

## АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ТА НЕДОЛІКІВ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

### ANALYSIS OF ADVANTAGES AND WEAKNESSES OF THE CURRENT STATE OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL PROTECTION OF CIVIL OFFICERS IN UKRAINE

Шаповалова К.Г., доктор філософії з галузі «Право»

У статті проаналізовано специфіку сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців в Україні. Правове регулювання соціального захисту державних службовців повинно встановлювати такий обсяг заходів, що забезпечував би реалізацію соціальних потреб на тому ж рівні, який отримав би державний службовець перебуваючи в приватних трудових відносинах. Розкрито перелік переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців в Україні. Зазначено, що переваги та недоліки сучасного правового регулювання соціального захисту державних службовців можуть слугувати основою для побудови національної стратегії щодо вдосконалення законодавства та роботи вищих виконавчих органів України з даного питання. У статті деталізовано зміст та значення переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців в Україні. Наведено наукову літературу та розглянуто законодавчі положення у вказаній царині. У статті зазначається про відсутність спільної стратегії розвитку соціального захисту державних службовців. Така ситуація значно впливає на правове регулювання, його єдність, вірне розуміння принципів соціального захисту. Як наслідок, створюються окремі порядки реалізації соціальних прав та соціального захисту державних службовців, що поглиблює колізійність законодавства та наявність у ньому прогалин. Негативним аспектом сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців є його слабкий зв'язок із економічними показниками. Зважаючи на те, що питання сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців було неодноразово досліджено науковцями, що відбуваються постійні зміни в соціальних потребах, про що свідчить розвиток міжнародних концепцій, запропоновано шляхи усунення недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців. Створення кодексу соціального захисту населення допомогло б вирішити ряд проблем із прогалинами, а також поширити на державних службовців загальні заходи з соціального захисту щодо застосування яких постійно триває дискусія, як то право на перерахунок пенсії.

**Ключові слова:** переваги, недоліки, правове регулювання, соціальний захист, державні службовці, соціальне забезпечення, соціальне законодавство.

The article analyzes the specifics of the current state of legal regulation of social protection of civil servants in Ukraine. The legal regulation of social protection of civil servants should establish such a volume of measures that would ensure the realization of social needs at the same level that a civil servant would receive while in private labor relations. The list of advantages and disadvantages of the current state of legal regulation of social protection of civil servants in Ukraine is revealed. It is noted that the advantages and disadvantages of the modern legal regulation of social protection of civil servants can serve as a basis for building a national strategy for improving legislation and the work of higher executive bodies of Ukraine on this issue. The article details the content and significance of advantages and disadvantages of the current state of legal regulation of social protection of civil servants in Ukraine. Scientific literature is cited and legislative provisions in the specified area are considered. The article notes the lack of a common strategy for the development of social protection for civil servants. Such a situation has a significant impact on legal regulation, its unity, and a correct understanding of the principles of social protection. As a result, separate procedures for the realization of social rights and social protection of civil servants are created, which deepens the conflict of legislation and the presence of gaps in it. A negative aspect of the current state of legal regulation of social protection of civil servants is its weak connection with economic indicators. Taking into account the fact that the issue of the current state of legal regulation of social protection of civil servants has been repeatedly studied by scientists, that there are constant changes in social needs, which is evidenced by the development of international concepts, ways to eliminate the shortcomings of the current state of legal regulation of social protection of civil servants are proposed. The creation of a code of social protection of the population would help to solve a number of problems with gaps, as well as to extend general social protection measures to civil servants, the application of which is constantly debated, such as the right to recalculate pensions.

**Key words:** advantages, disadvantages, legal regulation, social protection, civil servants, social security, social legislation.

**Вступ.** Правове регулювання проходження державної служби передбачає встановлення високих стандартів кваліфікації та етичної поведінки для її посадових осіб. Це забезпечується й наявністю численних заборон щодо прийняття подарунків, декларування майна, отримання додаткового прибутку поза державною службою, захисту своїх прав за допомогою страйку. Проте, не слід забувати, що кожен державний службовець володіє такими ж конституційними правами, що й інші громадяни держави, а тому будь-які їх обмеження мають бути компенсовані, у тому числі, шляхом соціального захисту. Тобто, правове регулювання соціального захисту державних службовців повинно встановлювати такий обсяг заходів, що забезпечував би реалізацію соціальних потреб на тому ж рівні, який отримав би державний службовець перебуваючи в приватних трудових відносинах.

Удосконалення проходження державної служби є неможливим без підвищення мотивації державних службовців якісно виконувати свої повноваження, усунення потреби в корупційній діяльності та забезпечення впевненості в своєму матеріальному становищі для державних службовців, що можливо здійснити за допомогою їх належного соціального захисту. Разом з тим, проведення удосконалення правового регулювання соціального

захисту повинно відбуватися послідовно та мати логічне обґрунтування для прогнозування наслідків реформування. Саме тому, **метою статті** є дослідження переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців. Встановленні недоліки вказуватимуть на напрями вдосконалення соціального законодавства, коли ж переваги визначатимуть ті аспекти чинного законодавства, що уже позитивно впливають на ефективність соціального захисту державних службовців та відповідають європейським стандартам.

Варто зауважити, що питання сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців було неодноразово досліджено науковцями, однак постійні зміни в соціальних потребах, розвиток міжнародних концепцій вказують на потребу в повторному аналізі. **Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій** таких учених, як: В. А. Багрій, Д. В. Балух, Г. С. Гадзало, Л. А. Горієва, С. В. Заболотна, М. І. Іншин, О. В. Калашнікова, З. Д. Калініченко, О. В. Кравцов, О. А. Линдюк, Ю. Ю. Лихач, О. Ю. Лихошва, Л. Б. Мартинова, Є. П. Матвієнко, І. В. Новосельська, Н. В. Рак, А. В. Сахарова, І. І. Смирнова, Д. О. Харечко, свідчить про їх значний вклад у дослідження даного питання.

**Виклад основного матеріалу.** Процес реформування державної служби, що розпочався разом з прийняттям останнього й чинного на сьогодні Закону України «Про державну службу» [1] мав ряд недоліків в контексті соціального захисту державних службовців. Разом з тим, позитивно можливо оцінити сам факт оновлення законодавства, що закріплює напрям розвитку. На стан правового регулювання соціального захисту державних службовців впливають й постійні внесення змін до законодавства щодо розподілу соціального захисту залежно від органу державної влади в якому особа проходить службу. Так, О. В. Кравцов звертає увагу на відсутність інформаційно-комунікаційної компетентності у державних службовців, що пояснюється відсутністю освітніх послуг, які б задовольняли потребу держави в навчанні державних службовців та відсутністю мотивації в державних службовців до підвищення знань [2, с. 5].

Соціальний захист, у даному випадку, може виступати, як інструментом підвищення мотивації навчання, так й захисту тих державних службовців, що з об'єктивних причин не змогли пройти таке навчання. Як позитивний аспект можливо розглядати право державного службовця на навчання та компенсацію витрат державою. Водночас, недоліком правового регулювання слід вважати відсутність чіткого порядку вибору державних службовців, які реалізуватимуть право на підвищення кваліфікації та надалі матимуть змогу підвищити свій рівень соціального захисту, а отже можуть бути порушені принципи рівності та публічності.

Досліджуючи сучасні проблеми державної служби в контексті євроінтеграції, Г. С. Гадзало зауважує потребу в створенні комфортних умов кар'єрного росту та професійного розвитку, вдосконаленні оплати праці, усіх видів соціального забезпечення та захисту інтересів, підвищення привабливості державної служби [3, с. 5-6].

Усі наведені аспекти вдосконалення є взаємопов'язаними, що визначає залежність між станом правового регулювання соціального захисту державних службовців та їх можливістю реалізувати себе в рівних та справедливих умовах на державній службі. Оскільки, на сьогодні, існують проблеми із рівністю вибору на посаду державної служби, захистом інтересів державних службовців від свавілля керівників, то це опосередковано впливає на стан їх соціального захисту. До прикладу, саме керівник надає дозвіл на отримання соціально-побутового забезпечення, що може допомогти державному службовцю подолати чи запобігти соціальному ризику. Тому, недоліком сучасного правового регулювання соціального захисту можливо вважати його залежність від суб'єктивних факторів, а також відсутність заходів, які попереджали б негативний вплив інших аспектів державної служби, як у випадку із загрозою безробіття через корупційні прояви під час проведення конкурсу на заняття посади державного службовця. Шляхом вирішення є автоматизація процесів та посилення контролю за правомірністю та рівністю процедур, які впливають на правовий статус державного службовця та потенційно можуть призвести до настання соціального ризику (проходження конкурсу, атестації, оцінювання).

З. Д. Калініченко, на основі аналізу національного законодавства, виявляє декларативний характер норм щодо соціального захисту державних службовців, відсутність чітких гарантій соціального захисту, відсутність єдиної концепції розвитку системи соціального захисту, відсутність єдиного реєстру посад державних службовців [4, с. 244].

Спірним є твердження про декларативність норм щодо соціального захисту, адже на основі них здійснюється виплата заробітної плати чи пенсії, підтримуються безпечні умови праці. Декларативними є можливо вважати лише ті норми, що не можуть бути застосовані в сучас-

них умовах, серед яких право на службове житло, адже спеціальний порядок його отримання державними службовцями нещодавно був скасований. Під гарантією ж соціального захисту варто розуміти норму права, яка визначає чіткий порядок втілення окремого соціального права та забезпечення його втілення з боку органів державної влади. До прикладу, право на пенсію державного службовця захищено дією Пенсійного фонду України. Крім того, право на соціальний захист державного службовця захищається й зверненням до суду. Тому й твердження про відсутність чітких гарантій є лише частково вірним.

Погоджуємося із автором щодо відсутності спільної стратегії розвитку соціального захисту державних службовців. Така ситуація значно впливає на правове регулювання, його єдність, вірне розуміння принципів соціального захисту. Як наслідок, створюються окремі порядки реалізації соціальних прав та соціального захисту державних службовців, що поглиблює колізійність законодавства та наявність у ньому прогалин.

І. І. Смирнова серед проблем соціального захисту наводить такі як: низька адресність соціальних пільг, невідповідність між розміром пільг та реальною можливістю їх забезпечити, а також залишкове фінансування медичної сфери [5, с. 210].

Тобто, негативним аспектом сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців є його слабкий зв'язок із економічними показниками. Це стосується відповідності між соціальним забезпеченням державних службовців та здатністю забезпечити мінімальний рівень добробуту, який значно різниться від місця проживання та особливостей сімейного життя, кількості дітей. Недоліком можливо й вважати надмірну різницю між рівнем соціального захисту державних службовців, що перебувають на адміністративних та політичних посадах, що не лише не відповідає соціальному запиту, але й знецінює роботу перших.

Окремо варто виділити недоліки правового регулювання соціального захисту права на медичне обслуговування державних службовців, що має бути значно деталізоване щодо обсягу безкоштовних послуг, можливості компенсації витрат на лікування в приватних закладах чи різниці із правом на медичне обслуговування інших громадян. Щодо соціальних пільг для державних службовців, то для підвищення адресності соціального захисту, будь-які витрати на реалізацію соціальних прав мають бути закладені в розмір заробітної плати, що й усуне потребу у використанні пільг.

На думку І. В. Новосельської, сучасний стан соціального захисту потребує удосконалення, адже ні законодавство, ні органи публічної влади не функціонують належно. Вдосконалення ж можливе за допомогою створення єдиного кодифікованого нормативно-правового акту, що врегулюватиме відносини щодо соціального захисту [6, с. 98].

Створення кодексу соціального захисту населення допомогло б вирішити ряд проблем із прогалинами, а також поширити на державних службовців загальні заходи з соціального захисту щодо застосування яких постійно триває дискусія, як то право на перерахунок пенсії. Разом з тим, тривалість створення даного нормативно-правового акту зумовлює потребу в пошуку більш оптимальних рішень. Найперше, це стосується окремого нормативно-правового акту щодо соціального захисту державних службовців, який би надавав легальне плування соціальному захисту та забезпеченню, усував би проблеми із застосуванням різних законодавчих актів до одних й тих же за своєю сутністю правовідносин.

Разом з тим, неналежне функціонування вповноважених органів є проблемою не лише соціального законодавства, але й кримінального та адміністративного. Тобто, правове регулювання має встановлювати окремі

інструменти внутрішнього захисту та контролю права на соціальний захист державних службовців через розвиток профспілкових організацій, а також незалежних наглядових відділів.

Серед недоліків регулювання соціального захисту Є. П. Матвієнко виділяє: відсутність медичного страхування, потребу в реформуванні соціальної політики та соціального забезпечення жінок й молоді, забезпечення інвалідів рівними можливостями участі в житті суспільства [7, с. 377].

Аналізуючи законодавство щодо проходження державної служби можливо помітити відсутність спеціальних гарантій щодо права на працю, спеціальних умов праці для молоді та особливо осіб з інвалідністю й лише часткове забезпечення прав жінок на догляд за дитиною. Така ситуація не відповідає європейським стандартам щодо рівного представлення чоловіків та жінок на державній службі, а також й ускладнює проведення соціального захисту для даних категорій державних службовців. Щодо осіб з інвалідністю, то недоліком законодавства можливо вважати відсутність спеціальних вимог до обладнання місця проходження конкурсу на заняття посади та робочого місця, права на соціальну допомогу поряд із отриманням заробітної плати, захисту від дискримінації під час проходження конкурсу, оцінювання чи атестації.

О. В. Калашнікова зауважує потребу в перегляді національного законодавства щодо гарантування прав державних службовців, що перебувають на пенсії й отримують її відповідно до попередніх законів у сфері державної служби. Це пояснюється наявністю суттєвих перешкод для реалізації пенсійного забезпечення в повному обсязі» [8, с. 67].

Застосування до державних службовців, які перебувають на державній службі понад 10 років спеціальних умов нарахування та індексації пенсії є одним із недоліків сучасного правового регулювання соціального захисту державних службовців. Необхідність існування спеціального порядку пояснюється вимогою дотримання принципу правової визначеності, а отже державні службовці, що мають тривалий трудовий стаж повинні отримувати ту пенсію, яка впливала на їх вибір продовжувати державну службу.

Разом з тим, попереднє законодавство мало ще більше недоліків викликаних застарілими нормами та методами правового регулювання. Розмір соціального забезпечення міг бути надмірним, що не відповідає сучасним можливостям держави або ж навпаки недостатнім для покриття існуючих витрат. Більш доречним було б об'єднання правового регулювання пенсійного забезпечення в межах одного нормативно-правового акту, який би визначав достатній розмір пенсії незалежно від часу вступу на державну службу.

Серед переваг сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців слід виділити осучаснення спеціального законодавства. Варто наголосити, що небезпека застарілих норм щодо соціального захисту державних службовців полягає у тому, що вони більше не здатні виконати своє основне призначення, а тому державні службовці повинні фактично самостійно долати наслідки соціальних ризиків. Крім того, наявність застарілих норм, ускладнює розподіл коштів державного бюджету, збільшує простір для зловживання правом. Так, втратили чинність норми щодо права державних службовців на першочергове встановлення квартирних телефонів та право на першочергове придбання проїзних документів для державного службовця у відрядженні, що закріплені у ст. 36 та 21 Закону України «Про державну службу» від 1993 року [1].

Наявність таких прав не відповідало дійсності, адже потреба в квартирних телефонах відпала із розвитком технологій. Щодо державного службовця, який перебуває у відрядженні, то його перебування, кошти, які компенсує держава пов'язані із наймом готелю, транспорту та харчу-

вання регулюються окремим порядком, що збільшує обсяг соціального захисту, деталізує підстави компенсації.

У порівнянні із Законом України «Про державну службу» від 2011 року [9] була зменшена диференціація рівня заробітної плати та пенсії залежно від групи та підгрупи. Такий підхід дозволив забезпечити пропорційність зростання соціального захисту державних службовців в ході просування по службі. Водночас, виникає питання щодо необхідності встановлення окремого порядку нарахування заробітної плати, що було зроблено для працівників державних митної та податкової служби, адже це може призвести до колізій у законодавстві й порушення принципу соціальної справедливості.

Можливо резюмувати, що зміст осучаснення спеціального законодавства, як переваги правового регулювання соціального захисту державних службовців полягає у прийнятті нових законодавчих актів, що скасовують ті соціальні права, які більше не реалізуються, а також деталізують втілення заходів соціального захисту. У даному випадку, потреба в осучасненні викликана застарілістю законодавства та потребою в євроінтеграції. Проте, часті зміни в правовому регулюванні соціального захисту державних службовців можуть призвести до порушення принципу правової визначеності й зменшити довіру державних службовців до держави.

Наступною перевагою сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців є запровадження інформаційних технологій до процесу його надання. Така діяльність проводиться відповідно до Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери, а серед її завдань визначено: «удосконалення управління фінансовими ресурсами, технологічний розвиток інформаційних ресурсів у соціальній сфері, автоматизація управління та контролю» [10].

Під час проведення соціального захисту державних службовців однією із основних вимог є запобігання соціальному ризику або мінімізація його негативних наслідків. В той же час, неналежне правове регулювання може створювати можливості до отримання соціальної допомоги чи реалізації інших соціальних гарантій без наявності потреби у такій, тобто зловживання правами й повноваженнями державного службовця.

Таке зловживання може стосуватися й його керівників, які надаватимуть соціальний захист на власний розсуд. Автоматизація системи соціального захисту державних службовців усуватиме суб'єктивні фактори із процедур її проведення, що до того ж й попереджатиме випадки корупції. Крім того, поширення електронних реєстрів, збір даних щодо отриманої соціальної допомоги забезпечуватиме оперативність надання соціального захисту.

Слід констатувати, що сутністю запровадження інформаційних технологій до процесу соціального захисту державних службовців, як переваги його правового регулювання є застосування інноваційних методів інформаційної комунікації задля оптимізації процесу надання соціальної допомоги, реалізації соціальних прав та гарантій державними службовцями.

Останньою перевагою сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців є наявність соціально-побутового забезпечення. Так, згідно з Порядком надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, «матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань може надаватися державному службовцю раз на рік в межах фонду оплати праці» [11].

Такий вид соціальної допомоги забезпечує гнучкість соціального захисту державних службовців, адже не містить чіткої вказівки на підстави використання, як і її розмір. Значення соціально-побутового забезпечення ще більше зростає враховуючи неможливість встановлення індивідуальних домовленостей про умови праці між

державним службовцем та його органом. Серед позитивних особливостей соціально-побутового забезпечення є й оперативність отримання допомоги та спрощений порядок її отримання, що передбачає згоду лише керівника. Направленість на соціально-побутове забезпечення вказує, що такий соціальний захист пов'язаний із неочікуваними соціальними ризиками, які матимуть значний вплив на рівень добробуту державного службовця та членів його сім'ї. Разом з тим, такі соціальні ризики не пов'язані безпосередньо із перебуванням на державній службі, адже мають особистий характер.

Тож, наявність соціально-побутового забезпечення, як перевага правового регулювання соціального захисту державних службовців полягає у гарантуванні отримання додаткової соціальної допомоги від держави у випадку настання непередбачуваних соціальних ризиків, які мають побутовий характер та не регулюються законодавством в спеціальному порядку. Завдяки застосуванню соціально-побутового забезпечення вдається збалансувати професійну та сімейну діяльність державного службовця, оперативно надавати соціальну допомогу.

Недоліком правового регулювання соціального захисту державних службовців можливо вважати недостатній соціальний захист молоді, жінок та осіб з інвалідністю, які перебувають на державній службі. Права жінок-державних службовців врегульовані щодо можливості права працювати неповний робочий день, заборони переведення та залучення до надурочної та у нічний час роботи. Однак, як вірно зауважує Ю. Ю. Лихач, рівність полягає не лише в однаковому представленні жінок та чоловіків у державному управлінні, але й рівному оцінюванню та забезпеченню високого професіоналізму й компетентності, що можливо через втілення міжнародних зобов'язань, запровадженні регіональних програм рівних прав чоловіків та жінок на державній службі, проведенні занять щодо основ гендерної рівності [12, с. 102]. Соціальний захист жінок має полягати у гарантуванні доступу до управлінських посад, на які переважно обирають чоловіків. Крім того, важливо складовою соціального захисту є попередження дискримінації щодо жінок, що здійснюється за допомогою проведення спеціальних семінарів та тренінгів.

Не менш складним є й питання соціального захисту молоді, що перебуває на державній службі, адже ймовірність настання соціальних ризиків щодо вчинення правопорушення з необережності, відсутності належного матеріального забезпечення або ж навіть травмування під час служби для них є вищою, як через малий досвід роботи, так й через відсутність достатніх ресурсів для забезпечення належного рівня життя. Варто наголосити, що залучення молоді до державної служби є гарантією її модернізації. Відповідно, державою мають бути передбачені спеціальні гарантії для молоді, як то надання додаткових надбавок до посадового окладу, спрощених умов отримання службового житла. Це дозволить, як запобігти соціальним ризикам, так й заохотити вступ на державну службу.

Відповідно до ч. 2 ст. 87 Закону України «Про державну службу», «за державним службовцем, що втратив працездатність зберігається його посада до встановлення інвалідності чи відновлення працездатності» [1].

Аналізуючи дану норму, можливо дійти висновку, що наявність інвалідності є перешкодою для перебування на державній службі, адже передбачається втрата посади із набуттям правового статусу особи з інвалідністю. Крім того, законодавство не містить жодних інших уточнень щодо можливості перебування на державній службі осіб з інвалідністю.

Хоча формальної заборони не встановлено, однак, така ситуація є недопустимою, адже порушує право на працю шляхом створення фактичних перешкод у його реалізації для осіб з інвалідністю. Варто наголосити, що інвалідність може відрізнятися за своїм характером та далеко не

завжди передбачає нездатність особою виконувати інтелектуальну роботу. Звісно, існують певні обмеження щодо активних видів роботи, що, однак не може бути поширено на усю державну службу.

Таким чином, сутністю такого недоліку правового регулювання, як недостатній соціальний захист молоді, жінок та осіб з інвалідністю, що перебувають на державній службі є відсутність достатніх соціальних гарантій хз працевлаштування, гідних умов праці та захисту від настання соціальних ризиків. Основним шляхом усунення даного недоліку є запровадження європейської практики квотування посад, а також підвищення рівня правосвідомості державних службовців щодо протидії дискримінації за будь-якою із ознак. Разом з тим, потребують й зміни до порядку проходження служби щодо створення спеціальних умов праці для осіб з інвалідністю, додаткових соціальних гарантій для молоді та комфортних умов догляду за дитиною на роботі для жінок.

Ще одним недоліком правового регулювання соціального захисту державних службовців можливо вважати варіативність пенсійного забезпечення. Наявність пенсійного забезпечення для державного службовця можливо розглядати, як засіб підтримання після настання соціального ризику щодо досягнення пенсійного віку та втрати заробітної плати. Крім того, саме виплата пенсій гарантує стабільність матеріального забезпечення. Однією із особливостей пенсійного забезпечення в порівнянні із іншими заходами соціального захисту є постійність виплат та їх направленість на повне забезпечення життєвих потреб державного службовця. Вірним є зауваження С. В. Заболотної, що належне пенсійне забезпечення є заходом компенсації за ті обмеження заняття іншою оплачуваною роботою, участі в страйках [13, с. 67]. Неможливість збільшити розмір пенсії шляхом додаткового працевлаштування або ж веденням підприємницької діяльності покладає на державу обов'язок надання достатніх, належних та справедливих пенсійних виплат. Тому, правове регулювання пенсійного забезпечення має бути однозначним та зрозумілим для кожного державного службовця.

Відповідно до ст. 90 Закону України «Про державну службу» [1], «пенсійне забезпечення здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [14].

Тобто, за загальним правилом, державні службовці отримують пенсію в порядку передбаченому для усіх громадян держави залежно від отриманої заробітної плати.

Недоліком такого підходу є низький рівень заробітної плати у більшості державних службовців, які не мають змоги просуватися по службі через корупційність такої процедури. Відповідно, мінімальний рівень заробітної плати для державних службовців має бути збільшений, що обґрунтовується наявністю обмежень ініціативи самостійного здобуття додаткових джерел доходу.

Разом з тим, у п. 10 та 12 прикінцевих та перехідних положеннях Закону України «Про державну службу» встановлено, що «для державних службовців, які мають не менше, як 10 років стажу на посадах державної служби до моменту набуття чинності даним законом мають право на отримання пенсії відповідно до Закону України «Про державну службу» від 1993 року [15], а за державними службовцями, що мають не менше 20 років стажу на посадах державної служби зберігається таке право» [1].

Змістом даного уточнення є визнання можливості отримувати пенсію для державних службовців на умовах, що були встановлені попередньо. Під час реалізації даного права виникає цілий ряд труднощів щодо перерахування пенсії, зміни її розміру, можливості вибору нового способу обчислення. Крім того, розрізненість у правовому регулюванні ускладнює розуміння процедури оформлення та нарахування пенсії для діючих державних службовців. Тому, більш доречним було б узагальнення порядку

пенсійного забезпечення державних службовців незалежно від стажу їх роботи та чинного на момент вступу на посаду законодавства. Такі зміни не скасовують їх право на достатній рівень пенсії, однак повинні й враховувати можливість держави щодо їх виплати.

Можливо резюмувати, що сутністю недоліку правового регулювання соціального захисту державних службовців щодо варіативності пенсійного забезпечення є законодавче закріплення декількох шляхів отримання пенсії для державних службовців. виправлення такого недоліку підвищить рівень виплати пенсій, зробить процедуру обрахунку більш прозорою та зрозумілою для державних службовців.

Наступним недоліком є відсутність спеціального правового регулювання права на службове житло державними службовцями. Право на службове житло є важливою гарантією можливості виконувати свої посадові обов'язки для державного службовця. Враховуючи невеликий розмір заробітної плати, наявність службового житла дозволяє державному службовцю перерозподілити кошти й забезпечити мінімальний рівень комфортності проживання, запобігаючи при цьому соціальним ризикам щодо відсутності коштів чи місця проживання. Особливо важливим є використання службового житла для молоді, яка лише розпочала кар'єру в державній службі, а також для державних службовців, що виконують свої посадові обов'язки у містах із високою ціною оренди чи придбання житла. Основним нормативно-правовим актом, що регулює надання та використання службового житла є Постанова КМУ «Про службові жилі приміщення» [16].

Найбільш очевидним його недоліком є застарілий характер, що полягає у використанні застарілих термінів, посилення на не існуючі органи чи законодавчі акти, незважаючи на факт щорічного внесення змін до нього. Ще одним недоліком варто вважати лише часткове охоплення державних службовців, зокрема тих, що перебуває на службі в податкових та митних органах, кримінально-виконавчій службі. Поширення лише на окремих посадових осіб є необґрунтованим та порушує принцип рівності соціального захисту.

Із аналізу положень даного нормативно-правового акту слідує, що право на службове житло, навіть така обмежена

кількість державних службовців може реалізувати після погодження його керівником відповідного державного органу. Така ситуація передбачає суб'єктивізм у прийнятті рішення, встановлює залежність від рішення керівника та спонукає до корупційних відносин.

Слід констатувати, що сутністю недоліку щодо відсутності спеціального правового регулювання права на службове житло для державних службовців є неможливість реалізувати визначене законодавством право на службове житло усіма державними службовцями внаслідок наявності лише прийнятого за СРСР підзаконного нормативно-правового акту. Серед шляхів вирішення недоліку правового регулювання права на службове житло для державних службовців Д. О. Харченко пропонує запровадити інститути іпотечного та довгострокового кредитування й використання можливостей вторинного ринку житла, а також поширення контролю за наданням такого житла державним службовцям [17, с. 115].

Такий перелік варто й доповнити автоматизацією процесу отримання житла, право на яке буде підтверджуватися на основі поданих документів, а саме житло надаватися у порядку черги у випадку його наявності, що відповідає тенденції автоматизації та інформаційної комунікації. Крім того, слід й встановити окремий порядок отримання службового житла, що поширюватиметься виключно на державних службовців та визначатиме умови його отримання, вимоги та контроль за достовірністю поданої інформації.

**Висновки.** На основі аналізу сучасного стану правового регулювання соціального захисту державних службовців можливо помітити позитивні тенденції щодо поширення інноваційних технологій та забезпеченні об'єктивності. Разом з тим, невирішеними залишаються недоліки правового регулювання медичного обслуговування, пенсійного забезпечення та психологічної безпеки праці на державній службі. Удосконалення правового регулювання соціального захисту державних службовців має відбуватися із урахуванням євроінтеграційного напрямку, що попередньо означає скасування усіх застарілих законодавчих актів у соціальній сфері, що особливо стосується права на службове житло.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2016. № 4 С. 43.
2. Кравцов О. В. Формування інформаційно-комунікативної компетентності публічних службовців в умовах розвитку електронного урядування. *Публічне адміністрування: теорія та практика*, 2016. № 1. С. 1-11.
3. Гадзало Г. С. Удосконалення законодавства про державну службу в контексті європейської інтеграції як чинник розвитку правової культури в державному управлінні. *Демократичне врядування*, 2008. № 2. С. 1-11
4. Калініченко З. Д. Основні засади правового забезпечення соціального захисту державних службовців. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*, 2018. № 1. С. 242-244.
5. Смирнова І. І., Лихошва О. Ю., Рак Н. В., Горієва Л. А. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми в Україні. *Економічний вісник Донбасу*, 2020. № 3 (61). С. 205-212
6. Новосельська І. В., Сахарова А. В. Проблеми діючої системи соціального захисту в Україні. *Dictum factum*, 2019. № 1. С. 93-99.
7. Матвієнко Є. П. Проблеми функціонування системи соціального захисту населення в Україні. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Х.: Харків, 2016. С. 374-377
8. Калашнікова О. В. Щодо проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців у світлі оновлення законодавства «Про державну службу». *Науковий вісник публічного та приватного права*, 2017. № 5. С. 64-67
9. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2012. № 26. С. 1072.
10. Про схвалення Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1353-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 212.
11. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 № 500. *Офіційний вісник України*. 2016. № 44. С. 2191.
12. Лихач Ю. Ю. Забезпечення гендерного паритету в державно-управлінській сфері України в контексті реалізації політики європейської інтеграції. *Право та державне управління*, 2015. № 2. С. 98-103
13. Заболотна С. В. Пенсійне забезпечення державних службовців в Україні: реалії та механізми реформування. *Право та державне управління*, 2016. № 1. С. 63-69
14. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 49. С. 376.
15. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 52. С. 490.
16. Про службові жилі приміщення: Постанова Міністрів УРСР від 04.01.1988 № 37. URL: <https://cutt.ly/xjDOY51> (Дата звернення: 21.01.2021)
17. Харченко Д. О. Проблеми застосування нормативно-правового механізму щодо забезпечення житлом окремих категорій громадян. *Ефективність державного управління*, 2017. Вип. 1. С. 110-118.