

**Прилуцька М. В.**

здобувач

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

## **ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ У РЕГУЛЮВАННІ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ**

Досліджено гарантії соціальної захищеності працівників державно-виконавчої служби та її сутність у регулюванні службово-трудова відносин. Висвітлено діяльність держави, спрямовану на забезпечення сукупності економічних і правових гарантій.

*Ключові слова:* держава, працівники державно-виконавчої служби, гарантії, регулювання.

**Постановка проблеми.** Соціально-економічні реформи, що проводяться в Україні, зумовили радикальні зміни у житті суспільства. Ці реформи супроводжувалися і супроводжуються помітним погіршенням стану речей щодо захисту соціальних і трудових прав громадян. Багато в чому зазначені тенденції пов'язані з недосконалістю сучасного законодавства. Створення та забезпечення сприятливих умов праці для найманих працівників та їх захищеність від негативної дії виробничих чинників – один із напрямів удосконалення соціально-трудова захисту працівників шляхом розробки системи законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій та засобів, завдяки яким створюються рівні для всіх членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим діям середовища на людину, забезпечують гідну й соціально прийнятну якість трудового життя.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Проблемі ефективного функціонування юридичних гарантій забезпечення прав і свобод людини і громадянина присвячено низку досліджень в аспекті соціальної захищеності людини, гарантування прав і свобод громадян, юридичних гарантій трудових прав, свобод і обов'язків громадян (В.В. Лазор, О.І. Процевський, В.С. Венедиктов, Ю.О. Сердюк, В.Я. Бурак, О.В. Гаврилюк, О.М. Ярошенко, Н.А. Боброва, А.І. Лепешкін, В.Н. Скобелкін).

**Мета** запропонованої статті полягає в дослідженні гарантій соціальної захищеності працівників державно-виконавчої служби як діяльності держави, спрямованої на соціально-правовий захист державних службовців за умови належного виконання ними службових повноважень.

**Виклад основного матеріалу.** Зі змісту Конституції України випливає, що, по-перше, людина, її права і свободи є вищою цінністю; по-друге, Україна – соціальна держава, політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини, охорону праці та здоров'я людей. Право людини на працю є конституційно встановленою установленою можливістю спроможністю формування матеріальної осно-

ви, що гарантується державою, для забезпечення найважливіших особистих особових потреб людини за допомогою вільного вибору діяльності, узгодженої погодженої між працівником і роботодавцем роботодавцем і спрямованої спрямованої на створення створіння матеріальних і духовних цінностей. Це право не може складатися виключно винятково з із здобуття можливості людини заробляти собі на життя. До його складу необхідно включати: право на вільний і недискримінаційний вибір видів і форм праці, право на стабільність роботизберігання, установленої захист від довільних і необґрунтованих звільнень за ініціативою роботодавця роботодавця, право на безпечні умови й охорону праці. Таким чином, Основний Закон держави передбачає широкий спектр прав трудящих, реалізація яких повинна бути забезпечена сучасними правовими засобами [1, с. 3]. Права і свободи людини й громадянина є стрижнем структури демократичного громадянського суспільства. Держава в цьому разі повинна не намагатися розв'язувати за людину її життєві проблеми, а створювати властивими владі засобами й методами умови, коли людина особисто сама творила б своє життя і несла за це частку соціальної, у тому числі юридичної, відповідальності. З метою реалізації конституційних прав і свобод держава встановлює правові механізми їх захисту. Подальше врегулювання цих питань в нормах трудового права і приведення в певну систему відносин, розвиток яких відбувається у напрямі соціальної захищеності людини, і є суттю соціальної політики [2, с. 81-86]. При цьому слід зауважити, що правова охорона і захист – це різномістовні поняття. Під охороною прав прийнято розуміти всю сукупність правового забезпечення тих чи інших відносин, тієї чи іншої діяльності. Це правове регулювання відносин, які складаються у процесі діяльності починаючи від виникнення цих відносин і до їх припинення. Захистом же будь-яких суб'єктивних прав є правове забезпечення недоторканності цих прав, їх непорушності, а в разі порушення – застосування заходів примусового характеру, спрямованих на відновлення цих прав [3, с. 350].

Одночасно з прийняттям Конституції Україна взяла на себе обов'язок із забезпечення соціальної спрямованості економіки, належних умов для повного здійснення громадянами права на працю, на достатній життєвий рівень, гарантованості права на соціальний захист, створення умов для ефективного та доступного для всіх громадян медичного обслуговування, розробки, затвердження і здійснення загальнодержавних програм соціального розвитку тощо. Зазначені процеси повною мірою стосуються і працівників державних органів виконавчої служби, особливо їх соціально-правового захисту. «На сучасному етапі розвиток системи соціального захисту працівників залишає бажати кращого. Передусім це пов'язане із нестабільністю, безсистемністю законодавства, яке закріплює гарантії соціального захисту даної категорії населення, неефективною практикою його застосування, відсутністю належного фінансування з боку держави та ін., що посилюється кризовими явищами в політичній, економічній та соціальній сферах суспільства» [4, с. 3]. Усі ці фактори породжують соціальну незахищеність державних службовців взагалі та працівників органів держав-

ної виконавчої служби зокрема. Тому цілком природним на даному етапі є висунення на перший план питання гарантування соціального захисту працівників державної виконавчої служби, нормативно-правового забезпечення й регулювання даного процесу. Вдосконалення системи соціально-трудова гарантій даної категорії працівників має бути системним і віддзеркалювати у своєму змісті всі реалії та тенденції сучасної політики держави Україна, а в деяких випадках і передбачати майбутнє, служити правовим орієнтиром під час вирішення тих чи інших проблем побудови соціального демократичного українського суспільства. Така робота має масштабний характер та потребує науково виваженого, аргументованого підходу, що підтверджує необхідність проведення дослідження питань надання соціально-трудова гарантій, компенсацій і пільг. «Україна як правова соціальна держава поставила перед собою завдання створити умови для забезпечення захисту прав, свобод та інтересів людини, і особливо тих, які не можуть бути безпосередньо виражені у грошовій формі, але є соціальною цінністю» [5, с. 396]. Одним із перших на це вказував проф. О.І. Процевський; розмірковуючи про гуманізм норм трудового права, він дійшов висновку, що умови праці та всебічний розвиток особистості трудящого нерозривно пов'язані між собою і є взаємообумовленими [6, с. 90-127].

Таким чином, слід погодитися з думкою В.Я. Бурак про те, що рівень розвиненості суспільства визначається не лише рівнем розвитку продуктивних сил і розміром національного доходу, але також і ступенем гарантування прав і свобод громадян, а також можливістю захисту цих прав і свобод. Особливо це стосується прав і законних інтересів громадян у соціально-економічній сфері [7, с. 87].

Соціальна та економічна сфери життєдіяльності суспільства тісно пов'язані між собою. Хоча сьогодні, на жаль, «протиріччя між потребами ринкової економіки і соціальними правами людини – одна з об'єктивно існуючих суперечностей суспільного розвитку» [8, с. 56]. Проявом цього протиріччя у сфері трудових відносин є розбіжність завдань трудового права та економічного механізму. Трудове право не може й не повинно виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання – в узгодженні цілей економічного процвітання та захисту особистості, її прав і свобод [9, с. 82]. Тому не можна не погодитися з думкою О.М. Ярошенка, що в сучасних умовах, на новому етапі розвитку країни, заснованому на демократизації всіх сторін життя суспільства, відновленні принципів гуманізму і загальнолюдських цінностей, прийшов час справжнього розуміння цінності законодавства як об'єктивно необхідного інструменту соціального регулювання, турботи про особу та її інтереси [10, с. 73-74].

Існування правової демократичної держави передбачає наявність та ефективне функціонування юридичних гарантій забезпечення прав і свобод людини і громадянина, які виступають як загальнолюдські цінності, що є результатом загальнодемократичних завоювань людства. Загальною ознакою юридичних гарантій є їх правове закріплення, яке полягає в ефективній охороні та захисті прав і свобод людини і громадянина, що забезпечується головним чином саме їх ефективною дією.

У юридичній літературі зустрічається й інша думка, що заперечує необхідність існування гарантій, оскільки «вживання терміна «юридична гарантія застосування права» затемнює суть справи, применшує нормативність і, отже, обов'язковість і потенційну примусовість права» [11, с. 79]. У той же час, як правильно зазначає Н.О. Боброва, можливість державного примусу, яка стоїть за нормами права, є однією з ознак, що дозволяють відрізнити їх від інших соціальних норм, при цьому така можливість притаманна, як правило, безпосередньо тільки охоронним нормам і лише опосередковано – регулятивним [12, с. 94].

Далі зупинимося на характеристиці змістовної складової визначення поняття трудової гарантії. Слово «гарантія» (фр. Garantie, от garantir – забезпечувати; англ. Guarantee) означає забезпечення, запоруку [13, с. 112]. Гарантувати означає забезпечувати, доручатися, встановлювати гарантії. Крім того, термін «гарантія» застосовується для позначення засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення [13, с. 112].

Гарантії у трудовому праві – передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення трудового правовідношення [14, с. 101].

Юридичні гарантії трудових прав, свобод і обов'язків громадян можна визначити, якщо указати лише на сферу їхнього формування. У літературі під юридичними гарантіями досить однотайно розуміють ті правові засоби і способи, за допомогою яких громадянам у суспільстві забезпечується реалізація їхніх прав і свобод [15, с. 28].

Юридичні гарантії трудових прав і свобод численні й дуже різноманітні. Але їх об'єднує одна характерна загальна властивість: усі вони виражені та закріплені в законодавстві.

У якості гарантії трудових прав і свобод громадян виступає не тільки результат діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування і громадських об'єднань, але й механізм та визначений законом порядок здійснення цієї діяльності.

Абсолютна більшість гарантій у вигляді умов забезпечує сприятливу обстановку, в атмосфері якої громадянин може ефективно користуватися своїми правами і свободами і виконувати покладені на нього законом обов'язки. Такі умови утворюють зовнішнє середовище діяльності кожної людини і громадянина і не залежать від його волі і бажань, тому що вони створюються існуючим суспільним і державним устроєм. Гарантії як засоби і способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод також створюються не кожним окремих громадянином, а суспільством, державою, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав і свобод у життя. Однак разом із цим існують і такі умови і засоби забезпечення й охорони трудових прав і свобод громадян, формування і користування якими багато в чому залежить від самих громадян, від їхньої волі і бажання. Базуючись на згаданих розходженнях у літературі, гарантії поділяють на об'єктивні і суб'єктивні. Треба сказати, що таке розмежування доцільно як у теоретичному, так і в практичному плані.

У теоретичному аспекті цей розподіл сприяє більш глибокому ви-

вченню природи гарантій трудових прав і свобод. Що стосується практичної значимості, то вона полягає у правильному розподілі участі в охороні прав як держави, громадських об'єднань, так і самих громадян.

Інакше кажучи, гарантії – це засоби, що безпосередньо забезпечують реальність імовірного явища, процесу. Гарантія (система гарантій) повинна бути необхідною для особи, якій вони гарантовані. У кінцевому підсумку необхідний формальний критерій: мінімальний «набір» трудових гарантій встановлюється законодавцем.

Деякі вчені вважають, що призначення гарантій як засобів полягає виключно в забезпеченні нормального здійснення прав і свобод та виконання обов'язків усіма працівниками. Так, М.В. Молодцов визначив гарантії як засоби, за допомогою яких забезпечується фактичне використання суб'єктом прав і свобод, а також виконання покладених на нього обов'язків [16, с. 3-5].

В.Н. Скобелкін зараховує до юридичних гарантій правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечуються реалізація і виконання обов'язків, передбачених законодавством. При цьому він виявив відмінність між поняттями «засіб» і «спосіб»: «Засіб – прийом і предмет, а спосіб – тільки прийом; якщо санкція не застосовується як частина правової норми – це засіб забезпечення, але як тільки санкція починає застосовуватися, можна говорити про один із способів, за допомогою яких забезпечується здійснення права» [17, с. 43].

Наступна проблема, яка активно обговорюється вченими в галузі трудового права, пов'язана з тим, в якій формі існують трудові гарантії. Думки вчених розділилися. Так, М.В. Молодцов і О.В. Смирнов вважають, що правові гарантії завжди виражаються у вигляді норм права [18, с. 199-210]. Б.І. Путинський при вирішенні цієї проблеми віддав перевагу виключно діям, практичним зусиллям людей [19, с. 87]. Разом з тим В.Д. Шахов зауважує, що та чи інша діяльність наповнюється юридичним змістом тільки в тому випадку, якщо вона певним чином врегульована нормами права [20, с. 81]. Нарешті, гарантії – це фактична дійсність, фактичний підсумок правового регулювання. Таким чином, сам результат, заради досягнення якого вводиться та чи інша гарантія, є, у свою чергу, гарантією.

Вважаємо, що названі точки зору не суперечать, а доповнюють одна одну в рамках механізму правового гарантування.

Дієвість та ефективність гарантій багато в чому зумовлена їх системністю. Система – сукупність закономірно пов'язаних один з одним елементів (предметів), що являють собою певну цілісну єдність. Відносини між елементами, сукупність зв'язків у системі, що визначають її якісну специфіку, фіксуються в понятті «структура» [21, с. 14]. Професор В.М. Скобелкін, визначаючи складний характер системи юридичних гарантій трудових прав працівників, виділяє в ній такі елементи:

а) нормативно-правові заборони та обмеження дій, що негативно впливають на реалізацію трудових прав;

б) позитивне зобов'язання суб'єктів, що протистоять працівнику в трудових та суміжних з ними правовідносинах;

в) юридична відповідальність за дії, що порушують трудові права на-

йманих працівників або перешкоджають їх реалізації;

г) право працівника власними діями реалізувати надані йому правомочності й захищати інтереси;

д) право оскарження дій, що порушують права та інтереси найманого працівника;

е) діяльність державних і громадських органів та організацій з контролю і нагляду за дотриманням трудових прав найманих працівників, з відновлення порушених прав або усунення перешкод в їх реалізації [22, с. 337-338].

Вважаємо, що четвертий і п'ятий елементи розробленої В.М. Скобелкіним системи не мають включатися в систему юридичних гарантій трудових прав, оскільки вони є трудовими правами. Їх виділення може призвести до змішування понять «трудове право» і «юридична гарантія трудового права».

Система юридичних гарантій трудових прав працівника повинна бути ефективною як із кількісної, так і з якісної сторони. Число правових гарантій має бути достатнім, оптимальним, а самим засобам, способам і умовам їх реалізації необхідно надати реальний характер.

Аналіз положень трудового законодавства дозволяє диференціювати гарантії на загальні та спеціальні.

Основні загальні державні трудові та соціальні гарантії встановлюються законодавчими актами України з метою забезпечення основних конституційних прав громадян.

До числа основних державних соціальних гарантій включаються:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом [23].

Виключно законами України визначаються:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- величина порогу індексації грошових доходів громадян;
- пільги щодо оплати житлово-комунальних, транспортних послуг і послуг зв'язку та критерії їх надання.

Таким чином, можна стверджувати, що залежно від форми вираження та цільового призначення всі юридичні гарантії трудових прав і обов'язків громадян України, закріплені в нормах чинного законодавства, можуть бути умовно поділені на п'ять видів:

- 1) ті, що перешкоджають порушенням трудових прав або невиконанню правових обов'язків, тобто мають превентивний характер;
- 2) ті, що сприяють реалізації прав та обов'язків;
- 3) відновлювальні, тобто ті, що сприяють відновленню порушеного

права або усувають перешкоди для реалізації обов'язків;

4) відшкодувальні, тобто ті, що забезпечують відшкодування збитку, заподіяного в результаті порушення прав або створення перешкод для виконання обов'язків;

5) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства, положень трудового договору.

Можна зробити висновок, що юридичні гарантії – це закріплені в законодавстві умови й засоби, що забезпечують суб'єктам службово-трудова правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у випадку порушення) їхніх суб'єктивних прав і належного виконання ними обов'язків.

Державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів: органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності. Соціальні гарантії тісним чином пов'язані із трудовими, адже виникнення таких соціальних гарантій, як виплата заробітної плати та пенсії, є наслідками вступу особи у трудові відносини, а також є наслідками, а іноді і співпадають з дією трудових гарантій.

Виконання деяких трудових функцій покладає на працівників додаткову відповідальність (наприклад, виконання трудових функцій державними виконавцями), психічне навантаження, може спричинити пошкодження здоров'я. Тому для цих категорій працівників державою додатково встановлюються спеціальні трудові гарантії. Така нерівність становища працівників ряду професій з усіма іншими громадянами викликає необхідність встановлення виняткової системи компенсацій і гарантій. Отримання й реалізація людиною професійних навичок в одній з таких сфер пов'язані з фізичними, моральними, побутовими і т.д. труднощами як для нього самого, так і для членів його родини, близьких. Професійні ж гарантії і компенсації спонукають працівника вибрати дану професію і здійснювати професійну діяльність протягом всього (або більшої частини) трудового життя.

Соціально-трудова гарантії, що встановлені державою для працівників державної виконавчої служби, умовно можна поділити на дві групи гарантій та пільг. До першої групи можна віднести загальні гарантії соціально-трудова прав, що надаються усім державним службовцям. До другої групи – ті, що надаються безпосередньо працівникам державної виконавчої служби України.

Істотний вплив на якість та ефективність державної служби має матеріальне та соціально-побутове забезпечення осіб, що працюють у державних органах та їх апараті, органах місцевого самоврядування. Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець репрезентує державу чи її орган, органи місцевого самоврядування, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а й залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких.

При вирішенні питань соціальної захищеності державних службовців

слід враховувати і моменти, які пов'язані з обмеженнями: заборону займатися підприємницькою та фактично й іншою діяльністю (крім наукової, викладацької, творчої, при цьому викладацькою можна займатися лише в позаробочий час), декларування доходів, встановлення граничного віку перебування на службі, обмеження щодо політичної активності та ін. Соціальну захищеність державних службовців необхідно розглядати як діяльність держави, спрямовану на забезпечення процесу формування і розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних чинників, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і утвердження в житті. Вирішення проблем соціально-матеріального забезпечення державних службовців прискорить розбудову сучасної системи державної служби, мотиваційного механізму діяльності державних службовців [24, с. 47-49].

Отже, проведені дослідження надає підстави для **висновку**, що норми законів та нормативно-правових актів забезпечують правовий і соціальний захист державних виконавців, тобто соціальна захищеність державних службовців полягає в сукупності економічних і правових гарантій щодо забезпечення і дотримання найважливіших закріплених у Конституції України соціальних прав як людини і громадянина. Це необхідно розглядати як соціально-правовий захист держави, що надає його за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби.

#### *Бібліографічні посилання*

1. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Лазор. – К., 2005. – с.3.
2. Процевський О.І. Про предмет трудового права / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81–86.
3. Венедиктов В.С. Теоретичні питання соціальної політики держави в умовах ринкової економіки / В.С. Венедиктов // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: матер. наук.-практ. конференції / за ред. проф. В.С. Венедиктова. – Чернівці, 2007.
4. Сердюк Ю.О. Соціальний захист членів сімей працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.О. Сердюк. – Х., 2005.
5. Шимон С.І. Проблеми формування правового інституту компенсації моральної шкоди в Проекті Цивільного Кодексу та його місце в системі національного законодавства / С.І. Шимон // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – К., 1999. – С. 396.
6. Процевський А.І. Гуманізм норм советського трудового права / А.І. Процевський. – Х., 1982.
7. Бурак В.Я. Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України / В.Я. Бурак // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези допов. і наук. повідомлень учасників Міжнар. наук.-практ. конф. – Х., 2009.
8. Гаврилюк О.В. Принципи справедливості в нормах трудового права / О.В. Гаврилюк // Економіка і право. – 1999. – Вип. 3. – С. 56.
9. Процевський О.І. Про предмет трудового права / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 82.
10. Ярошенко О.М. Щодо окремих аспектів прогалін у трудовому праві / О.М. Ярошенко // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: матер. наук.-практ. конф. / за ред. проф. В.С. Венедиктова. – Х., 2005. – С. 73–74.



11. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность / С.Н. Братусь. – М., 1976.
12. Боброва Н.А. Гарантии реализации государственно-правовых норм / Н.А. Боброва. – Воронеж, 1984.
13. Толковый словарь русского языка / под. ред. Д.Н. Ушакова. – М., 1985.
14. Юридическая энциклопедия. – М., 1997.
15. Лукашева Е.А. Социалистическая законность в современный период / Е.А. Лукашева // Советское государство и право. – 1968. – № 3. – С. 12.
16. Мицкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социалистическом государстве / А.В. Мицкевич // Советское государство и право. – 1963. – № 8. – С. 28.
16. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов. – М., 1973.
17. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1969.
18. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М., 1977.
19. Путинский Б.И. Гражданско-правовые средства в хозяйственных отношениях / Б.И. Путинский. – М., 1984.
20. Шахов В.Д. К вопросу о понятии юридических гарантий в трудовом праве / В.Д. Шахов // Новая кодификация законодательства о труде и развитие трудового права. – Свердловск, 1971. – Вып. 35.
21. Кузьменко А.З. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография / А.З. Кузьменко. – СПб., 2005.
22. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М., 1999.
23. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України // ВВР. – 2000. – № 48. – Ст. 409.
24. Лапка О.М. Соціальний захист деяких категорій державних службовців: визначення його поняття / О.М. Лапка // Право України. – 2001. – № 3. – С. 47–49.

**Прилуцкая М.В. Понятие и значение социально-правовых гарантий в регулировании служебно-трудовых отношений работников государственно-исполнительной службы.** Исследованы гарантии социальной защищенности работников государственно-исполнительной службы и ее сущность в регулировании служебно-трудовых отношениях. Освещается деятельность государства, направленная на обеспечение совокупности экономических и правовых гарантий.

**Ключевые слова:** государство, работники государственно-исполнительной службы, гарантии, регулирование.

**Prylutska M. V. Concept and essence of social-legal guarantees in regulation of official-labor relations of state executive service workers.** The article deals with research of guarantees of social protection of state executive service workers and its essence in regulation of official-labor relations. In the article the activity of the state is reflected directed on providing of aggregate of economic and legal guarantees.

Most guarantees provide situation in the atmosphere of which a citizen can effectively exercise right and freedoms and carry out duties. They create the external environment of activity of citizens and do not depend on citizens' will and desires, because produced by existing social and the political system. Guarantees are used by citizens for embodiment of the noted rights and freedoms in life.

Norms of laws and normative-legal acts provide legal and social protection of state executive service workers. The social protected of civil servants consists in the aggregate of economic and legal guarantees in relation to providing and observance of major fixed in Constitution of Ukraine social rights as a man and citizen. It follows to examine this situation as social legal defence of the state, which gives workers state executive services on condition of the proper implementation of official plenary powers and creation of possibility for normal life after completion of service.

**Keywords:** state, state executive service workers, guarantees, regulation.

*Надійшла до редакції 16.01.2013*