

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ ВИКОНАВЦІВ

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України визначено можливі шляхи удосконалення оплати праці державних виконавців. Обґрунтовано, що в умовах, коли виконавець повинен довести своєму керівнику право на отримання відповідної винагороди, в останнього, за наявності двох чинних порядків нарахування винагороди, з'являється в руках досить суттєвий інструмент тиску на підлеглого йому виконавця, а отже, ця прогалина потребує негайного усунення шляхом скасування постанови КМУ від 11 березня 2015 р. № 126. Наголошено, що за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть установлюватися премії. Допремій державного службовця належать: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. Звернуто увагу на законодавче унормування розміру посадового окладу державного виконавця. Посадовий оклад являє собою різновид тарифної ставки. Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Зроблено висновок, що на сьогодні існує два однакових за юридичною силою та предметом правового регулювання нормативно-правових акти, що встановлюють різні розміри винагороди державних виконавців за фактичне виконання. У них закріплені не лише різні відсотки винагороди, але й різні вартісні величини, з огляду на які визначаються граничні межі винагороди. Так, у постанові «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09. 2016 р. № 643 йдеться про прожитковий мінімум, а в постанові «Про затвердження Порядку виплати та розмірів винагород державному виконавцю» від 11 березня 2015 р. № 126 – про неоподатковуваний мінімум доходів громадян, який суттєво менший за прожитковий мінімум.

Ключові слова: оплата праці, удосконалення, державні виконавці, законодавство, правове регулювання.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, possible ways of improving the remuneration of government executives are identified. It is substantiated that in conditions where the performer must prove to his manager the right to receive the corresponding remuneration, the latter, in the presence of two existing procedures for the calculation of remuneration, appears in the hands of a sufficiently substantial tool of pressure on his subordinate executor, and therefore this gap requires immediate elimination by abolishing the CMU resolution dated March 11, 2015, No. 126. It is emphasized that the results of work and annual assessment of civil servants' service can be awarded bonuses. The civil servant's premiums include: the annual performance appraisal award; monthly or quarterly premium in accordance with the personal contribution of a civil servant to the overall result of the work of a public authority. Attention is drawn to the legislative normalization of the size of the salary of the state executor. The salary is a kind of tariff rate. The scheme of salaries (tariff rates) of employees of institutions, institutions and organizations financed

from the budget is formed on the basis of: the minimum amount of salaries (tariff rate) established by the Cabinet of Ministers of Ukraine; inter-service (inter-qualification) ratios of the size of the salary (tariff rates) and tariff coefficients. It is concluded that today there are two identical in legal force and subject of legal regulation of legal acts, which establish different amounts of remuneration of state executors for actual implementation. They set not only different percentages of remuneration, but also different values of value in view of which the limits of remuneration are determined: in the Resolution "On Approval of the Procedure for Payment of Remuneration to Public Contractors and Their Amounts and Amounts of the Main Remuneration of Private Contractor" of 08.09.2016 No. 643 refers to the subsistence minimum, and the Resolution "On Approval of the Procedure for Payment and Amounts of Remuneration to the State Bailiff" of March 11, 2015 No. 126 refers to the non-taxable minimum income of citizens, which is substantially less and the subsistence minimum.

Key words: labor remuneration, improvement, state executors, legislation, legal regulation.

Вступ. Питання вдосконалення механізму соціального захисту населення України, як в цілому, так і його окремих категорій, були та залишаються надзвичайно актуальними, на чому періодично акцентують увагу як представники наукових кіл, так і політичні та громадські діячі. Зазначене є актуальним і для державних виконавців. Адже реформування Державної виконавчої служби України призвело до появи нових проблем у цій сфері, які заважають державним виконавцям належним чином виконувати свої посадові обов'язки. У цьому контексті насамперед, на нашу думку, слід звернути увагу на законодавче регулювання оплати праці працівників державної виконавчої служби. Згідно з чинним Законом «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Окремі проблемні питання щодо діяльності державних виконавців у своїх наукових дослідженнях розглядали: В.О. Андрєєв, А.Е. Рябов, В.Г. Самойлов, А.С. Шабуров, В.І. Щербина, Л.С. Явич, І.С. Ярошенко, О.М. Ярошенко, О.М. Болсунова, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Р.С. Меркулов, Р.В. Миронюк, Л.В. Могілевський, О.В. Москаленко, Є.Ю. Подорожній, Т.І. Тарахонич та ін. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в юридичній науці відсутні комплексні дослідження, присвячені такому важливому аспекту діяльності державних виконавців, як заробітна плата.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є визначення напрямів удосконалення оплати праці державних виконавців.

Результати дослідження. Заробітна плата складається з: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. У сучасних умовах заробітна плата є надзвичайно важливим соціально-економічним явищем, соціальна функція якого полягає в тому, що регулюванням динаміки та диференціацією заробітної плати досягається реальне зростання життєвого рівня трудящих, а також формується соціальна структура суспільства на основі забезпечення соціальної справедливості. Вірне відображення вимог цієї функції в організації заробітної плати дає змогу розвиватися відтворювальній функції, тобто сприяти розширенню відтворення робочої сили і забезпечувати соціальну задоволеність населення існуючими умовами життя [2, с. 137]. Соціальна функція заробітної плати, зазначає А.О. Головачова, відображає міру живої праці під час розподілу фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності до його трудового внеску [2, с. 137]. Однак, як наголошує В.Ю. Лисак, в Україні заробітна плата сьогодні не виконує належним чином ані соціальну, ані жодну іншу зі своїх функцій, до яких (окрім соціальної) належать: відтворювальна: джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці; стимулююча: встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці; регулююча: засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальна: забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однукову працю. Натомість у сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата виконує інші функції, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної

плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати); перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [3, с. 148].

Зазначене стосується й оплати праці державних службовців, до яких належать і працівники державної виконавчої служби. Рівень оплати праці останніх протягом багатьох років залишався досить низьким, що виливалося в значну плінність кадрів, незадовільну якість та ефективність здійснення виконавцями своїх завдань та функцій. Прийнявши у 2016 році новий Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [4], держава дещо змінила підхід до оплати праці державних виконавців. Так, згідно зі ст. 13 даного закону заробітна плата працівника органу державної виконавчої служби складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за вислугу років, винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством [4]. Аналіз даної статті свідчить про те, що структура (склад) заробітної плати державного виконавця, закріплений у Законі України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06.2016 року № 1403-VIII відрізняється від структури (складу) заробітної плати, закріпленої у статті 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII, в якій зазначається, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; премії (у разі встановлення).

За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу. При цьому загальний розмір премій, передбачених пунктом 2 цієї частини, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік [5]. Тобто у законі № 1403-VIII від 02.06.2016 року серед складників заробітної плати не зазначаються виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, а також за виконання обов'язків за вакантною посадою державної служби. Звідси постає цілком логічне питання про те, як має застосовуватися законодавство, якщо мають місце зазначені обставини? З одного боку, закон «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06.2016 року № 1403-VIII є спеціальним по відношенню до вищезгаданого закону «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII, і застосовуватися мають норми першого. Зокрема, у Листі Міністерства України «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії» від 26.12.2008 р. № 758-0-2-08-19 зазначається, що в разі розбіжності між загальним і спеціальним нормативно-правовим актом перевага надається спеціальному, якщо він не скасований виданим пізніше загальним актом [6]. Однак, з іншого боку, за таких умов відбувається безпідставне звуження соціальних гарантій в частині оплати праці державних виконавців порівняно з іншими державними службовцями. При цьому в чинному законі «Про державну службу» в статтях, присвячених оплаті праці, зокрема її структурі, немає жодних вказівок про те, що існують виключення в цих питаннях для окремих видів державних службовців. Очевидно, що з метою забезпечення справедливості в питанні оплати праці, положення, закріплені в Законі «Про державну службу» про право державного службовця на виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, а також за виконання обов'язків за вакантною посадою державної служби, мають застосовуватися і до державних виконавців. Звідси необхідно внести відповідні зміни до статті 13 закону «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06.2016 року № 1403-VIII, доповнивши структуру заробітної плати державного виконавця зазначеними складниками.

Далі вважаємо за необхідне звернути увагу на законодавче унормування розміру посадового окладу державного виконавця. Посадовий оклад являє собою різновид тарифної став-

ки. Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року [1]. Згідно із Законом «Про державну службу» мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року [5]. Саме до 9 групи належать звичайні державні виконавці. Звідси випливає, що оскільки посадовий оклад формується з розрахунку прожиткового мінімуму, а не мінімальної заробітної плати, то молодий спеціаліст, який щойно влаштувався на роботу до державної виконавчої служби та не має вислуги років, за відсутності премій, отримуватиме заробітну плату менше мінімально встановленого розміру. Враховуючи рівень інфляції в нашій державі, така ситуація з оплатою праці державних виконавців аж ніяк не сприяє забезпеченню їм гідного рівня життя. Це, як правило, змушує роботодавців установлювати відповідні доплати (наприклад, за інтенсивність) таким працівникам із тим, щоб не порушувати конституційні та законодавчі гарантії щодо мінімального розміру оплати праці. За таких умов доплати та премії перестають бути засобами стимулювання виконавців до результативного та ефективного виконання своїх обов'язків.

Також не можна не звернути увагу на те, що положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» не відповідають вищезгаданим нормам закону «Про державну службу» в частині оплати праці, адже в першому встановлено, що посадові оклади працівників державних органів у 2019 році розраховуються, виходячи із прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня 2018 року. Причому в законі «Про державну службу» немає норм, якими би передбачалася можливість зміни порядку визначення мінімального посадового окладу у випадках, визначених Законом. В Обґрунтуванні до статей проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» із цього приводу зазначалося, що основною причиною призупинення збільшення розміру заробітної плати у відповідності до закону є необхідність економії видаткової частини Державного бюджету України. Протягом останніх 2 років державним службовцям підвищували розмір заробітної плати, і в порівнянні з працівниками бюджетної сфери він є досить високим. Тому з метою зменшення, економії видатків Державного бюджету України та уникнення збільшення диспропорцій в оплаті праці працівників державних органів та працівників бюджетної сфери пропонується тимчасове призупинення підвищення розмірів заробітної плати працівників державних органів [7], усвідомлюючи той факт, що в деяких ситуаціях (наприклад, складна економічна ситуація в державі) відступи від загального порядку визначення розміру оплати праці державних службовців є виправданим і об'єктивно необхідним тимчасовим кроком. Тим більше, що згідно з позицією Європейського суду з прав людини, рішення якого відповідно до Закону «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV вважаються в Україні джерелом права [8], і Конституційного Суду України соціально-економічні права осіб не є абсолютними. Важливим моментом урегулювання суспільних відносин у соціальній сфері є дотримання принципу пропорційності між соціальним захистом громадян та фінансовими можливостями держави, а також гарантування права кожного на достатній життєвий рівень. А отже, механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства, запобігання чи усунення реальних загроз економічній безпеці держави [9; 10]. Втім, вважаємо, що можливість запровадження таких кроків має бути завчасно передбачена у законодавстві з тим, щоб у разі настання відповідної ситуації встановлені зміни не сприймалися як щось протиправне.

Враховуючи вищезазначене, на нашу думку, в Законі «Про державну службу» слід передбачити, що у встановлених Законом випадках мінімальний розмір посадового окладу державного службовця на даний рік може розраховуватися з огляду на прожитковий мінімум, встановлений на 1 січня попереднього року, однак у будь-якому випадку разом із доплатами за ранг та вислугу років він не може бути меншим за мінімально встановлений розмір заробітної плати на 1 січня даного року.

Ще одним проблемним питанням оплати праці державних виконавців з точки зору її законодавчого врегулювання є розміри винагороди державного службовця. Так, Згідно із законом

порядок виплати та розміри винагород працівникам органів державної виконавчої служби встановлюються Кабінетом Міністрів України [4]. Проблема полягає в тому, що на сьогодні чинні дві постанови КМУ, які визначають даний порядок, а саме:

1) постанова «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09.2016 р. № 643, згідно з якою у разі фактичного виконання (повного або часткового) виконавчого документа майнового характеру стягнення заборгованості зі сплати аліментів, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за дванадцять місяців, за виконавчим документом про стягнення аліментів державним виконавцем, визначеним у частині першій статті 7 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», виплачується винагорода в такому розмірі:

– 2 відсотки стягнутої суми або вартості майна боржника, переданого стягувачу за виконавчим документом, але не більше 200 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, державному виконавцю, на виконанні в якого перебував (перебуває) виконавчий документ;

– 0,5 відсотка стягнутої суми або вартості майна боржника, переданого стягувачу за виконавчим документом, але не більше 200 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, керівнику органу державної виконавчої служби та його заступникам, яким безпосередньо підпорядкований державний виконавець [11].

Також державному виконавцю, на виконанні в якого перебував виконавчий документ немайнового характеру, та який забезпечив його фактичне виконання в повному обсязі, виплачується винагорода в розмірі одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, якщо боржником за виконавчим документом є фізична особа, та двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, якщо боржником за виконавчим документом є юридична особа [11];

2) постанова «Про затвердження Порядку виплати та розмірів винагород державному виконавцю» від 11 березня 2015 р. № 126, в якій закріплено, що державний виконавець, який забезпечив фактичне виконання в повному обсязі виконавчого документа майнового характеру, одержує винагороду в розмірі 5 відсотків стягнутої ним суми або вартості майна, але не більше двохсот п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а за виконавчим документом немайнового характеру, за яким боржником є фізична особа, – у розмірі двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та за виконавчим документом немайнового характеру, за яким боржником є юридична особа, – у розмірі сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Державний виконавець, який забезпечив фактичне виконання в повному обсязі виконавчого документа майнового характеру, під час виконання якого здійснювалася реалізація майна боржника, отримує винагороду в розмірі 5 відсотків стягнутої ним суми або вартості майна, але не більше п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (крім іпотечного майна) [12].

Висновки. Таким чином, на сьогодні ми маємо два однакових за юридичною силою та предметом правового регулювання нормативно-правових акти, що встановлюють різні розміри винагороди державних виконавців за фактичне виконання. У них закріплені не лише різні відсотки винагороди, але й різні вартісні величини, з огляду на які визначаються граничні межі винагороди. Так, у постанові «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09.2016 р. № 643 йдеться про прожитковий мінімум, а у постанові «Про затвердження Порядку виплати та розмірів винагород державному виконавцю» від 11 березня 2015 р. № 126 – про неоподатковуваний мінімум доходів громадян, який суттєво менший за прожитковий мінімум. Очевидно, що постанова КМУ від 11 березня 2015 р. № 126 має бути скасована задля унеможливлення невирішеного нарахування винагороди виконавцю. Крім того, в умовах, коли виконавець повинен довести своєму керівнику право на отримання відповідної винагороди, у останнього, за наявності двох чинних порядків нарахування винагороди, з'являється в руках досить суттєвий інструмент тиску на підлеглого йому виконавця.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Головачова А.О. Системи функцій заробітної плати державних службовців. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 4. С. 136–138.

3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с.
4. Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 2 червня 2016 року № 1403-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#n506>.
5. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
6. Лист Мініюсту України «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії» від 26.12.2008 № 758-0-2-08-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0758323-08>
7. Граніт О. За що прожити на державній службі у 2019 році. *Ліга. Блоги*. URL: <https://blog.liga.net/user/ogranit/article/31539>.
8. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
9. Ухвала Європейського суду з прав людини у справі за Заявою № 43331/12 «Валентина Ніканорівна Велика проти України». URL: old.minjust.gov.ua/file/41511.docx.
10. Рішення КСУ у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011. URL: <http://document.ua/u-spravi-za-konstituciinimi-podannjami-49-narodnih-deputativ-doc81845.html>.
11. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09. 2016 р. № 643. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/643-2016-%D0%BF#n12>.
12. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку виплати та розмірів винагород державному виконавцю» від 11 березня 2015 р. № 126. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/126-2015-%D0%BF#conv>.

УДК 349.2: 331.2(477)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.23>

МАЛЮГА Л.Ю., ЦЮПРИК В.І.

ОСОБЛИВОСТІ ЗВУЖЕННЯ ЗМІСТУ Й ОБСЯГУ ІСНУЮЧИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена дослідженню змісту принципу недопустимості звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод людини і громадянина у праві соціального забезпечення України, аналізу стану його дотримання українським законодавцем і пошуку способів удосконалення законодавства у сфері соціального захисту з метою зменшення випадків порушення та забезпечення повноцінної його реалізації в сучасних умовах. З'ясовано, що із дня прийняття Конституції України випадки порушення принципу недопустимості звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод людини у праві соціального забезпечення України суб'єктами законодавчої ініціативи не були рідкістю.

Розглянуто рішення Конституційного Суду України, які фактично надали право законодавцю обмежувати чи скасовувати соціальні пільги громадян. Проаналізовано досвід європейських країн, що мали «соціалістичне минуле» і пройшли етап ре-

© МАЛЮГА Л.Ю. – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

© ЦЮПРИК В.І. – студент юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)