

**ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ  
(1991 – 2011 РР.): ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ**

*У статті аналізується грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, яке є основною складовою їх матеріального забезпечення. Грошове утримання військовослужбовців упродовж 1991-2011 рр. поступово збільшувалось, але воно все рівно було в рази меншим за заробітну плату військовослужбовців зарубіжних країн, у тому числі і Російської Федерації, а також меншим за середню заробітну плату по країні. Все це негативно впливало на морально-психологічний стан військовослужбовців та членів їх сімей. Головною перешкодою реального підвищення заробітної плати військовослужбовців було введення великої кількості різного роду доплат, надбавок та премії. Ці надбавки не мали постійного характеру, а премія могла бути скасована командирами (начальниками).*

*Заробітна плата виплачувалась не завжди своєчасно. У 1997 р. борг по заробітній платі сягав кількох місяців. Поступово ситуація змінювалась на краще. Премія почала носити постійний характер, але розмір її коливався. У 2008 р. суттєво підвищилися посадові оклади, були скасовані неефективні щомісячні надбавки та додаткові винагороди, які встановлювались військовослужбовцям у межах наявних і, як правило, недостатніх фінансових ресурсів. Це сприяло збільшенню заробітної плати загалом. Але, на жаль, це підвищення було останнім.*

**Ключові слова:** грошове забезпечення, посадовий оклад, премія, заробітна плата, військовослужбовці.

На сучасному етапі реформування Збройних Сил України (далі – ЗСУ), в умовах трансформації економіки України, актуальними є питання стимулювання службової діяльності військовослужбовців. Це пов'язано зі збільшенням ролі грошового забезпечення військових у процесі розвитку ЗСУ.

Грошове забезпечення військовослужбовців ЗСУ є виявленням ефективності економіки і соціальної політики держави та спроможності суспільства в цілому захищати право людини на гідне життя. У досліджуваній період, як і сьогодні, заробітна плата фактично відіграє головну роль у системі матеріального стимулювання військової праці та є основною формою задоволення соціально-побутових та культурних потреб військовослужбовців та членів їх сімей.

Необхідно зазначити, що питанням дослідження грошового забезпечення військовослужбовців займається багато науковців, однак, переважно це економісти, тому в їхніх дослідженнях відчуються відповідні акценти, зумовлені специфічними науковими методами. Зокрема, економісти Ю. Добровольський, О. Водчиць, О. Семененко, М. Абрамова, Р. Бойко, О. Кремешний, А. Бердочник [15, 17] аналізували структуру та динаміку грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ. С. Чимишенко [27] досліджував додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців. І. Марко [19, 20], А. Фомін [26] займаються проблемами фінансового забезпечення ЗСУ. Ґрунтовних історичних праць, присвячених еволюції грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ, на даний час не існує.

Відповідно до ст.9 Закону України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів. До складу грошового забезпечення входять: посадовий оклад, оклад за військовим званням; щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премія), одноразові додаткові види грошового забезпечення. Грошове забезпечення підлягає індексації відповідно до закону [18].

За роки незалежності України було введено в дію ряд нормативно-правових актів, які визначали та уточнювали порядок виплат посадових окладів військовослужбовців, обов'язкових, додаткових надбавок та різних

видів грошових винагород тощо. В основному їх дія спрямовувалася на встановлення нових доплат та додаткових винагород різним категоріям військовослужбовців. Були встановлені польові виплати військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової служби, за кожну добу перебування за межами постійного розташування військових частин у розмірі 50% від норми добових, але це правило було скасовано у червні 1994 р. у зв'язку з обмеженим фінансуванням ЗСУ.

З метою вдосконалення грошового забезпечення військових та членів їх сімей особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби при переїзді на нове місце служби виплачувалися підйомні у розмірі місячного грошового утримання і на кожного члена сім'ї – 50% від місячного грошового забезпечення, що отримує військовослужбовець [21].

Грошове забезпечення визначалося залежно від посади, військового звання, тривалості, інтенсивності та умов військової служби, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця [18]. З метою своєчасного і повного задоволення особового складу ЗСУ додатковими видами грошового забезпечення, Міністром оборони України був виданий наказ від 15 січня 1993 р. № 7 "Про додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України". У цьому документі говорилось:

" 1. ...забезпечити виплату з 1 жовтня 1992 року:

а) військовослужбовцям, які мають класну кваліфікацію..., присвоєну в установленому порядку, що займають посади, за якими присвоюється класна кваліфікація та забезпечують безаварійну і безвідмовну роботу озброєння і військової техніки... грошової винагороди в наступних розмірах в місяць:

... особам офіцерського складу – військовим льотчикам і штурманам (військовим льотчикам і штурманам інструкторського складу), маючим: другий клас – 5%, перший клас – 8%, клас снайпера – 10% посадового окладу;

б) військовим медичного та фармацевтичного складу грошову винагороду за кваліфікаційну категорію в наступних розмірах на місяць:

високкваліфікованому офіцерському складу, що обіймають посади лікарів-хірургів і оперують хворих в військово-медичних закладах, частинах і підрозділах – стаціонарах, якому в результаті атестації присвоєна друга, перша чи вища кваліфікаційна категорія – відповідно 10, 15 і 20% посадового окладу [1, арк. 73].

...ж) військовослужбовцям, що обіймають посади в управліннях, відділах (підрозділах), установах і військово-навчальних закладах..., надбавки до посадового окладу в наступних розмірах в місяць:

за знання однієї західноєвропейської мови – 5%;

за знання однієї східної мови – 10%;

за знання двох і більше західноєвропейських мов – 20%;

за знання двох і більше мов, одна з яких східна – 25% "...[1, арк. 75].

Отже, військово керівництво намагалося стимулювати військовослужбовців до підвищення свого професійного рівня шляхом введення додаткових надбавок.

У червні 1993 р. була прийнята Постанова Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) № 419 "Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ". Відповідно до неї, для забезпечення постійного підвищення посадових окладів було запроваджено спеціальну шкалу, прив'язану до рівня мінімальної заробітної плати, та встановлені нові посадові оклади (максимальний посадовий оклад командира полку становив 79390 крб., а максимальний посадовий оклад командира взводу становив 62100 крб., що було в 2,6 рази меншим за рівень середньої заробітної плати). Отже, в період становлення ЗСУ підвищення розмірів посадових окладів суттєво не впливало на збільшення фінансового та соціального забезпечення військовослужбовців.

З метою виконання Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей", для стимулювання праці військовослужбовців, які мають науковий ступінь та вчене звання, у вересні 1993 р. були введені надбавки до посадових окладів особам офіцерського складу ЗСУ. Своїм наказом від 15 жовтня 1993 р. Міністр оборони України постановив: "Виплачувати з 1 вересня 1993 р. особам офіцерського складу, які мають вчене звання та науковий ступінь, що займають у військових навчальних закладах, науководослідних установах посади, процентну надбавку до посадового окладу за вчене звання та науковий ступінь у таких розмірах на місяць:

які мають вчене звання доцента (ст. наукового співробітника) або науковий ступінь кандидата наук – 15%;

які мають вчене звання доцента (ст. наукового співробітника) та науковий ступінь кандидата наук – 25%;

які мають вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук – 40%;

які мають вчене звання професора та науковий ступінь доктора наук – 50%." [2, арк. 22].

Не дивлячись на становлення різних додаткових надбавок і доплат, грошове забезпечення військовослужбовців ЗСУ, як зазначалося у доповідній Начальника Головного фінансово-економічного управління Міністру оборони України, залишалося у 1994 р. низьким і найнижчим у порівнянні зі Збройними силами держав колишнього СРСР. Так, грошове забезпечення військовослужбовців Російської Федерації, республіки Білорусь та інших держав при перерахуванні по курсу карбованця у 6-8 разів вище, ніж на аналогічних посадах у ЗСУ, а продовольчий пайок за своєю споживчою вартістю та набором продуктів кращий у 7-9 разів [4, арк. 234].

Наслідком низького грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ стала загроза неповернення в Україну офіцерів після закінчення ними військово-навчальних закладів СНД, особливо Росії, а також бажання курсантів військових навчальних закладів України проходити службу в Збройних Силах Російської Федерації та інших країнах СНД. Зокрема, станом на 25 січня 1994 р., виявили бажання служити за межами України 754 курсанта випускних курсів, 451 кур-

сант – третіх курсів і 219 курсантів четвертих курсів. Загалом 1424 чол.

Разом з тим, привертає увагу, що багато курсантів, які прийняли присягу на вірність Україні і були громадянами України, виявили бажання служити в Збройних Силах Російської Федерації та інших країнах СНД. Так, у Київському інституті управління і зв'язку з 65 курсантів випускного курсу, що написали рапорти на проходження служби у Збройних Силах Російської Федерації, 34 були громадянами України [3, арк. 51].

Виходячи з вищезгаданого, начальник Головного управління кадрів ЗСУ, одним із заходів вирішення проблеми пропонував переглянути норми грошового забезпечення курсантів (слухачів) військових навчальних закладів України, тому що в Росії курсанти отримували грошове забезпечення в 2,5 рази вище [3, арк. 51].

Відповідно до Постанови КМУ від 15 червня 1994 р. № 414 та Наказу Міністра оборони України від 6 березня 1995 р. № 50 була введена в дію "Інструкція про розміри і порядок виплати надбавки військовослужбовцям і працівникам ЗСУ у зв'язку з роботою, яка передбачала доступ до державної таємниці". За своєю суттю ця надбавка була частково компенсаційною, адже таким чином вона покривала можливі моральні збитки від обмежень, що накладала робота з таємними документами. Наприклад, 18 квітня 1996 р. був виданий наказ начальника Головного військово-медичного управління Генерального штабу ЗСУ "Про виплату надбавки начальникам військово-медичних частин та закладів центрального підпорядкування". В ньому говорилось: "Виплачувати з 26 березня 1996 р. надбавку до посадового окладу у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до особливої важливості, цілком таємних та таємних відомостей... у розмірі 20%, 15% та 10% відповідно [5, арк. 17].

Також з 1994 року дозволялось преміювання військовослужбовців залежно від власного грошового фонду на розсуд командира частини. Але прикриплення величин посадових окладів до змін мінімальної заробітної плати, у зв'язку з наявною гіперінфляцією та швидким знеціненням грошової одиниці, не дало бажаних позитивних змін щодо суттєвого підвищення фінансового забезпечення військовослужбовців. Для прикладу, на початку 1994 року капітан армії ФРН отримував приблизно 2940 доларів, капітан армії США – до 3500 доларів, російський капітан – 140-150 доларів, капітан Війська польського – біля 450 доларів, капітан ЗСУ – 30-32 долари [26, с. 2].

З метою посилення соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей відповідно до наказу Міністра оборони України від 28 липня 1995 р. № 184 "Про надбавки до грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ" та Указу Президента України від 14 липня 1995 р. з 1 липня 1995 р. вводились щомісячні надбавки офіцерському складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям, які проходили військову службу за контрактом, та військовослужбовцям-жінкам у розмірі 40% від окладів грошового утримання та за особливі умови служби, виконання особливо важливих завдань або значного обсягу робіт – до 50% від окладів грошового утримання. Командирам військових частин, керівникам установ та організацій надавалося право преміювати військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби) відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи в межах фонду преміювання, створеного в розмірі чотиримісячного фонду грошового забезпечення, без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами [6, арк. 46].

Додатково, згідно з цим наказом військовослужбовцям (окрім військовослужбовців строкової служби) ви-

плачувалася матеріальна допомога у разі вибуття їх у чергові відпустки в розмірі двох окладів грошового утримання [6, арк. 47].

Свідченням втілення цього наказу у життя було введення начальником Головного управління виховної роботи Міністерства оборони України (далі – ГУВР МОУ) військовослужбовцям ГУВР МОУ з 1 липня 1996 р. надбавок за особливі умови служби, виконання особливо важливих завдань або значного обсягу робіт у розмірі 50% до окладів грошового утримання [7, арк. 2-5].

Також з 1 січня 1996 р. встановлювалися премії у відсотках від місячного грошового забезпечення, що виплачувалися щомісячно військовослужбовцям ГУВР МОУ відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, в межах фонду преміювання, створеного у розмірі чотиримісячного фонду грошового забезпечення, без обмежень індивідуальних премій максимальними розмірами:

1. Першому заступнику начальника ГУВР полковнику ... – 33,3%; [7, арк. 8-9].

...Ст. офіцеру відділу психологічних протидій управління оперативно-інформаційного забезпечення ГУВР МОУ підполковнику ... – 33,3%... [7, арк. 12].

На жаль, були прикрі випадки, коли командири військових частин, керівники установ та організацій використовували своє службове становище для визначення розміру премії тому чи іншому військовослужбовцю. Зокрема, в результаті проведеної перевірки Головною контрольно-ревізійною інспекцією Міністерства оборони України були виявлені непоодинокі порушення чинного законодавства в діяльності посадових осіб Київського інституту Військово-Повітряних Сил. При вирішенні питань щодо преміювання офіцерів та прапорщиків порушувалися норми соціальної справедливості, не завжди враховувалися реальний стан справ та результати службової діяльності. Керівний склад інституту щомісячно отримував премії у розмірі 100-300% від загальної суми грошового забезпечення, що у середньому складало 40-50 млн. крб. У той же час більшість військовослужбовців отримували її у розмірі 10-33% або не отримували взагалі. Одночасно мали місце випадки незаконного позбавлення військовослужбовців надбавки за особливі умови служби у повному обсязі. За порушення чинного законодавства начальника інституту було усунуто з посади та зараховано у розпорядження Міністерства оборони України [8, арк. 150-151].

Погіршення економічної ситуації в державі у другій половині 1990-х р. боліче позначилося на стані справ у першу чергу в бюджетній сфері. ЗСУ не були винятком. Повністю залежні від державного бюджету, захисники Вітчизни перебували у важкому стані. Була затримка з виплатою грошового забезпечення військовикам, що змушувало їхні сім'ї постійно вирішувати вкрай важливе для себе питання фізичного виживання.

У своєму інтерв'ю кореспонденту газети "Народна армія" начальник Головного фінансово-економічного управління Міністерства оборони України, полковник І. Марко, зазначив: "У 1996 р. ніякого збільшення асигнувань для ЗСУ не було. І це при тому, що відповідною статтею постанови Верховної Ради про введення в дію державного бюджету на 1996 р. було передбачено збільшення асигнувань на утримання армії. Але й цього також не було зроблено. ...ми за 1996 р. недоотримали з державного бюджету 143 млн 700 тис. грн. За 1995 р. заборгованість з грошового забезпечення для військовослужбовців складає більше 72 млн грн." [20, с. 2]. Він також зауважив, що в 1996 р. постійно зростали ціни і тарифи, було підвищено грошове забезпечення військовослужбовців, але при цьому на його виплату не було

виділено жодної копійки. Таким чином, станом на 1 січня 1997 р. загальна сума заборгованості перед ЗСУ, з боку держави, сягнула 437 млн грн, із яких борг перед особовим складом по грошовому забезпеченню і заробітній платі становив 172 млн грн [20, с. 2].

Крім того, наказом Міністра оборони України від 16 грудня 1998 р. № 457 був зменшений діапазон премії військовослужбовцям ЗСУ до 33,3%. Отже, розміри грошового утримання не дозволяли офіцерам прогнати сім'ї і змушували їх шукати підробітки. Але, відповідно до законодавства України, військовослужбовці не мають права суміщати військову службу з роботою на підприємствах, у закладах і організаціях, за винятком наукової, викладацької та творчої діяльності, якщо вона не заважає виконанню обов'язків військової служби. Таким чином, військовослужбовці позбавлялися можливості поліпшувати своє матеріальне становище. Відповідно до статистичних даних, у 1999 р. понад 80% офіцерів оцінювали матеріальний рівень своєї сім'ї як нижчий від середнього та низький, 54% за останні 3-4 роки не придбали жодного предмета довготривалого користування (телевізор, меблі, холодильник тощо).

На переконання І. Марка, одним із важливих факторів матеріального забезпечення військовослужбовців є грошове забезпечення. Він наголосив, що у сімейному бюджеті військовослужбовця, як правило, переважає грошове забезпечення голови сім'ї, яке складає 70-100% спільного доходу [19, с. 12]. В окремих військових містечках не мали роботи дружини 52% офіцерів. Загалом не могли знайти роботу 35% дружин офіцерів [24, с. 75].

За даними Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова у 1999 р. близько 57% офіцерів і прапорщиків вважали, що їх настрої близький до апатії або депресії. Серед причин – матеріальне становище (39%), стан справ у ЗСУ (38%) і ставлення суспільства до армії – 36%. Головною первопричиною негативних оцінок стану справ у Збройних силах військові назвали свою соціальну незахищеність (45%), втрату моральних цінностей військової служби (25%), помилки вищого військового керівництва (23%). Задоволеність своєю військовою діяльністю відчували лише 20% офіцерів, натомість 60% опитаних не бачили перспектив на військовій службі; 66% – не вірили у можливість позитивних змін у найближчі 2-3 роки, 66% військових не хотіли, щоб їх діти також стали професійними військовими [16, с. 10-11].

Згідно з Указом Президента України від 29 січня 1999 р. № 98/99 з 1 липня 1999 року були підвищені оклади військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби) за військовими званнями в середньому у 2 рази в межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України на 1999 рік на грошове утримання.

Указом Президента України від 29 березня 2002 р. № 308 були внесені зміни до Указу Президента України від 23 лютого 2002 р. № 173 "Про посилення соціального захисту військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ", відповідно до якого вводилась щомісячна 100% надбавка, яка повинна виплачуватися: військовослужбовцям Військово-Морських Сил – з 1 липня 2002 року у межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України на утримання Міністерства оборони України, іншим військовослужбовцям – з 1 січня 2003 року [9, арк. 42].

З 1 травня 2003 р. була введена надбавка за безперервну службу від 3 до 20%. Таким чином, розміри грошового забезпечення військовослужбовців у порівнянні з 2002 р. збільшилися на 60-80%. Динаміка кількісних показників грошового забезпечення свідчить, що протягом 2003 року воно збільшилося. Так, якщо у квітні

2002 р. середній рівень грошового утримання військовослужбовців становив 560 грн., то у лютому 2003 р. – 880 грн. [25, с. 12].

Проте цей рівень грошового забезпечення не повною мірою компенсував навантаження військової служби та вартість життя, не гарантував військовослужбовцям відтворення їхніх фізичних затрат та належного утримання сімей, особливо тим, які не мали права на щомісячну надбавку за безперервну службу та високі результати у службовій діяльності (це, як правило, військовослужбовці, які проходили військову службу за контрактом).

Були прикрі випадки, коли командири військових частин та установ на місцях необґрунтовано порушували порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ЗСУ. Про такі порушення, зокрема, свідчить розпорядження начальника Головного військово-медичного управління Міністерства оборони України – начальника медичної служби ЗСУ генерал-лейтенанта В. Білого від 11 жовтня 2002 р. про те, що командири деяких військових частин за власним розсудом позбавляють військовослужбовців премій за їх особистий внесок у загальні результати служби (33,3% на місяць), внаслідок чого місячне грошове утримання військовослужбовців за контрактом зменшується на 60-80 грн. [10, арк. 39].

Як наслідок, недостатнє грошове забезпечення, у першу чергу, негативним чином відбивалося на матеріальному становищі військовослужбовців та членів їх сімей. Все це призводило до збільшення кількості військовослужбовців за контрактом, які розривали контракт достроково, або звільнялися у запас після закінчення дії першого контракту, не продовжуючи його на другий термін [10, арк. 39]. Для усунення вказаних недоліків пропонувалося вжити відповідні заходи щодо створення належних умов для проходження військової служби цією категорією військовослужбовців.

Постановою КМУ від 12 березня 2003 р. № 322 затверджено "Основні напрями посилення соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей на період до 2010 року". Відповідно до них пріоритетом державної політики є збільшення грошового забезпечення військовослужбовців. Основними напрямками державної політики щодо збільшення грошового забезпечення військовослужбовців повинні стати: упорядкування грошового утримання з метою посилення мотивації до військової служби та об'єктивна оцінка виконання службового обов'язку різними категоріями військовослужбовців; розроблення і запровадження диференційованої системи грошового забезпечення залежно від рівня професійної підготовки військовослужбовців; збільшення розмірів надбавки до окладів грошового забезпечення за вислугу років [11, арк. 16]. Отже, для комплектування ЗСУ кваліфікованим особовим складом та досягнення високих результатів у службовій діяльності необхідно стимулювати військовослужбовців відповідним розміром грошового забезпечення, яке б дозволило утримувати сім'ю на гідному матеріальному рівні.

З метою підвищення авторитету Національної академії оборони України, престижу військової служби, посилення соціального захисту військовослужбовців з 1 листопада 2003 р. посадові оклади військовослужбовців постійного складу академії були збільшені на 15%, що дозволило підвищити розміри їх щомісячного грошового забезпечення в середньому на 45-140 грн. [12, арк. 108].

Військова служба по своїй суті передбачає підвищену фізичну й емоційну напругу та небезпеку для здоров'я і навіть життя. Деякі військовослужбовці ЗСУ проходили службу в умовах підвищеної напруженості та небезпеки. Для них була передбачена надбавка за особливі умови служби, пов'язані з ризиком для життя. На-

приклад, надбавка за безперервний стаж на шифрувальній роботі виплачувалася військовослужбовцям і прапорщикам ЗСУ щомісячно залежно від посадового окладу (тарифної ставки) у таких розмірах: від 1 до 3 років – 10%; від 3 до 5 років – 15%; понад 5 років – 20% [13, арк. 88]. Офіцерам ЗСУ, які виконували обов'язки щодо спостереження за розукомплектуванням і знищенням ядерних боеприпасів, що були вивезені з території України, з метою своєчасного і повного грошового забезпечення, виплачувалася надбавка за особливі умови служби в розмірі 30% від посадового окладу [13, арк. 91]. Відповідно до Постанови КМУ від 7 листопада 2007 року № 1294 "Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу" [23] та наказу Міністра оборони України від 11 червня 2008 р. № 260 "Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ЗСУ" [22] підвищувалися посадові оклади військовослужбовців і упорядковувалася структура та умови їх грошового забезпечення в залежності від умов служби. Військовослужбовцям, які проходили службу в екіпажах танків та іншої броньованої техніки, десантно-штурмових з'єднаннях і частинах, розвідувальних десантних підрозділах Сухопутних військ, розвідувальних десантних (спеціального призначення) частинах і підрозділах ВМС, у пошуково-рятувальній і парашутно-десантній службах авіації та військовослужбовцям, що обіймали посади льотного складу і здійснювали польоти за планами бойової (навчально-льотної) підготовки у складі екіпажів літаків, вертольотів (повітряних пунктів управління, літаючих лабораторій), льотно-випробувального складу, що входили до екіпажів літальних апаратів і виконували польоти за методикою льотних випробувань, передбачалася виплата надбавки за особливі умови служби від 15 до 45% [22].

Були скасовані неефективні щомісячні надбавки, доплати та підвищення, які встановлювались для військовослужбовців у межах наявних і, як правило, недостатніх фінансових ресурсів. Їх призначення часто мало суб'єктивний характер, що спричиняло значну диференціацію в розмірах грошового забезпечення між різними категоріями військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу.

За умовами нарахування грошового забезпечення, що діяли до 1 січня 2008 року, розмір посадового окладу становив лише 10-15% від загальної суми грошового забезпечення (посадовий оклад командира взводу в середньому становив 135-145 грн, командира полку – 170-185 грн). А зі зміною структури та умов грошового забезпечення з 1 січня 2008 року було значно підвищено посадові оклади, що збільшило їх питому вагу в грошовому забезпеченні від 50 до 60% [17, с. 30] (посадовий оклад командира взводу встановлювався в розмірі 750-850 грн, а командира полку 1050-1150 грн) [23]. Це було останнє підвищення посадових окладів. Не дивлячись на це, у досліджуваній період рівень грошового забезпечення військовослужбовців не дозволяв повною мірою задовольнити їх потреби та компенсувати їм навантаження, пов'язані з військовою службою. Військовослужбовці очікували реальних результатів та не погоджувалися з тим, що в умовах постійного зростання цін їх фактичний дохід зменшувався.

Наказом Міністра оборони України від 5 листопада 2010 р. № 576 "Про внесення змін до наказу Міністра оборони України від 22 липня 2010 р. № 380" було збільшено мінімальний розмір преміювання військовослужбовців ЗСУ до 55 (70)% посадового окладу з 1 листопада 2010 р., наказом Міністра оборони України від

28 січня 2011 року № 50 "Про бюджетну політику Міністерства оборони України на 2011 рік" продовжено нарахування та виплату премії в розмірі 55 (70)% посадового окладу військовослужбовцям ЗСУ.

З 1 червня 2011 р. Міністром оборони з метою посилення соціального захисту військовослужбовців та підвищення престижу ЗСУ було прийнято рішення про підвищення грошового забезпечення шляхом збільшення розмірів щомісячних премій: особам рядового сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом – з 70 до 125% посадового окладу, особам офіцерського складу – з 55 до 90% посадового окладу [14, с. 47].

У результаті такого підвищення грошового забезпечення осіб рядового, сержантського та старшинського складу військової служби за контрактом збільшилося на 19-24%, офіцерського складу – на 11-14%. Наприклад, командир батальйону (майор, 14 років вислуги) на кінець 2010 р. отримував 3049 грн, а у 2011 р. – 3425 грн, командир роти (капітан, 10 років вислуги) у 2010 р. – 2827 грн, а у 2011 р. – 3185 грн щомісячно [14, с. 47].

Проте, рівень грошового забезпечення військовослужбовців за контрактом у порівнянні із середньою заробітною платою по регіонах України і надалі залишався низьким.

Приміром, місячне грошове забезпечення контрактника першого року служби з 1 червня 2011 р. становило 1463 грн, що майже вдвічі менше від середньої заробітної плати в Україні. Така зарплата не сприяла ефективно залученню громадян до Збройних Сил та комплектуванню їх військовослужбовцями за контрактом.

Водночас підняття рівня грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил перевищувало темпи зростання середньої заробітної плати в Україні. Однак, грошове забезпечення українських військовослужбовців у порівнянні з російськими військовими мало розлючий контраст. Зокрема, заступник командира батальйону (майор) російської армії станом на 2011 рік отримував 18 тис. крб., що приблизно дорівнювало 4,5 тис. грн, а з січня 2012 р. – 55600 руб. (13900 грн), командир роти (капітан) – у 2011 р. – 16 тис. руб. (4 тис. грн), а з січня 2012 р. вже 52000 руб. (13 тис. грн). Отже, ми бачимо відчутну різницю у зарплаті українських військовослужбовців і російських, що безумовно впливало на їх морально-психологічний стан і на боєготовність ЗСУ в подальшому.

Підсумовуюче вище викладене, можна зробити висновки, що сьогодні постає гостра необхідність у гідному грошовому забезпеченні військовослужбовців ЗСУ, від якого залежить не лише матеріальний достаток їхніх сімей, а й рівень виконання професійних обов'язків військовослужбовцем, боєздатність держави в цілому, а отже – безпека її громадян.

Протягом останніх років спостерігалася тенденція щодо підвищення розмірів щомісячних премій та доплат військовослужбовців, але посадові оклади залишилися на рівні 2008 року, а оклади за військовим званням на рівні 1999 року. Це все тільки зменшувало конкурентоспроможність на ринку праці та рівень соціального захисту військовослужбовців ЗСУ та членів їх сімей, тому що премії та доплати виплачувалися тільки за наявності коштів і в будь-який момент могли бути скасовані.

За сучасних умов розвитку ЗСУ постають питання удосконалення не тільки нормативної бази, а й системи нарахування та виплати грошового забезпечення військовослужбовців. Головною проблемою структури грошового забезпечення є те, що заробітна плата військовослужбовців складається з окладів грошового утримання, які мають стабільний характер та значного відсотка

додаткових видів різних грошових виплат. Але все має бути навпаки, інакше грошове забезпечення припиняє виконання своєї стимулюючої функції.

Гідне грошове забезпечення дозволяє посилити матеріальну зацікавленість в досягненні високих показників у бойовій та професійній підготовці, а недооцінка достатнього рівня грошового забезпечення військовослужбовців веде до зниження ефективності виконання основної функції ЗСУ – підтримання безпеки держави в цілому.

#### Список використаних джерел

1. Галузеви державний архів Міністерства оборони України, м. Київ, ф. 3697, оп. 19839, спр. 3, 267 арк.
2. Там само, ф. 3697, оп. 19839, спр. 32, 250 арк.
3. Там само, ф. 3697, оп. 34920, спр. 45, 464 арк.
4. Там само, ф. 3697, оп. 34920, спр. 46, 352 арк.
5. Там само, ф. 4366, оп. 53227, спр. 4, 61 арк.
6. Там само, ф. 3697, оп. 25284, спр. 25, 266 арк.
7. Там само, ф. 3792, оп. 56299, спр. 1, 71 арк.
8. Там само, ф. 3697, оп. 27089, спр. 20, 204 арк.
9. Там само, ф. 3697, оп. 45090, спр. 69, 273 арк.
10. Там само, ф. 4366, оп. 53227, спр. 30, 78 арк.
11. Там само, ф. 3697, оп. 48179, спр. 5, 250 арк.
12. Там само, ф. 3697, оп. 48524, спр. 5, 250 арк.
13. Там само, ф. 3697, оп. 46011, спр. 16, 242 арк.
14. Біла книга – 2011. Збройні Сили України / [О. Затинайко, О. Клубань, І. Кушнір, В. Омелянчук та ін.; гол. ред. гр. В. Можаровський]. – К.: Міністерство оборони України, 2012. – 84 с.
15. Аналіз динаміки структури грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України / [О. Г. Водчиць, О. М. Семененко, М. В. Абрамова, Р. В. Бойко, А. Д. Бердочник] // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. – 2013. – Вип. 2 (35). – С. 11-15.
16. Воєнна реформа в Україні: старт чи черговий фальстарт? // Національна безпека і оборона. – 2000. – № 1 – С. 2-39.
17. Пропозиції щодо удосконалення структури грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України / [Ю. Б. Добровольський, О. М. Семененко, М. В. Абрамова, Р. В. Бойко, О. І. Кремельний] // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. – 2013. – Вип. 3 (36). – С. 29-34.
18. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей: Закон України від 18.09.1997 № 533/97-ВР (із змі. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 45. – Ст. 288.
19. Марко І. Грошове забезпечення: реальність і перспективи / І. Марко // Військо України. – 2003. – № 9-10. – С. 12-13.
20. "Фінанси буде виплачено": [інтерв'ю з начальником Головного фінансово-економічного управління МОУ полковником І. Марком / бесіду вів В. Дмитрів] // Народна армія. – 1997. – 18 квітня. – С. 1-2.
21. Про вдосконалення грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.1992 р. № 332 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/332-92-%D0%BF> – Назва з екрану. – Дата звернення: 10.04.2016.
22. Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України: Наказ Міністра оборони України від 11.06.2008 р. № 260 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0638-08> – Назва з екрану. – Дата звернення: 10.04.2016.
23. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 року № 1294 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF/ed20071107> – Назва з екрану. – Дата звернення: 12.04.2016.
24. Разумцев О. У воєнну загрозу армія не вірить / О. Разумцев // Міжнародна безпека. – 1999. – № 1. – С. 75.
25. Сасько О. Соціальний захист: здобутки, проблеми, перспективи / О. Сасько // Військо України. – 2003. – № 7-8. – С. 12-13.
26. Фомин А. Армейские финансы поют мрачные романсы / А. Фомин // Комсомольская правда. – 1994. – 15 марта. – С. 2.
27. Чімишенко С.М. Додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців: Навчальний посібник / С. М. Чімишенко. – Вид. 2-ге. – К.: ФОП Бреза А. Є., 2013. – 111 с.

#### References

1. Haluzevyi derzhavnyi arkhiv Ministerstva oborony Ukrainy, m. Kyiv, fond 3697, opis 19839, sprava 3, 267 arkushiv.
2. Ibid, fond 3697, opis 19839, sprava 32, 250 arkushiv.
3. Ibid, fond 3697, opis 34920, sprava 45, 464 arkusha.
4. Ibid, fond 3697, opis 34920, sprava 46, 352 arkusha.
5. Ibid, fond 4366, opis 53227, sprava 4, 61 arkush.
6. Ibid, fond 3697, opis 25284, sprava 25, 266 arkushiv.
7. Ibid, fond 3792, opis 56299, sprava 1, 71 arkush.
8. Ibid, fond 3697, opis 27089, sprava 20, 204 arkusha.
9. Ibid, fond 3697, opis 45090, sprava 69, 273 arkusha.
10. Ibid, fond 4366, opis 53227, sprava 30, 78 arkushiv.
11. Ibid, fond 3697, opis 48179, sprava 5, 250 arkushiv.

12. Ibid, fond 3697, opis 48524, sprava 5, 250 arkushiv.  
 13. Ibid, fond 3697, opis 46011, sprava 16, 242 arkusha.  
 14. ZATYNYAYKO, O. et al. (2012) *Bila knyga – 2011. Zbroini syly Ukrainy*. Kyiv: Ministerstvo oborony Ukrainy.  
 15. VODCHYTS, O. H., SEMENENKO, O. M., ABRAMOVA, M. V., BOIKO, R. V., BERDOCHNYK, A. D. (2013) Analiz dynamiky struktury hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv Zbroynykh Syl Ukrainy. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho universytetu Povitrianykh Syl*. 2 (35), p. 11-15.  
 16. Voienna reforma v Ukraini: start chy cherhovyi falstart? (2000). *Natsionalna bezpeka i oborona*. 1, p. 2-39.  
 17. DOBROVOLSKYI, Yu. B., SEMENENKO, O. M., ABRAMOVA, M. V., BOIKO, R. V., KREMESHNYI, O. I. (2013) Propozytsii shchodo udoskonalennia struktury hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv Zbroynykh Syl Ukrainy. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho universytetu Povitrianykh Syl*. 3 (36), p. 29-34.  
 18. Pro sotsialnyi i pravovyi zakhyst viiskovosluzhbovtziv I chleniv ikh simei: Zakon Ukrainy, № 533/97-VR [1997]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 45, 288.  
 19. MARKO, I. (2003) Hroshove zabezpechennia: realist i perspektyvy. *Viisko Ukrainy*. 9-10, p. 12-13.  
 20. "Finansy bude vyplacheno": [interview z nachalnykom Holovnoho finansovo-ekonomichnoho upravlinnia MOU polkovnykom I. Markom. Interviewed by V. Dmitriev]. (1997). *Narodna armia*, 18 April, p. 1-2.  
 21. Pro vdoskonalennia hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv Zbroynykh Syl Ukrainy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy, № 332 [1992]. Available from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/332-92-%D0%BF> [Accessed: 10 April 2016].  
 22. Pro zatverdzhennia Instruksii pro poriadok vyplaty hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv Zbroynykh Syl Ukrainy: Nakaz Ministra oborony Ukrainy, № 260 [2008]. Available from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0638-08> [Accessed: 10 April 2016].  
 23. Pro uporiadkuvannia struktury ta umov hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv, osib riadovoho i nachalnytskoho skladu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy, № 1294 [2007]. Available from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF/ed20071107> [Accessed: 12 April 2016].  
 24. RAZUMTSEV, O. (1999) U voiennu zahrozu armia ne viryt. *Mizhnarodna bezpeka*. 1, p. 75.  
 25. SASKO, O. (2003) Sotsialnyi zakhyst: zdobutky, problemy, perspektyvy. *Viisko Ukrainy*. 7-8, p. 12-13.  
 26. FOMIN, A. (1994) Armeyskie finansy poiut mrachnye romansy. *Komsomolskaia pravda*, 15 March, p. 2.  
 27. CHIMYSHENKO, S. M. (2013) Dodatkovy vydy hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv: Navchalnyi posibnyk. Kyiv: FOP Breza A. E.

Надійшла до редколегії 06.06.16

I. Avtushenko, Ph.D. in History, Associate Professor  
 National Transport University, Kyiv, Ukraine

### THE FINANCIAL SECURITY OF SERVICEMEN OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE (1991 – 2011): HISTORICAL ASPECT

*The financial security is the main component of material support of servicemen of the Armed Forces of Ukraine which is analyzed in the article. Financial security of servicemen during the 1991-2011 gradually increased, but it was exactly in several times less comparing with the salaries of servicemen of foreign countries, including the Russian Federation, and less than the average salaries in the country. All this adversely affected the moral and psychological condition of servicemen and their families. The main disadvantage of increased salaries for servicemen, was the introduction of a large number of different kinds of bonuses, allowances and premium. The salary increments were not of a permanent nature, and premium could be canceled by commanders.*

*The salary was paid not always on time. In 1997 the debt on salaries reached several months. The situation gradually was changing for the better. The premium began be a permanent nature, but its size varies. In 2008 significantly are increased post salary, inefficient the monthly allowances and additional remuneration were eliminated, which have been established within their servicemen and usually insufficient financial resources. This contributed to an increase salaries in general. But, unfortunately, this increase was the last.*

**Keywords:** financial security, post salary, premium, salary, servicemen.

УДК 327.8

I. Гавриленко, асп.  
 Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ТА КУЛЬТУРНОЇ ДИПЛОМАТІЇ США

*Стаття присвячена дослідженню публічної та культурної дипломатії США як специфічного засобу реалізації зовнішньої політики держави. Простежується виникнення та еволюція здійснення цієї діяльності Сполученими Штатами, визначаються специфічні риси. Особлива увага приділяється питанню ефективності публічної та культурної дипломатії США.*

**Ключові слова:** США, публічна дипломатія, культурна дипломатія, м'яка сила.

Протягом ХХ століття з'явилася безпрецедентно велика кількість нових "дипломатій" у формі засобів культурного, інформаційного чи іншого "м'якого" впливу одних держав світу на інші. Такі засоби включають широке поле політик, що отримали назви, зокрема, "публічної" та "культурної" дипломатій. Беручи до уваги зростаюче практичне застосування дій на міжнародній арені, що передбачаються цими поняттями, зростає і практична актуальність їх дослідження. Приклад США є дуже важливим у згаданому контексті, адже у другій половині ХХ ст. дипломатія цієї держави стала однією із найбільш інноваційних та динамічних, привносячи як нові поняття до теорії дипломатії, так і здійснюючи практичну діяльність за напрямками, які ще навіть не усвідомлювалися іншими державами.

Тому завданнями дослідження є окреслення специфіки виникнення публічної та культурної дипломатії США, простеження їх зміни протягом другої половини ХХ ст. – початку ХХІ ст., визначення їх характерних рис, причин ефективності та недоліків.

Говорячи про публічну та культурну дипломатію США, одразу привертають увагу деякі специфічні особ-

ливості розуміння цих термінів у Сполучених Штатах, які одночасно й ускладнюють аналіз такої діяльності зовнішньополітичних органів США. Якщо, наприклад, у Великій Британії чи у Німеччині діяльність у сфері культури виділена як специфічний зовнішньополітичний метод, для здійснення якого створені органи, що лише його використовують і займаються – відповідно, British Council та Goethe Institute, то у Сполучених Штатах не простежується відокремлення "культурної дипломатії" від "публічної". Хоча обидва ці види дипломатичної діяльності у дипломатичній практиці США свідомо не розрізняються, остання є більш широким поняттям, адже включає вплив на громадську думку іншої держави усіма доступними засобами, а тому не всі види публічної дипломатії можуть бути названі культурною дипломатією.

"Публічну дипломатію" можна визначити як комплекс заходів, що здійснюються як центральними, так і закордонними органами зовнішніх зносин держави з метою дослідження ставлення та інформування іноземної громадськості, а також встановлення контактів закордонном, з метою покращення іміджу держави та досягнення національних інтересів [13]. "Культурна ди-