

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА РІВНОГО ДОСТУПУ ГРОМАДЯН ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Як одне з найважливіших основних прав людини Загальна декларація прав людини у ст. 21 закріплює право рівного доступу до державної служби у своїй країні. Це положення відображено у ст. 38 Конституції України, яка розвиває і поширює його на право людини на службу й в органах місцевого самоврядування. Зміст ст. 38 та глави XI Конституції України свідчить про те, що поняття “державна служба” не пов’язане з поняттям “служба в органах місцевого самоврядування”, і останнє в разі необхідності можна замінити на синонім “праця в органах місцевого самоврядування”.

До прийняття Конституції України та Закону України “Про місцеве самоврядування” місцеві ради народних депутатів входили до системи державних органів влади країни і тому їх працівники по праву вважалися державними службовцями. Але після набуття чинності Конституції України та названого Закону місцеві ради усіх рівнів визнані недержавними органами. Відповідно їх працівники втратили статус державних службовців, бо вони згідно зі ст. 1 Закону “Про державну службу” не займають посади в державних органах та їх апараті і не одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Їх трудові відносини повинні регулюватися Законом “Про місцеве самоврядування” та іншими спеціальними законами, загальним трудовим законодавством, рішеннями органів місцевого самоврядування, прийнятими у відповідності з їх повноваженнями. Тому вважаємо, що постанови Кабінету Міністрів України щодо порядку виникнення (зміни, припинення) трудових правовідносин з працівниками органів місцевого самоврядування, регулювання чисельності штату, оплати їх праці тощо, які були прийняті після набуття чинності Конституції України, не можна застосовувати, як і ті, що були прийняті раніше, бо вони невиправдано поширюють свою дію на ту категорію працівників, яка не належить до державних службовців.

Важливою правовою гарантією реалізації права рівного доступу громадян до державної служби є конкурсне заміщення посад. Відповідно до вимог ст. 15 Закону “Про державну службу”

конкурсний порядок має застосовуватися як основний спосіб заміщення вакантних посад державних службовців 3 – 7 категорій. Застосування інших способів у сучасному законодавстві зумовлено, по-перше, об'єктивними причинами, пов'язаними з потребою використання інших підстав виникнення трудових правовідносин (наприклад, при працевлаштуванні молодих фахівців, реалізація принципів інституту патронатної служби тощо); по-друге, негативними чинниками (відсутністю системного підходу, правовою непослідовністю тощо), які містяться здебільше у підзаконних нормативних актах.

До останніх, таких що порушують право рівного доступу громадян до державної служби, слід віднести норми про переважне право просування по службі, про інститут кадрового резерву в тому вигляді, в якому їх вписано в Законі “Про державну службу”. Ціла низка постанов Уряду України, спираючись на ці положення, дає можливість уникнути застосування конкурсу при заміщенні посад державних службовців (наприклад, державними службовцями, що пройшли стажування, або зарахованим до кадрового резерву), чим надає безумовні переваги особам, які мають певне соціальне становище. Практика застосування ст. 15 вказаного Закону також дає чисельні приклади ігнорування конкурсу або формального ставлення до нього.

Для підвищення рівня гарантованості права рівного доступу до державної служби до Закону “Про державну службу” слід внести зміни, які, по-перше, містили б вичерпний перелік умов, за яких прийняття на службу чи просування по службі провадилося б поза конкурсом. По-друге, правила переважного права на заміщення посад мають бути застосовані тільки у ході конкурсу і тільки тоді, коли претенденти показали рівні професійні якості і мають однакову кваліфікацію. По-третє, інститут кадрового резерву повинен застосовуватися лише до керівних посад у системі державної служби, а щодо інших посад державних службовців 3-7 категорій він має бути скасований. Крім цього, потрібно удосконалити процедуру проведення конкурсу.

Щодо КЗпП України, то ч. 1 ст. 36, яка містить вичерпний перелік підстав припинення трудових правовідносин, доцільно було б поповнити п. 9: “порушення встановлених правил прийому на роботу (службу)”.