

М. И. Елизарова, С. Н. Ларин (Москва, ЦЭМИ РАН). **Оценка социально-экономических стимулов и гарантий перехода к контрактной военной организации в России.**

Объективные тенденции развития военного дела в современном мире настоятельно требуют кардинальной модернизации военной организации российского государства. В настоящее время перед руководством страны и обществом в числе важнейших задач модернизации Вооруженных Сил РФ стоит проблема формирования в России профессиональной армии [1]. Объективная необходимость ее создания определяется системой взаимосвязанных факторов, которые обуславливаются: 1) в экономическом отношении — обеспечением оптимальности и эффективности функционирования военной организации государства в условиях становления и развития рыночных отношений в стране, а также учета закономерностей возникающих на рынке труда и обеспечения материальной заинтересованности граждан в прохождении военной службы по контракту; 2) в геополитическом отношении — повышением роли Вооруженных Сил в обеспечении жизненно-важных интересов личности, общества и государства в обеспечении национальной безопасности; 3) в социальном отношении — укреплением социальной стабильности на основе формирования широкой прослойки «среднего класса», к которой могут быть отнесены военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, и члены их семей, а также постепенном преодолении противоречия между высокой степенью общественного доверия к Вооруженным Силам и негативным отношением молодежи к военной службе; 4) в военном отношении — созданием высокопрофессиональных воинских подразделений, способных быстро и эффективно обеспечивать выполнение боевых задач там, где это потребуется; 5) в военно-техническом отношении — изменениями в развитии военного дела, связанными с ростом технической оснащенности войск (сил), боевой мощи оружия и развитием новых технологий.

Военная служба по контракту в настоящее время является наиболее привлекательной формой исполнения конституционного долга для большинства россиян призывного возраста, а также граждан, пребывающих в запасе. По данным социологических исследований на предпочтительность этой формы указали 47,1% респондентов. За традиционную службу по призыву высказались 13,6%, за альтернативную службу — 4,9%, а еще 4,8% пока еще не определили свое отношение к этому вопросу [2]. Это обстоятельство позволяет предположить наличие в стране благоприятных потенциальных возможностей перехода к комплектованию Вооруженных Сил преимущественно военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Будет правомерным предположить, что для реализации этих возможностей и также для обеспечения благоприятных социально-экономических условий прохождения военной службы по контракту необходимо использовать действенные стимулы и гарантии. Такой подход нашел понимание и у руководства страны и Вооруженных Сил. Однако практика показала, что далеко не все стимулы и льготы, зафиксированные в различных нормативных документах, одинаково привлекательны для потенциальных контрактников. Распределение предпочтений последних отражено в таблице.

Таблица. Рейтинг предпочтений стимулов и гарантий потенциальными контракт-

никами

Стимулы и гарантии службы по контракту	Уровень предпочтения по категориям	
	запас	призыв
Оплата учебы в ВУЗе после окончания контракта	9	4
Гарантия обязательного трудоустройства по специальности после окончания контракта	6	6
Бесплатное медицинское обслуживание	4	1
Получение служебного жилья при заключении контракта	1–2	3
Возможность получения беспроцентного кредита на приобретение жилья при повторном заключении контракта	8	10
Возможность получения льгот по выплате подоходного налога на период службы по контракту	5	9
Получение льгот по проезду к месту отпуска и обратно	3	2
Получение льгот по проезду в общественном транспорте	7	5
Получение льгот за оплату услуг ЖКХ	1–2	7
Прохождение службы по месту жительства	10	8

Данные таблицы свидетельствуют о том, что материальные стимулы являются наиболее привлекательными при выборе военной службы по контракту.

Важным вопросом при заключении контракта на военную службу является уровень денежного довольствия. Его приемлемая величина (по мнению респондентов) находится в пределах от 5 до 12 тыс. руб. При этом, если для призывной молодежи приемлемый уровень определяется в 6–7 тыс. руб., то для пребывающих в запасе он определяется величиной в 8–12 тыс. руб. Средняя величина денежного довольствия рядового-контрактника составила 7220 руб. Представляется целесообразным варьировать этот показатель по регионам, исходя из величины среднестатистического прожиточного минимума и уровня средней заработной платы наемного рабочего в том или ином субъекте Российской Федерации. Очевидно, что при наличии других социальных льгот (по оплате жилья, образования, трудоустройству после окончания военной службы и достойное пенсионное обеспечение) дифференцированный уровень денежного довольствия может стать определяющим материальным стимулом при выборе службы по контракту.

Таким образом, при соблюдении условий, благоприятных для большинства лиц призывного возраста и граждан, пребывающих в запасе, институт контрактной службы может быть привлекателен для 40–45% военнообязанных.

Работа подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 06-02-04081а.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Решение Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2002 г. № 43 «О разработке федеральной целевой программы на 2004–2007 годы по обеспечению комплектования воинских должностей преимущественно военнослужащим, проходящими военную службу по контракту». — М.: Вестник Правительства Российской Федерации, 2002, № 12.
2. «Ракурс № 1». — М.: ГУВР ВС РФ, 2003, с. 78.