

влади, підприємству, установі та організації надавати відповідні докази, що підтверджують правильність прийняття рішення.

Література:

1. Cardenas S. The chains of justice. The global rise of state institutions for human rights. *African Human Rights Law Journal*. 2014. 14 (2). P. 787–791.

2. Steiner H.J., Alston P., Goodman R. International human rights in context: law, politics, morals; text and materials. Third edition. Oxford University Press. 1492 p.

3. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 05.05.2026).

4. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text> (дата звернення: 05.05.2026).

5. Basic-Law: The State Comptroller (Originally adopted in 5748-1988) <https://media.mevaker.gov.il/mevaker/media/4ihdeguy/laws-basic-law-en.pdf> date of access: 05.05.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-53>

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРСНОГО ДОБОРУ НА ДЕРЖСЛУЖБУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩІ

Лаврека-Кайкуліна Каріна Василівна

*студентка I курсу юридичного факультету,
Науковий керівник: **Крайній Павло Іванович***

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного права*

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Державна служба є важливим та фундаментальним правовим інститутом будь-якої сучасної європейської держави, що забезпечує професійне виконання завдань, функцій держави та надання якісних публічних послуг громадянам. Саме тому, у контексті прагнення України до повноправного членства в Європейському Союзі (далі – ЄС), особливого значення набуває аналіз відповідного досвіду країн-

членів ЄС. Досвід Республіки Польща, щодо адміністративно-правового регулювання конкурсного добору на державну службу може бути використаний вітчизняною наукою та практикою адміністративного права в сучасних умовах.

Добір на посади держслужбовців проводиться за конкурсною процедурою, проте в Україні під час дії воєнного стану її тимчасово призупинено відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». На даний час Верховною Радою України прийнято за основу законопроект № 13478-1 про відновлення конкурсів на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування що є вимогою Плану для Ukraine Facility та обов'язковим індикатором Дорожньої карти з питань реформи державного управління [1].

Польська модель конкурсного відбору демонструє більш тривалий та багатоступінний шлях кандидата, спрямований на дотримання чотирьох фундаментальних принципів: професіоналізму, надійності, позапартійності та політичної нейтральності. У Польщі, як і в Україні процедура розпочинається з оголошення конкурсу, яке оприлюднюється в офіційних джерелах («Бюлетень Цивільної Служби»), воно повинно містити в собі інформацію про вимоги до кандидатів, терміни подачі заявок і перелік необхідних документів. Після перевірки на достовірність поданих документів, претенденти допускаються до письмового іспиту. Зазвичай іспит складається з питань, які охоплюють теми, такі як: Конституція Польщі та основи державного устрою, адміністративне право, економіка і фінанси, міжнародне право та європейські інтеграційні процеси та професійна етика.

Наступним кроком після письмового тестування є співбесіда з комісією, до якої входять фахівці держоргану та незалежні експерти. Головне завдання цього етапу – перевірити професійний рівень претендента, його навички спілкування, готовність до командної роботи та розуміння особливостей державної служби [2]. На завершальному етапі проводиться оцінка результатів письмового іспиту та співбесіди. Ключова відмінність між національними системами Польщі та України полягає у тривалості та етапності переходу від статусу кандидата до статусу державного службовця.

У Польщі конкурсний відбір є лише початковим етапом для призначення особи на відповідну посаду державної служби. Особу спочатку призначають на посаду на тимчасовій контрактній основі (до 3 років). У цей період працівник проходить шестимісячне стажування та отримує певну початкову професійну підготовку. Підготовчий період закінчується іспитом, який приймає екзаменаційна комісія. У разі позитивного результату та за умови, що кандидат має університетський ступінь, дворічний стаж роботи на державній службі,

володіє щонайменше однією іноземною мовою, що є робочими мовами в Європейському Союзі, або однією з таких іноземних мов: арабська, білоруська, китайська, ісландська, японська, норвезька, російська, українська, та не стоїть у резерві збройних сил, кандидат отримує контракт на роботу у державному секторі на невизначений термін [3].

Натомість у довоєнний період в Україні до остаточного призначення на посаду (особливо на категорії «А» та «Б») проводилася ретельна спеціальна перевірка відомостей щодо особи. Таким чином, якщо в Польщі ключовим фільтром після конкурсу є професійна атестація та державний іспит, то в Україні таким фільтром виступає антикорупційна та безпекова перевірка ще до моменту фактичного вступу на посаду.

Ефективність описаних процедур конкурсу в Польщі підкріплюється інституційною структурою органів влади. Зокрема, ключову роль відіграє посада генерального директора, яка була створена саме для дистанціювання професійного корпусу від політичних функцій. Згідно із Законом «Про державну службу», в усіх органах виконавчої влади (міністерствах, центральних органах, воєводствах) було запроваджено посаду генерального директора [4]. Ця посадова особа підпорядковується безпосередньо політичному керівнику (міністру чи воєводи), проте її основною місією є забезпечення безперервного функціонування та збереження «інституційної пам'яті» органу незалежно від зміни політичних еліт. Саме на генерального директора покладено обов'язки щодо організації поточної роботи установи та проведення набору кадрів. Таке структурування дозволяє відокремити професійний урядовий корпус від політичного впливу.

Однією з ключових особливостей польської моделі публічного управління є відкритість до залучення іноземних кадрів, що суттєво відрізняє її від української системи. Відповідно до польського законодавства, право на працевлаштування в корпусі цивільної служби мають не лише громадяни Польщі, а й громадяни Європейського Союзу та інших держав, яким на підставі міжнародних угод надано право на роботу на території Республіки Польща. Проте цей допуск не є абсолютним: іноземці можуть претендувати лише на ті посади, де виконується робота не передбачає безпосередньої або опосередкованої участі у здійсненні публічної влади та виконанні функцій, спрямованих на охорону головних інтересів держави. Конкретний перелік таких посад у кожній установі визначає її генеральний директор за обов'язковим погодженням із керівником цивільної служби. Крім того, критичною умовою для іноземного кандидата є вільне володіння польською мовою, підтверджене відповідним офіційним документом [5].

Натомість в Україні підхід до цього питання базується на принципі національної виключності. Згідно із Законом України «Про державну службу», державним службовцем може бути виключно громадянин України. Це пояснюється необхідністю гарантування безпеки, національних інтересів та забезпечення безпосереднього зв'язку між державою та її апаратом. Відповідні зміни можливі за умови якщо Україна стане повноправним членом ЄС.

У контексті реформування вітчизняної системи критично важливого значення набуває законопроект № 13478-1, головною новацією якого є повне скасування спрощеної процедури призначення на посади без конкурсів та зобов'язання провести повноцінні конкурси на вже зайняті в такий спосіб вакансії протягом вересня – листопада 2026 року. Документ запроваджує пріоритетне право на призначення для ветеранів війни за умови їхньої відповідності професійним вимогам, а також створює систему кандидатського резерву та «кар'єрних ліфтів» для службовців із відмінними оцінками [6].

Отже, підсумовуючи результати порівняльного аналізу особливостей конкурсного добору на державну службу в Україні та Республіці Польща, слід констатувати, що польська модель побудована на засадах глибокої професіоналізації та інституційного захисту від політичних впливів. Враховуючи євроінтеграційні прагнення нашої держави, досвід Польщі є необхідним інструментом реформування для імплементації в українське правове поле. Зокрема, Україні доцільно трансформувати процес вступу на службу в тривалу професійну сертифікацію, яка включатиме обов'язкове стажування та фінальний державний іспит вже після первинного відбору, що забезпечить вищу адаптованість нових службовців. Окрему увагу слід приділити посиленню ролі професійного менеджменту через утвердження посади, аналогічної генеральному директору в Польщі, задля чіткого відокремлення адміністративних процесів від політичних рішень.

Література:

1. Верховна Рада підтримала в першому читанні законопроект про відновлення конкурсів на публічній службі. *Реформа державного управління*. URL: <https://par.in.ua/information/news/535-verkhovna-rada-pidtrymala-v-pershomu-chytanni-zakonoproiekt-pro-vidnovlennia-konkursiv-na-publichnii-sluzhbi> (дата звернення: 04.05.2026).

2. Конкурси на державну службу в країнах ЄС. Частина 1. Франція, Німеччина, Польща. *Реформа державного управління*. URL: <https://par.in.ua/information/publications/374-konkursy-na-derzhavnu-sluzhbu-v-krainakh-yes-chastyna-1-frantsiia-nimechchyna-polshcha> (дата звернення: 04.05.2026).

3. Проскурякова К. С. Європейські стандарти державної служби: досвід Польської республіки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління*. 2014. Вип. 1 (1). С. 69–72. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknud_2014_1_22

4. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej : Ustawa of 21.11.2008 no. Dziennik Ustaw 2008 nr 227 poz. 1505 : as of 27 February 2026. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505> (date of access: 04.05.2026).

5. Денисов М. Д. Становлення та розвиток державної служби в країнах Східної Європи. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2016. № 1 (14). С. 108–116.

6. Україна виконує умови Ukraine Facility: Парламент прийняв за основу законопроект про відновлення конкурсів на публічній службі з пріоритетом для ветеранів. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: https://www.rada.gov.ua/news/razom/272510.html?fbclid=IwRIrTSARe7RdleHRuA2FlbQIxMQBzcnRjBmFwcF9pZAo2NjI4NTY4Mzc5AAEeYBb7EqsB4xi8h6Ng_t2eL8j-IVKwHJGa93bYNQrSEfpqu01UxozeF3sjG3k_aem_Q-yM8rvUYH-Ve8AGwprbNw_ (дата звернення: 04.05.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-54>

МУНІЦИПАЛЬНІ ПРАВА ЛЮДИНИ В СИСТЕМІ ПРАВ ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Лялюк Олексій Юрійович

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри державного будівництва

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

м. Харків, Україна

Система прав людини є багатоманітною та різноаспектною, включаючи класифікацію прав за галузями права і межах якої здійснюється їх систематизація за різними критеріями. У зв'язку з цим, в доктрині теорії права наводяться різні класифікації прав людини, зокрема, на: 1) фундаментальні та допоміжні; 2) особисті, політичні, соціальні, економічні, культурні; 3) людини та громадянина; 4) негативні та позитивні; 5) загальні та спеціальні [3, с. 150–152]. Складну класифікацію прав, в яку закладено об'єктний принцип їх систематизації наводить В.О. Котюк, виокремлюючи фізичні (життєві, вітальні),