

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Кабаненко Андрій Олександрович

УДК 340:115

**ПРИНЦИП РІВНОСТІ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ
ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Запоріжжя – 2024

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Запорізькому національному університеті
Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник –

кандидат юридичних наук, доцент

Щербина Євген Миколайович,

адвокат.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

Негодченко Вадим Олександрович,

Дніпровський гуманітарний університет,

професор кафедри права;

доктор юридичних наук, професор

Миронюк Роман Вікторович,

Дніпровський державний університет внутрішніх справ,

професор кафедри адміністративного права,

процесу та адміністративної діяльності.

Захист відбудеться «30» листопада 2024 року о «10⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 17.051.07 Запорізького національного університету за адресою: 69600, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 74, корп. 5, кім. 202-б.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Запорізького національного університету (м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66-а, корп. 2, кім. 101).

Автореферат розісланий «30» жовтня 2024 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Ш.Н. Гаджиєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Реформа публічної служби відбувається в Україні доволі тривалий час, але не втрачає актуальності питання забезпечення її ефективності. Попри надзвичайну важливість забезпечення ефективності діяльності публічної служби як базису для належного здійснення функцій, завдань та цілей, що стоять перед українською державою, саме бюрократія та чиновники залишаються тим гальмуючим фактором, що створює перепони на шляху успішності євроінтеграційних процесів України.

Одним із ключових завдань, що стоять перед системою публічної служби України, є забезпечення якості нормативно-правового регулювання її проходження, що значно підвищить рівень ефективності процесів побудови адміністративно-сервісної держави.

При цьому базисом для успішності реформи публічної служби є формування дієвої системи принципів регламентації її діяльності, що здатні відобразити її новітній зміст та сутність.

Однак при цьому, попри затребуваність проблематики пошуку дієвих напрямів забезпечення ефективності діяльності публічної служби, залишається невирішеним питання встановлення системи стратегічно важливих основоположних засад її функціонування, де велике значення відіграє принцип рівності. Саме принцип рівності у системі принципів проходження публічної служби є тим «індикатором», що свідчить як про прозорість процедур формування її кадрового потенціалу та забезпечення, так і про дієвість інституту службової відповідальності посадових органів адміністративних органів.

Проблематика функціонування публічної служби на належному рівні досліджувалось представниками: науки адміністративного права та процесу – В.Б. Авер'яновим, А.І. Берлачем, Ю.П. Битяком, В.В. Білоусом, М.Ю. Віхляєвим, О.Ю. Дроздом, О.Ю. Дубинським, Д.В. Журавльовим, Р.А. Калюжним, С.В. Ківаловим, Т.О. Коломoeць, В.К. Колпаковим, О.В. Кузьменко, Є.В. Курінним, Т.О. Мацелик, Р.В. Миронюком, В.О. Негодченком, Д.В. Приймаченком, С.С. Стеценком, А.А. Шарая та ін.; науки трудового права – О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіною, Г.С. Гончаровою, М.І. Іншиним, М.М. Клемпарським, А.Р. Мацюком, Л.В. Межевською, О.М. Обушенком, В.Г. Петровим, П.Д. Пилипенком, С.М. Прилипком, В.І. Прокопенком, В.О. Процевським, О.І. Процевським, Г.І. Чанишевою, В.І. Щербиною та ін.

Проблематика встановлення системи принципів публічної служби не є новою для вітчизняної юридичної науки. Варто виокремити такі комплексні наукові роботи, що становлять теоретичне підґрунтя дослідження застосування принципу рівності у системі принципів проходження публічної служби, як: монографія Т.В. Чехович на тему «Конституційний принцип рівності громадян перед законом у публічному управлінні» (2019 р.), де авторкою визначено, що принцип рівності на конституційному рівні та на рівні міжнародного регулювання відображується через встановлення заборони дискримінації, і при

цьому зберігається вимога деталізації принципу рівності у сфері публічної служби на рівні національного законодавства; дисертація В.О. Галай на тему «Сучасна концепція принципів публічної служби в адміністративному праві України» (2020 р.), де обґрунтовано авторський підхід до розуміння верховенства права у системі публічно-управлінських відносин, що складаються з таких елементів, як законність, юридична нормативна визначеність та імператив заборони свавільного розсуду чиновників; дисертація А.К. Лупу «Адміністративно-правове забезпечення дотримання антикорупційних обмежень в публічній службі України» (2021 р.), де зосереджено увагу на застосуванні обмежень проходження публічної служби як складової частини антикорупційної політики держави. При цьому є відсутнім комплексне наукове дослідження проблематики застосування принципу рівності проходження публічної служби, що зумовило актуальність такої наукової розробки. Зазначені положення свідчать про актуальність теми та доцільність її розробки у межах вибраної наукової спеціальності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження корелюється із цілями реформи публічної служби та встановлення нормативних підходів до регламентації її діяльності, що встановлюється у Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 р., ухваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1102-р.; Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», проголошеної указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015, Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, ухваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р, Концепції розвитку електронного урядування в Україні, Концепції розвитку електронної демократії в Україні та плану заходів щодо її реалізації, а також Указу Президента України від 22 липня 1998 р. № 810/98 «Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні».

Мета та задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі дослідження теорії, а також національної і зарубіжної практики функціонування публічної служби, аналізу законодавства України та зарубіжних країн, практики його реалізації та застосування здійснити комплексне наукове дослідження принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби задля обґрунтування напрямів удосконалення його нормативних основ та практичної діяльності у сфері публічно-управлінських правовідносин.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі основні задачі:

- охарактеризувати систему принципів проходження публічної служби;
- встановити сутність принципу рівності у системі принципів проходження публічної служби;
- визначити світові, внутрішньонаціональні та європейські стандарти регулювання принципу рівності як принципу проходження публічної служби;

- описати особливості правореалізації принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби;
- відобразити специфіку правореалізації принципу рівності під час проходження публічної служби;
- встановити зміст забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності;
- описати сутність принципу рівності як принципу розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення нормативних основ та практичної реалізації принципу рівності у сферу регуляції відносин із функціонування публічної служби в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у адміністративно-правовому забезпеченні принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби.

Предметом дослідження є принцип рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи становили загальнонаукові та спеціально наукові методи пізнання правових явищ, інститутів, що дозволило обґрунтувати науково значимі та авторські висновки та пропозиції з удосконалення чинного законодавства України.

Застосуванням методів діалектики здійснено дослідження генези розвитку принципів публічної служби, встановлення у їх системі місця та значення принципу рівності (що відображено у підрозділах 1.1, 1.2, 1.3, 2.1). Застосування таких загальнонаукових методів пізнання, як аналіз і синтез, дедукція й індукція, а також спеціальних наукових методів пізнання правових явищ, дозволило описати особливості правореалізації принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби (підрозділ 2.1); відобразити специфіку правореалізації принципу рівності під час проходження публічної служби (підрозділ 2.2); встановити зміст забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності (підрозділ 2.3); дослідити сутність принципу рівності як принципу розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби (підрозділ 2.4). Методи компаративістики покладено в основу визначення світових, внутрішньонаціональних та європейських стандартів регулювання принципу рівності як принципу проходження публічної служби (підрозділ 1.3). Обґрунтування авторських пропозицій удосконалення реалізації застосування принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби здійснювалось у підрозділі 1.3 та другому розділі дисертації.

Теоретичну основу дослідження становить досвід застосування та реалізації принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби, що висвітлено у працях вітчизняних і закордонних учених, опрацьовані за темою дисертації нормативно-правові акти України та інших держав.

Емпіричним підґрунтям дослідження стали судові рішення, статистичні матеріали, аналітичні матеріали автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертаційне дослідження є одним із перших в адміністративному праві України комплексних монографічних досліджень принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби, що засновано на застосуванні новітніх підходів до розуміння адміністративно-сервісної держави.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Зокрема,

уперше:

- на основі поділу публічної служби на мілітаризовану, судову, державну, муніципальну, політичну зумовлено необхідність поділу принципів організації її діяльності на загальні принципи та принципи спеціальні, де в межах останніх відображується відповідна специфіка служби, тоді як перші повинні бути певним вектором розвитку всієї системи публічно-управлінських правовідносин;

- обґрунтовано, що принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби зазнав впливу особливого періоду, в якому перебуває нині наша держава у відборі на публічну службу через воєнні виклики, і, як наслідок, проявив часткову вразливість усієї системи принципів публічної служби;

- обґрунтовано, що оптимальне забезпечення принципу рівності у застосуванні заходів юридичної відповідальності відбувається у трьох вимірах, таких як: 1) особиста відповідальність публічного службовця; 2) відповідальність публічного службовця перед особою, громадою та суспільством, яким він надає публічні послуги; 3) відповідальність публічного службовця перед публічним органом, в якому він реалізує покладені на нього в межах компетенції повноваження;

удосконалено:

- розуміння принципу рівності у публічно-владних відносинах, що має виходити із врахування світових, європейських та національних стандартів регулювання, що означають забезпечення рівних умов доступу до посад публічної служби, її проходження (виключаючи, зокрема, перешкоди дискримінаційного характеру) після виконання умов, встановлених законом, для кваліфікаційної оцінки професійних та морально-етичних якостей особи, що дають їй право на певну посаду, але не гарантують заявнику, що він її отримає;

- вирішення питання добору на посаду публічної служби є передумовою оптимальної моделі державної політики, яка дає результативну правореалізацію принципу рівності під час проходження публічної служби;

- наявні особливості проходження публічної служби, які стали новими можливостями для подальшого розвитку цього інституту 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 загалом;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування, що принцип рівності у системі принципів проходження публічної служби володіє такими ознаками, як: регулятивний вплив; нормативна визначеність; об'єктивна зумовленість; відображення у міжнародних актах; імперативність застосування; стабільність використання; допустимість обмежень задля забезпечення функцій, покладених на адміністративний орган;

– обґрунтування, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби в адміністративному процесі під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби виявляється у тому, що, незважаючи на завдання адміністративного судочинства, як-то справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень, держава в особі своїх органів наділена загальними процесуальними правами, наданими всім учасникам справи під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби;

– обґрунтування, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби забезпечується у національному праві, зокрема, гарантуванням принципу заборони дискримінації, при цьому певна відмінність у процесуальному статусі суб'єкта владних повноважень у процесі розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби, передбачена процесуальним законом та зумовлена завданням адміністративного судочинства, не є дискримінацією.

Практичне значення одержаних результатів. Дисертаційне дослідження має як науково-теоретичний, так і прикладний інтерес. Одержані результати можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – як основа для вдосконалення застосування принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби;

– у правореалізації – щодо удосконалення діяльності органів публічної влади під час взаємодії з недержавними організаціями та громадянами на основі дотримання принципу рівності публічної служби;

– у навчальному процесі – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Службове право» та інших, що стосуються сфери публічної служби та діяльності із захисту прав людини.

Апробація матеріалів дисертації. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри конституційного та адміністративного права Запорізького національного університету. Теоретичні та практичні положення дисертації було оприлюднено на таких міжнародних науково-практичних конференціях, як: «Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану»

(Науково-дослідний інститут публічного права, 2024 р.); «The latest law developments» (м. Влоцлавек, Республіка Польща, 2024 р.); «Scientific innovations in law amidst the impact of the Russian-Ukrainian war on the legal system» (м. Рига, Латвійська Республіка, 2024 р.).

Публікації. Основні положення та висновки дисертації опубліковано в чотирьох наукових статтях, з яких одна оприлюднена у зарубіжному науковому періодичному виданні, у трьох тезах міжнародних науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, двох розділів, які об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 210 сторінок, з яких основний текст дисертації – 167 сторінок. Список використаних джерел налічує 230 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність вибраної теми дисертації, висвітлено її зв'язок із науковими програмами, планами й темами, проаналізовано загальний стан наукової розробленості теми; визначено мету та завдання дослідження, сформульовано об'єкт і предмет, названо основні методологічні підходи до дослідження; розкрито наукову новизну, теоретичне й практичне значення роботи, а також наведено відомості про апробацію та публікації результатів дослідження, структуру роботи.

Розділ 1 «Теоретико-правова характеристика принципу рівності в системі принципів проходження публічної служби» складається із трьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Система принципів проходження публічної служби»* визначено, що інститут публічної служби є тим механізмом, що є вповноваженим на належну реалізацію та впровадження функцій держави та місцевого самоврядування, задоволення суспільних інтересів у досягненні балансу із приватними інтересами та потребами. Зазначено, що від ефективності функціонування публічної служби залежить реалізація та захист прав людини як в управлінській сфері, так і у сфері приватних суспільних відносин. Підкреслено, що належність функціонування публічної служби пов'язується із впровадженням дієвої системи принципів її організації.

Акцентовано, що принципи проходження публічної служби мають зумовлюватися конституційними принципами діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, відображати історико-правову специфіку державного устрою країни, форми її правління та політико-правового режиму. Зроблено висновок, що принципи публічної служби відображують пануючі у суспільстві ідеї та засади побудови організаційного функціонування суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування, особливості взаємодії суб'єктів у межах цієї системи.

Зазначено, що принципи публічної (державної та муніципальної) служби є відображенням основоположних ідей, положень, концепцій, що визначають об'єктивно наявні закономірності її розвитку та встановлення зумовлених історико-правовими характеристиками окремого суспільства, що має формуватися у змісті її компетенції, функціях та завданнях владних суб'єктів. Наголошено, що недотримання принципів функціонування публічної служби призводить до розвитку негативних явищ, що характеризують суспільно-управлінські взаємозв'язки та негативно позначаються на розвитку державного апарату. Підкреслено, що принципи публічної служби втілюються у реалізації покладеної на посадовців компетенції. Зазначено, що встановлення сутності системи принципів публічної служби може базуватися на здійсненні їх класифікації на загальноправові, де пріоритетне значення відіграють принципи: законності; верховенства права; демократизму; відкритості; гуманізму; та спеціальноправові, де велике значення відіграє принцип професіоналізму посадовця.

Зроблено висновок, що незалежно від економічної та політичної системи, в якій діє адміністративний орган, обрання принципів його діяльності залежить від здатності забезпечити, по-перше, його політичну нейтральність діяльності, і по-друге, відбір кандидатів на відповідні посади за ознаками їхнього рівня професіоналізму, що є оцінкою як знань особи, так і рівня її морально-етичних якостей. Виокремлено функціонування таких двох типів систем побудови принципів публічної служби, як: кар'єрна система принципів (або французька система), де висувуються великі вимоги, пов'язані зі вступом до професії, та її виконання забезпечує гідний заробіток, життєву стабільність і соціальний престиж; так звана лут-система (або американська система) передбачає зміну всього офіційного штату одночасно залежно від здобуття політичної влади.

Наголошено, що дієвість публічної служби вимагає перегляду підходів до принципів організації публічної служби, побудови її діяльності із домінування ідеї соціальної ефективності та особистого контролю і відповідальності за власні дії посадової особи адміністративного органу.

На основі поділу публічної служби на мілітаризовану, судову, державну, муніципальну, політично зумовлену необхідність поділу принципів організації її діяльності на загальні принципи та принципи спеціальні; де в межах останніх відображується відповідна специфіка служби, тоді як перші повинні бути певним вектором розвитку всієї системи публічно-управлінських правовідносин.

У підрозділі 1.2 *«Сутність принципу рівності в системі принципів проходження публічної служби»* встановлено необхідність нормативного відображення принципу рівності публічної служби, що розуміється як обов'язок службовця під час виконання своїх службових повноважень застосовувати законодавчі норми та приписи до всіх осіб із заборобою надавати переваги чи привілеї під час вирішення будь-яких питань за такими ознаками, як країна походження, мова, стать, політичні, релігійні чи інші переконання, майновий стан тощо, та принципу особистої відповідальності на публічній службі із застосуванням персоніфікованого підходу за ухвалені рішення, дії чи

бездіяльність, що є об'єктивним розумінням принципу рівності як принципу проходження публічної служби. Визначено, що із суб'єктивної точки зору принцип рівності має розумітися як рівнозначність механізмів доступу до посади публічної служби, що має передбачати заборону всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Визначено, що у спеціально правовому розумінні принципу рівності як засади діяльності публічної служби ним здійснюються регулятивна та охоронна функції, що сприяють формуванню адміністративно-сервісної держави. Підкреслено, що важливою ознакою принципу рівності у системі принципів публічної служби є його здатність забезпечити регуляцію суспільних управлінських правовідносин, що сприяє дотриманню вимоги їх нормативної визначеності. Визначено, що реалізація принципу рівності проходження публічної служби корелюється із дотриманням принципів: диференціації правового регулювання; позитивної дискримінації.

З'ясовано, що реалізація принципу рівності проходження публічної служби часто пов'язується зі створенням доступу до рівнозначної посади, тому варто підкреслити наявність кореляційних зв'язків між категоріями «рівнозначність» та «рівність». Зроблено висновок, що реалізація принципу рівності проходження публічної служби має виходити не лише із встановлення однакових умов реалізації наданих суб'єктивних можливостей з допустимим та об'єктивно необхідним обсягом обмежень, що стосуються здатності особи реалізовувати покладені на неї обов'язки, але і у функціонуванні однакових підстав застосування заходів юридичної відповідальності.

Обґрунтовано, що принцип рівності у системі принципів проходження публічної служби володіє такими ознаками, як: регулятивний вплив; нормативна визначеність; об'єктивна зумовленість; відображення у міжнародних актах; імперативність застосування; стабільність використання; допустимість обмежень задля забезпечення функцій, покладених на адміністративний орган.

У підрозділі 1.3 *«Світові, внутрішньонаціональні та європейські стандарти регулювання принципу рівності як принципу проходження публічної служби»* проаналізовано світові, внутрішньонаціональні та європейські стандарти регулювання принципу рівності як принципу проходження публічної служби. Визначено, що згідно зі стандартами права ЄС принцип рівності розуміється як встановлення заборони виникнення нерівних ситуацій, окрім випадків, що є об'єктивно необхідним та зумовленим публічними (суспільними) потребами та інтересами. Визначено, що принцип рівності є стандарто

м не лише права ЄС, а і є принципом, що відображується у міжнародних актах і застосовується як основоположна засада врегулювання спорів в Європейському суді з прав людини через закріплення нормативної вимоги недопустимості необґрунтованих дискримінаційних обмежень. Зазначено, що принцип рівності у регуляції проходження публічної служби безпосередньо

встановлюється із таким принципом, як принцип професійності, що з урахуванням підходів, наявних у законодавстві зарубіжних країн (зокрема, у законодавстві Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Французької Республіки, Королівства Норвегія, Республіки Польща, Королівства Іспанія, Італійської Республіки, Федеративної Республіки Німеччина, Республіки Австрія, Швейцарської Конфедерації). На основі аналізу законодавства зарубіжних країн засвідчено, що принцип рівності як принцип проходження публічної служби означає допустимість встановлення критеріїв добору на посаду, що складаються із основних вимог, з яких варто виокремити такі вимоги, як компетентність, відповідна освіта, досвід (стаж), професійні навички, недопущення суміщення посад, постійне підвищення кваліфікації; та із допоміжних вимог, що розуміються як так звані «*soft skills*» і полягають у проявах ініціативності, неупередженості, об'єктивності, відданості народові, та наголошено, що велике значення, що характеризують професійний рівень публічного службовця, мають морально-етичні якості особи, що полягають у встановленні відповідності таким вимогам, як чесність та порядність.

З'ясовано, що принцип рівності у міжнародних правових актах відображується у запровадженні принципів: заборони дискримінації; гендерної рівності; рівного ставлення та рівних можливостей, що можуть бути обмежені лише через об'єктивно наявні потреби та інтереси суспільства та держави. Підкреслено, що конкретизація принципу рівності здійснена у проявах практики ЄСПЛ та Комісії з прав людини із розгляду справ, пов'язаних з порушенням ст. 14 Конвенції. Акцентовано, що механізм забезпечення дотримання принципу рівності пов'язується із функціонуванням таких елементів, як: визначення юридичних фактів, що відображують необґрунтоване застосування дискримінаційного ставлення до особи; встановлення легітимної мети застосування обмежень у певній сфері; встановлення підстав для розумної розмірності між засобами, що використовуються, і метою, що досягається.

Зроблено висновок, що в українській правовій системі є відсутнім окремий законодавчий акт, де б було на рівні кодифікованого чи узагальнюючого акта відображено встановлення змісту принципу рівності в приватно-правових та публічно-управлінських відносинах. Визначено, що принцип рівності на національному рівні визначається у низці законодавчих та підзаконних актів, тобто у законах України та інших парламентських актах, актах Президента України, Кабінету Міністрів України, а в деяких випадках актах ЦОВВ.

Обґрунтовано висновок, що здійснення покладеної на відповідного суб'єкта владних повноважень та завдань має враховувати специфіку його діяльності, що найбільш повно має відображатися у основоположних засадах регуляції його компетенції. Акцентовано, що відсутність єдиного кодифікованого законодавчого акта у сфері публічної служби є певною перешкодою до визначення системи принципів її проходження. Підкреслено, що застосування принципу рівності під час проходження публічної служби характеризується як площина, де наявними є правомірні обмеження доступу до посад в органах державної влади та місцевого самоврядування, що пов'язуються із високими

вимогами, якими мають володіти кандидати, що полягають у здійсненні оцінки рівня їхнього професійного розвитку, оцінці морально-етичних якостей особи тощо. Зроблено висновок, що реалізація рівного доступу до публічної служби не може базуватися лише на його конституційному проголошенні, а вимагає його специфікації (регуляції) у звичайних законах, яка визначатиме детальні критерії доступу до окремих видів публічної служби. Зазначено, що критерії застосування реалізації стандартів забезпечення принципу рівності публічної служби має враховувати спеціальний характер кожного із її різновидів, що має відображати вимоги щодо професійного рівня підготовки особи, її морально-етичних якостей, приналежності до політичної партії чи відсутності таких зв'язків, стану здоров'я, які виправдовують таку кваліфікацію, визначену законами.

Розділ 2 «Правореалізація та правозастосування принципу рівності під час проходження публічної служби» складається із чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Правореалізація принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби»* обґрунтовано, що 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 нині наша держава під час відбору на публічну службу через воєнні виклики, і, як наслідок, проявив часткову вразливість усієї 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 під час карантину, забезпечивши при цьому умови соціального дистанціювання; 2) можливості дистанційної роботи на публічній службі поза межами адмінбудівлі; 3) забезпечення участі осіб з особливими потребами у конкурсі на зайняття посад публічної служби.

Констатовано, що війна створила виклики перед інститутом публічної служби, показала вразливість основних цінностей публічної служби під час вступу на публічну службу на момент запровадження дії воєнного стану, установленого 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 загалом. Також війна дозволила усвідомити вектор

подальшого руху щодо співвідношення цілей і процесів реформування та стабільності публічної служби як пріоритету, спроможності підтримувати зміни в країні. Зроблено висновок, що принцип рівності на стадії добору на посаду публічної служби не має ставитися під сумнів викликами сьогодення. Вказано, що саме успішне вирішення питання добору на посаду публічної служби є передумовою оптимальної моделі державної політики, яка дає результативну правореалізацію принципу рівності під час проходження публічної служби. Констатовано, що в умовах дії у державі правового режиму воєнного стану є можливим запровадження особливих умов вступу, проходження, припинення служби згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану» та інших законодавчих актів.

Констатовано, що в умовах дії правового режиму воєнного стану у державі запроваджено особливі засади правового регулювання відносин вступу до служби, які б забезпечували релевантність їх нагальним вимогам відповідного часу, а саме: призупинено проведення конкурсної процедури вступу на державну службу (доступ до Єдиного порталу вакансій державної служби, проведення тестування, вирішення кейсових завдань, співбесіди тощо), впроваджено «тимчасові спеціальні правила» прийняття на службу осіб згідно із вимогами Законів України «Про правовий режим воєнного стану», «Про військово-цивільні адміністрації», призупинено дію положень чинного законодавства щодо подання декларації кандидата на посаду державної служби, подання сертифікату про рівень володіння державною мовою, проведення спеціальної перевірки тощо. Аргументовано, що рівний доступ до публічної служби слід розглядати як рівне ставлення до претендентів на державні посади. Кожна держава висуває низку певних умов для доступу до державних посад, але це не означає, що порушується загальний принцип рівності. Суть загального принципу рівності полягає в дотриманні всіх тих критеріїв, які відповідають початковим критеріям відбору, тому всі бажаючі беруть участь у конкурсі, який максимально об'єктивно визначить претендента на вакантну посаду.

У підрозділі 2.2 «Правореалізація принципу рівності під час проходження публічної служби» обґрунтовано, що мета принципу недискримінації полягає в тому, щоб дати всім людям рівні та справедливі шанси отримати доступ до можливостей, доступних у суспільстві, зокрема доступу до публічної служби. Це означає, що до осіб або груп осіб, які перебувають у конкурсній боротьбі, не слід ставитися менш прихильно просто через певну характеристику, таку як їхня стать, расове або етнічне походження, релігія або переконання, інвалідність, вік або сексуальна орієнтація. Констатовано, що дискримінація за ознакою громадянства завжди була заборонена договорами Європейського Союзу, як і дискримінація за ознакою статі в контексті працевлаштування. Проте щодо публічної служби питання громадянства розглядається як одна з основних умов проходження публічної служби та не визнається дискримінуючою під час проведення добору кандидатів.

Обґрунтовано, що принцип рівності під час проходження публічної служби зазнав впливу політизації під час відбору на публічну службу через наявні виклики, і, як наслідок, проявив часткову вразливість усієї системи принципів публічної служби. Відбулося це коли інститут публічної служби оновлював підходи до проведення відкритих та прозорих конкурсів на посади публічної служби навіть під час карантину та війни. Вказано, що відсутність політичної волі на відновлення конкурсів на посади публічної служби з квітня 2020 р. до сьогодні, на жаль, активно використовується в умовах високої плинності кадрів у державному апараті. Таким чином, призначення на посади публічної служби здійснюється в установленому порядку, який визначає механізм відбору на посади публічної служби шляхом проведення співбесід з визначеним суб'єктом призначення посадовими особами, інакше кажучи, у «ручному» режимі, що унеможливорює прозорість процедури, і підбив довіри як з боку громадян, так і на міжнародному полі.

Зазначено, що рівний доступ до публічної служби є елементом рівності перед законом. Водночас винятки, пов'язані із наявністю українського громадянства, необхідністю володіння державною мовою, досягненням певного віку тощо для вступу на публічну службу, є об'єктивними вимогами для належної реалізації функцій публічної служби. При цьому для всіх кандидатів на публічну службу такі вимоги є рівними. Крім того, наявні виклики показали, що принципи публічної служби утвердилися оптимальними маркерами процесу реформування публічної служби, встояли перед особливостями української дійсності публічної служби, показали реалії розриву між принципом рівного доступу до публічної служби та процедурами його реалізації. Найціннішим стало усвідомлення важливості конкурсного відбору та призначення на посади на основі заслуг, аби не підривати довіру і сучасні процедури конкурсу.

Зроблено висновок, що наявні особливості проходження публічної служби стали новими можливостями для подальшого розвитку цього інституту 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 загалом. Також пандемія та війна дозволили усвідомити вектор подальшого руху – співвідношення цілей і процесів реформування та стабільності публічної служби як пріоритету, спроможності підтримувати зміни в країні. Принцип рівності не має ставитися під сумнів наявними викликами чи будь-якими іншими чинниками.

У підрозділі 2.3 «Забезпечення принципу рівності при застосуванні заходів юридичної відповідальності» вказано, що в процесі притягнення до дисциплінарної відповідальності публічні службовці рівні перед законом, проте це не означає зрівнялівки. Зокрема, залежно від того, в якій сфері публічної служби працює публічний службовець, до нього застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності. Так, прикладом наведеного є Закон України № 2839-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей несення військової служби в умовах воєнного

стану чи в бойовій обстановці», який було підписано 24 січня 2023 р. Президентом України. Зокрема, згаданий нормативно-правовий акт вносить зміни в Кодекс України про адміністративні правопорушення, посилюючи адміністративну відповідальність такої категорії публічних службовців, як військовослужбовці.

Підкреслено, що навіть виконання покладених на публічного службовця повноважень у межах одного публічного органу має свої особливості. Так, заходи дисциплінарного впливу щодо суддів застосовуються згідно із Законом України «Про судоустрій і статус суддів». За порушення трудової, службової та виконавської дисципліни, перевищення своїх повноважень, бездіяльність або недобросовісне використання наданих прав, невиконання або неналежне виконання планів роботи суду, завдань та обов'язків, визначених посадовою інструкцією, вимог законодавства та локальних нормативно-правових актів суду, порушення цих Правил тощо до працівника апарату суду можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення у порядку та на умовах, визначених законодавством, зокрема Законом України «Про державну службу». До інших працівників апарату суду за вчинення ними дисциплінарного проступку може бути застосовано один із таких видів дисциплінарного стягнення, як догана або звільнення, у порядку, визначеному законодавством про працю України.

Акцентовано увагу на тому, що про забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності можна говорити досить умовно, оскільки залежно від сфери публічної служби відбувається й класифікація публічних службовців, а відповідно, й підходів до питань притягнення до юридичної відповідальності останніх, зокрема до тих видів юридичної відповідальності, які закріплено чинним спеціальним законодавством.

Зроблено висновок, що оптимальне забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності відбувається, коли ми говоримо про: 1) особисту відповідальність публічного службовця; 2) відповідальність публічного службовця перед особою, громадою та суспільством загалом; 3) відповідальність публічного службовця перед публічним органом, в якому він реалізує покладені на нього в межах компетенції повноваження.

У підрозділі 2.4 «Принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби» обґрунтовано, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби в адміністративному процесі під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби виявляється у тому, що, незважаючи на завдання адміністративного судочинства, як-то справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень, держава в особі своїх органів наділена

загальними процесуальними правами, наданими всім учасникам справи під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби. Акцентовано увагу, що особливості принципу рівності як принципу розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби є однією з ознак його відмежування від цивільного та господарського процесу, в яких принцип рівності одночасно стосується всіх без винятку учасників справи.

Зроблено висновок, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби забезпечується у національному праві, зокрема, гарантуванням принципу заборони дискримінації. При цьому певна відмінність у процесуальному статусі суб'єкта владних повноважень у процесі розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби, передбачена процесуальним законом та зумовлена завданням адміністративного судочинства, не є дискримінацією.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає в комплексному монографічному дослідженні принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби, що засновано на застосуванні новітніх підходів до розуміння адміністративно-сервісної держави. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Зазначено, що принципи публічної (державної та муніципальної) служби є відображенням основоположних ідей, положень, концепцій, що визначають об'єктивно наявні закономірності її розвитку та встановлення зумовлених історико-правовими характеристиками окремого суспільства, що має формуватися у змісті її компетенції, функціях та завданнях владних суб'єктів. Наголошено, що недотримання принципів функціонування публічної служби призводить до розвитку негативних явищ, що характеризують суспільно-управлінські взаємозв'язки та негативно позначаються на розвитку державного апарату.

Підкреслено, що принципи публічної служби втілюються у реалізації покладеної на посадовців компетенції.

Зазначено, що встановлення сутності системи принципів публічної служби може базуватися на здійсненні їх класифікації на загальноправові, де пріоритетне значення відіграють принципи: законності; верховенства права; демократизму; відкритості; гуманізму; та спеціальноправові, де велике значення відіграє принцип професіоналізму посадовця.

2. Встановлено необхідність нормативного відображення принципу рівності публічної служби, що розуміється як обов'язок службовця під час виконання своїх службових повноважень застосовувати законодавчі норми та приписи до всіх осіб із заборонаю надавати переваги чи привілеї під час вирішення будь-яких питань за такими ознаками, як країна походження, мова, стать, політичні,

релігійні чи інші переконання, майновий стан тощо, та принципу особистої відповідальності на публічній службі із застосуванням персоніфікованого підходу за ухвалені рішення, дії чи бездіяльність, що є об'єктивним розумінням принципу рівності як принципу проходження публічної служби.

Визначено, що із суб'єктивної точки зору принцип рівності має розумітися як рівнозначність механізмів доступу до посади публічної служби, що має передбачати заборону всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

3. Зазначено, що принцип рівності у регуляції проходження публічної служби безпосередньо встановлюється із таким принципом, як принцип професійності, що з урахуванням підходів, наявних у законодавстві зарубіжних країн (зокрема, у законодавстві Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Французької Республіки, Королівства Норвегія, Республіки Польща, Королівства Іспанія, Італійської Республіки, Федеративної Республіки Німеччина, Республіки Австрія, Швейцарської Конфедерації). На основі аналізу законодавства зарубіжних країн засвідчено, що принцип рівності як принцип проходження публічної служби означає допустимість встановлення критеріїв добору на посаду, що складаються із основних вимог, з яких варто виокремити такі вимоги, як компетентність, відповідна освіта, досвід (стаж), професійні навички, недопущення суміщення посад, постійне підвищення кваліфікації; та із допоміжних вимог, що розуміються як так звані «soft skills», і полягають у проявах ініціативності, неупередженості, об'єктивності, відданості народові, та наголошено, що велике значення, що характеризують професійний рівень публічного службовця, мають морально-етичні якості особи, що полягають у встановленні відповідності таким вимогам, як чесність та порядність.

4. Обґрунтовано, що 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 нині наша держава під час відбору на публічну службу через воєнні виклики, і, як наслідок, проявив часткову вразливість усієї 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 під час карантину, забезпечивши при цьому умови соціального дистанціювання; 2) можливості дистанційної роботи на публічній службі поза межами адмінбудівлі; 3) забезпечення участі осіб з особливими потребами у конкурсі на зайняття посад публічної служби.

Вказано, що саме успішне вирішення питання добору на посаду публічної служби є передумовою оптимальної моделі державної політики, яка дає результативну правореалізацію принципу рівності під час проходження публічної служби.

Аргументовано, що рівний доступ до публічної служби слід розглядати як рівне ставлення до претендентів на державні посади. Кожна держава висуває низку певних умов для доступу до державних посад, але це не означає, що порушується загальний принцип рівності. Суть загального принципу рівності полягає в дотриманні всіх тих критеріїв, які відповідають початковим критеріям відбору, тому всі бажаючі беруть участь у конкурсі, який максимально об'єктивно визначить претендента на вакантну посаду.

5. Обґрунтовано, що принцип рівності під час проходження публічної служби зазнав впливу політизації під час відбору на публічну службу через наявні виклики, і, як наслідок, проявив часткову вразливість усієї системи принципів публічної служби. Відбулося це коли інститут публічної служби оновлював підходи до проведення відкритих та прозорих конкурсів на посади публічної служби навіть під час карантину та війни.

Вказано, що відсутність політичної волі на відновлення конкурсів на посади публічної служби з квітня 2020 р. до сьогодні, на жаль, активно використовується в умовах високої плинності кадрів у державному секторі. Таким чином, призначення на посади публічної служби здійснюється в установленому порядку, який визначає механізм відбору на посади публічної служби шляхом проведення співбесід з визначеними суб'єктом призначення посадовими особами, інакше кажучи, у «ручному» режимі, що унеможливлює прозорість процедури.

Зазначено, що рівний доступ до публічної служби є елементом рівності перед законом. Водночас винятки, пов'язані із наявністю українського громадянства, необхідністю володіння державною мовою, досягненням певного віку тощо для вступу на публічну службу, є об'єктивними вимогами для належної реалізації функцій публічної служби. При цьому для всіх кандидатів на публічну службу такі вимоги є рівними. Крім того, наявні виклики показали, що принципи публічної служби утвердилися оптимальними маркерами процесу реформування публічної служби, встояли перед особливостями української дійсності публічної служби, показали реалії розриву між принципом рівного доступу до публічної служби та процедурами його реалізації. Найціннішим стало усвідомлення важливості конкурсного відбору та призначення на посади на основі заслуг, аби не підривати довіру і сучасні процедури конкурсу.

Зроблено висновок, що наявні особливості проходження публічної служби стали новими можливостями для подальшого розвитку цього інституту 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 загалом. Також пандемія та війна дозволили усвідомити вектор подальшого руху – співвідношення цілей та процесів реформування та стабільності проходження публічної служби як пріоритету, спроможності підтримувати зміни в країні. Принцип рівності не має ставитися під сумнів наявними викликами чи будь-якими іншими чинниками.

6. Обґрунтовано, що про забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності можна говорити досить умовно, оскільки залежно від сфери публічної служби відбувається й класифікація публічних службовців, а відповідно, й підходів до питань притягнення до юридичної відповідальності останніх, зокрема до тих видів юридичної відповідальності, які закріплено чинним спеціальним законодавством.

Зроблено висновок, що оптимальне забезпечення принципу рівності у разі застосування заходів юридичної відповідальності відбувається, коли ми говоримо про: 1) особисту відповідальність публічного службовця; 2) відповідальність публічного службовця перед особою, громадою та суспільством загалом; 3) відповідальність публічного службовця перед публічним органом, в якому він реалізує покладені на нього в межах компетенції повноваження.

7. Обґрунтовано, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення спорів у сфері проходження публічної служби в адміністративному процесі під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби виявляється у тому, що держава наділена загальними процесуальними правами, наданими всім учасникам справи під час розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби.

Констатовано, що особливості принципу рівності як принципу розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби є однією з ознак його відмежування від цивільного та господарського процесу, в яких принцип рівності одночасно стосується всіх без винятку учасників справи.

Зроблено висновок, що принцип рівності як принцип розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби забезпечується шляхом гарантування принципу заборони дискримінації, проте відмінність у процесуальному статусі суб'єкта владних повноважень в процесі розгляду та вирішення адміністративно-правових спорів у сфері проходження публічної служби, яка передбачена чинним процесуальним законодавством та обумовлена завданням адміністративного судочинства, не є дискримінацією.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Кабаненко А.О. Правореалізація принципу рівності на стадії добору на посаду публічної служби. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2024. № 1(61). Р. 177–183. DOI: <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.27>.

2. Кабаненко А.О. Забезпечення принципу рівності при застосуванні заходів юридичної відповідальності до публічних службовців під час проходження публічної служби. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 6. С. 438–441. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-6/109>.

3. Кабаненко А.О. Система принципів проходження публічної служби: сучасний погляд. *Правові новели*. 2024. № 23. С. 407–412. DOI: <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.53>.

4. Кабаненко А.О. Характеристика принципів проходження публічної служби: нормативно-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2024. № 2. С. 604–609. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.2.86>.

5. Кабаненко А.О. Реформа системи принципів публічної служби. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану* : міжнародна науково-практична конференція, Науково-дослідний інститут публічного права, 17 травня 2024 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 265–268. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-395-1-78>.

6. Кабаненко А.О. Принцип рівності як принцип публічної служби. *Proceedings of the international scientific conference “The latest law developments”*, Wloclawek, Republic of Poland, April 3–4, 2024. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2024. P. 244–247. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-59>.

7. Кабаненко А.О. Сутність принципу рівності у нормативно-правовому регулюванні публічної служби. *Proceedings of the international scientific conference “Scientific innovations in law amidst the impact of the Russian-Ukrainian war on the legal system”*, Riga, the Republic of Latvia, February 7–8, 2024. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2024. P. 279–281. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-409-2-67>.

АНОТАЦІЇ

Кабаненко А.О. Принцип рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024.

У роботі здійснено характеристику принципу рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби. Визначено, що інститут публічної служби є тим механізмом, що є уповноваженим на належну реалізацію та впровадження функцій держави та місцевого самоврядування, задоволення суспільних інтересів у досягненні балансу із приватними інтересами та потребами. Зазначено, що від ефективності функціонування публічної служби залежить реалізація та захист прав людини як в управлінській сфері, так і у сфері приватних суспільних відносин. Підкреслено, що належність функціонування публічної служби пов'язується із впровадженням дієвої системи принципів її організації.

Акцентовано, що принципи проходження публічної служби мають зумовлюватися конституційними принципами діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, відображати історико-правову специфіку державного устрою країни, форми її правління та політико-правового режиму.

Зроблено висновок, що принципи публічної служби відображують пануючі у суспільстві ідеї та засади побудови організаційного функціонування суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування, особливості взаємодії суб'єктів у межах цієї системи.

Підкреслено, що принципи публічної служби втілюються у реалізації покладеної на посадовців компетенції. Зазначено, що встановлення сутності системи принципів публічної служби може базуватися на здійсненні їх класифікації на загальноправові, де пріоритетне значення відіграють принципи: законності; верховенства права; демократизму; відкритості; гуманізму; та спеціальноправові, де велике значення відіграє принцип професіоналізму посадовця.

Зроблено висновок, що незалежно від економічної та політичної системи, в якій діє адміністративний орган, обрання принципів його діяльності залежить від здатності забезпечити, по-перше, його політичну нейтральність діяльності, і по-друге, відбір кандидатів на відповідні посади за ознаками їхнього рівня професіоналізму, що є оцінкою як знань особи, так і рівня її морально-етичних якостей.

***Ключові слова:** державна служба, правове регулювання, принцип рівності, публічна служба, рівність.*

Kabanenko A.O. The principle of equality in legal regulation during public service. – Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.07 – administrative law and process; finance law; information law. – Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, 2024.

The paper characterizes the principle of equality in legal regulation during public service. It is determined that the institution of public service is the mechanism that is authorized for the proper implementation and implementation of the functions of the State and local self-government, satisfaction of public interests in achieving a balance with private interests and needs. It is noted that the implementation and protection of human rights both in the administrative sphere and in the sphere of private public relations depends on the effectiveness of the functioning of the public service. It is emphasized that the proper functioning of the public service is associated with the introduction of an effective system of principles of its organization.

It is emphasized that the principles of public service should be determined by the constitutional principles of the activities of state authorities and local self-government, reflect the historical and legal specifics of the state structure of the country, the form of its government and the political and legal regime.

It is concluded that the principles of public service reflect the prevailing ideas and principles of building the organizational functioning of the subjects of state power and local self-government, the features of the interaction of subjects within this system.

It is noted that the principles of public (state and municipal) service are a reflection of the fundamental ideas, provisions, concepts that determine the objectively existing patterns of its development and establishment due to the

historical and legal characteristics of a particular society, which should be formed in the content of its competence, functions and tasks of power subjects. It is emphasized that non-compliance with the principles of functioning of the public service leads to the development of negative phenomena that characterize socio-administrative relationships and negatively affect the development of the state apparatus.

It is emphasized that the principles of public service are embodied in the implementation of the competence entrusted to officials. It is noted that the establishment of the essence of the system of principles of public service can be based on their classification into general law, where the following principles play a priority: legality; the rule of law; democracy; openness; humanism; and special law, where the principle of professionalism of an official plays an important role.

It is concluded that regardless of the economic and political system in which the administrative body operates, the choice of principles of its activity depends on the ability to ensure, firstly, its political neutrality of activity, and secondly, the selection of candidates for relevant positions on the basis of their level of professionalism, which is an assessment of both the knowledge of a person and the level of his moral and ethical qualities.

The functioning of such two types of systems of principles of public service as the career system of principles (or the French system) is allocated, where there are great requirements associated with entering the profession, and its implementation provides decent earnings, life stability and social prestige; the so-called loot system (or American system) involves changing the entire official staff at the same time, depending on the acquisition of political power.

It is emphasized that the effectiveness of the public service requires a revision of approaches to the principles of the organization of the public service, building its activities on the dominance of the idea of social efficiency and personal control and responsibility for the own actions of an official of an administrative body. On the basis of the division of public service into militarized, judicial, state, municipal, political, the need to divide the principles of organization of its activities into general principles and special principles is stipulated; where within the latter the relevant specifics of the service are reflected, while the former should be a certain vector of development of the entire system of public administrative legal relations.

It is concluded that the implementation of the principle of equality of public service should proceed not only from the establishment of the same conditions for the implementation of the provided subjective opportunities with the permissible and objectively necessary amount of restrictions regarding the ability of a person to exercise the duties assigned to him/her, but also in the functioning of the same grounds for the application of measures of legal responsibility.

Key words: *civil service, equality, legal regulation, principle of equality, public service.*

Підписано до друку 29.10.2024. Формат 60х90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1119.
Видавництво і друкарня – Видавництво «Юридика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934-48-28, +38 (097) 723-06-08
E-mail: mailbox@juridica.od.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7653 від 18.08.2022 р.

