

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.27>

REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI NA ETAPIE NABORU NA STANOWISKO W SŁUŻBIE PUBLICZNEJ

Andrii Kabanenko

doktorant w Katedrze Prawa Konstytucyjnego i Administracyjnego

Zaporoskiego Uniwersytetu Narodowego (Zaporoże, Ukraina)

kabanenko_a@ukr.net

ORCID ID: 0009-0005-3558-8566

Adnotacja. W artykule przeanalizowano kwestie prawnej realizacji zasady równości na etapie wyboru na stanowisko w służbie publicznej. Zauważa się, że w kontekście dostosowania służby publicznej do standardów Unii Europejskiej, a tym samym reformy krajowej służby publicznej, ważne jest zbadanie zasady równości na etapie selekcji na stanowisko służby publicznej oraz, w związku z tym, wstępnych pomysłów, które stanowią podstawę jej organizacji i funkcjonowania. W Ukrainie szczególnego znaczenia nabrała głęboka świadomość wyzwań związanych z wojną o taką zasadę służby publicznej, jaką jest zasada równości.

Stwierdzono, że chociaż system władz publicznych jest złożony i charakteryzuje się pewnymi osobliwościami, instytucja ta jest wyraźnie uregulowana przez prawo z pewnymi zasadami służby publicznej, wśród których zasada równości jest wiodąca. W związku z tym specyfika służby publicznej w niektórych organach administracji publicznej powoduje niespójności między aktami prawnymi regulującymi kwestię wejścia do służby publicznej, które na obecnym etapie tworzą zamknięty system służby publicznej określonego organu publicznego ze szczególnymi warunkami wejścia i procedury selekcji, a także zwiększonym wynagrodzeniem. Zaktualizowany model służby publicznej nie powinien być zamazywany, a zatem wskazane jest przestrzeganie zasad właściwych dla tego modelu, ale procedury wdrażania tych zasad wymagają poprawy.

Słowa kluczowe: równość, zasada prawa, służba publiczna, procedura naboru.

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY AT THE STAGE OF SELECTION FOR THE POSITION OF PUBLIC SERVICE

Andrii Kabanenko

PhD student of the Department of Constitutional and Administrative Law

of Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)

kabanenko_a@ukr.net

ORCID ID: 0009-0005-3558-8566

Abstract. The article analyses the issues of legal implementation of the principle of equality at the stage of selection for the position of public service. It is noted that in the context of adaptation of the public service to the standards of the European Union and, accordingly, reform of the national public service, it is important to study the principle of equality at the stage of selection for the position of public service and, related to this, the initial ideas which form the basis of its organisation and functioning. In Ukraine, a deep awareness of the challenges of war to such a principle of public service as the principle of equality has become particularly relevant.

It is stated that although the system of public authorities is complex and characterised by certain peculiarities, this institution is clearly regulated by law with certain principles of public service, among which the principle of equality is the leading one.

Therefore, the peculiarities of the public service in certain public administration bodies provoke inconsistencies between the legislative acts regulating the issue of entering the public service, which at the present stage create a closed system of public service of a certain public body with specific conditions of entry and selection procedure, as well as increased remuneration. The updated model of public service should not be blurred, and therefore it is advisable to adhere to the principles inherent in this model, but the procedures for implementing these principles need to be improved.

Key words: equality, principle of law, public service, selection procedure.

ПРАВОРЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ НА СТАДІЇ ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Андрій Кабаненко

здобувач кафедри конституційного та адміністративного права

Запорізького національного університету (Запоріжжя, Україна)

kabanenko_a@ukr.net

ORCID ID: 0009-0005-3558-8566

Анотація. У статті проаналізовано питання правореалізації принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби. Вказано, що в умовах адаптації публічної служби до стандартів Європейського Союзу та,

відповідно, реформування національної публічної служби, важливого значення набуває дослідження принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби та, пов'язаних з цим, вихідних ідей, котрі покладені в основу її організації та функціонування. Особливо актуальним в Україні стало глибоке усвідомлення викликів війни перед таким принципом публічної служби, як принцип рівності.

Констатовано, що система публічних органів хоч і є складною та характеризується певними особливостями, проте цей інститут чітко законодавчо врегульований з визначеними принципами публічної служби, серед яких провідне місце займає принцип рівності. Тому особливості публічної служби в окремих органах публічного адміністрування провокують неузгодженість між законодавчими актами, які регулюють питання вступу на публічну службу, та які на сучасному етапі створюють закрити систему публічної служби певного публічного органу зі специфічними умовами вступу і порядком відбору, а також підвищеною оплатою праці. Не варто розмивати оновлену модель публічної служби, а відтак доцільно дотримуватися принципів, що закладені в цю модель, проте удосконалення потребують процедури реалізації цих принципів.

Ключові слова: рівність, принцип права, публічна служба, процедура добору.

Вступ. В умовах адаптації публічної служби до стандартів Європейського Союзу та, відповідно, реформування національної публічної служби, важливого значення набуває дослідження принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби та, пов'язаних з цим, вихідних ідей, котрі покладені в основу її організації та функціонування. Особливо актуальним в Україні стало глибоке усвідомлення викликів війни перед таким принципом публічної служби, як принцип рівності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним аспектам визначення принципів публічної служби, розгляду їх сутності та особливостям реалізації в своїх пошукових дослідженнях приділяли увагу В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, Ю.А. Волкова, І.П. Голосніченко, І.Е. Данілюєва, С.Д. Дубенко, Т.О. Коломоєць та ін.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження питання правореалізації принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби.

Методи дослідження. Для досягнення визначеної мети та вирішення завдань у роботі були використані різноманітні методи. Зокрема, застосовано загальнонаукові методи, такі як синтез, порівняння й узагальнення. Крім цього, використано метод систематизації для упорядкування загальних характеристик та хронологічний метод для визначення послідовності подій у межах конкретного часового проміжку.

Виклад основного матеріалу. Важливим етапом розвитку публічного адміністрування в Україні лишається вдосконалення інституту публічної служби, який базується на фундаменті закріплених принципів як засадничих ідей. На основі як системи принципів публічної служби загалом, так і кожного принципу окремо будується реагування на внутрішні та зовнішні виклики, які постають перед цим інститутом. Особливо актуальним в Україні стало глибоке усвідомлення викликів пандемії, а у подальшому війни перед таким принципом публічної служби, як принцип рівності (Волкова, 2024).

Через термін «принципи публічної служби» визначаються основні риси, суттєві характеристики, зміст і значення самої публічної служби. Принципи публічної служби – це основоположні ідеї, настанови, які виражають об'єктивні закономірності та визначають науково обгрунтовані напрями реалізації компетенції, завдань і функцій державної служби, повноваження державних службовців (Підручник, 2004).

Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби не лише зумовлюють сучасний стан державно-службових відносин, але й визначає напрями та перспективи подальшого розвитку публічної служби в Україні.

Крім того варто вказати, що на принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби неодноразово вказувалося у рішеннях Конституційного Суду України. Зокрема абзац п'ятий підпункту 5.1 пункту 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців» (справа про атестацію державних службовців) від 8 липня 2003 року № 15-рп/2003 (Рішення КСУ, 2003).

Разом з тим Судом у Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 підкреслювалося, що право рівного доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування є юридичною можливістю і не означає його негайної і беззастережної реалізації (абзац п'ятий підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини). <...> встановлення законодавцем граничних вікових обмежень на зайняття посад державними службовцями та працівниками органів місцевого самоврядування у межах реалізації своїх повноважень не може розцінюватися як порушення принципу рівності (абзац десятий підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини). Граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування фактично є пенсійним віком для цієї категорії працівників (абзац четвертий підпункту 3.4 пункту 3 мотивувальної частини). <...> встановлення законодавцем граничного віку перебування на відповідній службі є питанням соціальної або економічної доцільності. Особливі правила та умови, засновані на специфічних вимогах до праці, не обмежують право на працю

і гарантію рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності (абзац сьомий підпункту 3.4 пункту 3 мотивувальної частини) (Рішення КСУ, 2007).

Варто вказати, що вже традиційно вступ на публічну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду публічної служби за результатами конкурсу. Атестація є одним із способів перевірки та оцінки кваліфікації працівника, його знань і навичок, яка передбачена частиною шостою статті 96 Кодексу законів про працю України, положення якого поширюються і на публічних службовців з урахуванням особливостей, встановлених Законом України «Про державну службу».

Згідно з наведеною нормою права, атестацію можуть проводити власник або уповноважений ним орган. Такими органами відповідно до чинного законодавства є, зокрема, всі органи публічного адміністрування. Атестація окремих категорій публічних службовців передбачена й іншими законами України, зокрема «Про державну податкову службу в Україні» (стаття 15), «Про прокуратуру» (стаття 46), «Про судоустрій і статус суддів» (глава VII).

У сучасному розумінні принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби бере свій початок у Європі з часів Великої французької революції (Зіллер, 1996), хоча відповідні ідеї культивувались у філософських та політико-правових трактатах й у попередні періоди. Цей принцип вперше отримав закріплення у Декларації прав людини та громадянина від 26.08.1789 р.: «всім громадянам з огляду на їх рівність перед законом відкритий рівний доступ до всіх суспільних посад, місць та служб на підставі їх здібностей та без будь-яких відмінностей, крім відмінності у їхніх добродійностях і талантах». За сучасних умов принцип рівного доступу до державної (публічної) служби набув універсальних рис та закріплюється конституціями багатьох держав світу (Федчишин, 2021).

Правове регулювання принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби в нашій державі вирізняється такими основними рівнями: 1) міжнародний – міжнародні договори України, які закріплюють право рівного доступу до державної служби (ст. 21 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р., ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р., ст. 5 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. та ін.); 2) національний рівень – Конституція України від 28.06.1996 р., яка у ч. 2 ст. 38 передбачає рівне право доступу громадян України до державної служби; Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р.).

У преамбулі до Закону України «Про державну службу» закріплено, що «цей Закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядків реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях». Закон України «Про державну службу» закріплює принцип «забезпечення рівного доступу до державної служби» та, що важливо підкреслити, його законодавче визначення. «Забезпечення рівного доступу до державної служби» розкривається у п. 7 ч. 1 ст. 4 цього Закону як «заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження» (Закон, 2015).

Аналіз принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби дозволяє виокремити такі складові:

1) забезпечення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби, що зводиться до недискримінації (антидискримінаційне) – заборона всіх форм та проявів дискримінації під час вступу на державну службу та її проходження. Згідно Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. дискримінацією є «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (Закон, 2012).

До ознак дискримінації доцільно віднести: а) наявність обмежень у правах чи свободах; б) таке обмеження здійснюється за «ознакою, захищеною від дискримінації» (стать, раса, вік, колір шкіри, етнічне походження тощо); в) така ознака може бути або дійсною або припускати; г) обмеження у правах і свободах має будь-яку форму, встановлену законом (пряма та непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск); г) таке обмеження не має правомірної, об'єктивної мети; д) таке обмеження не має об'єктивного і розумного обґрунтування (Фулей, 2017);

2) забезпечення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби, що не пов'язане із недискримінацією, як-то недопущення порушення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби, що не пов'язане з дискримінацією. Основними ознаками порушення, що не пов'язане із дискримінацією, можна визначити такі: а) наявність обмежень або надання переваг; б) таке обмеження та надання переваг здійснюється не за «ознаками, захищеними від дискримінації»; в) протиправна поведінка не проявляється у визначених законом формах дискримінації; г) обмеження або надання переваг не мають правомірної, об'єктивної мети та об'єктивного, розумного обґрунтування (Федчишин, 2021).

Аналіз законодавчого підходу до розуміння принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби дозволяє зробити висновок, що охоплення ним усіх відмінних від рівного доступу як дискримінаційних,

так і інших порушень, які здійснюються не «за захищеними ознаками» та не отримують дискримінаційних форм. Закріплення у Законі України «Про державну службу» не лише заборони дискримінації, а й загального недопущення необґрунтованих обмежень або переваг заслуговує на схвалення, оскільки сприятиме забезпеченню реалізації у державній службі конституційного принципу рівності. Законодавчий підхід загалом узгоджується із результатами наукових напрацювань щодо співвідношення принципів «рівності» й «недискримінації» та їх неототожнення. Як підкреслюється у літературі, дискримінація є «одним з найочевидніших порушень принципу рівності» (Погребняк, 2007).

Доцільно вказати, що Конституційним Судом України було надано правові позиції щодо розуміння та тлумачення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби, які були висвітлені в окремих рішеннях. Зокрема, у Рішенні Конституційного Суду України у справі про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування від 16.10.2007 р. вказано: а) право рівного доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування є юридичною можливістю і не означає його негайної і беззастережної реалізації; б) зміст закріпленого ч. 2 ст. 38 Конституції України права доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування базується на конституційному принципі рівності громадян (Рішення КСУ, 2007).

При вирішенні публічно-правових спорів адміністративні суди неодноразово наголошували, що конкурс на заміщення вакантних посад публічних службовців має забезпечувати конституційне право рівного доступу до публічної служби (постанова Сумського окружного адміністративного суду від 24.10.2014 р. у справі №818/2598/14, постанова Хмельницького окружного адміністративного суду від 26.12.2014 р. у справі № 822/5144/14 та ін.).

Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби є проблемою, до якої неодноразово звертались вчені з адміністративного права та процесу, а також суміжних наук. Зокрема, окремі дослідники вказували, що суть принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби полягає в тому, що для вступу на публічну службу не допускаються будь-які обмеження в залежності від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних, інших переконань, статі, етнічного та соціального походження або іншими ознаками. Можливість реалізації принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби обумовлена лише нормативно встановленими вимогами до публічних службовців (Лазор, 2009). Інші автори зазначали, що засади принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби становлять: а) право доступу до участі у конкурсі на заміщення вакантної посади публічної служби; б) за результатами конкурсу право бути рекомендованим для призначення на посаду публічної служби (Ківалов, Біла-Тіунова, 2013).

Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби – це передбачене чинним законодавством та гарантоване державою право громадян (при їх відповідності певним умовам та після проходження певних процедур) заміщувати посади в органах публічного адміністрування та їх апаратах. Право на публічну службу включає в себе такі елементи: право на доступ до публічної служби та право на проходження публічної служби (Задоя, 2013). Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби є основними структурними елементами права на публічну службу у його змістовно-розширювальній характеристиці (Панова, 2021).

Позиція щодо пов'язаності принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби зі вступом на публічну службу є поширеною не лише у вітчизняній адміністративно-правовій науці, а й серед європейських вчених. Зокрема деякі дослідники вказують, що принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби ґрунтується на загальному принципі рівності та розглядається як «рівне ставлення до претендентів на зайняття державних посад» або ширше – як рівні можливості та умови для претендентів на зайняття державних посад (Тофан, 2013).

Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби розкривається як право кожного громадянина на зайнятість за умови, що він відповідає загальним вимогам, встановленим національним законодавством (Кардона, 2006).

У Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R (2000)6 «Про статус публічних службовців в Європі» від 24.02.2000 р. закріплюється, що «при прийнятті на публічну службу слід керуватися принципами рівноправного доступу до публічних посад, відбору за досягненнями, чесного і відкритого конкурсу та відсутності дискримінації» (Тимошук, Школик, 2007).

Отже проведений аналіз дозволяє вказати на недосконалість нормативного визначення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби, що закріплене у п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу». Зокрема обсяг поняття забезпечення принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби та обсягу відповідного визначаючого його поняття (Закон, 2015).

Доцільно вказати, що 20 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12.05.2022 № 2259-ІХ, яким внесено зміни до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Зазначеними змінами, зокрема, врегульовано питання призначення на посади державної служби громадян України в період дії воєнного стану, яким у період дії воєнного стану скасовано конкурси для призначення на посади: державної служби; в органах місцевого самоврядування; керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій.

Взагалі зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод

людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб визначено Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

В умовах воєнного стану Президент України, Верховна Рада України діють виключно на підставі, у межах повноважень та способів, визначені Конституцією та законами України. Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, Законом № 389-VIII та іншими законами України (ст. 9 Закону № 389-VIII).

У період дії воєнного стану набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, згодом до якого було внесено зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX, і Закон № 2136-IX став визначати особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; особливості трудових відносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Відтак Закон № 2136-IX у редакції Закону № 2352-IX є частиною законодавства про працю у період дії воєнного стану та поширюється на вступ, проходження та припинення державної служби.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади державної служби, на які особи призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», оголошується конкурс. Граничний строк перебування особи на такій посаді становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Варто вказати, що принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби гарантований Конституцією України, Законом України «Про державну службу», закріплюється й іншими нормативними актами, як-то указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, а також Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року, оскільки інститут публічної служби має поєднувати конституційно зафіксовані наміри та цілі держави, його структури, відношення та зв'язки з кадровим потенціалом держави, втілювати їх в суспільне життя (Постанова КМУ, 2016).

Таким чином на посади публічної служби призначали за результатами конкурсів. Утім варто зазначити, що у спеціальній літературі вказувалося, що система відбору кандидатів через відкриті конкурси працювала з певними недоліками, але все ж певною мірою захищала від корупційних ризиків, і більш була заручена довірою з боку громадян (Курочка, 2021). Утім маркером дієвості принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби стали чіткі правила як під час вступу на публічну службу, так і в процесі проходження служби.

Тож принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби зазнав впливу особливого періоду, в якому перебуває наразі наша держава при відборі на публічну службу в силу воєнних викликів, і як, наслідок, проявив часткову вразливість всієї системи принципів публічної служби. Відбулося це ще під час пандемії та карантинних обмежень, коли інститут публічної служби оновлював підходи в режимі фактично шокової терапії до:

- 1) проведення відкритих та прозорих конкурсів на посади публічної служби;
- 2) можливості дистанційної роботи на публічній службі поза межами адмінбудівлі;
- 3) унормовання деяких питань щодо участі особи з особливими потребами в конкурсі на зайняття посад публічної служби (Алюшина, 2021).

Висновки. Варто вказати, що система публічних органів хоч і є складною та характеризується певними особливостями, проте цей інститут чітко законодавчо врегульований з визначеними принципами публічної служби, серед яких провідне місце займає принцип рівності. Тому особливості публічної служби в окремих органах публічного адміністрування провокують неузгодженість між законодавчими актами, які регулюють питання вступу на публічну службу, та які на сучасному етапі створюють закриту систему публічної служби певного публічного органу зі специфічними умовами вступу і порядком відбору, а також підвищеною оплатою праці. Не варто розмивати оновлену модель публічної служби, а відтак доцільно дотримуватися принципів, що закладені в цю модель, проте удосконалення потребують процедури реалізації цих принципів.

Війна дійсно створила виклики перед інститутом публічної служби, показала вразливість основних цінностей публічної служби на момент запровадження дії воєнного стану, устанавленого у зв'язку з початком повномасштабного вторгнення, особливо в частині реалізації принципу рівного доступу до публічної служби. Виклики сьогодення показали, що принципи публічної служби утвердилися та встояли перед особливостями української дійсності публічної служби під час пандемії, показали реалії розриву між принципом рівності на стадії добору на посаду публічної служби та процедурами його реалізації. Найціннішим стало усвідомлення важливості конкурсного відбору та призначення на посади на основі заслуг аби не підірвати довіру і сучасні процедури конкурсу. Особливості сучасного етапу стали новими можливостями для подальшого розвитку публічної служби і висвітлили нові тенденції в напрямі досягнення високого професіоналізму, деполітизації порядку відбору на професійну публічну службу, якості та відкритості відбору, стабільності та фаховості публічної служби в цілому. Також війна дозволила усвідомити вектор подальшого руху щодо співвідношення цілей та процесів реформування та стабільності публічної служби як пріоритету, спроможності підтримувати зміни в країні. Принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби не має ставитися під сумнів викликами сьогодення.

Література:

1. Волкова Ю.А. The principle of equality in legal regulation during public service. *Law. State. Technology*, 1, 44–51, doi: 10.32782/LST/2024-1-7
2. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч.: У двох томах: Т. 1. Загальна частина / Ред.колегія: В.Б. Авер'янов (голова). К.: Видавництво «Юридична думка». 2004; (перевидання 2007). 584 с.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” (справа про атестацію державних службовців) від 8 липня 2003 року № 15-рп/2003 URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/434-pravo-dostupu-do-derzhavnoyi-sluzhby>
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України “Про державну службу”, статті 18 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування”, статті 42 Закону України “Про дипломатичну службу” (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/434-pravo-dostupu-do-derzhavnoyi-sluzhby>
5. Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз. / пер. з франц. В. Ховхуна. Київ : Основи, 1996. 420 с.
6. Федчишин С. А. Забезпечення рівного доступу до державної служби: окремі питання змістовної характеристики та законодавчого регулювання URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/46/4.pdf>
7. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII, зі змін. та доп. *Офіц. вісн. України*. 2016. № 3. Ст. 149.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р., № 5207-VI, зі змін. та доп. *Офіц. вісн. України*. 2012. № 76. Ст. 3071.
9. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Фенікс, 2017. 390 с.
10. Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. *Вісник Академії правових наук України*. 2007. № 3 (50). С. 23–24.
11. Лазор О. Д., Лазор О. Я. Державна служба в Україні : навч. посіб. 3-тє вид. Київ : Дакор, 2009. 560 с.
12. Державна служба в Україні: теоретико-правова характеристика у контексті реформування законодавства : монографія / за заг. ред. С. В. Ківалова, Л. Р. Білої-Тіунової. Одеса : Фенікс, 2013. 438 с.
13. Задоя І. І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. Одеса, 2013. 22 с.
14. Панова Н. С. Концепт державної адміністративної служби України : дис. ... д-ра юрид. наук., Одеса, 2021. 442 с.
15. Tofan M. European Civil Service. The Principles of the Legal Framework in force. *Juridical Tribune*. Vol. 3. Issue 2. Dec. 2013. P. 250–258
16. Cardona F. Recruitment in Civil Service Systems of EU Members and in some Candidate States. Vilnius: Sigma/OECD, 2006. 21 p. URL: <https://www.oecd.org/countries/lithuania/36762218.pdf>
17. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України : монографія / за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика. Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с.
18. Постанова Кабінету Міністрів України (2016), «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246_2016_%D0%BF#Text
19. Курочка Л. М. Реалізація принципу рівного доступу до державної служби в умовах пандемії, спричиненої коронавірусом в Україні: ретроспективний аналіз URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/13-14_2021/22.pdf
20. Алюшина Н.О. Для НАДС важливим є питання інклюзії та доступу на державну службу осіб з інвалідністю URL: https://nads.gov.ua/news/nataliya_alushina_dlya_nads_vazhlyvim_je_pitannya_inklyuziyi_i_dostupu_do_derzhavnoyi_sluzhby_osib_z_invalidnistyuu

References:

1. Volkova Yu.A. The principle of equality in legal regulation during public service. [The principle of equality in legal regulation during public service] *Law. State. Technology*, 1, 44–51, doi: 10.32782/LST/2024-1-7 [In English]
2. Administratyvne pravo Ukrainy. Akademichnyi kurs: pidruch. [Administrative law of Ukraine. Academic course]: U dvokh tomakh: T. 1. Zahalna chastyna / Red.kolehiya: V.B. Averianov (holova). K.: Vydavnytstvo «Yurydychna dumka». 2004; (perevydannia 2007). 584 s. [In Ukrainian]
3. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym podanniam 51 narodnoho deputata Ukrainy shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) Postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy “Pro zatverdzhennia Polozhennia pro provedennia atestatsii derzhavnykh sluzhbovtiv” (sprava pro atestatsiiu derzhavnykh sluzhbovtiv) [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional petition of 51 MPs of Ukraine on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine ‘On Approval of the Regulation on the Certification of Civil Servants’ (the case on certification of civil servants)] vid 8 lypnia 2003 roku № 15-rp/2003 Retrieved from <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/434-pravo-dostupu-do-derzhavnoyi-sluzhby> [In Ukrainian]
4. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym podanniam 47 narodnykh deputativ Ukrainy shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhen statti 23 Zakonu Ukrainy “Pro derzhavnu sluzhbu”, statti 18 Zakonu Ukrainy “Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia”, statti 42 Zakonu Ukrainy “Pro dyplomatychnu sluzhbu” (sprava pro hranychnyi vik перебування на державній службі та на службі в орhanakh

- mistsevoho samovriaduvannia) [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional petition of 47 MPs of Ukraine on the compliance of Article 23 of the Law of Ukraine ‘On Civil Service’, Article 18 of the Law of Ukraine ‘On Service in Local Self-Government Bodies’, Article 42 of the Law of Ukraine ‘On Diplomatic Service’ with the Constitution of Ukraine (case on the age limit for civil service and service in local self-government bodies)] vid 16 zhovtnia 2007 roku № 8-rp/2007 Retrieved from <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/434-pravo-dostupu-do-derzhavnoyi-sluzhby> [In Ukrainian]
5. Ziller Zh. Polityko-administratyvni systemy krain YeS. [Political and administrative systems of EU countries] Porivnialnyi analiz. / per. z frants. V. Khovkhuna. Kyiv : Osnovy, 1996. 420 s. [In Ukrainian]
 6. Fedchyshyn S. A. Zabezpechennia rivnogo dostupu do derzhavnoi sluzhby: okremi pytannia zmistovnoi kharakterystyky ta zakonodavchoho rehuliuвання [Ensuring Equal Access to Civil Service: Some Issues of Content and Legislative Regulation] Retrieved from <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/46/4.pdf> [In Ukrainian]
 7. Pro derzhavnu sluzhbu [About the civil service]: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. No 889-VIII, zi zmin. ta dop. Ofits. visn. Ukrainy. 2016. № 3. St. 149. [In Ukrainian]
 8. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini [On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 r., No 5207-VI, zi zmin. ta dop. Ofits. visn. Ukrainy. 2012. No 76. St. 3071. [In Ukrainian]
 9. Fulei T., Fedorovych I. (2017). Poradnyk iz zapobihannia ta protydii dyskryminatsii. [Advice on preventing and combating discrimination] Kyiv : Feniks, 390 s. [In Ukrainian]
 10. Pohrebniak S. (2007). Rol pryntsyphu nedyskryminatsii v zahalnoi kontseptsii rivnosti [The role of the principle of non-discrimination in the general concept of equality.]. *Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy*. No 3 (50). S. 23–24. [In Ukrainian]
 11. Lazor O. D., Lazor O. Ya. (2009). Derzhavna sluzhba v Ukraini [Civil service in Ukraine] : navch. posib. 3-tie vyd. Kyiv : Dakor, 560 s. [In Ukrainian]
 12. Derzhavna sluzhba v Ukraini: teoretyko-pravova kharakterystyka u konteksti reformuvannia zakonodavstva [Civil Service in Ukraine: Theoretical and Legal Characteristics in the Context of Legislative Reform]: monohrafiia / za zah. red. S. V. Kivalova, L. R. Biloi-Tiunovoi. Odesa : Feniks, 2013. 438 s. [In Ukrainian]
 13. Zadoia I. I. (2013). Administratyvno-pravovi zasady realizatsii prava na dostup do derzhavnoi sluzhby [Administrative and legal basis for exercising the right of access to the civil service]: avtoref. ... dys. kand. yuryd. nauk. Odesa, 22 s. [In Ukrainian]
 14. Panova N. S. (2021). Kontsept derzhavnoi administratyvnoi sluzhby Ukrainy [Concept of the State Administrative Service of Ukraine]: dys. ... d-ra yuryd. nauk., Odesa, 442 s. [In Ukrainian]
 15. Tofan M. (2013). European Civil Service. The Principles of the Legal Framework in force. *Juridical Tribune*. Vol. 3. Issue 2. Dec. P. 250–258 [In English]
 16. Cardona F. (2006). Recruitment in Civil Service Systems of EU Members and in some Candidate States. Vilnius: Sigma/OECD, 21 p. Retrieved from <https://www.oecd.org/countries/lithuania/36762218.pdf> [In English].
 17. Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy [Public service. Foreign experience and proposals for Ukraine]: monohrafiia / za zah. red. V. P. Tymoshchuka, A. M. Shkolyka. Kyiv : Konus-Yu, 2007. 735 s. [In Ukrainian]
 18. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy (2016), «Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia konkursu na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), ‘On Approval of the Procedure for Conducting Competitive Selection for Civil Service Positions’]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246_2016%D0%BF#Text [In Ukrainian]
 19. Kurochka L. M. Realizatsiia pryntsyphu rivnogo dostupu do derzhavnoi sluzhby v umovakh pandemii, sprychynenoii koronavirusom v Ukraini: retrospektyvnyi analiz [Implementation of the Principle of Equal Access to Civil Service in the Context of the Coronavirus Pandemic in Ukraine: A Retrospective Analysis] Retrieved from http://www.investplan.com.ua/pdf/13-14_2021/22.pdf [In Ukrainian]
 20. Aliushyna N.O. Dlia NADS vazhlyvym ye py tannia inkluzii ta dostupu na derzhavnu sluzhbu osib z invali dnistiu [For the NAUCS, it is important to promote inclusion and access to civil service for people with disabilities] Retrieved from https://nads.gov.ua/news/nataliya_alyu_shina_dlya_nads_vazhlyvim_je_pitannya_inkluziyi_i_dostupu_do_derzhavnoyi_sluzhby_osib_z_invalidnistyu [In Ukrainian].