачання, його невеликий об'єм, нереалізованість соціальних пільг і гарантій робили військову службу за контрактом все менш привабливою як серед військовослужбовців за призовом, так і серед цивільної молоді.

У ході опитування з'ясувалося, що кожний третій військовослужбовець пов'зував вступ на військову службу за контрактом з можливістю підвищити освіту. Зокрема, хотіли б здобути освіту у вищому навчальному закладі 20 % опитаних, у вищому військовому училищі – 11 %, на курсах з вивчення іноземних мов – 11 %, в технікумі – 9 % і 36 % – на курсах по підготовці фахівців з престижної цивільної спеціальності.

Найбільшою популярністю серед військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом, користувалася контрактна служба.

Про привабливість військової служби за контрактом в армії свідчить той факт, що 18,2 % опитаних військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом, хотіли б укласти з командуванням своїх військових частин (кораблів) контракт на військову службу. Серед тих військовослужбовців, хто віддає перевагу контрактній службі, бажаючих продовжити військову службу на посадах рядового, сержантського (старшинського) складу за контрактом 27,5 %.

Побічно про привабливість військової служби за контрактом свідчать також прагнення кожного десятого військовослужбовця, що проходять військову службу за призовом, продовжити службу збройних силах у званні офіцера або прапорщика (мічмана).

Серед потенційних добровольців виділяються дві найбільш численні групи, які розрізняються за характером свого ставлення до військової служби за контрактом. Перша – це ті, хто хотів би за рахунок служби за контрактом вирішити свої матеріальні проблеми. Друга – ті, кого приваблює романтика військової служби, кар'єра військовослужбовця. Немало й тих, хто прагне випробувати себе в складній обстановці, перевірити свій характер. Друга категорія молодих людей з урахуванням їх самовідданої та безкорисливої відданості службі найкраща для поповнення армійських і флотських рядів.

25 серпня 2003 року уряд Російської Федерації прийняв ухвалу № 523 Про Федеральну Цільову Програму „Перехід до комплектування військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом, деяких з'єднань і військових частин” на 2004 – 2007 роки (у ред. Ухвали Уряду РФ від 21. 07. 2004 № 364)

Федеральна цільова програма переходу на контрактну службу враховує нинішні можливості країни та спирається на середньострокову програму соціально-економічного розвитку Росії в 2005 – 2008 роках. У підготовці матеріалів для ФЦП брали участь фахівці Міноборони, Мінекономрозвитку, Мінфіну, інших міністерств і відомств. Об'єднана робоча група безпосередньо у військах вивчила стан з'єднань і військових частин постійної готовності, а також виробила оцінку витрат, пов'язаних з переходом на комплектування армії військовослужбовцями за контрактом.

Ретельні розрахунки фахівців різних відомств допомогли уникнути помилок у розробці Федеральної цільової програми.

На виконання ФЦП Міноборони спочатку просило 139,3 мільярдів рублів.

У усіх силових структурах в період з 2004 по 2007 рік на новий спосіб комплектування планувалося перевести 209 з'єднань, військових частин і формувань (176 тис. чол.); в їх числі 91 військову частину Міноборони, 83 прикордонних Військ ФСБ, 5 внутрішніх військ МВС і 28 частин Федеральної служби залізничних військ.

У Міністерстві оборони до 2007 року на контрактну основу збиралися перевести ряд частин постійної готовності (155,3 тис. чол.).

Проте Мінфін Росії виділив після узгодження зі всіма силовими відомствами майже на 50 млрд менше (79,1 млрд рублів). Економія коштів відбулася за

рахунок спецбуду і Федеральної служби залізничних військ. Їх просто виключили із загального плану переходу на контрактний спосіб комплектування.

Після внесених Мінфіном РФ змін і уточнень Програмою передбачалося перевести протягом 2004 – 2007 років на новий спосіб комплектування 80 з'єднань і військових частин, в яких служитимуть 147,6 тис. контрактників. Зокрема в Міноборони РФ – 72 з'єднання та військові частини (133,4 тис. солдатів, матросів, сержантів і старшин), в Прикордонній службі ФСБ РФ – 3 військові формування (4,4 тис. контрактників), у внутрішніх військах МВС – 5 формувань (9,7 тис. чол.).

В остаточному варіанті програма часткового переходу рядового та сержантського складу на контрактну основу відповідала фінансово-економічним можливостям країни. Усього передбачені витрати в сумі близько 79,1 млрд рублів. Зокрема 68,4 млрд рублів складуть витрати, пов'язані з переходом ряду частин Збройних Сил РФ на новий спосіб комплектування. З них 54,5 млрд рублів буде витрачено за напрямом „Соціальне забезпечення і підвищення привабливості військової служби за контрактом на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами і сержантами”. Це найбільша стаття витрат. Для порівняння – за напрямом „Вдосконалення бойової готовності військових частин, що переводяться на новий спосіб комплектування” буде витрачено майже в чотири рази менше. І це не дивно, адже потенційний солдат за наймом вибере військову службу скоріш за все з меркантильних причин.

Основні завдання Федеральної Цільової Програми:

- забезпечення переходу до професійної армії на основі комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, військових посад, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, в з'єднаннях і військових частинах постійної готовності Збройних Сил Російської Федерації, військових частинах прикордонних військ і внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ Російської Федерації;

- поетапний перехід цих з'єднань і військових частин на комплектування військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом, військових посад, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, і відповідне коректування системи підготовки та накопичення мобілізаційних людських ресурсів;

- вдосконалення бойової готовності вказаних з'єднань і військових частин за рахунок підвищення рівня бойової підготовки та професійної майстерності військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом.

Термін реалізації Програми – 2004 – 2007 роки.

У 2004 році в Збройних Силах Росії „при зброї” перебувало 120 000 чоловік. З них проходило службу за контрактом приблизно 140 000 чоловік.

До 2008 року, тобто до закінчення реалізації Федеральної цільової програми, їх загальна чисельність повинна була зрости до 300 000 чоловік.

Основні заходи Програми:

- зміна умов розквартирування військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, в з'єднаннях і військових частинах постійної готовності Збройних Сил Російської Федерації, військових частинах прикордонних військ і внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ Російської Федерації;
- досягнення нормативного рівня бойової підготовки і матеріально-технічного забезпечення цих з'єднань і військових частин;
- створення умов для стійкого функціонування системи комплектування Збройних Сил Російської Федерації, інших військ, військових формувань і органів військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами;
- підтримка технічної оснащеності вказаних з'єднань і військових частин.

Сподівані результати реалізації Програми:

- забезпечення умов для комплектування до 2007 року військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, військових посад, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, в з'єднаннях і військових частинах постійної готовності Збройних Сил Російської Федерації, військових частинах прикордонних військ і внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ Російської Федерації;
- планомірне заміщення військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, військових посад, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, в цих з'єднаннях і військових частинах (у першу чергу у військових частинах, що виконують завдання і (або) дислоковані в „гарячих точках”);
- створення умов для укладення перших контрактів з громадянами, які вступають на військову службу за контрактом на військові посади, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, у вказаних з'єднаннях і військових частинах, і збільшення чисельності військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом на цих посадах, з 22,1 тис. чол. до 147 578 тис. чол.;
- зниження незадоволеності, що склалася в суспільстві, існуючою системою комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за призовом, Збройних Сил Російської Федерації, інших військ, військових формувань і органів, і направленням цих військовослужбовців на проходження військової служби в „гарячих точках”;

- створення передумов для скорочення з 2008 року терміну військової служби за призовом до одного року.

Наголошується, що необхідність професіоналізації військової служби в Росії обумовлена тим, що в політичних, економічних і демографічних умовах, що склалися, необхідно вдосконалювати систему комплектування збройних сил, інших військ, військових формувань і органів шляхом першочергового переходу до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, військових посад, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами, в з'єднаннях і військових частинах постійної готовності збройних сил, військових частинах прикордонних військ і внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ Російської Федерації. Надалі необхідно з урахуванням економічних і соціально-демографічних умов розповсюдити такий спосіб комплектування на всі збройні сили, інші війська, військові формування та органи.

Програма реалізується за такими двома напрямками: соціальне забезпечення і підвищення привабливості військової служби за контрактом на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами і сержантами; вдосконалення бойової готовності військових частин, що переводяться на новий спосіб комплектування.

Реалізація вказаних напрямів забезпечується шляхом зміни умов розквартирування військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами та сержантами, у військових частинах, що переводяться на новий спосіб комплектування; зміни соціального статусу і матеріального положення військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом на військових посадах у військових частинах.

Заходи програми, спрямовані на зміну умов розквартирування військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, передбачають:

- реконструкцію (переобладнання) казарм у військові гуртожитки спрощеного типу;

будівництво нових військових гуртожитків;

- приведення об'єктів казармової зони у відповідність до встановлених норм;

- розвиток соціальної та інженерної інфраструктури для забезпечення функціонування об'єктів казармової зони, які існують і вводяться в експлуатацію.

Відповідно до Федеральної цільової програми більше 65 тисяч контрактників протягом 2004 – 2007 років мали одержати місце в гуртожитках спрощеного типу. У цьому тимчасовому домі на кожного військовослужбовця планувалося приблизно 13 кв.м. Ще майже 56 тисяч чоловік планувалося розмістити в комфортабельніших гуртожитках, як записано в програмі, „з житловими осередками” (тут на кожного вже по 14 кв.м.).

Передбачається підготувати до заселення контрактниками відповідно 420 і 333 гуртожитки. Загальні витрати на створення житлового фонду для безквартирних, несімейних військовослужбовців складуть більше 13 млрд рублів. Це значить що особовий склад розмістять в окремих кімнатах по 3 – 4 або 6 – 8 чоловік. Але принципова відмінність спрощених гуртожитків від комфортабельних полягатиме в розташуванні блоку санітарно-побутових приміщень. У першому випадку його зроблять спільним для всього підрозділу. У другому – блоком буде обладнаний кожен житловий комплекс.

Для військовослужбовців, що мають сім'ї, програмою передбачена виплата компенсації за наймання житла у розмірі 400 руб. щомісячно.

Як вважає заступник начальника управління Головного організаційно-мобілізаційного управління Генерального штабу ЗС РФ генерал-майор Володимир Константинов, найбільш гострим і витратним у збройних силах залишається житлове питання. У зв'язку з недостатнім фінансуванням житлового будівництва російська армія прагне приймати добровольців у військові частини, дислоковані поблизу їх місця проживання. Тому майже половина (45 %) військовослужбовців за контрактом проживає у власних квартирах (37 %) або у родичів (8 %). Інша половина військовослужбовців цієї категорії проживає в казармах (11 %) і переобладнаних казармах кубрикового типу (2 %), в гуртожитках і готелях (9 %), на службовій жилплощі Міноборони – в квартирах (21 %). Майже кожен десятий військовослужбовець за контрактом (12 %) знімає житло, одержуючи від Міністерства оборони грошову компенсацію за наймання житла [24].

Заходи програми, направлені на забезпечення привабливості військової служби за контрактом, передбачають:

- виплату диференційованої надбавки за особливі умови бойової підготовки;
- виплату компенсації за наймання житла за встановленими законодавством Російської Федерації нормами для військовослужбовців, що мають сім'ї;
- доведення до встановлених законодавством Російської Федерації норм рівня забезпеченості вказаних військовослужбовців речовим майном;
- забезпечення реалізації прав вказаних військовослужбовців: на медичне забезпечення, зокрема встановлення щомісячних компенсацій за санаторно-курортне лікування; на оплату проїзду військовослужбовців і членів їх сімей до нового місця служби, зокрема виплата щомісячних компенсацій за витрати на проїзд до місця проведення відпустки|відпуску і назад;
- стимулювання виконання бойових завдань і завдань бойової підготовки в особливих (польових) умовах; надання права на отримання безкоштовної вищої або середньої спеціальної освіти.

Для залучення на військову службу за контрактом громадян, які перебувають у запасі, і військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом, а також для створення позитивного образу воїна-контрактника

організовано широкомасштабне інформаційне забезпечення заходів програми. Керування цією роботою здійснює служба кадрової та виховної роботи Міністерства оборони РФ через Головне управління виховної роботи ЗС РФ зокрема, ГУВРом заплановано і здійснюється:

- нарощування виробництва і збільшення ефірного часу для розміщення рекламних роликів на каналах центрального телебачення;
- передача рекламних роликів військовим округам для показу на регіональному телебаченні;
- розширення виробництва банерів та інших видів зовнішньої реклами (включаючи рекламу на транспорті), що популяризують військову службу за контрактом;
- посилення агітаційно-пропагандистської роботи й військово-рекламної діяльності у військах (силах) серед військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом, і у військових комісаріатах – серед громадян, які перебувають у запасі.

Основна інформаційно-рекламна структура Міноборони Росії – Агентство „Воєнінформ” здійснює випуск широкого асортименту актуальної продукції сучасного дизайну;

- довідники з усіх з’єднань і військових частин, що переводяться на комплектування військовослужбовцями за контрактом;
- адресні рекламні матеріали (буклети, плакати) про військову службу за контрактом в конкретних з’єднаннях і військових частинах;
- інформаційно-рекламні комплекти (буклети, плакати) про умови укладання контрактів і проходження військової служби за контрактом іноземними громадянами;
- рекламні відеоролики, фотовиставки;
- банери з урахуванням специфіки конкретних з’єднань і військових частин;
- сувенірні вироби з рекламою військової служби за контрактом у Сухопутних військах, ВДВ, морській піхоті ВМФ (вимпели, ручки, футболки, кухлі, кишенькові календарі).

В організації інформаційної роботи використовуються сучасні засоби й технології не тільки органів виховної роботи, але й центральних, а також регіональних засобів масової інформації.

Наприклад, в Приволжсько-уральському військовому окрузі протягом 2004 року через ЗМІ широко роз’яснювалися документи чинного законодавства, що регламентують порядок проходження військової служби за контрактом і соціальні гарантії, пільги та компенсації щодо військовослужбовців-контрактників. На телебаченні та радіо пройшли виступи представників командування військових частин, що переводяться на контрактний спосіб комплектування. Про хід ФЦП у цьому військовому окрузі було опубліковано 348 матеріалів у центральних і регіональних друкованих ЗМІ, випущено 97 сюжетів на телеканалах [25].

Сьогодні розроблені й вимоги, що висуваються до громадян, які вступають на військову службу за контрактом. Вони передбачають, що громадянин, який вступає на військову службу за контрактом, повинен відповідати медичним і професійно-психологічним вимогам військової служби до конкретних військово-облікових спеціальностей.

Для визначення відповідності громадянина встановленим вимогам проводяться медичний огляд і заходи щодо професійного психологічного відбору. Медичний огляд громадян проводиться відповідно до Положення про військово-лікарську експертизу. За результатами медичного огляду дається висновок про придатність громадянина до військової|воєнно служби відповідно до пункту 2 статті 30 чинного Федерального закону.

На військову службу за контрактом може бути прийнятий громадянин, визнаний придатним до військової служби або придатним до військової служби з незначними обмеженнями.

Заходи щодо професійного психологічного відбору проводяться відповідними фахівцями згідно з Положенням про порядок проходження військової служби. За наслідками професійно-психологічного відбору виноситься один з таких висновків про професійну придатність громадянина до військової служби за контрактом на конкретних військових посадах: рекомендується в першу чергу – перша категорія, рекомендується – друга категорія, рекомендується умовно – третя категорія, не рекомендується – четверта категорія. На військову службу за контрактом не може бути прийнятий громадянин, віднесений за результатами професійного психологічного відбору до четвертої категорії професійної придатності.

Громадянин, який вступає на військову службу за контрактом, окрім загальних вимог також повинен відповідати вимогам щодо рівня: освіти, професійної підготовки, фізичної підготовки.

Вимоги встановлюються міністром оборони Російської Федерації або керівником федерального органу виконавчої влади, в якому відповідним федеральним законом передбачена військова служба.

Окрім цього, відповідним документом передбачено, що для тих, хто вступив на військову службу за контрактом на військові посади, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами (за винятком тих, хто навчається у військових освітніх закладах професійної освіти), з метою перевірки їх відповідності вимогам Федеральних законів, загальновійськових статутів та інших нормативних правових актів Російської Федерації, які визначають загальні, посадові та спеціальні обов'язки військовослужбовців, встановлюється випробування строком три місяці. У строк випробування не зараховуються періоди, коли військовослужбовець фактично був відсутній у військовій частині або місці військової служби.

Військовослужбовцю до закінчення терміну випробування чергове військове звання не присвоюється. Якщо протягом терміну випробування командирами (начальниками) буде встановлено, що військовослужбовець не відповідає вимогам федеральних законів, загальновійськових статутів та інших

нормативних правових актів Російської Федерації, він визнається таким, що не пройшов випробування, і звільняється з військової служби, або йде для проходження військової служби за призовом. Це положення встановлене певним законом. Після успішного закінчення терміну випробування військовослужбовець вважається таким, що витримав випробування, і продовжує військову службу.

Порядок відбору кандидатів з громадян на військову службу за контрактом передбачає ряд спеціальних процедур: громадянин, який виявив бажання вступити на військову службу за контрактом, подає заяву у військовий комісаріат, де він перебуває на військовому обліку (якщо він не перебуває на військовому обліку – у військовий комісаріат за місцем проживання), або у військову частину.

Громадянин, який проживає за межами Російської Федерації та виявив бажання вступити на військову службу за контрактом, подає заяву у військовий комісаріат суб'єкта Російської Федерації або у військову частину, дислоковану в місці його мешкання [26].

У Російській Федерації передбачена можливість прийому іноземних громадян на військову службу за контрактом.

Відповідно до Федерального Закону „Про військовий обов'язок і військову службу” іноземні громадяни у віці від 18 до 30 років, які законно перебувають на території Російської Федерації та володіють російською мовою, можуть укласти перший контракт про проходження військової служби на військових посадах, що підлягають заміщенню солдатами, матросами, сержантами і старшинами в Збройних Силах Російської Федерації, інших військах, військових формуваннях і органах строком на п'ять років.

Після закінчення терміну першого контракту військовослужбовці, які є іноземними громадянами та не прийняли російське громадянство, звільняються з військової|воєнної| служби.

Громадяни держав, що входили до складу СРСР, після трьох років військової служби за контрактом при продовженні служби в Збройних Силах Російської Федерації, інших військах, військових формуваннях або в органах, мають право подати заяву про надання їм російського громадянства і після його прийняття користуватимуться всіма правами як громадяни Російської Федерації та зможуть при бажанні| продовжити військову службу.

Іноземні громадяни проходять військову службу за контрактом відповідно до Переліку військових посад солдатів і сержантів, що підлягають заміщенню військовослужбовцями – іноземними громадянами, і Переліку з'єднань і військових частин, в яких можуть проходити військову службу за контрактом іноземні громадяни.

Це в основному загальновійськові з'єднання і військові частини постійної готовності, що дислокуються на території Російської Федерації. Військовослужбовці – іноземні громадяни розміщуються на весь термін військової служби в гуртожитках у військових частинах (військових містечках) і не мають права на забезпечення житловими приміщеннями для

постійного мешкання, отримання земельних ділянок, права на навчання у військових освітніх установах. Пільги членам їх сімей (підйомна допомога, житлові приміщення, санаторно-курортне лікування, безкоштовний проїзд до місця проведення відпустки) не надаються.

З отриманням російського громадянства на них розповсюджуватимуться пільги, передбачені законодавством для військовослужбовців – громадян Російської Федерації.

Відбір іноземних громадян на військову службу за контрактом, їх медичний огляд проводяться у військових комісаріатах суб'єктів Російської Федерації.

Іноземному громадянину, який виявив бажання вступити на військову службу за контрактом, необхідно:

- законно перебувати на території Російської Федерації, тобто мати документ, що засвідчує особу, міграційну карту, відмітку органу прикордонного контролю про в'їзд у Російську Федерацію, або дозвіл на тимчасове мешкання, або свідоцтво про проживання;
- реєструватися за місцем перебування в територіальному органі федерального органу виконавчої влади, що відає питаннями внутрішніх справ;
- звернутися у військовий комісаріат суб'єкта Російської Федерації із заявою про бажання проходити військову службу за контрактом в Збройних Силах Російської Федерації, інших військах, військових формуваннях або органах.

Військовий комісаріат суб'єкта Російської Федерації реєструє і приймає до розгляду заяви іноземних громадян, які виявили бажання вступити на військову службу за контрактом.

Військовий комісар розглядає прийняту заяву протягом місяця і дає вказівки про проведення медичного огляду кандидата; про проведення з ним заходів щодо професійно-психологічного відбору; про перевірку відповідності рівня його освіти, професійної та фізичної підготовки вимогам, встановленим для прийому на військову службу за контрактом. Кандидат в необхідних випадках в установленому порядку проходить процедуру оформлення допуску до відомостей, які є державною таємницею [27].

Після розробки конкретного плану реалізації програми переходу на комплектування збройних сил військовослужбовцями за контрактом, почалася практична робота у військах. Була проведена велика підготовча робота. Головнокомандуючий сухопутними військами – заступник міністра оборони Російської Федерації генерал армії Микола Годувальников відзначив, що в сухопутних військах ґрунтовно і напружено готуються до переходу ряду з'єднань частин на новий принцип комплектування.

По-перше, уважно і всебічно вивчений досвід, накопичений у попередні роки з комплектування посад солдатів і сержантів військовослужбовцями за контрактом, зокрема, в миротворчих формуваннях, частинах 201-ї мотострілкової дивізії, підрозділах, що брали участь в антитерористичних операціях у Північно-Кавказькому регіоні.

По-друге, з урахуванням майбутніх завдань у війська були направлені методичні вказівки щодо прийому на контрактну службу військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом, та із запасу. Протягом півроку всі службові особи, і перш за все з'єднань і частин, що підлягають переходу на комплектування за контрактом, змогли вивчити методичні основи роботи в нових умовах і підготувати відповідну матеріальну базу.

Перевірки, проведені комісіями Главкомату і Головного штабу сухопутних військ, показали, що ця робота дала позитивний результат.

Робота в сухопутних військах починалася не з нуля. Наприклад, в частинах постійної бойової готовності Північно-Кавказького військового округу приблизно кожен дев'ятий військовослужбовець з усіх солдатів і сержантів – контрактник. У той же час, протягом трьох з половиною років необхідно було перевести на контракт 147 тисяч посад сержантів і солдатів. Завдань подібного масштабу Збройним Силам Російської Федерації вирішувати ще не доводилося [28].

Що стосується проблем, які можуть виникнути при виконанні Програми, то в числі перших військові експерти називають фінансову проблему.

На думку командувача Сухопутних військ, проблеми фінансування заходів, пов'язаних з переходом на новий принцип комплектування, можна умовно поділити на дві великі групи. Вирішення одних проблем виключно в компетенції законодавчої і виконавчої влад і залежить багато в чому від фінансових можливостей держави. Всі виникаючі питання в основному знімаються при підготовці та ухваленні бюджету країни.

Вирішення ж іншої групи проблем цілком залежить від ефективної діяльності усіх без винятку органів військового управління, командувачів, командирів, штабів, військових комісаріатів; від уміння кожного грамотно розпорядитися на своєму місці фінансовими і матеріальними коштами, що виділяються. Для цього необхідно створити ефективну систему відбору кандидатів на військову службу за контрактом та їх подальшої підготовки.

Необхідно вирішити три основні завдання.

Перше – облік, навчання та поповнення резерву майбутніх контрактників. Друге – відбір кандидатів і їх оформлення на військову службу. Третє – організація прийому контрактників безпосередньо у військових частинах та їх професійна підготовка.

Усі вони взаємообумовлені, а тому будь-які помилки, недоліки, непродуманість у вирішенні хоча б одного з них неминуче спричинять негативні наслідки, зокрема матеріального, фінансового характеру.

Аналіз роботи, що проводився в ході експерименту в 76-й повітряно-десантній дивізії показав, що окремі кандидати, відібрані для служби в цьому з'єднанні, відмовлялися від підписання контракту і поверталися до місця проживання. Умови майбутньої служби не відповідали їх сподіванням. Помилки, допущені при відборі кандидатів на військову службу, спричинили затягування виконання поставлених завдань, невиправдані матеріальні витрати

на організацію перевезення людей, їх побуту і харчуванн. Якщо зіставити масштаби експерименту й Федеральної програми, стає очевидною висока ціна подібних помилок. Саме тому потрібна надійна система роботи, в основі якої повинні бути струнка нормативна база і персональна відповідальність посадових осіб.

У сухопутних військах планувалося, що серед перших на новий принцип комплектування переводитиметься 42-га мотострілкова дивізія, яка розквартирована в Чечні. На думку командувача сухопутних війсь, грошове забезпечення контрактників дозволить зробити службу за контрактом привабливою для солдатів і сержантів. Для рядового першого року служби грошове забезпечення планувалося у розмірі 10 тисяч рублів, для сержанта – командира відділення або розрахунку – більше 11 тисяч рублів. Якщо приплюсувати до цього встановлені надбавки за особливі умови, складність і напруженість, на місяць вийде близько 15 тисяч рублів. Більш того, служба в збройних силах за контрактом передбачає пакет вагомих соціальних гарантій:

- службову або тимчасову житлову площу з постановкою на чергу для отримання постійного житла;
- можливість безкоштовного навчання у вищих навчальних закладах, а також (за умови ухвалення нового закону) прийом поза конкурсом;
- оплачувану щорічну відпустку від 30 до 60 днів (залежно від вислуги років) з виплатою грошової компенсації за проїзд до місця відпустки назад;
- можливість виходу на пенсію після 20 років вислуги в пільговому численні;
- пільгове санаторне-курортне лікування та медичне обслуговування.

Якщо зіставити наведені приклади з середнім рівнем зарплати по країні, привабливість військової служби стає цілком очевидною.

У Чечні умови служби особливі, і природно, військовослужбовці там мають більше грошове утримання. В інших регіонах виплати будуть менше. За один рік служби за контрактом військовослужбовець зможе одержувати в середньому близько 6 тисяч рублів. Крім того, виплачуються підйомна допомога на військовослужбовця і членів його сім'ї, компенсація за санаторно-курортне лікування, оплачується проїзд до місця проведення відпустки і назад. Є й інші виплати, передбачені російським законодавством.

При відборі кандидатів враховуватимуть стан здоров'я, освітній рівень, здатність до виконання обов'язків з вибраної спеціальності – основні критерії, за якими оцінюватиметься можливість кандидатів проходити військову службу за контрактом.

Питаннями відбору займатимуться спеціально підготовлені підрозділи, які в своїй роботі керуватимуться нормативами, встановленими для військово-лікарських комісій і комісій професійно-психологічного відбору. Вивчаючи кандидатів, комісії профвідбору звертатимуть увагу й на такі характеристики, як мотиви, за якими прийнято рішення підписати контракт. Важливе значення має які пріоритети у того чи іншого кандидата, чим він керувався при виборі

життєвого шляху. Бажання знайти певний матеріальний достаток у даному випадку – важливий чинник. Проте можливість заробляти гроші відіграє далеко не визначальну роль при вирішенні людини добровільно вступити на службу в армію.

Є ще й інші мотиви, такі, наприклад, як бажання стати професійним захисником Вітчизни, зробити військову кар'єру, реалізувати свої командирські амбіції, досконало оволодіти тією чи іншою бойовою спеціальністю. Саме такі якісні параметри повинні визначати внутрішній стан майбутніх контрактників. Вони цілком можуть стати етичним стрижнем оновленої армії, рушійною силою її розвитку та професіоналізації.

Для вивчення особливостей переходу на контрактну службу на базі псковської дивізії був проведений експеримент. З 1 вересня 2002 року по 23 грудня 2003 року на базі 76-ї гвардійської повітряно-десантної дивізії, що дислокується в Пскові, за дорученням Президента Російської Федерації та Уряду РФ проводився практичний експеримент з формування з'єднання, яке комплектувалося переважно військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом.

Про підсумки виконаної роботи розповів генерал-лейтенант Олександр Колмаков, командувач повітряно-десантними військами. Він відзначав, що мета експерименту – практична перевірка відповідності заходів, що вживаються, і проведених розрахунків робіт до переходу з'єднань і військових частин Збройних Сил РФ до комплектування військових посад сержантів і солдатів переважно військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом [29].

Комплектування з'єднання було організовано за трьома напрямками: з військовослужбовців запасу у військових комісаріатах суб'єктів Російської Федерації; з військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом, у військових частинах видів і родів військ Збройних Сил РФ; з військовослужбовців з'єднань і військових частин ВДВ. На початковій стадії експерименту виявилось, що потенційні кандидати не виявляють великої зацікавленості в укладенні контрактів. Причинами тому були невисоке грошове забезпечення та перспектива проживати досить довгий термін в наметах, оскільки робота з комплектування велася, по суті, одночасно із створенням в дивізії необхідної інфраструктури. Позначалася й недосконалість регламентування робочого часу сержантів і солдатів-контрактників, недостатнє соціальне стимулювання проходження служби за контрактом. Для вирішення цих базових проблем довелося прискорено приймати цілий ряд заходів.

З другої половини 2002 року почалися будівельні та ремонтно-відновні роботи з облаштування з'єднання. Урядом РФ за програмою експерименту на проведення цих робіт було виділено 1,88 млрд рублів, зокрема в 2002 році – 606 млн, у 2003 році – 1,27 млрд рублів. Для розміщення солдатів і сержантів були проведені реконструкція та капітальний ремонт існуючих казарм, знов побудовано 4 солдатські гуртожитки на 480 військовослужбовців кожний. Було виділено і заселено 217 службових квартир.

Щоб зменшити відрив особового складу від бойової підготовки, в штати дивізії були введені додаткові посади цивільного (обслуговуючого) персоналу. На сьогоднішній день створена інфраструктура дозволяє забезпечити задовільні умови для життя й побуту особового складу.

Відповідно до рішення Міністра оборони проводиться експеримент з передачі функцій харчування воїнів-контрактників підприємствам військової торгівлі. З 16 грудня 2003 року таким чином організовано харчування особового складу в їдальні артилерійського полку дивізії. За тією же схемою було налагоджено харчування особового складу в інших частинах, що, між іншим, позбавило дивізію ще однієї проблеми – постійного браку цивільного персоналу, який украї важко набирати через низькі ставки заробітної платні.

Що ж до головного завдання з'єднання – повсякденного навчання особового складу, – то із зими 2003 року воно організовано за новою „Програмою бойової підготовки парашутно-десантних підрозділів повітряно-десантних військ, укомплектованих військовослужбовцями за контрактом”, розробленою командуванням ВДВ.

Загалом можна зробити висновок, що мета експерименту в дивізії Пскова досягнута. Його результати:

- розроблена методика роботи з комплектування з'єднань і військових частин військовослужбовцями за контрактом;
- виявлені основні проблеми при переході на контрактну систему комплектування та визначені шляхи їх вирішення;
- визначена необхідність цілеспрямованої підготовки офіцерського складу (починаючи з навчання у вузі) для роботи з військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом.

Виникаючи в ході експерименту проблеми і знайдені шляхи їх вирішення дали багатий матеріал і були враховані при розробці Федеральної цільової програми з переходу до комплектування посад з'єднань і військових частин військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом.

Дивізії, бригади, полки комплектуватимуться в основному сержантами та солдатами, які прослужили за призовом від 6 до 18 місяців у військових частинах, що переводяться на новий спосіб комплектування. Вирішення ж завдань по набору на контракт військовослужбовців, що закінчують службу в збройних силах, а також громадян, що перебувають у запасі, потребуватиме додаткових заходів підвищення привабливості військової служби.

23 грудня 2003 року 76-ту гвардійську повітряно-десантну дивізію відвідав міністр оборони РФ Сергій Іванов. Він офіційно оголосив, що експеримент зі створення з'єднання на контрактній основі закінчений, причому закінчений успішно. Дивізія повністю вкомплектована солдатами та сержантами, що проходять військову службу за контрактом, створені відповідні умови для їх повсякденного життя й діяльності.

Експеримент в дивізії Пскова підтвердив, що питання переходу до професійної армії в країні дійсно назріло. Від того, в чиїх руках буде сучасне

озброєння, хто і як виконуватиме завдання в контртерористичних, спеціальних і миротворчих операціях, залежать мир і спокій російських громадян, обороноздатність держави.

Процес переходу на комплектування всіх Збройних Сил Росії на контрактній основі складний, тривалий, потребує значних фінансових і матеріальних витрат. Очевидно, що поспіх тут може тільки нашкодити, а у разі невдачі – дискредитувати й саму ідею професіоналізації армії.

Досвід, набутий в ході експерименту в дивізії Пскова, та зроблені висновки дозволять використовувати всі позитивні напрацювання надалі. І, зрозуміло, це дозволить не повторити помилок, які можуть утруднити комплектування військ на контрактній основі.

З'єднання і частини постійної готовності Північно-Кавказського військового округу першими у збройних силах почали переводити на принцип контрактного комплектування. 42-га гвардійська мотострілецька дивізія, дислокована в Чеченській Республіці, значною мірою вже вкомплектована воїнами-контрактниками. Про те, як йде цей процес, розповів командувач військами ПКВО генерал армії Володимир Болдирев [28].

Він відзначив, що експеримент, проведений на базі 76-ї гвардійської повітряно-десантної дивізії, виявив багато „підводних каменів”, які при теоретичних міркуваннях і розробці програми було видно. Це стосуються не тільки соціальних аспектів.

Стало зрозумілим, що для ефективного бойового навчання та роботи однієї тільки грошової мотивації та перспективи отримання службового житла недостатньо. Необхідна нова система морально-політичного виховання військовослужбовців і ретельний відбір кандидатів.

Крім того, створення по-справжньому професійної армії неможливе без формування підготовленого корпусу сержантів-контрактників. Це завдання, що потребує першочергової уваги.

Враховуючи досвід 76-ї гвардійської ВДД, у 42-й гвардійській мотострілецькій дивізії пішли далі. Безпосередньо у Чеченській Республіці був створений окружний навчальний центр, в якому навчаються контрактники, що прибувають служити в 42-у гвардійську мотострілецьку дивізію. Кожен відібраний військовослужбовець проходить в цьому центрі обов'язковий курс підготовки – освіжає в пам'яті або одержує нові знання за обраною військовою спеціальністю. Найголовніше те, що безпосередньо з контрактниками працюють їх майбутні командири. У результаті у військові частини, які дислоковані в Чечні на постійній основі, після випуску з навчального центру приходять не одиночні солдати-контрактники, а сформовані підрозділи: взвод, рота, батальйон.

Для відбору кандидатів у контрактники в окрузі були створені відповідні групи офіцерів. Причому вони проводять відбір не тільки у СКВО, але й виїжджають в інші округи – з тим, щоб на місці, у військкоматі або у військовій частині, визначитися щодо кожної конкретної кандидатури

потенційного контрактника. Схема дій така: приїхали, відібрали, сформували команду, яка потім відправляється безпосередньо до Чечні у навчальний центр.

Такий підхід дозволяє на початковій стадії уникнути істотних кадрових промахів.

Відповідно до плану-графіка переходу з'єднань і військових частин постійної готовності на новий спосіб комплектування у 2004 – 2007 роках передбачалося вкомплектувати контрактниками 20 з'єднань і військових частин ПКВО.

За наслідками призову видно, що сучасний призовний контингент за багатьма показниками вельми слабо відповідає вимогам військової служби.

Сьогодні є з кого вибирати. Бажаючих служити в 42-й дивізії досить багато. Основні критерії – фізичне та моральне здоров'я, військова підготовка, освіта. Чим вище рівень підготовки, тим відповідно менше втрат. Кожен десятий потенційний контрактник з тих чи інших причин не проходить відбір. Судимих і громадян, що мають приводи в міліцію, забраковують на етапі ознайомлення з особистими справами. У них немає шансів потрапити в професійну армію. Безумовно, пріоритет надається людям, які побували в гарячих точках. Більшість контрактників, що пройшли відбір, мають чітку мету в житті, вони зробили цілком усвідомлений вибір і відповідають за свої вчинки [30].

Що стосується соціальних пільг і грошового утримання, то в Чечні рядовий-контрактник одержує мінімум п'ятнадцять тисяч рублів, сержант – приблизно на тисячу більше. Солдат-контрактник у 42-й дивізії за рік одержує приблизно 200 тисяч рублів.

Усі військовослужбовці, і контрактники зокрема, застраховані. Створена система гарантованих страхових виплат сім'ям загиблих, пораним і потерпілим військовослужбовцям. Кожна людина, яка одягла військову форму, підлягає обов'язковому державному страхуванню. У разі загибелі військовослужбовця – контрактника його сім'я одержить близько 250 тисяч рублів. Витрати по доставці тіла загиблого до місця поховання, всі необхідні та пов'язані з похоронами ритуальні процедури, аж до установки пам'ятника, – турбота держави.

Професійна армія – дороге задоволення. Швидко її не створиш. Підготовка кадрів, гідне грошове постачання, житло, інфраструктура, технічне переоснащення збройних сил, введення в дію механізму, що забезпечує дотримання соціальних гарантій військовослужбовцям-контрактникам, – все це потребує величезних коштів і часу.

Сьогодні в Росії з'являються й думки про неможливість виконання Програми переходу на контрактний принцип комплектування [31 – 36].

Перехід армії на контракт „по-іванівські” – це профанація загальної ідеї. Міністру оборони був направлений лист за підписом голови Міжрегіональної суспільної організації військових пенсіонерів та інвалідів військової служби полковника у відставці Віталія Мешика. Від імені колег він

дивується позицією і поспіхом міністра відносно створення професійної армії. Він вважає, що контрактний спосіб комплектування тільки тоді має сенс – коли набір здійснюється на конкурентній основі, коли одного вибирають з 10, а краще з 20 бажаючих служити.

Адже й набирати особливо ні з кого. Такий приклад: за два з половиною місяці 2005 року військові комісаріати області Самари мали можливість призвати на військову службу за контрактом лише 16 громадян, хоча тільки для комплектування частин постійної готовності належало набрати 230 чоловік. І це при тому, що область Самари має потенційно високі можливості для призову контрактників: за чисельністю населення вона займає 11-те (з 89) місце в Росії (3 млн 217 тис. чол.), тут високий рівень безробіття – тільки офіційно зареєстрованих безробітних 34,5 тис. чол., з яких не менше половини – молоді чоловіки у віці від 18 до 35 років.

Деякі експерти вже сьогодні схиляються до того, що можлива доповідь Міністра оборони у 2008 році про завершення переходу армії на контракт виявиться суцільним блефом [37].

Перш за все, викликає занепокоєння забезпечення соціального захисту військовослужбовців.

Аналіз поправок, внесених Державною Думою в закони, що стосуються військовослужбовців, показує: вся система нормативного забезпечення соціального захисту військовослужбовців дуже деформована. За два останні роки скасовано, змінено і припинено 22 положення законодавства про права військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби, і членів їх сімей. Скасовані 4 правові норми, змінені в бік погіршення – 5, припинено дію – 13.

Найбільшим змінам піддався Федеральний Закон „Про статус військовослужбовців”, що має колосальне навантаження у сфері мотивації військової служби. Закон практично вихолощений і потребує ухвалення нової редакції. Найбільш важливі статті, які скасовані Державною Думою: пункт 2, ст.13 – вилучена норма про виплату надбавки військовослужбовцям, що мають право на пенсію за вислугою років; ст. 15 – скасовані 50 %-ні пільги по комунальних та інших платежах; п. 4, ст. 16 – змінена прив’язка до МРОТ компенсацій за санаторно-курортне лікування для військовослужбовців: замість 6 МРОТ (3600 рублів) виплачується 600 рублів; для членів сімей замість 3 МРОТ (900 рублів) виплачується 300 рублів; п. 4. ст. 17 – вилучена норма про звільнення військовослужбовців від сплати податку на доходи фізичних осіб.

Крім того, впродовж останніх трьох років припинено дію пільг для військовослужбовців, що проходять службу за контрактом (офіцери, сержанти і солдати). Вони втратили право:

- на виплату грошової компенсації замість встановленого продовольчого пайка у розмірі його вартості (не більше 20 рублів на добу);

- на отримання замість встановлених предметів речового постачання грошової компенсації у розмірі повної вартості вказаних предметів;
- на отримання за рахунок засобів федерального бюджету грошової компенсації за наймання житла;
- на надання пільгових кредитів для будівництва індивідуальних житлових будинків, будівництва та ремонту садових будинків, впорядкування садових ділянок для членів сімей військовослужбовців, які втратили годувальника.

З 2001 року п'ятий раз підряд припиняється дія підпункту „б” пункту 1 статті 10 Федерального Закону „Про ветеранів”, яким гарантовано отримання разових пільгових кредитів на придбання (будівництво) квартир, житлових будинків, садових будиночків, організацію підсобного або фермерського господарства.

Прийнятий законодавчою владою Федеральний Закон № 122-ФЗ відбирає практично останні пільги та компенсації. Цим знаменитим законом скасовуються такі пільги:

- право сімей військовослужбовців на безкоштовну медичну допомогу у військово-медичних установах (30 % сімей військовослужбовців проживають у військових віддалених містечках, в радіусі 100 км не має цивільних медичних закладів, а місць для роботи дружин військовослужбовців фактично немає);
- оплата військовослужбовцям вартості путівок в санаторії, будинки відпочинку, пансіонати, дитячі оздоровчі табори, турбази Міноборони Росії;
- на виключення із загальної площі житлового приміщення площі, яка становить соціальну норму на одну людину, при розрахунках платежів по оплаті площі житлових приміщень і комунальних послуг;
- право на придбання товарів в мережі військової торгівлі за пільговими цінами.

Змінені в бік погіршення норми федеральних законів, що визначають конкретні розміри компенсацій. Скрізь вони замінені на вказівки про повноваження уряду РФ визначати порядок їх надання. Це стосується таких виплат і пільг:

- виплат на придбання майна першої необхідності в розмірі 12 окладів грошового забезпечення у вигляді безпроцентної позики на строк до трьох років;
- грошової компенсації: замість продовольчого пайка, замість встановлених за нормами постачання предметів речового майна, на санаторно-курортне лікування;
- безкоштовного санаторно-курортного лікування військовослужбовців, що проходять військову службу за призовом, курсантів військово-навчальних закладів, виплат їм дотації на лікування.

Ну й нарешті, вперше в російській історії солдат (матрос) строкової служби платитиме за проїзд у суспільному транспорті, оплачуватиме поштові витрати в повному розмірі [38]. Наслідки всіх цих дій будуть дуже сумними.

Як варіант успішного проведення реформи пропонується створення нової армії, яка спочатку буде існувати паралельно зі збройними силами. Аргумент – у нинішніх умовах треба змінювати все, а це неможливо. Будь-яка ж спроба внести новий елемент в стару армію буде класичним “вливанням нового вина у старі міхи”. „Міхи порвуться і вино виллється”.

Міняти все — значить створювати нову, паралельну армію. Саме створення паралельної армії і є єдиним виходом у нинішній ситуації.

Створення паралельних армій дійсно мало місце не раз у всесвітній, та й у російській історії. Паралельну армію створював Петро Перший (нова армія і виграла Північну війну), паралельну армію створили в 1918 році більшовики. У Ірані вже протягом майже 20 років співіснують дві армії: стара, що дісталася від шахського режиму, і нова, яка називається „Корпус вартових ісламської революції” (КВІР). За рівнем боєздатності вони майже однакові. Відразу після революції 1979 року передбачалося, що КВІР замінить стару армію повністю, проте війна з Іраком зробити це не дозволила. Тепер армії спокійно уживаються між собою.

На думку опонентів державної програми, створення нової Російської армії повинне розпочатися зі зміни системи військової освіти. Майбутні офіцери повинні готуватися до війни майбутнього. Проте ці офіцери повинні направлятися вже в нові частини, не перероблені з нинішніх, а створені з нуля. Нові частини повинні бути оснащені тільки новою технікою і лише сучасними (можливо, частково купленими за кордоном) засобами зв'язку, розвідки та управління. У ці частини повинен бути дуже жорсткий відбір (професійний, інтелектуальний, психологічний, ідеологічний).

3.2. Становлення військової служби за контрактом у країнах Південного Кавказу

Збройні Сили Республіки Вірменія. 28 січня 1992 року виконуючи Указ Президента Республіки Вірменії та постанову Уряду Вірменії „Про Міністерство оборони Республіки Вірменія” незалежна Вірменія приступила до реформування регулярних збройних сил. Виходячи з основних цілей і принципів концепції військового реформування була, визначена структура збройних сил і система військового управління.

У результаті були створені: сухопутні війська; прикордонні війська; військово-повітряні сили (ВПС) – як рід військ у складі армійської авіації; війська протиповітряної оборони (ППО) – як рід військ у складі зенітно-ракетних військ і частин радіолокацій; частини спеціального, технічного і тилового забезпечення. Безпосереднє керування реформуванням і всестороннім управлінням збройними силами було покладено на Міністерство оборони, що

має в своєму складі апарат Міністерства оборони і Головний штаб Збройних Сил Республіки Вірменія [1]. На початок 2002 року загальна чисельність збройних сил Вірменії складала 60 тисяч чоловік (з них 52 тисячі сухопутні війська, а інші – війська ППО і ВВС). Сьогодні у Збройних Силах Республіки Вірменія служать понад 10 тисяч офіцерів, понад 8 тисяч контрактників, 5 тисяч прапорщиків і понад 4 тисячі службовців, тобто певна частина армії вже професійна [2]. В офіційному довіднику 2006 року був опублікований Закон РВ „Про державний бюджет на 2005 рік”, де в статті „військові потреби”, група 02, програма 01 вказана сума в 70 348,7 млн. вірменських драмів (близько 160 млн доларів США) [3].

Основний принцип комплектування – військова служба за призовом. Ряд військових частин, що дислокуються в прикордонних районах, особовий склад яких несе бойове чергування, комплектується військовослужбовцями-контрактниками з місцевих жителів (близько 7 тис. чол.). Більше 50 відсотків особового складу перебувають на бойовій службі і бойовому чергуванні в дуже складних кліматичних умовах високогір'я.

Становлення вірменської державності й формування армії – єдиний нерозривний процес. Усі успіхи та досягнення, недоліки та помилки в будівництві незалежної держави повною мірою характерні і для становлення національної армії Вірменії.

Особливістю військового реформування у Вірменії стало те, що воно проходило в умовах, коли йшли по всьому периметру державного кордону і в Нагірному Карабаху повномасштабні бойові дії. З перших днів створення нової армії Міністерство оборони приступило до розробки всесторонньо обгрунтованої концепції військового реформування на найближчі роки й подальшу перспективу. Головною метою при розробці концепції було створення та розвиток збройних сил, здатних забезпечити гарантований захист незалежності, суверенітету й територіальної цілісності країни. Затверджена Президентом країни у 1992 році концепція створення, становлення й розвитку Збройних Сил Вірменії сьогодні успішно запроваджена в життя.

У перші роки велика увага приділялася розробці законодавчої бази військового реформування. У грудні 1991 року був прийнятий перший Закон „Про військовий обов'язок”, що дозволило на плановій основі здійснювати призов громадян на дійсну військову службу, призов офіцерського складу на дворічну службу і тримісячні збори. Надалі були прийняті Закони „Про оборону”, „Про військове положення”, „Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію”, „Про соціальну захищеність військовослужбовців і членів їх сімей”, „Про проходження військової служби”, „Про альтернативну службу” [4].

Створення вірменських збройних сил почалося на початку 90-х років минулого століття, фактично ще до розвалу Радянського Союзу. Це було викликано необхідністю протистояння сепаратистським силам, які виникли на той час. За різними оцінками, сумарна чисельність непідконтрольних союзному уряду збройних формувань з вірменської сторони, що вели бойові дії на кордоні

з Азербайджаном і в НКАО, у той час досягала 5 тисяч чоловік. У 1989 – 1990 роках керівництво Вірменії в особі її спікера парламенту, а потім і першого Президента Левона Тер-Петросяна і Прем'єр-міністра Вазгена Манукяна зробило ряд кроків щодо встановлення контролю над ситуацією з неофіційної військової діяльності. Одним з цих кроків і стало формування в 1990 році спеціального полку Міністерства внутрішніх справ Вірменії чисельністю до 400 чоловік. На початку 1991 року, коли полк був розформований на 4 батальйони, в ньому було вже більше 1000 чоловік. Паралельно добровольці, що ведуть бойові дії на кордоні з Азербайджаном, були зведені в 6 – 8 батальйонів.

Тоді ж при уряді Вірменії був створений спеціальний Комітет оборони. Його очолював депутат парламенту Ваган Ширханян, а заступником був капітан I рангу Вагаршак Арутюнян – згодом міністр оборони Вірменії в 1999 – 2000 роках. Комітету було поставлене завдання, використовуючи державні структури, звести в рамках радянської політичної системи під єдине управління полк внутрішніх військ, загони міліції особливого призначення і т.п., забезпечивши їх по можливості всіма необхідними ресурсами для ведення бойових дій в прикордонній смузі та Нагірному Карабаху. Крім того, керівництво Комітету оборони не виключало, що розвиток суспільно-політичної ситуації може призвести до розпаду СРСР, наслідком чого стане ескалація бойових дій в зоні карабахського конфлікту. Зрозуміло, що необхідно було здійснювати як мінімум середньострокове військово-планування і серйозно готуватися до можливої ескалації конфлікту.

У цих умовах розпочалася безпосередня робота щодо створення Збройних Сил Республіки Вірменія. Становлення національної армії Вірменії проходило в три етапи. Але найважчими, мабуть, були перший і другий (1988 – 1992 рр. і – 1992 – 1994 рр.), оскільки проходили вони в умовах крайнього загострення вірмено-азербайджанських відносин. Протягом цього часу армії як цілісного, керованого з єдиного центру військового організму у Вірменії не було. Діяли лише розрізнені добровольчі загони чисельністю до 80 чоловік, які згодом і стали основою для створення вірменських збройних сил.

Гостра проблема з кадрами, особливо серед вищого командного складу, була розв'язана єдино можливим на той час способом. Керівництво створеного в 1992 році Міністерства оборони РВ звернулося з призовом до офіцерів Радянської Армії взяти участь в створенні вірменських ЗС, і багато офіцерів-вірмен відгукнулися на нього.

Не менш гостро на початку 90-х стояло питання забезпечення армії технікою, озброєнням і боєприпасами. У сусідніх республіках на той період повним ходом йшло насильницьке захоплення озброєння Радянської Армії, проте вірменське керівництво таким шляхом не пішло. Вірменія свою частку одержала цивільно, на основі домовленості. У результаті вірменській стороні в 1992 році була офіційно передана справна військова техніка і озброєння двох мотострілкових дивізій [5].

На рубежі 1992 – 1993 років спеціальним указом Президента країни була створена окрема мотострілецька бригада, добір в яку здійснювався тільки на контрактній основі. До її складу увійшли в основному бійці-фідаїни з різних підрозділів територіальної оборони. Дана акція привела до ліквідації в країні незаконних збройних формувань, стабілізувала внутрішньополітичну ситуацію і сприяла створенню надзвичайно боєздатного з'єднання, кістяк якого склали воїни, що мали досвід ведення бойових дій в Афганістані та Нагірному Карабаху.

Таким чином, протягом довгого часу в прикордонній з Азербайджаном смузі діяли професійні підрозділи, які здійснювали ефективні бойові дії, самі зазнаючи мінімальних втрат. Після створення професійних підрозділів військового й політичне керівництво Вірменії у принципі звело до мінімуму використання в бойових діях ненавчених новобранців і частин національної армії, що формуються. Все це зламало ситуацію у суспільстві та стабілізувало ситуацію з призовом в армію, прикордонні війська та війська МВС. Починаючи з весни 1993 року і по сьогоднішній день план призову виконується регулярно.

Восени 1992 року пост міністра оборони зайняв один з лідерів опозиції, колишній Прем'єр-міністр Вазген Манукян. Саме при ньому військово реформування у Вірменії набуло широкого розмаху і стало більш організованим. Манукян зумів об'єднати однодумців і спираючись на професіоналів закласти фундамент армії. Головним же ідеологом військового реформування у Вірменії, який підготував програму створення збройних сил, слід вважати колишнього заступника начальника штабу сухопутних військ Збройних Сил СРСР генерал-лейтенанта Нората Тер-Григорянца, який в 1992 – 1995 роках з перервами займав пости першого заступника міністра оборони і начальника Генерального штабу. Тер-Григорянц відмовився від створення військових структур за схемою, прийнятою в колишньому СРСР, – багатоступінчатою системою послідовного розгортання частин від лінії державного кордону на всю глибину території – через невеликі розміри території держави. Тому Вірменія створила частини з підвищеним ступенем мобільності й маневреності.

Основи оборонної військової доктрини, закладені Тер-Григорянцем і його соратниками по Генштабу, припускають ведення не тільки суто оборонних дій, але й нанесення могутніх випереджаючих ударів по супротивнику, що готує агресію.

Другий етап становлення вірменської армії завершився 16 травня 1994 року, коли міністри оборони Вірменії, Азербайджану і Нагірного Карабаху підписали у Москві договір про припинення бойових дій. У Республіці Вірменія почався третій, мирний період військового реформування, що продовжується в даний час.

Сьогодні перед військами стоїть завдання підняти рівень бойової підготовки на якісно вищий рівень. Попереду третій етап: процес створення з урахуванням військово-політичних реалій, що складаються „армії ХХІ століття”, яка, забезпечуючи достатній рівень національної безпеки, буде

здатна до відповіді на нинішні та майбутні загрози. Цей процес припускає комплекс політичних, економічних, соціальних, правових, військових та інших заходів, які повинно здійснювати не тільки Міністерство оборони, але і найвищі виконавчі й законодавчі органи держави, а також усе суспільство.

В умовах складної військово-політичної ситуації в регіоні наявність численних збройних сил стає першочерговим завданням для Вірменії. Наявність численних збройних сил не дуже співзвучна прагненням і пріоритетам країни щодо європейської інтеграції, демократизації та здійсненні реформ. Але на відміну від інших пріоритетів, які більшою мірою впливають з її природних національних інтересів, наявність численних збройних сил сьогодні – вимушений пріоритет, стабільна гарантія забезпечення безпеки Вірменії.

Перш за все, реформа у сфері оборони передбачає розробку стратегії національної безпеки. На думку військових експертів, хоча стратегія національної безпеки буде розроблена для перехідного періоду, вона дозволить заново затвердити оборонний характер дій, направлених на забезпечення національної безпеки, тим самим сприяючи створенню атмосфери взаємної довіри в регіоні. Зокрема, ще раз буде заявлено про те, що країна виступає за мирне врегулювання карабахського конфлікту й непохитна в здійсненні політики інтеграції в європейські структури. Республіка Вірменія передбачала до 2007 року розробити і подати широкій громадськості стратегію національної безпеки [6].

Якими стануть Збройні Сили Вірменії ще через десять років? Нинішній погляд вірменських воєначальників на ідеал своєї армії зводиться до такого: висока мобільність, невелика чисельність (можливо навіть менша, ніж зараз), прекрасна оснащеність передовими засобами збройної боротьби і забезпеченість всім необхідним для успішного їх застосування. На шляху до цієї мети потрібно зробити багато чого.

У найближчі 3 – 5 років планується укомплектувати ланку „взвод-рота” офіцерами з вищою військовою освітою, а армію в цілому – сержантським складом, що одержав необхідну підготовку. Важливе значення надається і соціальному забезпеченню офіцерського складу, щоб він став по-справжньому забезпеченою верствою суспільства.

У соціальній сфері Збройних Сил Вірменії ще багато невирішених питань. Грошове забезпечення офіцерів, яке Міністерство оборони в змозі їм сьогодні виплачувати, ще не забезпечує безбідного повсякденного життя. Правда, протягом останніх років удвічі збільшено грошове забезпечення офіцерів, і в даний час його розміри порівнянні з окладами військовослужбовців росіян. Наприклад, підполковник – командир полку зі всіма додатковими виплатами одержує близько \$ 400. Значно краще забезпечені ті, хто несе бойове чергування на кордоні держави. Там грошове забезпечення військовослужбовців в 2 – 2,5 рази вище, ніж у тих, хто служить у внутрішніх районах. Але й цього явно недостатньо для того, щоб офіцер відчував себе цілком забезпеченою людиною. Хоча, з іншого боку, військовослужбовці у

Вірменії – найбільш високооплачувана категорія бюджетників, як заявляє міністр оборони. Поздоровляючи військовослужбовців ЗС РВ з нагоди 10-річчя Збройних Сил, Президент Вірменії Роберт Кочарян, підкреслив, що армія – найсильніша ланка державної структури. Він наголосив, що проблеми армії, починаючи з умов побуту солдатів, закінчуючи стратегічними питаннями, завжди були в центрі уваги держави, і надалі ця особлива увага до армії тільки посилюватиметься.

Добір в армію чоловіків призовного віку відбувається на змішаній добровільно-призовній основі. Дійсну службу військовослужбовці проходять у військах і навчальних підрозділах протягом 24 місяців (до осені 1994 року термін служби складав 18 місяців). Ті, хто уклали контракт, служать від 3 до 15 років.

У питанні підготовки кадрів на першому етапі військового реформування Вірменія мала певні проблеми, пов'язані з тим, що на території країни, на відміну від інших країн Співдружності, не було жодного вищого військового навчального закладу. У той же час у рядах Збройних Сил колишнього СРСР проходило військову службу багато офіцерів-вірмен. За твердженням деяких джерел, їх кількість поступалася тільки росіянам, українцям і білорусам. Проте, лише невелика частина з них (5 – 7 % від загальної чисельності) відгукнулася на призов керівництва Вірменії 1992 року повернутися в республіку і взяти активну участь у створенні збройних сил. Така пасивність пояснюється в основному важким економічним станом Вірменії і нездатністю її влади швидко вирішити побутові й соціальні питання для запрошених офіцерів.

На першому етапі кадрові проблеми офіцерського складу були вирішені призовом на дійсну військову службу резервістів і навіть відставників відправлених до запасу 5 – 10 (іноді навіть 15) років тому. Надалі протягом 1993 – 1994 років на території країни була створена власна система підготовки кадрів.

Сьогодні підготовка офіцерських кадрів – командирів взводів, рот (батареї) для мотострілецьких і артилерійських частин, здійснюється у військовому інституті ім. Вазгена Саркісяна, який укомплектований висококваліфікованим професорсько-викладацьким складом і має сучасну матеріально-технічну базу. Підготовка командного, інженерно-технічного складу для частин авіації здійснюється у військовому авіаційному інституті, а військових лікарів готують на військово-медичному факультеті Єреванського державного медичного університету. За минулі роки ці ВНЗ підготували більше 1300 молодих офіцерів. Майбутні офіцерські кадри готуються у військово-спортивному ліцеї. Потреби в молодшому командному складі та фахівцях повністю задовольняються за рахунок навчальних частин і підрозділів Міністерства оборони [4].

З метою підвищення кваліфікації офіцерів ЗС РВ – колишніх бійців добровольчих загонів оборони, був створений Центр підвищення кваліфікації офіцерів, який за час своєї діяльності підготував понад 1 500 чоловік. Близько тисячі військовослужбовців закінчили школу прапорщиків. Офіцерські кадри

для національної армії проходять навчання також у вищих військових навчальних закладах інших країн. Зокрема, в Росії і Греції навчалися і сьогодні продовжують навчання більше 1 500 офіцерів і курсантів [7]. Через 3 – 4 роки ЗС Рв будуть укомплектовані приблизно на 90 відсотків випускниками військово-навчальних закладів Вірменії.

Вірменія – прихильник політичного вирішення спірних питань, проте армії приділяється велика увага, оскільки керівництво Вірменії вважає її стримуючим чинником для певних політичних сил, що прагнуть до дестабілізації обстановки в регіоні. До стабілізуючих чинників Вірменія відносить перебування на своїй території російської військової бази, а також тісну співпрацю з країнами учасницями Організації Договору про колективну безпеку (ОДКБ). Сюди ж відноситься і співпраця з НАТО.

З блоком НАТО Вірменія співробітничала в рамках програми „Партнерство заради миру”. Незважаючи на успішну співпрацю з НАТО в рамках програми „Партнерство заради миру” керівництво Вірменії поки не планує вступ до цієї організації, віддаючи пріоритет військовій, військово-політичній і військово-технічній співпраці в рамках організації ДКБ СНД. Вірменія вважає співпрацю з НАТО складовою частиною своєї національної безпеки. Але поки на порядку денному її зовнішньої політики немає питання про входження в НАТО.

Багатовекторна спрямованість вірменської військової та військово-технічної співпраці з іншими країнами свідчить про неприпустимість спрощень при визначенні пріоритетів в зовнішньополітичній діяльності Єревана. Тут все не так просто й однозначно, як здається на перший погляд. Наприклад, вірменські збройні сили створювалися і продовжують розвиватися зокрема на кошти вірменської діаспори за кордоном, яка проживає не тільки в Росії, але і в США, Франції.

Вживаються певні заходи і щодо вдосконалення системи комплектування збройних сил, створення професійної армії.

Але Уряд країни вважає, що в даний час у Вірменії немає можливостей для переходу на новий принцип комплектування збройних сил. Проте робота в цьому напрямі все ж таки проводиться. У вірменських збройних силах є ряд військових частин, повністю вкомплектованих військовослужбовцями за контрактом. Це в основному підрозділи, що дислокуються в прикордонних районах, де особовий склад несе бойове чергування. Міністр оборони РВ Серж Саркисян вважає, що у найближчі десять років у Вірменії навряд чи буде можливе створення армії на професійній основі. За словами міністра, це пов'язано в першу чергу з великими витратами, на які республіка в даний час піти не може. При цьому С. Саркисян констатував, що в 2000 році все ж таки була спроба внести у вірменську армію деякі елементи професійності. Зокрема, тим, хто завершив термінову службу, було запропоновано стати професійними танкістами. Проте після їх перепідготовки виникли такі проблеми, як організація служби, розміщення, житло, зарплата. І цей досвід, за свідченням міністра, фактично завершився невдачею. У Вірменії, крім офіцерів, є військові

фахівці, з якими укладені договірні відносини. Проте таких людей небагато і ядро вірменської армії сьогодні складають військовослужбовці строкової служби, відзначив Серж Саркісян [8].

Збройні Сили Грузії. До складу Збройних Сил Грузії входять сухопутні, військово-морські і військово-повітряні Сили, Національна гвардія і підрозділи резерву. З метою ефективного управління Президентом Грузії Михайлом Саакашвілі у 2004 році було ухвалено рішення про об'єднання Внутрішніх військ МВС Грузії з Міністерством оборони країни [9]. У 2005 році в Міністерстві оборони Грузії налічувалося 21 тисяча 550 чоловік [10; 11]. Понад чверть особового складу армії Грузії пройшла інтенсивну підготовку в межах різних програм США і НАТО. Грузинські збройні сили сьогодні оцінюються як найчисленніші, добре оснащені та найбільш підготовлені у всьому регіоні Південного Кавказу [12].

Формування власних Збройних Сил Грузія почала відразу після розпаду СРСР у 1991 році. Однією з особливостей формування регулярної грузинської армії є те, що воно відбувалося паралельно з збройними конфліктами в Абхазії та Південній Осетії. Цьому процесу багато в чому перешкоджало те, що велика частина озброєння та військової техніки, захоплених грузинською стороною у колишньої Радянської Армії або офіційно переданих підрозділами колишнього Закавказького військового округу, зосередилася в руках численних неформальних угруповань. Тому першочерговим завданням створення грузинської армії став розпуск цих формувань, багато з яких перетворилися просто на кримінальні, і вилучення у них озброєння і бойової техніки. Лише в середині 1990-х вдалося в цілому вирішити це питання, велика частина цих формувань була розпущена, а найбільш організована з них – „Мхедріоні” склала кістяк паралельної регулярним військам військової структури – Національної гвардії („Корпус рятувальників”).

Активні заходи з реформування збройних сил Грузія почала вживати з 2000 року.

У 2003 році уряд на чолі з М. Саакашвілі однією із своїх пріоритетних цілей роботи обрав відновлення територіальної цілісності Грузії. У цей час різко зросла увага нового грузинського керівництва до потреб своєї армії, що перебувала на той час у дуже плачевному стані, незважаючи на свою досить багату подіями пострадянську історію [13]. Сьогодні керівництво Грузії приділяє першорядну увагу національним збройним силам. Армія – один з самих головних пріоритетів. Михайло Саакашвілі в своїй програмній доповіді напередодні святкування Дня незалежності країни, заявив, що в Грузії будуть збройні сили з 15 – 16 тисяч військових, підготовлених на найвищому рівні, і це буде сама могутня армія в регіоні [12]. Виходячи з цього, були розроблені стратегічні документи для збройних сил. Перш за все, грузинським урядом була підготовлена Концепція національної безпеки Грузії [14].

Концепція підтримує прагнення народу Грузії здійснити повну інтеграцію країни в Північноатлантичний союз (НАТО) і Євросоюз і зробити свій внесок у зміцнення безпеки чорноморського регіону, як складової Євroatлантичної

системи безпеки. Влада Грузії на основі концепції національної безпеки вживає відповідні довгострокові заходи, які повинні забезпечити захист фундаментальних національних цінностей і сприяти здійсненню національних інтересів адекватним реагуванням на небезпеки та ризик, що виникають перед національною безпекою.

У 2005 році Президентом країни Михайлом Саакашвілі був підписаний документ „Національна військова стратегія Грузії”. Як заявив заступник глави МО Грузії, розроблена грузинським урядом Національна військова стратегія є першим документом такого роду в історії незалежної Грузії і його ухвалення „закриває цикл концептуальних документів планування оборони країни”. При цьому він підкреслив, що метою Стратегії є визначити перспективу нейтралізації існуючих загроз за допомогою наявних ресурсів.

Національна військова стратегія Грузії ґрунтується на Національній концепції безпеки країни, і в ній говориться про те, якою повинна бути оборонна політика Грузії до 2010 року, які цілі й перспективи стоять перед збройними силами країни у найближчий час, які військові цілі, небезпека та загрози стоять на сьогоднішній день перед державою і т.п. У документі також наголошується, що грузинська оборонна політика направлена на запобігання прямій агресії проти Грузії та на досягнення національними збройними силами повної сумісності із стандартами НАТО. Згідно з Національною військовою стратегією Грузії, Збройні Сили Грузії повинні бути мобільними, адекватними і реагувати на небезпеку, використовуючи наявні ресурси. Документ передбачає наявність в Грузії сухопутних, військово-морських і військово-повітряних сил, Національної гвардії та підрозділів резерву, який оцінюється як один з компонентів збройних сил. Згідно з документом, грузинська армія повинна бути сумісною з НАТО і після вступу країни до цієї організації стати частиною колективної системи оборони Євroatлантичного альянсу, проте при цьому армія повинна бути готова охороняти територію Грузії своїми силами і виходячи з цього мають бути зроблені акценти на розвитку її структури і поліпшенні матеріально-технічного оснащення і систем зв'язку, а також повинна бути вдосконалена система контролю над військовим забезпеченням і матеріально-технічною базою.

Пильна увага приділяється питанням комплектування збройних сил, порядку проходження військової служби. Згідно з Національною військовою стратегією, грузинська армія повинна стати професійною і в майбутньому повністю перейти на контрактну систему комплектування. У лютому 2005 року Парламент вніс поправку в Закон „Про військову службу”. Відповідно до цієї поправки, термін строкової військової служби був збільшений з 12 до 18 місяців.

Особливістю призовної системи Грузії є те, що будь-який призовник може одержати звільнення від служби в армії на законних підставах. Парламент республіки прийняв відповідний закон. У даний час будь-який грузинський призовник може одержати узаконене річне звільнення від служби, сплативши у казну 200 ларі (92 долари). Удесятеро більший внесок взагалі звільняє від армії.

123 призовники вже скористалися новим законом для отримання звільнення на один рік. Ще один сплатив 2000 ларі, після чого перестав підлягати призову. За новим законом гроші призовників йдуть до держбюджету (20 відсотків) і Міністерства оборони (80 відсотків).

Під час призовної кампанії, яка проводилася у 2005 році в Грузії, жоден з 1950 призовників безпосередньо в армію направлений не був. За словами міністра оборони республіки Сихарулідзе, на той час в армії не було потреби у новобранцях, оскільки під час призову у весні армія одержала 5 тисяч призовників. Армія не надавала заяви на призов новобранців. Таким чином, вперше в грузинській історії хлопці у віці від 18 до 27 років, що підлягають призову, були розподілені тільки в структури МВС, зокрема до департаменту з охорони держкордону.

Цікавою особливістю нового етапу розвитку грузинських збройних сил стало створення батальйонів резервістів (що відрізняє їх від армій Азербайджану і Вірменії, де формуванню аналогічних підрозділів не приділяється покищо особливої уваги), які повинні виконувати функції територіальної гвардії, що набирається за так званим міліційним принципом комплектування. Після проходження короткого курсу бойової підготовки в елітних частинах створено вже три резервні батальйони, а всього повинно бути сформовано як мінімум 15 таких батальйонів.

Навчання „мобілізаційного резерву першої черги” здійснюється за програмою підготовки Національної гвардії США за допомогою американських інструкторів. Резервісти, що пройшли тритижневий курс інтенсивної підготовки, одержують формене обмундирування і бойову зброю (у мирний час вона зберігається в місцевих поліцейських ділянках), стають на облік у військовій частині регулярної армії, в разі „надзвичайних обставин” надходять в розпорядження відповідного військового командування. За грузинським керівництвом до кінця 2006 року планувалося сформувати до 22 батальйонів „готового резерву”, загальна чисельність якого мала складатися не менше 30 тисяч чоловік. Грузинські резервісти одержують сьогодні фіксовані державні зарплати. Батальйони резервістів формуються ударними темпами. Планується, що в них увійдуть практично всі дорослі чоловіки – майже 40 % населення країни.

Грузинська влада приділяє найсерйознішу увагу матеріальному стимулюванню військовослужбовців. Розмір окладів грошового забезпечення військовослужбовців-контрактників цієї закавказької держави в 4 – 5 разів перевищує середні доходи зайнятих як в державному, так і в приватному секторі економіки [15]. Указом Президента Михайла Саакашвілі у 2004 році грошове забезпечення військовослужбовцям в середньому збільшене на 300 %. Керівники усіх цивільних департаментів МО стали одержувати в середньому 350 ларі замість 140. Що ж до кадрових військових, то, наприклад, оклад генерал-лейтенанта складав 390 ларі, генерал-майора – 370 ларі, старшого лейтенанта – 170 ларі, сержанта – 150 ларі. При цьому підвищення рівня грошового забезпечення істотно зменшило дисбаланс між звичними та

елітними підрозділами, що пройшли підготовку за американською програмою „Тренинга и экипировки”, середня зарплата яких досягає 500 ларі. У Міноборони стверджують, що збільшення зарплат відбулося за рахунок внутрішніх резервів відомства – вільні кошти з’явилися після скорочення кадрів, що проводиться в рамках реформи, мета якої – довести грузинську армію до стандартів НАТО [16].

Створення професійних збройних сил розглядається сьогодні як одне із стратегічних завдань. Грузія поступово переходить на принцип створення професійної армії. Кількість призовників строкової військової служби поступово зменшуватиметься, проте істотно збільшиться кількість резервістів. До січня 2009 року Грузія планує мати армію на контрактній основі, в якій не буде з’єднань, укомплектованих призовниками.

Комітет з оборони і безпеки парламенту Грузії в 2002 році схвалив підготовлений в міністерстві оборони країни законопроект про внесення поправок і змін у діючий Закон „Про військовий обов’язок і військову службу”. Відповідно до цього законопроекту в Збройних Силах Грузії вводяться контрактна система служби і нові військові звання. За словами міністра Давіда Тевзадзе, запропоновані військовим відомством поправки в діючий закон передбачають формування в грузинській армії професійного сержантського корпусу [17]. Саме сержанти є основою усіх сучасних армій світу. Відповідно до законопроекту, для військовозобов’язаних встановлюються звання рядового, ефрейтора, а також ефрейторів першого і другого класів. Для військовослужбовців служби за контрактом пропонується звання капрала та сержанта. Причому для цієї категорії військовослужбовців вводяться такі звання – капрал (фахівець), молодший сержант, сержант, старший сержант, майстер-сержант, батальйонний сержант (сержант штабу), бригадний сержант, головний сержант і сержант-лейтенант. Для офіцерських кадрів грузинської армії вищим званням стає звання бригадного генерала.

Фінансування оборонного відомства постійно перебуває в полі уваги керівництва республіки. Міністр оборони Грузії Іраклій Окруашвілі в квітні 2005 року заявив, що Грузія мала найбільший військовий бюджет серед країн Південного Кавказу, він дорівнював усьому річному бюджету держави під час правління Едуарда Шеварднадзе. У порівнянні з 2004 роком бюджет Грузії в 2005 році фактично подвоївся і досяг більше 1,1 млрд доларів. При цьому державний борг виріс на 126 млн доларів. У підготовленому Міністерством фінансів Грузії проекті бюджету на 2006 рік витрати Міноборони збільшуються втричі в порівнянні з 2005 роком. Якщо в 2005 році вони склали 138,8 млн ларі (77,6 млн дол.), то 2006 року – 392 млн ларі (220 млн дол.). Зростають витрати і на інші силові структури, так бюджет МВС Грузії з 151,6 млн ларі (85 млн дол.) зросте до 197 млн ларі (110 млн дол.).

Але реальні витрати військового відомства набагато вищі. Дуже істотна іноземна спонсорська підтримка. Тут рахунок йде на десятки, а то й на сотні мільйонів доларів. П’ята частина (21 %) всієї американської військової допомоги колишнім республікам СРСР дістається Грузії.

У даний час розвиток грузинської армії відбувається в рамках цілого ряду програм, фінансування яких здійснюється і за рахунок іноземних субсидій. За заявою колишнього міністра оборони країни Гели Бежуашвілі, вони у 4 рази перевищують об'єми національного військового бюджету. Найважливішими з них є програми „Забезпечення операцій підтримки і стабільності” і „Сприяння в забезпеченні безпеки Грузії”, які реалізовані ЗС США, а також план перепідготовки турецькими інструкторами особового складу бригад сухопутних військ країни в Ахалцихе і Батумі (об'єми турецької військової допомоги Грузії, як відомо, вже сьогодні досягли 37 млн доларів).

20 грудня 2004 року перші 40 грузинських військовослужбовців завершили проходження навчання в межах восьмижневої програми, організованої учбовою групою Морської піхоти США в навчальному центрі Крцанісі, що поблизу грузинської столиці Тбілісі. Випускниками початкового курсу навчання інструкторів з бойової підготовки стали чотири грузинські офіцери і 36 сержантів. Ці військовослужбовці стали першими інструкторами нової навчальної програми для підготовки новобранців грузинської армії.

У рамках дворічної програми „Тренінг і екіпіровки”, яка проводилась за ініціативою США, американські військові інструктори навчили 2 470 грузинських солдатів, тим самим, як вважають військові експерти, поклавши основу створення у Грузії професійної армії. Навчання пройшли батальйон Командос, а також 16-й гірсько-стрілецький батальйон, 111-й і 113-й легкі піхотні батальйони, і, крім того, бронетанкова рота, яка увійшла до складу 11-ї бригади Міноборони Грузії. Ці військовослужбовці краще за усіх озброєні, підготовлені та мають найвище грошове забезпечення. На здійснення цієї програми уряд США виділив 64 мільйони доларів. Грузинська сторона взяла на себе грошове забезпечення військових, яке стало значно більшим. Грошове забезпечення рядового солдата, який пройшов навчання за цією програмою, складає 450 ларі (близько 225 американських доларів), а офіцерів – 650 ларі. Грузинські військові, що пройшли навчання, можуть бути інструкторами і займатися підготовкою інших солдатів.

У рамках початих в січні 2005 року чергових американських програм, на реалізацію яких виділено понад 60 млн доларів, курс інтенсивної підготовки пройшли до 6 тисяч військовослужбовців 11-ї і 21-ї піхотних бригад, а також спецназу і морської піхоти [18]. На це відводилося 18 місяців. Усього навчання продовжиться 10 років і охопить 10 тис. військовослужбовців.

Як відзначають експерти з проблем регіональної безпеки, на прикладі Грузії США намагаються провести експеримент на пострадянському просторі зі створення нечисленних, але цілком мобільних і боєздатних збройних сил, орієнтованих на забезпечення внутрішньої стабільності й вирішення обмежених військових завдань. Головною функцією таких армій (у разі успіху грузинського експерименту вірогідна його реалізація також в Азербайджані й у ряді країн Центральної Азії) стане більш ефективне забезпечення комунікацій і силова опора лояльних Вашингтону режимів [13].

Збройні Сили Азербайджану. Збройні Сили Азербайджану (ЗСА) складаються з сухопутних військ, ВМФ, ВВС і ППО. Чисельність азербайджанської армії близько 70 тисяч чоловік; після призову резервістів її чисельність може бути збільшена до 165 тисяч. Укомплектованість частин офіцерським складом – 85 %. З 1995 року введена альтернативна служба [19].

Датою народження Збройних Сил Азербайджану вважається 9 жовтня 1991 р., коли у республіці був прийнятий закон про Збройні Сили. У 1992 році, відразу після отримання незалежності, Азербайджан одержав всю військову техніку і військову інфраструктуру чотирьох мотострілецьких дивізій, однієї повітряно-десантної дивізії, однієї бригади спецназу, двох бригад ППО, чотирьох баз ВВС, значну частину Каспійської військової флотилії та Габалінську РЛС. На момент розпаду СРСР Азербайджан мав значну кількість кадрових офіцерів у складі Радянської Армії (РА). Так, на 1 жовтня 1991 р. у Збройних Силах РА проходили службу 3 420 офіцерів-азербайджанців; серед прапорщиків азербайджанців було 6 672. На той час на території Азербайджану перебували 62 тис. військовослужбовців РА (4-та армія, Каспійський військово-морський флот та ін.) і з них близько 12 тис. склали азербайджанці.

Згідно з прийнятим законом про збройні сили протягом трьох місяців повинна була бути сформована національна армія. Але бурхливі політичні процеси того періоду призводили до частих змін у керівництві Міністерства оборони, що негативно позначалося на роботі з формування національної армії. Процес створення армії затягувався.

У другій половині 1992 р. були покликані під прапори створеної Національної армії Азербайджану (НАА) майже 40 тис. чол. З них в зоні Нагірного Карабаху, де у той час велися бойові дії, постійно перебувало близько 21 тис. офіцерів і солдатів. Окрім них, у бойових діях активну участь брали загони ОМОН (до 4 тис. чол.), а також до 7 тис. добровольців і загонів самооборони з місцевих жителів.

1993 рік прийнято вважати початком активних реформ в армії Азербайджану. Структурні реорганізації, зміни у кадровій політиці, планування військових операцій під єдиним командуванням, перевага наукових методів управління частинами викликали жваву підтримку у ЗС. Реформа торкнулася 33 батальйонів Національної армії Азербайджану, які брали активну участь в бойових діях. З жовтня 1993 р. по травень 1994 р. було здійснено підряд 4 призови в НАА. У результаті до кінця 1993 р., за даними західних експертів і в першу чергу США, а також Лондонського інституту стратегічних досліджень (ЛІСІ), у рядах НАА перебувало майже 49 тис. чол. Декілька місяців опісля ця кількість зросла до 56 тис. чол. У травні 1994 року був укладений договір з вірменською стороною про припинення вогню, що дало можливість в умовах миру займатися військовим реформуванням. За даними західних експертів (США, ЛІСІ та ін.), починаючи з 1995 р. Азербайджан регулярно нарощував чисельність збройних сил країни. До 1998 р. у Збройних Силах Азербайджану налічувалося понад 60 тис. чол., а вже у 2004 році – понад 70 тис. [20].

Процес формування армії проходив не завжди гладко. Одним з болючих питань молодій армії Азербайджану на той час було дезертирство. 21 грудня 2000 року на першому засіданні комісії Міллімеджлісу з питань безпеки й оборони було відмічено, що ще два роки тому за армійським обліком числилося 40 тис. чол., які самовільно залишили військову частину [21].

З початку 2000-х років значно активізувалася робота з проведення реформи військової організації Азербайджану. Керівництво Міністерства оборони республіки використовувало досвід зарубіжних країн. Безпосередню участь в розробці та реалізації планів реформування збройних сил Азербайджану брали й беруть турецькі військові фахівці. Так, військова ідеологія й доктрина Азербайджану створювалася за найпрямішою участю Туреччини. В азербайджанській армії постійно працюють до 70 турецьких офіцерів, які вирішують різні завдання. Туреччина надає допомогу в проведенні реформ в Збройних Силах Азербайджану, спрямованих на інтеграцію в НАТО. Ця допомога постійно збільшується. У Міністерстві оборони відзначають, що на даному етапі між Азербайджаном і Туреччиною існує співпраця у усіх сферах, зокрема у сфері військової освіти, та вдосконалення кадрів і що турецькі офіцери надають Збройним Силам Азербайджану допомогу як радники [22].

Керівництво Міністерства оборони Азербайджану як першочергові завдання бачить відмову від радянських норм функціонування збройних сил. В основу реформування повинні бути покладені стандарти розвитку НАТО. Сьогоднішня ситуація характеризується наявністю в азербайджанській армії одночасно колишніх радянських стандартів й стандартів армії провідних країн світу. Така ситуація виливається в серйозний антагонізм в офіцерському середовищі. Зараз у парламенті республіки виникла необхідність звернути найпильнішу увагу на цю проблему і вирішити її. Окрім цього, в Міністерстві оборони вважають, що давно вже настав час для розробки і затвердження Військової доктрини держави, розробки й ухвалення правил альтернативної військової служби, закону про цивільний контроль за діяльністю армії.

Керівництво Азербайджану пильну увагу приділяє питанням фінансового забезпечення реформ, що проводяться в армії. Так, за офіційними даними, в 1999 р. на оборону було виділено 472 млрд манаті (99 млн доларів). Надалі витрати на оборону зростали: у 2000 р. вони збільшилися до 494 млрд манаті (101 млн доларів), в 2001 р. – 539,5 млрд манаті (майже 112 млн доларів). На 2002 р. закладена ще більша сума – майже 609 млрд манаті або 126 млн доларів. Витрати на утримання Збройних Сил Азербайджану в державному бюджеті на 2003 рік були так само збільшені. Військовий бюджет Азербайджану збільшився у 2005 р. на 76 % і склав 300 млн дол. [23].

ЗС Азербайджану є учасником міжнародних заходів. У 1994 р. республіка підключилася до програми НАТО „Партнерство в ім'я миру”, а вручення в квітні 1996 р. Азербайджаном генеральному секретарю НАТО документів презентації поклало початок ще тіснішій співпраці з Північноатлантичним альянсом [24].

Незважаючи на численні проблеми в реформуванні збройних сил, Азербайджану вдалося вирішити одне з головних завдань – підготувати офіцерські кадри. Сьогодні в Азербайджані діють військові навчальні заклади, що дають кадри для ЗС країни. Указом від 20 лютого 1999 р. тодішній Президент країни Гейдар Алієв заснував в Азербайджані Військову академію. Сьогодні заняття з її слухачами проводяться за системою НАТО, і в цій справі широко використовується досвід армії й Академії національної безпеки Туреччини. Окрім цього військових фахівців готують: Вище військове училище ім. Р. Алієва, навчальний центр МО, Вище військово-морське училище, Вище військове льотне училище, Середнє військове медичне училище, Військовий лицей ім. Дж. Нахічеванського і Вище військове училище ім. Г. Алієва в Нахічевані.

Останнім часом все частіше висловлюється думка про необхідність зміни принципів комплектування армії Азербайджану. Як один з варіантів пропонується поступовий перехід армії на контракт. Як аргумент на користь переходу на спосіб контрактного комплектування наводиться те, що така армія краще зберігає спадкоємність бойових традицій, досвід, який накопичується солдатами протягом не 1 – 2 років, а цілих десятиліть. Принцип добровільного комплектування дозволить сформувати мобільну боездатну армію. Робота з переведення на принцип контрактного комплектування армії вже почалася. Вона проводиться відповідно плану, розробленому та затвердженому в міністерстві оборони. Згідно з цим документом командири танків, бойових машин піхоти відбираються з прапорщиків-контрактників. Надалі протягом шести місяців буде сформована контрактна бригада виключно із військовослужбовців служби за контрактом. У ній будуть проходити військову службу найдосвідченіші та найбільш підготовлені офіцери й прапорщики, а рядові і сержанти будуть відбиратися з військовослужбовців-контрактників. Через деякий час можна буде поррахувати витрати на утримання з'єднання й ухвалити рішення щодо переходу інших бригад на контрактну основу. Експериментальна бригада буде ударною силою азербайджанської армії та виконуватиме найбільш важливі оперативні завдання [25].

Опоненти необхідності переходу на нові принципи комплектування свою позицію аргументують тим, що створення професійної армії потребуватиме великих фінансових витрат, які при нинішньому рівні розвитку економіки Азербайджану не є можливими. Вони вважають, що поетапний перехід на контрактну основу окремих військових частин не виключений, але він потребує величезних коштів і часу. Це важкий і трудомісткий процес. Для часткового переходу ЗС країни на контрактну основу потрібна юридична база [26].

Уряд Азербайджану вважає, що в сьогоденних умовах перехід азербайджанської армії повністю на контрактну основу неможливий, оскільки для цього необхідно пройти складний етап реформ у військах. А для початку такого роду змін необхідно ухвалення законодавчого акту про формування контрактної армії, чого доки що немає і не передбачається. Крім того, треба пам'ятати про рівень технічної оснащеності сьогоденної армії Азербайджану

– на такому озброєнні неможливо готувати сучасного професійного бійця. У цілому ж для переходу до контрактного принципу комплектування потрібно багато часу. Перший крок у напрямку створення професійної армії – розробка військової концепції. У той же час А. Нурієв пропонує звернути увагу на сьогоднішню ефективність професійної моделі армії та пригадати про війська ряду держав, що беруть участь в антитерористичній коаліції й показали себе не кращим чином в гарячих точках. Приступати до таких реформ треба дуже вдумливо, щоб не помилитися.

3.3. Еволюція способу комплектування збройних сил Центральноазіатського регіону

Збройні Сили Республіки Узбекистан. На думку багатьох військових експертів, Узбекистан добився найбільшого успіху серед країн Центральної Азії в збереженні збройних сил, які в даний час оцінюються найбільш боєздатними у регіоні [1].

З усіх південних республік Узбекистан, маючи помірну за розмірами територію, має найбільшу чисельність і згуртованість населення в Середній Азії та найкоротший кордон з Афганістаном. Це дозволяє Ташкенту зосередити увагу не на прикордонних силах, а на внутрішніх військах і звичайних збройних силах [2].

Збройні Сили Узбекистану почали формуватися на початку 90-х років минулого сторіччя на базі колишнього військового округу Туркестану, скасованого 30 червня 1992 року у зв'язку з розпадом СРСР. Із самого початку політика уряду Узбекистану була орієнтована на становлення Узбекистану як держави, здатної стати регіональним лідером, тому створенню національних збройних сил надавалося велике значення.

Відтік з республіки офіцерів Радянської армії в кінці 80-х – на початку 90-х років минулого століття створив проблему комплектування офіцерських кадрів збройних сил. Місця професіоналів часто займали випадкові люди, в руках яких зосереджувалася бойова зброя, що перетворювало саму армію на потенційне вогнище нестабільності. Рішучі дії з боку керівництва країни дозволили заблокувати розвиток негативних процесів.

У даний час до складу підрозділів Міністерства оборони входять Сухопутні війська, Війська протиповітряної оборони, Військово-повітряні Сили, спеціальні війська і Національна гвардія [1]. У Збройних Силах Узбекистану проходять службу 70 тис. чол. Щорічний ресурс, що входить до призовного віку, складає 150 тис. чол., з них більше 100 тис. переводяться в мобілізаційний призовний резерв. Переважна більшість частин мають досвід ведення бойових дій в Афганістані [3].

Основні сили Міністерства оборони локалізовані в районі Ташкента і Термеза. Підрозділи Національної гвардії захищають стратегічні бази та об'єкти. Основні військово-повітряні бази знаходяться в районі міст Карші (Ханабад) і Андижан. Як військово-повітряні бази також можуть

використовуватися аеродроми в районі міст Термез (Кокайди) і Чирчик. Проте оперативна площа більшості аеродромів невелика. Ремонтно-відновні роботи на аеродромах були проведені американськими та німецькими фахівцями у 2001 – 2002 роках під час підготовки і проведення операції в Афганістані [4].

Реформування Збройних Сил Узбекистану почалося з перших днів отримання незалежності та здійснюється з урахуванням глибокого аналізу викликів і загроз безпеки країни, спрямованості, характеру та змісту можливих бойових операцій, а також з урахуванням особливостей театру військових дій у регіоні.

Варто відзначити, що військова реформа проводилася паралельно з реформуванням усіх сторін життя Узбекистану – економічними перетвореннями і демократичними процесами в політичній сфері. Керівництво Узбекистану спочатку розглядало забезпечення своєї військової безпеки в контексті створення демократичної правової держави, здійснення соціально-економічних реформ, затвердження принципів рівноправного партнерства, взаємовигідної співпраці та добросусідства у міжнародних відносинах.

Процес реформування армії можна розділити на три етапи.

З січня 1992 року розпочався перший етап реформування збройних сил. З моменту створення і до початку 1998 року збройні сили функціонували в організаційно-штатній структурі, в основу якої було покладено створення і збалансований розвиток видів і родів військ. Одночасно удосконалювалася система дислокації з'єднань, частин і установ з їх розосередженням за адміністративно-територіальним районам Республіки Узбекистан.

Це був період становлення збройних сил. Незважаючи на першорядне значення політичних, економічних і соціальних перетворень, що проводяться в цьому періоді, в країні приділялася пильна увага питанням забезпечення її безпеки від зовнішніх загроз.

23 лютого 1995 року Президент І.А. Карімов виступив з доповіддю на першій сесії Олій Мажліса (Парламенту) першого скликання, в якій приділялася особлива увага питанням військового будівництва. Президент Узбекистану чітко сформулював принципи національної безпеки, основні напрями військового будівництва і дав чітку і обґрунтовану відповідь на питання, яку армію необхідно мати Республіці Узбекистан в цілях захисту незалежності і мирного життя узбецького народу. Він наголосив, що необхідно повинні мати мобільну, добре навчену і оснащену армію, здатну забезпечити захист своїх кордонів, незалежності і суверенітету. У серпні 1995 року Олій Мажлісом була прийнята Військова доктрина Республіки Узбекистан, в якій були закріплені основоположні принципи національної безпеки, пріоритетні напрями військового реформування та формування принципів керівництва ЗС.

У цей період Узбекистан почав активну військову співпрацю з країнами СНД, державами центрально-азіатського регіону, а також в рамках програми НАТО „Партнерство в ім'я миру”.

У ході другого етапу військового реформування ЗС (1998 – 2001 рр.) основні напрями реформи широко обговорювалися практично у усіх структурах державного управління. Характеризувавши зміст, Президент Республіки Узбекистан І.А. Карімов у своїй доповіді на сесії Олій Мажліса у квітні 1999 року виділив такі основні завдання: по-перше, в цілях підвищення ефективності управління військами, зосередження їх на найбільш важливих стратегічних напрямках і формування системи територіальної оборони необхідно створити на території країни військово-адміністративні одиниці військових округів; по-друге, з метою формування армії, оптимальної за чисельністю і структурою, а також професійної по складу необхідно скоротити чисельність збройних сил без збитку боєздатності; по-третє, на основі вивченого передового досвіду армій іноземних держав продовжити вдосконалення організаційно-штатної структури, системи управління збройними силами; по-четверте, розробити комплексну програму військово-технічного переоснащення озброєння армії.

Якщо до 1999 року військова безпека Узбекистану розумілася як забезпечення захисту країни від зовнішньої агресії, то в подальшому на перший план вишли так звані „нові виміри безпеки” (політичний екстремізм, тероризм, організована злочинність транснаціонального характеру, нелегальна торгівля зброєю і наркотиками, міграція). Зміна сприйняття загроз і переосмислення характеру сучасних військових конфліктів одержали відображення в офіційних документах Республіки Узбекистан, що стосуються військової політики.

У 1998 році Узбекистан перейшов до Оборонної доктрини, підтвердивши тим самим оборонний характер своєї військової політики і заявивши, що він нікому не загрожує, не вважає своїм супротивником жодну з країн світу і відкидає війну як засіб розв’язання політичних та інших суперечностей між державами.

Узбекистан будує відносини зі всіма країнами на основі таких загальноприйнятих принципів, як пріоритет національно-державних інтересів країни, взаємна вигода, рівноправність і невтручання у внутрішні справи інших держав, вирішення усіх спірних питань мирними засобами і шляхом переговорів, визнання непорушності й незмінності міждержавних кордонів, що склалися.

У лютому 2000 року Рада національної безпеки при Президентові Республіки Узбекистан схвалила Оборонну доктрину (Оборонна доктрина, як і Концепція національної безпеки 1997 року, носить закритий характер і не була опублікована), а в травні 2001 була прийнята нова редакція Закону „Про оборону” [1]. У 2000 році Міністром оборони Узбекистану була призначена цивільна особа – академік Убецької АН Кадир Гулямов. Гулямов – єдина в Середній Азії цивільна особа, яка відповідає за стан збройних сил своєї країни. Це факт наочно характеризує неформальний підхід до реалізації механізму цивільного контролю над армією. Цивільний міністр є провідником політики Президента у Міністерстві оборони.

Як результат бойовий потенціал збройних сил збільшився і став більш надійним. Збройні Сили Республіки Узбекистан повною мірою стали відповідати своєму призначенню – бути гарантом миру і стабільності в країні і в Центрально-азіатському регіоні. Це наочно підтвердили події 2000 року, коли бандформування міжнародних терористів зробили нову спробу дестабілізації обстановки в країнах Центральної Азії. Вони знову спробували вторгнутися на територію Киргизької республіки, а також в гірські райони Сурхандарінської і Ташкентської областей Узбекистану. Вірні своєму конституційному обов'язку воїни підрозділів спеціального призначення Силових структур Узбекистану нанесли бандитським формуванням рішучу відсіч, проявивши мужність і відвагу.

Відповідно до військової доктрини, сформульованої в 2000 р., 15 тисяч військовослужбовців узбецької армії підлягали скороченню.

У результаті в рамках перших двох етапів реформування збройних сил було виконано таке: з урахуванням особливостей території, характеру та змісту можливих бойових дій в цілях забезпечення безпеки і захисту територіальної цілісності на найважливіших операційних напрямках були створені військові округи як основні військово-адміністративні одиниці, здійснена передислокація військ, налагоджені координація і тісна взаємодія усіх військових формувань і підрозділів, а також ефективна система управління всіма видами і родами військ, що дало можливість забезпечити необхідний рівень обороноздатності держави при відчутній економії матеріальних і фінансових коштів; затверджена нова організаційно-штатна структура збройних сил, заснована на принципах мобільності, оперативності й самодостатності військових підрозділів.

Усі основні моделі та механізми нової організації були випробувані в ході проведення ряду навчань і антитерористичних операцій.

Третій етап реформування ЗС проходив в період 2001 – 2005 рр. Підсумки перших двох етапів військової реформи дозволили органічно перейти до виконання наступного завдання – подальшого вдосконалення системи управління збройними силами.

Цей етап реформування має за мету розділення функцій управління оперативним, стратегічним плануванням і бойовим застосуванням військ, з одного боку, і адміністративного керування збройними силами, з іншого. Функцію планування та організації взаємодії став реалізовувати Об'єднаний штаб Збройних Сил, а Міністерство оборони взяло на себе виконавчу функцію щодо керування й адміністративного управління військами. Таке розмежування функцій відповідає процесам демократизації та принципам побудови демократичного суспільства і покликане реалізувати механізм громадянського контролю за ходом військового реформування в державі.

На дев'ятій сесії Олій Мажліса Республіки Узбекистан другого скликання у 2002 році Президент Іслам Карімов особливо відзначив, що завдання створення нечисленних і мобільних збройних сил, здатних міцно захищати недоторканність кордонів і територіальну цілісність країни, спокійне життя

нашого народу, оснащених сучасними озброєнням і технікою, добре підготовлених повністю відповідає вимогам сьогодення і є одним з важливих завдань на шляху створення великого майбутнього Узбекистану [5].

У ході реформування національних збройних сил велика увага приділялася питанням підготовки військових кадрів.

Узбекистан зміг використати навчально-тренувальні об'єкти, що розташовані на його території, а також створити нові навчальні заклади для навчання й підготовки військових фахівців. У 1995 році була відкрита Академія Збройних Сил Республіки Узбекистан. Академія призначена для підготовки командного складу для усіх силових структур країни. Підготовка офіцерських кадрів також здійснюється Ташкентським вищим загальновійськовим командним, Чирчикським вищим танковим командно-інженерним, Самаркандським вищим автомобільно-артилерійським, Джізакським вищим авіаційним військовими училищами. Окрім цього, діють Академія МВС, Інститут СНБ, Військове училище прикордонних військ, Митний коледж, Вища пожежно-технічна школа МВС. Частина військових кадрів готується на спеціалізованих факультетах в цивільних вузах (військові медики, зв'язківці, фахівці ППО). На військових кафедрах цивільних вузів готуються офіцери запасу.

Підготовка військових кадрів здійснюється також на базах зарубіжних навчальних центрів і за участю іноземних фахівців. Особливо велику участь іноземні фахівці беруть у підготовці підрозділів спеціального призначення. З кінця 90-х років в цих цілях були запрошені інструктори із США. У 2000 році в ході створення Антитерористичного центру СНД, коли передбачалося, що спецслужби і підрозділи спеціального призначення Узбекистану братимуть участь в його діяльності, вони проходили підготовку за участю співробітників російського підрозділу „Альфа”. У червні 2002-го з'явилися відомості, що допомогу в підготовці спецпідрозділів Узбекистану нададуть Туреччина і Великобританія, а офіцери спецназу країни вже проходять підготовку в навчальних центрах НАТО в Італії і Німеччині.

Що стосується оборонного бюджету Республіки Узбекистан, то він формується з урахуванням економічних можливостей країни та реальних потреб і виходить з принципу відповідності рівня військово-економічного забезпечення потребам безпеки країни у військовій сфері. Витрати Республіки Узбекистан на оборону постійно зростають і склали у 2001 році 1,8 млрд дол. (при бюджеті 207 млн дол.), тобто 2,6 % ВВП. У порівнянні з 2000-м витрати на оборону збільшилися на 2,8 %. На 2002 рік бюджетом були передбачені оборонні витрати в 106 млн дол.

Велику позитивну роль в реформуванні збройних сил, а також у формуванні та зміцненні основ демократичного контролю над збройними силами відіграє співпраця Узбекистану з розвиненими демократичними країнами та НАТО.

Республіка Узбекистан у військовій сфері активно співробітничав із США. Узбекистан названий найбільшим одержувачем американської військової

допомоги, якому адміністрація Джорджа Буша планувала виділити 10 млн доларів [6]. Програма підготовки узбецьких військовослужбовців запасу, що фінансується США, демонструє, наскільки важливу роль відіграє Пентагон в модернізації Збройних Сил Узбекистану. У рамках угоди про військово-стратегічне партнерство від 2002 р. спеціально відібрані узбецькі військовослужбовці запасу пройшли перепідготовку на військових базах у Сполучених Штатах. Багато з них, повернувшись до Узбекистану, зайнялися перепідготовкою інших військовослужбовців запасу. За допомогою Сполучених Штатів та інших зарубіжних донорів створено чотири центри перепідготовки узбецьких військовослужбовців запасу. Військова допомога, яку надавали Ташкенту Сполучені Штати, збільшилася з 2001 р. на 1800 відсотків. Адміністрація Буша розглядала узбецького Президента Іслама Карімова як ключового партнера США в Центральній Азії [7]. „У США немає життєво важливих інтересів в Середній Азії, але інтересам національної безпеки США відповідає розвиток збройних сил держав цього регіону за допомогою військового навчання і підготовки, дотримання договірних зобов'язань і конверсії оборонних галузей промисловості” – говорять представники США [2].

Важливим елементом, що забезпечує ефективне функціонування військової організації, є система її комплектування.

Розглянемо деякі особливості комплектування Збройних Сил Республіки Узбекистан. Стаття 4. Закону „Про загальний військовий обов'язок і військову службу” визначає, що комплектування Збройних Сил Республіки Узбекистан здійснюється шляхом призову громадян на військову службу на основі загального військового обов'язку і прийому громадян на військову службу за контрактом [8].

Збройні Сили Республіки Узбекистан будуються на принципах кадрової регулярної армії. У республіці йде поступове скорочення чисельності збройних сил. Вже двічі скорочувався термін строкової служби – у середині 90-х років минулого століття він знизився з 2 до півтора років, а в грудні 2002 року Парламент прийняв нову редакцію Закону „Про загальний військовий обов'язок і військову службу”, згідно з яким термін строкової служби з 2003 року зменшився до 1 року.

За новим положенням для випускників вузів термін військової служби – дев'ять місяців. Впорядкований процес проходження альтернативної служби. Розроблений проект Закону „Про службу в резерві збройних сил”, що передбачає створення ефективного інституту резервістів.

Узбекистан має схожі з Казахстаном проблеми в плані призову; як виявилося, збройні сили сусіда теж не можуть прийняти усіх бажаючих. Тому до армії беруть кращих з кращих. Призовники прагнуть служити в армії частково тому, що надалі це обіцяє їм перспективну роботу – в податковій і митній службах, міліції, прокуратурі. Як і в інших державах Центральної Азії, в Узбекистані комплектування збройних сил здійснюється призовниками, що мають слабкий стан здоров'я, морально і фізично не підготовлені до військової служби. Освітній рівень призовників дуже низький. Проте в чисельному

відношенні проблем із призовом немає. Керівник інформаційного центру Міністерства оборони республіки Рахимжон Нурназаров говорить, що до збройних сил, пройшовши жорсткий конкурсний відбір, приходять кращі з кращих, тут молодим людям створені всі умови для професійного росту, фізичного, духовного, інтелектуального розвитку. У республіці щорічно зростає чисельність молоді призовного віку, у той же час прийняті останніми роками заходи з реформування ЗС направлені на створення невеликої за чисельністю самодостатньої армії [9].

Рішенням уряду встановлено, що в Міністерствах оборони, внутрішніх справ, з надзвичайних ситуацій, прикордонних військах Служби національної безпеки і Митному держкомітеті посади військовослужбовців за контрактом, співробітників рядового і сержантського складу укомплектовуються перш за все з осіб, що пройшли строкову військову службу і збори в мобілізаційному призовному резерві центру. При оцінці можливостей, перспектив кожної людини служба в армії розглядалася як надійний фундамент в просуванні по службі, в кар'єрі молодого людини. Керівництво Узбекистану намагається створити всі умови й можливості її повної самореалізації.

У результаті вжитих заходів щорічно близько 40 % молодих людей, які відслужили встановлені терміни строкової військової служби і які мали високі результати в бойовій і суспільно-політичній підготовці, одержують рекомендації командування військових частин для подальшого вступу до вузів країни. За окремими напрямками навчання колишні солдати зараховуються на навчання на платній контрактній основі, навіть якщо вони не наберуть необхідної кількості балів в ході тестових випробувань. У 2005 році кількість першокурсників з учорашніх солдатів та сержантів збільшилася в порівнянні з 2002 роком більш ніж в 10 разів. З майже 2 200 студентів-армійців, що вступили до вищих освітніх установ у 2005 році, 1 384 чоловік пройшли по державному гранту, більше 800 – за контрактом. Починаючи з 2004 року у вузах країни була організована безкоштовна підготовка до вступних іспитів абітурієнтів з числа молодих людей, які пройшли армійську службу. За вказівкою Президента країни в частинах і з'єднаннях ЗС бажаючим вступати до вузів і перш за все до вищих військових освітніх установ створені спеціальні умови для підготовки.

У зв'язку з ситуацією із великою кількістю призовного контингенту Міноборони Узбекистану запропонувало замінити службу в армії спеціальними одномісячними курсами. Проте більшості призовників це не по кишені. Курси ймовірно будуть коштувати в середньому 160 доларів [10].

Узбекистан прагне модернізувати свої збройні сили, покладаючи все менше надії на систему військового призову. До кінця 2005 р., як сподіваються узбецькі стратеги, в армії служитимуть головним чином професійні військові. У даний час акцент робиться на підготовці частин, сформованих з військовослужбовців запасу, зокрема сержантського складу. Проте велику частину армії складатимуть контрактники. Її кістяком стане сержантський склад [11].

Для підготовки сержантів у збройних силах розгорнута мережа військово-навчальних центрів, окрім цього, підготовка здійснюється і в Самаркандській військовій академії. Зміцнюється матеріально-технічна база створених сержантських шкіл. Нині молодші командири проходять не тільки військово-тактичну й фізичну підготовку, але і навчаються англійській мові та комп'ютерній грамоті [12]. У ході перепідготовки особливий акцент робиться на розвиток навиків лідерства у майбутніх сержантів. На відміну від прийнятої в радянській армії традиції покладати на офіцерів завдання управління всіма аспектами діяльності підрозділів, узбецьких сержантів учать приймати відповідальність за виконання наказів на себе, залишаючи вирішення завдань більш загального характеру вищестоящим офіцерам. Військовослужбовців, які пройшли перепідготовку, називають „істинними патріотами своєї батьківщини”. Це – PR акція, яка проходить під гаслом „немає нікого, хто був би більшим професіоналом, чим я”. Сержанти збройних сил в ній охоче беруть участь [11].

Поступово Збройні Сили Республіки Узбекистан переходять на принцип добровільного комплектування.

З 12 липня 2004 року набула чинності Інструкція про порядок укладення контракту на проходження військової служби на посадах сержантського складу Збройних Сил Республіки Узбекистан. Вона була затверджена Міністерствами оборони і надзвичайних ситуацій, службою національної безпеки і Узбецьким агентством зв'язку та інформатизації.

Інструкція встановлює порядок укладення контрактів на проходження військової служби на посадах сержантського складу з військовослужбовцями і громадянами, які вступають на військову службу в добровільному порядку. Контракт регламентує тривалість і умови служби, права, взаємні обов'язки і відповідальність сторін, і він не може бути змінений в односторонньому порядку. Контракт може бути підписаний з військовозобов'язаними рядового і сержантського складу, що раніше проходили військову службу за контрактом, а також військовозобов'язаними після строкової служби. Також враховується служба тих осіб, які перебували в мобілізаційному призовному резерві і мають відповідну підготовку за фахом. Все це створює передумови для подальшого переходу ЗС Узбекистану на професійну основу. Служба в такій армії повинна стати для громадянина Узбекистану не просто виконанням свого конституційного обов'язку, але й престижною справою, що надає необхідні можливості для реалізації своїх професійних знань і досвіду.

В Узбекистані здійснюється комплекс заходів щодо соціального захисту військовослужбовців, підвищення престижу військової служби, формування суспільної свідомості у дусі необхідності збройного захисту національних інтересів країни. Як результат у суспільстві намітилася якісна зміна ставлення до збройних сил, які сприймаються як найважливіший державний інститут, покликаний надійно забезпечувати захист і безпеку національної державності й незалежності.

Центральна Азія, займаючи вигідне геополітичне місце в сучасному світі, продовжує залишатися об'єктом злочинних зазіхань радикально налаштованих центрів, що мають далекоглядні плани щодо експансії релігійного екстремізму й тероризму та прагнуть усунути країни регіону з вибраного ними шляху демократичного, правового і суспільного розвитку. Регіон стає ареною боротьби різних сил за геостратегічний вплив і контроль над видобутком, транспортуванням і збутом його природних ресурсів.

При цьому Республіка Узбекистан як природний системоутворюючий чинник в Центральній Азії відіграє важливу роль у забезпеченні безпеки, миру та стабільності, є головною перешкодою на шляху просування в регіон ідеології релігійного і політичного екстремізму, фанатизму, інших злочинних намірів, спрямованих на дестабілізацію соціально-політичної та економічної обстановки. Це підтверджує правильність курсу військових реформ оборонного комплексу Республіки Узбекистан.

На останній сесії парламенту депутати терміново внесли поправки в Закон „Про військовий обов'язок”, який однозначно забороняє громадянам Узбекистану проходити військову службу за кордоном. Кримінальний кодекс доповнили статтею 154, яка передбачає за це грошовий штраф в розмірі до 300 мінімальних зарплат (1400 євро) або виправні роботи строком до 3 років. Вербування громадян Узбекистану на військову службу за кордоном карається тюремним ув'язненням на строк до 5 років [13].

Збройні Сили Республіки Казахстан. Збройні Сили (ЗС) Республіки Казахстан, як і ЗС інших держав СНД, створювалися після розпаду Радянського Союзу у 1991 – 1992 рр. Їх основу склали з'єднання та частини колишнього Середньоазіатського військового округу, а також гарнізони дислокованих на території республіки окремих з'єднань радянських армій ППО і ВВС, штаби яких розташовувались у Ташкенті, РВСП, численні полігони та інші військові об'єкти. У колишній столиці країни Алма-Аті розміщувалися також штаб і управління Середньоазіатського прикордонного округу прикордонних військ КДБ СРСР, Середньоазіатське управління внутрішніх військ МВС СРСР.

На сьогоднішній день казахстанські ЗС включають у себе сили загального призначення (СЗП), сили повітряної оборони (СПО), сили охорони державного кордону (СОДК). Резервом Верховного головнокомандуючого – Президента Казахстану є мобільні десантно-штурмові та повітряно-десантні з'єднання та частини. Окрім цього в Республіці Казахстан (РК) є республіканська гвардія (РГ), що була сформована в 1991 році й безпосередньо підкоряється главі держави. Причому її частини розташовані в основному в регіонах із слов'янським населенням. 11 липня 2001 року Президент Казахстану Нурсултан Назарбаєв в Астані вручив прапори двом полкам РГ. Один з них розташовується в нинішній столиці республіки, другий – в Алма-Аті. Назарбаєв у ході церемонії відзначив, що республіканська гвардія взяла найактивнішу участь у військовій реформі і, на його думку, змогла довести наявність в Казахстані професійної армії [14].

До 1997 року у Збройних Силах Республіки Казахстан не проводилася активна робота з її реформування. Угруповання військ, що дісталося від Радянського Союзу, до 1997 року не перетерпіло ніяких істотних змін, його велика частина була зосереджена на сході Казахстану. По суті, оперативні та бойові завдання, дислокація військ залишалися незмінними з 1991 року. Вони були віддзеркаленням існуючих в СРСР поглядів на підготовку до „великої війни” з Китаєм. У збройних силах проводилося щорічне скорочення чисельності з'єднань і частин унаслідок постійного зменшення об'ємів фінансування. Через нечисленність багато підрозділів і військових частин ставали небоєспроможними. Нікому було обслуговувати техніку й озброєння, не говорячи вже про системну бойову підготовку [15].

Після розпаду СРСР багато офіцерів, які проходили службу на території Казахстану, виїхали за його межі. У молодій казахстанській армії виникла серйозна проблема – недоукомплектування в зв'язку з виїздом 48 % офіцерів і 36 % прапорщиків в інші країни СНД [16]. У цей період знизився рівень дисциплінованості особового складу, зросла кількість правопорушень в збройних силах. Так, до 1997 року кожен десятий військовослужбовець у Казахстані потрапив у поле зору військової прокуратури і військово-слідчих органів Державного слідчого комітету. [16]. Різко зросло негативне відношення до збройних сил з боку суспільства в цілому і перш за все з боку молоді, яка повинна була поповнювати армійські ряди. На думку соціологів, 89 % юнаків ставилися негативно до військової служби, причиною вони вказували можливість принижень і знущань під час проходження служби в армії. Цей відсоток значно виріс в порівнянні з 51,3 % – у 1991 році; крім того, призовників лякала побутова невлаштованість, погане матеріальне і культурне забезпечення (52 %), політичні мотиви [16]. У такому стані армія не могла вирішувати нові завдання по забезпеченню безпеки країни.

Перші реальні кроки з реформування казахстанської армії були зроблені в листопаді 1997 року. Тоді було вжито перші заходи з переходу армії на тривидову структуру: Сили загального призначення, Сили повітряної оборони й Сили охорони державного кордону. Останні створювалися на основі Військово-морських сил і переданих до складу збройних сил прикордонних військ. Проте тоді не було передбачене створення військових округів, оперативних груп.

Протягом нетривалого часу прикордонні війська перебували у складі казахстанської армії. Неефективність такого об'єднання стала очевидною дуже швидко, і в середині 1999 року вони були передані до складу створеної Прикордонної служби Комітету національної безпеки.

Що стосується створення сил повітряної оборони шляхом об'єднання ВПС і військ ППО, то це, на думку багатьох представників цього виду ЗС, дозволило зробити крок вперед в питаннях бойової готовності, в першу чергу її технічної складової, а також в бойовій підготовці. Були враховані світові тенденції з перенесення центру уваги озброєної боротьби в повітряну сферу, у зв'язку з чим найбільшою загрозою стали засоби повітряного нападу, для яких зараз практично не існує обмежень ні по дальності польоту, ні з об'єктах

нанесення удару, ні по його потужності. Ефективно протистояти такій загрозі в умовах Казахстану можна було тільки об'єднаними зусиллями авіації, зенітно-ракетних і радіотехнічних військ. Саме таким чином можна добитися більшої мобільності й забезпечити можливість швидкої концентрації сил і засобів на користь прикриття найважливіших районів країни й угруповань військ.

У цілому ж чітко обкресленої концепції та загальної програми військової реформи в цей період вироблено не було, що не дозволило приступити до її практичної реалізації. Необхідно було проводити інтенсивне наукове опрацювання, детальну оцінку військово-політичної обстановки та можливостей держави щодо забезпечення військової безпеки.

Керівництво Республіки Казахстан відзначало, що вогнища військових конфліктів перебувають у безпосередній близькості від кордону Казахстану та існує вірогідність проникнення на територію країни озброєних формувань екстремістів і міжнародних терористів, а також те, що в регіоні з'явилися нові ядерні держави. Все це викликало необхідність адаптації військової політики та військової організації до сучасних реалій [17].

У таких умовах вдосконалення армії – це необхідність. У зв'язку з цим в республіці був ужитий ряд невідкладних заходів із забезпечення військової безпеки держави, які з урахуванням розвитку подій в світі й регіоні були дуже своєчасними.

По закінченні трьох років, у 2000 році, Казахстан визначив нову стратегію в реформі військової організації. По суті вона була дуже близькою до стратегії реформ, що проводилися в сусідньому Узбекистані з середини 90-х років минулого століття. Зокрема, в стратегії нових військових реформ Казахстану, як і в Узбекистані, мав місце процес переходу до військово-територіальних структур, тобто створення військових округів [18].

У реформуванні збройних сил домінували три підходи. Перший заснований на реальній оцінці військових загроз і варіантах можливого застосування збройних сил. Тому керівництво військового відомства працювало за принципом: „матеріально забезпечений і вкомплектований підрозділ – повністю готовий і боєздатний”. Другий підхід ґрунтувався на аналізі тенденцій і характеру можливого військового протистояння, яке матиме стійку тенденцію до „технологізації і меншого залучення людських ресурсів та класичних сухопутних військ. Очевидною стає домінуюча роль і значення космічного та повітряного середовища, де й вирішуватиметься результат озброєної боротьби. Сучасні засоби ураження в своєму розвитку все більше обирають „небесну сферу”, і ці реалії враховуються в реформуванні збройних сил, що віддають пріоритет протиповітряній обороні.

Третій підхід полягав у впровадженні принципу професіоналізації армії. Це припускає відхід від практики загальної мобілізації та навчання кожного військовозобов'язаного вмінню стріляти з автомата. Військове ремесло повинне ставати долею професіоналів, що свідомо присвятили себе ратній праці, яких поважають в суспільстві і труд яких добре оплачується [15].

З ухваленням військової доктрини, яка була затверджена Указом Президента країни Н. А. Назарбаєва в лютому 2000 року, почалася реальна реформа. Вона заклала основу для розробки інших документів, що регламентують процес подальшої військової реорганізації в країні. У подальшому основні її положення були конкретизовані рядом нормативних правових актів, а також знайшли відображення у відомчих програмах, планах та інших документах. Це знайшло відображення і в Законах „Про оборону і Збройні Сили Республіки Казахстан”, „Про органи військової поліції”, „Про військовий обов’язок і військову службу”, які були прийняті в 2005 році [19].

На думку багатьох експертів, у тому числі й зарубіжних, з ухваленням нової військової доктрини з’явився дієвий важіль вдосконалення діяльності держави у військовій сфері.

Військова доктрина молодій країні припускала створення нечисленних, але могутніх за своїми можливостями угруповань військ. Утримання збройних сил при цьому повинно було брати якомога менше коштів з бюджету. Тому в основі створення казахстанської армії був закладений принцип поєднання загального військового обов’язку та контрактної системи для основних військових спеціальностей (змішаний принцип комплектування). Військова доктрина мала і перспективні установки на створення чисто професійної армії.

При розробці нової доктрини, були враховані й такі важливі моменти, безпосередньо пов’язані з військовою безпекою, як значна втрата республікою своєї енергетичної, комунікаційної, інформаційної та продовольчої безпеки, руйнування військово-промислового потенціалу країни, витік кваліфікованих військових і військово-технічних кадрів, залежність від Росії в постачаннях військової техніки і озброєння; наявність джерел потенційних загроз („афганський вузол”, проблема „уйгурського сепаратизму”, проблема „північних і західних територій”, територіальна проблема з Узбекистаном, проблема „водних ресурсів” і т. д.); зміна не на користь Республіки Казахстан розкладу геополітичних сил, і, зокрема, формування блоків і альянсів, що вимагають від керівництва республіки ухвалення однозначних рішень і т.д. і т.п. [20].

У червні 2000 року на засіданні Ради безпеки країни були розглянуті Концепція військової реформи і Державна програма військового реформування у Республіці Казахстан, в подальшому затверджені Указом Президента країни.

Центральне місце у військовій реформі займали питання реформування збройних сил, оскільки саме від докорінних перетворень в армії залежить ефективність подальшого військового реформування.

У ході реформування збройних сил на першому етапі (до 2002 року) передбачалося направити зусилля на оптимізацію їх структури й чисельності, збільшити кількість боєздатних з’єднань і частин в їх складі. За задумом, це повинне було забезпечити здатність ЗС вирішувати завдання в найбільш небезпечних конфліктах низької інтенсивності.

На другому етапі (до кінця 2005 року) планувалося завершити формування військових округів з відповідною військовою інфраструктурою,

перейти до принципу територіального комплектування, значно збільшивши кількість військовослужбовців контрактної служби у військах, приступити до технічного переоснащення армії.

Нарешті, в ході третього етапу (після 2005 року) передбачалося повністю перебудувати армію відповідно до перспективної системи оборонних завдань, планувалося привести їх до якісно нового стану за рахунок повноцінного ресурсного забезпечення і проведення технічного переоснащення [21].

Робота з реформування збройних сил помітно активізувалася. У лютому 2001 р. спеціальним указом Президента країни були розділені функції Міністерства оборони (МО) і Генерального штабу (ГШ). Міністр оборони тепер повинен виконувати в основному чисто адміністративно-політичні функції. Начальнику ГШ підкорялися всі види і роди військ, а також військові округи. Починаючи з 2001 р., в Казахстані створюються чотири військові округи – Південний, Західний, Східний і Центральний.

Велика увага в ході реформи приділялася вдосконаленню системи підготовки особового складу.

Так, в рамках концепції „Офіцер XXI століття” були розроблені та введені в дію „Програма підготовки штабного офіцера”, метою якої є створення умов для комплектування штабів видів і родів військ, регіональних командувань, з’єднань і частин професійно підготовленими військовими фахівцями, володіючими новими управлінськими технологіями та іноземними мовами, а також „Програма підготовки офіцерів, що розглядаються до призначення на вищі посади”, яка призначена для забезпечення зростання рівня професійної підготовки військовослужбовців [17].

Військові фахівці готувалися і в навчальних закладах інших країн. У 2005 році у військових вузах Російської Федерації навчалися більше 700 казахських військовослужбовців. Активно переймається досвід і в інших країнах, таких як США, Великобританія, Німеччина, Туреччина та ін. Підготовка здійснюється за дефіцитними військовими спеціальностями. Перш за все це відноситься до навчання висококваліфікованих фахівців інженерного профілю, в основному для військ ППО, сил повітряної оборони і ВМС РК. Більш того, для підвищення якості підготовки слухачів у Національному університеті оборони працює професорсько-викладацький склад з Росії (5 докторів наук) [17].

Відбулися зміни і в питаннях тилового забезпечення збройних сил. Наприклад, організація харчування особового складу повністю передана комерційним фірмам, що дозволило командирам та їх підлеглим не відволікатися від бойової підготовки. Це також дає можливість розвитку середнього і малого бізнесу в республіці [17].

У 1999 році об’єм бюджету Міністерства оборони складав 0,85 %, а в 2000-му – 0,63 % від ВВП і лише в 2001 році бюджет МО був затверджений на рівні 1 % від ВВП, що дозволило стабілізувати фінансово-економічне положення збройних сил країни. За попередніми розрахунками витрати на реформування збройних сил протягом 5 років складуть більше 10 млрд тенге

[15]. Починаючи з 2002 року для фінансування збройних сил з державного бюджету стабільно виділяються кошти в розмірі не менше 1 % від валового внутрішнього продукту країни. Розподіл коштів при формуванні бюджету проводився на основі строгої пріоритетності програм розвитку збройних сил республіки. З 2007 року фінансування потреб Міністерства оборони планувалося збільшити до 1,2 % від ВВП Казахстану. Особливістю формування оборонного бюджету є перехід до розрахунків на основі трьохелементної структури ЗС: особовий склад; озброєння, військова техніка та інфраструктура; бойове чергування та бойова підготовка [17].

Велика увага приділяється питанню формування сержантського корпусу. Головне завдання при підготовці сержантів – досягнення високого рівня їх професіоналізму й компетентності. Вважається, що тільки за наявності цих якостей молодші командири можуть мати авторитет і повагу в підлеглих. У підготовці професійних сержантів велику роль відіграє кадетський корпус Міністерства оборони, який не має аналогів в країнах Центральноазіатського регіону [19]. У вересні 2005 року між Казахстаном і США був підписаний план військової співпраці, відповідно до якого почалася підготовка сержантів-професіоналів з кадетського корпусу Міністерства оборони РК (курс триває три тижні) [22]. Кадетський корпус був створений у 1996 році, і саме його випускники, пройшовши військову практику і проявивши свої кращі якості, отримали можливість поетапно пройти спеціальну підготовку на курсах при Військовій академії для подальшої служби на посадах сержантів-професіоналів. З цією метою Генеральним штабом вже розроблені й введені нові штати бригад, в яких на кожному рівні передбачені відповідні посади. Призначений головний сержант ВС РК, яким став Серік Абдулін. У його підпорядкуванні перебувають сержанти-професіонали, які покликані бути першими помічниками командирів у вихованні і навчанні військовослужбовців.

Після того, як у травні 2003 року Президент республіки підписав указ „Про заходи щодо подальшого вдосконалення структури Збройних Сил РК”, в Міністерстві оборони почалася робота над проектом Закону „Про військовий обов’язок і військову службу громадян Республіки Казахстан”. 8 липня 2005 року Президент Республіки Казахстан Н. Назарбаєв підписав Закон Республіки Казахстан „Про військовий обов’язок і військову службу” [23]. Даний закон мав ряд істотних особливостей.

З назви закону зникло слово „загальний”, тобто військова служба перестала бути обов’язком для усіх без винятку. Найбільш революційним моментом в документі стало скорочення тривалості служби. Встановлений термін військової служби в календарному численні для військовослужбовців строкової військової служби – дванадцять місяців. Новобранці з вищою освітою служать дванадцять місяців, і згідно з новим законом, вони зобов’язані будуть пройти армійську школу як рядові. А ось лікарям чоловічої статі, що працюють за фахом в селах і аулах республіки, викладачам освітніх організацій, розташованих в сільській місцевості, які працюють за фахом, на весь період робіт надається звільнення від призову на військову службу [22]. Відповідно до

даного закону збройні сили комплектуються військовослужбовцями на основі військового обов'язку за призовом при поєднанні екстериторіального і територіального принципів і шляхом добровільного прийому на військову службу (за контрактом) в порядку, встановленому відповідним законом [23].

Ідея відмови від загальної військової повинності та створення професійної армії знаходить загальне визнання. По-перше, це відповідає сьогodнішнім реаліям ведення бойових дій, коли успіх у військовій операції досягається не за рахунок чисельності, а завдяки навикам і вмінням військовослужбовців, а також їх оснащеності. По-друге, в сучасних умовах загальна військова повинність перетворилася на своєрідний податок для бідних, і формування армії на контрактній основі зніме це болюче соціальне питання. По-третє, це дозволяє вирішити проблему „дідівщини”. Нарешті, у контрактника інша мотивація, і в будь-якому суспільстві існують люди, бажаючі служити, але при відповідних стимулах. Існує лише два „але” – з одного боку, на утримання професіоналів потрібні значні кошти, а з іншого – завжди існує спокуса використовувати найманців у політичних цілях [24].

Казахстан став першою в СНД державою, що юридично закріпила контрактну службу. У 2001 році в республіці був прийнятий новий Закон „Про військову службу за контрактом”. Надалі положення закону знайшли віддзеркалення в главі 5 Закону „Про військовий обов'язок і військову службу” (Військова служба за контрактом), а даний закон втратив силу [25]. Слід підкреслити, що Закон „Про військову службу за контрактом” був значним кроком до вирішення проблеми переходу на нові принципи комплектування. Він відображав основні напрями, регламентуючі умови та порядок проходження військової служби за контрактом. У законі перехід на контрактну службу розглядався як завдання не тільки для силових структур, але й для всієї держави.

У роботі зі створення професійної армії керівництво Міністерства оборони основну увагу зосередило на вирішенні двох завдань. Перше завдання – в економічному і правовому плані стимулювати прихід добровольців на військову службу. Друге завдання – створити сучасну соціально-побутову інфраструктуру, яка забезпечувала б нормальне проходження служби. Частково перше завдання було вирішене з ухваленням Закону „Про військову службу за контрактом”. Друге завдання поступово вирішується. Зрозуміло, що без вирішення цих завдань форсований перехід на систему контрактного комплектування армії – справа передчасна [26]. Наприклад, грошове забезпечення в казахстанських збройних силах залишається одним з найвищих в арміях країн СНД. За останні два роки близько півтори тисячі військовослужбовців були забезпечені житлом [19].

З ухваленням закону робота з формування професійної армії активізувалася. Сьогодні в збройних силах республіки є окремі частини, які повністю вкомплектовані військовослужбовцями за контрактом.

Прикладом є казахстанський миротворчий батальйон „Казбат”, який став ядром миротворчої бригади. Він повністю вкомплектований

військовослужбовцями за контрактом, оснащений відповідно до сучасних вимог, має практичний досвід проведення миротворчої місії, показує високі результати в бойовій підготовці.

Планується, що частка підрозділів казахстанської армії, укомплектованих професіоналами, збільшуватиметься і далі.

До кінця 2005 року Казахстан планував майже повністю перейти до системи контрактного формування збройних сил. Міністр оборони Мухтар Алтинбаєв інформував, що на початку 2004 р. чисельність контрактників, які проходять службу на солдатських і сержантських посадах, складає 38,5 % від існуючого штату. До кінця 2004 року передбачалося збільшення чисельності даної категорії військовослужбовців-контрактників до 65 %, а до кінця 2005-го – до 85 % штатної структури збройних сил [24]. Були розроблені проекти, положення та інструкції, що передбачають методологічну та організаційну структуру підготовки військовослужбовців за контрактом на базі навчальних частин і військ за основними військово-обліковими фахами. Наприклад, на базі Гвардійського гарнізону, де був створений спеціальний навчальний центр, був запланований випуск більше 600 військовослужбовців за контрактом.

Разом з тим, у Республіці Казахстан лунають справедливі голоси про те, що перехід на нові принципи комплектування не вирішить усіх проблем. І аргумент про вирішення усіх питань за допомогою контрактного набору тут явно безпідставний. Вказується, що для професійної армії визначальним є не питання контрактної оплати, а питання її функціональної придатності. Від того, що в армії стане більше контрактників, сам по собі рівень її професійної підготовки не підніметься. Інша справа, що контрактна служба є найбільш прийнятним шляхом вирішення цього питання, але не його „кінцевою крапкою”. Іншими словами, контрактна служба – це засіб, але ніяк не самоціль. І ось саме цю різницю багато хто не розуміє, або не хоче зрозуміти. Як не хочуть зрозуміти й те, що армія потребує повноцінного фінансового та соціального забезпечення, своєрідної компенсації за неминучі обмеження і ризик військової служби [20].

Що стосується співпраці Казахстану з НАТО в рамках Ради Євроатлантичного партнерства і програми „Партнерства в ім'я миру”, то воно направлене на вирішення конкретних завдань із забезпечення безпеки республіки, визначених в Стратегії „Казахстан-2030”. У даний час зусилля Міністерства оборони направлені на активну практичну співпрацю з Альянсом в цілях сприяння реформуванню Збройних Сил Казахстану, підготовці кадрів, використанню досвіду та можливостей як НАТО в цілому, так і окремих країн – членів Альянсу в проведенні операцій зі збереження миру, ефективному реагуванні на загрози міжнародного тероризму та інших загроз безпеці.

Таким чином, створення військової організації Республіки Казахстан має ряд специфічних особливостей. Проте більшість проблем, які доводиться вирішувати в ході військової реформи, в основному схожі з проблемами, які вирішують сьогодні республіки Центральноазіатського регіону.

Збройні Сили Республіки Туркменістан. Після проголошення незалежності Республіки Туркменістан перед нею став ряд найважливіших завдань державного реформування. Формування національної армії було одним з першочергових завдань. Туркменська влада вибрала шлях формування нечисленної, але боєздатної армії, достатньої для захисту державної цілісності й національного суверенітету від можливої агресії [27].

Чисельність Збройних Сил Туркменістану в 2005 році орієнтовно складала 100 тис. чоловік. Підрозділи Міністерства оборони включають Сухопутні війська, ВПС і війська ППО. Територія Туркменістану розділена на 5 військових округів.

Витрати Республіки Туркменістан на оборону в 2001 році склали 226 млн. дол. (при бюджеті 163 млн дол.), що склало 3,2 % від ВВП. У порівнянні з 2000-м роком витрати на оборону скоротилися на 22 відсотки [28].

Збройні Сили Республіки Туркменістан почали формуватися на базі частин і підрозділів військового округу Туркестану, дислокованих на території Туркменістану на момент розпаду Радянського Союзу.

З перших кроків щодо створення власних Збройних Сил Туркменістан дуже тісно співробітничав з Росією. У липні 1992 року Росія й Туркменістан уклали договір про сумісні дії у сфері оборони. Відповідно до цього документу Росія виступила як гарант безпеки Туркменії й передала частини колишньої Радянської Армії, дислоковані на туркменській території, для формування національних збройних сил. Договором уточнювалося, що крім частин і підрозділів прикордонних військ, ВПС і ППО, які залишаються під російським командуванням, усі інші військові формування перейдуть під об'єднане командування з поступовою передачею керівництва туркменській стороні протягом 10 років. За цей перехідний період Росія зобов'язувалася надавати військово-технічну і оперативно-тактичну підтримку, а також виплачувати туркменській стороні компенсацію за право розміщення на її території свого устаткування, тоді як Туркменістан прийняв на себе витрати із забезпечення частин сумісного підпорядкування [29].

На першому етапі після отримання незалежності армія Туркменістану функціонувала за радянським зразком, використовуючі озброєння і військову техніку, що дісталися від СРСР. Надалі в основу концепції створення збройних сил був покладений нейтральний статус Туркменістану. Після Швейцарії й Австрії Туркменістан лише третя країна, що одержала нейтральний статус в двадцятому столітті. Військова стратегія Туркменістану декларувалася як суто оборонна, яка забороняла використання збройних сил країни за межами кордонів. Така установка дозволяє Туркменістану, не розпилюючи фінансові, матеріальні та людські ресурси на використання їх поза країною, зосередити зусилля на зміцненні власної обороноздатності та модернізації національної армії.

Військово-політичний курс базується на принципі позитивного нейтралітету. Дана позиція означає, що республіка, по-перше, не відноситься до жодної держави як до свого супротивника. По-друге, вона не вступить в жоден

колективний блок. По-третє, не застосує зброю проти будь-якої держави, окрім як для самооборони. По-четверте, не утримуватиме на своїй території іноземні війська. І, нарешті, по-п'яте, держава сприятиме світовій спільноті в запобіганні війнам і озброєним конфліктам [30].

Нейтральний статус, проголошений в 1995 році, дозволяє Туркменістану відійти від вирішення багатьох зовнішньополітичних і зовнішньоекономічних проблем як на рівні субрегіону, так і в міжнародному плані. Він не є членом якого-небудь військового або військово-політичного союзу. Туркменістан дистанціюється від багатобічної співпраці у військовій і військово-технічній сферах, передбачених Статутом СНД, вважаючи за краще розвивати двосторонні зв'язки. Представники силових структур Туркменістану беруть участь у всіляких нарадах в рамках СНД, але, як правило, обмежуються лише роллю спостерігачів. Можливо, єдиним виключенням є його участь в роботі Координаційного комітету з питань ППО при Раді міністрів оборони держав – учасників СНД [28].

Черговий етап реформування Збройних Сил Туркменістану характеризувався тим, що після 2002 року з'явилася можливість широкомасштабного залучення військовослужбовців до робіт у національному господарстві. У Туркменістані було ухвалено рішення про перехід збройних сил на продовольче самозабезпечення (Програма „продовольчої незалежності” армії). На думку С. Ніязова, завдяки цьому військовослужбовці зможуть оволодіти цивільною спеціальністю і працювати за нею після демобілізації [28]. У збройних силах стали створюватися спеціалізовані підрозділи для роботи в різних галузях економіки та сфери обслуговування, в першу чергу на будівництвах, в селах, у медичних установах [31]. Згідно з новими правилами, в Туркменістані були створені підрозділи, сформовані з частини хлопців, що підлягають призову на термінову службу, які прямують не в бойові підрозділи, а на цивільні підприємства. Призовники також працюють в ДАІ, провідниками на потягах, працівники в спецодязу захисного кольору зустрічаються всюди в містах і селах країни. Вони займаються очищенням вулиць, парків, скверів, вивозом сміття, поливом, посадкою дерев і т.д. [31].

За словами глави держави, що виступав на засіданні Міністерства оборони республіки, захист батьківщини – це обов'язок кожного молодого туркменського громадянина. Як відзначив Сапармурат Ніязов, від армії не можна буде відкупитися за п'ятсот доларів на рік, як це робиться в інших країнах. Разом з тим, враховуючи, що нейтральному Туркменістану не потрібно багато солдатів, в армії вони одержуватимуть професії, які їм стануть в нагоді в цивільному житті. Служба проходить за таким графіком – 20 днів на підприємстві, у полі, для одержання професії, – 10 днів у частині для набуття бойових навиків [32].

Причина створення нових підрозділів частково носить і демографічний характер. Річ у тому, що відповідно до законодавства Туркменістану та військової доктрини країни чисельний склад частин бойового призначення національної армії не може перевищувати 1 % від загальної чисельності

населення країни. У той же час щорічний призовний контингент складає, навіть з урахуванням тих, що поступили у вузи, непридатних за станом здоров'я тих, що мають двох і більше дітей і т.д., в середньому, на 20 – 25 тисяч більше, ніж потрібно для повного вкомплектування бойових частин. Виходячи з цього й було ухвалено рішення направляти цей надлишок не на службу, а на роботу.

За останніми даними, сьогодні в Туркменістані проводиться військова реформа, метою якої є створення мобільної армії, оснащеної найсучаснішою зброєю. При цьому, як заявив Президент С. Ніязов, головним завданням армії буде не допустити внутрішньої ворожнечі.

Сьогодні, на думку як західних, так і російських експертів, Збройні Сили Туркменістану є одними з найбільш оснащених у Центральноазіатському регіоні.

Іншим проявом військової реформи в Туркменістані став новий Закон „Про військовий обов'язок і військову службу”. Відповідно до положень цього закону туркмени можуть починати військову службу з 17 років на основі особистої заяви. Закон ставить своєю метою омолодження особового складу і збільшення кількості осіб призовного віку. У 2001 році придатними до військової служби в Туркменістані вважалися 952218 чоловік у віці від 15 до 49 років [33].

Проте сьогодні комплектування збройних сил здійснюється призовниками, які мають слабкий стан здоров'я, морально і фізично не підготовлені до військової служби. Знижується освітній рівень призовного контингенту.

Обов'язковий призовний вік встановлений з 18 до 30 років. Відстрочення від призову, що існувало раніше для студентів вузів, скасовано. Термін служби замість колишніх 18 місяців збільшений до 24 місяців. Тільки особи, які здобули вищу освіту, можуть розраховувати на півторарічний термін служби. На флоті й у частинах берегового забезпечення термін служби встановлений в 30 місяців. Для кращого виконання цього закону були закриті військові кафедри ті факультети університетів та інститутів, хоча країна гостро потребувала офіцерських кадрів.

Збройні Сили Республіки Туркменістан будуються на принципах кадрової регулярної армії. Принцип комплектування ВС покликаний вирішувати два завдання: уникнути масового дезертирства і забезпечити урядові контроль над всією територією країни. Традиційно в туркменів родинні зв'язки цінуються вище національних. З метою зниження впливу кланово і регіональних груп й зміцнення національної ідентичності комплектування збройних сил відбувається за екстериторіальним принципом – як правило, військовослужбовці проходять службу за межами округу, з якого вони призивалися. Щоб не допускати дисбалансу, призовників з однієї області відправляють в округи, де переважна більшість населення належить до інших родових груп.

Оскільки система військових комісаріатів наскрізь „прогнила” ще в радянські часи, в 1999 році Ніязов серйозно взявся за систему призову [34].

5 лютого того ж року, щоб знизити кількість дезертирів, він оголосив амністію для тих, хто добровільно повернеться в свої військові частини для продовження служби [35].

З 2001 року була скасована контрактна служба. Вважається, що потреби збройних сил можуть бути покриті за рахунок загального військового обов'язку. Президент республіки Сапармурат Ниязов заявив, що в Туркменістані ніколи не буде введена система контрактної військової служби.

Збройні Сили Республіки Таджикистан. Офіційно Збройні Сили Таджикистану були створені у лютому 1993 року. Але Таджикистан був чи не єдиною після розвалу Радянського Союзу державою, якій довелося починати все з нуля, хоча на території колишньої Таджицької РСР дислокувалися десятки військових підрозділів Збройних Сил СРСР. Фактично на той час Таджикистан мав лише військові комісаріати і 201 мотострілкову дивізію в підпорядкуванні Міноборони Росії. Після розділу військового майна Радянської армії Таджикистан виявився дуже обділеним – йому дісталася мізерна частина бойової техніки. Таджицька армія (ТА) не одержала жодного бойового літака або вертольота [36].

Сьогодні Збройні Сили Таджикистану складаються з трьох видів військ – сухопутних, ВПС і ППО. За даними місцевих експертів, Збройні Сили Таджикистану налічують близько 20 тис. чоловік.

Укомплектованість частин офіцерами – 60 %. Кожен другий не має вищої військової освіти. Збройні Сили Республіки Таджикистан будуються на принципах кадрової регулярної армії. З 2000 року набір в них здійснюється виключно за призовом.

Витрати Республіки Таджикистан на оборону відносно стабільні й склали в 2000 році 82 млн дол. При цьому в порівнянні з 1999-м вони скоротилися на 10,9 %. Сьогодні існують величезні проблеми матеріально-технічного забезпечення збройних сил. Дотепер існує нестача техніки, зброї, боєприпасів, військового майна. Істотне значення тут має відсутність в Таджикистані військово-промислової бази [37].

Як позитивні моменти підготовки армії Таджикистану відзначають високу тактичну маневреність бойових підрозділів, міцні навички ведення бойових дій в гірських умовах, добре поставлену мінно-вибухову справу, розвинену систему зв'язку (у тому числі й космічного). Незважаючи на великий бойовий досвід, у більшості офіцерів відсутні навички управління великими підрозділами. У своїй більшості офіцери зарекомендували себе хорошими тактиками, дуже посередніми керівниками оперативної ланки та відверто слабкими стратегами [37].

Формування національних Збройних Сил Таджикистану проходило в умовах громадянської війни. Першим відносно регулярним підрозділом Збройних Сил Таджикистану можна вважати створену Рахмоном Набієвим у травні 1992 року Президентську гвардію. Вона складалася в основному з кулябців і призначалася для розгону опозиційних демонстрацій. У цьому ж році Мірзо Самієв очолив бригаду особливого призначення та окремий батальйон

при Президенті, також сформовані в основному з кулябських таджиків. Ці підрозділи склали надалі кістяк бойових формувань Народного фронту. Те, що основу силових структур, які підтримують уряд, склали кулябці, не дивно, оскільки з 1970-х років вони виступали в ролі „молодшого партнера” ленінабадців в управлінні республікою і контролювали в основному силові структури (Горно-Бадахшанська автономна область (ГБАО) також була частиною цієї системи, постачаючи чиновників середньої ланки для Комітету національної безпеки республіки).

Наступний етап формування національних збройних сил почався в грудні 1992-го, після того, як Народний фронт, очолюваний Сангаком Сафаровим, захопив Душанбе. Вважається, що в цей час керівництво країни (Прем'єр-міністр ленінабадець А. Абдуллоджанов і Голова парламенту кулябець Рахмонов) приступило до формування регулярних частин таджикистанської армії із загонів Народного фронту. 23 лютого 1993 року війська столичного гарнізону пройшли урочистим маршем головною площею Душанбе. Це була констатація факту народження національної армії.

Третій етап пов'язаний з процесами мирного врегулювання в країні. У червні 1997 року урядом Рахмонова і Об'єднаною таджицькою опозицією була створена Комісія з національного примирення. Надалі була підписана спільна угода про установаження миру і національної згоди, що припускала, разом з іншим, утворення об'єднаної армії з безлічі підрозділів, загонів, угруповань і банд, що з'явилися під час громадянської війни (Протокол з військових проблем, березень 1997). Також було закріплено за колишньою Об'єднаною таджицькою опозицією тридцять відсотків посад на усіх рівнях державного управління (Протокол з політичних питань, травень 1997). 27 червня 1999 року Об'єднана таджицька опозиція та уряд Таджикистану підписали погоджувальний протокол про розпуск і роззброєння незаконних озброєних формувань, зробивши тим самим рішучий крок у створенні регулярної армії [37].

Після підписання Договору про перемир'я відбулося помітне зміцнення армії за рахунок призову бійців колишньої Об'єднаної таджицької опозиції в збройні сили країни. Військові фахівці визнають, що армія Таджикистану – одна з найбільш боєздатних на пострадянському просторі. Це природно. Вона створювалася в ході ведення бойових дій, що стали як гірким уроком для усіх, так і своєрідним полігоном для затвердження боєздатності військових [38].

Військова доктрина республіки носить виключно оборонний характер. Міністр оборони відзначив, що армія пройшла через горнило війни. Армія була народжена в суворий час озброєного міжтаджицького протистояння. Сьогодні Збройні Сили Республіки Таджикистан здатні захистити інтереси держави [39]. Згідно із Законом „Про Збройні Сили Республіки Таджикистан” Збройні Сили Республіки Таджикистан – це державна військова організація, що складає основу оборони Республіки Таджикистан, призначена для озброєного захисту її суверенітету і територіальної цілісності [40].

У даний час в Таджикистані проводиться реформа збройних сил, яка націлена на якісний підйом бойової готовності й швидкого реагування на зміну ситуації в країні та регіоні в цілому [41].

Збройні Сили Республіки Таджикистан створюються на принципах кадрової регулярної армії. У республіці немає проблем із призовом. У минулі роки Таджикистан відправляв на службу в Радянську армію більше 120 тисяч призовників. Тепер щорічно закликається на службу близько 9 тисяч чоловік, тому існує можливість відбору найбільш гідних [39].

Зберігається тенденція до формування підрозділів за місницькими і родинними принципами: командири прагнуть підбирати бійців із своєї місцевості.

Відтік з республіки офіцерів Радянської армії в кінці 1980-х – на початку 1990-х років дуже загострив проблему комплектування національної армії підготовленими кадрами. Необхідно було створювати власну школу підготовки військових кадрів. Враховуючи те, що на території Таджикистану не було ні навчальних центрів, ні військових училищ, завдання було дуже складним. Проте, сьогодні можна говорити про певні успіхи в його вирішенні.

У даний час офіцерів готує Вищий військово-інженерний коледж (Душанбе). Створений військовий лицей (аналог суворівського училища). Бійці МВС проходять навчання на гірських навчальних базах „Навруз” і „Шарвода”. Офіцери також готуються у військово-навчальних закладах Росії, які щорічно приймають близько 100 курсантів з Таджикистану (всього в даний час там навчається близько 500-600 громадян Таджикистану). У російських військових навчальних центрах навчається і молодший командний склад таджицької армії. Курсанти з Таджикистану також навчаються в Україні та в Китаї. Крім того, слід врахувати величезний вплив на процес підготовки кадрів апарату російських військових радників при Міністерстві оборони республіки, який виконує свої функції вже протягом п'яти років.

Таджикистан розвиває міжнародну співпрацю у військовій сфері. Як відзначив міністр оборони, у питаннях військового будівництва Таджикистан орієнтується на Росію, розраховуючи на її допомогу і взаємну співпрацю, і ці надії повністю виправдалися. У цій області, як і в багатьох інших, Росія – стратегічний партнер Таджикистану [39].

20 лютого 2002 року Таджикистан, остання з держав Центральної Азії, приєднався до програми НАТО „Партнерство заради миру”.

Що стосується перспективи створення професійної армії в Таджикистані, то міністр оборони відзначив, що про її створення говорити рано. До подібної системи комплектування військових підрозділів країна не готова з економічної точки зору. Це дуже дороге задоволення. Для цього потрібні не тільки щедра державна скарбниця, але й платник податків повинен бути багатим [38]. Після проведеного експерименту з комплектування армії на добровільній основі Таджикистан відмовився від інституту контрактної служби. 15 травня 2000 року Президентом республіки був прийнятий указ „Про скасування

військової служби на основі контракту”. З 2000 року набір у збройні сили здійснюється виключно за призовом.

Збройні Сили Республіки Киргизстан. Армія Киргизстану складається з двох угруповань (Північного і Південного), що включають в себе сухопутні війська, ВПС і ППО. Міноборони Республіки Киргизстан приступило до формування гірських підрозділів.

Сьогодні Збройні Сили Киргизії налічують близько 11 тисяч чоловік. Укомплектованість частин офіцерами – до 70 % [42].

Проголосивши свою незалежність в 1991 році, Киргизія приступила до формування власних державних інститутів, зокрема національної армії. Початок створення Збройних Сил Киргизії поклали два Президентські укази: від 13 січня 1992 р. „Про формування республіканського державного комітету в справах оборони” (комітет очолив генерал-майор Джанібек Уметалієв) і від 29 травня 1992 р. „Про прийняття під юрисдикцію військових з’єднань, частин і установ колишнього Радянського Союзу, дислокованих на території Киргизстана”. 17 грудня 1993 р. Президент Киргизії перетворив державний комітет республіки у справах оборони в Міністерство оборони Киргизької Республіки, яке очолив генерал-майор Мирзакан Субанов [43].

За період з 1991 року в Киргизії було прийнято ряд нормативно-правових актів, що заклали юридичний фундамент військового реформування. Основу військового законодавства республіки складають Закони „Про оборону”, „Про статус військовослужбовців”, „Про національну безпеку”, а також військова доктрина на перехідний період до 2010 р. Вдосконалення законодавчої бази, що регламентує діяльність збройних сил і Міністерства оборони КР, триває і дотепер. Але, на жаль, практичним заходам зі створення національних збройних сил керівництво республіки не приділяло належної уваги. Сьогоднішній стан армії залишає бажати кращого.

Ситуація, що склалася останніми роками в країні, є прямим результатом недостатньої уваги держави до проблем, що накопичилися як в суспільстві, так і в збройних силах. Заявлена в перші роки незалежності теза про непотрібність армії та рішення про скорочення її чисельності до мінімуму, завдали великої шкоди обороноздатності країни і серйозно підірвали престиж киргизької армії. І ці рішення ухвалювалися незважаючи на те, що об’єктивний аналіз обстановки вказував, що поступальний розвиток економічних і соціальних реформ, які проводилися, забезпечення мирного життя народу неможливі без боєздатної армії, здатної захищати суверенітет і територіальну цілісність Киргизстана.

Будь-яка війна — це отримання досвіду і поштовх до позитивних змін. Проте більшість військових експертів вважають, що до киргизької армії це не відноситься. На їх думку, збройні сили республіки дотепер зберігають рівень 90-х років минулого століття, тобто залишаються слабкими і непідготовленими. Фінансові, технічні, інтелектуальні можливості збройних сил не відповідають існуючим загрозам безпеки республіки. Армія Киргизії дотепер залишається слабкою і застарілою [44].

Після проголошення республікою своєї незалежності у збройних силах активізувалися деструктивні процеси. Велика кількість військових фахівців поверталася на свою історичну батьківщину, при цьому переміщався не тільки особовий склад, але й озброєння, військова техніка. У цей же період техніка й озброєння також активно продавалася сусіднім державам – учасникам різних конфліктів у регіоні. При цьому ділки від військово-промислового комплексу великими партіями відправляли стрілецьку зброю, деколи відразу обом конфліктуючим сторонам.

Обстановка, що складалася у той час у Центрально-азіатському регіоні і в світі, загострювалася. Уже в 1999-му і 2000-х рр. активізація бандитських формувань міжнародних терористів показала, що загрози територіальної цілісності Киргизії реально існують і їх не можна недооцінювати [43]. Виникла необхідність збройного захисту республіки, але арсенали виявилися абсолютно порожніми. Навіть обмундирування для солдатів поставляли міжнародні спонсори.

У період становлення киргизька армія не мала ні концепції свого розвитку, ні достатніх коштів. Усі розмови про реформу збройних сил закінчилися розробкою військової доктрини, яку чомусь відразу оголосили цілком таємною. Проте більшість експертів вважають, що її розробка не завершена, і вона існує лише у вигляді аналітичних фрагментів. Леонід Бондарець (полковник запасу, військовий експерт Інституту стратегічних досліджень) стверджує, що за дев'ять років незалежності військово-політична доктрина по-справжньому не вироблена, не побудована система керівництва і управління оборонною сферою, не конкретизовані завдання національних ЗС [44].

Проте армія Киргизії дотепер фінансується навіть не за принципом мінімальної оборонної достатності, а просто за залишковим принципом, одержуючи навряд чи половину того, що їй реально потрібно. У бюджеті 1998 року, наприклад, на оборону було виділено всього лише 0,52 % від ВВП. У 2001 році Міністерство фінансів Киргизії вирішило замаскувати цю цифру, записавши в рядок Міністерства оборони 5 %, але не від ВВП, а від держбюджету. Таким чином, оборонні витрати на 2001 рік повинні були скласти 525 мільйонів сомів (\$10,5 млн). На ці гроші, як говорять фахівці, можна лише підтримати існування національних ЗС. Проте ні на підготовку резервістів, ні на закупівлю нової військової техніки або навіть ремонт старого озброєння засобів цих, звичайно ж, не достатньо.

У національній армії Киргизії дотепер зберігається радянська система оперативної, бойової та мобілізаційної підготовки військ. Тактика дій збройних сил республіки дотепер відпрацьовується за бойовими статутами Радянської Армії. Велика частина офіцерів готується у військово-навчальних закладах Росії, вивчаючи її військову науку і досвід, які потім упроваджуються в практику армії Киргизстану.

Термін дійсної військової служби – 18 місяців і 12 місяців для тих, хто має вищу освіту. З 1 січня 2006 року термін служби зменшився до 12 і 9 місяців відповідно.

З комплектуванням армія Киргизії зазнає певних проблем. Сьогодні в армії Киргизії служать переважно представники двох національних груп – киргизи та росіяни. Це діти соціально незахищених громадян, які мають низький рівень освіти. У збройних силах, говорять самі військові, служать бідні, хворі та неосвічені солдати. Але це проблема не демографії, а корупції.

Експерти не приховують, що багата національна діаспора намагається будь-якими способами, а найчастіше за допомогою хабарів, звільнити своїх дітей від військової служби. Співробітники Міністерства оборони відзначають, що в киргизській армії майже немає корейців, дунган і представників кавказьких народів. У зв'язку з обстановкою, що склалася, в парламенті республіки розглядається питання про те, щоб юнаки, які не бажають іти в армію, мали можливість офіційно відкупитися від служби [45].

Важливим чинником, що додатково забезпечує національну безпеку Міністерство оборони Киргизії вважає стратегічне і військове партнерство, тому безумовним пріоритетом вважає свою діяльність в Раді міністрів оборони (РМО) держав – учасниць Співдружності. Міністерство оборони Киргизії бере активну участь у військовій співпраці та обміні інформацією в рамках Співдружності в РМО СНД, Штабі з координації військової співпраці країн СНД, міждержавній раді центральноазіатських республік, Раді міністрів оборони ОДКБ, Комітеті начальників штабів міністерств оборони центральноазіатських республік. Здійснюється міжнародна військова співпраця з НАТО в рамках програми „Партнерство заради миру”, з Китаєм і країнами „Шанхайської організації співпраці”.

У 1998 році на засіданні Ради безпеки Киргизії, що обговорювало хід військової реформи в державі, вперше було підняте питання про необхідність створення сил негайного реагування (СНР). А незабаром вони були сформовані. До складу СНР відповідно до Військової доктрини республіки увійшли мобільні підрозділи спеціального призначення повного складу Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства екології та надзвичайних ситуацій, Національної гвардії, Служби національної безпеки. Вони перебувають у постійній готовності до виконання комплексу завдань, зокрема з прикриття державного кордону, локалізації та знищення бандформувань міжнародних терористів. Також СНР можуть входити до складу Колективних сил швидкого розгортання для участі в сумісних антитерористичних операціях держав – учасниць ОДКБ.

СНР сьогодні – це підрозділи спеціального призначення усіх силових міністерств і відомств республіки, організаційно-штатна структура, бойовий склад і підготовка яких мають антитерористичну спрямованість. Вони на сто відсотків укомплектовані особовим складом, мають сучасне озброєння, бойову техніку та спеціальне спорядження. Крім того, в підготовці сил негайного реагування використовуються передові напрацювання інших армій. Йдеться

про досвід антитерористичних операцій, що проводяться в Чечні, Афганістані, Іраку. З цією метою киргизька сторона активно співробітничала з фахівцями Росії, США, Туреччини та інших країн, які щороку направляють до Киргизії інструкторів для підготовки і навчання особового складу спецназу.

Сили негайного реагування розглядаються сьогодні в державі як модель, ядро майбутньої армії Киргизії. З СНР планується створити компактну нечисленну структуру збройних сил, оснащену сучасними та перспективними системами озброєння, розвідки, бойового управління, зв'язку, спеціального спорядження, яка досконало володіє навиками антитерористичної боротьби [43].

Робляться певні кроки до переходу збройних сил на принцип добровільного комплектування. Прийнятий план переходу армії до 2010 року на повністю професійну основу [45].

3.4. Збройні сили країн Балтії, Республіки Білорусь, Республіки Молдова

Збройні Сили Литви. Організаційно Збройні Сили Литви складаються з Сухопутних Військ (СВ), Воєнно-морських Сил (ВМС), Протиповітряної Оборони (ППО), добровільних сил охорони краю (територіальні війська) і цивільної оборони (ЦО), а також частин і установ центрального підпорядкування. 29 березня 2004 року Литва офіційно стала членом НАТО.

На думку деяких військових експертів, армія Литви – найбільш боєздатна армія з трьох балтійських республік на сьогоднішній день. У сухопутних військах підрозділи оснащені бронетранспортерами (німецькими й американськими), безвідкатною зброєю і мінометами (в основному шведськими та німецькими). Незважаючи на те, що в литовців немає танків, вони купили в американців на 10 млн доларів найсучасніші американські протитанкові ракетні комплекси Javelin. А „Стінгерів” придбали на 18 мільйонів – це приблизно 150 протиповітряних зенітних ракетних комплексів типу російських „Игла”, які дуже ефективні проти вертольотів і бойових літаків. Із стрілецької зброї, яку має в своєму розпорядженні литовська армія, необхідно вказати радянські автомати Калашникова і 40 тисяч автоматичних і снайперських гвинтівок М-14, подарованих США. Литовській стороні був переданий шведський радар PS-239, який буде розташований в Ніде, на Куршській косі, біля кордону Калінінградської області. Міністерство оборони Данії подарувало в листопаді 2000 року 234 цифрові диски з докладними картами Балтії. Збір даних, їх обробка і запис на один диск обходиться приблизно в 1 мільйон доларів.

Елітними силами в Литві вважають мотопіхотну бригаду „Гележінас вілкас” („Залізний вовк”). Саме на базі цієї частини протягом 4 років буде створена бригада швидкого реагування. Ця бригада до 2006 року повністю відповідатиме всім стандартам НАТО і братиме участь в його операціях.

До цивільного потенціалу, який можна використовувати на користь Міністерства оборони можна віднести: центр лазерних досліджень

вільнюського університету, інститут напівпровідникової фізики, інститут оборонних технологій каунаського технологічного університету [1, 2].

У Литві найбільші в Прибалтиці регулярні збройні сили. На три з половиною мільйони жителів Литви приходить регулярна армія з 13 тисяч солдатів і офіцерів. До регулярних частин слід додати і 11,3 тисяч особового складу з різних воєнізованих формувань. Армія Литви майже наполовину вкомплектована контрактниками. Постійно зростає кількість жінок-військовослужбовців. У литовській армії сьогодні 222 жінки, з яких 6 у військовому званні майор і 72 в званні підполковник.

У республіці існує загальний військовий обов'язок, відповідно до цього в армію повинні призватися всі без виключень. Але реально такого не відбувається. Це пов'язано з невеликою потребою в солдатах – армії необхідно трохи більше 4,5 тисяч призовників, у той час коли Литва має чималі людські ресурси (можна разом призвати близько 60 тисяч юнаків). Звідси багато відстрочень і звільнень. Юнаки, які навчаються, звільняються від призову незалежно від того, де вони вчаться – в середній школі або в технікумі. Якщо людина одружена і має дитину, може не піти в армію. Якщо вона є сільськогосподарським працівником, має землю і на ній працює, а її відрив від господарства завдасть сім'ї збитку – вона теж не призивається. Але разом з тим налічується багато добровольців. Тому існують дуже жорсткі обмеження по здоров'ю.

На сьогоднішній день кількість бажаючих служити в армії більше за кількість необхідних їй призовників. Призов проводиться чотири рази на рік. Служба 12 місяців. Призовний вік з 19 до 27 років. Рядовий солдат одержує 87 лат, його сім'я звільняється від податків. У солдата повне державне забезпечення, а в разі звільнення та відпустки він одержує ще і пайкову за всі дні відсутності в частині. Держава виділяє близько 13 літ на добу на харчування воїна. Увечері у п'ятницю він виїжджає додому, вранці в понеділок повинен стояти в строю. Крім того, він здає у фінансову частину свій квиток, автобусний або залізничний, і йому оплачується проїзд в звільнення туди й назад [3].

У Литві на оборону виділяється 2 % ВВП, що відповідає вимогам стандартів НАТО. Військовий бюджет країни складає 200 млн доларів.

У даний час реалізуються плани розвитку збройних сил, створюються нові структури. Литва має намір протягом 2005 – 2014 років реорганізувати збройні сили для забезпечення не тільки захисту суверенітету країни, але й потреб НАТО і ЄС [4].

У Литві створена система підготовки офіцерів і унтер-офіцерів, яка цілком відповідає західним стандартам. Бути військовим в Литві дуже престижно. У військові навчальні заклади існує дуже великий конкурс. Наприклад, у військову академію конкурс деколи доходить до 16 чоловік на місце навіть після проведення професійного відбору [5].

Сейм Литви у 2005 році прийняв закон, за яким з 2006 по 2011 рік намічене скорочення військової структури країни та кількості військових. За

проектом намічається, що до 2011 року в Литві буде 17 120 військових обов'язкової та професійної служби, добровольців та інших військових з іншого активного резерву, з них військових професійної служби – до 8 420, генералів і адміралів – до 10, полковників і морських капітанів – до 42, полковників-лейтенантів і командорів – до 140, майорів і командорів-лейтенантів – до 360; військових обов'язкової служби – до 2 000; юнкерів – до 200; військових добровольців і військових активного резерву – до 6 500. Загальна гранична кількість цивільних держслужбовців, що служать у системі оборони, до 2011 року може скласти до 200 чоловік [6].

Що стосується переходу до професійної армії, то ця тенденція спостерігається у усіх трьох арміях Балтії. До поступового переходу на контрактну службу схиляється й Литва, де сейм недавно вирішив довести до 2008 року кількість військовослужбовців з нинішніх 22 до 17 тисяч, з яких тільки дві тисячі будуть рекрутами. Держсекретар Міністерства оборони Повілас Малакауськас вважає, що Литві з усіх боків вигідніше мати професійно підготовлену армію [4].

Сьогодні, починаючи з сержанта, всі військовослужбовці в армії – контрактники. І всі водії – професіонали. Вони управляють транспортними засобами, які потребують прав водіїв категорії С або Е, а їх у призовників бути не може. З професіоналами укладається контракт на п'ять років. Рядовий одержує 1200 літ, сержант – 1800. На професійну військову службу не приймаються люди без середньої освіти. Існує можливість кар'єрного зростання. Рядовий-контрактник може стати сержантом. Сержант теж може зробити кар'єру в армії, стати унтер-офіцером. Але треба прослужити 13 – 14 років. За такої вислуги його оклад буде більший, ніж у капітана, але трохи менший, ніж у майора. Окрім цього необхідно вчитися. Після сержантської школи – сержант, потім старшина, потім чотири ступені унтер-офіцера. А в школі сержантів – чотири ступені навчання, молодший командир в цілому вчиться більше трьох років [3].

Населення Литви позитивно ставиться до переходу збройних сил на принцип добровільного комплектування. Про це свідчать дані опитування населення, проведеного в грудні фірмою RAIT. Як пише газета Lietuvos žinios, за те, щоб у Литві була тільки професійна армія, виступають більше третини респондентів (38,1 %). За професійну армію виступили 43 % чоловіків, що брали участь в опитуванні. Таку модель збройних сил схвалюють більшість жителів великих міст з вищою освітою у віці 35 – 54 років. Молодь призовного віку (більше 40 %) висловилися за нинішню модель формування армії, коли існують і професійні військові і призовники. У цілому цю модель ЗС підтримують 32,6 % опитаних усіх віків. Лише 18,7 % опитаних переконані, що кращою моделлю є обов'язкова військова служба. Ще 7,9 % вважають, що Литві взагалі не потрібна армія [7].

Керівництво Литви найважливішою складовою військового реформування вважає вирішення проблем соціальної захищеності військовослужбовців, матеріального стимулювання молоді за допомогою

обов'язкового державного страхування. Система соціального захисту багато в чому схожа з подібною системою, що діє в Латвії [8]. Грошове утримання бригадного генерала 3500 літ (еквівалент – тисяча євро), лейтенант – 1600, капітан – 2200, полковника – 3000. Розмір офіцерського окладу – це середня для Литви зарплата. Розмір грошового утримання залежить не від посади. Усім офіцерам в однаковому званні незалежно від посади встановлені рівні оклади. Певних посадових окладів немає взагалі. Але є вислуга років у званні. Система така ж, як в інших арміях: від лейтенанта до старшого лейтенанта офіцер служить три роки, потім до капітана – знову три роки, до майора – чотири роки і щорічно його заробітна платня збільшується до того моменту, коли офіцер повинен одержати чергове звання. Якщо з якихось причин це не відбувається, грошове утримання перестає зростати. Це означає, що людина досягла своєї межі.

Литовським військовим, службовцям на контрактній основі запропоновано об'єднатися в професійну асоціацію, яка покликана захищати права та інтереси військових, а також стане посередником у відносинах з Міністерством оборони республіки й урядом Литви. Така пропозиція надійшла від Президента Європейської асоціації військових (EUROMIL) Баук Снойп (Bauk Snoop). До Європейської асоціації військових входять 22 держави. Незважаючи на те, що Литва є членом ЄС і НАТО, подібної асоціації в ній немає. На думку депутатів Сейму, асоціація військових стане черговим кроком до появи в Литві повністю професійної армії [9].

Збройні Сили Латвії. Збройні Сили Латвії (ЗСЛ) складаються з наземних і морських сил, а також національної гвардії [10]. До 2008 року планувалося розділити країну на вісім військових округів, а також створити бригаду матеріально-технічного забезпечення. 29 березня 2004 року Латвія офіційно стала членом НАТО, за членство в якому планується щорічно платити по 3 мільйони доларів.

В оборонній концепції Латвії, яка створена за шведсько-фінською моделлю, говориться, що при озброєному нападі на країну мобілізується вся нація (близько 50 000 бійців). Оборона будуватиметься на взаємодії територіальних і мобільних з'єднань. Територіальні сили утворюють оборонну мережу, в якій „заплутається” ворог.

Сьогодні Армія Латвійської Республіки комплектується і за призовом, і за контрактом. Особовий склад поділяється на кадровий (офіцери) і змінний (солдати-строчники та резервісти). У 2005 році кількість рекрутів була значно меншою ніж добровольців. Існує проблема якісного стану призовного контингенту. Так, в Латвії 84 % призовників в 2005 році були визнані непридатними до військової служби. У 2004 році медичні комісії обстежили близько 6,5 тисяч призовників, але майже 5,5 тисяч з них були визнані непридатними. Причому половину з них відрахували внаслідок психічних хвороб або відставання у розвитку. Аналогічна картина в країні спостерігалася і в попередні роки [11].

У 2006 році Латвія планувала відмовитися від обов'язкової військової служби і почати набір на добровільній основі. Це передбачено планом розвитку Національних Збройних Сил на найближчі три роки, які затверджені урядом країни.

Питання переходу Збройних Сил Латвії на принцип добровільного комплектування перебувають в центрі уваги не тільки Міністерства оборони республіки, але й її керівництва.

Заслуховуючи доповідь міністра оборони Гирта Валдіса Крістовськіса в 2003 році, більшість членів уряду підтримала перехід Латвії до повністю професійної армії. Подавши доповідь про відмову від обов'язкової служби, міністр оборони вказав, що хоче, щоб уряд тільки обговорив можливість відмовитися від обов'язкової військової служби (ОВС), але міністри сприйняли ідею створення професійної армії з великим ентузіазмом. Прем'єр-міністр Ейнар Репше доручив главі Міноборони підготувати проекти нормативних актів і економічні розрахунки для повної професіоналізації військової служби. За залишення обов'язкової служби не виступив ніхто з міністрів. Хоча деякі з них указували на позитивну роль ОВС в інтеграції суспільства, в цілому члени уряду були за швидкий перехід до професійної армії. У заслуховуванні доповіді на засіданні уряду вказується, що зараз зі усіх службовців в Національних Збройних Силах (НЗС), за винятком нестройових земессаргів, солдати ОВС складають 27 %. Щороку на ОВС призиваються в середньому 1600 молодих людей, з них 5 – 7 % щорічно залишаються на надстрокову службу. Витрати на утримання і навчання солдатів ОВС щорічно складають приблизно 3,4 млн латів. Додаткові витрати на навчання солдатів офіцерами та інструкторами і використовувану в ОВС інфраструктуру та озброєння складають майже 5,5 млн латів. У ці витрати входять витрати на утримання управлінь і центрів призову на військову службу, зарплати офіцерів та інструкторів, зношування екіпіровки та озброєння, відновлення інфраструктури. Середні витрати на одного військовослужбовця професійної служби на рік складають 6400 латів, тоді як військовослужбовець обов'язкової військової служби обходиться державі в 1800 латів на рік. Міністерство оборони вказує, що в результаті відмови від ОВС це фінансування і людські ресурси будуть направлені на підвищення боєготовності НЗС [12].

За ініціативою оборонного відомства на початку 2003 року було проведено опитування громадської думки з питання введення контрактної служби. Його результати показали, що 66 % населення Латвії підтримують створення професійній армії, і лише 22 % хотіли б, щоб НЗС ґрунтувалася на загальному військовому обов'язку. Міністерство запропонувало два варіанти термінів повної відмови від ОВС. Один варіант передбачав протягом трьох років — до 31 грудня 2006 року — ввести прискорену модель переходу до професійної армії. Другий варіант припускав відмовитися від ОВС протягом дев'яти років — до 31 жовтня 2012 року. Переваги цього варіанта полягають в поступовому і збалансованому розвитку НВС [13].

У тому ж році в Латвії підраховали, що один солдат строкової служби обходиться щомісячно в 209,5 лата (близько 400 доларів), включаючи харчування за 54 лата, екіпіровку, побутові послуги та страховку. Професійна армія з приблизно 7 500 бійців за британським прикладом з грошовим утриманням, наприклад, на 20 % більше за середню зарплату в країні – ненабагато дорожче. До того ж, усі три балтійські держави мають зобов'язання перед НАТО, членами якої вони є. Наприклад, надавати певну кількість військовослужбовців до сил швидкого реагування альянсу і для проведення різних операцій і місій НАТО. Натовські начальники вважають за краще посилати в „гарячі точки” професіоналів і спочатку брали активну участь у створенні Збройних Сил Латвії. Вони ж зіткнулися з тим, що з початком створення Національних Збройних Сил в 1990-ті роки країни Балтії зустрілися з серйозними труднощами в комплектуванні військ кваліфікованими і добре підготовленими військовими кадрами. Тому з урахуванням території цих держав, цілей і завдань, які їм відводяться в стратегії альянсу, саме радники з Вашингтона та Брюсселя рекомендували країнам Балтії мати професійну армію: один раз добре навчив – і користуйся. Вони ж, власне, наполягають і на термінах переходу до неї. На сьогодні на цьому „фронті” країни Балтії на вимоги НАТО зробили вже достатньо багато. Так, в січні 2005 року в литовській армії, офіційно призовній з терміном служби, що залишається, в 12 місяців було лише 1,6 тисячі призовників [14].

До 1 січня 2007 року планувалося, що латвійська армія буде повністю переведена на професійну основу. У цьому напрямі проводиться активна робота. Начальник Рекрутського центру Національних Збройних Сил республіки Валеріан Супе заявив, що на службу в майбутню професійну армію Латвії вже вишикувалася черга: молодь привертає можливість заробити. Є достатньо великі соціальні гарантії. Крім того, починаючи з 2006 року, дев'ятнадцятирічні молоді люди одержуватимуть по 270 латів на руки, що в Латвії є достатньою зарплатою. У свою чергу, 24 листопада 2005 року на обов'язкову військову службу в національні збройні сили строком на рік були покликані останні 160 чоловік [15].

У даний час в Латвії кількість бажаючих поступити на професійну військову службу перевищує кількість вакантних посад у військових частинах. Потенційним військовим доводиться стояти в черзі. За перші дев'ять місяців інтерес до служби в армії проявив 681 кандидат, 417 з яких вступили на професійну військову службу, а 264 подали заявки на навчання в Національній академії оборони. Зараз до складу НВС входить більше 4700 солдатів професійної служби, зокрема 820 жінок. Обов'язкову службу проходять 1 077 солдатів [16].

Велика увага в Латвії приділяється питанням соціального захисту військовослужбовців. Керівництво республіки найважливішою складовою військового реформування вважає рішення проблем соціальної захищеності військовослужбовців, матеріальне стимулювання молоді до військової служби і їх упевненості в завтрашньому дні не тільки за себе, але й за своїх близьких.

Щоб армію поважали, треба повернути туди гідних людей. Але вони прийдуть, тільки якщо відчуватимуть, що про них піклуються і їх поважають. І держава не жаліє для цього коштів.

Кожен військовий в Латвії підлягає обов'язковому державному страхуванню. Якщо військовослужбовець дійсної строкової служби загинув при виконанні службових обов'язків або протягом року після звільнення помер унаслідок поранення або через хворобу, отриману при виконанні службових обов'язків, членам його сім'ї виплачується одноразова допомога. За військовослужбовця-призовника рідні одержать не менше 50 тисяч латів (83,5 тисячі доларів) і по 2,5 тисячі латів (4,2 тисячі доларів) кожному утриманцю. Загиблий професіонал обійдеться державі у розмірі 120 окладів грошового утримання за останній місяць і не менше 2,5 тисяч латів кожному утриманцю. При цьому поховання військовослужбовця, загиблого або померлого при виконанні службових обов'язків або внаслідок причин, пов'язаних з військовою службою, проводиться за рахунок держави з виділенням засобів на встановлення надгробного пам'ятника єдиного зразка. Якщо у військовослужбовця під час служби або протягом року після звільнення з дійсної служби виявлена інвалідність унаслідок поранення (каліцтва, контузії) або хвороби, одержаної при виконанні службових обов'язків, то додатково до встановлених законом компенсацій і допомог одноразово виплачуються значні суми. Так, інваліду 1-ї групи – 50 окладів грошового утримання за останній місяць служби, 2-ї групи – 40 окладів і 3-ї групи – 20 окладів. Крім того, за втрату працездатності інвалідам щомісячно сплачується компенсація відповідно у розмірі 50 латів (83 долари США), 40 латів (67 доларів) і 20 латів (33 долари).

Передбачене грошове відшкодування і за отримання травм, що не призвели до інвалідності, але були одержані при виконанні службових обов'язків. Військовослужбовцю, який при виконанні службових обов'язків одержав поранення (травму, контузію) або важке захворювання, для амбулаторного лікування і для одужання надається оплачувана додаткова відпустка на строк до шести місяців на підставі висновку центральної медичної експертизи. При цьому керівництво країни усвідомлює, що відсутність або невиконання яких-небудь соціальних гарантій з боку держави для військовослужбовців, що звільняються з військової служби у зв'язку з проведенням організаційно-штатних заходів або внаслідок поранень або інвалідності, значно знижує престижність армійської служби і ставить під загрозу плани поступового переходу від загальної військової повинності до системи контрактного комплектування національних армій.

Тому, наприклад, у разі загибелі або поранень офіцерів і солдатів балтійських армій, скажімо, в Косово, Іраку або Афганістані військове відомство без затримок, в повному об'ємі і навіть демонстративно виплачує всі встановлені страхові засоби і виконує свої зобов'язання перед рідними загиблого або пораненого.

Особливу увагу в країнах Балтії приділяють вирішенню житлових проблем військовослужбовців. У солдатів строкової служби умови мешкання

комфортні: упорядковані гуртожитки з телевізорами, інтернетом. Військовослужбовці, які не мають житла, одержують допомогу в розмірі, що дозволяє покрити витрати, необхідні для найму квартири і задоволення інших сімейно-побутових потреб. У Латвії для офіцерів активно діє житлова іпотека на основі пільгових кредитів. Старші офіцери можуть розраховувати на 9,18 % річних при отриманні кредиту в національній валюті, на 5,89 % – в доларах США і 6,31 % – в євро. Молодшому офіцерському складу процентна ставка встановлена вище, ніж старшим офіцерам, – 10,86 % в латах, 6,89 % – в доларах і 7,31 % – в євро. Під забезпечення кредиту офіцерам пропонується закласти своє зареєстроване в „Земельній книзі” нерухоме або інше застраховане майно. Термін кредиту складає до 15 років, а щомісячні виплати по ньому не повинні перевищувати 40 % доходів сім'ї. А з гарантіями Міністерства оборони навіть сержант на одержаний в банку кредит зможе купити собі квартиру або дім.

При переїздах до нового місця служби військовослужбовцю повністю компенсуються дорожні витрати і видається значна підйомна допомога. При цьому якщо, наприклад, дружина військового з переїздом лишається без роботи і не одержує допомоги з безробіття або пенсії, військовослужбовцю виплачується щомісячна компенсація у розмірі 10 % його місячного окладу. Раз на рік оплачуються витрати, пов'язані з проїздом військовослужбовця та членів його сім'ї до місця проведення відпустки. Кадровим військовослужбовцям щорічно надається оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, а льотчикам, плавскладу ВМС і саперам, задіяним на вибухових роботах, – 40. У латвійській армії через кожні п'ять років безперервної дійсної служби щорічна відпустка військовослужбовця збільшується на три дні, але не більше ніж на 15 днів в цілому.

У Латвії для кадрових військовослужбовців встановлено 8 годин робочого часу на день при п'ятиденному 40-годинному робочому тижні, якщо це дозволяють умови несення служби. Кількість робочого часу кадрового військовослужбовця, що припадає на один день (безперервне виконання службових обов'язків), не повинна перевищувати 12 годин. Підсумований облік робочого часу не застосовується в умовах надзвичайного та військового положення, при несенні служби в наряді та при проведенні навчань. Передбачені й „бойові” виплати, до яких відносяться доплати за участь в міжнародних операціях. Так, наприклад, офіцер в естонському контингенті в Іраку одержує додатково до своєї зарплати 1 620 доларів США, а литовський сапер в Афганістані, що бере участь в роботах з розмінування вибухонебезпечних предметів, – ще й щомісячну грошову винагороду в розмірі 360 доларів. При цьому всі збитки, заподіяні майну військовослужбовця при виконанні ним службових обов'язків, відшкодовуються повністю з державного бюджету.

У латвійській армії за вислугу 20 років і більше військовослужбовцю призначається пенсія у розмірі 80 % щомісячного грошового утримання. При розрахунку останнього враховується середньомісячна сума окладу за останні п'ять років до звільнення зі служби, в яку входять посадовий оклад, оклад по

військовому званню і доплата за вислугу років. За кожен рік вислуги більше 20 років розмір пенсії збільшується на 2 %. Мінімальна ж пенсія при вислузі не менше 10 років не повинна бути меншою, ніж допомога з державного соціального забезпечення [14].

Збройні Сили Естонії. Регулярні Збройні Сили Естонії складаються з сухопутних військ, авіації та військово-морських сил. Міноборони у разі загрози готове поставити в стрій 80 тисяч резервістів. За планами Міністерства в мирний час загальна чисельність кадрових військових в силах оборони не повинна перевищувати 6805 чоловік, з яких 3 тис. військовослужбовців перебуватимуть у розпорядженні Міноборони і 3 тис. 797 у підпорядкуванні прикордонного і рятувального департаментів МВС [18].

Вже зараз ця країна з населенням в 1,3 млн чоловік витрачає на свою армію значно більше за сусідів – 104 млн доларів.

В Естонії кількість професіоналів і рекрутів в армії та на флоті приблизно однакова. Призивається на строкову військову службу лише невеликий відсоток від загальної кількості призовників. З 8 – 10 тисяч призовників на службу йдуть лише близько 1000. Існує свого роду конкурс. Беруть тільки тих, хто відповідає високим фізичним стандартам. Служба відкриває цілий ряд перспектив, особливо при відборі на державну службу. Стати офіцером, не відслуживши строкову службу, неможливо. З майже 5 тисяч військовослужбовців регулярних сил оборони строкову службу протягом 8, а для окремих фахівців 11 місяців сьогодні проходять більше 2,4 тисяч чоловік.

За станом на 1 лютого 2005 року в силах оборони Естонії служили 984 жінки, з них 414 кадрові військовослужбовці. Це складає 16 % від загальної кількості кадрових військових. Жінки вчаться у Вищій військовій школі, беруть участь в іноземних місіях в Афганістані та Косові, керують відділом Генерального штабу і зразково виконують свої повсякденні службові обов'язки. Усього в силах оборони служить 65 жінок-офіцерів, 265 унтер-офіцерів і 82 жінки-солдати. Зараз найвище військове звання у жінок — майор. Його мають командир Центру здоров'я Сил оборони Меріке Йохансон, Тійа Симер і Керсті Леа з Генерального штабу Сил оборони. Крім того, в Силах оборони служить 570 жінок-держчиновників або службовців на підставі трудового договору. У Кайтселійте служить і працює 93 жінки, з них 9 кадрових військових [17].

Серйозна увага приділяється підготовці національних військових кадрів. У Тарту з 1999 року діє об'єднаний військовий коледж Baltdefcol, в якому свої знання поповнюють офіцери штабів країн Балтії. Більшість викладачів – представники НАТО. Окрім цього, щорічно десятки офіцерів і кадетів країн Балтії навчаються у відповідних вузах в Лондоні, в Римі та США.

Останнім часом значна увага приділяється питанням вдосконалення національної армії. Головною метою цього процесу є приведення структури Сил оборони у відповідність із міжнародним станом, що змінюється, в першу чергу, у зв'язку зі вступом Естонії в НАТО і ЄС. Естонський уряд схвалив План розвитку сил оборони Естонії на 2005 – 2010 роки, основною метою якого є

створення мобільної та ефективної армії. „Щорічна програма національної оборони: плани і пріоритети НАТО і ЄС на 2005 рік” – це міжвідомчий документ, що стосується планування і розгляду питань оборони.

Пріоритетним напрямом розвитку оборони Естонії найближчими роками буде поглиблення інтеграції в структури НАТО – про це мовиться в програмному документі розвитку армії [18]. У програмі також передбачається організація крупних військових поставань, поліпшення побутових умов військовослужбовців, продовження міжнародної співпраці, активніша участь в єдиній політиці безпеки й оборони в Європі. В області протиповітряної оборони Естонія повинна розширити свої можливості для патрулювання власного повітряного простору в мирний час, щоб сили ППО країни могли ефективно брати участь в розвитку єдиної мережі НАТО стеження за повітряним простором.

Як відзначив міністр оборони Маргус Хансон, 2005 рік є переломним для Сил оборони Естонії, оскільки у зв'язку зі вступом країни в НАТО і ЄС зміняться й можливості Естонії в області забезпечення безпеки. Початковими документами, пов'язаними з формуванням стратегії оборони Естонії є Основи політики безпеки Естонії, Стратегія військової оборони і План розвитку Сил оборони до 2010 року [18].

План розвитку сил оборони Естонії на 2005 – 2010 роки, створений відповідно до цілей, поставлених при вступі в НАТО в 2004 році, передбачає щорічну участь естонського військового контингенту в міжнародних миротворчих місіях. У 2004 році загальна кількість естонських військовослужбовців у місіях НАТО склала 326 чоловік. Глава естонського уряду неодноразово підкреслював важливість участі естонських солдатів у міжнародних миротворчих місіях. Він вважає, що участь в міжнародних місіях – невід'ємна частина повсякденної роботи військових. Естонія виходить з принципу, що безпека країни починається не тільки біля її кордонів, але набагато далі. Для того, щоб зменшити загрозливі Європі і миру ризики, треба реагувати на них там, де виникає необхідність в цьому. Естонія повинна бути готова з 2010 року направляти для участі в місіях до 350 чоловік [19].

Аналіз результатів соціологічних досліджень показує, що 50 % респондентів вітають участь у міжнародних миротворчих операціях естонських військовослужбовців, 41 % вважає це за непотрібне. Серед естонців прихильниками участі Сил оборони в зарубіжних місіях були 54 % і супротивниками – 39 %. З неестонців участь Естонії у військових місіях підтримав 41 % опитаних і проти висловилися 44 %. Лише 38 % учасників опитування погодилися з тим, що парламент повинен продовжити термін місії Сил оборони Естонії в Іраку, і 52 % висловилися проти. З естонців за продовження місії були 42 %, проти – 50 %, серед неестонців – 28 і 56 % відповідно. Опитування було проведене ще до того, як парламент продовжив термін місії Сил оборони Естонії в Іраку [20].

Прем'єр-міністр Естонії Андрус Ансип заявив про необхідність продовження реформ збройних сил і збільшення витрат на оборону. У проекті

бюджету на 2006 рік передбачалися витрати на оборону в сумі майже 3 мільярди крон (близько 200 мільйонів євро), що складає 1,7 % від ВВП країни. Відповідно до вимог НАТО перед Естонією стоїть завдання до 2010 року довести витрати на оборону до 2 % від ВВП. Прем'єр вважає, що без НАТО і ЄС довелося б витратити на оборону в декілька разів більше, а результат був би скромніший [19]. Громадська думка так оцінює необхідність збільшення витрат на оборону: 33 % респондентів висловлюються за збільшення витрат на оборону, 44 % – за збереження їх на нинішньому рівні й 11 % рекомендують скоротити цю статтю державних витрат [20].

29 березня 2004 Естонія офіційно стала членом НАТО. На сьогодні пріоритетом політики безпеки Естонії є участь у виконанні завдань НАТО в Європі, а також ще більш розширена участь в міжнародних операціях. Участь в ініційованих НАТО миротворчих місіях і операціях залишається важливим напрямом політики Естонії.

Відношення до контрактної армії в Естонії дещо відрізняється в порівнянні з іншими прибалтійськими республіками. У військових питаннях Естонія традиційно звертається до досвіду побудови системи оборони Фінляндії, яка має оборонні сили з комплектуванням за призовом. Проте реальне прагнення Латвії та Литви перейти до комплектування збройних сил на контрактній основі вимушує і Естонію до поступового переходу до армії добровольців. У Талліні говорять про те, що для створення професійної армії військовий бюджет Естонії повинен вирости в рази, а це поки проблематично [21].

Результати соціологічного дослідження показують, що 44 % жителів Естонії підтримує перехід на професійну армію. Про це свідчать підсумки опитування громадської думки, проведеної соціологічною фірмою Faktum в листопаді 2004 року за замовленням Міністерства оборони. Зокрема, соціологи з'ясували, що за збереження строкової військової служби в Силах оборони країни виступають 49 % учасників опитування. У порівнянні з результатами аналогічного дослідження, проведеного в червні, чисельність прихильників військового обов'язку скоротилася на 4 % і кількість захисників контрактної служби виросла на 3 %. За перехід на професійну армію висловилися 60 % неестонців і 37 % естонців, 50 % чоловіків і 39 % жінок. Найбільше серед прихильників професійної армії – 55 % – серед молодих людей у віці від 20 до 29 років, а також серед 40 – 49-річних – 48 %. Менше всього прихильників переходу на принцип контрактного комплектування серед людей у віці від 60 до 74 років (34 %) і від 15 до 19 років (39 %) [20].

За оцінкою Міністерства оборони Естонії протягом найближчих 10 років не загрожує напад ззовні, тому тепер головною на найближчу перспективу стає участь в міжнародних програмах, для чого потрібні професійні військові. Робота в цьому напрямі активізується, вже з 2006 року в Сили оборони Естонії призвані 1,5 тис. чоловік замість запланованих 3 тисяч. Це є лише першим кроком на шляху до створення повністю професійної армії.

У Міноборони проте стверджують, що говорити про повне скасування призову поки що рано. За словами генерал-майора Антса Лаанеотса, концепція оборони, що діє зараз, застосовна і в умовах НАТО, оскільки НАТО також вимагає від Естонії здатності до самооборони. Лаанеотс не бачить причин для проголошення застарілими принципів тотальної оборони, оскільки оборонна концепція ніколи не передбачала повністю незалежної системи державної оборони.

Військові радники НАТО схвалюють дії Естонії щодо формування професійної армії. Генеральний секретар НАТО Джордж Робертсон безпосередньо рекомендує Естонії створювати професійну армію. Естонії потрібна професійна армія, здатна діяти в кризових умовах, – таку думку висловив генсек НАТО на зустрічі з Харрі Тійдо, що вступив на посаду посла Естонії при НАТО. Естонії потрібна підготовлена до співпраці, добре навчена армія, що швидко реагує і незамінна як при оборонних діях на своїй території, так і в місіях НАТО [22].

У деяких ЗМІ наголошується, що умови вступу Естонії в НАТО припускають скасування в країні принципу тотальної оборони, оскільки альянс чекає від Естонії створення професійно підготовлених і мобільних підрозділів [23; 24]. Як вважає міністр оборони Естонії Маргус Хансон, план переходу Сил оборони на професійну основу є результатом тиску з боку НАТО. За його словами, саме НАТО вимагає скоротити призов в Сили оборони і направити основні зусилля на створення професійного підрозділу швидкого реагування [24].

Проте реальні дії Міністерства оборони Естонії свідчать, що воно відмовляється від розробленої на початку 90-х років минулого століття концепції тотальної оборони й починає перехід до професійної армії.

Збройні Сили Республіки Білорусь. Відразу після розпаду СРСР на порядок денний в республіці Білорусь було поставлено питання про створення власних збройних сил, і 20 березня 1992 року було прийнято ухвалу уряду „Про створення Збройних Сил Республіки Білорусь”. Цього ж дня парламент республіки прийняв Закон „Про Збройні Сили Республіки Білорусь”, на підставі якого й почалося їх формування. У листопаді 1992 року Верховною Радою були прийняті Закони „Про оборону”, „Про загальний військовий обов’язок і військову службу”, „Про статус військовослужбовців”. А 6 грудня 1992 року на 10-й сесії дванадцятого скликання парламентарії республіки прийняли Військову доктрину. Серед держав СНД Білорусь була першою, що прийняла даний документ. Таким чином, вперше в республіці була прийнята система основоположних поглядів на запобігання війні, збереження миру, оборонне будівництво, підготовку країни та її збройних сил до відбиття агресії, на способи ведення озброєної боротьби щодо захисту її суверенітету й територіальної цілісності. Сьогодні Збройні Сили Республіки Білорусь – структурний елемент військової організації держави, призначений для забезпечення військової безпеки й озброєного захисту держави, її суверенітету, незалежності й територіальної цілісності [25].

Відповідно до прийнятих законодавчих актів реформа військ Білорусі проводилася в два етапи. На першому (1992 р.) вони були скорочені майже на 30 000 чоловік, було визначено їх оперативне призначення, розроблені основні керівні документи. На другому етапі (1993 – 1994 рр.) скорочення армії в основному було завершено, були здійснені її структурні перетворення, реформована система управління військами.

У 2000 році збройні сили налічували 100 тис. особового складу, зокрема більше 80 тис. військовослужбовців. Вони мали тривидову структуру: сухопутні війська, військово-повітряні сили і війська ППО, а також з'єднання, військові частини і установи центрального підпорядкування, що не входять до видів збройних сил.

3 грудня 2001 року був здійснений перехід збройних сил на двохвидову структуру – сухопутні війська та військово-повітряні сили і війська протиповітряної оборони.

Сьогодні здійснено розмежування повноважень Міністерства оборони і Генерального штабу. На Міністерство оборони як орган державного управління покладена функція втілення в життя державної політики з питань оборони. Здійснюючи загальне керівництво збройними силами, Міністерство оборони несе всю повноту відповідальності за їх реформування і розвиток, а також за підготовку до виконання завдань озброєного захисту суверенітету і територіальної цілісності держави.

Генеральний штаб як центральний орган військового управління здійснює оперативне управління збройними силами. Крім того, в його компетенції перебувають питання організації взаємодії та координації діяльності збройних сил з іншими військовими формуваннями у сфері забезпечення оборони держави.

У Збройних Силах Білорусі послідовно і цілеспрямовано здійснюється комплексна система заходів, направлених на поліпшення військового виховання, зміцнення авторитету командирів, статутного порядку і організованості у усіх сферах життя й діяльності військ.

Білоруська армія одна з перших в країнах СНД створила соціально-психологічну структуру і почала підготовку фахівців первинної ланки – військових психологів батальйонів. У 1995 році відбувся перший випуск офіцерів з кваліфікацією педагог-психолог. З 2000 року в збройних силах з'явилися фахівці з кваліфікацією соціальний педагог, педагог-психолог. У 2002 році командно-штабний факультет Військової академії випустив перших офіцерів з вищою військовою освітою на посади заступників командирів полків, бригад з виховної роботи.

Результатом цілеспрямованої виховної роботи стало двократне скорочення злочинності серед військовослужбовців. У 2,5 рази в порівнянні з 1995 роком зменшена кількість суїцидних випадків. Зросла кількість військових з'єднань і частин, де рівень статутного порядку, організації служби, повсякденної діяльності й бойової підготовки виключають передумови до злочинів і подій.

Докорінні зміни в світі, що відбулися в кінці ХХІ сторіччя, не привели до зменшення небезпеки для багатьох держав і не зробили світ стабільнішим. Новою реальністю стало збільшення загрози регіональних і локальних військових конфліктів різного масштабу, які в досяжній перспективі й надалі залишатимуться найбільш вірогідною формою розв'язання етнічних, релігійних, економічних, територіальних та інших міждержавних суперечок. Чималу загрозу безпеці світової спільноти несуть метастази міжнародного тероризму, які розростаються і прийняли останнім часом загрозливий розмах. Дані обставини викликали необхідність проведення подальшої реформи Збройних Сил Республіки Білорусь.

Розробці концептуальних положень, що визначають подальший розвиток збройних сил, передувала ґрунтовна науково-дослідна робота, серія експериментів, науково-практичних конференцій, навчань. Тільки в 2001 році було проведено більше 400 дослідницьких навчань різного рівня.

Нормативною базою перетворень стали нові редакції Концепції національної безпеки і Військової доктрини Республіки Білорусь, а також прийняті в їх розвиток і затверджені Указами Президента Республіки Білорусь в листопаді 2001 року Концепція будівництва Збройних Сил Республіки Білорусь до 2010 року, Програма завершення реформування Збройних Сил на 2001 – 2005 роки і План будівництва Збройних Сил до 2006 року.

Доленосним для білоруської армії стали другі офіцерські збори, що відбулися у серпні 2005 року. На них був схвалений курс, намічений Президентом Республіки Білорусь, на створення мобільних, високопрофесійних, керованих і забезпечених сучасною військовою технікою збройних сил.

Метою реформування збройних сил стало приведення їх у відповідність з характером сучасної військово-політичної обстановки, сучасної війни та збройної боротьби, зі ступенем можливих військових загроз і економічними можливостями держави. Для досягнення цієї мети були визначені такі напрями реформування: створення системи стратегічного стримування, вдосконалення системи управління; оптимізація організаційної структури збройних сил; створення системи інформаційного забезпечення збройних сил, вдосконалення системи комплектування військ і підготовки молодших військових фахівців та інші [26].

Концепція військової реформи у Республіці Білорусь передбачає, що військова реформа – складова частина загальносистемних реформ у Республіці Білорусь. Під військовою реформою розуміється комплекс політичних, економічних, правових, військових, військово-технічних, соціальних та інших заходів, спрямованих на якісну та кількісну адаптацію Збройних Сил Республіки Білорусь, військових формувань, військових органів, оборонного виробництва і пов'язаних з ними державних органів і організацій до сучасних внутрішніх і зовнішніх загроз і викликів [27]. Метою військової реформи є забезпечення високого рівня оборони і безпеки громадянина та держави в рамках існуючих матеріально-технічних, фінансових і загальноекономічних

умов. Успіх військової реформи залежить від комплексності, послідовності загальних макроекономічних, політичних і правових реформ у країні. Наголошується, що військова організація країни буде ефективною тільки в тому випадку, якщо буде складовою частиною демократичної держави. Така держава дотримується норм і стандартів ОБСЄ і цивілізованих правових держав. Влада в ній обрана при строгому дотриманні демократичних процедур, підзвітна суспільству, де найважливішим пріоритетом є забезпечення фізичної та майнової гарантії громадян, реалізації їх фундаментальних прав і свобод. Наголошується, що військова організація буде ефективною, якщо розмір бюджету дозволить адекватно фінансувати проведення військової реформи. Значить, її успіх безпосередньо залежить від ступеня просування реформ в економіці, від здатності держави інвестувати кошти в систему захисту громадян і оборони держави. Військову організацію країни необхідно адаптувати до поточного фінансового, матеріально-технічного стану держави і забезпечити необхідний рівень оборони при оптимізації витрат.

Військова організація країни буде ефективною, якщо буде забезпечений цивільний контроль діяльності збройних сил, військових формувань, парламентський контроль діяльності спецслужб; якщо будуть вироблені та реалізовані механізми взаємодії та координації політики між громадськістю і структурами військової організації; якщо держава виконуватиме свої зобов'язання щодо матеріальних і соціальних гарантій військовослужбовцям, підніматиме престиж професії офіцера та захисника вітчизни, сприятиме адаптації колишніх військовослужбовців до роботи в цивільних умовах [27].

Військова реформа республіки Білорусь спрямована на реалізацію фундаментального конституційного принципу: людина є вищою цінністю. При цьому виходять з того, що держава зобов'язана створити військову систему, направлену на максимальне збереження життя громадян Білорусі, зокрема військовослужбовців, в мирний час і мінімізацію втрат особового складу в ході бойових дій. Військова реформа – це не тільки реформа збройних сил. У її проведенні найважливішого значення набувають політичні, а не суто військові заходи. Військова реформа побудована на балансі між військовими потребами, з одного боку, і з реальними економічними, науково-технічними, соціальними, демографічними та іншими можливостями держави, з іншого боку.

У структурі військової організації вважається за необхідне і виправданим підвищення ролі збройних сил у сфері забезпечення військової безпеки. Центральним моментом усього комплексу перетворень в цих умовах виступає перегляд нинішнього принципу комплектування збройних сил з позицій забезпечення безпеки країни в умовах, що значно змінилися.

У перехідний період (3 – 5 років) планується реалізувати змішаний принцип комплектування збройних сил, за якого значна частина армії (від половини до двох третин) складатиметься з професійних військовослужбовців, що укладають контракт з Міністерством оборони. Решта збройних сил формується за рахунок призову. Термін призовної служби складатиме 6 місяців. На даному етапі вводиться інститут альтернативної служби. Тривалість

альтернативної служби один рік. Порядок проходження альтернативної служби визначається відповідним законом. На другому етапі реформи збройних сил (3 роки) передбачається повний перехід на професійну армію з чітким визначенням прав і обов'язків офіцерів і військовослужбовців, що працюють за контрактом, цілий спектр взаєностосунків між державою та громадянином, професійним учасників військової організації РБ [27].

Відповідно до прийнятих документів була проведена велика робота.

За останній чотири роки армія республіки скоротилася з 83 до 50 тис. чоловік (з урахуванням 15-тисячного цивільного персоналу). У Мінську вважають, що це найбільш оптимальна чисельність національних військ, що дозволяє їм повною мірою забезпечувати обороноздатність країни. Вважається, що збройні сили приводяться у відповідність з характером нинішньої військово-політичної обстановки, сучасної війни і збройної боротьби, ступенем можливої військової загрози та економічними можливостями держави [28].

Ряд військових спостерігачів вважає, що Збройні Сили Республіки Білорусь мають всі підстави стати одними із зразкових в Європі в плані оснащення озброєнням і технікою, дисципліни і правопорядку, забезпечення соціальних потреб військовослужбовців і членів їх сімей. Як визначають експерти, повага до людини в погонах в білоруському суспільстві підтримується на високому рівні.

Сьогодні білоруські лейтенанти після закінчення академії або вузу з армії не розбігаються, а бачать перспективи для свого подальшого службового зростання. Правда, генеральські погони в збройних силах одержати дуже проблематично (навіть перебуваючи на генеральській посаді потрібно не один рік доводити, що ти гідний присвоєння відповідного звання), але є багато інших плюсів, стимулюючих інтерес до служби. Укомплектованість офіцерських посад на 1 жовтня 2005 року порівняно з січнем 2002 року зросла з 78,1 до 93,2 %. При цьому середній вік офіцера Збройних Сил Білорусії складає 33,5 роки. Скорочення національної армії, що проводиться в республіці, супроводжувалося посиленням соціального захисту військовослужбовців. Зменшивши чисельність збройних сил, держава послідовно збільшувала грошове утримання військовослужбовців, що залишилися. Так, у 2005 році зарплата командира полку була 520 доларів, комбата – 470, роти – 320, взводу – 290 (відповідно в Росії 400, 300, 250 і 210 доларів) при середньому доході на людину в республіці 200 доларів (для порівняння: у 1994 році командир полку одержував 35, взводу – 22 долари, приблизно стільки сьогодні одержують офіцери в таджицькій армії) [28].

Заходи, заплановані нормативними документами для реалізації військової реформи, виконувалися повністю, точно і в строк, без форсування подій. А наскільки правильний курс реформування, щорічно перевірялося на великомасштабних дослідницьких навчаннях: „Березіна-2002”, „Чисте небо-2003”, „Щит Вітчизни-2004”, в кожному з яких брали участь від 6 до 9 тис. чоловік, велика кількість озброєння й техніки, у тому числі й зразки, які надходили у війська.

Велика увага приділялася питанням удосконалення системи комплектування армії. У даний час комплектування збройних сил сержантами і солдатами строкової служби проводиться в основному за територіальним принципом. У той же час, військово-політичне керівництво Білорусі не збирається відмовлятися від змішаного принципу комплектування збройних сил країни — за призовом і за контрактом. Спосіб комплектування армії повинен відповідати ситуації в державі. Відмовлятися від строкової служби не можна, оскільки це головний спосіб підготовки військововивченого резерву, фахівців запасу. Зараз у збройних силах діє Програма вдосконалення системи комплектування військ солдатами та сержантами на 2005 – 2010 роки. У результаті реалізації її заходів тільки в 2005 році на військову службу за контрактом прийнято більше 1100 чоловік [29].

Сучасна армія Білорусі характеризується покращанням морально-психологічного стану особового складу. Свого часу зарубіжні військові експерти насторожено віднесли до указу Лукашенка (лютий 2004 року) „Про вдосконалення кадрового забезпечення ідеологічної роботи в Республіці Білорусь”, на підставі якого в тому ж році були створені й органи ідеологічної роботи в національних збройних силах. Але факт полягає в тому, що головним підсумком ідеологічної роботи в білоруській армії стала стійка тенденція зниження в ній злочинності. У білоруській армії була створена принципово нова система, яка виключала можливість приховання правопорушень, одночасно дозволяла соціально захистити командира, який безкомпромісно, відповідно до законодавства вживає необхідні заходи щодо забезпечення правопорядку в увіреному йому підрозділі, частині або з'єднанні. Результат – у період з 2001 по 2005 рік кількість злочинів знизилася більш ніж в два рази (з 560 до 244). Коефіцієнт злочинності (кількість злочинів на 1000 чоловік) в білоруській армії 2005 року склав 6,0, а за 8 місяців 2006 року – 3,4 (для порівняння: у 1994 році цей показник був 10,9). Зараз тенденція зниження злочинності зберігається: в порівнянні з 2004 роком загальна кількість злочинів знизилася майже на 20 % і на 50 % зменшилася кількість злочинів, пов'язаних з порушеннями статутних правил взаємостосунків між військовослужбовцями. У 2004 році без злочинів і подій виконували поставлені завдання 62 % військових частин ВПС і військ ППО і 54 % військових частин Сухопутних військ РБ.

У цьому ж контексті необхідно сказати про вирішення в білоруській армії проблеми так званих „не бойових” втрат. У 2004 році в Збройних Силах РБ загинули 27 чоловік (для порівняння в 2003 були втрачені 32 військовослужбовці). З них тільки 13 були солдатами строкової служби. Але річ не в тому, що білоруська армія невелика (врешті-решт, існують показники втрат на 1000 чоловік особового складу). а в тому, що 23 з тих 27 білорусів в погонах позбулися життя, перебуваючи поза межами збройних сил. З них 11 покінчили життя самогубством, 6 стали жертвами ДТП, 4 потонули, 1 був убитий цивільною особою. За 2004 рік жодна із смертей не була пов'язана з нестатутними взаємостосунками [30].

Подальша робота припускає виведення Збройних Сил Республіки Білорусь на новий якісний рівень, відповідний інноваціям у військовій справі з тим, щоб вони змогли в будь-яких умовах військово-політичних та стратегічних обставин гарантувати стабільний розвиток країни, не допустити переростання військової небезпеки у військову загрозу державі, а у разі виникнення такої загрози – адекватно реагувати на її наростання.

Збройні Сили Республіки Молдова. Національна Армія Республіки Молдова складається з підрозділів: мотострілецьких, артилерійських ППО, авіації, бойового й тилового забезпечення. На озброєнні перебувають 209 бронетранспортерів, 150 мінометів, 6 вертольотів, 5 транспортних літаків, 6 МиГів. Вік техніки складає в середньому 10 – 15 років [31]. Чисельність Національної армії Молдови складає 7200 чоловік [32]. У Молдові мобілізаційний резерв близько 600 тис. чоловік, на час бойових дій в республіці може бути сформовано 40 повноцінних дивізій [33]. З 2002 року термін строкової військової служби у Молдові 12 місяців.

Група російських військ в Придністров'ї складає приблизно 1500 – 2000 чоловік. Склад: окрема мотострілкова бригада, зенітний ракетний полк, окремий вертолітний загін, військові склади. На озброєнні перебуває приблизно 104 танки, 71 бойова броньована машина, 89 артилерійських установок, декілька зенітних ракетних комплексів ближньої дії “Оса”, 2 транспортно-бойові вертольоти Ми-24, 5 військово-транспортних вертольотів Ми-8. Група російських військ в Молдові оперативно підпорядковується Московському військовому округу [34].

Фінансування молдавської армії на 2003 рік передбачалося в сумі 77 млн. леїв, за мінімальної необхідності 118 млн леїв. Потреба розрахована в розмірі близько 200 млн леїв. Надалі фінансування Міністерства оборони постійно збільшувалося. Згідно з бюджетом на 2005 рік фінансування усіх видів збройних формувань зросло від 25 % у 2004 році до 40 % [35].

Становлення Національної армії Молдови проходило в складних умовах придністровського конфлікту. Указом Президента від 3 вересня 1991 року всі військові частини на території країни були прийняті під юрисдикцію Молдови. Але насправді реально існували тоді тільки військові комісаріати. Таким чином, саме вони є першими військовими підрозділами Молдови. Під керівництвом Міністра оборони генерала Павла Крянге була розроблена структура Національної армії. Військові комісаріати приступили до формування підрозділів, військових частин і з'єднань. Перший вітчизняний призов був проведений восени 1992 року. Вже до кінця року завершилося формування 2-ї мотопіхотної бригади імені Штефана чіл Марі в Кишиневі. Потім були сформовані 1-ша бригада в Бельцях, 3-тя – в Кагулі, Артилерійська бригада в Унгенах, Окремий розвідувально-штурмовий батальйон та Батальйон охорони в Кишиневі. Також в найкоротші строки вдалося провести організацію органів управління.

Участь Республіки в придністровському конфлікті не давала можливості зосередитися на вирішенні проблем військового реформування, що накопичуються. Сьогодні положення змінюється. У збройних силах проводиться реформа.

Старт реформи в Збройних Силах Республіки Молдова припадає на початок 2000-х років. У 2003 році Президент Молдови Володимир Воронін на засіданні колегії Міністерства оборони виразив заклопотаність у зв'язку з положенням, що створилося в Національній армії. За його словами, армія, якій виповнилося 12 років, не відповідає потребам молдавської держави. На думку Володимира Вороніна проблема не в чисельності військ, а в реальній можливості забезпечення безпеки держави. Настав час радикальних змін у Національній армії, які приведуть до підвищення обороноздатності країни і зміцнення іміджу Збройних Сил Молдови як усередині країни, так і на міжнародній арені. Він відзначив, що епізодичні перебудови і зміни на окремих ділянках не можуть забезпечити поліпшення якості Національної армії. Президент висловився за реалізацію програми з реформування армії, виходячи з реалій і соціально-економічного потенціалу Молдови. Згідно з повідомленням, він зажадав розробити комплексний план заходів, спрямованих на вдосконалення армії. Глава держави відзначив, що для цього необхідно, щоб уряд і парламент забезпечили законодавчі та організаційні заходи, а також матеріально-технічну і фінансову підтримку [36]. Надалі була розроблена і затверджена Концепція військової реформи.

Відповідно до Концепції реформування збройних сил республіки проходитиме в три етапи і завершиться до 2014 року. До цього часу планується, що Молдова стане економічно сильною державою і зможе собі дозволити утримувати маленьку мобільну добре підготовлену професійну армію.

Етап перший (2002 – 2004 рр.). Термін строкової служби планувалося скоротити з 18 місяців до 1 року, військові частини укомплектувати на 50 % з контрактників; Департамент надзвичайних ситуацій та інші структури, що не мають ніякого відношення до армії, демілітаризуються: створюється єдиний орган централізованого матеріально-технічного забезпечення ЗС. Як завдання першого етапу виділялося завершення підготовки підрозділу, призначеного для участі в міжнародних операціях з підтримки миру у відповідності із зобов'язаннями в рамках програми „Партнерство заради миру”.

Етап другий (2005 – 2008 рр.). Повний перехід на контрактну систему; списання техніки, що відслужила свій строк; у республіці планувалося налагодити випуск деяких видів озброєння і боеприпасів і створити нову систему військової підготовки молоді (у деяких вузах будуть відтворені військові кафедри, але військова підготовка на них буде добровільною).

І, нарешті, етап третій (2009 – 2014 рр.). На цьому етапі процес перетворення молдавської армії в маленьку, мобільну і добре підготовлену буде доведений до свого логічного кінця. Виходячи з того, що Молдова знаходиться в ризиковій зоні – поряд Балкани, Кавказ і Близький Схід, національна армія

складатиметься в основному з частин швидкого реагування. На завершальному етапі військової реформи планується перейти до комплектування частини ЗС на основі добровільного найму за контрактом. Це відноситься в першу чергу до сил швидкого реагування [37].

Відповідно до Концепції військової реформи, затвердженої Парламентом РМ, до 2014 року з'явиться, мобільна й добре підготовлена армія, що складатиметься з контрактників [33]. Реалізуючи положення Концепції, у 2003 році були визначені структура, дислокація і кількісний склад військових частин і установ Міноборони. Було вирішено скоротити 150 офіцерських посад, 125 посад прапорщиків і 125 – сержантів і солдатів-контрактників. Кількість же солдатів за призовом залишалася колишньою [38]. Сьогодні збройні сили республіки на 40 – 45 % складаються з контрактників. Майже весь офіцерський склад, у тому числі й сам міністр оборони, – контрактники [39].

Зараз національна армія Молдови перебуває на дуже відповідальному етапі реформ і модернізації своєї структури відповідно до європейських стандартів. Молдова просувається до цих стандартів, у тому числі й за допомогою зміцнення безпеки держави, беручи участь в програмі „Партнерство заради миру” [40].

Міністерство оборони Молдови проявляє активність і в питаннях міжнародної військової співпраці. У міжнародній сфері Національна Армія Молдови співробітничает з ООН, ОБСЄ, Пактом Стабільності для Південно-східної Європи, Організацією Чорноморської Співпраці та іншими організаціями. Важливим моментом для НА є участь Молдови в програмі НАТО „Партнерство заради миру”. Рамковий документ був підписаний 16 березня 1994 року в Брюсселі, тим самим Молдова стала 12-ю за рахунком державою, що приєдналася до програми. Був складений індивідуальний план співпраці Молдови з НАТО [41; 42]. У питаннях військової співпраці на двосторонній основі найактивніше цей процес розвивається з Російською Федерацією, Румунією, Україною, США [37].

Концепція військової реформи передбачає, що до 2014 року в Молдові з'явиться армія сучасного типу. Але це завдання дуже складне. На думку деяких військових експертів, найкращим рішенням на найближчі 8 – 10 років буде призовно-контрактна армія, а далі буде видно, як країна стане розвиватися. Професійна армія – це каста, військова еліта, яка за декілька років згідно із законом не створюється. Немає коштів, немає традицій, немає необхідності, нарешті [34]. Перехід на принцип контрактного комплектування в Молдові напряму пов'язаний з рівнем розвитку економіки. Перш ніж створити повністю професійну армію, потрібно мати сильну та розвинену економіку [37]. Сьогодні в державі немає вільних коштів, які можна направити на переведення НА Молдови на набір за контрактом. Крім того, потрібно ще дуже добре все прорахувати, що вигідніше – повний чи частковий перехід військових частин на такий спосіб комплектування [41]. Перехід на виключно професійний принцип формування збройних сил збільшив би військові витрати Молдови в 3 – 4 рази [43].

Залишаються невирішеними проблеми соціального захисту військовослужбовців армії Молдови. Гостро стоїть проблема житлового забезпечення військовослужбовців. За рівнем грошового забезпечення військовослужбовців і пенсій відставників країна посідає чи не останнє місце в СНД і в світі. Солдат-контрактник, наприклад, одержує 450 леїв, офіцери – від 900 леїв [39; 40].

Розділ 4. СТАНОВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ В УКРАЇНІ

4.1. Особливості соціального відтворення українського війська в умовах демократизації суспільства

Зміни військово-політичної обстановки у світі, розвиток військової науки та військового мистецтва, зміни соціальної ситуації в Україні викликали необхідність проведення військової реформи. Головною метою реформування Збройних Сил України є створення на основі вимог ХХІ сторіччя боєздатних збройних сил, які будуть спроможні якісно виконувати покладені на них завдання, ефективно функціонувати в демократичному суспільстві, відповідати економічним можливостям держави щодо їх забезпечення. У 2015 році планується мати невеликі за чисельністю, але високоякісні збройні сили. Це передбачає їх оснащення сучасними ОВТ, високий рівень підготовки особового складу, всебічне забезпечення, готовність до спільних дій у складі багатонаціональних сил у всьому спектрі можливих операцій. Збройні сили зразка 2015 року будуть гнучкими, матимуть високу мобільність (не тільки тактичну, але й стратегічну) та будуть здатними до реагування на будь-які надзвичайні ситуації. При цьому на Збройні Сили України покладаються такі основні завдання:

1. Відбиття нападу агресора з повітря, суші і моря та недопущення вторгнення угруповань його військ на територію держави.
2. Ліквідація (локалізація, нейтралізація) збройного конфлікту у разі його виникнення та створення умов для стабілізації обстановки.
3. Посилення охорони і захист державного кордону, захист повітряного простору України в особливий період до початку збройної агресії.
4. Посилення охорони державного кордону та виключної (морської) економічної зони, континентального шельфу України у разі залучення ЗС до заходів надзвичайного стану.
5. Надання допомоги центральним і місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в проведенні пошукових та аварійно-рятувальних робіт під час ліквідації надзвичайних ситуацій.
6. Участь у міжнародному військовому співробітництві та міжнародних миротворчих операціях, надання військової допомоги іншим державам.
7. Забезпечення захисту від терористичних посягань на об'єкти ЗС, підготовка та застосування сил і засобів у разі терористичного акту в повітряному просторі і територіальних водах та участь у проведенні антитерористичних операцій.

У центрі військової реформи як об'єкт реформування, а також як суб'єкт-виконавець перебуває людина. Без її активної професійної участі про будь-які перетворення не може бути мови. Величезні можливості, закладені в людині, як відомо, самі собою не трансформуються у високі показники бойової готовності армії та флоту. Для того, щоб вони не залишалися нереалізованим потенціалом,

необхідно ефективно користуватися створеною у збройних силах системою забезпечення соціального відтворення армії, привести її у відповідність із сучасними вимогами. Соціальне відтворення військовослужбовця є найважливішою складовою соціального відтворення населення. Сьогодні актуальність проблеми соціального відтворення як соціального процесу не тільки не знизилася, але навпаки навіть зросла [1; 2]. Багато дослідників відзначають як найважливіший поворот новітніх досліджень сучасної соціології перенесення центру уваги з вивчення соціальних структур на соціальні процеси [3, с. 112].

Ми розуміємо соціальне відтворення населення як усвідомлену цілеспрямовану діяльність членів суспільства щодо підтримки своєї цілісності й стійкості, забезпечення найбільш сприятливих умов для свого існування та розвитку, для розвитку відносин з іншими спільнотами.

Відтворення соціальних суб'єктів є процесом еволюції всієї системи соціальних відносин. Воно охоплює всі прояви життя суспільства та виражається в безперервному функціонуванні соціальної структури, соціальних інститутів, соціальних норм і цінностей в рамках конкретно-історичної формації. Відтворюючи своїх членів, суспільство відтворює свою структуру, у тому числі політичну, науково-технічну, економічну і т. д.

Соціальне відтворення може бути: простим (відтворення спільнот тієї ж чисельності і незмінних соціальних якостей), розширеним (за умови зростання чисельності нових поколінь і досягнення вищого рівня розвитку їх соціальних якостей), звуженим (зменшення чисельності нових поколінь і зниження рівня їх прогресивних якостей).

Соціальне відтворення неможливо уявити повною мірою без урахування трирівневої будови суспільних зв'язків і відносин. Перший рівень – це матеріальні відносини, другий рівень – соціальні, людські (і ніякі інші). Відносини першого й другого рівнів об'єднані тим, що це відносини реальної, практичної життєдіяльності. Базуючись один на одному, ці рівні є підставою для переходу з одного порядку суспільних відносин до іншого. Третій рівень – духовні взаємозв'язки, відносини на рівні свідомості, інтелекту, освоєння духовного та інтелектуального досвіду людства. Це якісно інший, вищий по відношенню до перших двох, рівень суспільних взаємозв'язків і відносин, хоч і тісно пов'язаний з ними.

Досвід здійснення успішних військових реформ арміями світу показує, що пріоритетним напрямом в перетвореннях повинна бути реформа системи відтворення людського чинника, процесу соціального відтворення в умовах збройних сил. Соціальне відтворення збройних сил у сучасних умовах України є надзвичайно актуальним і складним завданням, яке органічно містить в собі множини політичних, економічних, соціальних, культурно-духовних, психологічних чинників [4, с. 211].

Реформа збройних сил висуває як пріоритетні напрями питання соціального відтворення професійних військовослужбовців. Зміна принципів комплектування збройних сил, професіоналізація військової праці потребують

створення адекватної змінам системи соціального відтворення професійних військовослужбовців, що розуміється як умова успішного проведення військової реформи, яка відбувається. При цьому система соціального відтворення професійних військовослужбовців – це не тільки збереження або збільшення кількісних характеристик особового складу, але і збереження та підвищення його якісних характеристик.

Як показує світова практика реорганізації збройних сил в сучасних умовах ринкових відносин, недооцінка значення соціального відтворення професійних військовослужбовців, так само як і підміна його неринковими методами, негативно позначається на бойовій готовності армії та флоту. Система забезпечення соціального відтворення професійних військовослужбовців повинна реалізувати найбільш раціональне та всебічне задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб, стимулювати військову службу і разом з іншими чинниками забезпечувати виконання завдань, що стоять перед збройними силами.

У соціальному відтворенні професійних військовослужбовців, на нашу думку, треба виділити чотири групи чинників:

- характер та зміст військово-професійної діяльності;
- військову освіту;
- систему кадрового менеджменту;
- соціальну інфраструктуру.

У соціальному відтворенні людини одне з провідних місць відводиться питанню характеру праці, яка виражає основні соціальні аспекти трудової діяльності. Стан праці, рівень її розвитку є одним з основних показників умов життєдіяльності людей, їх соціального відтворення.

Серед широкого різномаяття чинників, що прямо або побічно впливають на соціальне відтворення військовослужбовця в умовах збройних сил, поза сумнівом, найважливішими є характер і зміст його військово-професійної діяльності. Зміст військової служби – це така характеристика військової діяльності, яка враховує розподіл діяльності за військовим фахом, фізичну та інтелектуальну напругу, ступінь самостійності військовослужбовця. Основною характеристикою змісту служби є наявність можливості професійного та особистого розвитку військовослужбовця. Кількісними показниками виступають показники виконання планів бойової підготовки. Інтегральною характеристикою досягнутого рівня змісту праці та її якості служить ступінь професійної кваліфікації кадрів та її матеріалізація в навчально-бойових завданнях, що виконуються. Вдосконалення характеру та змісту військово-професійної діяльності проводиться за двома напрямками:

- вдосконаленням бойової підготовки військовослужбовців;
- матеріально-технічним забезпеченням Збройних Сил України.

Удосконалення бойової підготовки військовослужбовців забезпечується шляхом внесення змін у систему організації бойової підготовки, форм і методів проведення занять. Перш за все, головні зусилля слід зосереджувати на максимальному залученні до занять особового складу, інтенсифікації

навчального процесу, індивідуалізації форм проведення занять, зменшенні витрат на професійну підготовку через використання тренажерів, на обмеженні тривалих польових виходів, застосуванні сучасних технологій обслуговування бойової підготовки та бойової техніки. У методиці навчання перенести головний акцент з монологічних форм на діалогічні та постійний контроль знань, закріплення вмінь та навичок.

Важлива увага приділяється розробленню програм професійної підготовки військовослужбовців, які за своїм змістом і спрямованістю надають змогу здійснювати підготовку військово навченого, професійно підготовленого особового складу. Не менше значення має визначення строків підготовки та перелік військово-облікових спеціальностей, за якими проводитиметься підготовка з урахуванням їх призначення для проходження військової служби, а також реформування системи підготовки та порядку проходження військової служби сержантами і старшинами з метою створення професійного сержантського і старшинського складу.

Удосконалення системи матеріально-технічного забезпечення Збройних Сил України передбачає приведення матеріально-технічної бази навчальних частин у відповідність зі змістом професійної підготовки військовослужбовців контрактної служби з урахуванням проведення їх практичної підготовки, постійного вдосконалення навчально-матеріальної бази бойової підготовки, підтримання відповідного технічного стану озброєння та військової техніки (поточне утримання та ремонт озброєння та військової техніки, які обумовлені підвищеною експлуатацією під час бойової підготовки); підтримання об'єктів інфраструктури військових частин на рівні, що забезпечує вдосконалення бойової підготовки та високий рівень бойової готовності; забезпечення цивілізованих умов виконання службових обов'язків, занять з бойової підготовки (створення кімнат обігріву) або при виконанні службових обов'язків у варті та добовому наряді, а також занять з фізичної підготовки (наявність гарячого душу, сушарень).

Підготовка військ (сил) до виконання покладених на них завдань є безумовним пріоритетом діяльності збройних сил, саме рівень їхньої підготовки є показником ефективності військового управління, критерієм раціональності використання оборонного бюджету, визначальним чинником рівня суспільної довіри до збройних сил, а також критерієм авторитету України у сфері міжнародної безпеки. Високий рівень бойової підготовки є показником ефективної системи соціального відтворення в умовах збройних сил.

До останнього часу система підготовки військ (сил) залишалася фактично незмінною, будувалася за зразком Радянської армії та зводилася до багаторазового повторення циклів одиночної підготовки військовослужбовців і злагодження дій підрозділів і військових частин. Як правило, підготовка здійснювалася з використанням бойової техніки та потребувала значних ресурсів. За відсутності належного фінансування та матеріально-технічного забезпечення така система виявилася низько ефективною, що негативно позначилося на рівні підготовки військ (сил). Зміст програм професійної та

командирської підготовки не враховував еволюцію форм і способів збройної боротьби, змін у характері збройних конфліктів, що сталися у світі останніми роками. Практично не зазнала змін матеріально-технічна база підготовки військ. Були відсутні тренувально-моделюючі комплекси, засновані на сучасних комп'ютерних технологіях. Наявне полігонне обладнання і тренажери фактично вичерпали технічний ресурс експлуатації й не забезпечували виконання в повному обсязі програм підготовки військ (сил).

Протягом 2005 року в організацію підготовки військ були внесені кардинальні зміни. Незважаючи на обмежені можливості фінансування, Міністерство оборони змогло перерозподілити наявні матеріальні ресурси та спрямувати їх насамперед на підготовку підрозділів Об'єднаних сил швидкого реагування (ОСШР). Це дало позитивні результати у вигляді значного підвищення показників бойової підготовки у видах збройних сил:

у Сухопутних військах військовими частинами та підрозділами ОСШР програми вогневих стрільб і водіння бойових машин виконані на 100 %, стрибків з парашутом – на 115 %; середній наліт на один екіпаж армійської авіації зріс в ОСШР у 2,3 разу (із 40 годин у 2004 р. до понад 90 годин у 2005 р.), в Основних силах оборони – у 1,3 рази (з 17 годин до майже 24 годин відповідно);

у Повітряних Силах наліт на екіпаж зріс в ОСШР у 1,5 рази (з 56,5 годин до майже 86 годин), в Основних силах оборони – в 1,2 рази (з 18,5 годин до 23 годин); у підготовці льотного складу поновлене виконання тактичних прийомів і способів дій у складі авіаційних ланок та ескадрилій, чого не було протягом останніх років;

у Військово-Морських Силах плани бойової підготовки виконані в сухопутній складовій на 100 %, кораблями, катерами та підрозділами зі складу ОСШР – на 90 %;

час навчань з виходом у море підвищився на кораблях зі складу ОСШР в 1,1 рази (з 23 діб до 25 діб), зі складу Основних сил оборони – в 1,5 рази (з восьми діб до 12 діб); середній наліт на екіпаж морської авіації зі складу ОСШР зріс у понад 6,7 рази (з близько 10 годин до 67,5 годин); особлива увага надається також забезпеченню сумісності частин і підрозділів зі складу ОСШР із силами НАТО для участі в спільних операціях.

Головним заходом підготовки військ (сил) у 2005 р. стало проведення за участю Президента України – Верховного Головнокомандувача Збройних Сил України комплексного оперативно-тактичного навчання з Об'єднаними силами швидкого реагування „Реакція-2005”. У навчанні взяли участь понад 6 500 військовослужбовців і 590 одиниць озброєння та військової техніки, зокрема понад 100 танків, бойових машин піхоти (БМП) та бронетранспортерів (БТР), 20 літаків, 12 вертольотів, дев'ять кораблів.

Практичне виконання завдань навчання здійснювалося одночасно на різних полігонах Збройних Сил України. На Житомирському загальновійськовому полігоні опрацьовувався комплекс тактичних і льотно-тактичних завдань; в акваторії Чорного моря та на морському десантному

полігоні „Опук” відбулися тактичні навчання з практичною висадкою повітряного та морського десантів; на Києво-Олександрівському авіаційному полігоні – льотно-тактичні навчання; на загальновійськовому полігоні „Широкий Лан” – тактичні навчання аеромобільних і парашутно-десантних підрозділів. Навчання дало можливість опрацювати нові форми та способи застосування Об'єднаних сил швидкого реагування, оцінити їх ефективність, визначити напрями вдосконалення підготовки військ (сил).

Враховуючи уточнені завдання збройних сил, пов'язані з сучасними особливостями їхнього застосування (для протидії терористичним акціям, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і техногенних катастроф), а також скорочення терміну строкової військової служби до 12 місяців і переведення збройних сил на принцип контрактного комплектування, в систему підготовки військ (сил) внесені необхідні зміни. Уже на сьогодні її зміст визначається за новою схемою і передбачає один цикл навчання тривалістю 11 місяців у навчальному році.

З початку 2006 навчального року значна увага надається індивідуальній фаховій підготовці солдат і сержантів, за рахунок чого вони зможуть швидше адаптуватися до дій у складі підрозділів, а також підготовці невеликих підрозділів (відділення, взвод, рота). Тактичні навчання підрозділів (відділення, взвод, рота) будуть проводитися один раз на рік по завершенні етапів злагодження. Кількість тактичних навчань з усіма типами підрозділів буде зменшена практично вдвічі.

Тактичні навчання бригад з бойовою стрільбою будуть проводитися один раз на 3 – 5 років, а з кожним батальйоном – один раз на рік. У новій системі підготовки суттєво переглянуті процедури як планування заходів, так і оцінки рівня підготовленості особового складу. Командирам поступово надаватимуться більш широкі права у плануванні підготовки підлеглих, виборі тематики занять і форм їх проведення. Вищі штаби визначатимуть лише спрямованість підготовки військових частин, загальні завдання та напрями, а також надаватимуть методичну допомогу.

Командирам буде надано також право оцінювати підготовку підрозділів протягом року та самостійно вносити корективи до планів їх підготовки.

Підсумкова перевірка військ (сил) буде проводитися не два рази на рік, як це було раніше, а один раз – наприкінці навчального року, в жовтні. При цьому просування по службі командного складу безпосередньо залежатиме від рівня підготовки підпорядкованого підрозділу.

Нова система бойової підготовки вже пройшла перевірку у з'єднаннях, залучених до експерименту з переходом до 100 % комплектування військовослужбовцями за контрактом, і підтвердила свою ефективність. Це дало змогу чітко визначити основні показники підготовки військ (сил) у цілому на 2006 – 2011 рр.

Одночасно із запровадженням нової системи підготовки військ (сил) був започаткований експеримент з комплектування окремих посад резервістами та їхньої підготовки за відповідними спеціальностями безпосередньо у військових

частинах – практика, що широко використовується в країнах НАТО. Наприклад, у підрозділах Повітряних Сил до такої категорії резервістів належатимуть колишні льотчики з цієї ж частини, для відновлення льотних навичок яких необхідно значно менше часу. За таким самим принципом за необхідністю можуть бути вкомплектовані підрозділи миротворчих контингентів і транспортної авіації.

Передбачені також значні зміни в системі підготовки органів управління вищих ланок. Для цього вже розроблені перспективні плани їх підготовки з урахуванням положень Державної програми на 2006 – 2011 рр. Розробляється система підготовки майбутнього Об'єднаного оперативного командування, спрямована на досягнення здатності керувати міжвидовими угрупованнями військ (сил) і на забезпечення сумісності з відповідними органами управління НАТО.

З цією метою планується передбачити в системі професійної підготовки органів військового управління Збройних Сил України всіх рівнів, а також внести до навчальних планів вищих військових навчальних закладів і курсів підвищення кваліфікації офіцерів вивчення штабних процедур, прийнятих у країнах НАТО.

Крім того, передбачається запровадження нової методики підготовки офіцерів до роботи в багатонаціональних штабах шляхом їхньої участі в багатонаціональних навчаннях, навчанні на курсах офіцерів багатонаціональних штабів, курсах військової термінології НАТО, а також на курсах іноземних мов.

У процес підготовки військ (сил) передбачається поступово впроваджувати форми та методи навчання, що ґрунтуються на застосуванні комп'ютерних технологій (комп'ютерні командно-штабні навчання (воєнні ігри), дистанційне навчання слухачів вищих військових навчальних закладів). Для цього у видах Збройних Сил України створюватимуться центри імітаційного моделювання для проведення комп'ютерних навчань, а в підрозділах і військових частинах планується обладнати сучасними тренажерами всю навчальну базу.

Передбачено, з метою заощадження коштів, оптимізувати систему полігонів збройних сил і вдосконалити порядок її використання. Для зменшення навантаження на командирів шляхом звільнення їх від функцій забезпечення заходів бойової підготовки підрозділів (до батальйону включно) за замкнутим циклом на базі існуючих полігонів створюватимуться спеціалізовані навчальні центри. Починаючи з 2006 р., на полігоні поблизу м. Житомира планувався експеримент зі створення центру, де буде замкнутий цикл навчання підрозділів (до роти включно).

У цілому виконання запланованих заходів з удосконалення підготовки військ (сил) забезпечить досягнення належного рівня їх боєздатності: злагодженості органів управління, з'єднань, військових частин і підрозділів, готовності до виконання покладених на них завдань, підвищення можливостей дій у складі багатонаціональних миротворчих контингентів, сумісності зі штабами, військовими частинами та підрозділами збройних сил країн НАТО.

Робота із вдосконалення військово-професійної діяльності не буде повною, якщо не приділяти відповідної уваги до можливості військовослужбовця отримати винагороду за результати його військово-професійної діяльності, тобто до матеріального стимулювання професійної військової служби. Стимулювання військової служби передбачає залучення до військової діяльності через задоволення потреб, інтересів та реалізації мотивів військовослужбовця.

Вплив на військовослужбовця здійснюють зовнішні спонукання та елементи трудової ситуації. До них належать чинники, що визначають рівень грошового забезпечення, організацію, зміст та характер військово-професійної діяльності. Природно, що ступінь впливу цих чинників багато в чому залежить від того, наскільки вони значущі для конкретної особи. Для кожної конкретної групи військовослужбовців необхідно створювати свою систему стимулів. У такому разі під стимулюванням розуміють вплив на трудову поведінку військовослужбовця через створення особистісно-значущих умов, що спонукають його діяти певним чином. На жаль, на цей час відсутні дійові механізми такого стимулювання, що не дає можливості залучати на військову службу за контрактом найбільш освічених і підготовлених громадян та утримувати у лавах Збройних Сил України протягом тривалого часу кваліфікованих військовослужбовців. З цієї причини військова служба за контрактом є привабливою лише для тих громадян, які не мають фахової підготовки або мешкають у місцевостях, де існують проблеми з працевлаштуванням. Тому перехід до професійної армії повинен супроводжуватися створенням ефективної системи стимулювання молодих людей до служби у збройних силах.

Необхідно розробити відповідну політику стимулювання військової служби, яка повинна стати важливою ланкою у реформуванні Збройних Сил України. Вдосконалення стимулювання військової служби, на нашу думку, слід здійснювати за такими головними напрямками: добір на військову службу, комплектування видів та родів військ, підвищення рівня професійної підготовки, забезпечення соціального захисту військовослужбовців, стимулювання розвитку певного виду військової діяльності у відповідних умовах тощо.

Система стимулювання молодих людей до служби у збройних силах включає в себе такі елементи, як підсистеми матеріального та морального стимулювання. Підсистема матеріального стимулювання передбачає таку систему оплати праці, грошової винагороди, яка дає військовослужбовцям можливість підвищити рівень своїх доходів завдяки більш якійсній та ефективній праці. Реальне грошове забезпечення молодших офіцерів не забезпечує необхідного придбання матеріальних благ, достатніх для відновлення фізичної та інтелектуальної здатності до військово-професійної діяльності та утримання сім'ї в несприятливих умовах розміщення військового підрозділу. Найважливішим моментом матеріального забезпечення соціального відтворення в умовах збройних сил має бути наявність грошового забезпечення, достатнього не

тільки для покриття витрат на відновлення функціонуючої робочої сили, а й для утримання і виховання необхідної для відтворення суспільства кількості дітей.

Важливо пам'ятати, що матеріальне стимулювання не є єдиним шляхом підвищення ефективності військово-професійної діяльності. Світовий досвід вказує, що моральне стимулювання має не менш важливе значення, аніж матеріальне. Сучасні військові командири та начальники мають відповідний арсенал засобів морального стимулювання, їхні права щодо заохочення та покарання військовослужбовців чітко визначені статутами Збройних Сил України. Але статuti розроблялися в часи існування переважно примусового принципу комплектування збройних сил. Система заохочень та покарань створювалась для призовника і на той час була ефективною. Сучасний військовослужбовець за життєвим досвідом, рівнем освіти, сімейним станом зовсім інша людина, тому система заохочень та покарань для нього повинна відрізнятися від тієї, що була створена для призовника. Отже, розробка нових положень статутів Збройних Сил України щодо морального стимулювання військової служби є актуальним напрямком роботи. Сучасній армії потрібні нові статuti з чітко прописаною та збалансованою системою покарань та заохочень.

Сьогодні проводиться активний пошук шляхів матеріального та морального стимулювання військовослужбовців. Частіше за все перевага віддається матеріальним методам стимулювання. На нашу думку, і це підтверджують результати соціологічних досліджень, найбільш перспективним напрямком є комбіновані методи, які поєднують елементи як матеріального, так й морального стимулювання.

Серед соціальних інститутів, що беруть участь у відтворенні соціально-значущих якостей людини, одне з центральних місць належить освіті [5, с. 18].

Специфіка виконання інститутом освіти функції соціального відтворення, а також місце і роль даного інституту в суспільстві тісно пов'язані з соціально-економічними, політичними, культурними та ідеологічними процесами, характерними для суспільства, в якому цей інститут функціонує. Разом з тим слід враховувати інертність і консерватизм самої системи освіти.

Компонентами системи освіти виступають установи, що здійснюють освітню діяльність для досягнення поставленої мети, тобто формування знань, умінь і навиків, обумовлених як суспільними потребами, так і потребами соціальних груп, верств населення, окремої особи. До основних формалізованих видів освіти відносять: загальну освіту, професійно-технічну, середню спеціальну, вищу освіту й підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Соціальне відтворення професійних якостей військовослужбовців проходить під час підготовки військових фахівців в установах військової освіти.

Початкова підготовка. Система підготовки військових фахівців та військової освіти, яка створена в Україні, є складовою частиною державної системи освіти, інтегрованою з нею на засадах єдиної законодавчої та нормативно-правової бази. Сьогодні існує ступенева система безперервного

навчання військових фахівців, що забезпечує підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації солдатів, сержантів (старшин) і офіцерів для Збройних Сил України.

Початкова підготовка всього молодого поповнення зосереджена у видових та міжвидових навчальних центрах. До курсу початкової підготовки буде входити 6 тижнів основної підготовки, а також 10 тижнів поглибленої та спеціалізованої підготовки (механізована, бронетанкова, інженерна тощо).

Навчальні центри, на відміну від інших компонентів системи підготовки військових фахівців, є основним інститутом соціального відтворення військових фахівців первинної ланки. Діяльність навчальних центрів піддається загальнозначущому аналізу з урахуванням інтегрування її в загальнодержавну систему освіти, а також з урахуванням стану і тенденцій розвитку загальної та військової освіти за кордоном. У цих центрах є багато невикористаних або недостатньо використаних резервів для вдосконалення підготовки військових фахівців як важливого чинника підвищення боєздатності збройних сил.

Система підготовки військових фахівців у навчальних центрах – складна система, яка об'єднана метою та завданнями навчання та виховання військових фахівців, має чітку організацію навчання та органи управління, які до неї відносяться. Структура системи підготовки військових фахівців для Збройних Сил України відповідає принципам безперервної освіти, безперервної підготовки військових фахівців і містить у собі такі її різновиди: первинну військову професійну підготовку курсантів вищих військових навчальних закладів [6]; професійну військову підготовку; підвищення кваліфікації, яке здійснюється на курсах різного призначення в міру просування по службі; командирську підготовку.

Основу системи підготовки військових фахівців у навчальних центрах безумовно складає професійна військова підготовка. У ній реалізується військова освіта за програмою молодшого спеціаліста, якій відповідає кваліфікація молодшого спеціаліста за фахом. У цій своїй частині система підготовки військових фахівців найбільш повно інтегрується в загальнодержавну систему освіти.

Навчальним центрам належить основна роль у бойовій виучці військових фахівців підрозділів та частин. Роль навчальних центрів у підвищенні рівня бойової готовності збройних сил визначається через удосконалення рівня польової виучки особового складу та бойової злагодженості обслуг (відділень, екіпажів) підрозділів і частин, які складають 40 – 45 % від загальної ефективності усіх заходів. Система підготовки має цільове спрямування орієнтуватися на повне використання навчально-виховного процесу і підтримання необхідного рівня знань протягом усієї служби військовослужбовця в збройних силах. Цей рівень досягається концентрацією всього навчального часу на ті дисципліни й предмети, що формують військового професіонала. Підготовка спеціалістів у навчальних центрах визначається: рівнем професійної підготовки; безумовним виконанням усім особовим складом вимог Конституції України, законів України, військової

присяги, військових статутів, наказів і директив МОУ, начальника Генерального штабу Збройних Сил України, заступника МОУ – Командувача Військ ППО України; продуманим плануванням та високою організацією навчально-виховного процесу; повним та якісним виконанням програм бойової підготовки; повною вкомплектованістю постійним особовим складом; систематичним удосконаленням знань, практичних навичок і методичної майстерності офіцерів, прапорщиків, сержантів; постійним запровадженням передового досвіду та передових методів у практику навчання та виховання; наявністю озброєння, техніки й сучасної навчально-матеріальної бази для забезпечення навчального процесу та підтримання її у справному стані; широким використанням у навчальному процесі навчально-тренувальних засобів навчання; організацією та підтриманням внутрішнього порядку в суворій відповідності з вимогами статутів Збройних Сил України.

Основна мета професійної підготовки молодших спеціалістів – навчити їх воювати. Це обумовлюється високими бойовими характеристиками сучасної зброї та високою ефективністю (більше 40 –70 %) ураження військ та об'єктів під час нанесення перших ударів на початку бойових дій. Застосування чинника раптовості – основного способу розв'язування війн потребує підтримання у військах (силах) високої бойової готовності та виучки особового складу підрозділів, частин і з'єднань, грамотних і чітких дій особового складу збройних сил, які неможливі без всебічної високої військової підготовки особового складу та постійного підтримання її на потрібному рівні.

У навчальних центрах навчають умінню проявляти ініціативу, формують високу цілеспрямованість в підготовці, надають більш глибокі знання з основ ведення бойових дій. Разом з тим треба всебічно вдосконалювати знання та вміння бойових обслуг зі спеціальних питань бойового застосування озброєння й техніки, розвивати організаторські та практичні навички спеціалістів, уміння правильно застосовувати теоретичні знання на практиці. Це завдання здійснюється конкретно з урахуванням особливостей виду збройних сил та роду військ. У навчанні та вихованні спеціалістів для збройних сил виходять з необхідності прищеплення військовослужбовцю впевненості в тому, що всі, без винятку боки й аспекти підготовки до відбиття агресії й ведення війни повинні бути підпорядковані єдиній меті – розгрому ворога та досягненню перемоги.

Військовий повинен діяти за правилом: якщо віддано наказ, треба виконати його. Ніякі труднощі не повинні впливати на його волю, сковувати ініціативу в здійсненні маневру силами та засобами, пошуку адекватних складових обстановки, доцільних рішень, способу нав'язування противнику свого варіанта бою, збереження резервів.

Перехід до професійної армії, створення моделі „Збройні Сили України – 2010” потребують нових підходів до процесу формування особового складу та збільшення частки професійних військовослужбовців, здатних ефективно використовувати складну військову техніку, більш раціонально діяти у бойових умовах. Основним напрямом підвищення військового професіоналізму є забезпечення відповідного рівня професійної підготовки усіх категорій

військовослужбовців. Тому головною метою системи підготовки військових фахівців у навчальних центрах є професійна підготовка курсантів до виконання службових функцій на посадах призначення. Основний кінцевий психологічний результат навчання полягає в ступені особистісно-професійної готовності курсантів до продуктивного вирішення професійних завдань.

Навчальні центри, школи видів і родів військ є найважливішою складовою частиною в системі первинної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки військових фахівців, що має своєю головною метою надання майбутнім військовослужбовцям первинної військової, військово-професійної та військово-спеціальної підготовки.

Проведені дослідження дозволяють зробити висновок про те, що всебічне вдосконалення підготовки військових фахівців у навчальних центрах є одним з вирішальних джерел підвищення якісного стану та бойової готовності збройних сил, і до того ж не потребує великих додаткових матеріальних витрат. Тому підвищення якості підготовки військових фахівців у навчальних центрах необхідно вважати вищим державним завданням сучасного етапу оборонного будівництва. Для його вирішення необхідно зосередити зусилля на трьох основних напрямках.

Вищі військові навчальні заклади (ВВНЗ). Сьогодні навчання військових фахівців здійснюється у понад 60 вищих військових навчальних закладах і військових навчальних підрозділах цивільних вищих навчальних закладів. На кінець 2005 р. чисельність особового складу в системі військової освіти становила понад 31 тис. осіб (або 11 % загальної чисельності збройних сил), у т.ч. понад 3 000 науково-педагогічних працівників (з них докторів наук – 164, кандидатів наук – 1 209).

Вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів України готують офіцерів тактичного, оперативно-тактичного та оперативно-стратегічного рівнів. Випускники військових навчальних закладів України здобувають освіту та професійну підготовку за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр. Вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів України мають досвідчений склад наукових та науково-педагогічних працівників, який здійснює підготовку військових фахівців з використанням сучасних педагогічних та інформаційних технологій. У більшості з них функціонує система підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів. Уточнення завдань збройних сил, скорочення їхньої чисельності та зміна структури зумовлюють скорочення потреби у військових фахівцях і потребують змін у їх підготовці та спеціалізації, що, в свою чергу спричиняє необхідність суттєвих змін і в самій системі військової освіти. З метою вдосконалення системи військової освіти й приведення її у відповідність до нових завдань і структури збройних сил Державна програма на 2006 – 2011 рр. передбачає, зокрема, скорочення мережі військових навчальних закладів та об'єднання їхніх можливостей з можливостями цивільних навчальних закладів.

Так, наприкінці 2011 р. у складі збройних сил планується мати 12 військових навчальних закладів і факультетів загальною чисельністю близько 10 тис. посад (7 % загальної чисельності збройних сил), у т.ч. близько 7 000 військовослужбовців та 3 000 цивільних працівників [6, с. 55].

Одночасно з удосконаленням системи військових навчальних закладів скорочується державне замовлення на підготовку військових фахівців. Зокрема, у 2005 р. на навчання до військових навчальних закладів було прийнято близько 1 200 курсантів, що вдвічі менше за чисельність випуску того ж року, але відповідає потребам збройних сил в офіцерських кадрах на 2009 – 2010 рр. та забезпечує необхідну ротацію офіцерського складу на період до 2015 р.

При використанні можливостей цивільних навчальних закладів планомірно запроваджується практика підготовки військових фахівців тактичного рівня за схемою „чотири роки – студент, один рік – курсант”, що дозволяє зменшити щорічні витрати Міністерства оборони на підготовку молодших офіцерів на 57,8 млн грн. Зараз за цією схемою навчаються близько 1 230 осіб.

Починаючи з 2006 р. термін підготовки фахівців оперативно-тактичного рівня з двох років скорочений до одного, як це практикується в більшості країн НАТО, а до вимог щодо рівнів освіти, визначених для офіцерів батальйонної, бригадної та корпусної ланок, будуть внесені суттєві зміни. Наприклад, командири бригад повинні мати оперативно-стратегічний рівень освіти, а командири батальйонів – оперативно-тактичний.

З метою покращання системи відбору кандидатів на навчання у військових навчальних закладах у 2005 р. за рішенням колегії Міністерства оборони у м. Яворів Львівської області відбувся експеримент із зовнішнього оцінювання Головною відбірковою комісією якості освіти та професійної придатності кандидатів на навчання у військових навчальних закладах та проходження військової служби.

Планувалося проводити підготовку офіцерів батальйонної та бригадної ланок управління на курсах підвищення кваліфікації, що працюватимуть при Національній Академії оборони України. Система підготовки офіцерів на цих курсах впроваджується з 2006 р. з метою забезпечення необхідного рівня їхніх теоретичних знань і практичних навичок перед призначенням на вищі посади та при тривалих строках перебування на одній посаді. Передбачалося також навчання офіцерів як у Національній академії оборони України, так і у вищих військових навчальних закладах родів військ. Крім того, кожен офіцер за період служби буде декілька разів проходити підготовку на відповідних курсах. Ця норма закріплена в директиві Міністра оборони України від 30 грудня 2005 р. „Про вдосконалення системи підвищення кваліфікації офіцерського складу та державних службовців Збройних Сил України”, де чітко визначені, зокрема, терміни та періодичність навчання, а також навчальні заклади, що здійснюють підвищення кваліфікації.

З 2006 р. значно збільшена кількість офіцерів, які отримують військову освіту у вищих навчальних закладах країн НАТО. Підвищується якість відбору

офіцерів для такого навчання. Відбір відбувається винятково на конкурсній основі, кандидати затверджуються вищою атестаційною комісією Міністерства оборони.

Дипломи визнаних зарубіжних вищих військових навчальних закладів мають в Україні офіційний статус, а осіб, які закінчили ці заклади, з 2005р. вже не направляють на навчання до Національної Академії оборони для отримання ними дипломів магістра. Це стало кроком до визнання разом з країнами НАТО єдиних стандартів освіти оперативно-тактичного та оперативно-стратегічного рівнів, що забезпечують зазначені навчальні заклади.

Кінцевою метою реформування системи військової освіти є створення сучасної, економічно доцільної та науково обґрунтованої системи підготовки висококваліфікованих військових фахівців за спеціальностями, потрібними збройним силам та іншим військовим формуванням України. За якістю підготовки фахівців вона відповідатиме стандартам країн НАТО.

До проблем військової освіти, які не вдалося вирішити за попередні роки, відносяться: кількість військових навчальних закладів (понад 60) значно перевищує потребу, чисельність їхнього особового складу становить 11 % загальної чисельності збройних сил. Напрямок вирішення проблеми: зменшення до кінця 2011 року кількості військових навчальних закладів і факультетів у складі Збройних Сил до 12 з чисельністю особового складу близько 7 % загальної чисельності збройних сил.

Важливою складовою частиною соціального відтворення в умовах збройних сил є відтворення її соціальної структури. Професійно-кваліфікаційна складова частина відтворення соціальної структури визначає характер соціально-групової диференціації збройних сил. Відтворення соціальної структури передбачає відтворення військовослужбовця як представника конкретної соціальної групи, якості якого визначаються характером військової діяльності, за приналежністю до видів збройних сил, родів військ, або за організаційно-територіальною ознакою.

До моменту початку військово-професійної діяльності військовослужбовець є відповідним чином підготовленим. Надалі може здійснюватися або просте, або розширене відтворення цього військово-професійного потенціалу. Просте відтворення військово-професійного потенціалу військовослужбовця є можливим у тому випадку, коли протягом певного періоду часу не змінюється його приналежність до певної військової посади, освітнього та кваліфікаційного рівня, і він продовжує виконувати службові обов'язки одного і того ж змісту і рівня складності.

У цьому випадку не тільки відсутнє переміщення військовослужбовця з однієї соціально-професійної групи в іншу, але не відбувається і його соціального розвитку як суб'єкта професійної діяльності.

Розширене відтворення військово-професійного потенціалу військовослужбовця передбачає його перехід з однієї посади на іншу, підвищення освітнього або кваліфікаційного рівня, що реалізується в першу чергу через його освітню, кваліфікаційну та посадову мобільність. Просування

за цими напрямками розвитку військово-професійного потенціалу військовослужбовця в ідеалі повинно здійснюватися паралельно. Освітній і кваліфікаційний розвиток та посадове просування повинні здійснюватися односпрямовано та одночасно, в цьому випадку здійснюється перехід на нову військову посаду. Оптимальним є таке співвідношення: освітня мобільність повинна перевищувати їхню кваліфікаційну мобільність, яка у свою чергу повинна бути вищею за посадову мобільність. На жаль, аналіз процесів відтворення соціальної структури збройних сил показує, що оптимальне співвідношення освітньої, кваліфікаційної і посадової мобільності не завжди має місце. У перспективі слід прагнути до більшої односпрямованості освітньої мобільності, кваліфікаційної мобільності і посадової мобільності військовослужбовця, щоб зростання освітнього потенціалу реалізувалося не тільки в підвищенні тарифних розрядів в рамках даної посади, але і в переході на вищу посаду, що створює умови для відтворення соціальної структури збройних сил.

На жаль, протягом усього часу існування Збройних Сил України не вдалося створити оптимальну військово-соціальну структуру [8 – 17]. У 2005 році робота у цьому напрямку активізувалася, була здійснена значна робота з приведення співвідношення між основними категоріями офіцерів до норм, прийнятих у провідних арміях світу.

Відтворення соціальної структури збройних сил з урахуванням принципів оборонної достатності, економічних та фінансових можливостей держави потребує детального аналізу системи кадрового забезпечення та кадрової політики і приведення їх у відповідність до нових функцій і завдань української армії з врахуванням можливостей держави та світового досвіду кадрового менеджменту.

Сучасні вимоги до роботи з кадрами обумовлюють підвищення ролі кадрових служб у використанні творчого потенціалу особистості кожного військовослужбовця та працівника Збройних Сил України і потребують значного поліпшення всієї діяльності щодо управління людськими ресурсами. У свою чергу, це передбачає перехід до комплексного системного формування та проведення кадрової політики у Збройних Силах України. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває визначення відповідної військово-кадрової політики, а також функцій і принципів діяльності органів кадрової роботи, що забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем оптимального використання кадрів у сучасних умовах. Правильне, доцільне, оптимальне, обґрунтоване визначення функцій і принципів військово-кадрової політики є однією з найважливіших умов забезпечення її необхідної ефективності, дієвості, результативності. Чітке, суворе і послідовне дотримання вказаних принципів надає військово-кадровій політиці необхідної системності й цілеспрямованості, значною мірою забезпечує узгодження дій усіх суб'єктів політики в зазначеній сфері.

Під функціями кадрової політики будемо розуміти найбільш важливі узагальнені завдання, які вирішуються (мають вирішуватися) у Збройних

Силах України. Під принципами кадрової політики будемо розуміти основні правила (вимоги), якими керуються (мають керуватися) суб'єкти військово-кадрової політики (кадрової роботи).

Узагальнюючи підходи й позиції, виявлені в певній кількості публікацій, а також досвід Збройних Сил України, є підстави запропонувати таке.

До функцій кадрової політики в Збройних Силах України належать:

1. Функція цілевизначення. Вона реалізується перш за все визначенням мети і завдань кадрової політики, в яких відображаються загальні суспільно значущі інтереси, в тому числі інтереси Збройних Сил України. Важливе значення має визначення існуючих проблем шляхів та засобів їх вирішення.

2. Функція визначення потреб Збройних Сил України в кадрах з урахуванням усього спектра спеціальностей і спеціалізацій. Реалізація цієї функції ускладнюється високою динамікою організаційно-штатних змін в Збройних Силах України, та якісними змінами у військовій техніці й озброєнні, висуває підвищені вимоги до органів кадрової роботи, усіх органів військового управління.

3. Функція вивчення та оцінки кадрів. Вивчення та оцінка військових кадрів мають бути системними, цілеспрямованими, постійними, базуватися на обґрунтованих науково-методичних рекомендаціях. Ефективна реалізація цієї функції передбачає відсутність суб'єктивізму та максимальну об'єктивність, потребує чіткого визначення пріоритетних якостей особистості військового фахівця. Без чітко налагодженої системи атестування військових кадрів цю функцію ефективно реалізувати неможливо.

4. Функція розстановки кадрів. Її реалізація потребує знання особливостей військових професій, умов діяльності з урахуванням видів Збройних Сил, родів військ, оперативних командувань, органів управління тощо. Необхідно також знати і враховувати об'єктивні витоки вимог до набору певних якостей військового фахівця за великим спектром посад призначення.

5. Прогностична функція. Кількість військових кадрів має бути відповідною потребам Збройних Сил України. Перевищення кількості кадрів, необхідної для військ (сил), може призвести до негативних економічних і соціальних наслідків, а нестача кадрів безумовно викличе зниження боєготовності. Тому дуже важливо бачити перспективу зміни потреб, принаймні на 5 – 6 років вперед як мінімум, передбачати необхідні заходи щодо підготовки кадрів з урахуванням діючих і можливих тенденцій. Оволодіння мистецтвом кадрового прогнозування – одне із завдань кадрових органів, керівних військових кадрів.

Не може бути ефективного планування державного замовлення без високопрофесійного прогнозування кількісно-якісних змін у Збройних Силах України.

6. Освітня (освітньо-професійна) функція. Вона реалізується завдяки функціонуванню військової освіти, системи підвищення кваліфікації. Важливою умовою її ефективності є відповідність освітньо-кваліфікаційних

вимог потребам практики і високий науково-педагогічний потенціал військово-навчальних закладів. Зміцнення наукового потенціалу ВНЗ – одне із першочергових завдань кадрової політики.

7. Соціальна функція, яка полягає в соціальній підтримці та захисті військовослужбовців, у створенні умов для їхньої військово-професійної діяльності, визначенні необхідного високого рівня заробітної плати (грошового утримання), соціальних пільг, забезпеченні оздоровлення тощо.

8. Виховна функція. Вона реалізується через формування у військових кадрів певних морально-психологічних і політичних якостей, світоглядних позицій, ціннісних орієнтацій з використанням різноманітних форм і методів. Цьому має дієво сприяти гуманізація і гуманітаризація військової освіти, вдосконалення змісту, форм і методів гуманітарної підготовки у Збройних Силах України. Всебічний розвиток особистості військовослужбовця – одне із важливих і відповідальних завдань роботи з кадрами, кадрової політики.

9. Функція створення кадрового потенціалу, дійсно дієздатного резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання на основі визначення їх рейтингу за показниками рівня якості військово-професійної діяльності та оцінки рівня їх особистісних якостей.

10. Функція контролю за виконанням положень про проходження служби офіцерським складом та іншими професіональними військовослужбовцями.

11. Функція соціальної адаптації військовослужбовців, звільнених з лав Збройних Сил України у запас або відставку, їхня профорієнтація, перепідготовка та працевлаштування.

Основними принципами військово-кадрової політики є:

1. Принцип дотримання презумпції повної надійності військовослужбовців, їхньої рівноправності незалежно від політичних поглядів. Йдеться про те, що кожна військова людина має право на свободу думок і поглядів, на вираження своєї думки. Внутрішня політична орієнтація військових не може бути перешкодою для кар'єри. У процесі виконання службових обов'язків фахівець має бути вільним від політики. Цей принцип передбачає неприпустимість атестування військовослужбовців у залежності від їхньої політичної орієнтації. Визначальними критеріями посадового зростання та оцінки можуть бути тільки професійна компетентність і високі морально-психологічні якості.

2. Принцип гуманізму, поваги до особистості. Органи військово-державного управління в конкретних обставинах мають будувати свою політику по відношенню до військових кадрів на основі визнання їх вищою цінністю збройних сил. Цей принцип передбачає перш за все таке:

- гарантовану підтримку ініціативи, таланту;
- надання фундаментальної освіти;
- максимальне задоволення інформаційних потреб;
- забезпечення права на дотримання гуманістичних і релігійних традицій;

- створення необхідних умов для військово-професійного зростання, просування по службі у відповідності з особистими заслугами;
- недопущення будь-яких форм маніпулювання свідомістю і поведінкою (військовослужбовець має право знати, заради яких цілей він виконує ті чи інші завдання);
- створення умов для внесення пропозицій з питань військової служби, навіть до вищих інстанцій;
- захист прав, честі й гідності військовослужбовців і членів їхніх сімей;
- гарантію особистої матеріальної (соціальної) і правової захищеності, страхування життя і здоров'я, достойного пенсійного забезпечення після закінчення служби.

3. Принцип демократизації військово-кадрової політики. Цей принцип передбачає:

- гласність, відкритість у військово-кадровій сфері;
- конкурсний відбір на основі альтернативності кандидатур;
- підзвітність і підконтрольність командирів (начальників) з питань здійснення кадрової політики органам офіцерської (військово-професійної) громадськості.

4. Принцип рівних можливостей для професійного і службового зростання, дотримання єдиного статусу військовослужбовця всіма посадовими особами. В основі цього принципу лежить законодавчо закріплене положення про те, що кожний громадянин має право бути допущеним до державної служби. Цей принцип потребує виключення протекціонізму (сімейність, земляцтво, клановість тощо). Потрібно надавати рівні права і можливості в просуванні по службі кожному військовому професіоналу, а гідний він обіймати більш відповідальну посаду чи ні – вирішувати це мають командири (начальники), кадрові органи і громадськість.

5. Принцип формування інтелектуальної військової еліти. При скороченні збройних сил неприпустимо знищувати їхній інтелектуальний потенціал. Неприпустимо, щоб ключові пости займали малокомпетентні люди. Військово-кадрова політика має виходити з того, що керівний пост, відповідальна ділянка служби можуть бути довірені тільки тому, хто дійсно має талант полководця, вченого, керівника, організатора. Армії потрібні здібні, талановиті люди, і військово-кадрова політика має цим піклуватися. У військово-кадровій політиці потрібно добиватися всеохоплюючого переходу від оцінки особистої відданості начальникові до оцінки компетентності й гідності як до головного критерію соціального відбору, який забезпечує успіх у будь-якій сфері діяльності.

6. Принцип права військовослужбовця-професіонала на самовисування. Йдеться про можливість запропонувати свою кандидатуру для обіймання певної вакантної посади, в тому числі й більш високої. Пропонувати свої здібності для виконання конкретних функцій – це право громадянина демократичного суспільства, в тому числі й військового професіонала.

7. Принцип державної законності функціонування військово-кадрової політики. Військово-кадрова робота має бути чітко прописаною на нормативно-правовому рівні, перш за все законодавчому. Без цього важко позбавитися свавілля в кадровій роботі, зловживання службовим становищем тощо.

8. Принцип гармонійного, оптимального співвідношення досвідчених і молодих кадрів. Це важливо для того, щоб не втрачати позитивні традиції та передовий досвід військово-професійної діяльності.

9. Принцип постійного і всебічного стимулювання високоефективної військово-професійної діяльності. Ця робота має носити системний характер. Засоби стимулювання можуть і повинні бути різними: організаційними, матеріальними, моральними. Вони повинні гармонійно вписуватися в соціальний образ країни, збройних сил, в систему потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій і мотивів службової активності військовослужбовців.

10. Принцип наукової (науково-методичної) обґрунтованості змісту, організації та проведення військово-кадрової політики, системи критеріїв оцінки рівня якості підготовки військовослужбовців тощо. Потрібно мати об'єктивні кваліфікаційні характеристики (вимоги) для кожної посади.

11. Принцип постійної та гнучкої взаємодії кадрових органів, керівників усіх рівнів на основі чітко визначених і розподілених їх прав та обов'язків як по вертикалі, так і по горизонталі.

12. Принцип оптимальності організаційно-штатних структур органів управління і кадрової політики. В основі цього мають бути об'єм, складність і динаміка вирішуваних завдань військово-кадрової політики.

На нашу думку, постійне врахування військовими керівниками і кадровими органами запропонованих функцій і принципів є важливою умовою ефективності кадрової політики у Збройних Силах України.

Кадрова робота постійно вдосконалюється, за останні роки вдалося вирішити чимало проблем, але багато ще треба зробити. Проблемою, яку не вдалося розв'язати у роботі з кадрами, є співвідношення кількості посад молодших і старших офіцерів становить 1:1,03 за потреби – 1,5:1. Напрямок розв'язання проблеми – приведення співвідношення посад молодших і старших офіцерів з 1,06:1 у 2006 році до 1,52:1 у 2011 році.

Соціальна інфраструктура є одним з чинників, що здійснюють безпосередній вплив на розвиток і ефективність функціонування суспільного виробництва і на умови повсякденного життя конкретної людини. Забезпечуючи задоволення зростаючих матеріальних, соціальних і духовних потреб людей, соціальна інфраструктура створює умови для соціального відтворення людини, а саме: зростання її кваліфікації, культурного рівня, соціальної активності. Розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства безпосередньо спрямовується на соціальне відтворення, тому соціальна система покликана забезпечити разом із задоволенням зростаючих матеріальних і духовних потреб усіх членів суспільства також всебічний і гармонійний розвиток особи. Соціальну інфраструктуру слід розглядати як

специфічну підсистему, включену в процес соціального відтворення, яка сприяє формуванню необхідних умов для повноцінного життя.

Соціальна інфраструктура охоплює об'єктивно існуючі елементи й відносини, пов'язані із задоволенням значної частини матеріальних, соціальних і духовних потреб суспільства, окремих його членів і колективів, із забезпеченням відтворення робочої сили працівників, всебічним розвитком особи. Поява соціальної інфраструктури об'єктивно обумовлена зростанням потреб суспільства, необхідністю комплексного підходу до планування й управління реалізацією соціальних цілей і завдань розвитку суспільства.

При вирішенні завдань розвитку соціальної інфраструктури слід виходити з раціональної структури потреб конкретної соціальної групи. Особливості професійної, кваліфікаційної демографічної структури соціальної групи, характер, зміст і умови її виробничої діяльності обумовлюють специфіку потреб групи в розвитку різних об'єктів соціальної інфраструктури. Так, в армійських умовах при вирішенні завдань військово-професійної діяльності необхідно надавати більше уваги умовам підтримки здоров'я військовослужбовців. У структурі їхніх потреб пріоритетними є потреби в медичному обслуговуванні, в організації відпочинку і занять спортом.

Діяльність системи охорони здоров'я у збройних силах спрямована на забезпечення потреб військовослужбовців, членів їхніх сімей, пенсіонерів Міністерства оборони в медичному обслуговуванні та підтримання рівня здоров'я військовослужбовців на рівні, необхідному для ефективного виконання ними службових обов'язків.

Система охорони здоров'я побудована за територіальним принципом. На цей час збройні сили мають 27 військових шпиталів, у т.ч.: Головний клінічний військовий шпиталь, чотири центральні військові клінічні шпиталі, дев'ять базових військових шпиталів і 13 гарнізонних. У 2005 р. заклади охорони здоров'я оперативних командувань Сухопутних військ перепідпорядковані Департаменту охорони здоров'я Міністерства оборони України, сформовані Західне та Південне регіональні медичні управління, що стало початком створення єдиного медичного простору незалежно від видового та оперативного підпорядкування.

Реформування системи медичного забезпечення спрямовано на створення єдиного медичного простору, об'єднання усіх сил і засобів військової медицини під керівництвом Департаменту охорони здоров'я Міністерства оборони України та їхню реорганізацію у такий спосіб, щоб медичне забезпечення військ (сил) здійснювалося за територіальним принципом, незалежно від їх підпорядкованості.

На військові шпиталі покладатимуться функції лікувального закладу і органу управління медичним забезпеченням певної території, на якій дислокуються війська. Для організації медичного забезпечення повсякденної діяльності військ створена тісно інтегрована організація рівнів медичної допомоги. При цьому надання медичної допомоги буде організоване в зоні відповідальності за певним рівнем лікувального закладу: Головний військовий

клінічний шпиталь (м. Київ) – високоспеціалізована медична допомога (четвертий рівень); центральні військові шпиталі (всього чотири) – спеціалізована допомога (третій – четвертий рівень); базові шпиталі (всього три) – спеціалізована і кваліфікована допомога; гарнізонні шпиталі (всього сім) – кваліфікована допомога (другий рівень). За стан медичної допомоги у медичних підрозділах відповідатимуть начальники військових шпиталів. У них будуть всі владні повноваження, які дозволять забезпечувати якісну медичну допомогу в їх зоні відповідальності. Первинна медична допомога буде надаватись у місцях дислокації військ персоналом медичних підрозділів військових частин. Для забезпечення підрозділів, що беруть участь у миротворчих (гуманітарних) операціях, планується мати один мобільний військовий шпиталь, три війської польові багатопрофільні шпиталі, одну окрему автомобільну санітарну роту.

На лікувально-профілактичному та санаторно-курортному забезпеченні у збройних силах перебуває понад 2,3 млн осіб. Щоденно на стаціонарному лікуванні у військових шпиталях перебуває в середньому близько 6 000 – 7 000 осіб, у т. ч. 3 000 – 4 500 військовослужбовців. Для виконання вимог чинного законодавства України в частині, що стосується медичного забезпечення військовослужбовців і пенсіонерів Міністерства оборони, членів їхніх сімей, а також інших категорій осіб, які користуються правом лікування в закладах охорони здоров'я Міністерства оборони, триває вдосконалення існуючої мережі лікувальних закладів збройних сил. З цією метою військові шпиталі переважно не розформовуються – вдосконалюється їхня організаційно-штатна структура, виходячи із завдань і необхідного рівня надання медичних послуг контингенту, який перебуває на їхньому забезпеченні. Впроваджується ефективна та економічно вигідна форма надання медичних послуг – денні стаціонари, що забезпечують належну якість медичного обслуговування при одночасному скороченні витрат.

У збройних силах також реорганізована, з урахуванням вимог сьогодення, лікувально-реабілітаційна та оздоровча система для особового складу збройних сил і пенсіонерів Міністерства оборони. У 2005 році в санаторіях Міністерства оборони пройшли лікування понад 75 тис. осіб, з яких близько 20 тис. – на пільгових умовах. Систему надання медичних послуг мають практично всі головні види санаторно-курортних закладів (кліматичних, бальнеологічних, грязевих тощо), що дає можливість проводити їхню спеціалізацію, визначати групи санаторіїв для лікування хворих з основними видами захворювань. Більшість військових санаторіїв є спеціалізованими лікувальними закладами. На цей час санаторно-курортне забезпечення здійснюють такі військові санаторії: санаторії Міністерства оборони України, Територіальний центр курортології та реабілітації „Крим”, Феодосійський військовий клінічний санаторій, Євпаторійський дитячий клінічний санаторій Міністерства оборони України, філія Військово-медичного центру Військово-Повітряних Сил України (м. Судак), Сакський військовий клінічний санаторій, Центральний військовий клінічний санаторій „Хмільник”, Моршинський центральний

військовий санаторій, Трускавецький центральний військовий клінічний санаторій, Військовий санаторій МО України „Пуща-Водиця”, Військовий санаторій „Скло”.

Таким чином, система медичного забезпечення збройних сил сприяє виконанню завдань з охорони здоров'я та надання медичних послуг особовому складу збройних сил, а також ветеранам військової служби та іншим категоріям громадян, яким законодавчо надано право на медичне обслуговування в закладах охорони здоров'я Міністерства оборони.

У збройних силах значна увага приділяється розвитку фізичної підготовки і спорту. Для цього використовуються 850 спортивних майданчиків, понад 500 гімнастичних містечок з тренажерним обладнанням, 210 спортивних залів, 78 стадіонів, 27 плавальних басейнів і 15 стрілецьких тирів. Щорічно проводяться спартакіади та змагання з олімпійських та військово-прикладних видів спорту, конкурс на кращу організацію фізичної підготовки та масово-спортивної роботи у військових частинах і військово-навчальних закладах, районні, міські, обласні та республіканські змагання для допризовної молоді.

Про повноцінне соціальне відтворювання не можна вести мову, якщо військовослужбовець не має власного житла. На жаль, забезпечення житлом військовослужбовців є найгострішою соціальною проблемою Збройних Сил України.

Незважаючи на наявність відповідних державних програм забезпечення військовослужбовців та членів їхніх сімей, попередні підходи не привели до бажаного результату (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Стан забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх сімей

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Будівництво та придбання житла на кінець року, тис. квартир	2,5	3,5	4,4	4,6	2,8	6,5
Чисельність безквартирних військовослужбовців на початок року, тис. осіб	54,1	50,8	48,9	47,1	46,2	44,2

Протягом 2000 – 2004 рр. черга безквартирних військовослужбовців зменшилася лише на 9 900 осіб. У черзі на отримання житла на кінець 2006 року у усіх силових структурах перебувало 79,4 тис. сімей, з них у Міністерстві оборони України – 64,6 тис. сімей, у тому числі 16,4 тис. сімей звільнених у запас або відставку [7].

Для вирішення житлової проблеми для такої кількості сімей військовослужбовців з урахуванням сучасних цін потрібно понад 20 млрд грн., а з урахуванням механізму вирішення цієї проблеми, що діє зараз, потреба у

щорічному фінансуванні додатково зростає ще на 4 млрд грн. На жаль, Державний бюджет України таких обсягів фінансування не забезпечує. На фінансування будівництва та придбання житла державним бюджетом України було передбачено на 2006 рік видатків по всім військовим формуванням 1429, 6 млн грн.

Починаючи з 2005 року Міністерство оборони вжило дієві заходи з кардинального покращання стану забезпечення військовослужбовців житлом. У 2005 році вдалося за рахунок цілеспрямованого використання фінансових ресурсів побудувати і придбати 6 537 квартир, що у 2,3 рази більше, ніж у 2004 році (2 811 квартир).

Сьогодні робота триває. Особлива увага зосереджена на створенні фонду службового житла, яким забезпечуватимуться військовослужбовці до досягнення ними вислуги 20 років. На кінець 2009 р. планується забезпечити службовим житлом близько 7 000 військовослужбовців.

Міністерство оборони бачить, що назріла потреба для вироблення нової державної чи національної програми забезпечення житлом військовослужбовців та осіб, звільнених у запас або відставку, з урахуванням прийнятих за останні роки нормативно-правових документів. А проведена Міністерством юстиції правова експертиза інших законопроектів стосовно грошової компенсації військовослужбовцям за неодержане житло та надання житлових позик військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та деяким іншим особам вказує на необхідність їх повторного розгляду після прийняття Верховною Радою України нової редакції Житлового кодексу України.

У 2006 році Міністерство оборони ініціювало розробку та прийняття Державної програми створення накопичувальної системи забезпечення військовослужбовців житлом. Вона передбачала накопичення коштів на індивідуальних рахунках військовослужбовців (через цільове фінансування Міністерством оборони, а також особистих внесків військовослужбовців за їх бажанням) у розрахунку, що при досягненні 20 календарних років вислуги військовослужбовець матиме можливість придбати власне житло розміром, що відповідає соціальним нормам, у будь-якому регіоні України. У разі продовження служби більше 20 років кошти на рахунку військовослужбовця накопичуватимуться й надалі, що дозволить йому придбати житло площею, більшою за соціальну норму.

Таким чином, Міністерство оборони планує протягом 2007 – 2011 років повністю вирішити житлову проблему у збройних силах, створити потужний фонд службового житла та надати квартири особам, які звільнятимуться з військової служби.

4.2. Перехід Збройних Сил України на військову службу за контрактом: історичні передумови, сучасний стан та перспективи

Однією з найважливіших подій кінця двадцятого століття стало утворення на території колишнього СРСР незалежних країн та побудови власних збройних сил. Формування Збройних Сил України, за винятком Чорноморського флоту, було проведено дуже оперативно. Могутнє 780-тисячне військове угруповання, що розміщувалося на її території, практично в повному складі прийняло присягу на вірність народові Україні. На той час Україна мала третій у світі за бойовою потужністю ядерний потенціал. На території України дислокувалося 14 мотострілецьких, 4 танкові, 3 артилерійські дивізії і 8 артилерійських бригад, 1 бригада спеціального призначення, 9 бригад протиповітряної оборони, 7 полків бойових вертольотів, а також 3 повітряні армії. В їхньому складі налічувалося: 6 052 танки (у тому числі Т-64, Т-72, Т-80), 6 627 бойових броньованих машин, 1 650 літаків, 274 вертольоти, 3 602 артилерійські системи калібром 100 мм і більше. Стратегічні сили, розташовані на території України, мали 176 міжконтинентальних балістичних ракет (130 ракет СС-19 (КЗ-18) і 46 ракет СС-24 (КЗ-22) зі 1 280 бойовими частинами. До їх складу входили авіаційні частини стратегічних бомбардувальників 21–ТУ-95 МС і 20 – ТУ-160 останніх модифікацій, що мали 600–650 ядерних боєприпасів. Тактична ядерна зброя (близько 2 600 одиниць) згідно з домовленістю була виведена в Росію. Чорноморський флот налічував 18 підводних човнів, 150 бойових кораблів, 70 кораблів забезпечення, понад 400 бойових літаків і близько 100 вертольотів. Закордонні джерела інформації оцінювали вартість розміщеного на території України військового майна в 98 млрд дол. [1, с. 5].

Долю цих великих військових угруповань треба було вирішувати негайно. Існували різні підходи щодо цього. За прикладом країн Балтії можна було оголосити збройні сили колишнього Радянського Союзу „персоною нон гранта” й запропонувати їм залишити територію незалежної держави. А можна разом з існуючими створювати власні збройні сили. Прихильники третього варіанта пропонували формування власних збройних сил на основі підпорядкування угруповань військ, розташованих на території України. Останній варіант був оцінений як найоптимальніший на той час і був покладений в основу створення Збройних Сил України.

24 серпня 1991 року Верховна Рада України прийняла постанову „Про військові формування в Україні”. Почався процес створення національних Збройних Сил. 11 жовтня 1991 року Верховною Радою було прийнято постанови „Про утворення Ради оборони України” і „Концепцію оборони і будівництва Збройних Сил України”. Концепція заклала основи для створення армії на базі переформування військ Київського, Одеського, Прикарпатського військових округів, окремої армії протиповітряної оборони, повітряних армій і Чорноморського флоту, виходячи з принципу розумної достатності. У цьому документі Україна визнавала необхідність існування центрального оперативного командування в Москві над військами стратегічного призначення,

розміщеними на її території, однак підкреслювала своє прагнення до набуття у майбутньому статусу нейтральної без'ядерної держави, що дотримується трьох принципів: не бере участі у виробництві, придбанні та застосуванні ядерної зброї.

Планувалося, що Збройні Сили України будуть складатися з сухопутних, повітряних та військово-морських сил, а також протиповітряних військ. Чисельність Збройних Сил визначалася на рівні 400 – 420 тисяч чоловік. Передбачалося також створення воєнізованих формувань, таких, як Національна гвардія, прикордонні війська та війська цивільної оборони. Президент як Головнокомандувач наділявся широкими повноваженнями, зокрема мав право на введення військового стану, оголошення війни, проведення часткової або загальної мобілізації, відповідав за призначення та звільнення вищого військового командування, вів переговори з питань ліквідації (створення) міжнародних військових союзів тощо. Документ передбачав поетапне скорочення військ, розміщених на території України, і соціальний захист військових.

Оцінюючи цей період в історії України, Джеймс Шерр, науковий співробітник Дослідницького центру вивчення конфліктів (м. Кемберлі) при Оборонній академії Об'єднаного Королівства, писав, що це був найдраматичніший етап перетворень, якій почався відразу після набуття країною незалежності, коли, незважаючи на похмурі пророкування Заходу, без жодних конфліктів і потрясінь було проведено скорочення й перепідпорядкування військ колишніх радянських Збройних Сил, міністерства внутрішніх справ і КДБ загальною чисельністю 1,4 млн чоловік. Цей внесок України в європейський порядок поступається значущістю лише її однобічному ядерному роззброюванню. Але цей внесок був зроблений на початковому етапі й мав одноразовий характер. Він не одержав розвитку [2].

У період з 1991 по 1993 рік була розроблена та затверджена на державному рівні необхідна нормативно-правова база щодо функціонування нової армії України, прийнята державна доктрина, інші важливі документи у військовій галузі та сфері національної безпеки держави [3].

Одним з основних питань того часу було питання комплектування збройних сил. З початку розбудови національної армії Збройні Сили України, відповідно до прийнятої законодавчої бази, комплектувалися особовим складом на основі загального військового обов'язку. Саме за таким принципом комплектувалися Збройні Сили Радянського Союзу. Цей принцип був покладений і в основу комплектування Збройних Сил України.

Починаючи з 1997 року в суспільстві почали активно лунати голоси про необхідність відмови від загального військового обов'язку й переходу до комплектування на добровільній основі. Поступово зростала кількість прихильників контрактної армії серед кадрових військових. Зокрема за результатами соціологічних досліджень, проведених з початку 90-х років, майже половина офіцерів позитивно ставилася до контрактної армії, а вже у середині 90-х років їх чисельність значно зросла та наблизилася до 80 % [4].

Кадрові військовослужбовці вважали, що перехід на контрактну систему комплектування Збройних Сил України солдатами та сержантами змінить на краще ситуацію з укомплектуванням військ (сил), забезпечить чіткішу мотивацію військовослужбовців до сумлінного виконання своїх обов'язків. Це, на думку опитаних, буде сприяти підвищенню рівня професіоналізму армії та флоту, докорінно змінить характер служби й атмосферу армійського життя, зміцнить військову дисципліну, покращить взаємини серед військовослужбовців, морально-психологічний клімат у військових колективах і забезпечить престижність військової служби.

У середині 90-х років у збройних силах іноді виникала парадоксальна ситуація. Серед військовослужбовців строкової служби не вистачало кандидатів на вільні посади з відповідним рівнем розвитку морально-ділових якостей, у той же час спостерігалася тенденція до конкурсного призову в окремих регіонах України, особливо це стосувалося сільської місцевості.

З початку 2000-х років ідея впровадження повністю професійної армії в Україні стала надзвичайно популярною і серед населення, і серед політиків. Так, 73,6 % громадян, опитаних у 2002 році соціологічною службою Українського центру економічних і політичних досліджень імені Разумкова, вважали це необхідним кроком, а 53,1 %, вказували, що перейти повністю на комплектування армії за контрактом можна за 3 – 5 років [5]. У другій половині 90-х років очевидність вигід переходу армії на принцип добровільного комплектування не викликала у суспільстві сумніву.

Уперше на державному рівні питання про доцільність переходу Збройних Сил України на контрактну основу порушив Президент України – Верховний Головнокомандувач Збройних Сил України на розширеному засіданні колегії Міністерства оборони у листопаді 1999 року. Прийняте на колегії рішення знайшло відображення в Указах Президента України, які готувалися за безпосередньою участю військового відомства. Однак у листопаді 1999 року Президент України Л. Кучма у своєму виступі на розширеному засіданні колегії Міністерства оборони України чітко заявив про необхідність обґрунтування й розгляду можливості поступової відмови від екстериторіального принципу призову громадян на військову службу й повний перехід на комплектування збройних сил за контрактом [6]. 1 грудня 1999 року міністр оборони генерал армії України О. Кузьмук на зустрічі з представниками засобів масової інформації висловився про можливість переходу Збройних Сил України в 2015 році повністю на професійну основу [7].

Отже, на державному рівні було заявлено про те, що Україна поступово відмовляється від призову на військову службу й бере курс до переходу на принцип добровільного комплектування. Президент України Л. Кучма 7 квітня 2001 року підписав указ № 11239/2001 „Про Концепцію переходу Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року” [8].

Ця Концепція визначала основні напрямки переходу збройних сил на комплектування військовослужбовцями за контрактом, а також передумови та основні завдання впровадження нового принципу комплектування збройних сил особовим складом.

У квітні 2002 року була затверджена Державна програма переходу збройних сил до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Цю роботу планувалося здійснити в три етапи.

1 етап (2001 – 2005 роки). У цей період основна увага приділялася вивченню існуючого світового досвіду і можливостей нашої держави щодо утримання професійних збройних сил, розробці принципово нового механізму підготовки військовонавчених ресурсів, удосконаленню механізму їх переведення з мирного на воєнний стан, а також оптимізації організаційно-штатної структури органів управління, з'єднань, частин та установ.

Одним з основних пріоритетів на даному етапі було створення принципово нового за своєю суттю сержантського корпусу та більш досконалої системи підходів до визначення придатності громадян України до професійної військової служби за рівнем освіти, морально-діловими якостями та станом здоров'я.

На першому етапі питому вагу військовослужбовців за контрактом планувалося довести до 30 % від загальної кількості солдат, сержантів, матросів та старшин і 22 % від загальної кількості військовослужбовців, що дасть можливість укомплектувати ними основну кількість посад молодших командирів, які визначають бойову здатність з'єднань і частин.

Крім того, військовослужбовцями за контрактом будуть повністю укомплектовані частини і підрозділи, які готуватимуться до складу миротворчих сил і частково, а за певних умов і повністю, – сил швидкого реагування Збройних Сил України.

У разі виконання вищезазначених заходів планувалося починаючи з 2005 року буде зменшено термін проходження строкової військової служби рештою військовослужбовців, які обіймають посади, що не чинить безпосереднього впливу на бойову готовність підрозділу, до 12 місяців, а тривалість підготовки молодших спеціалістів в навчальних підрозділах – до 3 місяців. Такий захід дасть змогу в перехідний період мати відповідну укомплектованість збройних сил і готувати необхідну кількість військовонавчених резервів. При цьому одним з основних завдань, які необхідно вирішити, – це завдання щодо скорочення чисельності збройних сил з одночасним покращанням якості їх комплектування особовим складом за рахунок збільшення питомої ваги військовослужбовців за контрактом.

2 етап (2006 – 2010 роки). На цьому етапі за рахунок поступового оснащення Збройних Сил України сучасними (модернізованими та новими) зразками озброєння, військової техніки та майна буде створено передумови для підвищення їх бойового потенціалу. Унаслідок цього вкомплектованість солдатами та матросами, сержантами та старшинами за контрактом буде більше

50 % від загальної чисельності посад цієї категорії та 48 % від загальної кількості військовослужбовців, а всі посади молодших спеціалістів будуть повністю вкомплектовані військовослужбовцями за контрактом.

З метою забезпечення виконання вищезазначених заходів необхідно вирішити такі питання, які можна об'єднати у три основні блоки:

- прийняти на державному рівні ряд законодавчих актів стосовно стимулювання та заохочення військовослужбовців, які будуть проходити військову службу за контрактом на посадах солдатів і матросів, сержантів і старшин;

- створити або реформувати навчальні центри, частини та навчальні заклади, на базі яких буде проводитися підготовка та перепідготовка військовослужбовців за контрактом (як сержантів, так і солдатів-спеціалістів);

- укомплектувати військовослужбовцями за контрактом усі військові частини та з'єднання, що відносяться до передових сил оборони. На цьому етапі також передбачається завершення переходу Збройних Сил України до моделі „Збройні Сили – 2010”.

3 етап (2011 – 2015 роки).

У цей період буде завершено переведення Збройних Сил України до 100 % комплектування посад солдатами і матросами, сержантами і старшинами за контрактом.

Стисло суть Програми можна викласти так: контрактники отримають високу платню, підвищиться їхній соціальний статус і займатимуться вони суто бойовою підготовкою.

Однак не можна вважати, що з появою вищезгаданих документів не виникло проблем у їхній практичній реалізації. Одна з перших проблем з'явилася вже в 2002 році, коли в бюджеті України на 2002 рік коштів на реалізацію програми реформування збройних сил передбачалося майже в п'ять разів менше, ніж у попередньому 2001 році [2]. Деякі експерти практично відразу після затвердження Програми стали скептично висловлюватися з приводу перспективи її виконання. На думку Леоніда Полякова, директора військових програм Центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова запланованих параметрів майбутньої професійної армії (відповідно до указу Президента від 7 квітня 2001 року – 240 тисяч чоловік у 2015 році) забезпечити не вдасться, у всякому разі з економічних причин. За його словами, розрахунки свідчать, що навіть за умови підтримки економічного зростання на прогнозованому рівні (6 % ВВП) потрібний обсяг внутрішнього валового продукту буде досягнутий лише через 30 років. Це дозволить витратити 20 тис. дол. у рік на одного військовослужбовця, що є рівнем показників збройних сил східноєвропейських країн-членів НАТО (Польщі, Угорщини й Чехії) за 2002 рік, що в 18 – 20 разів менше, ніж в армії ФРН і Франції.

Таким чином, навіть приблизні розрахунки свідчать, що плани переходу на професійну армію потрібно істотно коректувати: різко збільшити фінансування збройних сил, що неможливо через значні соціальні витрати

бюджету, або різко скорочувати самі збройні сили, але „для цього немає політичної волі”, як сказав Леонід Поляков [9]. Незважаючи на це, перехід до нового принципу комплектування збройних сил контрактниками розпочався. Відповідно до плану, наприкінці 2002 р. у Збройних Силах України на посадах сержантів і солдатів повинні були служити 40 тисяч військовослужбовців-контрактників, а наприкінці 2005 р. – 50 тисяч [8]. Це дало б можливість у 2005 році повністю перейти на службу за контрактом у військових частинах, які готувалися для участі в міжнародних миротворчих операціях, і частково – у силах швидкого реагування збройних сил. У 2003 році відсоток укомплектованості контрактниками від штатної чисельності склав: у військово-повітряних силах – 39 %, у військах протиповітряної оборони – 21 %, у військово-морських силах – 26 %, у сухопутних військах – 20 %. У 2006 році чисельність військовослужбовців за контрактом становила 38,6 % від штатної чисельності посад рядового та сержантського складу (38 661 осіб). Укомплектованість експериментальних частин у середньому становила 68 % [10].

Аналіз групи чинників, які сприяли прийняттю рішення про перехід до добровільного принципу комплектування Збройних Сил України, показує, що найважливіше місце займали соціальні чинники.

Медико-демографічна ситуація в Україні характеризується по-перше, скороченням чисельності потенційних призовників Збройних Сил України. Це підтверджується динамікою зменшення чисельності населення. Аналіз динаміки зменшення населення України протягом останніх 15 років свідчить, що з 1994 до 2002 р. населення зменшилося на 3,5 млн чол.; особливості соціально-демографічної ситуації в Україні проявляються і в тому, що з 1989 року спостерігається стійка тенденція падіння народжуваності хлопчиків. Якщо, наприклад, 1986 року в країні народилося 406,8 тис. хлопчиків, то у 2001 році – лише 194,1 тис. За означеної ситуації в Україні зростатиме ризик деградації армії.

Отже, протягом 2005 – 2020 рр. щорічний потенційний призовний контингент буде постійно зменшуватися приблизно на 20 тис. осіб, а загалом він скоротиться більше ніж удвічі [11, с. 9]. Нестача чоловіків, які відповідають кваліфікаційним вимогам, може компенсуватись за рахунок більш широкого залучення до військової служби жінок. Таку можливість дає перехід армії на спосіб контрактного комплектування. У ситуації, яка склалася на ринку праці, професійна армія пропонує робочі місця, що потребують певної кваліфікації, але передбачають відносно невисокий рівень оплати праці. І жінки виявляються більш вірогідними кандидатами на ці посади.

Збільшення кількості жінок-військовослужбовців – тенденція характерна для багатьох армій світу [12, с. 8]. Згідно з даними Організації зі справ жінок у збройних силах країн – членів НАТО за останні 40 років кількість військовослужбовців-жінок зросла у 10 разів і до початку 2000-х років досягла майже 290 тис. чол. [13, с. 30].

Така тенденція притаманна й армії України [14, с. 200]. Якщо у 2001 році жінки-офіцери склали всього 0,7 % від усього офіцерського складу Збройних Сил України, то у 2006 році цей показник склав 2,25 %. А загальна чисельність жінок-офіцерів за цей період збільшилась майже вдвічі. На сьогодні у Збройних Силах України проходять службу та працюють понад 70 тисяч жінок. З них близько 19 тисяч – офіцери, прапорщики, військовослужбовці за контрактом і курсанти вищих військових навчальних закладів.

Представниці прекрасної статі проходять службу та працюють в усіх видах та родах українських військ. Найбільше їх служить у частинах і з'єднаннях сухопутних військ – понад 7 тисяч. У повітряних силах проходять службу більше 6,5 тисяч жінок, у військово-морських – 1,9 тисяч жінок. У Збройних Силах України служать 4 жінки-офіцери у військовому званні полковник, 32 – підполковник, 216 – майор, 375 – капітан або капітан-лейтенант, 388 – старший лейтенант, 100 – лейтенант і 30 – молодший лейтенант.

Починаючи з 1992 року у міжнародних миротворчих операціях взяли участь 42 військовослужбовці-жінки – 5 офіцерів, 2 прапорщики та 35 сержантів і солдатів за контрактом. На сьогодні у складі українських миротворчих контингентів жінок немає [3].

По-друге, відзначається різке погіршення якісних показників призовників Збройних Сил України.

В Україні спостерігається різке погіршення показників за станом здоров'я (лише 25 % дітей сьогодні народжуються здоровими). За останні 5 років у призовників у 3 – 4 рази збільшилась захворюваність кістково-м'язової системи та органів травлення, у 2 рази – нервової системи, органів чуттів та системи кровообігу. Психічні розлади були зареєстровані у кожній п'ятій молодій людині. У регіонах, що постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС, зафіксовано зростання багатьох хвороб, і в першу чергу – новоутворень та захворювань крові. У 95 % призовників не проведено щеплення, і вони не мають імунітету проти найбільш розповсюджених інфекцій, що сприяє зростанню захворюваності на так звані „дитячі хвороби”. Під час призову 2001 року у військових комісаріатах України пройшли медичний огляд понад 300 тисяч чоловік. З них визнано придатними до військової служби 70,5 % (для порівняння, у 1990 році – 95 %), непридатними за станом здоров'я – 18,1%, отримали відстрочку від призову за станом здоров'я 7,2 %. Із загальної кількості оглянутих 15,4 % направлено на додаткове медичне обстеження, після якого 9,9 % виявлено непридатними. Низький рівень здоров'я військовослужбовців приводить до того, що за даними останніх років, 0,2 % від їх загальної кількості звільняються за станом здоров'я в перший місяць строкової служби, а 3,4 % – в перші шість місяців [15]. Якщо у 1995 році на одну тисячу 15 – 17-річних юнаків припадало 925 різних хвороб, то у 2001-му – вже 1 617, а в 2002-му – 1 687 [16]. У 2001 році із збройних сил достроково звільнено за станом здоров'я 1992 військовослужбовці і 389 – за сімейними обставинами [17].

Одним з головних аргументів прихильників професійної армії виступає й те, що в умовах швидкого розвитку військової техніки для оволодіння нею, та для виконання службових обов'язків належним чином необхідно мати відповідний рівень освіти. На жаль, в останні роки ми спостерігаємо тенденцію зниження загальноосвітнього рівня призовників.

По-третє, зростають негативні тенденції громадської думки, пов'язаної з існуючою на цей час суспільною нерівністю різних верств населення, яка відображається на виконанні загального військового обов'язку. Перехід на спосіб контрактного комплектування дозволить поліпшити ставлення у суспільстві до виконання військового обов'язку. Це дозволить відновити соціальну справедливість.

На думку експертів повне переведення Збройних Сил України на комплектування за контрактом дасть змогу зняти напругу в суспільстві, пов'язану з існуючою на цей час суспільною нерівністю різних верств населення стосовно виконання ними загального військового обов'язку, оскільки сьогодні, згідно з вимогами Закону України „Про загальний військовий обов'язок і військову службу”, призову на строкову службу підлягає лише близько 6 % від загальної кількості призовників, які перебувають на військовому обліку, а решта 94% мають право на відстрочку або взагалі звільняються від призову [18]. Зокрема, відповідно до статті 17 Закону України „Про загальний військовий обов'язок і військову службу” навесні 2002 року були надані відстрочки від призову 382 610 юнакам. Для прикладу, у Німеччині проходять військову або альтернативну службу 70 – 75 % юнаків, а у Фінляндії призиваються близько 80 %, при цьому проходження служби дійсно вважається почесним обов'язком.

Спостерігається стійка негативна тенденція зменшення кількості юнаків, що проходять військову службу. Так, у 1982 році строкову службу проходили понад 85 % юнаків призовного віку, у 1992 році – близько 55 %, а у 2002 році 16 – 20 % [19]. При цьому до лав збройних сил приходять в основному юнаки з малозабезпечених селянських сімей і призов стає додатковим соціальним та фінансовим податком, який накладається на обмежену частину юнаків. У такій ситуації природним є те, що престиж військової служби в суспільстві знижується [20]. Якщо в 1993 р. його оцінили як „низький” або „дуже низький” 61 % опитаних офіцерів, то в 1998 р. — вже 87 %. Іншим показником падіння престижу служби в очах самих професіоналів є їхнє небажання передавати власну професію дітям: якщо в 1993 р. таке небажання висловили 49 % опитаних, то в 1998 р. — вже 66 % [21].

Позитивне ставлення в українському суспільстві до переходу на спосіб контрактного комплектування армії також сприяло його вибору. Дані соціологічних досліджень свідчать, що близько 70 % населення України стабільно підтримують перехід до повністю професійної армії [11, с. 31]. Стосовно однорідності чи різниці в поглядах на це питання різних верств населення, можна відзначити таке. Позиції населення з приводу повної професіоналізації армії мають незначні регіональні відмінності, що є помітними

лише по лінії схід – захід. Найбільша кількість прихильників професійної армії розташовується у східному регіоні (Дніпропетровська, Донецька, Запорозька, Луганська, Харківська області) – 76,7 %, найменша – в Західному (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області) – 64,2 %. Розподіл оцінок в інших регіонах майже однаковий: підтримують перехід до професійної армії 65,4 % опитаних.

Незначні відмінності існують і в позиціях різних демографічних груп населення. Зокрема, чоловіки більш позитивно оцінюють перехід до професійної армії („за” – 74,5 %, „проти” – 15,2 %), ніж жінки (відповідно 64,5 % і 13,7 %). У свою чергу, сільське населення консервативніше ставиться до повної професіоналізації українського війська. Підтримують цю позицію 63,4 % сільських респондентів, проти – 15,9 %. Відповідь жителів міст характеризуються більшою кількістю прихильників професійної армії, але різниця не є принциповою: 71,6 % „за”, 13,8 % „проти”.

Більш помітними є розбіжності в позиціях різних вікових груп населення України. Найбільш позитивне ставлення до професіоналізації армії (77,4 % „за”) спостерігається серед представників наймолодшої вікової групи (18 – 29 років) – призовників або тих, хто нещодавно проходив службу в армії.

Серед представників інших вікових груп також є помітна перевага прихильників професіоналізації армії при незначному відсотку противників і тих, хто утримався від відповіді. Лише в групі 60 років і старше, тобто респондентів пенсійного віку, така пропорція змінюється суттєво. Сумарна частка тих, хто проти, або не визначився з позицією (46,4 %), є порівнянною з відсотком прихильників переходу до професійної армії (53,6 %).

Отже при незначних регіональних і демографічних відмінностях переважна більшість населення України підтримує курс на професіоналізацію армії. Єдина група респондентів, підтримка якою переходу до професійної армії є значно меншою, ніж у цілому по вибірці – це люди пенсійного віку (60 років і старше).

Таким чином, в українському суспільстві склалася сприятлива ситуація для переходу до професійної армії, яка б відповідала сучасним вимогам і надійно захищала суверенітет держави.

Одночасно існувала група прихильників змішаного принципу комплектування. Такий принцип передбачав як проходження військової служби за призовом, так і військову службу за контрактом. Прихильники цього погляду аргументували своє розуміння цієї проблеми тим, що навіть у таких розвинених країнах, як США й Великобританія, армії яких повністю комплектуються на добровільній основі, існує некомплект військовослужбовців на посадах сержантів і солдатів. Центри прийому на військову службу в таких країнах не можуть повністю забезпечити потреб збройних сил у новобранцях, незважаючи на те, що вищезгадані держави здатні забезпечити своїх військовослужбовців на високому рівні різними видами забезпечення.

Тому, на думку прихильників цього погляду, Збройні Сили України повинні були в перспективі перейти до змішаної системи комплектування. Ідея

створення змішаної системи комплектування збройних сил активно пропонувалася на початку 1998 року. Така система передбачала комплектування посад солдат і сержантів рідких спеціальностей на контрактній основі, що склало б приблизно 60 % від чисельності сержантів і солдат збройних сил, а інші посади – на основі загального військового обов'язку. Це, на їхню думку, дало б можливість підтримувати бойову готовність на досить високому рівні й разом з тим забезпечувати підготовку військових резервів.

Взагалі навіть і у 2006 році були експерти, що вважали недоцільним перехід збройних сил на контракт. Вважається, що наймана армія завжди була слабкою армією. Найманці ніколи не будуть захищати свою державу так, як її захищає народ. Саме народ завжди вигравав війну. Збройні Сили України на 70 відсотків мають бути укомплектовані військовослужбовцями за контрактом на 30 % – за призовом, але на інших умовах. Це має бути фізично здорова молодь, яка б мала пільги за службу: у навчанні, переваги при прийомі на роботу і таке інше [22, с. 5].

У 2005 році можна говорити про збільшення уваги з боку уряду до власних збройних сил. На думку багатьох експертів, 2005 рік став роком початку масштабної військової реформи. Про це свідчать реальні кроки, розпочаті новою владою. В 2005 році будучи кандидатом у Президенти України Віктор Ющенко у своїй передвиборній програмі поставив за мету здійснити перехід збройних сил на принцип контрактного комплектування в 2010 році. У 2005 році Парламент підтримав виправлення до законів, що регламентують строки проходження строкової служби. Сьогодні юнаки призиваються в армію на рік, на флот – на півтора року. Ті, хто має вищу освіту, – усього на 9 місяців. Грошове забезпечення військовослужбовців строкової служби збільшено в 3 рази, підвищилися й оклади контрактників. Крім цього був прийнятий Закон про скорочення Збройних Сил України на 40 тис. чоловік, з яких 30 тис. – військовослужбовці. Оголошено про реформування центрального апарату Міністерства оборони, у результаті якого вже до кінця 2005 року 80 відсотків його штату повинне було становити цивільні фахівці. У рамках впровадження системи цивільного контролю Міністерство оборони створює Колегію громадських організацій, здатну впливати на процеси реформування збройних сил.

Крім цього, необхідно відзначити, що з появою нової військової Доктрини, Закону „Про реформування збройних сил”, Стратегічного оборонного бюлетеня, Програми розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки процес реформи армії став більш прозорим, а сам вигляд нової армії наблизився до сучасних світових стандартів. Характеризуючи Програму, Анатолій Гриценко відзначив, що особливістю Державної програми розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки є те, що вона чітко визначила пріоритети. У перше в цьому документі сформульоване завдання збройних сил, сформульовані вимоги для Міністерства оборони, Генерального штабу й до окремого полку включно [6].

Нарешті, у трьох видах збройних сил вирішено сформувати по одній бригаді, повністю укомплектованій військовослужбовцями-контрактниками, професіоналами. За розпорядженням Президента України від 16. 05. 2005 року № 1043/2005 – рп „Про заходи переходу підрозділів Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями за контрактом” у Збройних Силах України почався експеримент з комплектування контрактниками трьох з’єднань сухопутних військ, повітряних сил і великого десантного корабля „Костянтин Ольшанський”, який належить Воєнно-Морським Силам.

Таким чином, ідея переходу Збройних Сил України на нові принципи комплектування поступово із площини теоретичної дискусії перейшла в площину практичного втілення. Прийнято програму роботи, розроблений план її реалізації, у збройних силах проводиться експеримент з комплектування з’єднань на добровільній основі. Запланована в державному бюджеті на 2006 рік для Збройних Сил сума – 8,9 мільярдів гривень.

Але здійсненню планів переходу армії на принцип добровільного комплектування заважає: по-перше – низький рівень грошового забезпечення, по-друге – відсутність необхідної кількості службового житла відповідної якості, по-третє – неможливість організувати бойову підготовку на належному рівні й, відповідно, викликати інтерес до військової служби в потенційних контрактників [21].

Відповідно до Розпорядження Президента України – Верховного Головнокомандуючого Збройних Сил України Віктора Ющенко з метою вивчення проблем, які можуть виникнути під час повного переходу Збройних сил України на професійну основу, і визначення шляхів їхнього вирішення Міністерству оборони України було доручено протягом 2005 – 2006 р. експеримент щодо комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Експеримент проводився на базі: 30-ї окремої механізованої бригади 8-го армійського корпусу Сухопутних військ Збройних Сил України (м. Новоград-Волинський, Житомирська область); 7-ї авіаційної бомбардувальної бригади Повітряного Командування „Захід” Повітряних Сил Збройних Сил України (м. Староконстантинов, Хмельницька область); 36-ї окремої бригади берегової оборони (м. Керч, АР Крим) і десантного корабля „Костянтин Ольшанський” 5-ї бригади надводних кораблів Військово-Морських Сил Збройних Сил України (м. Севастополь, АР Крим). Згідно з наказом Міністра оборони у відповідних частинах розпочалась напружена робота. Перехід частин, що залучалися до експерименту, безперечно, не обмежувався лише заміною на штатних посадах строковиків контрактниками. Перебудовувалася вся система, починаючи із забезпечення особового складу та закінчуючи розпорядком дня. Ключовим чинником у цьому питанні залишається навчання і виучка нових солдатів-контрактників – те, від чого безпосередньо залежить рівень боєздатності частин та з’єднань. На думку багатьох військових фахівців, запропонований 11-місячний навчальний цикл вже в більшій мірі адаптований саме „під контрактника”, а не військовика строкової служби. Це стосується розподілу навчального часу, форм і засобів

проведення занять і тренувань, методики роботи керівного складу та багатьох інших аспектів. Комплекс заходів щодо проведення експерименту з переходу збройних сил на спосіб контрактного комплектування передбачав вдосконалення системи підготовки військовослужбовців за контрактом до військової служби. Підготовка майбутніх контрактників проводиться у відповідних навчальних центрах видів Збройних Сил України. Навчання молодших командирів та військовослужбовців служби за контрактом проводиться за оновленими навчальними програмами, програмами бойової підготовки. Вперше тут вивчатимуть дисципліни, які до цього часу на таких курсах не викладалися, зокрема, окрім дисциплін з професійної підготовки, молодші командири прослухають курс лекцій з психології, з лідерства у військових колективах та організації повсякденної діяльності військової частини.

У той же час військові фахівці відмічають, що всі намагання та прагнення керівництва Міністерства оборони України й Генерального штабу покращити рівень бойової виучки вишколу контрактників можуть бути нівельовані незацікавленістю їх самих в кінцевому результаті свого власного професійного зростання. Необхідно створювати систему симулювання військовослужбовців за контрактом, яка б спонукала їх на постійне вдосконалення професійних знань, навичок та вмінь. До речі, на погляд самих контрактників, матеріальне стимулювання успіхів у бойовій підготовці є вирішальним для її покращення.

Необхідно враховувати й те, що поступово зростають і вимоги до контрактника. Так, у 2001 – 2010 рр. вимоги будуть такими: сержантський склад має відповідати нормативам – вищу освіту повинні мати близько 10 %; решта – середню або незакінчену середню; верхню розумову категорію (за наслідками тестування) повинні мати 70 %; нижню розумову категорію можуть мати не більше 5 %. Солдати (матроси) повинні мати вищу освіту – до 5%; середню освіту – не менш 75%; верхню розумову категорію (за наслідками тестування) повинні мати 50%; нижню розумову категорію (за наслідками тестування) – не більше 10%. Починаючи з 2011 р. Вимоги стануть більш жорсткими. Сержантський склад матиме вищу освіту – до 20 %; середню освіту – 80 %; верхню розумову категорію (за наслідками тестування) повинні мати 80 %. Солдати (матроси) матимуть вищу освіту – до 10 %; середню освіту – 80 – 85 %; верхню розумову категорію (за наслідками тестування) повинні мати 70%; нижню розумову категорію (за наслідками тестування) можуть мати не більше 2 % [23].

В експериментальних частинах приділяється дуже багато уваги й рішенню соціальних проблем. Актуальна житлова проблема спочатку розв'язувалася шляхом переобладнання казарм, але потім був знайдений новий шлях. Міністр оборони України Анатолій Гриценко інформував громадськість з цього приводу: „Ми більше не будемо зводити казарми поліпшеного типу, як це робилося у попередні роки, ми будемо будувати для контрактників абсолютно нове за якістю і дуже комфортне житло”. Це вже не переобладнані казарми, не кубрики на 4 – 6 чоловік, а комфортні кімнати на 1 – 2 військовослужбовців, у

яких можуть мешкати навіть молоді лейтенанти зі своїми сім'ями, – наголосив Анатолій Гриценко [24]. Приміром, контрактники 30-ї окремої механізованої бригади мешкають у переобладнаних під гуртожиток казармах. Проте називати це житло казармою якось і незручно. Це звичайні двокімнатні квартири, з кухнею, ванною та туалетом, – повністю відремонтовані та облаштовані меблями. Є також окреме приміщення з ваннами та сучасними пральними машинами. Але найголовніше – військовослужбовці за це не платять.

Під час експерименту проводився пошук шляхів позбавлення військовослужбовців від виконання непридатних для військових завдань (прибирання території, виконання будівельних робіт, роботи в їдальні). Так для вивільнення військовослужбовців від виконання усіх видів робіт в їдальні у квітні 2006 року у трьох частинах 169-го Навчального центру Сухопутних військ Збройних Сил України „Десна” розпочався експеримент щодо забезпечення харчуванням військовослужбовців строкової служби цивільними установами.

Три цивільні установи, а саме київське товариство з обмеженою відповідальністю „Органіка +”, Білоцерківське заготівельно-виробниче підприємство „Хутровик” та „Військторг” Білої Церкви, після проведення тендерів були допущені до організації харчування особового складу в частинах, дислокованих в Десні та Дівичках Чернігівської області. Відповідні угоди між Міністерством оборони України та підприємствами дозволяють їм займатися цією діяльністю постійно.

Дві компанії-переможниці відповідно до укладених угод обладнали у їдальнях частин Навчального центру поточні лінії індивідуального харчування, на яких застосовується пластиковий одноразовий посуд. Натомість київська „Органіка +” працює за „бачковою” системою, яка притаманна тиловим структурам Збройних Сил України, коли на кількох військовослужбовців накривається один стіл. Це зроблено для того, аби наприкінці експерименту командування Деснянського навчального з'єднання мало змогу визначити найбільш прийнятний для Навчального центру спосіб забезпечення військовослужбовців харчуванням.

Серед переваг цього нововведення – відсутність наряду по їдальні, який комплектувався з особового складу строкової служби, а також посилена охорона об'єктів. Також слід зазначити, що серед переваг впровадженої системи харчування вагоме місце займає також забезпеченість місцевих жителів новими робочими місцями. Зокрема, тільки у Десні їх вдалося створити майже 60, при цьому середня зарплатня офіціантки складає 700, а кухаря – понад 1 000 гривень [25].

В експериментальних частинах залишається невирішеною проблема організації охорони військових об'єктів. Як виявилось, бажаючих достатньо. Справа лише в оплаті, умовах та технічному забезпеченні цих послуг. Найбільш прийнятною для Міністерства оборони є співпраця з департаментом державної служби охорони.

У грудні 2006 року Міністр оборони України Анатолій Гриценко підводив підсумки виконання завдань першого етапу експерименту. Він наголосив, що всі заходи, заплановані у цьому напрямку на 2005 рік, виконані. Перша частина експерименту щодо переходу на контрактний принцип комплектування Збройних Сил України виконана. Вдалося підняти відсоток контрактників та пріоритетне спрямувати кошти у ці бригади. Міністр оборони України повідомив, що на основі цього експерименту буде проведений відповідний аналіз, результати якого будуть враховуватися у подальшій роботі [26].

Також було відмічено, що процес переходу на контракт позитивно впливає на покращання статистики злочинів у збройних силах, на це звертає увагу й Начальник Військової служби правопорядку у Збройних Силах України начальник Головного управління Військової служби правопорядку в Збройних Силах України генерал-майор Сергій Глебов [27].

Таблиця 4.2.

Злочини у Збройних Силах України

	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Скоєно злочинів	1 703	1 129	967	1 013	1 030	847
Позастатутні відносини	193	149	141	146	176	126
Зловживання владою	254	165	144	137	145	105
Крадіжки	304	176	91	67	60	58
Загинуло військовослужбовців	154	138	142	120	117	101

Зміна об'єктивних умов військово-професійної діяльності у зв'язку з переходом на спосіб добровільного комплектування детермінує необхідність посилення уваги до мотиваційної сфери діяльності військовослужбовців за контрактом.

У липні 2002 року згідно з розпорядженням начальника Головного управління виховної роботи Міністерства оборони України було проведено соціологічне опитування серед військовослужбовців рядового, сержантського і старшинського складу та військовозобов'язаних щодо виявлення чинників, які впливають на прийняття рішення стосовно проходження військової служби за контрактом або її продовження та укладання нових контрактів. Метою опитування було виявлення сукупності об'єктивних та суб'єктивних факторів, які впливають на прийняття рішення про проходження військової служби за контрактом. Вибірка соціологічного опитування склала 1 145 респондентів [28].

Результати досліджень перших спроб переходу на контракт Збройних Сил України дозволили виявити декілька груп кандидатів у контрактники. До першої належать військовослужбовці строкової служби, більшість з яких навіть

розривали контракт протягом першого терміну його дії. Другу групу складають чоловіки середнього віку, що мають родину, живуть біля військової частини. Військову службу за контрактом вони обирають свідомо, тому сумлінно виконують службові обов'язки, статус контрактника цінують. Третя, сама найбільша група – молоді чоловіки з низькими моральними якостями, які у цивільному житті не знайшли собі відповідного місця.

З метою виявлення системи та структури цінностей громадян України, які можуть бути потенційними кандидатами на військову службу за контрактом, респондентам у ході опитування були задані питання “Які з понять-цінностей є для вас пріоритетними?” та “Що ви захищатимете, не жаліючи своїх сил, можливо, ризикуючи життям?”. Результати відповідей респондентів на ці питання наведені в табл. 4.2. та 4.3.

Таблиця 4.3.

Структура цінностей потенційного контингенту
для військової служби за контрактом

№ з/п	Цінності	% опитаних	Місце значущості
1	2	3	4
1	Свобода совісті	16,81	4
2	Заможність	11,24	9
3	Суспільний добробут	15,94	5
4	Сімейний добробут	42,42	1
5	Незалежність країни	21,52	3
6	Рівність усіх перед законом	31,27	2
7	Власна безпека	13,68	7
8	Рівність можливостей	10,98	10
9	Громадська безпека	13,94	6
10	Справедливий розподіл матеріальних благ	12,28	8
11	Інші	0,44	11

Аналіз даних табл. 4.1 показує, що центральне місце в структурі цінностей громадян України, які є потенційним контингентом кандидатів на військову службу за контрактом, посідає така цінність, як сімейний добробут (42,42 % опитаних). Далі за значущістю йдуть такі цінності, як рівність усіх перед законом (31,27 %) та незалежність країни (21,52 %). Меншу вагу в

структурі цінностей респондентів мають „справедливий розподіл матеріальних благ” (8 місце за рейтингом), „заможність”(9 місце за рейтингом) та „рівність можливостей” (10 місце за рейтингом). Дані стосовно структури цінностей респондентів корелюють з відповідями на питання щодо готовності захищати різні цінності. Разом з тим при високому рейтингу в опитаних такої цінності, як незалежність країни готовність захищати територіальну недоторканність України посідає за відповідями респондентів тільки сьому позицію.

Таблиця 4.4.

Готовність захищати різні цінності

№ з/п	Цінності, які готові захищати	% опитаних	Місце значності
1	2	3	4
1	Мир на землі	31,34	2
2	Законність та правопорядок в країні	13,11	5
3	Ідеї та принципи демократії	3,73	10
4	Незалежність та свободу Батьківщини	25,95	4
5	Свою сім'ю, родичів та близьких	60,16	1
6	Ідеї справедливості та рівності між людьми	7,90	8
7	Територіальну недоторканність України	11,89	7
8	Особисту свободу	12,50	6
9	Ідеали та святині своєї віри	2,08	13
10	Товаришів по колективу	6,77	9
11	Свій дім, рідну землю	31,25	3
12	Свої особисті інтереси	3,13	12
13	Свого командира	3,21	11
14	Інше	0,26	14

Ставлення респондентів до військової служби характеризується тим, що близько 38 % респондентів військову службу оцінюють як „обов'язковий етап в житті справжнього чоловіка”, більше 31 % – як “встановлений законом обов'язок, який я повинен виконувати”, до 21 % – як “школу набуття та прояву професійної майстерності”. Лише 2,79 % опитаних при визначенні власного ставлення до військової служби обрали варіант відповіді “до служби я відношусь негативно”, а 6,46 % респондентів утримались від відповіді, обравши варіант “важко відповісти”.

Майже половина респондентів (49,96 %) служить в збройних силах з бажанням, 22,79 % респондентів скоріше з бажанням, ніж ні. Служать в збройних силах без бажання 5,49 % респондентів, а 8,11 % опитаних скоріше без бажання, ніж з ним. Приблизно такі ж відсотки складають респонденти, які пишаються своєю службою в збройних силах (так – 50,48 %; скоріше так, ніж ні – 22,79 %) та ті, хто не пишаються своєю службою (ні – 5,24 %, скоріше ні, ніж так – 11,18 %).

Результати анкетування щодо відповіді респондентів на питання анкети „Що у військовій службі для вас є найбільш цінним?” зведені в табл. 4.5.

Таблиця 4.5.

Цінності військово-професійної діяльності

№ з/п	Цінності військової служби	% опитаних	Місце значимості
1	2	3	4
1	Цікава професія, що просто подобається	19,58	3
2	Можливість випробувати себе в складних умовах	43,44	1
3	Досягнення гідного положення в житті	23,08	2
4	Військова честь і гідність	19,49	4
5	Вирішення житлової проблеми	9,88	8
6	Спеціальні пільги та переваги	10,23	7
7	Можливість перечекаати важкі часи	6,73	12
8	Повага та інтерес з боку оточуючих	10,49	6
9	Упорядкований організований спосіб життя	11,80	5
10	Можливість стати справжнім професіоналом	9,79	9
11	Безкоштовне отримання спеціальності, освіти, що допоможе влаштуватися в цивільному житті	8,83	10
12	Причетність щодо важливої справи по захисту Вітчизни	8,04	11
13	Військові традиції, ритуали, форма одягу	5,24	13
14	Інше	0,44	14

Більше 43 % опитаних найбільш цінним у військовій службі вважають можливість випробувати себе в складних умовах, далі респонденти віддають перевагу таким цінностям військової служби, як цікавість професії (19,58 %) та військова честь і гідність (19,49 %). Меншою мірою респонденти віддають перевагу таким цінностям військової служби, як „військові традиції, ритуали, форма одягу” (13 місце за рейтингом), „можливість перечекати важкі часи” (12 місце за рейтингом), „причетність до важливої справи щодо захисту Вітчизни” (11 місце за рейтингом).

За оцінками респондентів рівень престижу військової служби за контрактом у суспільстві на сьогоднішній день є невисоким: 34,45 % опитаних оцінили його як середній, 18,37 % опитаних вважають його нижчим за середній, а майже кожен п'ятий опитаний (17,93 %) вважає, що його просто немає. Тільки 9,75 % і 8,79 % респондентів характеризують престиж військової служби за контрактом відповідно як високий та вище за середній. Незважаючи на фіксацію у своїх відповідях низького рівня престижу військової служби за контрактом, більше половини респондентів (56,24 %) виявили бажання продовжити термін контракту або вступити на військову службу за контрактом. Решта опитаних (38,26 %) такого бажання не виявляють. Серед військовослужбовців, які проходять на сьогоднішній день військову службу за контрактом, частка бажаючих її продовжити складає 81,06 %, серед військовослужбовців строкової служби бажаючих заключити контракт 31,21 %, а серед військовозобов'язаних – 54,35 %.

Аналіз результатів соціологічного опитування показує, що бажаючі проходити військову службу за контрактом до служби в армії переважно або працювали на державному підприємстві (32,70 %), або навчалися (30,62 %). Ті, хто не бажає проходити службу за контрактом, до служби в армії переважно або навчалися (34,91 %), або навчалися й працювали (22,17 %), або ж працювали у приватному підприємстві (19,10 %). Із загальної кількості бажаючих служити за контрактом військовослужбовці-контрактники складають 61,45 %, військовослужбовці строкової служби – 22,10 %, військовозобов'язані – 16,13 %. Частина респондентів, які не мають бажання проходити службу за контрактом, складають військовослужбовці-контрактники (17,30 %), військовослужбовці строкової служби (64,22 %), військовозобов'язані 17,06 %. Близько 41 % бажаючих служити за контрактом одружені, у категорії небажаючих служити за контрактом одружених 21,39 %.

Контингент бажаючих проходити військову службу за контрактом перебуває в таких житлових умовах: своя окрема квартира – 33,50 %, свій дім – 34 %, комунальна квартира – 8,50 %, тобто близько 76 % з них забезпечені житлом. Решта з даної категорії або мешкають у гуртожитку (11,50 %), або використовують інші варіанти вирішення житлового питання (12,50 %).

За соціальним походженням бажаючі служити за контрактом ранжуються наступним чином:

- з робочих – 45,40 %;
- з селян – 22,78 %;

- з службовців – 12,28 %;
- з інтелігенції – 10,66 %;
- з військовослужбовців – 7,92 %.

Таким чином, за соціальним походженням дану категорію переважно складають вихідці з робочих та селян.

Респонденти, які виявили бажання проходити військову службу за контрактом, мають освіту: 9 класів (5,23 %), 11 класів (33,99 %), професійну (43,46 %), незакінчену вищу (8,50 %), вищу (6,21 %). Позитивним з огляду на рівень освіти значної частини кандидатів на військову службу за контрактом є наявність професійної освіти, негативним – незначна кількість осіб з вищою та незакінченою вищою освітою.

Місце проживання бажаючих проходити військову службу за контрактом до військової служби або на теперішній час було таке:

- м. Київ – 4,15 % респондентів;
- велике місто – 27,69 % респондентів;
- районний центр – 30,02 % респондентів;
- селище міського типу – 12,11 % респондентів;
- військове містечко – 3,98 % респондентів;
- село – 22,06 % респондентів;

Місце проживання бажаючих проходити військову службу за контрактом представлено різнопланово але з перевагою всеж таки сільської місцевості.

Актуальність, практична значущість та недостатня наукова розробленість проблеми детермінації ставлення до служби в армії військовослужбовця за контрактом зумовили вибір теми спеціального соціологічного дослідження [29]. Проводився аналіз зв'язку між змістом військової служби, розміром грошового забезпечення і рівнем задоволеності військовою справою військовослужбовця за контрактом, а також визначалися шляхи формування позитивного ставлення до військової служби.

Результати дослідження вказують на те, що зміст обов'язків, які виконуються військовослужбовцями за контрактом, та рівень грошового забезпечення безпосередньо впливають на рівень задоволеності військовою справою, але незадоволеність змістом виконуваних обов'язків більше впливає, аніж незадоволеність грошовим забезпеченням; характеристики змісту військової служби визначають ставлення військовослужбовців до виконання своїх військових обов'язків або як до потреб особистості, або як до засобу існування.

Зміст військової діяльності детермінує як об'єктивні показники служби, так і ступінь задоволеності військовою справою в цілому і рівнем задоволення розмірами грошового забезпечення. Було встановлено, що розмір грошового забезпечення та матеріальна зацікавленість виступають не як основні, самостійні чинники, а як похідні від змісту військової діяльності. Дуже поширена думка про винятковий вплив грошового забезпечення на рівень задоволеності військовою справою військовослужбовця за контрактом не

підтвердилась. Під час дослідження було встановлено, що зміни у змісті військової діяльності (зростання напруженості бойової підготовки) і є головною умовою, яка визначає напрямок трансформації ставлення до виконання військових обов'язків військовослужбовцями за контрактом.

У сучасних умовах зростання якісних характеристик військовослужбовців за контрактом, зростання рівня доходів населення взагалі та військовослужбовців окремо, подальше підвищення рівня задоволеності військовою справою, на нашу думку, буде залежати в першу чергу від вдосконалення змісту військової справи. Чинники, що визначають рівень задоволеності військовою справою, мають безпосереднє відношення до формування морального духу військовослужбовця та армії в цілому, а здоровий моральний дух – основа високої бойової готовності Збройних Сил України.

ВИСНОВКИ

Науковий аналіз сучасних проблем будівництва збройних сил, необхідності їхнього реформування та вирішення пов'язаних з цим проблем комплектування армії, соціального захисту військовослужбовців дозволяє зробити такі висновки. Останнім часом у світі активізувався процес створення армій на контрактній основі. 15 із 24 держав – членів блоку НАТО відмовилися або збираються відмовитися у майбутньому від системи призову. Традиційну систему комплектування збройних сил зберігають все менше і менше держав світу. Причини відмови від призовної системи для кожної держави світу різні, але логіка прийняття рішення про початок реформи системи комплектування збройних сил для різних країн є єдиною.

Після завершення „холодної війни” ймовірність виникнення війни великого масштабу між державами або групами держав у будь яких точках світу практично зникла. Це дало країнам можливість розпочати військову реформу, головною метою якої є створення армії сучасного типу. Така армія менша за чисельністю особового складу, але має більш високий рівень професійної підготовки, володіє новітніми зразками озброєння та воєнної техніки. Сучасна армія більше підходить до виконання нових завдань, що постали перед збройними силами: проведення миротворчих та гуманітарних операцій, ліквідація наслідків техногенних катастроф, до боротьби з тероризмом, вирішення локальних конфліктів, тощо.

Не останню роль відіграв і економічний аргумент: професійні армії перевищують призовну армію за показником „витрати/ефективність”. Щоправда такий аргумент був основним для США, для європейських країн рішення про перехід на контрактну армію було прийнято під впливом інших чинників. Для Іспанії, Португалії, Італії такими чинниками були: зміни їх місця і ролі у геополітичній обстановці, непомірний економічний тягар через утримання великої армії, зміна функції збройних сил. Крім цього, велику роль відіграли національні особливості.

Аналіз ситуації в країнах Західної Європи дозволяє відстежити такі тенденції:

- кількість особового складу збройних сил постійно зменшується;
- озброєння та військова техніка постійно вдосконалюються, підвищуються вимоги до рівня підготовки військовослужбовців;
- кількість людей, бажаних проходити військову службу за контрактом, постійно зростає;
- зростає підтримка військової служби за контрактом у суспільстві;
- кількість жінок-військовослужбовців у збройних силах поступово зростає.

Отже, сучасні умови світового розвитку, науково-технічний прогрес у військовій сфері, новий рівень військової науки та військового мистецтва, зміни воєнно-політичної обстановки у світі зумовлюють необхідність переходу до професійної армії, комплектування її на контрактно-добровільній основі.

Однак відмова від загального військового обов'язку не є гарантією позбавлення збройних сил негативних соціальних явищ. У професійних арміях США, Великої Британії, Канади корупція та нестатутні взаємини є не менш розповсюдженими, аніж в країнах, де армія комплектується за призовом.

Національні армії нових незалежних держав, що з'явилися на території СРСР, відмічають вісімнадцятиріччя свого існування. За цей час в їхній історії траплялося багато чого. Деяким з них випав відносно спокійний час, який використовувався на розробку сучасних стратегічних шляхів військового реформування та поступового розвитку збройних сил. Іншим практично у перший рік свого існування довелося пройти перевірку війною, яку не всі з них витримали успішно. Але в кожній з цих країн серед завдань реорганізації збройних сил найголовнішим стало визначення в принципах і методах комплектування армії. Перші роки незалежності національні армії використовували досвід радянської армії, продовжували комплектування особовим складом за призовом. Потім, спираючись на світовий досвід, враховуючи внутрішні особливості розвитку, деякі держави почали вводити принцип контрактного комплектування. На сьогодні контрактний спосіб комплектування найбільш розповсюджений у країнах Балтії. У цих країнах вже нікого не дивує наявність черги на прийняття на військову службу за контрактом. У країнах Центральної Азії, навпаки, наявність великих людських ресурсів дозволяє відбирати на військову службу за призовом необхідну кількість призовників. Країни Кавказу сьогодні використовують змішаний принцип комплектування. Збройні Сили Білорусі базуються на принципах призовної системи й найближчим часом не збираються відмовлятися від нього. Російська Федерація продовжує шукати шляхи реформування збройних сил, пропонується поряд з призовом вводити контрактний спосіб комплектування.

Разом з тим аналіз досвіду воєнного реформування нових незалежних держав свідчить, що перехід від системи комплектування за призовом до системи комплектування за контрактом вже мало залежить від чинників соціально-економічного розвитку. На нашу думку, відходить у минуле ситуація коли тільки економічно розвинуті країни мали можливість утримувати контрактну армію.

Збройні Сили України також проходять свій шлях становлення. Із набуттям незалежності Україна успадкувала велику частину збройних сил колишнього СРСР, які будувалися і функціонували відповідно до часів „холодної війни”. Цілком очевидно, що такі підходи аж ніяк не відповідали сучасним умовам створення середовища безпеки. Крім того, хронічна нестача коштів, значна чисельність військ, яка не відповідала воєнно-політичній обстановці в світі та економічним можливостям держави, соціально-демографічна криза вели до зниження бойових можливостей Збройних Сил України.

У той же час незважаючи на невисоку ймовірність широкомасштабної агресії проти України існує ймовірність виникнення кризи або конфлікту, які можуть нести загрозу суверенітету й територіальній цілісності держави. До

них відноситься широкий діапазон загроз зовнішнього втручання у внутрішні справи України, воєнно-політичного тиску з демонстрацією сили із застосуванням заходів та санкцій економічної блокади, припинення поставок енергоресурсів і навіть погроз застосування воєнної сили. Спроби розпалення регіонального сепаратизму, етнічних і релігійних конфронтацій тощо також небезпечні та можуть викликати дестабілізацію обстановки. Незавершеність процесу делімітації та демаркації державного кордону може ініціювати територіальні претензії до України з боку окремих політичних сил деяких суміжних країн, і, у свою чергу, можуть призвести до напруження у відносинах між ними та Україною. Для усунення передумов виникнення такої загрози Україна використовуватиме політичні механізми та засоби зміцнення довіри і стримування. Водночас наша держава зобов'язана підтримувати на належному рівні готовність збройних сил для захисту територіальної цілісності та незалежності країни.

Зміни у воєнно-стратегічній обстановці, які відбулися в Європі протягом останнього десятиріччя, виникнення нового спектра загроз у сфері безпеки на межі двох тисячоліть та впровадження механізмів ринкової економіки у повсякденну практику розбудови воєнної складової держави обумовили необхідність проведення реформування армії.

Основною метою реформування збройних сил є необхідність якомога скоріше пристосувати їх до змін у сфері безпеки, збалансувати витрати на їхнє утримання з наявними ресурсами держави, а також забезпечити їх здатність до виконання нових місій і завдань, що витікають з політики безпеки й оборони. Вдосконалення системи комплектування армії є одним з головних питань воєнної реформи.

Згідно з чинним законодавством Збройні Сили України комплектуються за змішаним принципом: на підставі загального військового обов'язку шляхом призову громадян на строкову військову службу строком до 12 місяців (у ВМС ЗСУ до 18 місяців) та прийняттям громадян на військову службу в добровільному порядку шляхом укладення з ними контракту на строк від 3 до 5 років. Така система в цілому дозволяє здійснювати комплектування військ (сил) рядовим, сержантським і старшинським складом у межах, які забезпечують підтримання їх бойової готовності та підготовку військовонавчених мобілізаційних ресурсів. Водночас вже зараз існують певні проблеми щодо якості як призовних ресурсів, так і контингентів, з яких можливо відбирати кандидатів для їх подальшого прийняття на військову службу за контрактом.

Існуюча законодавча база стосовно загального військового обов'язку сьогодні практично не дає можливості призивати на строкову військову службу кращі призовні ресурси. До збройних сил та інших військових формувань може бути призвано лише 9 % від загальної кількості громадян, які підлягають виклику до призовної комісії. При цьому переважна кількість (64 %) призовників має найнижчий є четвертий ступінь обмеження за станом здоров'я і не може бути направлена для проходження служби у військові частини з підвищеними вимогами до стану здоров'я. Продовжує знижуватися загальноосвітній рівень

молоді, яка призивається в армію. Кількість призовників, які мають лише 9 класів освіти, становить 32,7 %. Таким чином, нині склалася ситуація, коли внаслідок як об'єктивних, так і суб'єктивних причин комплектування Збройних Сил України якісним молодим поповненням на підставі загального військового обов'язку вже практично неможливе і потребує зміни. Актуальність вирішення цієї проблеми зростає через все більшу участь збройних сил за обсягами та кількістю підрозділів у миротворчих операціях, які комплектуються виключно військовослужбовцями за контрактом. Складні системи військової техніки вже не можуть бути освоєними у стислі терміни, а підтримання в особового складу високого рівня навичок володіння ними потребує значних коштів. Коли щойно навчений солдат, сержант строкової служби звільняється із лав збройних сил, а на заміну йому приходять ненавчений, це призводить до непродуктивних витрат. Вихід із такого становища – у поступовому переході до комплектування армії військовослужбовцями за контрактом.

Однак відсутність на цей час дійових механізмів стимулювання військової служби не дає можливості залучати на військову службу за контрактом найбільш освічених і підготовлених громадян та утримувати у лавах Збройних Сил України протягом тривалого часу кваліфікованих військовослужбовців. З цієї причини військова служба за контрактом є привабливою лише для тих громадян, які не мають фахової підготовки або проживають у місцевостях, де існують проблеми з працевлаштуванням. Тому перехід до професійної армії повинен супроводжуватися створенням сприятливих умов служби та життя, які б стимулювали бажання молодих людей служити у збройних силах.

Практична робота з переходу на спосіб контрактного комплектування збройних сил проводиться згідно з Державною Програмою переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Передбачається, що до кінця 2010 року буде завершений повний перехід армії до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Державною Програмою розвитку ЗСУ на 2006 – 2011 роки передбачається поступове збільшення чисельності особового складу, що служить за контрактом, від 41 000 у 2006 році до 80 000 у 2010 році.

На жаль, перші кроки, зроблені нами в цьому напрямі, не можна визнати успішними. Останнім часом має місце стійка тенденція до зниження темпів укомплектування посад рядового, сержантського і старшинського складу військовослужбовцями, які проходять службу за контрактом. Аналіз результатів дослідження вказує, що постійно зменшується рівень задоволеності військовою службою військовослужбовців за контрактом.

Дослідження зв'язку між змістом обов'язків, що виконуються військовослужбовцями за контрактом, з одного боку, та рівнем задоволеності військовою справою з іншого боку, дозволяє зробити такі висновки.

Зміст обов'язків, що виконуються військовослужбовцями за контрактом, та розмір грошового забезпечення безпосередньо впливають на рівень задоволеності військовою справою, але при загальній незадоволеності

військовою справою незадоволеність змістом виконуваних обов'язків має більше значення, аніж незадоволеність грошовим забезпеченням. Аналіз результатів дослідження показує, що характеристики змісту військової служби визначають ставлення військовослужбовців до виконання своїх військових обов'язків або як до потреб особистості, або як до засобу існування.

Зміст військової діяльності детермінує як об'єктивні показники служби, так і ступінь задоволеності військовослужбовців службою у цілому і рівнем грошового забезпечення. Було встановлено, що розмір грошового забезпечення та матеріальна зацікавленість виступають не як основні самостійні чинники, а як похідні від змісту військової діяльності.

Дуже поширена думка про винятковий вплив грошового забезпечення на рівень задоволеності військовою справою військовослужбовця за контрактом не підтвердилась.

Під час дослідження було встановлено, що зміни у змісті військової діяльності є головною умовою, яка визначає напрямок змін у ставленні до виконання військових обов'язків військовослужбовцями за контрактом. Дане положення є основним висновком з аналізу результатів дослідження і було покладено в основу наших практичних пропозицій.

У сучасних умовах зростання якісних характеристик військовослужбовців за контрактом, зростання рівня доходів населення взагалі та військовослужбовців зокрема, подальше зростання рівня задоволеності військовою справою, на нашу думку, буде залежати в першу чергу від вдосконалення змісту військової справи. Умови та чинники, що визначають рівень задоволеності військовою справою, мають безпосереднє відношення до морального духу військовослужбовця та армії в цілому, а здоровий моральний дух – основа високої бойової готовності Збройних Сил України.

На підставі висновків, які були отримані під час проведення дослідження, має бути розроблена відповідна програма. Основними напрямками програми повинні бути вдосконалення бойової готовності та соціальне забезпечення військових частин, що переводяться на спосіб добровільного комплектування. На нашу думку, перша складова сьогодні є найважливішою та потребує найбільшої уваги виконавців. Метою програми повинно бути створення сприятливих умов для вирішення соціальних проблем комплектування Збройних Сил України військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом.

Вдосконалення бойової готовності військових частин, що переводяться на добровільний спосіб комплектування, має забезпечуватися шляхом:

- вдосконалення бойової підготовки військовослужбовців за контрактом;
- матеріально-технічного забезпечення Збройних Сил України.

Метою виконання заходів другої частини програми повинне бути створення сприятливих умов для проходження військової служби шляхом поширення й закріплення гуманізації усіх сфер військової діяльності; реалізації соціально-економічних і правових гарантій військовослужбовцям та членам їхніх сімей.

Заходи програми, які направлені на соціальне забезпечення військових частин, що переводяться на спосіб добровільного комплектування, мають забезпечуватися шляхом:

1) створення умов щодо реалізації конституційних прав і свобод військовослужбовців-контрактників та членів їхніх сімей з урахуванням особливостей, що визначаються Конституцією України, законами України з військових питань, статутами Збройних Сил України, іншими нормативно-правовими актами та міжнародними договорами України;

2) поглиблення процесу гармонізації службових відносин, поліпшення морально-психологічного стану військовослужбовців та їх ставлення до служби, впровадження у військових колективах взаємовідносин, що базуються на статутах Збройних Сил України, високоморальних нормах поведінки;

3) удосконалення системи соціального захисту військовослужбовців за контрактом і членів їх сімей шляхом створення необхідних матеріально-побутових умов, досягнення належного рівня грошового забезпечення та впорядкування соціальних гарантій і пільг;

4) посилення військово-професійної орієнтації молоді;

5) створення дієвого механізму цивільного контролю Збройних Сил України.

Розробляючи й здійснюючи програми забезпечення національної безпеки, зокрема і реформування Збройних Сил України, слід мати на увазі, що процеси реорганізації армії неперервні, вони потребують постійного вдосконалення в ході розвитку суспільства. Будь-які, навіть найновітніші підходи до вирішення цих стратегічних завдань потребують постійної корекції, врахування змін у політичній, економічній, соціальній ситуації в державі.

ЛІТЕРАТУРА

Підрозділ 1.1.

1. Философский энциклопедический словарь / [под ред. И.Т. Фролов] – М. : Сов. Энциклопедия, 1989. – 815 с.
2. Маркс К. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Гос. изд-во полит. лит-ры, 1961. – Т. 23. – 258 с.
3. Соціологія. Підручник / За ред. В.Г. Городяненка. – К. : Видавничий центр „Академія”, 2006. – 542 с.
4. Климов А.Я. Диалектика практики и познания / А.Я. Климов – М. : Высш. шк., 1991. – 144 с.
5. Маркович Д. Социология труда / Д. Маркович – М. : Прогресс, 1988. – 632 с.
6. Маркс К. Теории о производительном и непроизводительном труде / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Гос. изд-во полит. лит-ры, 1961. – Т.26. – Ч.1. – 453 с.
7. Иванов И.Я. Ответственность офицера / И.Я. Иванов – М.: Воениздат, 1983. – 118 с.
8. Ксенофонтов В.Н. Взаимосвязь войны о политики / В.Н. Ксенофонтов, В.В. Ксенофонтов // Социологические исследования. – 1995. – № 5. – С. 34 – 42.
9. Змеев В.К. Экономический подход к вопросу о сущности военной реформы / В.К. Змеев // Военная мысль. – 1992. – №11. – С. 15 – 18.
10. Ковалевский В.Ф. Перед военной реформой / В.Ф. Ковалевский // Армия и общество. – М. : Прогресс, 1990. – С. 289 – 305.
11. Мамонтов Ю.В. Армия: целостность, система, организация / Философско-социологическая концепция. – М.: Воениздат, 1986. – 196 с.
12. Федоров Г.С. Вооруженные силы и рынок / Г.С. Федоров // Военная мысль. – 1992, – № 10. – С. 65 – 68.
13. Чернавин Ю.А. Проблема социального статуса армии и воинских коллективов / Ю.А. Чернавин // Военная реформа: история и перспективы: С.-Пб. – М., 1991. – С. 151–157.
14. Эберли Дж. Изменение взглядов на применение военной силы / Дж. Эберли // Армия и общество. – М. : Прогресс, 1990. – С. 42 – 48.
15. Бурда С.М. Престиж военной службы / С.М. Бурда // Социологические исследования. – 1999. – № 2. – С. 63 – 69.
16. Турчинов А.И. Методологические вопросы профессионализации воинской деятельности: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.01. / А.И. Турчинов – М., 1983. – 193 с.
17. Потанин С.П. О творческих аспектах управленческой деятельности офицера / С.П. Потанин // Военная мысль. – 1998. – № 6. – С. 17 – 21.
18. Волков А.Л. Финансово-экономический механизм обеспечения воспроизводства рабочей силы профессиональных военнослужащих в условиях

рынка: дис. ... канд. экон. наук. / А. Л. Волков. – Ярославль, 2001. – 185 с.

19. Мурачев А.П. Военно-профессиональная ориентация молодежи в системе формирования готовности к службе по контракту: дис. ... канд. социол. наук. / А.П. Мурачев – М., 1997. – 237 с.

20. Климович В.П. Финансовые методы стимулирования воинского труда: дис. ... канд. экон. наук / В.П. Климович. – М., ВАЭФиП, 1993. – 172 с.

21. Плотвин П.Б. Сколько стоит военная служба / П.Б. Плотвин // Зарубежное военное обозрение. – 2001. – № 10.

22. Дорогайкин Г.В. Методологические и практические аспекты стимулирования труда: автореф. дис. на соискание ученой степ. канд. экон. наук. / Г.В. Дорогайкин. – М., 2001. – 25 с.

23. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: „Прогресс”. Т. 1. – 1993. – 248 с.

24. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: „Прогресс”. Т. 2. – 1993. – 362 с.

25. Покрытан П.А. Формирование и функционирование рынка рабочей силы в условиях переходной экономики: автореф. дис. на соискание ученой степ. докт. экон. наук. / П.А. Покрытан. – М., 2001. – 38 с.

26. Вашолимидзе Е.В. Стимулирование труда государственных и муниципальных служащих: дис. канд. экон. наук / Е.В. Вашолимидзе. – М., 1999. – 226 с.

27. Кузьмин О.Е. Система материальных стимулов труда в промышленности: формирование и управление развитием / О.Е. Кузьмин. – Ашхабад: „Туркменистан”, 1992. – 262 с.

28. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица / И.Е. Заславский // М. : Наука, – 1992. – 184 с.

29. Вакуленко С.М. Соціологія праці / С.М. Вакуленко – Х. : ХНУ, 2006. – 216 с .

30. Соціальна військова педагогіка / [І.О. Хорєв, Г.В. П'янковський, М.В. Руденко, О.І. Мірошніченко]. – К.: ВГІНАО України, 2001. – 104 с.

31. Спенсер Г. Синтетическая философия / Г. Спенсер. – К. : Ника – Центр, 1997. – 511 с.

32. Человек и общество: хрестоматія / [под ред. С.А. Макеева]. – К.: Ин-т соціології НАН України, 1999. – 272 с.

33. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / [общ. ред. А.Ю. Согомонов]. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.

34. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М. : Наука, 1957. – 396 с.

35. Подмарков В.Г. Человек в мире профессий / В.Г. Подмарков // Вопросы философии. – № 8. – 1972. – С. 17 – 19.

36. Гончаренко Л.О. Професіоналізація військової діяльності в сучасному суспільстві (соціально-філософський аналіз): автореф. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук спец. 09.00.03. „Соціальна філософія та філософія історії” / Л.О. Гончаренко. – Харків, 1998. – 19 с.

37. Закон України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” від 20.12 1994 р. ВВР № 15/92. – К.: МО України. – 1994. – 27 с.
38. Советский энциклопедический словарь / [под. ред. А.М. Прохорова]. – М. : Советская энциклопедия, 1985. – 1600 с.;
39. Словарь русского языка / [авт.-состав. С.И. Ожегов]. – М. : Русский язык, 1983. – 842 с.
40. Панин И.Г. Философские аспекты профессиональной культуры работников военно-кадровых органов / И.Г. Панин // Военная мысль. – 1996. – № 5. – С. 28 – 33.
41. Петров В.П. Социальная ответственность будущих офицеров: Сущность и пути формирования: Дис. ... канд. филос. наук: 09.00.01. – Харьков, 1990. – 159 с.
42. Энциклопедический социологический словарь / [общ. ред. Г.В. Осипова] – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 939 с.
43. Калагин Ю.А. Мотивация военно-профессиональной деятельности / Ю.А. Калагин // Тр. I Всерос. науч. конф. Сорокинские чтения – 2004 „Российское общество и вызовы глобализации”. – М. : Альфа – М, 2005. – Т. 3. – С. 414–417;
44. Калагін Ю.А. Мотивація військової служби за контрактом / Ю.А. Калагін // Соціальні виміри суспільства. Збірник наукових праць. – К. : Інститут соціології НАН України. – 2005. – Вип. 8. – С. 304 – 313.

Підрозділ 1.2.

1. Абалкин Л.И. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Л.И. Абалкин. М. : Экзамен, 2004. – 608 с.
2. Цвылев Р.И. Социальный конфликт в постиндустриальной экономике / Р.И. Цвылев // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 10. – С. 25 – 34.
3. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л.Г. Симкина. – С.Пб.: СПбГИЭЛ, 2000. – 152 с.
4. Маркс К. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Гос. изд-во полит. лит-ры, 1961. – Т. 23.
5. Становление трудовых отношений в постсоветской России / [Барделлбен Д., Климов С., Ядов В. и др.]. – М. : Академический Проект, 2004. – 320 с.
6. Матвеев С.О. Економічна соціологія / С.О. Матвеев, Л.І. Лясота. – Суми: ВТД „Університетська книга”, 2006. – 184 с.
7. Мкртчян Г. Социальные аспекты рынка труда / Г. Мкртчян, И. Чистяков // Общество и экономика. – 1999. – № 9. – С. 95 – 102.
8. Вильховченко Э. Прогресс труда на современном этапе НТР / Э. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 1992. – № 10. – С. 38 – 41.

9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : Норма, 1999. – 448с.
10. Гойло В. Политическая экономия интеллектуального труда / В. Гойло // *Мировая экономика и международные отношения*. – 1994. – № 11.
11. Серебрянников В. Социология армии / В. Серебрянников, Ю. Дерюгин. – М. : ИСПИ РАН, 1996. – 252 с.
12. Народна армія. – 1999. – 5 березня.
13. Независимое военное обозрение. – 2005. – 24 июня.
14. Joint Chiefs of Staff, Joint Vision 2010, Washington DC: GPO, 1996; Joint Chiefs of Staff, Joint Vision 2020, Washington DC: GPO, 2000.
15. Strategic Assessment 1997: chapter twenty-one Force Structure, National Defence University Institute for National Strategic Studies [Електронний ресурс]/ Washington D.C., 1997, pp. 273–281,– Режим доступу : <http://www.ndu.edu/inss/sa97/sa97cont.html>.
16. Кокошин А. О революции в военном деле в прошлом и настоящем / А. Кокошин [Електронний ресурс] // *Отечественные записки*. – 2005. – № 5 (26). – Режим доступу : <http://magazines.russ.ru/oz/2002/8/>.
17. Требін М. П. Армія та Суспільство: соціально-філософський аналіз взаємодії в умовах трансформації / М. П. Требін. – Х. : Інжек, 2004. – 404 с.
18. Везрман Р.К. Начало пути: поколение со средним образованием / Р.К. Везрман, С.И. Григорьев., Б.А. Зепа – М. : Наука, 1989. – 240 с.
19. Edmonds M. Armed Services and Society / M. Edmonds – Leicester: Leicester University Press, 1988.
20. Гончаренко Л.О. Професіоналізація військової діяльності в сучасному суспільстві (соціально-філософський аналіз): автореф. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук спец. 09.00.03. „Соціальна філософія та філософія історії” / Л.О. Гончаренко. – Харків, 1998. – 19 с.
21. Калагін Ю.А. Професіоналізація військової діяльності в умовах переходу до комплектування збройних сил України військовослужбовцями контрактної служби / Ю.А. Калагін // *Тр. УІІ Міжнар. конф. молодих науковців „Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи досліджень”*. – К. : КНУ, 2006. – 30 с.
22. Шлыков В. Миф об американской „профессиональной армии” / В. Шлыков [Електронний ресурс] // *Отечественные записки*. – 2002. – № 8(9). – Режим доступу : <http://magazines.russ.ru/oz/2002/8/>.
23. Форстер Э. Вызов военной реформы в посткоммунистической Европе: строительство профессиональных вооруженных сил / Энтони Форстер, Тимоти Эдмундс, Эндрю Котти. – Лондон: Palgrave Macmillan, 2002.
24. Калагін Ю.А. Строительство профессиональных Вооруженных Сил Украины: проблемы и перспективы / Ю.А. Калагін // *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. – 2006. – Вип. 18. – С. 216 – 220.
25. Калагін Ю.А. Вдосконалення цивільно-військових відносин під час переходу до комплектування військовослужбовцями контрактної служби

Збройних Сил України / Ю.А. Калагін // Грані. – 2006. – № 3(47). – С. 100 – 103.

Підрозділ 2.1.

1. Крашенинникова В. Армия США: модели, задачи и мотивация / В. Крашенинникова, Х. Улман // Главная тема. – 2005. – № 8. – ноябрь
2. Независимое военное обозрение. – 2005. – 28 октября.
3. Вооруженные силы США: битва за имидж. Армия и общество: стратегия влияния [Электронный ресурс] // Vlasti.net – 2005. – 4 сентября. – Режим доступа : <http://vlasti.net/>.
4. Независимое военное обозрение. – 2005. – 24 июня.
5. Мгимов Ю. Добровольный способ комплектования вооруженных сил США / Ю. Мгимов // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 2.
6. Восточно-Сибирская правда. – 2000. – 29 июня.
7. Женщины в вооруженных силах США [Электронный ресурс] // Международное информационно-аналитическое агентство. – 2006. – 10 февраля. – Режим доступа : <http://www.washprofile.org/>.
8. Учительская газета. – 2005. – 6 июля.
9. Пентагон ищет себе солдат через Интернет [Электронный ресурс] // Security Lab. – 2005. – 2 июля. – Режим доступа : <http://www.securitylab.ru/news/215676.php>.
10. Американские военные привлекают новобранцев играми [Электронный ресурс] // Membrana. – 2002. – 5 июля. – Режим доступа : <http://www.membrana.ru/articles/technic/2002/07/05/225600.html>.
11. Бубенцов М. Служить бы рад, но не на войне. Пентагон испытывает серьезные трудности в комплектовании армии контрактниками / М. Бубенцов // Военно-промышленный курьер. – 2005. – № 46 (113). – 7 – 13 декабря.
12. Ломжев Л. Проблема комплектования ВС США и усилия руководства Пентагона по их преодолению / Л. Ломжев // Зарубежное военное обозрение. – 2003. – № 5.
13. Еремин Е. Перестройка американских вооруженных сил [Электронный ресурс] / Е. Еремин // ИноСМИ.Ru. – 2005. – 15 апреля. – Режим доступа : <http://forum.inosmi.ru>.
14. Льготы и финансирование резервистов // РИА „Новости”. – 2005. – 1 сентября.
15. Красная звезда. – 2004. – 25 ноября.
16. Коровникова В.А. Опыт социальной адаптации увольняемых военнослужащих в Соединенных Штатах Америки / В.А. Коровникова // Социальная защита военнослужащих в зарубежных государствах: правовое регулирование. – М. : Воениздат, 1997.
17. Красная звезда. – 2004. – 12 апреля.

18. Волкова О. О чем вместе с родителями часто мечтает нормальный российский юноша призывного возраста? / О. Волкова // На страже родины. – 1998. – № 30.
19. Канада увеличит военный бюджет на 10,5 миллиарда долларов [Электронный ресурс] // Lenta.ru. – 2005. – 23 февраля. – Режим доступа : <http://lenta.ru/>.
20. Эхо Москвы. – 2005. – 1 сентября.
21. Независимое военное обозрение. – 2003. – 28 ноября.
22. Великобритания полностью перестраивает армию [Электронный ресурс] / Новости и события. News.flexcom.ru – Режим доступа : <http://news.flexcom.ru/world/2004/07/21/57834/>.
23. Красная звезда. – 2004. – 10 августа.
24. Волков В. Военные доктрины [Электронный ресурс] / В. Волков // Отечественные записки. – 2002. – № 8. – Режим доступа : <http://magazines.russ.ru/oz/2002/8/>.
25. Олевский В. Правовые, финансово-экономические аспекты обеспечения и социальная защита военнослужащих Великобритании / В. Олевский // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 5.
26. Кузнецов Ю. Евростандарты военно-социальный аспект / Ю. Кузнецов // Військо України. – 2005. – № 9.

Підрозділ 2.2.

1. Предоставление французского гражданства военнослужащим иностранного легиона // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 2.
2. Утро Петербурга. – 2005. – 28 января.
3. Реформирование системы национальной обороны [Электронный ресурс] // Interventions du Premier minister. – 2001. – Режим доступа : <http://www.premier-ministre.gouv.fr/>.
4. Начальник штаба французских вооруженных сил генерал армии Жан-Пьер Кельш. Вооруженные силы Франции [Электронный ресурс] // Межрегиональный Центр Делового Сотрудничества. – 2006. – 9 марта. – Режим доступа : www.mcads.ru.
5. Военная доктрина и экспорт оружия [Электронный ресурс] // Российская Информационная Сеть Rin.ru. – 2006. – 9 марта. – Режим доступа : <http://rin.ru>.
6. Сегодня. – 2000. – 7 октября.
7. Призыв в армию: начало конца [Электронный ресурс] // ИА "Новости гуманитарных технологий" // 2005. – 23 марта. – Режим доступа : www.gtnews.ru/cgi/news/.
8. Известия. – 2005. – 10 августа.
9. Русское слово [Электронный ресурс] // Фонтанка. Ру. – 2005. – 20 января. – Режим доступа : <http://www.fontanka.ru/>.

10. Жалованье военнослужащих испанской армии будет повышено [Электронный ресурс] // Espana Spain Испания Web. – 2005.– 3 августа. – Режим доступа : <http://www.spain.org.ru/>.
11. Ростовский А. Армия генералов / А. Ростовский // Монитор. – 2002. – № 34. – 15 сентября.
12. Испанский адмирал зарабатывает как школьный учитель [Электронный ресурс] // MIG.news.com.ua. – 2006. – 12 марта. – Режим доступа : <http://mignews.com.ua/>.
13. Количество профессиональных военных, покидающих испанские вооруженные силы, превышает число вступающих // РИА Новости. – 2006. – 14 марта.
14. В испанской армии некому служить [Электронный ресурс] / Украинское рейтинговое агентство „УРА” – 2003. – 24 октября. – Режим доступа : http://ura-inform.com/ru/arhive/2006/07/23/ispania_armia/.
15. Петров Г. Иммигрантов примут в солдаты / Г. Петров // Иностранец. – 2001. – № 11. – 3 апреля.
16. Испанская молодежь не хочет в армию [Электронный ресурс] // События в мире MOnline.org.ua. – 2003.– 12 октября. – Режим доступа : <http://www.monline.org.ua/>.
17. Создан Генштаб испанской армии [Электронный ресурс] . RussianSpain.com. – 2005. – 17 февраля. – Режим доступа : <http://www.russianspain.com/news>.
18. РИА „Новости” [Электронный ресурс] // В мире. – 2002. – 9 марта. – Режим доступа : <http://www.ua.rian.ru/search/20020903/>.
19. Народна армія. – 1999. – 3 грудня.
20. План реорганизации вооруженных сил Бельгии [Электронный ресурс] // АвиаПорт. Новости. – 2000. – 26 мая. – Режим доступа : <http://www.aviaport.ru/news/2000/05/26/135533.html>.
21. История западноевропейских армий / [В.Н. Богданов, С.В. Ермаченков, Б.Г. Путилин, А.П. Рогалевй]. – М. : Евролинц, Канон-пресс-Ц, Кучково поле, 2003. – С. 231.
22. Независимое военное обозрение.– 2000. – 21 апреля.
23. Надь М. Потребности в личном составе для выполнения новых задач: профессиональная армия, набор по призыву и смешанная система. [Электронный ресурс] / Миклош Надь. Материалы научной конференции [„Основные направления военного строительства в Европейских странах”]. – 2001. – март. – Режим доступа : http://www.milrf.ru/conference/cf_010228/2md-nagy.htm.
24. Армия. – 2001. – 10 мая.
25. История западноевропейских армий / [В.Н. Богданов, С.В. Ермаченков, Б.Г. Путилин, А.П. Рогалевй]. – М. : Евролинц, Канон-пресс-Ц, Кучково поле, 2003. – 346 с.

26. Хансов Г. Состояние и перспективы развития вооруженных сил ФРГ / Г. Хансов // Зарубежное военное обозрение. – 2002. – №12. – С. 15–18.

Підрозділ 3.1.

1. Сахаров А.Н. История России /А.Н. Сахаров. В 2 т. – М. : АСТ-АСТРАЛЬ, 2003. – Т. 1. – 943 с.
2. Личмана Б.В. История России. С древнейших времен до конца XIX века /Б. В. Личман. – Екатеринбург: СВ-96, 2001. – 256 с.
3. Гладких А.И. История российского воинства: до 1917 г. / А.И. Гладких. – СПб : Александр Принт, 1997. – 302 с.
4. Бабаков А.А. Вооруженные силы СССР после войны (1945–1986 гг.): История строительства / А.А. Бабаков. – М.: Воениздат, 1987. – 288 с.
5. Там же.
6. Цыганок А. Три мифа о создании Российской армии [Электронный ресурс] / А. Цыганок // Новая политика. – 2005. – 18 марта. – Режим доступа <http://www.novopol.ru/>.
7. Комплектование Вооруженных сил [Электронный ресурс] / Министерство обороны Российской Федерации. – 2005. – 5 мая. Режим доступа :<http://www.mil.ru/>.
8. Арбатов А. „Яблоко” и Армия / А. Арбатов. – М. : ЭПИцентр, 1999. – 28 с.
9. Федеральный Закон „Об обороне” от 31.05 96 г. № 61–ФЗ. – Принят Государственной Думой 24 апреля 1996 года. Одобрен Советом Федерации 15 мая 1996 года. (в ред. – Федерального закона от 30.12.99 № 223-ФЗ).
10. Независимая газета. – 2001. – 21 марта.
11. Плотников В. Реформа армии: проблема комплектования / В. Плотников // Военная мысль. – 1998. – № 1. – 8 – 15.
12. Независимая газета. – 1996. – 27 июня.
13. Красная звезда. – 2001. – 5 апреля.
14. Независимое военное обозрение. – 2000. – 3 марта.
15. Демократический выбор. – 2000. – 12 июля.
16. Красная звезда. – 2001. – 7 апреля.
17. Независимое военное обозрение. – 2000. – 21 апреля.
18. Там же.
19. Певень Л.В. Контрактная служба в Вооруженных силах Российской Федерации: проблемы и перспективы / Л.В. Певень // Социологические исследования – 1996. – № 2. С. 72 – 80.
20. Певень Л.В. О контрактной системе военной службы [Электронный ресурс] / Л.В. Певень // Институт политического и военного анализа. – 2002. – 14 апреля. – Режим доступа. –http://www.ipma.ru/publikazii/reforma/index_7.php.
21. Реформа системы комплектования военной организации России рядовым и младшим командным составом / [С. Ватолкин, Е. Гайдар, Е.

Любошиц, Е. Хрусталёв, В. Цымбал]. – М.: Ин-т экономики переходного периода, 2002. – 120 с.

22. Ваше мнение. – 2005. – ноябрь.

23. Певень Л.В. Особенности перехода к профессиональной форме организации Вооруженных сил / Л.В. Певень // Социологические исследования. – 2003. – № 12. – С. 62–66.

24. Год работы: программа реальная // Российское Военное обозрение. – 2005. – № 7.

25. Красная звезда. – 2004. – 29 ноября.

26. Статья 5. Порядок отбора кандидатов из числа граждан на военную службу по контракту / Положение о порядке прохождения военной службы, утверждено Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 года № 1237.

27. Федеральный Закон РФ "О воинской обязанности и военной службе" № 53-ФЗ от 28 марта 1998 года.

28. Болдырев В. О северном Кавказе /В. Болдырев // Российское Военное обозрение. – 2005. – № 7.

29. О псковском эксперименте (псковский эксперимент: итоги и уроки) // Российское Военное обозрение . – 2005. – № 7.

30. Независимое военное обозрение. – 1997. – 15 апреля.

31. Чернов М. В России не будет профессиональной армии? [Электронный ресурс] / М. Чернов // Институт политического и военного анализа. – 2004. – 3 июня. Режим доступа. – <http://www.ipma.ru/>.

32. Храмчихин А.А „Параллельная армия” как катализатор военной реформы [Электронный ресурс] / А.А. Храмчихин // Институт политического и военного анализа. – 2002. – 10 марта. Режим доступа. – <http://www.ipma.ru/>.

33. Цыганок А.Д. Россия строит новую армию старого типа [Электронный ресурс] / А.Д. Цыганок // Институт политического и военного анализа. – 2005. – 25 марта. Режим доступа. – <http://www.ipma.ru/>.

34. Оборонные тезисы [Электронный ресурс] // Институт политического и военного анализа. – 2003. – 23 сентября. – Режим доступа. – <http://www.ipma.ru/>.

35. Цыганок А.Д. Последний бросок [Электронный ресурс] // Институт политического и военного анализа. – 2005. – 11 февраля. – Режим доступа. – <http://www.ipma.ru/>.

36. Там же.

37. Газукин П. Вооруженные Силы России в постсоветский период [Электронный ресурс] / П. Газукин // Отечественные записки. – 2002. – №8. – С. 125 – 147. – Режим доступа. – <http://www.strana-oz.ru/?ozid=9&oznumber=8>

38. Красная звезда. – 1992. – 14 апреля.

Підрозділ 3.2.

1. Красная звезда. – 2002. – 20 декабря.
2. Петросян Д. Развитие Вооруженных сил Армении / Д. Петросян // Экспорт Вооружений. – 2005. – 19 апреля.
3. Красная звезда. – 2004. – 8 апреля.
4. Независимая газета. – 2005. – 25 апреля.
5. Красная звезда. – 2005. – 16 июля.
6. Рабочая газета. – 2005. – 12 декабря.
7. Российская газета. – 2004. – 20 мая.
8. Саркисян С. Военно-политическая обстановка на Южном Кавказе: региональные угрозы [Электронный ресурс] / С. Саркисян // Закавказская шеф-редакция ИА Regnum. – 7 октября. – Режим доступа : <http://www.kazan.biz/news/525040.html>.
9. Грузия – испытание для новой политики США, направленной на поддержку стратегически важных, но слабых стран // Профиль. – 2002.– № 39 (309). – Октябрь.
10. Численность вооруженных сил Грузии увеличится [Электронный ресурс] // Newsinfo.ru. – 2006.– 5 января. – Режим доступа : www.newsinfo.ru
11. Вечерний Тбилиси. – 2002. – 18 апреля.
12. Московский комсомолец. – 2002. – 29 августа.
13. Грузия постепенно переходит на принцип создания профессиональной армии [Электронный ресурс] // Агентство ИТАР-ТАСС. – 2004. – 16 ноября. – Режим доступа : <http://www.tass.ru/>.
14. Концепция национальной безопасности Грузии [Электронный ресурс]// DzenDervish. – 2005. – 28 October. – Режим доступа : <http://www.memo.ru/hr/hotpoints/caucas1/msg/2005/05/m45249.htm>.
15. И. Окруашили отчитался перед депутатами об оборонной политике и расходах МО [Электронный ресурс] // Civil Georgia – 2005. – 27 октября. – Режим доступа : <http://www.civil.ge/rus/>.
16. Чанадири Г. Программа „Тренинга и экипировки” завершилась, США продолжают военную помощь Грузии [Электронный ресурс] / Г. Чанадири // Civil Georgia . – 2004. – 26 апреля. – Режим доступа : <http://www.civil.ge/rus/>.
17. Тавадзе З. За чей счет существует грузинская армия? [Электронный ресурс] / З. Тавадзе // Информационное Агентство „Росбалт”. – 2006. – 13 января. – Режим доступа : <http://www.rosbalt.ru/>.
18. США готовят инструкторов для грузинской армии [Электронный ресурс] // Usinfo.State.Gov.– 2004. – 21 декабря. – Режим доступа : <http://search.live.com/>.
19. Юнус Л. Профессиональная армия в Азербайджане?! [Электронный ресурс] / Л. Юнус // EASTFILE.RU . – 14 ноября. – Режим доступа : <http://bakililar.az/2005>.
20. Армия Азербайджана насчитывает 70 тысяч человек // Кавказский узел. Новости. – 2004. – 29 ноября.

21. Эхо. – 2006. – 15 января.
22. Ноев Ковчег. – 2006. – 20 января.
23. Военный бюджет Азербайджана увеличился в 2005 г. на 76 проц. до 300 млн долл. // ПРАЙМ-ТАСС. – 2005. – 17 августа.
24. Медоев Д. Буш подкрался незаметно. Россия может быть втянута в большой кавказский военный пасьянс / Д. Медоев // Версия. – 2003. – № 22.
25. Военно-промышленный курьер. – 2006. – 29 декабря.
26. Оруджев Р. Быть ли контрактной армии в Азербайджане? Эксперты говорят, что это неизбежно. Оценки расходятся только в сроках / Р. Оруджев // Политика. – 2005. – № 8. – 31 декабря.

Пілрозділ 3.3.

1. Континент. – 2003. – 29 января.
2. Дуэль. – 1998. – 21 апреля.
3. ЦентрАзия. – 2004. – 14 июля.
4. Континент. – 2003. – 29 января.
5. Военная мощь Узбекистана. [Электронный ресурс] // Пресс-служба Президента Республики Узбекистан. – 2002. – 24 сентября. – Режим доступа : <http://www.press-service.uz/>.
6. На нужды вооруженных сил каждый украинец отдает \$ 97 в год [Электронный ресурс] // Эксперт-центр. – 2003. – 11 ноября. – Режим доступа : <http://www.expert.org.ua/statias/>.
7. Военная помощь США и НАТО Узбекистану становится предметом тщательного изучения [Электронный ресурс] // Eurasianet – на русском языке. – 2005. – 14 июля. – Режим доступа : <http://www.eurasianet.org/index.shtml>.
8. О всеобщей воинской обязанности и военной службе. Закон Республики Узбекистан № 644–ХІІ от 29.08.98 г.
9. Нурназаров Р. Прием в Вооруженные силы Узбекистана осуществляется после жесткого конкурсного отбора / Р. Нурназаров [Электронный ресурс]// Иа Regnum. – 2005. – 8 декабря. – Режим доступа : <http://search.msn.com/>.
10. Кисткина Ю. Если завтра война / Ю. Кисткина // Республиканский общественно-политический еженедельник „эпоха”. – 2005. – 8 мая.
11. Рустам Т. Узбекистан на пути к профессиональной армии / Т. Рустам // Информационно-аналитическое агентство „М и К”. – 2004. – 20 мая.
12. Военная мощь Узбекистана. Пресс-служба Президента Республики Узбекистан // Presidents office. – 2002. – 24 сентября. – Режим доступа : [presidents_office @press-service.uz..](http://presidents_office@press-service.uz..)
13. В ружьё! Ряды российской армии пополнятся выходцами из стран Центральной Азии // Немецкая волна. – 2003. – 27 ноября.
14. Независимое военное обозрение. – 2001. – 31 августа.
15. Континент. – 2002. – 2 марта.

16. Пузикова С.М. Армия как социальный институт: проблемы и перспективы / С.М. Пузикова // Вестник КазГУ. Серия Экономическая. – 1998. – № 7.
17. Красная звезда. – 2004. – 18 декабря.
18. Военная мощь Узбекистана. Пресс-служба Президента Республики Узбекистан // – 2002. – 24 сентября.
19. Алтынбаев М. Модернизация и развитие Вооруженных Сил – наш вклад в дело обеспечения стабильности и процветания Казахстана / М. Алтынбаев // Пресс служба МО Казахстана. – 2005. – 26 сентября. – Режим доступа : <http://www.mod.kz/>.
20. Континент. – 2002. – 19 марта.
21. Континент. – 2002. – 5 марта.
22. ЦентрАзия. – 2003. – 3 декабря.
23. Закон Республики Казахстан „О воинской обязанности и воинской службе” // Пресс служба МО 2005. – 2005. – 8 июля.
24. Континент. – 2004. – 3 марта.
25. Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2001 г., № 8, ст. 57. [Электронный ресурс] / Парламент Республики Казахстан. – Режим доступа [tr://www.parlam.kz/Information.aspx?doc=19&lan=ru-RU](http://www.parlam.kz/Information.aspx?doc=19&lan=ru-RU).
26. Казахстанская правда. – 2004. – 22 июля.
27. Красная звезда. – 2001. – 27 января.
28. Континент. – 2003. – 2 июля.
29. Russian Military Districts [Электронный ресурс] / Crimes of War Project 24.04.2002. – Режим доступа www.crimesofwar.org.
30. Независимое военное обозрение. – 2005. – 27 мая.
31. Как из вооруженных сил сделать трудовую армию – анализ ситуации в Туркменской армии на Полит.ру [Электронный ресурс] // Полит.ру. – 2004. – 20 февраля. – Режим доступа : www.polit.ru/news.
32. В Туркменистане никогда не будет введена система контрактной военной службы [Электронный ресурс] // Mirtv. Ru – 2003.– 29 мая. – Режим доступа : http://www.mirtv.ru/rubrics/3/758_1.htm
33. The World Factbook [Электронный ресурс] / Режим доступа : www.cia.gov
34. Туркменистан укрепляет свои границы [Электронный ресурс] /24.01.2002. Информационно-аналитический центр Киргизстана. 2002. – 24 января Режим доступа. – <http://www.gov.kg/>.
35. Child-soldiers.org [Электронный ресурс] / Режим доступа : www.child-soldiers.org.
36. Комсомольская правда. – 2002. – 4 декабря.
37. Континент. – 2002. – 12 июля.
38. Касымов А. Сила и дух солдата прививается с колыбели / А. Касымов// Вароруд. – 2005. – № 8 (145). – 23 февраля.
39. Красная звезда. – 2001. – 22 февраля.

40. Закон Республики Таджикистан „О Вооруженных Силах Республики Таджикистан” (В редакции Закона РТ от 29 ноября 2000 г. № 19, № 31, от 28 февраля 2004 г. № 5, № 21, от 1 марта № 79, от 25 июля 2005 г. № 108).

41. В Минобороны Таджикистана проводится реформа вооруженных сил. [Электронный ресурс] / Российский канал новостей. – 2005. – 12 мая. – Режим доступа : <http://www.regnum.ru/>.-.

42. Цыганок А. Бывший СНГ и его оборонное наследие / Анатолий Цыганок [Электронный ресурс] // Новая Политика. – 2005. – 16 августа. – Режим доступа : <http://www.novopol.ru/text2923.html>.

43. Красная звезда. – 2004. – 17 июля.

44. Пик социальной напряженности последних годов уже пройденный [Электронный ресурс] // Информационное сообщение пресс-службы Президента КР. – 2005. – 20 ноября. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz/>

45. Комсомольская правда. – 2002. – 4 декабря.

Підрозділ 3.4.

1. Комсомольская правда. – 2003. – 4 февраля.

2. Комсомольская правда. – 2002. – 4 декабря.

3. Литовкин В. В бывшей советской республике делается все необходимое для обеспечения нормальной службы и жизни военнослужащих / В. Литовкин // Военно-промышленный курьер. – 2004. – № 26 (97). – 21– 27 января.

4. Известия. – 2003. – 31 августа.

5. Независимое военное обозрение. – 2002. – 11 октября.

6. В Литве сокращают Вооруженные Силы [Электронный ресурс] // Regnum. – 2005. – 23 декабря. – Режим доступа : <http://pda.regnum.ru/news/litva/564897.html>.

7. Треть жителей Литвы хочет профессиональную армию [Электронный ресурс] // Rosbalt. Ru. – 2006. – 1 октября. – Режим доступа : <http://www.rosbalt.ru/2006/01/10/240114.html>.

8. Красная звезд. – 2005. – 13 ноября.

9. Военным-контрактникам Литвы предложено объединиться в ассоциацию [Электронный ресурс] // Томск. Info.– 2005. – 8 ноября. – Режим доступа : <http://www.tomsk.info/>.

10. Киевские ведомости. – 2002. – 11 ноября.

11. В Латвии 84 % призывников признаны непригодными к воинской службе [Электронный ресурс] // Сору Right. – 2006.– 10 января. – Режим доступа : <http://europespb.ru/>.

12. Вооруженным силам не хватает 800 профессиональных военных [Электронный ресурс] // Fast. LV. – 2005. – 26 июня. – Режим доступа : <http://busynet.ru/s10042.html>.

13. В Латвии будет профессиональная армия [Электронный ресурс] // LETA. – 2003. – 9 июля. – Режим доступа : <http://rus.delfi.lv/news/daily/latvia/>.

14. Красная звезда. – 2005. – 13 ноября.

15. Красная звезда. – 2005. – 23 декабря.
16. В Латвии выстроилась очередь на поступление в профессиональную армию [Электронный ресурс] // Rosbalt. Ru. – 2005. – 24 октября. – Режим доступа : <http://www.rosbalt.ru>.
17. В Силах обороны Эстонии служит почти тысяча женщин [Электронный ресурс] // Новости и СМИ. – 2005. – 9 марта. – Режим доступа : <http://news.brot.ru/sites/category/16/message/3609/>.
18. Приоритетом развития обороны Эстонии остается углубление в структуры НАТО Сил обороны до 2010 года. [Электронный ресурс] // Rus. Delfi – 2004. – 21 февраля. – Режим доступа : <http://rus.delfi.ee/daily/estonia/article.php?id=7270260.->
19. В Эстонии уверены в том, что расходы на оборону необходимо увеличивать [Электронный ресурс] // President At President.Org.Ua. – 2005. – 7 ноября. – Режим доступа : <http://president.org.ua>.
20. Эстония поставила под ружье 821 новобранца [Электронный ресурс] // Kominarod.ru. – 2004. – 15 июля. – Режим доступа : <http://regnum.ru/allnews/291936.html.-> – 2004.
21. Красная звезд. – 2005. – 15 ноября.
22. Обнинск – Новости Обнинск, лента новостей [Электронный ресурс] // Obninsk.Net.– 2003. – 3 сентября. – Режим доступа : <http://www.obninsk.net.->
23. Молодежь Эстонии. – 2004. – 14 февраля.
24. Эстония в НАТО [Электронный ресурс] // Rosbalt. Ru. – 2005. – 10 августа. – Режим доступа : <http://www.rosbalt.ru>.
25. Закон Республики Беларусь о внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь „О Вооруженных Силах Республики Беларусь” от 24 июля 2002 г. № 135-з.
26. Беларусь сегодня. – 2005. – 18 октября.
27. Концепция военной реформы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Объединенная Гражданская Партия – Режим доступа : <http://www.ucpb.org/rus/documents/milref/03.shtml>.
28. Независимое военное обозрение. – 2005. – 14 октября.
29. Мальцев Л. Беларусь не собирается отказываться от смешанного принципа комплектования Вооруженных сил [Электронный ресурс] / Л. Мальцев // БелаПАН. – 2005. – 4 октября. – Режим доступа : <http://news.tut.by/58536.html>.
30. Армия. – 2005. – № 5 (33). – сентябрь – октябрь.
31. Экономическое обозрение. – 2000.– № 47 (399). – 15 декабря.
32. Гайчук В. Численность Национальной армии Молдовы установлена в пределах 7200 человек [Электронный ресурс] / В. Гайчук // РИА „Новости”. – 2003. – 2 августа. – Режим доступа : <http://www.rian.ru/>.
33. Татарские края. – 2003. – 17 февраля.
34. Кишиневский обозреватель. – 2004. – 9 сентября.

35. Зайченко С. Чтобы скрыть свою агрессивность – обвини в этом соседа [Електронний ресурс] / С. Зайченко // Tiraspol. Info. – 2005. – 16 февраля. – Режим доступа : http://tiraspol.info/news/article_2128.htm. – 2005.
36. Новости Молдовы. – 2003. – 17 декабря.
37. Красная звезда. – 2002. – 31 августа.
38. С октября 2003 г. в национальной армии Молдовы будет сокращено 500 человек [Електронний ресурс] // Defense express. – 2003. – 3 сентября. – Режим доступа : <http://www.defense-ua.com/rus/>
39. Экономическое обозрение. – 2002. – 12 апреля.
40. Президент Молдовы высказался за продолжение реформы вооруженных сил [Електронний ресурс] // TVC21. – 2005. – 26 февраля. – Режим доступа : <http://www.tvc21.md/>.
41. Новости Молдовы. – 2003. – 30 июля.
42. Коноплев Р. Молдова: атлантический вектор. АПН [Електронний ресурс] / Р. Коноплев // Арн. Ru 2005. – 15 июня. – Режим доступа : www.arn.ru.
43. Гайчук В. Экономические возможности Молдовы не позволяют республике перевести Национальную армию на контрактную основу / В. Гайчук // ИА „Новости – Молдова”. – 2004. – 15 апреля. – Режим доступа : <http://www.newsmoldova.ru/>.
44. Время. – 2005. – 2 сентября.

Підрозділ 4.1.

1. Калагін Ю.А. Актуальні проблеми переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями на контрактній основі // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2003. – С. 331 – 335.
2. Калагін Ю.А. Теоретична модель вивчення соціального відтворення / Ю.А. Калагін // *Соціологія міста: наукові проблеми та соціальні технології*. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2001. – С.112 –114.
3. Калагін Ю.А. Проблеми воєнно-соціальної сфери Вооруженных Сил Украины при переходе на контрактную основу // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2005. – С. 537 – 540.
4. Калагін Ю.А. Деякі аспекти процесу соціального відтворення в умовах збройних сил / Ю.А. Калагін // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць*. – Харків. : ХНУ. – 2000. – С. 210 – 213.
5. Калагін Ю.А. Личность в процессе воспроизводства социального института / Ю.А. Калагін: матеріали Третьої Всеукраїнської конференції молодих науковців [„Проблеми особистості в сучасній науці: результати та

перспективи досліджень”], (Київ 28 – 29 вересня 2000 р.). – К. : КНУ. – 2000. – 250 с. С. 17–19.

6. Біла книга 2005: оборонна політика України / [ред. М. Сунгуровський та ін.]. – К. : Заповіт, 2006. – 134 с.

7. Виступ заступника Міністра оборони України Володимира Бойка на Дні Уряду у ВР щодо забезпечення житлом та іншими гарантіями соціального захисту військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб [Електронний ресурс] // Управління Прес-служби Міністерства оборони України. – 2006. – 12 грудня. – Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua>.

8. Калагін Ю.А. Трансформаційні процеси у військовій організації та національна ментальність // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2001. – С. 257 – 261.

9. Калагін Ю.А. Професійний відбір військовослужбовців служби за контрактом: зміст та шляхи оптимізації // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2004. – С. 304 – 307.

10. Калагін Ю.А. Мотивація військової служби за контрактом // *Соціальні виміри суспільства*. К.: Інститут соціології НАН України. – 2005. – Вип. 8. – С. 304 – 313.

11. Калагін Ю.А. Строительство профессиональных Вооруженных Сил Украины: проблемы и перспективы // *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2006. – Вип.. 18. – С. 216 – 220.

12. Калагін Ю.А. Трансформація соціальної структури Збройних Сил у пострадянському просторі // *Політичний менеджмент*. – К.: „Дексі Прінт”. – 1006. – С. 107 – 113.

13. Калагін Ю.А. Вдосконалення цивільно-військових відносин під час переходу до комплектування військовослужбовцями контрактної служби Збройних Сил України // *Грані*. – Дніпропетровськ: ТОВ „Книга”. – 2006. – №3 (47). – 2006.– С. 100 – 103.

14. Калагін Ю.А. Детермінація ставлення до служби в армії військовослужбовця за контрактом // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2006. – Т. 2 – С. 172 – 177.

15. Калагін Ю.А. Розвиток військово-професійної діяльності як детермінанта переходу до контрактної служби // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2007. – С. 432 – 438.

16. Калагін Ю.А. Роль військової освіти у відтворенні соціально-професійного потенціалу військовослужбовця // Український соціум. – К.: ТОВ Агенство „Україна”. – 2007. – №4 (21). – С. 36 – 45.

17. Калагін Ю.А. Соціальна домінанта реформування медичної сфери Збройних Сил України // Український соціум. – К.: ТОВ Агенство „Україна”. – 2007. – №5 – 6 (22 – 23). – С. 31 – 37.

Підрозділ 4.2.

1. Михеев Ю. Воєнно-технічні аспекти стратегічного партнерства України в межах СНД / Ю. Михеев // Нова політика. – 1999. – № 4.

2. Шерр Д. Надеюсь на НАТО: при отсутствии отношений между Украиной и НАТО устойчивость военной реформы оказалась бы под сомнением [Електронний ресурс] / Джеймс Шерр // Nato Review. – 2003. – осень – Режим доступу: <http://www.nato.int/docu/review/2007/issue3/english/main.htm>

<http://www.nato.int/docu/review/2007/issue3/english/main.htm>

3. День. – 2004. – 3 июня.

4. Афонін Е.А. Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми: [монографія] / Едуард Афонін. – К. : Інтерграфік, 1994. – 315 с.

5. Соціологічні опитування [Електронний ресурс] / Центр Разумкова. – 2002. – Режим доступу: http://razumkov.org.ua/poll.php?poll_id=328.

6. Управління Прес-служби МО України від 21 листопада 1999 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/>.

7. Рифы и мели профессиональной армии [Електронний ресурс] / Defence-ua.com. – 2002. – 6 сентября. – Режим доступу : <http://www.defence-ua.com/rus/>.

8. Иванов Г. Ф. Некоторые аспекты перехода ВС США на добровольный принцип комплектования (по материалам зарубежной печати) / Г.Ф. Иванов // Военная мысль. – 1991. – № 1. – С. 69–74.

9. Поляков: Украина не может позволить себе запланированную профессиональную армию // По материалам: УНИАН. – 2002. – 15 февраля.

10. Управління Прес-служби МО України від 2 липня 2006 року [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.mil.gov.ua/index.pht?lang=ua>.

11. Перехід до професійних збройних сил в Україні: проблеми та перспективи / [аналітична доповідь центру Разумкова] // Національна безпека і оборона. – 2002. – №5. – С.7 – 29.

12. Калагін Ю.А. Фемінізація збройних сил / Ю.А. Калагін // Український соціум. – 2006. – № 5 (16). – С. 7 – 13.

13. Nielsen V. Women in uniform // NATO Review. – Brussels, 2001. – Vol. 49. – P. 30 – 33.

14. Калагін Ю.А. Майбутній лейтенант Оксана Іваненко / Ю.А. Калагін // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1999. – № 2. – С. 200 –204.
15. Народна армія. – 2002. – 22 серпня.
16. Народна армія. – 2002. – 10 грудня.
17. Народна армія. – 2002. – 23 жовтня.
18. Народна армія. – 2002. – 23 липня.
19. Народна армія. – 2002. – 24 липня.
20. Управління Прес-служби МО України від 2 жовтня 2005 року [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/index.php?lang=ua>.
21. Зеркало Недели.– 2000. – 4 листопада.
22. Алещенко В. Тендерний аспект, або чи погана та жінка, яка не мріє стати... генералом / В. Алещенко // Військо України. – 2006. – № 3(69). – С.4 – 10.
23. Народна армія. – 2002. – 18 вересня.
24. Управління Прес-служби МО України від 16 лютого 2002 року [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/index.php?lang=ua>.
25. Управління Прес-служби МО України від 4 квітня 2006 року [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/index.php?lang=ua>.
26. Управління Прес-служби МО України від 27 грудня 2005 року [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/index.php?lang=ua>.
27. Комсомольская правда Украины. – 2006. – 29 березня.
28. Контрактна служба: досвід, проблеми, перспективи / [Н.А. Агаєв, Е.С. Литвиненко, М.О. Карпов та ін.]. – К.: Вид-во „РОСА”, 2005. – 140 с.
29. Калагін Ю.А. Детермінація ставлення до служби в армії військовослужбовця за контрактом / Ю.А. Калагін // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. У 2 т. Т. 2. – Х.: ХНУ. – 2006. – 514 с. – С. 172 – 177.