



ПРОГРАМА РАДА



# ПРИЙНЯТТЯ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Інформаційна довідка,  
підготовлена Європейським інформаційно-  
дослідницьким центром  
на запит народного депутата України

## Умови доступу до публічної служби

Умови доступу до публічної служби є об'єктивно відмінними у різних країнах, проте можна виокремити цілий ряд вимог, що є спільними для більшості країн. Попередніми умовами, зокрема, є:

1) *громадянство держави*, на службу якої вступає особа. З цього правила можуть бути винятки. Зокрема, у країнах Європейського Союзу громадяни з інших держав ЄС мають доступ до більшості посад публічної служби. Наприклад, відповідно до §7 Федерального закону Німеччини про чиновників, «призначений чиновником може бути тільки той, хто є німцем на підставі статті 116 Основного закону або має громадянство однієї з держав-членів Європейського Союзу, держав-членів Європейської економічної зони, держав третіх країн, які підписали з Німеччиною та ЄС угоди про визнання професійних кваліфікацій<sup>1</sup>». З іншого боку, для зайняття певних посад у ФРН вимога громадянства є абсолютною: «якщо цього вимагають відповідні завдання, то чиновником може бути призначений тільки німець». Очевидно, мова йде про посади, діяльність на яких пов'язана із державною таємницею відповідного рівня секретності, а також про інші аналогічні випадки.

Проте в цілому вимога громадянства є досить жорсткою у більшості зарубіжних держав<sup>2</sup>;

2) *повна дієздатність особи* – в законодавстві інших країн ця умова сформульована з негативного боку: згідно статті 9 закону Республіки Литва „Про державну службу”, не має права на посаду публічної служби особа, котру визнано з юридичної точки зору недієздатною відповідно до процедури, визначеної законами<sup>3</sup>;

Відповідно до статті 17 закону Грузії «Про державну службу» особа не може бути зарахована на державну службу, якщо відповідно до рішення суду її було визнано недієздатною або частково недієздатною<sup>4</sup>.

3) *володіння державною мовою (мовами)* – ця вимога зумовлена характером роботи публічних службовців, що полягає в активному використанні і, відповідно, знанні державної мови (мов) для виконання покладених завдань і функцій. Вимога володіння державною мовою зазвичай прямо встановлюється у державах, де є чималі іншомовні національні групи, наприклад в Естонії, Латвії, Литві. В мононаціональних країнах, зокрема Польщі чи Болгарії, в базових законах про цивільну (державну) службу ця умова не називається. Знання іноземних мов звичайно заохочується проте є обов'язковою передумовою для зайняття лише окремих посад публічної служби<sup>5</sup>;

4) *перебування у межах певного віку*. Законодавство зарубіжних країн може закріплювати як мінімальний вік вступу на публічну службу, так і максимальний. Загальний мінімальний вік у більшості європейських країн становить 18 років, у деяких

<sup>1</sup> Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/\\_7.html](http://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/_7.html).

<sup>2</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Law of Georgia on Civil Service [Електронний ресурс]. – 1997. – Режим доступу до ресурсу: [http://csb.gov.ge/uploads/Law-of-Georgia-on-Civil\\_Service.pdf](http://csb.gov.ge/uploads/Law-of-Georgia-on-Civil_Service.pdf).

<sup>5</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

країнах – 20 років (Данія), 21 рік (Грузія), але для зайняття багатьох посад цей вік є вищим, що зумовлено також об'єктивною потребою завершення освітньої підготовки. У Німеччині значно вищим є мінімальний вік для зайняття постійних посад, і становить він 27 років, адже для того, щоб претендувати на ці посади, необхідно пройти підготовчу службу<sup>6</sup>.

Визначення максимального віку вступу на публічну службу зумовлене, очевидно, двома причинами. По-перше, в країнах кар'єрної системи органи публічної адміністрації навряд чи є зацікавленими в прийомі на службу на невеликі строки, адже відставка публічних службовців за загальним правилом наступає у 60-65 років. Таким чином, держава або громада намагається якомога ефективніше інвестувати кошти у розвиток кадрового потенціалу. По-друге, вважається, що, як і в приватному секторі, після досягнення певного віку людина не може виконувати покладені завдання і функції настільки ж ефективно, особливо в умовах постійних змін, хоча й ця теза є спірною. В кожному випадку законодавство окремих держав передбачає максимальний вік вступу на публічну службу, наприклад, в Австрії – 40, Франції – 45, Бельгії – 50 років. У багатьох державах, зокрема у Нідерландах, Швеції та Великій Британії, немає подібних вікових обмежень, хоча у відповідних нормах й зазначається, що публічний службовець повинен бути здатний служити протягом реального періоду до відставки<sup>7</sup>;

5) *наявність відповідної освіти*, необхідної для зайняття тієї чи іншої посади. Тут варто зазначити, що градації для зайняття конкретних посад публічної служби є дуже значними: для зайняття одних посад достатньо середньої освіти, для інших необхідною є наявність вищої освіти зі ступенем бакалавра чи магістра. Напрями освітньої підготовки є відмінними для різних служб, проте слід зауважити, що, наприклад, в Німеччині значна частка чиновників мають юридичну освіту<sup>8</sup>;

6) *відсутність судимості* у претендента на зайняття посади в органах публічної адміністрації. У переважній більшості випадків ця вимога стосується лише осіб, що вчинили умисні злочини, тобто, попереднє вчинення злочину з необережності не виключає можливості вступу на публічну службу, хоча й напевно враховується при проведенні конкурсів. До відсутності судимості можна прирівняти й відсутність обмеження або позбавлення права займати посади публічної служби, визначеного у судовому порядку<sup>9</sup>;

7) *відсутність кровної або матримоніальної спорідненості* претендента на посаду із майбутнім безпосереднім керівником. Наприклад, відповідно до статті 7 закону Республіки Латвія „Про державну цивільну службу”, на посаду у цивільній службі може претендувати особа, що не є родичем керівника інституції або безпосереднього керівника (дружина, чоловік, родичі першого ступеня спорідненості, брат і сестра). Хоча й відразу додається, що Кабінет Міністрів може зробити виняток з цього правила у випадках, коли ця посада не може бути обійнята іншою особою. Проте дана вимога (обмеження) стосується не стільки публічної служби загалом, скільки конкретної посади<sup>10</sup>;

---

<sup>6</sup> Там само.

<sup>7</sup> Там само.

<sup>8</sup> Там само.

<sup>9</sup> Тимощук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимощук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>10</sup> Там само.

8) *фізична (медична) придатність* для зайняття певної посади, тобто, мова йде про відповідний стан здоров'я претендента, для перевірки якого, наприклад, у Бельгії, Швеції та Нідерландах існує спеціальна медична служба;

9) *дотримання військового законодавства* – претендент чоловічої статі повинен або вже пройти військову службу, або бути звільненим від неї;

10) *неналежність до організацій, заборонених у судовому порядку або законодавством*. Така вимога міститься, зокрема, у литовському та латвійському законах. Більше того, у латвійському законі визначено, що не може бути цивільним службовцем також особа, що була на постійній основі службовцем секретних, розвідувальних та контррозвідувальних служб колишнього СРСР, Латвійської РСР та зарубіжних країн. Відомо також про люстраційне законодавство багатьох посткомуністичних країн, яке вимагає подання особою (кандидатом на посаду публічної служби або чинним публічним службовцем), яка мала зв'язок з органами безпеки, відповідної інформації для перевірки. Наприклад, у Польщі, за даними Національного інституту пам'яті, під це правило підпадають близько 27 тисяч державних службовців, міністрів, парламентарів та адвокатів. Приховування такої інформації є підставою для звільнення зі служби<sup>11</sup>;

11) *попередній професійний досвід* є умовою вступу на публічну службу в тих країнах, де меншу увагу приділяють рівню освітньої підготовки, зокрема у Швеції, Фінляндії та Нідерландах. Ця вимога застосовується там в процедурах прийому на службу на нижчих, а в особливих випадках - і на середніх щаблях кар'єри<sup>12</sup>;

12) *проходження підготовчої служби*. В багатьох державах набути статус публічного службовця можна лише після проходження підготовчої служби протягом певного періоду. Лише після успішного завершення такої служби особа може претендувати на постійну посаду. Зокрема, відповідно до Федерального закону Німеччини про чиновників, для роботи на посадах середнього службового рівня вимагається підготовча служба протягом одного року, а на посадах підвищеного службового рівня – протягом трьох років<sup>13</sup>.

Наведений перелік умов вступу на публічну службу на практиці доповнюється додатковими вимогами, що ставляться для зайняття окремих посад та викладаються у підзаконних нормативно-правових актах.

---

<sup>11</sup> Там само.

<sup>12</sup> Там само.

<sup>13</sup> Там само.

## Відбір кандидатів на публічну службу

---

Призначення на основі конкурсу є основним способом заміщення вакантних посад. Наприклад, у статті 10 Закону Болгарії „Про державного службовця” визначено, що «особа, яка вступає на державну службу у відповідній адміністрації, обов’язково проходить конкурс». Конкурсна процедура полягає в тому, що на кожен посаду претендує кілька кандидатів, і це робить можливим вибір найкращого з огляду на професійні якості.

Призначення без проведення конкурсу, тобто на розсуд уповноваженого у справах персоналу органу чи посадової особи, вважається винятковим, і можливе в наступних випадках:

1) *на посади керівників* органів публічної адміністрації, а також інколи й керівників структурних підрозділів. Наприклад, в Іспанії міністрам або державним секретарям надається право вільного відбору кандидатів на посади заступників генерального директора, територіального чи провінційного представника, а також уповноважених департаменту міністерства.

2) *на посади працівників патронатних служб* (якщо останні належать до посад публічної служби). Про це, наприклад, прямо зазначено у статті 12 Закону Республіки Литва „Про публічну службу”: «набір на посаду публічних службовців політичної (особистої) відданості здійснюється без конкурсу на вибір державного політика або колегіальної державної інституції»;

3) у разі призначення *виконуючих обов’язки* публічних службовців. Тут мова йде лише про тимчасове виконання обов’язків, і тому застосування конкурсної процедури у цьому випадку є зайвим, адже для зайняття посади на постійній основі все-одно буде проведено конкурс. Така норма наявна у відповідних естонському та литовському законах.

У країнах Центральної та Східної Європи вичерпний та мінімальний перелік винятків із конкурсної процедури закріплено у базових законах про публічну службу, і законодавче регулювання є певною гарантією від зловживань при призначеннях на посади. Адже конкурс, за умови його об’єктивного, прозорого та неупередженого проведення, є найкращою процедурою набору персоналу<sup>14</sup>.

Отже, конкурс є визначальною процедурою відбору публічних службовців, але його зміст та юридичні наслідки можуть відрізнятися доволі істотно. Тому в першу чергу спробуємо класифікувати конкурсні процедури:

1) за ступенем допуску кандидатів конкурси можуть бути:

– *відкриті*: будь-яка особа, що відповідає встановленим умовам вступу на публічну службу та вимогам для зайняття певної посади, може брати участь у конкурсі на зайняття будь-якої посади. Такого типу конкурси характерні передусім для країн, що належать до *системи посад*. У країнах, що належать до *системи посад*, публічні службовці призначаються на посаду на умовах строкового договору. Для підвищення за посадою публічні службовці або проходять новий конкурс, або призначаються на розсуд уповноважених органів та керівників, проте в будь-якому випадку автоматичного

---

<sup>14</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

просування немає. Важливо також, що створюється своєрідна «спеціалізація» саме для конкретної посади;

– *закриті*: кандидатом можуть бути лише особи, що вже мають статус службовця або перебувають на підготовчій службі. Більшою мірою такі конкурси характерні для країн *системи кар'єри*. У країнах, що належать до *системи кар'єри*, зайняття постійної посади означає фактично безстрокове працевлаштування за умови успішного виконання функціональних обов'язків. При цьому важливо наголосити на «універсальній» спеціалізації службовців. Просування по службі здійснюється починаючи з найнижчих щаблів у ієрархії публічної служби;

– *змішані*: коли на частину посад можуть претендувати будь-які особи, в тому числі з-поза меж публічної служби, а на окремі посади можна претендувати, лише маючи певний досвід публічної служби<sup>15</sup>;

2) за стадіями службової кар'єри слід виділити конкурси:

- на проходження підготовчої служби (практики);
- на призначення на постійну посаду публічної служби;
- на підвищення за посадою;

2) за юридичними наслідками проведеного конкурсу:

- з виникненням лише права на зайняття посади публічної служби;
- із зайняттям конкретної посади;

3) за змістом конкурсної процедури:

- конкурси на базі документів (про освіту, попередній досвід, наявні характеристики);
- конкурси, що передбачають складання іспитів;
- змішані конкурси (містять елементи обох вище названих процедур)<sup>16</sup>.

## Порядок проведення конкурсу

При характеристиці процедури слід наголосити на суб'єктах, уповноважених проводити конкурс у різних державах. Зарубіжні дослідники зазначають, що про конкурс можна говорити лише тоді, коли журі (конкурсна комісія), що його проводить, є незалежним водночас від кандидатів, політичної влади і начальників служби, у якій пропонуються вакантні посади для заміщення. Відзначена незалежність не означає, що таке журі мало б функціонувати поза системою органів публічної адміністрації. Вплив парламенту чи глави держави у питаннях підбору персоналу обґрунтовано обмежується політичними та патронатними посадами. А от для набору чиновників створюються спеціальні конкурсні комісії в межах публічної адміністрації<sup>17</sup>.

Найбільш незалежними конкурсні комісії традиційно є в державах англо-американської правової системи, зокрема у Великій Британії та Ірландії. Для запобігання протекціонізму при призначеннях на посади цивільної служби британці ще у XIX столітті почали створювати такі комісії, що призначались урядом і складались з осіб, незалежних від політиків та керівників адміністративних структур. Наприкінці 1960х років зазначені

<sup>15</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>16</sup> Там само.

<sup>17</sup> Там само.

комісії було включено до спеціально уповноважених органів у справах цивільної служби, при цьому, однак, їх незалежність як органів відбору не постраждала<sup>18</sup>.

В країнах Центральної та Східної Європи такі комісії об'єктивно є більш залежними від керівників адміністративних органів, до складу яких здійснюється набір на службу. Зокрема, відповідно до положень чеського Закону, до складу таких комісій, як правило, входять службовці відділу персоналу, а за болгарським Законом – також обов'язково включаються безпосередній керівник вакантної посади та службовці з юридичною освітою. Комісії з набору на публічну службу мають різні назви:

- власне конкурсні комісії (Болгарія, Чехія);
- оцінювальні комісії (Латвія);
- конкурсно-атестаційні комісії (Естонія).

Останній приклад є дуже цікавим, адже комісії в Естонії поєднують функції відбору персоналу та атестації чиновників.

Процедура проведення конкурсів, без сумніву, має істотні відмінності у залежності не лише від країни, але й характеру служби. Проте можна виділити два основні напрями, які, зрештою, нерідко поєднуються. Першим є конкурс за формальними показниками:

- рівень оцінок у здобутих атестатах чи дипломах претендентів;
- наявність диплому вищого ступеня;
- позитивні характеристики з попередніх місць служби;
- успішне проходження підготовчої практики чи стажування<sup>19</sup>.

Цей напрям можна назвати *формальним*, бо він враховує здебільшого попередні досягнення претендентів і не завжди об'єктивно відображає відмінності у рівні професійних здібностей претендентів на час проведення конкурсу. Тому у більшості зарубіжних країн зазначені критерії або беруться до уваги в комплексі з безпосереднім екзаменуванням кандидатів, або відходять на другий план<sup>20</sup>.

Проведення ж іспитів, які розглядаються як другий і найважливіший напрям у процедурах проведення конкурсів, також здійснюється різними способами: письмово, усно чи поєднуючи письмове тестування зі співбесідою<sup>21</sup>.

У Німеччині набір на публічну службу виглядає надзвичайно формалізованим. Для того, щоб зайняти постійну посаду в апараті, кандидати передусім повинні скласти два державні іспити перед незалежним журі у складі чиновників та викладачів університету. З цього правила є винятки, проте навіть успіх на цих двох етапах не веде автоматично до зайняття посади у державному апараті, а лише дає *право* на зайняття посади. У випадку оголошення вакансії кадровою службою конкретного адміністративного органу, як правило, проводяться співбесіди з претендентами, і аж тоді приймається рішення про призначення<sup>22</sup>.

В інших країнах конкурсна процедура набуває більшої ваги при безпосередньому наборі на конкретні посади. Наприклад, в Австрії цю процедуру можна умовно поділити на три етапи. По-перше, публічно оголошуються вакансії із зазначенням вимог, що

---

<sup>18</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>19</sup> Там само.

<sup>20</sup> Там само.

<sup>21</sup> Там само.

<sup>22</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

ставляться до кандидатів, і зацікавлені особи подають заяви про допуск до участі в конкурсі. По-друге, ними складається письмовий іспит, результати якого не є обов'язковим критерієм, але вони беруться до уваги під час набору. І, по-третє, групу учасників, яких визнано такими, що відповідають вакансії, запрошують на співбесіду щодо служби<sup>23</sup>.

У Великій Британії для набору цивільних службовців так само проводяться конкурсні письмові екзамени та співбесіди. Причому, усному екзаменові (співбесіді) надається визначальна роль. Британці обґрунтовано вважають, що саме співбесіда дозволяє визначити справжній рівень претендентів. Екзамени та співбесіди, як уже згадувалося, проводяться незалежними комісіями<sup>24</sup>.

У Франції іспити проводяться за наперед відомою програмою і розпочинаються з письмових екзаменів, успіх на яких дає право бути допущеним до усних іспитів. Під час письмового екзамену суворо дотримується принцип анонімності, що є додатковою гарантією неупередженості конкурсного журі. Форми цих екзаменів можуть бути найрізноманітнішими: завдання може полягати у редагуванні тексту, підготовці певного досяє тощо. На усному екзамені оцінюється рівень загальної культури кандидатів, їх спеціальні знання, а також здатність логічно викладати свої думки<sup>25</sup>.

Узагальнюючи, порядок проведення конкурсу у європейських державах можна поділити на такі стадії:

1) *публічне інформування про наступний конкурс на певні посади.*

Зазвичай законодавство детально регулює цей етап конкурсної процедури. Оголошення про набір повинно досягти усіх можливих претендентів. Для цього, наприклад, стаття 55 Закону Польської Республіки „Про державну службу” передбачає обов'язок вивісити оголошення про набір в загальнодоступному місці за місцезнаходженням установи, в якій проводиться конкурс, а також опублікувати його в Бюлетні Цивільної Служби та Бюлетні Публічної Інформації<sup>26</sup>.

Також законодавство встановлює основні вимоги до змісту оголошень, що подаються. Наприклад, у статті 10а Закону Республіки Болгарія „Про державного службовця” встановлено, що в оголошенні про проведення конкурсу має бути визначено:

- посада, на яку проводиться конкурс;
- мінімальні та особливі вимоги до кандидата;
- порядок проведення конкурсу;
- необхідні документи, місце та термін їх подачі;
- загальнодоступне місце, де оприлюднюватимуться списки та інші повідомлення щодо конкурсу;

2) *конкурс документів (відбір конкурсною комісією кандидатів, що відповідають встановленим та оголошеним вимогам згідно з поданими документами).*

Ця стадія за законами багатьох країн повинна бути завершена поданням другого оголошення про кандидатів, що відповідають конкурсним вимогам і допускаються до наступних етапів конкурсної процедури.

3) *проведення іспиту.*

---

<sup>23</sup> Там само.

<sup>24</sup> Там само.

<sup>25</sup> Там само.

<sup>26</sup> Там само.



Як уже вказувалось, іспит може проводитись письмово або у формі усної співбесіди, або ж із поєднанням письмової та усної складових<sup>27</sup>.

Відповідно до § 36 Закону Чеської Республіки «Про державну службу» іспит складається з двох частин: письмової та усної. Письмова (загальна) частина має на меті перевірити загальний рівень знань кандидата: знання організації та функціонування системи державного управління; прав, обов'язків та правил етики державних службовців; національного законодавства та законодавства Європейського Союзу. Після успішного проходження письмової частини кандидати проходять усну (спеціальну) частину іспиту, метою якої є перевірка наявності у кандидатів спеціальних навичок та знань, необхідних для належного виконання функцій державного службовця<sup>28</sup>.

У Литві письмовий іспит є обов'язковим для всіх кандидатів. Іспит має формат тестування (питання з відповідями на вибір) і складається з двох частин: загальної, що визначає рівень загальної та юридичної підготовки, та спеціальної, зміст якої залежить від конкретної посади, на яку проводиться конкурс. За результатами письмового іспиту відбіркова комісія призначає співбесіди кандидатам, які успішно пройшли тестування<sup>29</sup>.

У Словаччині існує «процедура відбору» (письмовий іспит), яка регулюється указом колишнього Управління державної служби. Зміст та процедура проведення іспитів визначаються на розсуд відповідних міністерств, відповідно ефективність введення іспиту обмежена<sup>30</sup>.

4) *прийняття рішення про рекомендації на зайняття певних посад.*

Встановлення результатів проведених іспитів є прерогативою конкурсних комісій, які:

- відбирають до трьох осіб (Польща);
- відбирають одного або декілька кандидатів (Латвія);
- складають список заявників у порядку місць, які вони зайняли під час конкурсного відбору (Чехія).

На цій стадії також передбачено обов'язок конкурсних комісій проінформувати усіх учасників конкурсу про його результати (наприклад в Естонії – не пізніше наступного за днем ухвалення рішення робочого дня)<sup>31</sup>.

У перших двох вищеназваних випадках уповноважений на призначення орган чи посадова особа повністю не зв'язані градацією претендентів, яку визначила конкурсна комісія. Тобто, призначити можна кожного з кандидатів, рекомендованих конкурсною комісією, а іншим повідомляють про відмову в призначенні їх на посаду із зазначенням причин відмови. Таке регулювання залишає певні дискреційні повноваження для органу призначення, хоча об'єктивно зводить його до достойних кандидатів, пропонованих конкурсною комісією<sup>32</sup>.

<sup>27</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>28</sup> Zákon o státní službě [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.zakonprolidi.cz/cs/2014-234>.

<sup>29</sup> Meyer-Sahling, J. (2009), "Sustainability of Civil Service Reforms in Central and Eastern Europe Five Years After EU Accession", *SIGMA Papers*, No. 44, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5kml60pvjmbq-en>

<sup>30</sup> Meyer-Sahling, J. (2009), "Sustainability of Civil Service Reforms in Central and Eastern Europe Five Years After EU Accession", *SIGMA Papers*, No. 44, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5kml60pvjmbq-en>

<sup>31</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>32</sup> Там само.

У випадку Чехії градація претендентів є обов'язковою для органу призначення – наступний у списку кандидат може зайняти посаду лише у випадку, якщо попередній не подав відповідної заяви про вступ на службу (частина 6 §19 Закону Чехії “Про службу”)<sup>33</sup>.

Подібним чином регулює дане питання законодавство Естонії – за результатами конкурсу може складатись рейтинг з кількох кандидатів з-поміж осіб, які брали участь у конкурсі, але яким не було запропоновано обійняти посаду (частина 9 § 18 Закону Естонії «Про державну службу»). У разі, якщо переможець конкурсу відмовляється від вступу на посаду, його місце посідає наступний кращий кандидат (частина 10 § 18 Закону Естонії «Про державну службу»)<sup>34</sup>.

Зазначені приклади проведення конкурсу в європейських країнах дозволяють зробити певні висновки. Основною метою правового регулювання та організаційного забезпечення конкурсних процедур є мінімізація впливу суб'єктивного фактора на вибір найбільш достойних та потенційно ефективних кандидатів на зайняття посад публічних службовців. Проведення конкурсів у два етапи – письмовий та усний – дозволяє зменшити можливості впливу окремих осіб на об'єктивний вибір, рівно ж як і різнобічно виявити здібності претендентів до майбутньої ефективної служби. Зрозуміло, що зовсім відкидати суб'єктивний фактор неможливо, адже і проміжні, і кінцеві рішення щодо набору на публічну службу приймаються конкретними людьми, проте адміністративно-правове врегулювання процедури проведення конкурсу, без сумніву, відіграє позитивну роль<sup>35</sup>.

До речі, у Канаді відійшли від правила відбору «найдостойнішого кандидата» на публічну службу на користь правила «достойного кандидата». Фактично це означає модель, схожу на польську, коли на посаду може відбиратися не автоматично найкращий з кандидатів, а такий, що відповідає умовам (вимогам) посади. Тобто, конкурс спрямований не на виявлення найкращого претендента, а покликаний «відсіяти» тих, хто не відповідає вимогам посади. Крім того, при призначенні особи можуть враховуватися додаткові чинники, наприклад стать особи (для проведення збалансованої гендерної політики), її етнічна приналежність (наприклад для забезпечення представництва корінних народів) тощо<sup>36</sup>.

*Інформацію підготувала Катерина Пенькова,  
аналітик ЄІДЦ*

---

<sup>33</sup> Там само.

<sup>34</sup> Civil Service Act [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide/current>.

<sup>35</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

<sup>36</sup> Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.