

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів Збройних Сил Військового інституту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті досліджуються кризові тенденції системи матеріального стимулювання службової діяльності військовослужбовців. Особлива увага приділяється зменшенню питомої ваги основних видів грошового забезпечення і, як наслідок, зниженню їх стимулюючої ролі у системі грошового забезпечення військовослужбовців.

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

В статье исследуются кризисные тенденции системы материального стимулирования служебной деятельности военнослужащих. Особое внимание уделяется уменьшению удельного веса основных видов денежного довольствия и, как следствие, снижению их стимулирующей роли в системе денежного довольствия военнослужащих.

Ключевые слова: денежное довольствие, военнослужащие, оклады, военная служба, рынок труда, государственная служба, государственный бюджет.

The article deals with crisis tendencies in system of material stimulation of service activity of military men. The special attention is given decrease of densities of the basic parts of a monetary maintenance and, as consequence, decrease of their stimulating role in system of a monetary maintenance of military men.

Key words: monetary maintenance, military men, salary, military service, labor market, state service, state budget.

Постановка проблеми. Дану статтю присвячено аналізу системи грошового забезпечення військовослужбовців в контексті вартості робочої сили в окремому і специфічному секторі ринку праці – військовій службі. Коли йдеться про військову службу, такі категорії, як «робочий час», «робоча сила», «заробітна плата» тощо - трансформуються у поняття «службовий час», «обсяг функціональних обов'язків», «матеріальне та грошове забезпечення». За своєю суттю ці поняття подібні, але за формою вони відрізняються.

Питання мотивації праці завжди були актуальними у суспільному житті, адже скільки існує суспільство, стільки існують протиріччя між працівниками і роботодавцями: перші прагнуть продати свою працю дорожче, інші – заплатити за цю працю менше.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість літератури з проблем стимулювання супроводжується різноманітним точкам зору на їх природу. Це зумовлює великий інтерес до проблем мотивації і стимулювання людини до діяльності, зокрема професійної. Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювалися в науковій літературі вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед них: Афонін А.С., Вітєвська Т.Ф., Грішнова О.А., Здравомислов А.Г., Ковальов В.І., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Ядов В.А та ін. Власні теорії мотивації і стимулювання праці були розроблені такими класиками як А. Сміт, Ф. Герцберг, А. Маслоу. Основою всіх цих теорій є потреби людини. Є потреби, так звані, «базові» – в їжі, у житлі тощо; є потреби вищого порядку – у самореалізації, у повазі тощо [1, 2]. Для задоволення цих потреб людина шукає джерела доходу, адже більшість потреб у цивілізованому суспільстві задовольняються за гроші через

мережу торгівельних закладів та інших підприємств і організацій, що виробляють суспільні блага.

Постановка завдання. Попит на робочу силу та її пропозиція здійснюються на ринку праці, який є неоднорідним і чітко структурованим. Людина обертається у тому секторі цього ринку, який відповідає фаху, освіті та особистим здібностям людини. Відповідно, так звані, “цінові пропозиції”, або вартість робочої сили, в різних секторах ринку праці дуже відрізняються. З огляду на зазначені теорії мотивації і стимулювання праці, а також економічні закони розподілу за працею, можна стверджувати про необхідність дотримання певних пропорцій при визначенні вартості робочої сили в одному секторі ринку праці.

Отже, коли ми говоримо про вартість робочої сили у військовій сфері, в основному маємо на увазі розмір грошового забезпечення військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні розмір грошового забезпечення військовослужбовців визначається Кабінетом Міністрів України шляхом встановлення розмірів окладів, доплат, надбавок до грошового забезпечення і премій. Військовослужбовцям виплачується два оклади: за військове звання і по займаній посаді. За своїм змістом вони відображають правовий статус військовослужбовців, обсяг його роботи та функціональних обов'язків. Додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців (доплати, надбавки і премія) призначені для диференціації його розмірів у військовослужбовців, які проходять службу в різних умовах, мають різний рівень кваліфікації, досягнутої професійної майстерності тощо. У деяких випадках додаткові види грошового забезпечення можуть виконувати заохочувальну функцію. В жодному випадку питома вага додаткових видів грошового забезпечення не повинна переважати у системі грошового забезпечення військовослужбовців, оскільки це призводить до викривлення стимулюючої функції грошового забезпечення. Так, незначна питома вага посадових окладів та надто малий розмір окладів за військовими званнями, що мають місце на сьогоднішній день, сприяють зниженню зацікавленості військовослужбовців у кар'єрному зростанні, просуванні по службі. Крім цього, розміри додаткових видів грошового забезпечення, що стимулюють підвищення професійної майстерності військовослужбовців, на пряму залежать від розмірів їх посадових окладів та окладів за військовими званнями, адже визначаються у відсотках від останніх. В той же час в системі грошового забезпечення на сьогодні переважає питома вага саме додаткових його видів, зокрема виплат, що мають в основному заохочувальний характер. Як наслідок, це впливає на зниження особистого професійного рівня окремих військовослужбовців, що не сприяє підвищенню професійності Збройних Сил у цілому. В контексті переходу Збройних Сил України на комплектування виключно військовослужбовцями контрактної служби та формування професійної армії, такий напрямок розвитку системи грошового забезпечення військовослужбовців можна вважати хибним, адже він не лише зміщує акценти в бік преміювання та виплат, що призначені тільки для підвищення номінального розміру грошового забезпечення без перегляду розмірів окладів, а й суттєво ускладнює цю систему, що робить її непрозорою і незрозумілою для багатьох громадян, що є потенціальними військовослужбовцями. Враховуючи незначний загальний розмір грошового забезпечення військовослужбовців контрактної служби, навіть попри періодичне підвищення розмірів премій військовослужбовцям, його мотиваційний фактор є досить слабким у порівнянні з іншими видами державної служби в цьому секторі ринку праці України.

Зазначені проблеми притаманні сьогодні системі грошового забезпечення військовослужбовців. Причина цих проблем полягає у прямій залежності розмірів пенсій колишніх військовослужбовців від розмірів окладів діючих військовослужбовців, адже при зміні чинної нормативно-правової бази щодо розмірів

окладів військовослужбовців пенсії осіб, звільнених з військової служби, підлягають перегляду з урахуванням нових розмірів окладів.

Звідси й проблема невідповідності окладів за посадами військовослужбовців окладам за подібними посадами державних службовців. Для їх порівняння є підстави, адже військова служба – це особливий вид державної служби [3]. Наведемо порівняльну таблицю розмірів окладів за посадами військовослужбовців і державних службовців (таблиця 1). При цьому у таблиці навпроти посад військовослужбовців наведені посади державних службовців, які за своїми функціями подібні відповідним посадам військовослужбовців. В дужках наведені посади військовослужбовців, що подібні за розмірами посадових окладів.

Таблиця 1

**Розміри посадових окладів військовослужбовців і державних службовців
(станом на 1.01.2013 р.), грн. на місяць.**

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

Джерело: Постанова Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294; Наказ Міністра оборони України від 30.03.06 № 164.

Цивільним працівникам, посадові оклади яких встановлені у розмірах, менших від мінімальної заробітної плати, відповідно до постанови Кабінету Міністрів країни від 11.05.11 № 524, здійснюється доплата в розмірі різниці між мінімальною заробітною платою і відповідним посадовим окладом. Військовослужбовцям, які проходять службу за контрактом на низових посадах, за якими розмір посадового окладу не досягає розміру мінімальної заробітної плати, зазначена доплата не здійснюється.

Підтримання розміру грошового забезпечення військовослужбовців, адекватного темпам інфляції, здійснюється в основному за рахунок періодичного підвищення розмірів премій, що на сьогодні виплачуються військовослужбовцям, починаючи з червня 2011 року, у розмірах від 90 до 125 відсотків їх посадових окладів. Також підвищення розмірів грошового забезпечення здійснюється за рахунок введення нових додаткових його видів, зокрема з січня 2008 року запроваджено виплату надбавки за виконання особливо важливих завдань в розмірах до 50% окладів за військовими званнями разом із посадовими окладами і надбавкою за вислугу років. Але за відсутності достатнього обсягу асигнувань для виплати грошового забезпечення за діючими нормами в першу чергу зменшуються розміри саме премій і зазначеної надбавки за виконання особливо важливих завдань. Це свідчить про те, що ці виплати не є гарантованими, і не можуть бути достатнім стимулом проходження служби. Проте їх питома вага перевищує 40% місячної суми грошового забезпечення.

Таким чином, доводиться констатувати недосконалість системи грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України.

В Україні в сучасних умовах розмір грошового забезпечення підрахувати досить складно, адже щомісяця нараховуються велика кількість додаткових виплат, розмір яких, до того ж, може коливатись у залежності від наявності коштів на виплату грошового забезпечення. Більшість виплат здійснюються у поточному місяці за минулий в той час, як оклади і деякі надбавки нараховуються за поточний місяць.

Сучасну модель грошового забезпечення військовослужбовців можна представити у вигляді трьох блоків:

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

II. Виплати, що нараховуються у поточному місяці за минулий (надбавки, премія), що складають більше 40 % місячного грошового забезпечення.

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

Деяким категоріям військовослужбовців окремим рішенням Кабінету Міністрів України, з урахуванням особливостей проходження ними військової служби, встановлено виплату щомісячної додаткової винагороди в розмірі 100% суми грошового забезпечення, що була їм нарахована за минулий місяць. До таких категорій на сьогоднішній день відносяться:

- військовослужбовці Військово-Морських Сил Збройних Сил України;
- визначені категорії військовослужбовців Повітряних Сил Збройних Сил України;
- військовослужбовці високомобільних десантних військ та спеціального призначення Збройних Сил України;
- військовослужбовці, які проходять службу у визначених установах та 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 є конкурентоздатною у відповідному сегменті ринку праці.

При порівнянні усереднених розмірів грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців з середніми розмірами заробітної плати відповідних категорій цивільних працівників необхідно враховувати, що найнижча посада військовослужбовця передбачає певний рівень освіти та підготовки, адже мова йде про діяльність, що пов'язана з використанням зброї та експлуатацією військової техніки. Тобто військова служба відноситься до кваліфікованого виду діяльності. При цьому необхідно враховувати той факт, що існує декілька категорій військовослужбовців:

- військовослужбовці строкової військової служби;
- військовослужбовці, які проходять службу за контрактом на посадах солдатів, сержантів, старшин (контрактники, прапорщики);
- військовослужбовці, які проходять службу за контрактом на посадах офіцерів (офіцери, генерали).

Норми грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців суттєво відрізняються. Що стосується військовослужбовців строкової служби, то їх потреби задовольняються в основному у натуральному вигляді: безкоштовне харчування, обмундирування, миття, забезпечення засобами гігієни, розміщення для проживання у казармах. Контрактники також частково забезпечуються харчуванням, обмундируванням та за необхідності розміщуються у казармах або у гуртожитках за пільговими розцінками. Офіцери всі свої потреби, окрім обмундирування, задовольняють за власні кошти [4].

Військовослужбовці строкової служби отримують оклади за посадами відповідно до 6-розрядної тарифної сітки і не мають права на отримання окладів за військовими званнями. Ця категорія військовослужбовців у залежності від умов служби і рівня професійної майстерності також має право на деякі надбавки.

Контрактники отримують посадові оклади за 10-розрядною тарифною сіткою і оклади за військовим званням. Крім цього, в залежності від умов служби, рівня професійної майстерності та інших факторів, вони мають право на доплати, надбавки, винагороди і премію у розмірі 125% посадового окладу.

Офіцерам, крім окладів за військовими званнями, виплачуються посадові оклади в розмірах, визначених Міністром оборони України в штатах військових частин. Вони також мають право на доплати, надбавки, винагороди і премію в розмірі 90% посадового окладу.

Враховуючи зазначені дані, можна порівняти усереднені суми щомісячного грошового забезпечення військовослужбовців із середньою заробітною платою по відповідним цивільним професіям (таблиці 2, 3).

Таблиця 2

Розрахунок сум грошового забезпечення за різними категоріями військовослужбовців станом на 1.01.13 (грн. на місяць)

№ з/п	Категорія військово-службовців	види грошового забезпечення								Загальна сума
		ОВЗ	ПО	НВР	НKK	НОУС	Нтаєм	НВОВЗ	Премія	
1	військовослужбовці строкової служби	-	190	-	5	38	-	-	-	233
2	контрактники (солдати, сержанти)	45	605	65	15	97	-	358	756	1941
3	прапорщики	60	685	149	17	110	-	447	856	2324
4	офіцери	125	1050	353	42	105	105	764	945	3489
5	старші офіцери	135	1200	534	48		180	935	1080	4112

Джерело: Постанова Кабінету Міністрів України від 7.11.07 № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу»

Скорочення:

ОВЗ – оклад за військовим званням;

ПО – посадовий оклад;

НВР – надбавка за вислугу років;

НKK – надбавка за класну кваліфікацію;

НОУС – надбавка за особливі умови служби, пов'язані з підвищеним ризиком для життя;

Нтаєм. – надбавка за роботу, що передбачає доступ до таємної інформації.

Крім цього слід враховувати той фактор, що командні посади передбачають набагато більшу відповідальність за збереження життя та здоров'я підлеглих, справність та правильне використання озброєння, техніки, військового майна, організацію життєдіяльності підлеглих військових організацій, ніж це передбачено по відповідним посадам цивільних працівників.

Наведені дані змушують констатувати недостатню стимулюючу роль окладів у системі грошового забезпечення військовослужбовців і переважання в ній виплат, що за своєю суттю не можуть бути стимулом до праці, а виконують заохочувальну функцію. Також система грошового забезпечення є досить непрозорою і складною, що створює додаткові проблеми у питаннях підвищення престижу військової служби та переходу до комплектування Збройних Сил України виключно військовослужбовцями за контрактом. З іншого боку, оплата військової служби за контрактом на посадах солдатів і сержантів на рівні, нижчому за оплату

некваліфікованої праці в Україні (різнороби, продавці на ринку тощо), створює умови для неякісного виконання військовослужбовцями своїх професійних обов'язків, що знижує економічний ефект від витрачання бюджетних коштів на утримання особового складу.

Таблиця 3

Середній розмір заробітної плати відповідних категорій працівників станом на 1.01.13 (грн. на місяць)

№ з/п	Категорія працівників	Відповідні категорії військовослужбовців	Середня сума заробітної плати	Різниця (%)
1	працівники наземного транспорту	Солдати, сержанти за контрактом	2940	+51,5
2	працівники торгівлі, надання послуг з ремонту автомобілів та побутових послуг	Контрактники старшинського складу (в т.ч. прапорщики)	2697	+16,1
3	працівники державного управління середньої ланки (до керівника відділу)	Офіцери (до майора включно)	4267	+22,3
4	працівники державного управління верхньої ланки (до керівника управління)	Старші офіцери	5454	+32,6

Джерело: Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць у 2012 році [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/gdn/Zarp_ek_m/zpm2012_u.htm; Наказ Міністра оборони України від 30.03.06 № 164.

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

Останнім часом керівництвом держави розробляються і запроваджуються деякі заходи щодо підвищення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців. Так, з жовтня 2010 року військовослужбовцям Військово-Морських Сил та Повітряних Сил Збройних Сил України встановлено виплату щомісячної додаткової винагороди, що згадувалась вище, у розмірі до 100 місячного грошового забезпечення. Це збільшило розмір їх грошового забезпечення вдвічі. Згодом коло військовослужбовців, яким виплачується ця допомога було розширене. Але ця виплата створила велику диспропорцію в розмірах грошового забезпечення різних військовослужбовців, що не обґрунтована жодними чинниками. Фактично, військовослужбовці, що проходять військову службу майже в однакових умовах отримують грошового забезпечення, розмір якого відрізняється в рази. Так, наприклад, начальник служби військової частини Військово-Морських Сил, що розташована в м. Одеса отримує грошове забезпечення вдвічі більше, ніж такий самий начальник служби, але військової частини Сухопутних Військ. що розташована в тому ж населеному пункті. Таким чином була штучно створена внутрішня конкуренція між видами Збройних Сил України, що є неприпустимим. Крім цього, важливо зазначити, що ця додаткова грошова винагорода, відповідно до інструкції з її нарахування і виплати, не зараховується до складу грошового забезпечення військовослужбовців, з якого їм визначається пенсія [5]. З одного боку це допомогло уникнути суттєвого збільшення розмірів пенсій колишніх військовослужбовців і відповідних видатків державного бюджету на субсидування Пенсійного фонду. З іншого боку, запровадження цієї виплати, як й періодичне підвищення розмірів премій військовослужбовцям, вкотре підтвердило необхідність реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців.

Керівництво держави і Міністерства оборони України неодноразово наголошували на необхідності як підвищення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців, так й удосконалення його структури. Такі заходи планувались в контексті приведення розмірів посадових окладів військовослужбовців у відповідність розмірам посадових окладів державних службовців і зменшення розмірів премій військовослужбовців. Але обсяг фінансових ресурсів, що передбачений у державному бюджеті України на 2013 рік за бюджетною програмою 2101020 на забезпечення діяльності Збройних Сил України та підготовку військ у розмірі 11838,5 млрд. грн., не дозволяє здійснити ці заходи без суттєвого скорочення чисельності Збройних Сил України [6]. Цей ресурс був зменшений порівняно з 2012 роком майже на 80 млн. грн.

Крім цього виникає необхідність збалансування видатків Пенсійного фонду України, адже підвищення розмірів посадових окладів військовослужбовців спричинить різке збільшення розмірів військових пенсій і, відповідно, видатків Пенсійного фонду України, який і без того має величезний дефіцит.

Тому керівництво держави і Міністерства оборони України наполегливо шукають шляхи підвищення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців без підвищення розмірів військових пенсій, адже видатки на підвищення пенсій у декілька разів більші, ніж видатки на збільшення грошового забезпечення.

За існуючої нормативно-правової бази такі протиріччя невідворотні. Тому рішення може перебувати лише у площині оптимізації та удосконалення чинного законодавства щодо грошового і пенсійного забезпечення військовослужбовців з урахуванням досвіду провідних країн світу.

Висновок. Проведений аналіз змушує констатувати наявність кризових явищ в системі грошового забезпечення військовослужбовців, що не дозволяють встановлювати його у розмірах, адекватних середньостатистичним показникам на ринку праці України. Це, в свою чергу, заважає переходу до комплектування Збройних Сил України виключно військовослужбовцями за контрактом і знижує ефективність видатків на утримання особового складу.

Реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців через удосконалення її структури в контексті збільшення питомої ваги окладів за військовими званнями і посадових окладів та встановлення залежності їх розмірів від розміру середньої заробітної плати в Україні, що визначається Державною службою статистики, сприятиме підвищенню конкурентоздатності військової служби на ринку праці України і збільшенню економічного ефекту від витрачання бюджетних коштів на утримання особового складу Збройних Сил України.

Література

1. Маслоу А. *Мотивация и личность* / А. Маслоу (перев. Т. Гутман, Н. Мухина). Изд. 3-е. [Текст] – СПб. : Питер, 2010.- 352 с.
2. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов* / А. Смит (перев. В. Афанасьев). [Текст] – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.
3. Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу". [Текст] / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 38, ст.324.
4. Закон України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей". [Текст] / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 37, ст.318.
5. Наказ Міністра оборони України від 15.11.2010 № 595 «Про затвердження Інструкції про розміри і порядок виплати військовослужбовцям, які займають посади плаваючого та льотного складу Збройних Сил України, щомісячної додаткової грошової винагороди»
6. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 6 грудня 2012 року № 5515-VI [Текст] / Офіційний вісник України. — 2012. — № 97. — с. 23.