

УДК 336.144

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.49-56>

С. Чімишенко, канд. екон. наук, доц.

e-mail: sergey.ch66@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-9125

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

АНАЛІЗ СИСТЕМ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДЕЯКИХ КРАЇН-ЧЛЕНІВ НАТО

Досліджено системи грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО в контексті застосування досвіду цих країн для реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ України та інших створених відповідно до чинного законодавства військових формувань. Зауважено на структурі та принципах побудови зазначених систем грошового забезпечення військовослужбовців. Адже проблеми системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ набули хронічного характеру і не дозволяють адекватно відображати досягнення військовослужбовців у ході їхньої військової служби. Незначний відсоток окладів за військовим званням та посадою суперечить їхньому призначенню та стимулювальній ролі. Натомість негарантована частина грошового забезпечення військовослужбовців, яка призначена для диференціації розмірів грошового забезпечення конкретних військовослужбовців залежно від їхнього рівня майстерності і досягнень у службі, істотно переважає в загальній сумі нарахованого грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО, головними з яких є нарахування єдиного (базового) окладу і залежність його лише від військового звання військовослужбовців. Визначені принципи забезпечують простоту і прозорість систем грошового забезпечення військовослужбовців вивчених країн-членів НАТО, а також забезпечують відповідність цих систем їхній стимулювальній ролі в системі мотивації військової служби. Системи грошового забезпечення військовослужбовців розглянутих країн-членів НАТО забезпечують ефективне просування по службі і побудову військової кар'єри, що дозволяє комплектувати військовий персонал кращими військовослужбовцями і запобігати просуванню по службі неперспективних військовослужбовців.

Ключові слова: грошове забезпечення військовослужбовців, країни-члени НАТО, стимулювання, військова служба, військове звання, оклади.

Постановка проблеми. Видатки на утримання особового складу Збройних Сил України (далі – ЗСУ) забезпечуються через встановлення бюджетних нормативів щодо грошового забезпечення військовослужбовців та заробітної плати працівників ЗСУ. Ці нормативи, у свою чергу, потребують наукового обґрунтування. Їх формування має здійснюватись відповідно до принципів, які можна визначити, виходячи з теорій мотивації та стимулювання праці таких класиків, як: А. Маслоу, А. Сміт, П. Лоуренс, Ф. Герцберг. При цьому слід зазначити, що мотиваційні механізми, викладені в цих теоріях, у тому числі й ієрархія потреб А. Маслоу, а також механізми стимулювання праці повною мірою застосовувані до військової сфери.

Попри поширеність точки зору, що збройні сили лише витрачають державні кошти без отримання суспільством реальної користі, слід зауважити, що військові формування беруть участь у створенні та перерозподілі ВВП шляхом надання суспільству специфічних послуг по збройному захисту мирної праці громадян, забезпеченню громадського порядку в країні тощо. Ці послуги мають свою вартість і відповідають площині нематеріального виробництва. У цьому контексті вочевидь військову службу слід розглядати як різновид суспільної праці, її можна назвати – військова (ратна) праця.

Спираючись на зміст теорій мотивації та стимулювання праці, а також враховуючи особливості військової служби, на нашу думку, слід виділити такі основні принципи економічного стимулювання військової праці:

- повне забезпечення матеріальних, духовних та інтелектуальних потреб особи;
- відповідність якості та кількості праці;
- зацікавлення громадян до вибору військової професії;
- прозорість та простота нарахування грошового забезпечення;
- наукове обґрунтування норм грошового забезпечення.

Розглянуті принципи мають слугувати для визначення норм грошового забезпечення військовослужбовців військових формувань України. Грошове забезпечення військовослужбовців визначається залежно від посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання, тривалості та умов військової служби.

Із початком в Україні в 2014 р. антитерористичної операції (АТО), а пізніше операції об'єднаних сил (ООС), варто вказати на поступове зростання розмірів грошового забезпечення військовослужбовців та привабливості військової служби. Для визначення напрямів реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ проаналізуємо її структуру та тенденції щодо змін розмірів грошового забезпечення. Системи грошового забезпечення військовослужбовців пострадянських країн в основному складаються з окладів за військовими званнями, посадових окладів та додаткових видів. При цьому дуже часто кількість і питома вага додаткових видів переважає в грошовому забезпеченні військовослужбовців, що суперечить принципам грошового забезпечення.

Всебічний аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ свідчить про наявність у ній проблемних питань. Ідеться передусім про такі недоліки:

- перевантаження системи грошового забезпечення додатковими видами, частина з яких не виконують певних стимулювальних функцій, а призначені для підвищення номінального розміру грошового забезпечення, що порушує принцип обґрунтованості грошового забезпечення;
- надто велика частка додаткових видів грошового забезпечення та надто низький розмір окладів за військовим званням та посадою нівелюють стимулювальну роль окладів та прагнення військовослужбовців до кар'єрного зростання та присвоєння чергових військових звань;
- недосконалість законодавчої бази з питань соціального захисту військовослужбовців, що полягає в декларативному характері деяких елементів системи соці-

ального захисту військовослужбовців, включаючи деякі види грошового забезпечення.

Реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців у 2018 р. не позбавило її найголовніших недоліків. Проблема недосконалості системи грошового забезпечення виникла через те, що замість збільшення основних видів грошового забезпечення впроваджені додаткові щомісячні види грошового забезпечення, розмір яких чітко не фіксований і дозволяє збільшувати їх в необмежених обсягах. Поступове збільшення розмірів надбавки за особливості проходження служби до її максимального розміру та постійні збільшення розмірів премії (на лютий 2023 р. це майже 400 % посадового окладу офіцерам і більше 630 % солдатам та сержантам військової служби за контрактом та мобілізованим) знову знівелювало основні види грошового забезпечення та збільшило корупційні ризики в системі грошового забезпечення військовослужбовців. Також у постанові Кабінету Міністрів України від 2017 р. № 704 зазначено, що посадовий оклад, оклад за військовим званням визначається шляхом множення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня 2018 р., на відповідний тарифний коефіцієнт. Таким чином, абсолютні розміри окладів були зафіксовані на рівні 2018 р., що унеможливило механізм захисту грошового забезпечення від інфляції шляхом збільшення розміру окладів разом зі збільшенням прожиткового мінімуму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для дослідження систем грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО був проаналізований ряд документів і публікацій. Зокрема, ч. 1 розд. 7А "Основний оклад" Положення про управління фінансами в Міністерстві оборони Сполучених Штатів Америки (США) визначає розміри і порядок виплати основного окладу військовослужбовцям США.

Інтернет-ресурс Міністерства оборони США Military Compensation надає інформацію про додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців США у вигляді спеціальних і заохочувальних виплат та допомог. Ресурс детально описує види, розміри та умови виплати зазначених додаткових видів грошового забезпечення. При цьому додаткова інформація щодо допомог міститься також на інтернет-ресурсі Defense Travel Management Office в частині компенсування витрат військовослужбовців на переїзд, відрядження та інші дорожні витрати. Зокрема, Тереза Теннісон у своїй статті "Як працює нова допомога на основні потреби військових (BNA)" описує порядок надання допомоги на основні потреби (BNA) та показники доходу на одного члена сім'ї для отримання права на цю допомогу.

П. Меддісон у звіті "Огляд грошового забезпечення військовослужбовців Великої Британії" аналізує ефективність витрат уряду на грошове забезпечення військовослужбовців Великої Британії та робить висновок щодо відповідності розмірів грошового забезпечення військовослужбовців рівню оплати праці в цивільних сферах економіки. Структура грошового забезпечення та розміри основного окладу (Core Salary) і додаткових виплат військовослужбовців Великої Британії викла-

дено в "Моделі грошового забезпечення збройних сил Pay16" (Air Media Centre).

Б. Романек у своїй статті "Скільки заробляють солдати Війська Польського?" описує систему грошового забезпечення військовослужбовців Війська Польського, зокрема її структуру і порядок нарахування основного окладу та додаткових видів грошового забезпечення. Розміри основного окладу військовослужбовців Війська Польського визначені за групами оплати згідно з Постановою Міністра національної оборони від 17 травня 2022 р. "Про визначення груп оплати праці" та Постановою Міністра національної оборони від 28 березня 2022 р. "Про ставки основного окладу професійних військовослужбовців".

Мета статті. Для пошуку шляхів вдосконалення системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України в контексті переходу ЗСУ на стандарти НАТО було б доцільно вивчити досвід деяких країн-членів НАТО щодо організації систем грошового забезпечення військовослужбовців. Для визначення принципів організації грошового забезпечення військовослужбовців цих країн доцільно більш детально розглянути його структуру.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянемо грошове забезпечення військовослужбовців збройних сил Сполучених Штатів Америки (США). Грошове забезпечення та система пільг, що надається військовослужбовцям армії США є важливими факторами, які спонукають значну частину населення обирати військову професію. Керівництво країни докладає чимало зусиль для того, щоб надати ряд переваг військовослужбовцям порівняно із цивільним населенням, у результаті чого військова служба в США конкурентноздатна на ринку праці.

Всебічний аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців США дозволяє зробити висновок щодо її доброї організації і прозорості, що робить цю систему доступною для розуміння всіх військовослужбовців. Вона складається із таких видів грошового забезпечення [1]:

- основний (базовий) оклад (Basic Pay) – основне грошове утримання військовослужбовців ЗС США, яке нараховується залежно від рангу і загальної вислуги років;
- спеціальні та заохочувальні виплати (S&I);
- виплата за важкі умови служби (HDP);
- оплата за безпосередню участь у бойових діях в умовах вогневого контакту з ворогом (HFP/IDP);
- виплата за службу в небезпечних умовах (HDIP);
- допомоги (на житло (BAN), на харчування (BAS), на базові потреби (BNA), на обмундирування, при переїзді до нового місця служби (DLA), у разі розлуки з сім'єю).

Платіжну категорію основний (базовий) оклад було введено для того, щоб виділити складову грошового забезпечення, загальну для всіх військовослужбовців. Розміри основних окладів – "базової виплати" (BasicPay) встановлюються відповідно до законів, прийнятих Конгресом США в 1967 і 1970 роках і залежать від зарахованої загальної (кумулятивної) вислуги років (Cumulative Years of Service); для офіцерського складу вислуга років у званні, для сержантів і рядових термін служби з моменту підписання контракту і рангу (PayGrade), що відповідає військовому званню (табл. 1) [1].

Таблиця 1. Витяг із розмірів основного окладу військовослужбовців армії США станом на 1 січня 2023 р. (\$ на міс.)

Строк служби	< 2 р.	2 р.	10 р.	20 р.	26 р.	30 р.	36 р.	40 р.
Ранг								
	Офіцери							
O-8	12,170.70	12,570.00	13,918.20	16,298.10	16,700.10	17,118.30	17,545.80	17,545.80
O-5	6,393.30	7,202.10	8,700.60	10,544.70	10,861.80	10,861.80	10,861.80	10,861.80
O-2	4,190.70	4,772.70	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30
	Ворент-офіцери							
W-4	5,012.40	5,391.30	6,483.00	8,087.70	9,153.60	9,153.60	9,336.30	9,336.30
W-1	3,555.00	3,938.10	5,070.60	6,143.40	6,143.40	6,143.40	6,143.40	6,143.40
	Солдати, сержанти							
E-8			5,176.50	6,130.20	6,930.90	7,069.80	7,069.80	7,069.80
E-5	2,730.30	2,914.20	3,851.70	3,874.80	3,874.80	3,874.80	3,874.80	3,874.80
E-2	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20

Джерело: складено автором на підставі [1].

Частка базового окладу для військовослужбовців різних категорії коливається в досить широких межах, а саме: у сержантського складу, вона коливається від 68 % до 80 %, а в офіцерського – від 77 % до 88 %. Розмір базового окладу американських військовослужбовців відповідно до категорії або рангу (рядовий і сержантський склад – ранг E, ворент-офіцери – ранг W, офіцери – ранг O) після набуття відповідної для кожної категорії

граничної вислуги років не збільшується. Отже, підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що разом із просуванням по службі та збільшенням вислуги років частка основного окладу в загальному грошовому забезпеченні військовослужбовців збільшується. Зауважимо, що в США встановлено відповідність військових звань рангам базового окладу (табл. 2).

Таблиця 2. Відповідність військових звань рангам базового окладу військовослужбовців США

Рядовий та сержантський склад

Ранг базового окладу	Спец. ранг		E-9		E-8		E-7	E-6	E-5	E-4		E-3	E-2	E-1
Військове звання	Старший радник Командувача	Головний сержант армії	Головний командний сержант	Головний сержант	Перший сержант	Майстер-сержант	Сержант першого класу	Штаб-сержант	сержант	Капрал	Спеціаліст	Рядовий першого класу	Рядовий	Рядовий

Унтер-офіцери

Ранг базового окладу	W-5	W-4	W-3	W-2	W-1
Військове звання	Старший унтер-офіцер 5	Старший унтер-офіцер 4	Старший унтер-офіцер 3	Старший унтер-офіцер 2	Унтер-офіцер 1

Офіцери

Ранг базового окладу	Спец. ранг	O-10	O-9	O-8	O-7	O-6	O-5	O-4	O-3	O-2	O-1	Кандидат в офіцери
Військове звання	Генерал армії	Генерал	Генерал-лейтенант	Генерал-майор	Бригадний генерал	Полковник	Підполковник	Майор	Капітан	Перший лейтенант	Другий лейтенант	Курсант

НАТО підтримує "стандартну шкалу військових звань" (табл. 3) з метою зіставити військові звання кожної країни-члена. Категорії військових звань були встанов-

лені в документі 1978 р. під назвою STANAG 2116 (коди НАТО для військових звань військового персоналу) [2].

Таблиця 3. Коды НАТО для військових звань військового персоналу

Офіцерські звання											
Рангова група	Вищі офіцери					Старші офіцери			Молодші офіцери		Кандидат в офіцери
код НАТО	OF-10	OF-9	OF-8	OF-7	OF-6	OF-5	OF-4	OF-3	OF-2	OF-1	OF(D)
Ранг оплати США	Спец. ранг	O-10	O-9	O-8	O-7	O-6	O-5	O-4	O-3	O-2	O-1
Інші звання											
Рангова група	Унтер-офіцери					Рядовий склад					
код НАТО	OR-9		OR-8	OR-7	OR-6	OR-5	OR-4	OR-3	OR-2	OR-1	
Ранг оплати США	Спец. ранг	E-9	E-8	E-7	E-6	E-5	E-4	E-3	E-2	E-1	

Джерело: складено автором на підставі [2].

Для подальшого аналізу можливостей удосконалення грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України слід узагальнити досвід запровадження базової виплати (основного окладу) для військовослужбовців США. Найбільш позитивними моментами в цьому контексті, на наш погляд, є:

по-перше, стимулювання молодих військовослужбовців до кар'єрного зростання. Абсолютний розмір підвищення окладу дуже залежить від рангу військовослужбовця. У відносному значенні найбільш істотне зростання оплати відзначається: для офіцерського складу – від рангу O-1 до O-5 – на 76 %, а сержантського і рядового складу – від рангу E-2 до E-7 – на 77 %. Указані категорії військовослужбовців є, з одного боку, найбільш чисельними, а з іншого, стимулюють молодих військовослужбовців, яких вигідно тримати на службі у зв'язку з тим, що ефективність їхньої роботи і рівень кваліфікації після отриманої підготовки достатньо високий, а рівень оплати ще незначний у зв'язку з невеликою вислугою років. Тут доречно також зауважити, що граничний період перебування офіцера вищого складу в одному військовому званні – 5 років, після чого він зобов'язаний піти у відставку, якщо до закінчення вказаного терміну не був висунутий на вищу посаду;

по-друге, систему зростання основного окладу військовослужбовців побудовано таким чином, щоб змусити безперспективних військовослужбовців, які не пройшли конкурс на присвоєння чергового військового звання, звільнитись з військової служби. Чим нижча ланка, тим раніше припиняється збільшення базової виплати з вислугою років. Зауважимо, що і в цьому випадку система стимулювання підкріплюється правовими нормами. Зокрема, кадрові офіцери, що до моменту досягнення максимальних для даного військового звання термінів дійсної служби розглядалися комісіями двічі, проте не були підвищені у званні, підлягають звільненню з дійсної служби;

по-третє, система оплати стимулює військових (особливо молодих) до продовження контрактів, тому що найбільше оклади збільшуються саме на початку служби. Зокрема, в офіцерів від рангу O-1 до O-4 у перші чотири роки оклади збільшуються на 25–35 %, тобто більше, ніж у всі наступні роки;

по-четверте, основні оклади сержантів, що мають ранги E-5 – E-9, майже дорівнюють окладам офіцерів у званнях від другого лейтенанта до капітана (ранги O-1 – O-3). Це є ефективним засобом стимулювання тривалості служби в збройних силах військовослужбовців, що за рівнем своєї освіти та спеціальної підготовки не можуть розраховувати на присвоєння офіцерського звання. При цьому враховується, що сержанти в армії США взагалі відіграють особливу роль як молодші командири. Окрім

того, ця категорія військових перебуває в зрілому віці, має високу кваліфікацію і має великі сім'ї.

Відповідно до принципу "за складнішу роботу більша оплата" система грошового забезпечення військовослужбовців США містить велику кількість додаткових видів грошового забезпечення, які збільшують його для військовослужбовців, що виконують додаткові обов'язки або обов'язки у складних та небезпечних умовах, включно з участю в бойових діях. Їх можна поділити на спеціальні та стимулювальні виплати та допомоги [3]. Спеціальні та заохочувальні (S&I) виплати забезпечують гнучкість системи грошового забезпечення військовослужбовців США за рахунок додаткових виплат, які призначені для вирішення конкретних потреб у комплектуванні та інших питань управління військами, які не можуть бути ефективно вирішені шляхом підвищення базового окладу.

На відміну від базового окладу, який залежить від вислуги років, S&I дозволяють підвищити розмір грошового забезпечення за ключовими професійними спеціальностями чи критичними навичками. Ці винагороди також використовуються для компенсації важких або небезпечних завдань або умов. Окрім того, винагороди S&I можуть використовуватися для стимулювання розвитку військовослужбовцями певних навичок, важливих для цілей національної безпеки.

Наразі законодавством дозволено понад 60 виплат S&I. Для багатьох із цих виплат детальні вимоги та точні суми виплат встановлені законом і можуть бути змінені лише рішенням Конгресу. Закон передбачає 10-річну поетапну консолідацію виплат S&I за вісьмома широкими категоріями, надаючи більшу гнучкість і можливість коригувати розміри виплат і критерії відповідності. Наразі винагороди S&I включають такі виплати:

- виплата за важкі умови служби (HDP);
- виплата за безпосередню участь у бойових діях в умовах вогневого контакту з ворогом (HFP/IDP);
- виплата за продовження служби в зоні бойових дій (AIP);

- виплата за службу в небезпечних умовах (HDIP) [3, 4].

Допомоги є другим за значимістю елементом грошового забезпечення військовослужбовців. Допомога – це гроші, які надаються на конкретні потреби, наприклад, на харчування чи житло. Грошові допомоги надаються, коли держава не забезпечує цю конкретну потребу. Наприклад, якщо кількості державного житла недостатньо для розміщення всіх військовослужбовців та їхніх сімей. Ті, хто проживає в державному житлі, не отримують повної житлової допомоги. Ті, хто не проживає в державному житлі, отримують допомогу для винаймання комерційного житла.

Найпоширенішими видами допомоги є базова допомога на харчування (BAS) і базова допомога на житло (BAN). Більшість військовослужбовців отримує обидві ці допомоги, і в багатьох випадках вони становлять значну частину загального грошового забезпечення військовослужбовця.

Більшість грошових допомог не підлягають оподаткуванню, що є додатковою перевагою військовослужбовців [3].

Розміри грошового забезпечення військовослужбовців Британської армії встановлюються з урахуванням таких факторів:

- потреба наймати, утримувати та мотивувати людей, які мають належну кваліфікацію;
- направленість Міністерства оборони на виконання планових показників щодо надання відомчих послуг;
- суворі лімітованість коштів державного бюджету на потреби Міністерства оборони;
- врахування урядом показників інфляції.

При визначенні розмірів грошового забезпечення військовослужбовців збройних сил важливим фактором є їхня порівнянність з рівнем оплати праці в цивільному секторі. Уряд Великої Британії докладає чимало зусиль для того, щоб надати ряд переваг військовослужбовцям порівняно з цивільним населенням. Хоча еквівалентність між цивільними та військовими посадами іноді встановити досить важко, уряд Великої Британії приділяє багато уваги відповідності грошового забезпечення військовослужбовців цілям привабливості військової служби на ринку праці Великої Британії. Оплата військової праці в збройних силах та утримання військовослужбовців мають мотивувати необхідну якість та кількість військового персоналу. У результаті цього військова служба у Великій Британії є конкурентною на ринку праці.

Аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців Британської армії (англ. British Army, або Сухопутні війська Великої Британії) дозволяє зробити висновок щодо її надійності, простоти і прозорості. Вона дещо схожа із системою грошового забезпечення військовослужбовців США і складається з таких видів грошового забезпечення [5]:

- Core Salary – основна виплата військовослужбовцям, яка залежить від рангу і терміну служби в цьому ранзі;
- Trade Supplement Rate – додаткова виплата, передбачена лише для військовослужбовців рядового та сержантського складу, що залежить від обсягу посадових обов'язків та місця проходження служби;
- X-Factor – виплата, що диференціює розмір грошового забезпечення залежно від умов проходження служби та ризиків.

Таким чином, грошове забезпечення офіцерського складу Британської армії визначається відповідно до основної (базової) виплати, розмір якої визначається залежно від "кроків" військовослужбовця у відповідному ранзі, який відповідає військовому званню. Таких кроків 5 у рангах OF1 і OF6, що відповідають військовим званням "лейтенант" ("другий лейтенант") і бригадний генерал, та 7 в інших рангах офіцерського складу.

Розміри грошового забезпечення військовослужбовців рядового, сержантського складу та унтер-офіцерів залежать від військового звання і відповідності оплати згідно з рівнями від SUPP1 до SUPP4. Відповідність згідно з рівнями відбувається за результатами оцінювання посадових обов'язків (Job Evaluation – JE) за 6 факторами JE та встановлення відповідної кількості балів. Бали відображують як рівень відповідальності за посадою, так і ризики, з якими пов'язане виконання обов'язків. Кількість "кроків" 10 у ранзі OR7, що відповідає військовому званню "штаб-сержант", 9 – у ранзі OR2, що відповідає військовому званню "рядовий" ("молодший капрал"), і 5 в інших рангах сержантського складу та унтер-офіцерів [5].

Кожен крок відповідає певному строку служби у відповідному ранзі та здобуткам військовослужбовця і досягається шляхом його атестації. Умови переходу військовослужбовців Британської армії на наступний крок праці визначаються сукупністю факторів, у тому числі їхнім стажем служби, продуктивністю та кваліфікацією. Загалом військовослужбовців просувають на наступний крок у військовому званні залежно від його продуктивності на поточній посаді та його потенціалу досягти успіху на більш високих посадах. Це оцінюється шляхом поєднання формальних оцінок і неформальних відгуків від начальства та колег.

Загалом протягом своєї служби в одному військовому званні військовослужбовці можуть виконувати різні посади, які відповідають вищому рівню відповідальності та оплати. Тривалість часу, який військовослужбовці проводять на певному кроці оплати в одному військовому званні, перед отриманням права на просування на наступний крок, залежить від ряду факторів, у тому числі від виконання ними поточної посади, наявності посад вищого рангу та потреб військових. Тобто тривалість служби, необхідна для просування по кроках оплати, може сильно відрізнятися, причому деякі військовослужбовці просуваються відносно швидко, а іншим потрібно більше часу, щоб просуватися.

Зрештою, тривалість служби, яка необхідна військовослужбовцям Британської армії для переходу від одного кроку оплати до наступного, залежить від ряду факторів і може значно відрізнятися залежно від індивідуальних обставин. Розміри основної (базової) виплати з розрахунку на рік зазначено в табл. 4 [6].

Таблиця 4. Витяг із розмірів основної (базової) виплати військовослужбовців Британської армії (станом на 2023 р.)

Офіцери

Ранг оплати	Розмір базової виплати на рік (фунтів стерлінгів)						
	Крок 1	Крок 2	Крок 3	Крок 4	Крок 5	Крок 6	Крок 7
OF6	109 368	110 475	111 581	112 688	113 794		
OF3	53 975	55 753	57 531	59 309	61 087	62 865	64 642
OF1	27 818	33 436	34 610	35 784	36 958		

Закінчення табл. 4

Унтер-офіцери

Ранг оплати	Крок	Розмір базової виплати на рік за рівнями оплати (фунтів стерлінгів)			
		SUPP1	SUPP2	SUPP3	SUPP4
OR9 (WO I)	1	49842	49842	49842	52314
	3	51717	51717	51717	53267
	5	52837	52837	52837	54262
OR8 (WO II)	1	45 542	47 652	49 998	51 628
	3	47 439	49 302	51 077	52 564
	5	49 067	50 622	51 710	53 198

Солдати, сержанти

Ранг оплати	Крок	Розмір базової виплати на рік за рівнями оплати (фунтів стерлінгів)			
		SUPP1	SUPP2	SUPP3	SUPP4
OR7	1	40358	42056	43581	45340
	3	41652	43449	45142	46857
	5	42953	44749	46866	48407
	10	47293	48792	49841	51275
OR6	1	35854	37061	38628	39896
	3	37672	39071	40588	42132
	5	39556	41221	42666	44365
OR4	1	31870	32797	33699	34536
	3	33206	34338	35375	36263
	5	34139	35285	36775	37875
OR2	1	20400	20400	20400	20400
	3	22641	22908	23185	23185
	5	24981	25340	25790	26124
	9	29921	30748	31397	32009

Джерело: складено автором на підставі [5, 6].

У грошовому забезпеченні військовослужбовців Британської армії, на відміну від військовослужбовців армії США, не простежується принцип припинення збільшення базової виплати за одним військовим званням із часом, щоб стимулювати подальше просування військовослужбовців по службі. Це пов'язане з тим, що, на відміну від США, у Британській армії розмір основного (базового) окладу залежить не від загального терміну військової служби з моменту прийняття, а від терміну служби у відповідному військовому званні. Тобто рівень оплати за першим кроком наступного військового звання завжди вище, ніж за останнім кроком попереднього звання.

Так само, як і в США, у Британській армії питома вага основного (базового) окладу є досить високою і перевищує 70 %. За рахунок того, що в Британській армії кількість додаткових виплат менша, ніж в армії США, ця питома вага в Британській армії вища, ніж в армії США. На відміну від армії США, розмір грошового забезпечення британських військовослужбовців враховує необхідність оплати оренди житла та харчування, за винятком випадків перебування в польових умовах, де вони забезпечуються державним пайком. Тобто додаткові виплати для цього не передбачені. Ці потреби оплачуються за рахунок основного (базового) окладу.

Грошове забезпечення військовослужбовців Війська Польського (пол. Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej, – збройні сили Республіки Польща) залежить насамперед від військового звання, яке вони мають. Присвоєння військових звань залежить від строку військової служби, досвіду і професійних навичок. Грошове забезпечення військовослужбовця складається з ряду складових, які істотно впливають на його розмір. Розмір місячного грошового забезпечення залежить насамперед від військо-

вого звання, яке мають військовослужбовці. Присвоєння чергових військових звань відбувається зі збільшенням строку військової служби, досвіду та бойових навичок. Залежно від військового звання встановлюється основний (базовий) оклад. Військовослужбовці Війська Польського не мають права займатися підприємницькою діяльністю й отримувати додатковий дохід, тобто грошове забезпечення є основним і єдиним доходом військовослужбовців.

Розміри основного (базового) окладу залежать від військового звання військовослужбовців. При цьому у Війську Польському, так само як і в інших країнах-членах НАТО, встановлено відповідність військових звань кодам НАТО для військових звань військового персоналу. Відповідно до Постанови Міністра національної оборони Республіки Польща від 17 травня 2022 р. "Про визначення груп оплати праці", на підставі ст. 437 Закону від 11 березня 2022 р. "Про захист Вітчизни" визначено групи оплати праці за військовими званнями військовослужбовців [7]. Розміри основного (базового) окладу зазначені в постанові Міністра національної оборони від 28 березня 2022 р. "Про ставки базових окладів професійних військовослужбовців". Військові звання військовослужбовців Війська Польського відповідно до кодів НАТО та розміри основного (базового) окладу станом на 1 березня 2022 р. наведено в табл. 5 [8]. Із табл. 5 видно, що базовий оклад без надбавок та допомог коливається між 4560 і 17750 злотих. Однак слід враховувати, що за деякими військовими званнями передбачено кілька окладів. Це свідчить про диференціацію базового окладу в межах одного військового звання залежно від обсягу посадових обов'язків та рівня відповідальності за посадою.

Таблиця 5. Витяг з розмірів основного (базового) окладу військовослужбовців Війська Польського (станом на 1 березня 2022 р.)

Код НАТО	Військове звання	Група оплати праці	Розміри основного (базового) окладу, злотих
Офіцери			
OF9	Генерал	20	17750,00
OF7	Генерал дивізії	18B	13700,00
		18A	13150,00
		18	12750,00
OF5	Полковник	16C	10580,00
		16A	9640,00
		16	9240,00
OF2	Капітан	13B	6850,00
		13A	6750,00
		13	6700,00
OF1	Поручик (лейтенант)	12	6420,00
	Підпоручик (молодший лейтенант)	11	6300,00
Унтер-офіцери			
OR10	Старший штабний хорунжий	10	6250,00
OR8	Хорунжий	8	5980,00
Солдати, сержанти			
OR7	Молодший хорунжий	7	5650,00
OR3	Капрал	2	5160,00
OR1	Рядовий	0	4560,00

Джерело: складено автором на підставі [7, 8].

Варто зазначити, що розміри основного (базового) окладу переглядаються щорічно і підвищуються урядом Республіки Польща з 1 березня кожного року. Однак, окрім основного окладу, військовослужбовці отримують ряд винагород і надбавок. До них належать, серед іншого, надбавки за вислугу років, спеціальні, службові, а також мотиваційні, функціональні та компенсаційні виплати.

Отже, можна констатувати, що система грошового забезпечення військовослужбовців Війська Польського має основні ознаки систем грошового забезпечення військовослужбовців інших країн НАТО. Але вона зберігає також деякі ознаки постсоціалістичних систем грошового забезпечення військовослужбовців: тривалість служби стимулюється окремою надбавкою, компенсується різниця в окладах, якщо військове звання військовослужбовця нижче від передбаченого штатом за посадою, виплачуються премії тощо. Це характеризує польську систему грошового забезпечення військовослужбовців як перехідну, що доцільно використати при розробці системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України.

Висновки. Результати дослідження систем грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн членів НАТО дають підстави виокремити певні принципи побудови цих систем:

1. Рівень грошового забезпечення військовослужбовців встановлюється вище за середній рівень оплати праці в цивільних сферах економіки.
2. Принцип встановлення основного окладу в твердих сумах свідчить про стабільну економічну ситуацію в країнах та низький рівень інфляції.
3. Захист грошового забезпечення від інфляції забезпечується щорічним підвищенням розмірів базового окладу рішенням уряду або парламенту, що передбачено на законодавчому рівні.
4. Питома вага основної (базової) виплати переважає в сумі грошового забезпечення і становить від 74 до 96 %.
5. Розмір основної (базової) виплати встановлюється залежно від військового звання військовослужбовців і залежить від строку військової служби.
6. Розмір грошового забезпечення майже не залежить напрямку від посад, які виконують військовослужбовці.

Отже, напрями реформування грошового забезпечення військовослужбовців України мають спиратися на визначені принципи та враховувати національні особливості.

За результатами дослідження сформовано такі напрями реформування грошового забезпечення військовослужбовців України:

1. Замість існуючих основних видів грошового забезпечення необхідно встановити базовий оклад, розміри якого визначати відповідно до військового звання.
2. Пов'язати розмір базового окладу з вислугою років.
3. Встановити ранжування військових звань відповідно до рівнів:
 - військова ланка,
 - оперативне командування,
 - командування виду ЗСУ,
 - Генеральний штаб,
 - апарат Міністерства оборони України.
4. Залишити надбавку за особливості проходження служби лише тим, у кого складні умови служби.
5. Знизити розміри премії до 10–20 % базового окладу без можливості її збільшення.

Список використаних джерел

1. DoD 7000.14-R. Department of Defense Financial Management Regulation (DoD FMR). Vol. 1, Ch. 7A "Basic Pay". Under Secretary of Defense (Comptroller). URL: https://comptroller.defense.gov/FMR/vol1_chapters.aspx (дата звернення: 10.04.2023).
2. Ranks and insignia of NATO // Wikipedia. URL: https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Ranks_and_insignia_of_NATO?_x_tr_sl=uk&_x_tr_tl=fr&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=wapp1 (дата звернення: 10.04.2023).
3. Allowances. Military Compensation. URL: <https://militarypay.defense.gov/Pay/Allowances/> (дата звернення: 10.04.2023).
4. Allowances. Defense Travel Management Office. URL: <https://www.travel.dod.mil/Allowances/> (дата звернення: 10.04.2023).
5. Pay16. The Armed Forces Pay Model / Air Media Centre, HQ Air Command. 1761_15SJD UK MOD Crown Copyright, 2016. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/514120/20160330_NEM-Pay16_Booklet_Rev_300316.pdf (дата звернення: 10.04.2023).
6. British Army Pay Scales // Daysack Media. URL: https://daysackmedia-co-uk.translate.goog/resources/british-army-pay-scales/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=wapp#of6 (дата звернення: 12.03.2023).
7. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 maja 2022 r. w sprawie określenia grup uposażenia. Dziennik ustaw Rzeczypospolitej

Polskiej dnia 23 maja 2022 r., poz. 655 i 974. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/okreslenie-grup-uposazenia-19243085> (дата звернення: 20.04.2023).

8. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 marca 2022 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych. Dziennik ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. Warszawa, dnia 29 marca 2022 r. Poz. 694 URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000694/O/D20220694.pdf> (дата звернення: 10.04.2023).

9. Bartłomiej Romanek. Tyle zarabiają żołnierze w Wojsku Polskim? ŻOŁD 2023 Zarobki generała, pułkownika, podporucznika, szeregowego? Sprawdźcie! 13.01.2023. URL: <https://dziennikzachodni.pl/tyle-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-generala-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331> (дата звернення: 12.03.2023).

10. Stopnie wojskowe w polsce – podział i historiaurl / Militaria.pl <https://militaria.pl/porady/stopnie-wojskowe-w-polsce-podzial-i-historia> (дата звернення: 10.03.2023).

References

1. DoD 7000.14-R. Department of Defense Financial Management Regulation (DoD FMR)) Vol. 1, Ch. 7A "Basic Pay". Under Secretary of Defense (Comptroller). https://comptroller.defense.gov/FMR/vol1_chapters.aspx [in English].
2. Ranks and insignia of NATO Wikipedia. https://en-m-wikipedia-org.translate.google/wiki/Ranks_and_insignia_of_NATO?_x_tr_sl=uk&_x_tr_tl=fr&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=wapp1.

3. Military Compensation. <https://militarypay.defense.gov/Pay/Allowances/>.
4. Allowances. Defense Travel Management Office. <https://www.travel.dod.mil/Allowances/>.

5. Pay16: the Armed Forces Pay Model. Air Media Centre, HQ Air Command. 1761_15SJD UK MOD Crown Copyright, 2016. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/514120/20160330_NEM-Pay16_Booklet_Rev_300316.pdf.

6. British Army Pay Scales. Daysack Media. https://daysackmedia-co-uk.translate.google/resources/british-army-pay-scales/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=wapp#of6.

7. The Order of the Minister of National Defense dated May 17, 2022 "On Determining the Remuneration Groups". Journal of Laws of the Republic of Poland dated May 23, 2022, items 655 and 974. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/okreslenie-grup-uposazenia-19243085>.

8. The Order of the Minister of National Defense dated March 28, 2022 "On the Rates of Basic Salary for Professional Military Personnel". Journal of Laws of the Republic of Poland. Warsaw, March 29, 2022. Item 694.

9. Bartłomiej Romanek (2023). How Much Do Polish Soldiers Earn? January 13, 2023. <https://dziennikzachodni.pl/tyle-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-generala-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331>.

10. "Military Ranks in Poland – Present and History". <https://militaria.pl/porady/stopnie-wojskowe-w-polsce-podzial-i-historia>.

Надійшла до редколегії 27.04.23

S. Chimysenko, PhD (Econ.), Associate Prof.

e-mail: sergey.ch66@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-9125

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MILITARY PAY SYSTEMS ANALYSIS OF SOME NATO MEMBER COUNTRIES

The article examines the military pay services of some NATO member countries in the context of applying the experience of these countries to reform the military pay service of the Armed Forces of Ukraine and other military formations created under the current legislation. The focus is on the structure and principles of building these military pay services. The problems of the military pay services of the Armed Forces of Ukraine have become chronic and do not adequately reflect the achievements of servicemen during their military service. The low percentage of payment by military rank and position contradicts their appointment and their motivational role. Instead, the non-guaranteed part of military pay, which is intended to differentiate the sizes of military pay of specific servicemen depending on their level of skills and achievements in service, significantly outweighs in the total amount of accrued military pay. To overcome these shortcomings, the article identifies the main general principles of building military pay services of some NATO member countries, the main ones being the calculation of a unified (basic) payment and its dependence only on the military rank of servicemen. The identified principles provide simplicity and transparency of military pay services of the studied NATO member countries and ensure compliance of these systems with their stimulating role in the system of military service motivation. In addition, the military pay services of the studied NATO member countries ensure effective promotion and career advancement in the military. This, in turn, allows for the recruitment of the best servicemen and prevents the promotion of non-promising military personnel.

Keywords: military pay, NATO member countries, stimulation, military service, military rank, payments.