

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v4.2024.6>

К. Г. Шаповалова
доктор філософії з галузі «Право»
orcid.org/0000-0003-4027-7576

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті досліджується механізм реалізації соціальних прав державних службовців, що включає чотири основні складові: норми права, суб'єкти владних повноважень, правосвідомість та юридичну відповідальність. Механізм реалізації соціальних прав державних службовців є багаторівневою системою, яка потребує аналізу як з точки зору правового регулювання, так і через призму його ефективності в умовах постійних реформ державного управління.

Однією з ключових проблем, висвітлених у статті, є відсутність системного підходу до регулювання соціальних прав державних службовців. Чинне законодавство характеризується розрізненістю нормативних актів, що ускладнює їх реалізацію на практиці. Крім того, законодавчі прогалини та колізії у правових нормах зумовлюють виникнення непорозумінь та неправильне тлумачення соціальних прав державних службовців. Такі ситуації призводять до порушення прав державних службовців, зниження їх соціальної захищеності та створюють значні ризики соціальної напруги. Дефіцит системності у правовому регулюванні також виявляється у недостатній координації дій між суб'єктами владних повноважень, що впливає на ефективність реалізації соціальних прав.

Підвищення правосвідомості державних службовців розглядається як один із центральних елементів у процесі реалізації їх соціальних прав. У статті зазначається, що правосвідомість державних службовців є не лише відображенням їх особистих поглядів, а й показником загального рівня правової культури в державному управлінні. Зростання рівня правосвідомості залежить від багатьох факторів, включаючи покращення соціального та економічного становища державних службовців, забезпечення доступу до якісної освіти та підвищення кваліфікації, а також роз'яснювальну роботу з боку керівників.

Особливу увагу приділено юридичній відповідальності державних службовців, яка є важливим регулятором поведінки у процесі реалізації соціальних прав. Юридична відповідальність не тільки встановлює межі правомірної діяльності, а й виступає інструментом забезпечення доброчесності державних службовців. У статті акцентується, що ретроспективна (негативна) юридична відповідальність слугує засобом покарання за порушення законодавства, а позитивна відповідальність – як стимул до правомірної поведінки, що в кінцевому підсумку сприяє створенню більш передбачуваного та ефективного механізму реалізації соціальних прав.

У статті також підкреслюється роль керівників державної служби як суб'єктів, що безпосередньо впливають на процес реалізації соціальних прав. Керівники мають забезпечувати належні умови для роботи державних службовців, контролювати дотримання трудових прав, надавати підтримку у втіленні соціальних гарантій. Високий рівень професіоналізму керівників, їх здатність створити сприятливе середовище для реалізації прав державних службовців є ключовими умовами ефективного функціонування механізму реалізації соціальних прав. Зокрема, від керівників залежить втілення політики заохочення, проведення навчальних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації, та забезпечення об'єктивної оцінки діяльності підлеглих.

Ключові слова: державна служба, соціальне законодавство, елементи правового механізму, соціальний захист, соціальне забезпечення.

Shapovalova K. H. MECHANISM FOR IMPLEMENTATION OF SOCIAL RIGHTS OF CIVIL SERVANTS

The article examines the mechanism of realization of social rights of civil servants, which includes four main components: legal norms, subjects of power, legal awareness and legal responsibility. The mechanism of realization of social rights of civil servants is a multi-level system that requires analysis both from the point of view of legal regulation and through the prism of its effectiveness in the conditions of permanent reforms of public administration.

One of the key problems highlighted in the article is the lack of a systematic approach to regulating the social rights of civil servants. Current legislation is characterized by the diversity of normative acts, which complicates their implementation in practice. In addition, legislative gaps and conflicts in legal norms lead to misunderstandings and misinterpretation of the social rights of civil servants. Such situations lead to violations of the rights of civil servants, a decrease in their social security and create significant risks of social tension. The lack of systematicity in legal regulation is also manifested in the insufficient coordination of actions between subjects of power, which affects the effectiveness of the implementation of social rights.

Increasing the legal awareness of civil servants is considered as one of the central elements in the process of realizing their social rights. The article notes that the legal awareness of civil servants is not only a reflection of their personal views, but also an indicator of the general level of legal culture in public administration. The increase in the level of legal awareness depends on many factors, including the improvement of the social and economic situation of civil servants, ensuring access to quality education and professional development, as well as outreach work by managers.

Special attention is paid to the legal responsibility of civil servants, which is an important regulator of behavior in the process of realizing social rights. Legal responsibility not only establishes the limits of lawful activity, but also acts as a tool for ensuring the integrity of civil servants. The article emphasizes that retrospective (negative) legal responsibility serves as a means of punishment for violation of legislation, and positive responsibility – as an incentive to lawful behavior, which ultimately contributes to the creation of a more predictable and effective mechanism for the realization of social rights.

The article also emphasizes the role of civil service managers as subjects that directly influence the process of social rights implementation. Leaders must ensure proper conditions for the work of civil servants, monitor the observance

of labor rights, and provide support in the implementation of social guarantees. A high level of professionalism of managers, their ability to create a favorable environment for the realization of the rights of civil servants are key conditions for the effective functioning of the mechanism for the realization of social rights. In particular, managers are responsible for implementing the incentive policy, conducting training programs aimed at improving qualifications, and providing objective evaluation of the performance of subordinates.

Key words: public service, social legislation, elements of the legal mechanism, social protection, social security.

Постановка проблеми. Втілення соціальних прав державними службовцями має підпорядковуватися конкретним нормам та порядкам, що визначатимуть найбільш оптимальний спосіб такого втілення та узгоджуватимуться із завданнями та функціями, що ставить перед державними службовцями держава. Законодавство встановлює цілий ряд обмежень та вимог для отримання спеціального правового статусу державного службовця, як то наявність професійних знань та досвіду, проходження конкурсу на зайняття посади, заборона на підприємницьку діяльність та обов'язок оприлюднювати інформацію про доходи. Відповідно, перелік соціальних прав та простота й зрозумілість їх втілення державними службовцями мають слугувати цілі компенсації усіх накладених посадою обмежень та створення комфортних умов праці й високого рівня добробуту.

Дослідження механізму реалізації соціальних прав державних службовців спрямовано на встановлення системи, порядку в соціальних правах, способах їх реалізації правомірним чином. Варто зазначити, що законодавство з соціальних прав не є однорідним, що ускладнює розуміння їх структури та взаємозалежності серед учасників відносин з реалізації соціальних прав державних службовців, а отже й спричиняє виникнення помилок у тлумаченні норм права та у їх реалізації, що може призвести до настання соціальних ризиків, які матимуть невідворотний характер. Відповідно, з'ясування структурних елементів механізму реалізації надасть можливість краще зрозуміти призначення такого механізму, особливості його дії в контексті соціальних прав державних службовців.

Стан опрацювання цієї проблематики. Питання механізму реалізації та забезпечення соціальних прав державних службовців висвітлювалося у наукових роботах таких учених як: В. А. Багрій, О. О. Барабаш, Н. В. Бочарова, Ю. П. Битяк, О. М. Гришко, О. А. Дегтяр, К. В. Дубич, М. І. Іншин, Н. М. Ковалко, Н. В. Коленда, О. О. Кравчук, М. О. Леонова, Р. О. Максимович, О. М. Непомнящий, М. В. Панченко, С. М. Сergygin, Н. С. Сидоренко, В. В. Скоріков, Б. І. Стахура, Р. В. Тополя, І. Ю. Хомишин, Н. Л. Шевченко, Г. О. Яковлева. Хоча механізм реалізації соціальних прав був неодноразово досліджений, проте спеціальний правовий статус державних службовців обумовлює його відмінний характер та потребу у встановленні особливостей.

Метою статті є аналіз та загальнотеоретична характеристика механізму реалізації соціальних прав державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Крім того, складним є розуміння складових механізму реалізації, його обсягу та співвідношення із іншими механізмами. До прикладу, Н. М. Ковалко зауважує, що визначальним є саме механізм забезпечення, який уміщує в себе підсистеми механізму забезпечення реалізації, механізму забезпечення охорони, механізму забезпечення захисту [1, с. 87]. Використання наведеного підходу заперечує самостійність реалізації та захисту, а термін «забезпечення» застосовується у широкому значенні, як будь-яка діяльність у сфері втілення прав та свобод. Погоджуємося із наявністю окремих спільних рис для механізмів реалізації, забезпечення та захисту. Серед них наявність спільних законодавчих актів, особливо для державних службовців, спільна діяльність органів публічної влади, лише координована діяльність яких може створити безпечні умови проживання.

Зі свого боку Н. В. Бочарова, пропонує виділяти соціально-правовий механізм, елементами якого є «органи публічної влади; підприємства та організації, що гарантують права працівників; політичні партії; спеціалізовані органи державної влади, а також громадські організації; засоби масової інформації; система зі законодавчих актів» [2, с. 12]. Тобто, основою авторського підходу до структури механізму реалізації є інституційні елементи. Можливо лише частково погодитися із таким підходом, адже механізм реалізації є динамічною системою, а тому має бути втілений суб'єктами права. Водночас, для дії кожного із наведених суб'єктів права мають бути встановлені правила, а їх взаємодія має бути чіткою та впорядкованою, що робить норми права не менш важливими.

Дещо інший підхід пропонує використовувати Б. І. Стахура та розподіляти механізм реалізації прав, свобод та інтересів та «юридичний, психологічний та соціологічний». Складовими юридичного механізму автор вважає юридичні норми, факти, документи та форми організації. Психологічний механізм складається із цінностей, установок, цілей й орієнтацій, інтересів, мотивацій та потреб. Структура соціологічного є наступною: ідеологічні, політичні та організаційні чинники [3, с. 84]. Такий підхід має надміру загальний характер, а наведені складові не мають рівноцінного впливу на стан реалізації прав, особли-

во соціальних прав державних службовців. Так, застосування імперативного методу правового регулювання націлено на усунення ідеологічних чи політичних чинників, а вплив цілей та цінностей можливо помітити лише в довгостроковій перспективі, коли мотивація окремих осіб взагалі усувається для забезпечення об'єктивного втілення соціальних прав державними службовцями.

Тож, на основі проведеного дослідження та використовуючи загальнотеоретичний й системний підходи можливо дійти висновку, що структурними елементами механізму реалізації соціальних прав державних службовців є:

1. Норми права, як елемент механізму реалізації соціальних прав державних службовців.

2. Суб'єкти владних повноважень, як елемент механізму реалізації соціальних прав державних службовців.

3. Правосвідомість, як елемент механізму реалізації соціальних прав державних службовців.

4. Юридична відповідальність, як елемент механізму реалізації соціальних прав державних службовців.

Так, одним із елементів механізму реалізації соціальних прав державних службовців є норми права. Варто зауважити, що такі норми права є не систематизованими та можуть знаходитися в різних законодавчих актах. Оскільки державні службовці володіють спеціальним правовим статусом, то на них поширюються норми права у соціальній сфері, як загального, так й спеціального характеру. Найперше, соціальні права державних службовців визначені у ст. 46–49 та 53 Конституції України [4], де визначено загальні соціальні права на освіту, соціальний захист, житло, працю, достатній рівень життя для себе та сім'ї, охорону здоров'я й медичну допомогу. Дані права є фундаментальним і надалі конкретизуються або ж у спеціальних актах, або ж у положеннях щодо соціального захисту й забезпечення саме державних службовців. В останньому випадку важливо зберігати узгодженість між законодавчими актами, дотримуватися спільного вектору розвитку.

Так, перелік спеціальних соціальних прав для державного службовця постійно змінювався, пристосовуючись до політичних та соціальних умов. Останні реформи значно скоротили перелік соціальних прав, що дозволило адаптувати законодавство до сучасних вимог. До прикладу, на сьогодні, на державних службовців поширюється загальний порядок соціального (пенсійного) страхування згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5] та Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6]. Така ситуація дозволяє об'єднати різні способи нарахування соціальної допомоги чи пенсії, зменшити державні витрати на адміністрування страхових внесків

та покращити контроль за дотриманням встановленого порядку. Важливо, що спільні норми щодо соціального й пенсійного страхування визначають чіткий та прогнозований спосіб реалізації соціальних прав після настання соціального ризику пов'язаного із втратою працездатності, а отже слугують інструментом заохочення перебування на державній службі. Водночас, спільні норми права у сфері соціального страхування зменшують соціальну диференціацію між державними службовцями та іншими працівниками, що відповідає тенденції до залишення лише необхідних та компенсаційних спеціальних соціальних прав.

Також, окремі норми права, які закріплюють соціальні права державних службовців знаходяться у Кодексі законів про працю [7]. У Кодексі закріплені принципи рівності, соціальної справедливості, що мають відтворюватися і в спеціальних нормах. Крім того, встановлюється право на захист, що має спеціальну процедуру розгляду в суді та може застосовуватися й до державних службовців. Досліджуючи трудові права державних службовців, що визначені у КЗпП М. І. Іншин виділяє наступні: укладання трудового договору, надання роботи та робочого місця, виплату заробітної плати, відпочинок, доступ до достовірної інформації, професійну підготовку, участь в управлінні, проведення колективних перемовин, захист трудових прав, створення об'єднань для захисту [8, с. 144]. Слід уточнити, що державний службовець володіє правом на укладання контракту про проходження державної служби, яке з'являється лише після проходження спеціального конкурсу та доповнюється правом на прийняття присяги та видання наказу про зарахування на посаду державної служби. Проте, для державних службовців є неможливою реалізація права на участь в управлінні, оскільки усі повноваження та напрями діяльності закріплюються на законодавчому рівні. Відмінність у реалізації схожих за своєю сутністю соціальних прав обумовлюється законодавчими обмеженнями для державних службовців. Водночас, право на об'єднання у професійні спілки хоча й визначено для державних службовців, однак регулюється відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9]. Однак, реалізація права на страйк є забороненою, а можливості до колективних перемовин та вирішення колективних трудових спорів значно обмеженими, що робить основним призначенням профспілок у державній службі забезпечення соціального захисту та соціальної допомоги для державних службовців, проведення організаційних та культурних заходів.

Основним законодавчим актом, що містить норми права щодо реалізації соціальних прав державних службовців є Закон України «Про

державну службу» [10]. Він визначає спеціальне право на отримання соціально-побутового забезпечення, спеціальну тривалість відпустки, право на службове житло та медичне забезпечення. Хоча, реалізація окремих прав потребує значної деталізації на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Можливо зауважити, що норми права щодо реалізації окремих соціальних прав для різних державних службовців можуть відрізнятися. До прикладу, у ст. 346-1 Податкового кодексу України визначено, що для державних службовців Державної податкової служби заробітна плата складається із «посадового окладу; надбавок за вислугу років та ранг й спеціальне звання; виплат за додаткове навантаження; надбавок за інтенсивність праці, особливо важливу роботу, кваліфікацію; виконання особистих ключових показників ефективності; премій» [11]. Такий перелік суттєво відрізняється від загальноствановленого для державних службовців. Допустимість даної ситуації є доволі спірною, адже державні службовці Державної податкової служби мають однаковий рівень відповідальності із іншими державними службовцями й не володіють правоохоронними повноваженнями, що були передані іншим органам публічної влади. Відповідно, жодних обґрунтованих та правових підстав для збільшеного переліку надбавок не існує.

Протилежна ситуація із регулюванням соціальних прав дипломатичних службовців. Згідно з ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу» на працівників дипломатичної служби поширюються право оплати витрат за: «переїзд у місце довготермінового відрядження; наданням медичної допомоги та медичного страхування; здобуття дошкільної освіти дітьми; оренду житла й оплати комунальних послуг» [12]. Наявність додаткових соціальних прав пояснюється виконанням державних завдань, потребою поєднувати сімейне та професійне життя в умовах недостатньої грошової винагороди, адже особисті кошти не повинні витрачатися на виконання посадових обов'язків. Крім того, на рівні підзаконних нормативно-правових актів розмір компенсаційних виплат обмежується задля уникнення випадків зловживання правом та надмірного використання державних коштів.

Слід констатувати, що норми права, як елемент механізму реалізації соціальних прав державних службовців визначають обсяги даних прав та способи їх правомірного втілення, диференціюють соціальні права залежно від рівня відповідальності та покладених обов'язків.

Наступним елементом механізму реалізації соціальних прав державних службовців вважаємо суб'єктів владних повноважень, що вповноважені на підтримання реалізації соціальних прав. Тобто, без участі таких органів публічної влади втілення

соціальних прав буде неможливим, оскільки такі посвідчують настання певного юридичного факту, здійснюють адміністрування соціальних внесків та надають соціальні виплати. Класифікація суб'єктів владних повноважень у сфері реалізації соціальних прав державних службовців є доволі різноманітною. До прикладу Г. О. Яковлева, пропонує розподіляти суб'єктів соціального забезпечення на тих, що надають безпосередньо соціальне забезпечення та тих, що підтверджують факти, надаючи їм юридичного значення для соціального забезпечення [13, с. 7]. В даному контексті, окрім органів державної влади, що діють в соціальній сфері до досліджуваних суб'єктів можливо й долучити нотаріусів чи Міністерство юстиції. Однак, їх вплив буде доволі опосередкованим, адже допомога у реалізації соціальних прав є лише одним із векторів їх діяльності. Аналогічна ситуація із органами, що приймають нормативно-правові акти у соціальній сфері, адже хоча вони й визначають спосіб реалізації соціальних прав для державних службовців, така діяльність не має відмінностей чи особливостей втілення в порівнянні із прийняттям інших законодавчих актів.

Тому, найперше, до суб'єктів владних повноважень варто зарахувати Міністерство соціальної політики. Відповідно до ст. 4 Положення «Про Міністерство соціальної політики України», Мінсоцполітики може розробляти «проекти законів, координацію державних структур, визначає розмір прожиткового мінімуму на одну особу, проводить нагляд та контроль за виплатою пенсій, встановлює проект бюджету Фонду соціального страхування» [14]. Тобто, залежно від рішень Мінсоцполітики буде різнитися розмір заробітної плати державних службовців, який вираховується залежно від розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Також, залежно від рішень Мінсоцполітики буде різнитися розмір соціальної допомоги та якість надання сервісних послуг щодо пенсійного забезпечення, оскільки даний орган контролює правомірність їх дій.

Оскільки на державних службовців поширюються загальні правила соціального й пенсійного страхування, то ще одним суб'єктом владних повноважень без якого неможливо реалізувати соціальні права, а саме право на пенсійне забезпечення є Пенсійний Фонд України. Відповідно до ст. 4 Положення «Про Пенсійний фонд України», до компетенції ПФУ входить «ведення реєстру застрахованих осіб, управління системою загальнообов'язкового пенсійного страхування, застосування фінансових санкцій, призначення й перерахунок, виплата пенсій» [15]. Таким чином, Пенсійний Фонд України є суб'єктом владних повноважень, що підтримує державних службовців після втрати ними працездатності, виявляє порушення в їх правах, а також актуалізує розмір

пенсії. Останнє є особливо важливим з огляду на те, що чинні в різний період закони щодо державних службовців визначали різний порядок нарахування та виплати пенсій для державних службовців. Встановлення єдиного органу з виплати пенсій для усіх державних службовців відповідає загальному принципу рівності та правової визначеності.

До суб'єктів, які значно впливають на стан реалізації соціальних прав дипломатичними службовцями та членами їх сімей можливо зарахувати Міністерство закордонних справ та Міністерство оборони. Відповідно до ст. 12 Порядку оплати працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження, та членам їх сімей витрат, пов'язаних з наданням медичної допомоги або медичним страхуванням [16] та відповідно до ст. 3 Порядку оплати витрат, пов'язаних із здобуттям дітьми працівників дипломатичної служби, направлених у довготермінове відрядження, дошкільної та загальної середньої освіти [17] дані органи здійснюють фінансування реалізації соціальних прав та освіти, житло та медичне обслуговування для дипломатичних службовців, що перебувають у довготривалому відрядженні. Проблемним аспектом такого забезпечення є його підзаконний характер, що ускладнює контроль за розміром наданих у кожному році коштів для реалізації, який повинен бути передбачуваним та не може зменшуватися відповідно до принципу правової визначеності. Так, виділення коштів для реалізації соціальних прав із загального фонду даних міністерств, а не окреме їх передбачення у державному бюджеті, як це робиться для заробітної плати ставить під загрозу стабільність матеріального стану дипломатичних службовців.

Основним суб'єктом, який допомагає та підтримує реалізацію соціальних прав державними службовцями є керівників державної служби. Так, відповідно до ст. 17 Закону України «Про державну службу», до обов'язків керівника входить «планування навчання персоналу, контроль за службовою дисципліною, розгляд скарг, прийняття рішень про заохочення чи притягнення до дисциплінарної відповідальності, створення належних умов праці». Залежно від виконаного обов'язку керівник може бути, як суб'єктом реалізації соціальних прав, так й їх забезпечення та захисту. В межах механізму реалізації його повноваження стосуються підвищення на посаді, що впливає на обсяг соціальних прав для державного службовця, проведення його оцінювання та нарахування премій, надання щорічних відпусток чи відпусток у зв'язку з народженням дитини. Без участі керівника державної служби, що приймає наказ про зарахування для державного службовця неможливо реалізувати право на працю у державній службі. Саме керівник приймає рішення

про надання соціально-побутового забезпечення. Крім того, своїми діями щодо контролю та нагляду він створює комфортні та безпечні умови праці для усіх державних службовців.

Можливо резюмувати, що суб'єкти владних повноважень, як елементи механізму реалізації соціальних прав державних службовців спрямовують свою діяльність на створення максимально зрозумілого та простого порядку їх втілення, надання допомоги у втіленні задля усунення помилок чи зловживань соціальними правами.

Також, до елементів механізму реалізації соціальних прав державних службовців зараховуємо правосвідомість. Звісно, правове регулювання втілення соціальних прав здійснюється імперативними методами і самий їх перелік для державних службовців чітко встановлений. Проте, рівень правосвідомості працівників державної служби загалом та державного службовця зокрема впливає на спосіб тлумачення норм права, їх застосування та поєднання між собою. Високий рівень правосвідомості державних службовців особливо важливий для втілення сервісного напрямку розвитку державних послуг та в умовах реформування адміністративного законодавства, внаслідок чого виникають прогалини та колізії у регулюванні процедур.

Досліджуючи правосвідомість державних службовців О. О. Кравчук зазначає, що для неї обов'язковою є професійність, що формує відповідальність перед суспільством, уявлення про те, що державне майне не їх власністю, а також відповідальність за дії лише в інтересах держави [18, с. 31]. Можливість вільно реалізувати власні соціальні права, зрозумілість та доступність такого процесу для державних службовців зменшує потребу у використанні державного майна чи інших видах зловживання владою. Крім того, стабільність у реалізації соціальних прав для державного службовця збільшує довіру до держави та впливає на дбайливість виконання власних посадових обов'язків, що неодмінно відображається на просуванні по службі та застосування заходів заохочення. Відповідно, рівень правосвідомості державного службовця формується, як внутрішніми факторами, наприклад, ретельністю у виконанні посадових обов'язків або ж навпаки самовпевненому ставленні до них, так й зовнішніми, тобто підтримкою та сприянням з боку держави, як роботодавця та суб'єкта забезпечення соціальних прав.

Щодо професіоналізму, як складової правосвідомості державного службовця, то вірно зауважує О. М. Непомнячий, що професіоналізм полягає не лише в професійній компетентності, але й у прагненні до розвитку [19, с. 12]. Тобто, державний службовець, який не зацікавлений у розвитку своїх професійних навиків та знань, просуванні

по службі не буде зацікавлений і у якісному виконанні посадових обов'язків, а отже буде зловживати правами та порушувати службову дисципліну. Для реалізації соціальних прав це позначиться на їх обсягу та можливості надалі їх збільшувати або ж взагалі володіти спеціальним статусом державного службовця.

Тож, правосвідомість, як елемент механізму реалізації соціальних прав державного службовця визначає ставлення державного службовця до правового механізму втілення соціальних прав та посадових обов'язків (яке може бути деформоване у надмірну ідеалістичному чи нігілістичному напрямі), а також вказує на спосіб його поведінки (правомірний чи неправомірний). Підвищення рівня правосвідомості є комплексним завданням, яке стосується підвищення рівня життя усього населення, а не лише вдосконалення правового регулювання соціальних прав державного службовця. Водночас, для останнього напряму повинні проводитися спеціальні заходи щодо роз'яснення способів реалізації, дозволеної поведінки для керівників, однозначно невірних способів тлумачення законодавства, можливої юридичної відповідальності за незаконну й корупційну діяльність.

Останнім елементом механізму реалізації соціальних прав державних службовців є юридична відповідальність. Вона застосовується за зловживання владою для державних службовців та пов'язана із використанням повноважень в особистих цілях, тобто реалізації додаткових соціальних прав. В. В. Скоріков пропонує розподіляти відповідальність на ретроспективну (негативну), тобто таку, що настає за порушення певної норми та позитивну, як обов'язки щодо добровільного виконання норм права [20, с. 6]. Проте, в межах механізму реалізації соціальних прав державного службовця під юридичною відповідальністю варто розуміти саме ретроспективну, а отже порушення мають бути чітко встановлені у законодавстві. Варто зауважити, що юридична відповідальність за порушення соціальних прав державного службовця матиме захисний та забезпечувальний характер, тобто її слід розглядати в контексті відповідних механізмів.

Юридична відповідальність з боку самих державних службовців під час реалізації своїх соціальних прав найбільше пов'язана із дисциплінарними проступками. Така ситуація пояснюється тим, що у державних службовців недостатньо владних повноважень для самостійного здійснення вчинків, які є службовими адміністративними чи кримінальними правопорушеннями в соціальній сфері. Відповідно до с. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу», підставами застосування дисциплінарних стягнень є «перевищення службових повноважень, використання повноважень в особистих цілях, подання недо-

стовірної інформації під час вступу на державну службу, прогул, поява у нетверезому стані, наркотичного чи токсичного сп'яніння». Тобто, протиправна діяльність державного службовця стосується нехтування правом на працю в державній службі або ж зловживання владою, що може стосуватися подання невірних відомостей щодо необхідності житла, соціально-побутового забезпечення, розміру використаних коштів у відрядженні. Юридична відповідальність для державного службовця полягає у зменшенні обсягу його соціальних прав, наприклад через догану державній службовцеві не може отримати премію чи у позбавленні спеціального правового статусу державного службовця через звільнення.

Висновки. Тож, юридична відповідальність, як елемент механізму реалізації соціальних прав державного службовця застосовується для підвищення ефективності дії попередніх елементів та заохочення до правомірної діяльності державних службовців завдяки невідворотності покарання. Юридична відповідальність в межах даного механізму поширюється лише на державних службовців, що реалізують власні соціальні права у незаконний спосіб. Вона ілюструє взаємозв'язок між різними правовими механізмами та водночас вказує на необхідність деталізації у нормативно-правових актах правопорушень у соціальній сфері.

Таким чином, механізм реалізації соціальних прав державних службовців є комплексною та багатогранною системою, яка вимагає чіткого та узгодженого правового регулювання для забезпечення високого рівня соціальної захищеності державних службовців. Для підвищення ефективності цього механізму необхідно вдосконалити законодавчу базу, підвищити рівень координації між суб'єктами владних повноважень, сприяти зростанню правосвідомості державних службовців та забезпечити невідворотність юридичної відповідальності. Лише за умови дотримання цих аспектів можливо створити стабільну систему соціальної захищеності, яка відповідатиме вимогам сучасного суспільства і потребам державних службовців.

Література

1. Ковалко Н. М. проблеми забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні. Збірник наукових статей та тез наукових повідомлень за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції. Х.: Точка, 2012. С. 87-89.
2. Бочарова Н. В. Соціально-правовий механізм забезпечення прав людини; до питання про зміст та структуру поняття. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2015. № 5. С. 11-13.
3. Стахура Б. І. Роль органів державної влади у забезпеченні прав людини і громадянина в демократичному суспільстві: теоретико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів, 2016. 180 с.

4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 46. С. 403.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 49. С. 376.
7. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
8. Іншин М. І. Основні права державного службовця як працівника. Публічне право, 2018. № 3. С. 140-146.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 45. С. 397.
10. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 4 С. 43.
11. Податковий кодекс України: Закон України 02.12.2010 № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. № 13. С. 556
12. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 № 2449-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2018. № 50. С. 7.
13. Яковлева Г. О. Суб'єкти соціального забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення/НЮУ ім. Ярослава Мудрого. Х., 2019. 47 с.
14. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів від 17.06.2015 № 423. Офіційний вісник України. 2015. № 51. С. 52.
15. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 № 280. Офіційний вісник України, 2014. № 60. С. 38.
16. Про затвердження Порядку оплати працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження, та членам їх сімей витрат, пов'язаних з наданням медичної допомоги або медичним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 333. Офіційний вісник України, 2019. № 34. С. 292.
17. Про затвердження Порядку оплати витрат, пов'язаних із здобуттям дітьми працівників дипломатичної служби, направлених у довготермінове відрядження, дошкільної та загальної середньої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 174. Офіційний вісник України, 2021. № 21. С. 91.
18. Кравчук О. О. Адміністративно-правове регулювання управління державною власністю в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2014. 460 с.
19. Непомнящий О. М., Дегтяр О. А. Державні службовці як особлива соціально-професійна група. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2017. № 2. С. 1-15.
20. Скоріков В. В. Соціальна відповідальність державних службовців: поняття і сутність. Публічне адміністрування: теорія та практика, 2015. Вип. 2. С. 1-10.