

Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 189-192.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-04

Пікуль В. П.

кандидат юридичних наук

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРСНОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню особливостей конкурсної форми реалізації права на працю державними службовцями в Україні. Автор наукової роботи аналізує правову природу і сутність конкурсної форми, розкриваючи її значення у забезпеченні прозорості та справедливості підбору кадрів на державну службу. Особливу увагу приділено аналізу чинного законодавства, зокрема положенням Закону України «Про державну службу», що регулює порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.

У процесі дослідження автор сформулював перелік ключових особливостей конкурсної форми реалізації права на працю державними службовцями в Україні. Зокрема, розглянуто такі аспекти, як принципи рівності, недискримінації, відкритості та прозорості конкурсного відбору. На основі аналізу наукових позицій і положень Закону України «Про державну службу», автором обґрунтовано важливість застосування конкурсної форми для підвищення ефективності державного управління та забезпечення відповідності кандидатів високим професійним вимогам.

У статті також розглянуто проблемні аспекти застосування конкурсної форми та запропоновано рекомендації щодо вдосконалення законодавчої бази у сфері державної служби. Окремо висвітлюються питання, пов'язані з підвищенням рівня правової культури та етики під час проведення конкурсів, що сприятиме подальшому утвердженню принципів законності та правопорядку в процесі реалізації права на працю в державних органах.

Наукова стаття є вагомим внеском у розуміння ролі та значення конкурсної форми як ефективного механізму забезпечення права на працю державними службовцями в Україні, а також надає науково обґрунтовані рекомендації для подальшого розвитку інституту державної служби в контексті сучасних викликів.

Ключові слова: державна служба, конкурс, трудові права, конституційні права, публічна служба, форми реалізації прав, посада, трудове законодавство.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the competitive form of realization of the right to work by civil servants in Ukraine. The author of the scientific work analyzes the legal nature and essence of the competitive form, revealing its importance in ensuring the transparency and fairness of the selection of personnel for public service. Special attention was paid to the analysis of the current legislation, in particular the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service", which regulates the procedure for holding a competition for civil service

positions.

In the process of research, the author formulated a list of key features of the competitive form of implementation of the right to work by civil servants in Ukraine. In particular, such aspects as the principles of equality, non-discrimination, openness and transparency of competitive selection were considered. Based on the analysis of scientific positions and provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service", the author justified the importance of applying the competitive form to increase the efficiency of public administration and ensure that candidates meet high professional requirements.

The article also considers the problematic aspects of the application of the tender form and offers recommendations for improving the legislative framework in the field of public service. Issues related to raising the level of legal culture and ethics during tenders are highlighted separately, which will contribute to the further establishment of the principles of legality and law and order in the process of realizing the right to work in state bodies.

The scientific article is a significant contribution to the understanding of the role and significance of the competitive form as an effective mechanism for ensuring the right to work for civil servants in Ukraine, and also provides scientifically based recommendations for the further development of the civil service institute in the context of modern challenges.

Key words: *public service, competition, labor rights, constitutional rights, public service, forms of exercising rights, position, labor legislation.*

Постановка проблеми. Встановлення форм реалізації права на працю для державних службовців повинно виходити із чинних на сьогодні процедур та процесів, відображати, як матеріальну складову, так й процесуальну. Відповідно, проведене дослідження надасть можливість з'ясувати, які форми реалізації права на працю можуть бути втілені саме державними службовцями та визначити чи такі форми взаємозалежними між собою. Аналіз кожної із форм реалізації права на працю дозволить визначити, які дії є правом або вимагаються від державного службовця, а які процедури реалізації неможливі без активної участі інших суб'єктів трудових відносин. Можливо буде виділити мету й завдання в кожній із форм реалізації права на працю, встановити етапність її втілення або ж структуру елементів. Крім того, необхідним є з'ясування відмінних рис кожної форми реалізації права на працю державними службовцями, адже їх наявність обґрунтовує самостійність таких форм та фіксує особливості застосування. Для дослідження форм реалізації права на працю державним службовцем важливо й також з'ясувати відмінності від загальних форм реалізації, що можуть бути втілені усіма працівниками незалежно від приватної чи публічної сфери.

Стан опрацювання цієї проблематики. Суттєвий внесок у наукове опрацювання питання форм реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України було здійснено такими вченими: О. А. Абрамова, В.А. Багрій, Д. В. Балух, Т. Ю. Витко, І. П. Гокалюк, Ю. С. Даниленко, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, І. Н. Зарубіна, М. І. Іншин, Т. О. Коломоєць, Л. Б. Круп'як, О. В. Легка, О. Є. Луценко, С. В. Онищук, Ю. О. Остапенко, О. В. Петришин, Д. С. Подпіснєв, С. В. Селіванов, Т. А. Сенюк, Н. П. Шевченко, М. В. Ярмистий.

Метою статті є характеристика та аналіз видів особливостей конкурсної форми реалізації права на працю державними службовцями в Україні.

Виклад основного матеріалу. Однією із форм реалізації права на працю

державними службовцями є конкурсна. Вступ на державну службу є основою для реалізації права на працю, оскільки такий можливий лише шляхом проходження конкурсу та супроводжуваних його процедур, то й сама форма реалізації матиме конкурсну основу. Слід зауважити, що конкурс застосовується для вступу в трудові відносини приватного характеру, але має значно менший рівень регулювання та значення, коли ж для державних службовців навіть найменше порушення процедури проведення конкурсу призведе до його недійсності, а отже й неможливості реалізувати право на працю. Конкурсна форма реалізації права на працю для державних службовців є відносно новою та вказує на запровадження суттєво інших способів урегулювання та організації праці. Т. Ю. Витко зауважує, що збільшення кількості вимог до кандидатів на посади державної служби пов'язано із необхідністю залучення професіоналів, коли ж для їх втримання на державній службі має бути забезпечена не лише вірність служіння Україні, але й особиста зацікавленість у результатах діяльності [1, с. 44]. Відповідно, конкурсна форма дозволяє визначити психологічні особливості, соціальні орієнтири у кандидатів, з'ясувати їх рівень професіоналізму та при цьому забезпечити прозорість та публічність реалізації права на працю. Проходження державної служби регулюється переважно адміністративним законодавством, а тому наявність конкурсної форми реалізації права на працю дозволяє запобігти надмірній бюрократизації процедури вступу та збільшує гнучкість згідно з сучасними умовами на ринку праці.

Для реалізації права на працю у конкурсній формі та набуття правового статусу державного службовця найперше необхідно з'ясувати факт відповідності вимогам, що ставляться до кандидатів на посади державної служби. Згідно з ст. 19, 20 та 25 Закону України «Про державну службу» прав на державну службу мають особи, що є повнолітніми, мають громадянство України, вільно володіють українською мовою, що підтверджено сертифікатом, отримали ступінь вищої освіти магістра, бакалавра чи молодшого бакалавра (залежно від категорії посади) та достатній стаж роботи чи то загальний, чи у органах публічної служби, чи на керівних посадах. Спеціальні вимоги до кандидатів посад державної служби «Б» та «В» затверджуються суб'єктом призначення із урахуванням рекомендації від Національного агентства України з питань державної служби, а для посад категорії «А» встановлюються Кабінетом Міністрів типові вимоги [2]. Такі вимоги мають загальний характер, тобто визначають, які саме особи можуть вважатися кандидатами на посаду державного службовця. Проте їх виконання є недостатнім для реалізації права на працю. Тобто, конкурсна форма реалізації на працю вимагає дотримання, як матеріальної, так й процесуальної її складової. У даному контексті, негативно можливо оцінити наявність права в суб'єкта призначення самостійно встановлювати спеціальні вимоги щодо досвіду чи навиків кандидатів на посаду державної служби «Б» та «В», оскільки вони можуть бути сформовані під конкретну особу, що не відповідатиме принципам рівності, прозорості й сприятиме корупції. Рекомендації, як форма акту Національного агентства України з питань державної служби, в даному випадку, є недопустимими, оскільки лише сприяють порушенню трудових прав, а не створюють додаткові гарантії.

Як уже було зазначено, дотримання та виконання поєднуються у формах реалізації права на працю. Одним із найбільш яскравих прикладів є необхідність додержання заборон визначених у ст. 19 Закону України «Про державну службу» для реалізації права на працю, серед яких: «наявність громадянства іншої держав, не проходження спеціальної перевірки

щодо очищення влади або не надання згоди на неї, накладення адміністративного стягнення за правопорушення пов'язане із корупцією, наявність рішення суду про заборону займатися певною діяльністю, наявність судимості за умисне вчинення кримінального правопорушення, визнання судом обмежено (не)дієздатною особою [2]. Такі заборони обумовлені специфікою праці на посадах державної служби та пов'язаних із нею ризиками. Проте, проблемним аспектом є неповний перелік заборон, оскільки з аналізу чинного законодавства можливо й встановити, що державним службовцем не може вступити особа, яка не надала декларацію щодо доходів або ж не отримала спеціальний сертифікат про знання української мови. Складним є й питання громадянства інших держав, адже необхідні спеціальні процедури підтвердження заяв кандидата на посаду державного службовця щодо наявності одного громадянства. Тож, виконання усіх наведених вимог та дотримання заборон дозволяє стверджувати, що особа може реалізувати своє право на працю у конкурсній формі та отримати правовий статус державного службовця.

Аналізуючи чинне законодавство можливо дійти висновку, що конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця формується із декількох етапів. Такі етапи структурують діяльність особи щодо отримання посади в державній службі, коли ж технічні чи адміністративні аспекти спеціально упущено, адже вони не стосуються досліджуваної теми. Серед таких етапів можливо виділити:

1. Інформування про проведення конкурсу на зайняття посади в державній службі;
2. Подання заяви про участь в конкурсі та підтвердження наданих у ній відомостей;
3. Проходження кандидатом на посаду в державній службі процедур оцінювання (тестування, ситуаційні задачі, співбесіди);
4. Оприлюднення результатів конкурсу на зайняття посади в державній службі;
5. Проведення спеціальної перевірки на відповідність вимогам законодавству щодо очищення влади кандидата, що переміг у конкурсі;
6. Підписання трудового контракту із особою, що призначається на посаду державної служби;
7. Прийняття рішення про призначення особи на посаду державної служби;
8. Складання особою присяги державного службовця.

Інформування про проведення конкурсу на зайняття посади в державній служби ініціює увесь процес реалізації права на працю та засвідчує реальну потребу певного органу державної влади в новому працівникові. Інформування відбувається публічно за допомогою інформаційних ресурсів та офіційних веб сайтів. Така процедура засвідчує, що публічність й прозорість вимог до кандидатів на посади забезпечує рівну та доступну можливість усіх зацікавлених осіб дізнатися про проведення конкурсу. Оприлюднення інформації про вакансію забезпечується керівником державної служби, коли ж Національне агентство України з питань державної служби формує єдиний перелік вакантних посад. Разом із інформуванням про проведення конкурсу розпочинаються адміністративні процедури щодо формування комісій, які будуть проводити оцінювання кандидатів, відбувається організаційно-технічне забезпечення проведення конкурсу.

Наступним етапом є подання заяви, яке згідно з ч. 5 ст. 24 Закону України «Про державну службу» проводиться щонайшвидше на 7 день після оприлюднення інформації та найпізніше на 30 день після її оприлюднення, коли ж результати конкурсу оприлюднюються не пізніше 45 дня з моменту оприлюднення інформації щодо проведення конкурсу [2]. Тобто, загальна тривалість реалізації права на працю для державних

службовців у конкурсній формі становить 45 днів, більша їх частина направлена на знаходження максимальної кількості кандидатів на посаду, що забезпечує більшу ймовірність професійності та кваліфікованості кандидатів. На сьогодні, існує затверджений варіант заяви про участь в конкурсі [3], що позитивно впливає на уніфікованість вимог та їх структурування. Подання заяви є першим кроком для особи що засвідчує її бажання реалізувати права на працю саме в державній службі. Крім того, наявність заяви дозволяє з'ясувати чи необхідні для особи спеціальні умови для проходження конкурсу, наприклад, проведення його дистанційно. Також, необхідним є підтвердження інформації, що зазначена у заяві, до прикладу, шляхом надання сертифіката про рівень знання української мови чи проходження спеціальної перевірки. У результаті проходження даного етапу, особа допускається безпосередньо до проходження оцінювання на відповідність посаді.

Відповідно, наступним етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю державного службовця є проходження процедур оцінювання. Згідно з ст. 26 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, кандидати на посаду категорій «Б» та «В» проходять тестування на знання законодавства, а на посаду категорії «А» додатково ще й на абстрактне мислення [3]. Такий розподіл пояснюється потребою підтвердити додаткові управлінські та організаційні навички, якими повинні володіти державні службовці, що перебувають на посаді категорії «А», оскільки для них передбачено обов'язок забезпечувати належні умови праці, здійснювати управління та розвиток певним органом державної влади. Окремо слід звернути увагу, що завдання та час проходження тестування є однаковим для усіх кандидатів, що забезпечує реалізацію права на працю. Крім того, результати тестування визначаються автоматично, що означає відсутність суб'єктивізму та помилок в оцінюванні від кваліфікаційних комісій. Зі свого боку, проблемним є уже набір питань для перевірки знань законодавства чи абстрактного мислення, що може містити застарілий зміст та не відповідати сучасному мейнстриму в науці.

Згідно з ст. 36 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, за результатами тестування, кандидатам нараховуються: 0 балів, якщо вони відповіли на 23 (25 та 27 для посад державної служби категорій «Б» та «А» відповідно) і менше питань тестового завдання; 1 бал на 24-31 питання (до 33 та до 35 для посад державної служби категорій «Б» та «А» відповідно); 2 бали, якщо була надана правильна відповідь на 32 (34 та 36 для посад державної служби категорій «Б» та «А» відповідно) питання тестового завдання [3]. Варто зазначити, що підхід за яким помилка в 1 невірну відповідь визначає чи пройшла особа тестування є доволі спірним, адже рівень знань в кандидатів, що відповіли на 23 чи 24 питання є однаковим. Тобто, проблемним є те, що кількість наданих у результаті тестування балів є значно меншою за кількість наданих відповідей, що збільшує ймовірність похибки під час оцінювання знань кандидата. Водночас, використання такого підходу слугує адміністративним цілям щодо спрощення кінцевого підрахунку балів, обрання державного службовця серед усіх кандидатів та об'єднання результатів декількох процедур оцінювання.

Серед таких процедур наступною проводиться розв'язання ситуаційних задач для кандидатів на посади категорій «А» та «Б». Відповідно до ст. 40-43 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, особи повідомляються про час, місце та доступні способи проходження (дистанційно чи особисто) проведення ситуаційних завдань не пізніше, ніж за 1 робочий день до їх початку. Зміст ситуаційних задач розробляється або

спеціальною Комісією або ж державними службовцями, що уже працюють в органі державної служби, де є вакантною посада [3]. Розв'язання ситуаційних завдань дозволяє з'ясувати, якими саме практичними навиками володіє кандидат на посаду державної служби та чи їх достатньо для певної посади. Зміст ситуаційних задач повинен відповідати напряму діяльності органу державної влади, а отже й формуватися індивідуально. Проте, надання права розробляти такі задачі в самому державному органі може призвести до логічних помилок у тексті задач, неактуальність інформації. Варіантом вирішення наведеної проблеми є або ж формування методичних рекомендацій щодо написання ситуаційних задач або ж їх написання НАДС для кожного із органів, що гарантуватиме неупередженість та більш ретельну перевірку на логічність та актуальність знань.

Додатковою процедурою оцінювання кандидатів на посади державної служби категорії «А» є співбесіда, яка згідно з ст. 50 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби проводиться задля перевірки відповідності компетенції кандидата встановленим вимогам та які не були з'ясовані на попередніх етапах, а також вимозі щодо «добросовісності та дотримання правил етичної поведінки». За результатами проведення співбесіди нараховується 2 бали, яка кандидат відповідає вимогам, було виявлено глибокі знання та уміння чи 1 бал, якщо компетентність відповідає вимогам у мінімально достатньому обсязі або 0 балів, якщо не виявлено відповідності вимогам [3]. Проведення процедури співбесіди є доволі суперечливим, оскільки для оцінювання кандидата застосовуються суб'єктивні критерії, а рівність у часу відповіді та змісті запитань не може бути гарантована. Під час проведення співбесіди обов'язковою вимогою повинно бути відеозапис та присутність громадських наглядових рад, але навіть це не може забезпечити таку ж прозорість та публічність, як у попередніх двох процедурах. Разом з тим, за допомогою теоретичних завдань також неможливо проаналізувати професійну компетентність кандидата, оскільки необхідно й враховувати його комунікативні навички, наявність професійних та правових деформацій свідомості. На відміну від попередніх процедур запитання до яких публікуються завчасно, підготуватися до питань на співбесіді неможливо. Така ситуація збільшує ризики дискримінаційних, образливих чи інших протиправних дій, що перешкоджають реалізації права на працю.

Слід зауважити що процедури оцінювання професійної компетентності кандидатів на посаду державної служби дещо різняться не лише за категоріями посад, але й напрямом діяльності. Аналізуючи Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [3] можливо зрозуміти, що проведення співбесіди для дипломатичних службовців є обов'язковим незалежно від категорії чи рангу. Для працівників Служби безпеки України конкурс проводиться із обмеженням публічності, оскільки висвітлюється лише інформація про наявність посади у даному органі державної влади, без уточнення її назви, повноважень та обов'язків, як й не оголошується про завершення конкурсу та обраного кандидата. У даному випадку, обмеження публічності є обґрунтованим, оскільки відповідає інтересам самого кандидата щодо збереження таємниці приватного життя, забезпечення безпеки життя, здоров'я та майна, а також й публічним інтересам щодо збереження державних таємниць. Тобто, порушення загальної процедури проведення конкурсу є допустимим, якщо направлено на гарантування інших природних прав людини та дотримання суспільних інтересів. Проте, це не означає можливість зміни процедур для кожного органу державної влади чи тим більше, встановлювати їх поза єдиним систематизованим нормативно-правовим актом з даного питання.

Відповідно до ст. 28 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, рішенням комісії визначають кандидатури на зайняття посади державної служби, які набрали найбільшу кількість балів (не більше 3 на одну посаду) для вибору суб'єктом призначення чи керівником державної служби переможця конкурсу [3]. На даному етапі безпосередня участь кандидата на посаду припиняється та рішення приймається уже керівництвом. Наявність трьох кандидатів на посаду пояснюється власне малою кількістю балів, що можуть отримати кандидати, що збільшує ймовірність однакової їх суми. Врешті ж вибір між такими кандидатами може мати корупційну складову або ж засовуватися на індивідуальних вподобаннях. Останній випадок є допустимим, оскільки керівнику необхідно забезпечувати комфортні умови праці, що включає у себе психологічну безпеку та відповідність професійних та особистих якостей різних працівників. Важливо лише забезпечити недискримінаційність зробленого вибору щодо статі, гендеру, сексуальної орієнтації, релігії чи кольору шкіри.

Конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця вимагає настання складних та складених юридичних фактів, а тому перемога у конкурсі в сукупності із вибором кандидата суб'єктом призначення є недостатнім для отримання посади, хоча й гарантує настання наступних етапів конкурсної форми. Серед них проходження спеціальної перевірки на відповідність законодавству щодо очищення влади. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про очищення влади» перевіряє: достовірність відомостей щодо наявності майна та відповідність таких даних декларації за минулий рік, а також дотримання рішення суду щодо заборони займати посади в органах публічної влади [4]. Не проходження даної перевірки навіть після перемоги безпосередньо у конкурсі не дозволить реалізувати право на працю та отримати статус державного службовця. Наявність перевірки є одночасно й гарантією реалізації права на працю, оскільки забезпечуватиме достовірність поданих даних. Крім того, вона й пояснює необхідність у виборі комісією декількох переможців та наявність в 2 із них відкладеного права на працю у випадку звільнення чи не проходження перевірки кандидатом, що був обраний суб'єктом призначення.

За умови дотримання усіх заборон та виконання усіх вимог, перемоги у конкурсі наступним етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю є підписання трудового контракту. Згідно з ст. 31-1 Закону України «Про державну службу» з особою, що призначається на посад може бути укладено контракт про проходження державної служби, у якому визначаються умови призначення, строк проходження, відповідальність сторін, порядок зміни умов [2]. Хоча формулювання «трудоий контракт» не вживається у законодавстві, але з аналізу його змісту, як то строковість чи визначення відповідальності сторін можливо дійти висновку, що йдеться саме про нього. Укладення трудового контракту є саме правом, а не обов'язком кандидата, але його наявність може вимагатися для окремих державних службовців. До того ж наявність трудового контракту спрощуватиме доведення зміни істотних умов, що важливо для наступного забезпечення працевлаштування державного службовця або ж компенсації завданої шкоди.

О. Ю. Дрозд досліджуючи тему трудового контракту для державних службовців критикує той факт, що стороною роботодавцем виступає державний орган, коли ж має безпосередньо держава, адже за чинної системи не законодавство України, а керівник державної служби є авторитетом у підлеглих, а отже й далі продовжується авторитаризм, свавілля та колективна безвідповідальність посадових осіб [5, с. 112]. Звісно, що це лише

одна із деталей, які формують сучасні умови праці для державних службовців, однак вона вказує на те, що досі продовжують застосовуватися застарілі підходи навіть в умовах проведення реформування. Особливо яскраво це проявляється у існуванні одночасно і рішення про призначення на посаду у трудового контракту. У теорії та практиці трудового права, трудові відносини розпочинаються одразу після укладення трудового договору, що може бути підтверджено наказом роботодавця про прийняття на роботу. Зі свого боку, трудовий контракт завжди має письмову форму, а тому в додаткового підтвердження не потребує.

Наступним етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю державного службовця є прийняття суб'єктом призначення рішення про призначення особи на посаду державної служби. Згідно з ст. 31 Закону України «Про державну службу», на посаду державної служби призначається та особа, що визначена переможцем конкурсу. «Рішення» про її призначення приймається після проведення співбесіди з кандидатом та підписання контракту. Водночас, у ст. 33 даного Закону зазначено, що «акт призначення на посаду» повинен містити строк призначення, строк випробування, умови оплати праці, контактну інформацію про особу, займану посаду [2]. Це ще раз підтверджує дублювання змісту трудового контракту та виконання даними етапами однакової функції в контексті реалізації права на працю. Проблемним є використання різних формулювань для одного й того ж документа, як то «рішення» чи «акт» про призначення. Різні формулювання не сприяють узгодженості правового регулювання та надалі можуть викликати колізійність розуміння, особливо для державних службовців із низьким рівнем правових знань поза межами своєї компетенції. Також, уточнення потребує формулювання «після проведення співбесіди», адже вона є обов'язковою лише для кандидатів на посади державної служби категорії «А» і повинна проводитися спеціальною комісією, а не суб'єктом призначення.

Останнім етапом втілення конкурсної форми реалізації права на працю для державних службовців є складання присяги державного службовця. Відповідно до ст. 36 Закону України «Про державну службу», присяга складається особою, яка вперше призначена на посаду державної служби у присутності державних службовців та підписує текст такої присяги [1]. Тобто, даний етап застосується для осіб, які лише розпочали свою кар'єру в державній службі, а не державних службовців що переводяться на конкурсній основі на вищу посаду. Необхідність присяги пояснюється важливістю дотримання етичних правил та соціальних орієнтирів поведінки для державних службовців чому й слугує складання присяги. Саме після складання присяги особа набуває статусу державного службовця й може приступати до виконання посадових обов'язків.

Висновки. Таким чином, конкурсна форма реалізації права на працю державного службовця є основною, як для вступу на державну службу, так й просування по державній службі. Її запровадження дозволило зменшити рівень корупції під час оцінювання кандидатів на посаду, забезпечити прозорість та публічність вступу. Незважаючи на це, окремі науковці критикують конкурсну форму. Наприклад, В. В. Єрмоєнко зазначає, що люстраційне законодавство порушує право державного службовця на повагу до приватного життя та пропонує при цьому запровадити тестування державних службовців за допомогою поліграфа [6, с. 110]. Погоджуємося із тим, що процедура проведення спеціальної перевірки має бути деталізована й уточнена щодо критеріїв та часу проведення. Проте, це не може бути причиною для поширення антинаукових засобів тестування державних службовців, як то поліграфічна перевірка. Конкурсна форма реалізації права на працю потребує більшої

автоматизації та подальшого збільшення рівня публічності оцінювання. Проведене дослідження дозволило й сформулювати наступні особливості конкурсної форми реалізації права на працю державних службовців:

1. Етапність втілення конкурсної форми реалізації права на працю державних службовців. Конкурсна форма вимагає поєднання великої кількості юридичних фактів, що мають і трудові, і адміністративну правову природу. Вірно зауважує В. В. Єрмоєнко, що факти призначення на посаду, складання присяги, підписання трудового договору є самостійними правостановлюючими елементами, які є рівними за своєю юридичною силою, а відсутність одного з них означає відсутність усього фактичного складу [7, с. 43]. Відповідно, порушення чи не проходження хоча б одного із етапів означатиме неможливість реалізувати право на працю. Складність конкурсної форми реалізації права на працю пояснюється потребою дотримання усіх принципів права. При цьому зберігаються деякі застарілі процедури, як то підписання наказу про призначення. Наявність етапів у конкурсній формі дозволяє їй зберігати актуальність, змінюючи та вдосконалюючи окремі елементи, що робить її універсальною формою реалізації права на працю.

2. Метою запровадження конкурсної форми реалізації права на працю для державних службовців є прозоре, рівне та публічне оцінювання професійних компетентностей кандидатів для вибору найбільш відповідної особи на посаду державної служби. За попередньої наказової форми реалізації права на працю забезпечити таку відповідність було неможливо, адже вибір залежав виключно від керівника певного органу державної влади. При цьому контролювати такий процес було майже неможливо, особливо в масштабах усієї держави. Тобто, саме конкурсна форма реалізації права на працю зробила державну службу більш доступною для усього населення.

3. Безальтернативність застосування конкурсної основи реалізації права на працю для державних службовців. Так, проходження конкурсу є обов'язковим для кандидатів, що вперше встають державними службовцями та для державних службовців, що бажають отримати вищу посаду. Тобто, втілення інших форм реалізації права на працю для державних службовців можливо лише після втілення конкурсної форми, що вказує на її основоположність. Вибір інших шляхів вступу на державну службу й набуття правового статусу державного службовця вважатиметься протиправним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Витко Т. Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні. Аспекти публічного управління, 2018. Т. 6, № 3. С. 39-47
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №4. С. 43.
3. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (Додаток № 2): Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. Офіційний вісник України. 2016. № 28 С. 179.
4. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. №44. С. 297.
5. Дрозд О. Ю. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. Підприємництво, господарство і право, 2016. № 11. С. 110-114.
6. Сенюк Т. А. Деякі аспекти вдосконалення правового регулювання проходження

державної служби в Україні. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», 2020 № 3 (47). С. 106-112.

7. Єрбоменко В. В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. Право та інновації, 2018. № 2. С. 41–48.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-05

Прокоп'єв Р. Є.

кандидат юридичних наук,
головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

У статті здійснено розгляд зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Розглянуто основні види транспортних систем, які існують у світі та зроблено висновок про те, що правове регулювання трудових відносин працівників транспорту буде визначатися саме із врахуванням розвитку того чи іншого виду транспорту. Досліджено, що нормативно-правового регулювання у транспортній сфері у зарубіжних країнах здійснюється різними способами, а саме: 1) спеціальний нормативно-правовий акт, в якому й здійснюється систематизація трудових відносин загалом; 2) загальне трудове законодавство - Трудовий кодекс; 3) спеціальні акти, які визначають аспекти правового регулювання працівників транспорту та інші питання щодо регулювання, функціонування та роботи того чи іншого виду транспорту; 4) спеціальний профільний кодекс – Транспортний кодекс; 5) колективний договір; 6) внутрішні (локальні) акти, які детально регламентують алгоритм дій працівників в тій чи іншій ситуації; 7) галузеві угоди щодо регулювання трудових правовідносин та підвищення рівня соціального захисту працівників транспорту; 8) прийняття відповідних планів соціальних заходів на рівні окремого підприємства (соціальні плани). Особливий акцент зроблено саме на колективному договорі, як основному акті на підприємствах транспортної сфери. Колективний договір спрощує правове регулювання праці в цілому, забезпечує диференційований підхід до регулювання праці у цій галузі, створюється реальний діалог між працівниками та роботодавцями, може передбачити додаткові гарантії для працівників транспорту тощо. Окрему увагу в роботі звернуто й на відповідні плани соціальних заходів на рівні окремого підприємства, в яких окреслюється напрямки формування та поетапної реалізації соціальних гарантій та соціального захисту на конкретних підприємствах.

У статті зауважено на тому, що особливе значення у питанні нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у зарубіжних країнах також відведено внутрішнім (локальним) актам, які детально регламентують алгоритм дій працівників в тій чи іншій ситуації. Особливо гостро це питання стосується пілотів та машиністів, які мають не тільки належним чином виконувати свої посадові обов'язки, а й слідкувати за тим, щоб не було доступу сторонніх осіб до їх робочого місця, механізмів,