

С. М. Чімишенко

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Досліджено кризові тенденції системи матеріального стимулювання службової діяльності військовослужбовців. Особливу увагу приділено зменшенню частки основних видів грошового забезпечення та, як наслідок, зниженню їхньої стимулюючої ролі в системі грошового забезпечення військовослужбовців.

The article investigates crisis tendencies of the system of financial stimulation of military personnel service. A special attention is paid to decrease of the share of main types of financial coverage and, as consequence, to reduction of their stimulating role in the system of financial coverage of military personnel.

Ключові слова: грошове забезпечення, військовослужбовці, оклади, військова служба, ринок праці, державна служба, державний бюджет.

Тема мотивації праці завжди була актуальною, адже скільки існує суспільство, стільки виникають суперечності між працівниками й роботодавцями: перші прагнуть продати свою працю дорожче, другі — заплатити за неї менше.

Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлені в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як А. С. Афонін, Т. Ф. Вітевська, О. А. Грішнова, А. Г. Здравомислов, В. І. Ковальов, А. М. Колот, А. В. Нельга, В. Г. Подмарков, А. А. Ручка, В. А. Ядов [1—6]. Власні теорії мотивації й стимулювання праці розроблені класиками Ф. Герцбергом, А. Смітом, А. Маслоу та ґрунтуються на потребах людини.

До таких потреб належать так звані базові — в їжі, житлі тощо, а також вищого порядку — в самореалізації, повазі та ін. [7; 8]. Оскільки більшість потреб у цивілізованому суспільстві задовольняються за гроші через мережу торговельних та інших підприємств і організацій, що виробляють суспільні блага, людина шукає джерела доходу.

Ринок праці є неоднорідним і чітко структурованим. Людина обертається в тому його секторі, який відповідає її фаху, освіті та особистим здібностям. Відповідно, так звані цінові пропозиції, або вартість робочої сили, у секторах цього ринку дуже відрізняються. З огляду на зазначені теорії мотивації й стимулювання праці, а також економічні закони розподілу за нею, при визначенні вартості робочої сили в одному секторі ринку праці необхідно дотримуватися певних пропорцій. Зокрема, коли ми говоримо про вартість робочої сили у військовій сфері, то маємо на увазі переважно розмір грошового забезпечення військовослужбовців.

Метою статті є аналіз системи грошового забезпечення військовослужбовців у контексті вартості робочої сили в специфічному секторі ринку праці — військовій службі. Коли йдеться про військову службу, такі категорії, як

© Чімишенко С. М., 2013

“робочий час”, “робоча сила”, “заробітна плата”, трансформуються в поняття “службовий час”, “обсяг функціональних обов’язків”, “матеріальне і грошове забезпечення”. Хоча за своєю сутністю ці поняття подібні, за формою вони відрізняються.

На сьогодні розмір грошового забезпечення військовослужбовців визначається Кабінетом Міністрів України шляхом встановлення розмірів окладів, доплат, надбавок до грошового забезпечення та премій. Військовослужбовцям виплачується два оклади: за військове звання та посадовий, у яких враховано правовий статус, обсяг роботи й функціональних обов’язків. Додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців (доплати, надбавки, премія) призначені для диференціації його розмірів за умовами, рівнем кваліфікації, професійної майстерності тощо. У деяких випадках додаткові види грошового забезпечення можуть виконувати заохочувальну функцію. Утім, їхня частка не повинна переважати в системі грошового забезпечення військовослужбовців, оскільки це призводить до викривлення його стимулюючої функції. Так, характерна на сьогодні незначна частка посадових окладів та замалий розмір окладів за військовим званням зумовлюють зниження зацікавленості військовослужбовців у кар’єрному зростанні, просуванні по службі. Крім того, розміри додаткових видів грошового забезпечення, що стимулюють підвищення професійної майстерності військовослужбовців, безпосередньо залежать від величини їхніх посадових окладів та окладів за військовим званням, адже визначаються у відсотках від останніх.

Між тим натепер у структурі грошового забезпечення більшу частку становлять саме додаткові його види, зокрема виплати заохочувального характеру. Це призводить до зниження особистого професійного рівня окремих військовослужбовців, а отже й Збройних Сил України (ЗСУ) загалом. У контексті переходу до комплектування виключно військовослужбовцями контрактної служби та формування професійної армії такий напрям розвитку системи їх грошового забезпечення є хибним, адже він не лише зміщує акценти в бік преміювання й виплат, що призначені тільки для підвищення номінального розміру грошового забезпечення без перегляду окладів, а й істотно ускладнює цю систему, що робить її непрозорою та незрозумілою для багатьох громадян, які є потенційними військовослужбовцями. Зважаючи на незначний загальний розмір грошового забезпечення військовослужбовців контрактної служби, навіть попри періодичне підвищення премій, його мотиваційний фактор є досить слабким порівняно з іншими видами державної служби в цьому секторі вітчизняного ринку праці.

Окреслені проблеми спричинені прямою залежністю пенсій колишніх військовослужбовців від окладів діючих, адже при зміні чинної нормативно-правової бази щодо розмірів окладів військовослужбовців пенсії осіб, звільнених із військової служби, підлягають перегляду з урахуванням нових розмірів окладів.

Звідси й проблема невідповідності окладів за посадами військовослужбовців окладам за подібними посадами державних службовців. Для такого порівняння є підстави, адже військова служба — це особливий вид державної служби [9]. Наведемо порівняльну таблицю розмірів окладів за посадами військовослужбовців і державних службовців (табл. 1).

Таблиця 1. Розміри посадових окладів військовослужбовців і державних службовців станом на 01.01.2013

Найменування посади військовослужбовця	Розмір посадового окладу, грн	Найменування посади державного службовця	Розмір посадового окладу, грн	Різниця, %
Начальник самостійного управління	1900	Начальник самостійного управління	2948	55,2
Начальник самостійного відділу	1800	Начальник самостійного відділу	2793	55,2
Начальник відділу (у складі управління)	1600	Начальник відділу (у складі управління)	2482	55,1
Старший офіцер (командир бригади)	1200	Головний спеціаліст	1785	48,8
Офіцер (командир полку)	1150	Провідний спеціаліст	1396	21,4

Примітка: навпроти посад військовослужбовців наведені подібні за функціями посади державних службовців.

Джерело: Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб : постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 № 1294 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF>; Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників (невійськовослужбовців) апарату органів військового та державного управління : наказ Міністра оборони України від 30.03.2006 № 164 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0386-06>.

Цивільним працівникам, посадові оклади яких менші від мінімальної заробітної плати, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України “Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” від 11.05.2011 № 524 здійснюється доплата в розмірі різниці між мінімальною заробітною платою та відповідним посадовим окладом. Військовослужбовцям, котрі проходять службу за контрактом на низових посадах, за якими оклад не досягає встановленої мінімальної заробітної плати, зазначена доплата не здійснюється.

Розмір грошового забезпечення військовослужбовців, адекватний темпам інфляції, підтримується переважно за рахунок періодичного (починаючи з червня 2011 р.) підвищення премій — від 90 до 125 % їхніх посадових окладів. Також розмір грошового забезпечення збільшується за рахунок уведення додаткових його видів. Зокрема, із січня 2008 р. запроваджено виплату надбавки за виконання особливо важливих завдань у розмірі до 50 % окладів за військовими званнями разом із посадовими окладами та надбавкою за вислугу років. Утім, за відсутності достатніх асигнувань для виплати грошового забезпечення за чинними нормами в першу чергу зменшуються саме премії та надбавка за виконання особливо важливих завдань, частка яких перевищує 40 %

місячного грошового забезпечення. Отже, зазначені виплати не є гарантованими та не можуть бути достатнім стимулом проходження служби.

У сучасних умовах підрахувати розмір грошового забезпечення військово-службовців досить складно, адже щомісяця нараховується велика кількість додаткових виплат, обсяг котрих, до того ж, може коливатися залежно від наявності коштів на виплату грошового забезпечення. Більшість виплат здійснюються в поточному місяці за минулий, тоді як оклади й окремі надбавки нараховуються за поточний місяць.

Сучасну модель грошового забезпечення військовослужбовців в Україні можна подати у вигляді трьох блоків:

I. Виплати, що нараховуються в поточному місяці за поточний (оклади за військовим званням, за посадою, надбавка за вислугу років тощо) та становлять менше ніж 60 % місячного грошового забезпечення.

II. Виплати, які нараховуються в поточному місяці за минулий (надбавки, премія) та становлять понад 40 % місячного грошового забезпечення.

III. Одноразові виплати, що здійснюються періодично, як правило раз на рік або на п'ять років, та становлять близько 15 % річної суми грошового забезпечення.

Окремим рішенням Кабінету Міністрів України деяким категоріям військовослужбовців встановлено виплату щомісячної додаткової винагороди в розмірі 100 % суми грошового забезпечення, котра була нарахована їм за минулий місяць. На сьогодні до таких категорій належать:

- військовослужбовці Військово-Морських Сил ЗСУ;
- визначені категорії військовослужбовців Повітряних Сил ЗСУ;
- військовослужбовці високомобільних десантних військ та спеціального призначення ЗСУ;
- військовослужбовці, які проходять службу у визначених установах і організаціях Міністерства оборони України, що розміщені на території Автономної Республіки Крим.

Таким чином, незважаючи на велику кількість різних виплат, загальна сума місячного грошового забезпечення не конкурентоспроможна у відповідному секторі ринку праці.

При порівнянні усереднених розмірів грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців із середньою заробітною платою відповідних категорій цивільних працівників треба враховувати, що найнижча посада військовослужбовця передбачає певний рівень освіти й підготовки, адже йдеться про діяльність, пов'язану з використанням зброї та експлуатацією військової техніки, тобто військова служба належить до кваліфікованого виду діяльності.

Норми грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців істотно різняться. Так, потреби військовослужбовців строкової служби задовольняються здебільшого в натуральному вигляді: безкоштовне харчування,

обмундирування, миття, забезпечення засобами гігієни, розміщення для проживання в казармах. Військовослужбовці, які проходять службу за контрактом на посадах солдатів, сержантів, старшин (контрактники, прапорщики), також частково забезпечуються харчуванням, обмундируванням та за потреби розміщуються в казармах або гуртожитках за пільговими розцінками. У свою чергу, офіцери всі свої потреби, крім обмундирування, задовольняють за власні кошти [10].

Військовослужбовці строкової служби отримують оклади за посадою відповідно до шестирозрядної тарифної сітки та не мають права на оклади за військовим званням. Залежно від умов служби й рівня професійної майстерності вони також мають право на певні надбавки.

Контрактники одержують посадові оклади за десятирозрядною тарифною сіткою та оклади за військовим званням. Окрім цього, залежно від умов служби, рівня професійної майстерності та інших факторів, вони мають право на доплати, надбавки, винагороди й премію в розмірі 125 % посадового окладу.

Офіцерам разом із окладом за військовим званням виплачується посадовий оклад у розмірі, визначеному міністром оборони України в штатах військових частин. Вони також мають право на доплати, надбавки, винагороди та премію в обсязі 90 % посадового окладу.

Порівняємо усереднені суми щомісячного грошового забезпечення військовослужбовців із середньою заробітною платою відповідних категорій цивільних працівників (табл. 2, 3).

Потрібно враховувати також те, що командні посади передбачають набагато більшу відповідальність за збереження життя й здоров'я підлеглих, справність і правильне використання озброєння, техніки, військового майна, організацію життєдіяльності підлеглих, ніж відповідні цивільні посади.

Таблиця 2. Розрахунок сум місячного грошового забезпечення військовослужбовців станом на 01.01.2013, грн

Категорія військовослужбовців	Види грошового забезпечення								Загальна сума
	ОВЗ	ПО	НВР	НKK	НОУС	НТІ	НВОВЗ	Премія	
Військовослужбовці строкової служби	—	190	—	5	38	—	—	—	233
Контрактники (солдати, сержанти)	45	605	65	15	97	—	358	756	1941
Прапорщики	60	685	149	17	110	—	447	856	2324
Офіцери	125	1050	353	42	105	105	764	945	3489
Старші офіцери	135	1200	534	48	—	180	935	1080	4112

Примітка: ОВЗ — оклад за військовим званням; ПО — посадовий оклад; НВР — надбавка за вилугу років; НКК — надбавка за класну кваліфікацію; НОУС — надбавка за особливі умови служби, пов'язані з підвищеним ризиком для життя; НТІ — надбавка за роботу, що передбачає доступ до таємної інформації; НВОВЗ — надбавка за виконання особливо важливих завдань.

Джерело: Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб : постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 № 1294 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF>.

Таблиця 3. Середній розмір місячної заробітної плати цивільних працівників станом на 01.01.2013

Категорія працівників	Відповідна категорія військовослужбовців*	Середня заробітна плата, грн	Різниця, %
Працівники наземного транспорту	Солдати, сержанти за контрактом	2940	+51,5
Працівники торгівлі, надання послуг із ремонту автомобілів і побутових послуг	Контрактники старшинського складу (у т. ч. прапорщики)	2697	+16,1
Працівники державного управління середньої ланки (до керівника відділу)	Офіцери (до майора включно)	4267	+22,3
Працівники державного управління верхньої ланки (до керівника управління)	Старші офіцери	5454	+32,6

* Відповідність категорій військовослужбовців певним категоріям цивільних працівників визначена виходячи з кваліфікації, рівня освіти та загальних вимог до професії.

Джерело: Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць у 2012 році // Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/gdn/zapr_ek_m/zpm2012_u.htm; Про упорядкування структури та Умов оплати праці працівників (невійськовослужбовців) апарату органів військового та державного управління : наказ Міністра оборони України від 30.03.2006 № 164 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0386-06>.

Отже, система грошового забезпечення військовослужбовців є недосконалою, що великою мірою зумовлено переважанням у ній виплат, які виконують заохочувальну роль та не можуть бути стимулом до праці. До того ж ця система є досить непрозорою і складною, що додатково гальмує підвищення престижу військової служби та перехід до комплектування української армії виключно військовослужбовцями за контрактом. Водночас нижча оплата служби контрактників на посадах солдатів і сержантів, ніж некваліфікованої праці (різнороби, продавці на ринку тощо), обумовлює неякісне виконання військовослужбовцями своїх професійних обов'язків, що знижує економічний ефект від бюджетного фінансування утримання особового складу.

Слід зауважити, що останнім часом уряд вживає заходів із підвищення грошового забезпечення військовослужбовців. Так, із жовтня 2010 р. військовослужбовцям Військово-Морських Сил і Повітряних Сил ЗСУ встановлено виплату щомісячної додаткової винагороди, яка згадувалася вище, у розмірі до 100 % місячного грошового забезпечення. Згодом коло військовослужбовців, котрим виплачується ця допомога, було розширене.

Разом із тим ця виплата створила значну диспропорцію в розмірах грошового забезпечення різних військовослужбовців. Як наслідок, розмір грошового забезпечення осіб, що проходять військову службу майже в однакових умовах, відрізняється в рази. Наприклад, начальник служби військової частини Військово-Морських Сил, котра розташована в м. Одесі, отримує вдвічі більше, ніж такий самий начальник служби, але військової частини Сухопутних військ, яка розташована в тому самому населеному пункті. Таким чином,

штучно створена внутрішня конкуренція між видами Збройних Сил України. Окрім того, ця додаткова грошова винагорода відповідно до інструкції з її нарахування й виплати не зараховується до складу грошового забезпечення військовослужбовців, із якого їм визначається пенсія [11]. З одного боку, це допомогло уникнути істотного збільшення пенсій колишніх військовослужбовців та відповідних видатків державного бюджету на субсидування Пенсійного фонду України. З другого — запровадження зазначеної виплати, як і періодичне підвищення премій військовослужбовцям, укотре підтвердило необхідність реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців.

Також є потреба в збалансуванні видатків Пенсійного фонду України, адже підвищення посадових окладів військовослужбовців спричинить різке зростання військових пенсій.

З огляду на зазначене керівництво країни та Міністерства оборони України наполегливо шукає шляхи збільшення грошового забезпечення військовослужбовців без підвищення військових пенсій, видатки на яке в декілька разів більші, ніж на поліпшення грошового забезпечення. За чинної нормативно-правової бази такі суперечності невідворотні, тому пошук доцільно вести лише в напрямі оптимізації та вдосконалення законодавства щодо грошового й пенсійного забезпечення військовослужбовців із урахуванням досвіду провідних країн світу.

Реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців через удосконалення її структури в контексті збільшення частки посадових окладів і за військовим званням та встановлення залежності їхніх розмірів від середньої заробітної плати по країні, що визначається Державною службою статистики України, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності військової служби на ринку праці та економічного ефекту від бюджетного фінансування утримання особового складу ЗСУ.

Список використаних джерел

1. *Афонин А. С.* Основы мотивации труда: организационно-экономический аспект : учеб. пособ. / А. С. Афонин. — К. : МЗУУП, 1994. — 304 с.
2. *Грیشнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грیشнова. — К. : Знання, 2006. — 559 с.
3. *Здравомыслов А. Г.* Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. — М., 1986. — 326 с.
4. *Нельга А. В.* Формирование потребности в труде / А. В. Нельга. — К. : Вища шк., 1986. — 223 с.
5. *Ручка А. А.* Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии / А. А. Ручка, Н. А. Сакада. — К. : Наук. думка, 1988. — 224 с.
6. *Ядов В. А.* Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований / В. А. Ядов // Советская социология. — 1982. — Т. 2.
7. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. Т. Гутман, Н. Мухина. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2010. — 352 с.

8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит ; пер. В. Афанасьев. — М. : Эксмо, 2007. — 960 с.

9. Про військовий обов'язок і військову службу : закон України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 38. — Ст. 324.

10. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 37. — Ст. 318.

11. Про затвердження Інструкції про розміри і порядок виплати військово-службовцям, які займають посади плаваючого та льотного складу Збройних Сил України, щомісячної додаткової грошової винагороди : наказ Міністра оборони України від 15.11.2010 № 595 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1194-10>.