

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2024.4.56>

М. А. Стрілецький

аспірант кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0009-0007-2286-4597

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Статтю присвячено актуальному питанню реалізації конституційного права на рівний доступ особи до державної служби. Встановлено, що важливою складовою механізму забезпечення реалізації права на державну службу є запобігання та протидія дискримінації при вступі особи на державну службу. Акцентовано увагу на тому, що ряд важливих доктринальних аспектів досліджуваного питання, станом на теперішній час, залишаються без належного теоретичного забезпечення, що негативно впливає на реалізацію названого конституційного права.

Визначено та охарактеризовано три складові антидискримінаційного законодавства України у сфері державної служби: 1) міжнародні нормативно-правові акти; 2) засадничі антидискримінаційні закони України; 3) галузеві антидискримінаційні закони, у т.ч. у сфері державної служби.

Визначено зміст і здійснено зіставлення «принципу недискримінаційності» і «принципу рівності» і зазначено, що вони співвідносяться, як ціле і частка. Виокремлено дві групи ознак дискримінації: 1) ознаки, перелік яких визначено Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; 2) інші ознаки, визначені як спеціальними законами, так і рішеннями ЄСПЛ, перелік яких становлять: сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність (трансгендерність або транссексуальність), членство у профспілках, ВІЛ-статус, генетичні характеристики особи, належність до національної меншини тощо.

Встановлено, що мають місце ознаки, стосовно яких: 1) чинним законодавством про державну службу не передбачено жодних дискримінацій, і ними є: раса; колір шкіри; релігійні та інші переконання; етнічне та соціальне походження; сімейний і майновий стан; місце проживання; 2) правомірність обмеження є безпосередньо пов'язаною з професійними вимогами щодо особи як при вступі на державну службу, так і при її проходженні. Такими ознаками є: політичні переконання (практично для всієї державної служби); стать (в окремих випадках для державної кримінально-виконавчої служби); вік (для окремих підвидів спеціалізованої служби); інвалідність (для тих видів/підвидів державної служби, для яких встановлено вимогу щодо відповідного рівня фізичної підготовки); громадянство (тільки громадянство України для всієї державної служби); мовна ознака (володіння державною мовою для всіх державних службовців).

Ключові слова: державна служба, державний службовець, запобігання та протидія дискримінації у сфері державної служби, принцип рівності, принцип недискримінаційності, визначені ознаки дискримінації у державній службі, інші ознаки дискримінації у державній службі.

Постановка проблеми. Однією із важливих функцій правової і демократичної держави є створення належного інституційно-правового механізму забезпечення реалізації особою конституційного права рівного доступу до державної служби. Як видається, основоположне значення

у цьому механізмові мають умови реалізації права на державну службу, серед яких слід виокремити запобігання та протидію дискримінації. Як свідчать наукові доробки, питанням державної служби приділялася і приділяється певна увага, у тому числі і питанню реалізації права на

державну службу. При цьому слід зазначити, що питання запобігання та протидії дискримінації у сфері державної служби досліджувалося фрагментарно і стосувалося окремих підвидів державної служби. Водночас, це питання є досить важливим для теорії державної служби, зокрема, з огляду на необхідність його зіставлення з такими іншими умовами, як: вимоги до осіб, що реалізують право на державну службу; обмеження та заборони у державній й службі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Звернення до доктринальної характеристики досліджуваного питання свідчить про те, що ряд аспектів питання запобігання та протидії дискримінації були і залишаються об'єктом наукових досліджень як на загальнотеоретичному рівні (В. Березняк, О. Юнін, В. Шаблистий [1], З. Равлінко [2], І. Янковець [3]), так і на галузевому рівні (О. Бащук [4], Т. Кагановська [5], О. Пожарова [6], О. Серета, Я. Свічкарьова [7], Н. Уварова [8] та ін.). Окремі питання державної служби, які є дотичними до досліджуваної проблематики (громадянство, вік, державна мова, принцип рівності, принцип політичної неупередженості тощо) були об'єктом наукового пошуку Л. Білої-Тіунової [9; 10], Н. Панової [11], О. Стеця [12] та ін. Слід також зазначити, що наукових інтерес являють собою і зарубіжні наукові доробки з досліджуваної проблематики [13; 14].

Метою статті є визначення особливостей реалізації запобігання та протидії дискримінації у сфері державної служби з огляду на особливості її завдань і функцій, загальних і спеціальних вимог щодо осіб, які реалізують право на державну службу.

Виклад основного матеріалу. Однією із невід'ємних умов реалізації особою права на державну службу є створення механізму запобігання та протидії дискримінації щодо особи, яка реалізує свої права під час вступу на державну службу та її проходження. Як видається, характеристика цієї умови передбачає необхідність комплексного поєднання двох аспектів досліджуваної проблематики: доктринального та нормативного.

Стосовно законодавчої бази слід звернути увагу на те, що становлення та розвиток антидискримінаційного законодавства в Україні стало можливим завдяки таким нормативним актам міжнародного права, як ст.ст. 1, 2, 7 Загальної декларації прав людини [15]; ст.ст. 2, 3, 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [16]; ст.ст. 2, 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [17]; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [18]; Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [19]; Конвенція про права інвалідів [20]; ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [21] і Протокол № 12 до неї [22]; ст.ст. 4, Е Європейської соціальної хартії (переглянутої) [23]; ст. 4 Рамкової конвенції про захист прав національних меншин [24] тощо.

Важливо зазначити, що первинним законом України, який поклав початок формуванню законодавства про заборону та протидію дискримінації є Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [25], у якому уперше було надано визначено таких важливих понять, як: «дискримінація за ознакою статі» (абз. 4 ст. 1); «запобігання насильству за ознакою статі» (абз. 12 ст. 1); «протидія насильству за ознакою статі» (абз. 13 ст. 1) тощо.

Наступним кроком стали зміни до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [26], відповідно до яких, серед іншого, було встановлено, що поняття «дискримінація за ознакою інвалідності» вживається у значенні, наведеному в Конвенції про права осіб з інвалідністю та Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Основною подією у питанні законодавчого регулювання запобігання та протидії дискримінації стало прийняття у 2012 р. Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [27], який визначив «організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод

людини та громадянина». Саме у цьому Законі уперше було надано як визначення поняття «дискримінація», так і вичерпний перелік її форм, встановлено, що цей Закон поширює свою дію і на сферу державної служби тощо.

У подальшій законотворчій діяльності було внесено відповідні зміни до: КЗпП – додано такі ознаки, як сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність [28]; Закону «Про медіа» – встановлення серед обмежень до поширення інформації критерій «висловлювання, що підбурюють до дискримінації чи утисків стосовно окремих осіб чи груп осіб за ознакою етнічного чи соціального походження, громадянства, національності, раси, релігії та вірувань, віку, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності або за іншими ознаками» [29].

Таким чином можна стверджувати, що в Україні було створено основу антидискримінаційного законодавства, на підставі якого встановлюються механізми щодо запобігання та протидії дискримінації галузевим законодавством (ч. 2 ст. 3 Закону «Про освіту» [30]; абз. 5 ст. 4 Закону «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [31]; ст. 14 Закону «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [32]), або законодавством щодо окремих вразливих груп, зокрема ст. 14 Закону «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [33] передбачено, що «ІЛ-інфіковані та хворі на СНІД громадяни України користуються всіма правами та свободами, передбаченими Конституцією та законами України, іншими нормативно-правовими актами України».

До категорії галузевих антидискримінаційних законів належить і Закон «Про державну службу», який передбачає дві основоположні статті щодо забезпечення антидискримінаційної політики у сфері державної служби:

1) уперше цим Законом передбачено відповідний принцип державної служби – забезпечення рівного доступу до державної служб (п. 7 ч. 1 ст. 4). Зміст цього принципу характеризують такі основні

положення: а) рівний доступ до державної служб має прояв як під час вступу на державну службу, так і під час її проходження; б) забороняються як всі форми, так і всі прояви дискримінації під час вступу на державну службу та її проходження; б) забезпечується відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження». При цьому слід звернути увагу на те, що у Законі «Про державну службу» (1993) [34] недискримінаційного принципу державної служби не було передбачено;

2) частина 5 ст. 19 цього Закону передбачає, що «під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством». При характеристиці цього положення слід звернути увагу на таке: по-перше, це положення має відсилочний характер до Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у частині «будь-яких форм дискримінації»; по-друге, це положення, певною мірою, не співпадає із положенням відповідного принципу державної служби: у ньому йдеться тільки про «будь-які форми дискримінації», а відповідний принцип державної служби передбачає як «всі форми дискримінації», так і «всі прояви дискримінації». У контексті наведеного важливо звернути увагу на те, що Закон «Про державну службу (1993) один із перших, на той час, передбачав положення щодо запобігання дискримінації про реалізації права на державну службу положенням «... незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання» (ст. 4).

З огляду на те, що у чинному законодавстві використовуються два принципи «принцип недискримінації» і «принцип рівності», як видається, необхідним є здійснення їхнього зіставлення. Уперше поняття «принцип недискримінації» введено у нормативний обіг Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 2). При цьому слід звернути увагу на те, що назва цього

принципу, на теперішній час, практично не використовується у чинному законодавстві і, насамперед, у спеціальних законах про державну службу. Натомість, або використовується «принцип рівності» (зокрема ст. 4 Закону «Про державну службу»), або передбачається положення у редакції: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання» без вказівки на конкретний принцип (ч. 1 ст. 49 Закону «Про Національну поліцію» [35]).

Враховуючи те, що Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не тільки передбачив «принцип недискримінації», але й визначив його зміст, який становлять: а) «забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб»; б) «забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб»; в) «повагу до гідності кожної людини»; г) «забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб» (ст. 2), слід визнати, що його складовою є поняття «рівність» у всіх її проявах («прав і свобод осіб та/або груп осіб», «... перед законом осіб та/або груп осіб», «... можливостей осіб та/або груп осіб»). Натомість, зміст «принципу рівності» становлять: а) рівне поводження з людьми, які мають різні ознаки в аналогічних умовах; б) забезпечення рівних можливостей для людей з різними ознаками; в) забезпечення таких способів та умов реалізації прав та свобод, які не передбачають приниження їхньої гідності та не дискримінують їх [36, с. 11]. Таким чином, слід зазначити, що «принцип недискримінації» є ширшим за «принцип рівності», тобто вони співвідносяться як ціле і частка.

Важливим у контексті цього дослідження є визначення сутності поняття «дискримінація», визначення якого передбачено у ст. 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», і яке становлять такі характеристики:

1) стосується особи та/або групи осіб, які мають певні ознаки, що відрізняють їх від інших осіб (напр., приналежність до певної раси, інвалідність, місце проживання, мова тощо);

2) це ситуація, коли особа зазнає обмеження або у реалізації права (напр., на: освіту, відпочинок, працю тощо), або на користування правами і свободами [напр., на: підвищення по службі; присвоєння чергового рангу (спеціального або військового звання); заохочення тощо] у будь-якій сфері суспільного життя (невичерпний перелік сфер таких суспільних відносин надано у ст. 4 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);

3) обмеження можуть бути дійсними (тобто такими, що є очевидними: інвалідність, раса, колір шкіри тощо) або припущеними (тобто уявними: загоріле обличчя і тіло визнається за колір шкіри);

4) визначено невичерпний перелік ознак, яких можуть стосуватися ті чи інші обмеження. Йдеться про те, що Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» уперше визначив примірний невичерпний перелік ознак, за яких особу може бути піддано дискримінації;

5) мають місце випадки, коли обмеження ознак дискримінації має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Так, особи з інвалідністю не можуть проходити службу у поліції, оскільки до претендентів на вступ до поліції висуваються вимоги щодо відповідного стану здоров'я і відповідного рівня фізичної підготовки з метою забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку (ст.ст. 1, 49 Закону «Про Національну поліцію»).

Як уже зазначалося вище, визначення поняття «дискримінація» є безпосередньо обумовленим певними ознаками, якими є ознаки, які можна виокремити у дві групи:

1) визначені Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: раса; колір шкіри; політичні, релігійні та інші переконання; стать; вік; інвалідність; етнічне та соціальне походження; громадянство; сімейний і майновий стан; місце проживання;

2) інші ознаки. Саме наявність цього словосполучення свідчить про те, що перелік ознак, наданий у Законі «Про

засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не є вичерпним. Для оцінки тієї чи іншої ознаки особи чи/або групи осіб у контексті принципу недискримінації слід користуватися загальним правилом, сформульованим на підставі практики Європейського суду з прав людини: «інші ознаки повинні відображати певну «персональну» характеристику (статус), за якою можна відрізнити осіб або групи осіб, та бути достатньо подібними до ознак, які зазначені у відповідних нормах антидискримінаційного законодавства (в національному контексті це стаття 24 Конституції України та стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації»), зокрема бути невід'ємними, вродженими, незалежними від особи та майже або повністю незмінними характеристиками (як, напр., колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для особистої або групової ідентичності вибору (як, напр., релігійні або інші переконання, національна приналежність)» [37]. Так, Європейський суд з прав людини своїми рішеннями встановлює, що перелік інших ознак, за якими заборонена дискримінація, становлять: сексуальна орієнтація [38], ґендерна ідентичність (трансґендерність або транссексуальність) [39], членство у профспілках [40], ВІЛ-статус [41], генетичні характеристики особи [42], належність до національної меншини [43] тощо.

Проекція вищенаведених ознак дискримінації на державну службу свідчить про особливості їхнього законодавчого визначення та запровадження для різних видів і підвидів державної служби, що має прояв у такому.

1. Мають місце ознаки, щодо яких чинним законодавством про державну службу не передбачено жодних дискримінацій, і ними є: а) раса (тобто або група людей, що мають спільні фізичні характеристики, успадковані від своїх предків, які відрізняють її від інших рас; або велика група людей, яка об'єднана генетичними ознаками, що зумовлюють її фізичний тип (комплекс морфологічних ознак); б) колір шкіри (тобто характеристика особи з точки зору її приналежності до певної групи людей, які характеризу-

ються білим, жовтим, чорним кольором шкіри та їхніми варіаціями); в) релігійні переконання (тобто усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх релігійних уподобань: бути віруючою або атеїстом;) та інші переконання (тобто усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх інших потреб: відношення до військової служби, відношення щодо ідентифікаційного коду тощо [9, с. 207]); г) етнічне походження (тобто сукупність гомогенних, функціональних і статичних характеристик, які відрізняють одну групу людей від інших груп, що володіють іншим набором подібних характеристик: спільне територіальне й історичне походження, єдиної мови, спільні риси матеріальної та духовної культури тощо); та соціальне походження [тобто природжений статус особи, який характеризуються статусом його батьків (одного із батьків)]; д) сімейний стан [тобто офіційна, державно стандартизована форма, що описує стосунки людини зі значущими іншими у категоріях шлюбу (одружені, неодружені, розлучені, овдовілі)] і майновий стан (тобто характеристика особи з точки зору її рухомого і нерухомого майна, цінних паперів тощо. Слід звернути увагу на те, що ця ознака у деяких законах про державну службу не передбачається (напр., у ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»); ж) місце проживання [житловий будинок, квартира, інше приміщення, придатне для проживання в ньому (гуртожиток, готель тощо) у певному населеному пункті, в якому фізична особа проживає постійно, переважно або тимчасово].

2. Чинне законодавство про державну службу передбачає обмеження окремих ознак дискримінації, що є зумовленим її особливостями. Так, однією із важливих умов введення обмеження ознаки дискримінації є обґрунтована правомірність мети такого обмеження. Йдеться про те, що така мета, насамперед, має бути визначеною законом. При цьому слід мати на увазі, що відповідно до практики ЄСПЛ, поняття «закон» тлумачиться широко і припускає закріплення певної норми, вимоги або мети не тільки законами (у розумінні вітчизняного законодавства), але й підзаконними нормативно-право-

вими актами та судовою практикою, тобто усіма джерелами, які становить нормативно-правову базу держави. У контексті наведеного слід звернути увагу на те, що будь-яка правова норма, яка передбачає певну мету обмеження прав особи, має відповідати принципіві «правової визначеності», тобто бути сформульованою із достатнім ступенем чіткості, що дало б змогу особі: по-перше, узгоджувати з нею свою поведінку; по-друге, передбачати, відповідно до обставин, наслідки вчинення конкретних дій.

При цьому важливо акцентувати увагу на тому, що законними підставами для введення обмежень щодо реалізації певних прав особи у сфері державної служби можуть бути: «незалежність та територіальна цілісність України» (ст. 1 Закону «Про Військовий обов'язок і військову службу» [44]); «державний суверенітет, конституційний лад, науково-технічний і оборонний потенціал України, законні інтереси держави та права громадян» (ст. 2 Закону «Про Службу безпеки України» [45]); економіка держави (ст. 1 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» [46]); інтереси держави і суспільства (Закон «Про державну службу»); запобігання розголошенню державної таємниці (Закон «Про державну таємницю» [47]); запобігання вчиненню злочинів (ст. 1 Закону «Про державне бюро розслідувань» [48]; ст. 1 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України» [49]); «забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку» (ст. 1 Закону «Про Національну поліцію») тощо.

Правомірність обмеження ознак дискримінації у державній службі є безпосередньо пов'язаною з професійними вимогами щодо особи як стосовно її вступу на державну службу, так і стосовно її проходження. Такими ознаками є:

а) політичні переконання (тобто усвідомлена потреба особи діяти відповідно до своїх політичних уподобань: займатися політичною діяльністю чи бути осторонь неї, надавати допомогу політичним партіям або проявляти свою політичну нейтральність тощо). Оскільки у державній службі (у залежності від виду або під-

виду) запроваджено принцип або політичної неупередженості, або політичної нейтральності, або безпартійності, державні службовці не можуть використовувати свої політичні переконання у різних формах, перебуваючи на державній службі. Таким чином, така ознака, як політичні переконання будуть враховуватися при реалізації права на державну службу, що обумовлено відповідними принципами державної служби: політичної неупередженості (ч. 3 ст. 10 Закону «Про державну службу»); політичної нейтральності і позапартійності (п. 8 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Національне антикорупційне бюро України»; п. 7 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Державне бюро розслідувань»; п. 6 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Бюро економічної безпеки України» тощо). Стосовно цієї ознаки слід зазначити, що її особливості у сфері державної служби мають прояв у запровадженні таких принципів, як безпартійності, або політичної неупередженості, або політичної нейтральності, механізмом реалізації яких є законодавче обмеження практично для всіх видів державних службовців (окрім державних службовців категорії «Б» і «В»): а) бути членом політичної партії або/чи обіймати посади в керівних органах політичної партії; в) залучати, використовуючи своє службове становище, інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організовуються політичними партіями; г) суміщати державну службу (категорія «А») із статусом депутата місцевої ради; д) у будь-який інший спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях;

б) стать (тобто характеристика особи щодо її природженої приналежності до чоловічої або жіночої статті). Стосовно цієї ознаки дискримінації слід зазначити, що в окремих випадках може мати місце встановлення обмежень щодо неї у залежності від специфіки конкретного підвиду державної служби (напр., це може мати місце у державній кримінально-виконавчій службі для окремих посад державної служби, зокрема посад, передбачених для установ виконання покарань для чоловіків і для жінок);

в) вік (тобто тривалість періоду від моменту народження особи – до будь-

якого іншого певного моменту часу). При характеристиці цієї ознаки дискримінації у контексті державної служби слід звернути увагу на таке: по-перше, Закон «Про державну службу» (1993) не взагалі не передбачав віку, по досягненню якого особа мала право на державну службу, а тільки граничний вік, по досягненні якого, особа мала бути звільненою з державної служби; по-друге, чинний Закон «Про державну службу» передбачає два види віку: повноліття, по досягненні якого особа має право на державну службу, і граничний вік – 65 років, по досягненню якого припиняється державна служба, якщо інше не передбачено законодавством; по-третє, для окремих видів (підвидів) державної служби передбачаються спеціальні вимоги щодо віку; по-четверте, ця ознака у деяких спеціальних законах про державну службу не передбачається (напр., у ст. 49 Закону «Про Національну поліцію»);

г) інвалідність (тобто йдеться про обмеженість конкретної особи, яка впливає з дефекту, що перешкоджає або позбавляє її можливості виконувати дії, які вважають для цієї особи нормальними у залежності від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів). Враховуючи те, що для спеціальної державної служби (ДБР, БЕБ, НАБУ, Нацполіція тощо) характерною є вимога до осіб щодо відповідного стану здоров'я і/або рівня фізичної підготовки, яка є обумовленою тими завданнями та функціями, що покладаються на ці підвиди державної служби, інвалідність, як правило, є несумісною із встановленою вимогою;

д) громадянство: категоричною вимогою для державної служби (незалежно від її видів і підвидів), на теперішній час, є належність до громадянства України, що нівелює таку ознаку дискримінації, як громадянство;

ж) мовна ознака: ще однією категоричною вимогою щодо державної служби є відповідний рівень володіння особою державною мовою. З огляду на те, що поняття «мовна ознака» у контексті принципу недискримінації немає свого визначення у чинному законодавстві, видається за необхідне зазначити, що йдеться про

володіння особою як державною мовою так і іноземними мовами.

2. Для адміністративної служби характерним є те, що Закон «Про державну службу» щодо питання запобігання та протидії дискримінації у державній службі передбачає посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», тобто у цьому разі має місце переважне сприйняття визначеного переліку ознак дискримінації з урахуванням особливостей їх імплементації у сферу державної служби, про що йшлося вище, окрім: політичних переконань, громадянства, мовної ознаки.

3. Для інших видів державної служби характерним є те, що:

а) ряд законів, які регулюють окремі підвиди спеціалізованої служби не передбачають ані принципу рівності, ані принципу недискримінації, ані положення «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками», ані посилання на Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Це стосується служби у таких органах, як БЕБ, ДБР, НАБУ, система прокуратури тощо. Водночас, слід звернути увагу на окремі винятки, зокрема на те, що Закон «Про Бюро економічної безпеки України» передбачає посилання на Закон «Про державну службу», який застосовується до БЕБ та його працівників у частині, що не суперечить спеціальному Закону (ч. 2 ст. 1). Це надає підстави зазначити, що положення Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» все ж таки, за допомогою такого бланкетного способу, можуть поширюватися на працівників БЕБ з урахуванням особливостей цього державного органу та особливостей проходження державної служби у ньому;

б) для такого підвиду державної служби, як служба у поліції, характерним є те, що ст. 49 Закону «Про національну поліцію» передбачає таке недискримінаційне положення, як: «незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціаль-

ного походження, майнового стану, місця проживання». Це положення є адаптованим до служби у поліції, оскільки воно не передбачає такої ознаки дискримінації, як «інвалідність».

Висновки. Проекція досліджуваних ознак дискримінації на державну службу свідчить про особливості їхнього законодавчого визначення та запровадження для різних видів і підвидів державної служби, що має прояв у тому, що: а) у Законі «Про державну службу» і спеціальних законах про вид/підвид державної служби передбачається принцип рівності (а не принцип недискримінації) при вступі на державну службу, оскільки має місце обґрунтована правомірність застосування обмежень окремих ознак дискримінації, яка є обумовленою відповідною метою і яка є нормативно визначеною на рівні закону; б) перелік обмежень ознак дискримінації є залежним та обумовленим специфікою виду/підвиду державної служби.

Список використаної літератури:

1. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Множинна дискримінація : навч. посіб. / кол. авт. В.С. Березняк, О.С. Юнін, В.В. Шаблюстий та ін. Дніпро: Видавець Біла К.О., 2022. 236.
2. Равлінко, З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2016. 201 с.
3. Янковець І.В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. ... д-ра філос. Одеса, 2020. 300 с.
4. Башук О.Р. Адміністративно-правові засади протидії проявів дискримінації дільничними офіцерами поліції в Україні: дис. ... д-ра філософії. Київ, 2022.
5. Кагановська, Т. Є.. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності на державній службі: організаційно правовий аспект. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна*. Серія «Право». 2017. Вип. 23. С. 6-8.
6. Пожарова, О.В. Щодо визначення поняття дискримінації. 2022. URL: <https://dpspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bbf6e71a-80ad-427d-8456-eb2c92cd3d6a/content>.
7. Середа, О. Г., Свічкарьова, Я. В.. Значення діяльності правоохоронних органів у подоланні дискримінації. *Наукові записки*. Серія: Право. 2023. № 14. С. 80-84.
8. Уварова Н.В. Юридична відповідальність роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 4. С. 26-30.
9. Біла-Тіунова Л.Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса: Фенікс, 2020. 628 с.
10. Біла-Тіунова Л.Р., Стець О.М. Службове право України: підручник. Одеса: Фенікс, 2022. 771 с.
11. Панова Н.С. Концепт державної адміністративної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2021. 444 с.
12. Стець О.М. Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2021. 436 с.
13. Jilke, S., Van Dooren, W., & Rys, S. Discrimination and administrative burden in public service markets: Does a public-private difference exist? *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2018. №28(3), pp. 423-439. URL: <https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/28/3/423/4938536?login=false>.
14. McCandless, S., & Blessett, B. Dismantling racism and white supremacy in public service institutions and society: contextualizing the discussion and introducing the symposium. *Administrative Theory & Praxis*, 2022. № 44. pp. 91-104. URL: <https://doi.org/10.1080/10841806.2022.2043071>.
15. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
16. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
18. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 04.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text.
19. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
20. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text.

21. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
22. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text.
23. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
24. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин від 01.02.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text.
25. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. Дата оновлення: 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
26. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
27. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.12.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
28. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
29. Про медіа: Закон України від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text>.
30. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
31. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.
32. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>.
33. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text>.
34. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (не чинний).
35. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. Дата оновлення: 16.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
36. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування і надавачів адміністративних послуг. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpccaipjcg/lclefindmkaj/https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>.
37. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Кьельдсен, Буск Мадсен і Педерсен проти Данії» (Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Danmark) від 07.12.1976 №№ 5095/71, 5920/72, 5926/72. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-57509%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-57509%22]).
38. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Бачковський та інші проти Польщі» (Bączkowski and Others v. Poland) від 03.05.2007 № 1543/06. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001117242%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001117242%22]).
39. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Крістін Гудвін проти Сполученого Королівства» (Christine Goodwin v. the United Kingdom) від 11.07.2002 № 28957/95. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-60596%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-60596%22]).
40. Рішення Європейського суду з прав людини по справах «Райніс Гаспаравічус проти Литви» (Rainis Gasparavicius v. Lithuania) від 07.04.2005 №№ 70665/01, 74345/01. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-68749%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-68749%22]).
41. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Кіютін проти Росії» (Kiyutin v. Russia) від 10.03.2011 № 2700/10. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-103904%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-103904%22]).
42. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Дж.Н. та інші проти Італії» (G.N. et autres c. Italy) від 01.12.2009 № 43134/05. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-95926%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-95926%22]).
43. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Сейдіч і Фінчі проти Боснії і Герцеговіни» (Sejdic and Finci v. Bosnia and Herzegovina) від 22.12.2009 №№ 27996/06, 34836/06. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-96491%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-96491%22]).
44. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від

- 25.03.1992 р. Дата оновлення: 20.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
45. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. Дата оновлення: 13.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text>.
46. Про Бюро економічної безпеки: Закон України від 28.01.2021 р. Дата оновлення: 30.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text>.
47. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 р. Дата оновлення: 30.10.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>.
48. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 р. Дата оновлення: 30.06.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text>. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>.

Striletskyi M. A. Certain aspects of prevention and counteraction of discrimination as a condition for the realization of the right to civil service

The article is devoted to the actual issue of realization of the constitutional right to equal access of a person to the civil service. It has been determined that the prevention and counteraction of discrimination on the entry of a person into the civil service is an important component of the mechanism for ensuring the realization of the right to the civil service. Attention is focused on the fact that a number of important doctrinal aspects of the studied issue, as of today, remain without proper theoretical support, which has a negative impact on the implementation of this constitutional right.

Three components of anti-discrimination legislation of Ukraine in the field of civil service are defined and characterized: 1) international normative legal acts; 2) fundamental anti-discrimination laws of Ukraine; 3) sectoral anti-discrimination laws including in the field of the civil service.

The content of the "principle of non-discrimination" and the "principle of equality" is determined and their comparison is carried out, it is noted that they relate as a whole and a part. Two groups of characteristics of discrimination are distinguished: 1) characteristics, the list of which is determined by the Law of Ukraine "On the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine"; 2) other characteristics determined just as by special laws so by decisions of the ECHR, the list of which is: sexual orientation, gender identity (transgenderism or transsexuality), trade union membership, HIV status, person's genetic characteristics, belonging to a national minority etc.

It has been determined that there are characteristics for which: 1) the current legislation on the civil service doesn't provide for any restrictions, and they are: race; skin color; religious and other beliefs; ethnic and social origin; family and property status; place of residence; 2) the legality of the restriction is directly related to the professional requirements for the person just as upon entry into civil service so during civil service. Such characteristics are: political beliefs (almost for the entire civil service); gender (in some cases for the state criminal executive service); age (for certain species of specialized service); disability (for those species/subspecies of civil service for which it is established a requirement for an appropriate level of physical training); citizenship (only Ukrainian citizenship for the entire civil service); language (knowledge of the state language for all civil servants).

Key words: *civil service, civil servant, prevention and counteraction of discrimination in the field of civil service, principle of equality, principle of non-discrimination, defined characteristics of discrimination in the civil service, other characteristics of discrimination in the civil service.*