

ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

DOI: 10.33663/0869-2491-2020-31-316-324

УДК 342.9

В. П. ТИМОЩУК,

кандидат юридичних наук*

ORCID: 0000-0001-6109-0909

ВИКЛИКИ «ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ» ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті йдеться про проблематику державної служби в Україні, зокрема, у контексті суттєвих змін Закону «Про державну службу», внесених у вересні 2019 р. Звертається увага на такі новели, як: впровадження правила про можливість звільнення державних службовців з посад категорії «А» у зв'язку зі зміною Уряду, міністра чи керівника іншого державного органу; зміна правил конкурсного відбору на державну службу, зокрема, подання на вільний вибір суб'єкту призначення до п'яти кандидатур на кожну посаду; впровадження «контрактів» у систему державної служби України тощо. У цьому контексті наголошується на викликах, які можуть нести ці зміни, адже вони зачіпають такі ключові засади державної служби, як професійність, стабільність, публічно-правове регулювання відносин у сфері державної служби. Тому звертається увага на потребу наукової оцінки таких новел у правовому регулюванні та необхідність розвитку системи державної служби України на європейських засадах належного урядування та публічної адміністрації.

Ключові слова: державна служба, професійність, стабільність.

Тимощук В. П. Вызовы «перезагрузки» государственной службы

В статье говорится о проблематике государственной службы в Украине, в частности, в контексте существенных изменений Закона «О государственной службе» в сентябре 2019 г. Обращается внимание на такие новеллы, как: внедрение правила о возможности увольнения государственных служащих с должностей категории «А» в связи с изменением Правительства, министра или руководителя иного государственного органа; изменение правил конкурсного отбора на государственную службу, в частности, внесение на свободный выбор субъекту назначения до пяти кандидатур на одну должность; внедрение «контрактов» в систему государственной службы Украины и т. д. В этом контексте делается ударение на вызовах, которые могут нести такие изменения, поскольку они касаются таких ключевых принципов государственной службы, как профессионализм, стабильность, и публично-правовое регулирование отношений в сфере государственной службы. Поэтому обращается внимание на необходимость научной оценки таких новел в правовом регулировании, и необходимость развития системы государственной службы Украины на европейских принципах надлежащего управления и публичной администрации.

Ключевые слова: государственная служба, профессионализм, стабильность.

* Tymoshchuk Viktor, Candidate of Juridical Sciences (Ph. D.)

Tymoshchuk Viktor. Challenges of civil service “restarting”

The article deals with the problems of the civil service in Ukraine, in particular in the context of significant changes to the Law on Civil Service, introduced in September 2019. Attention is drawn to such innovations as: the introduction of the rule on the possibility of dismissal of civil servants from posts of category “A” in connection with the change of the Government, the minister or the head of another state body; changing the competition rules for selection for the civil service, in particular, the selection and submission of free choice of the subject of appointment up to 5 candidates for each position; introduction of “contracts” in the system of the civil service of Ukraine, etc. In this context, the challenges that these changes can bear are emphasized, as they affect such key principles of the civil service as professionalism, stability, public-law regulation of civil service relations. Therefore, attention is drawn to the need for a scientific assessment of such stories in legal regulation and the need to build a system of civil service in Ukraine based on European principles of good governance and public administration.

Key words: civil service, professionalism, stability.

Вступ. Проблематика державної служби була й залишається однією з найактуальніших для науки адміністративного права, особливо в сучасній Українській державі, що перебуває у стані перманентного удосконалення системи державного управління. Востаннє значна увага до цієї проблематики була прикута у 2014–2016 рр., коли після Революції Гідності було започатковано новий етап адміністративної реформи та ухвалено нову редакцію Закону України «Про державну службу» (прийнято 10.12.2015 р., набрав чинності 01.05.2016 р.). Цим Законом впроваджено багато принципових новел: виключно конкурсний добір на усі посади державної служби, включно з вищими; запроваджено чітке розмежування посад державної служби та інших посад у державних органах (політичних; патронатної служби; працівників, що виконують функції з обслуговування); введено нову категоризацію посад державної служби (категорії «А», «Б», «В»); створено новий колегіальний орган у сфері управління державною службою (Комісія з питань вищого корпусу державної служби); запроваджено низку механізмів для захисту державних службовців від політичного впливу та необґрунтованих звільнень; започатковано перехід до більш прозорої і сталої системи оплати праці державних службовців тощо. З травня 2016 р. почалося системне впровадження нового Закону. Цей процес мав і позитивні досягнення, і недоліки. Проте у вересні 2019 р. були внесені суттєві новели в законодавче регулювання інституту державної служби, що ґрунтуються на інших засадах, аніж власне Закон 2015 р.

Літературний огляд. Наукове опрацювання проблематики державної служби проводиться вченими різних галузей знань, але насамперед фахівцями адміністративного права, публічного управління та адміністрування. Ці питання глибоко досліджувалися у працях В. Авер'янова, О. Андрійко, Ю. Битяка, І. Грицяка, С. Дубенко, І. Коліушка, О. Петришина, А. Школика, Н. Янюк та ін.

Новітні зміни до українського законодавства про державну службу, внесені восени 2019 р. ще не отримали повноцінної уваги фахівців.

Постановка проблеми. 19 вересня 2019 р. було ухвалено Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади»¹ (далі – Закон про перезавантаження влади). Основною причиною його ухвалення вважався насамперед можливий супротив реформам з боку державного апарату та

необхідність суттєвого оновлення кадрового складу в органах державної влади. Також у цей період почали обговорюватися і втілюватися ідеї про потребу максимального залучення на державну службу фахівців з бізнесу, а також взагалі якнайповніше зближення регулювання сфери державної служби з роботою у приватному секторі, в тому числі швидкі й легкі процедури набору та звільнення персоналу в державних органах². Власне, ці підходи й покладені в основу Закону про перезавантаження влади.

У результаті система державної служби зазнала суттєвих змін: були впроваджені нові правила для звільнення з посад державної служби категорії «А», змінено повноваження та склад Комісії з питань вищого корпусу державної служби, виключено або змінено низку гарантій для державних службовців при ліквідації або реорганізації державних органів та ін.

У цьому контексті є загалом потреба визначити роль державної служби в сучасній державі, оцінити ключові зміни Закону «Про державну службу», внесені у вересні 2019 р. Адже раніше вважалося, що система державної служби є одним із стовпів демократичної держави, що, серед іншого, забезпечує ефективний для суспільства перехід політичної влади і можливість сталого розвитку держави. Новели у правовому регулюванні дещо змінюють цю парадигму.

Тому ці події і тенденції спонукають науку адміністративного права звернутися до моніторингу та оцінки ситуації, прогнозу впливу змін, що відбуваються, а також заохочують до підготовки науково обґрунтованих пропозицій щодо подальших змін у правовому регулюванні інституту державної служби.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є аналіз змін у системі державної служби в Україні, насамперед у частині підходів і механізмів реалізації таких основних принципів державної служби, як професійність, стабільність та публічно-правове регулювання відносин державної служби.

Завданнями, які потрібно вирішити, є опрацювання питань:

- чи можлива професійна держава служба без сталого (стабільного), захищеного та професійного корпусу державної служби, і насамперед вищих службовців, та як зміни 2019 р. у Законі «Про державну службу» узгоджуються з названими вище принципами;
- чи можливе повне зближення правил державної служби з трудовими відносинами у приватному (комерційному) секторі;
- як розвиватиметься система державної служби в Україні в найближчій перспективі, у зв'язку з суттєвими змінами у правовому регулюванні.

Виклад основного матеріалу. Після ухвалення нової редакції Закону України «Про державну службу» у 2015 р. були закладені умови для поступового відновлення потенціалу системи державної служби, зумовленого суспільно-політичними змінами та частими кадровими ротаціями і плінністю персоналу в державному апараті.

Зокрема, виключно конкурсний відбір на усі посади державної служби (включно з найвищими посадами – категорії «А») було запроваджено для того, щоб на будь-яку посаду призначалися найбільш підготовлені, професійні та добросовісні кандидати. Це потребує ефективного порядку проведення конкурсів, що мають довіру суспільства. Але в будь-якому разі відкритий конкурсний відбір і обов'язкове призначення на усі посади державної служби лише за результатами конкурсу роблять цю систему більш прозорою, конкурентною, стимулюють залучати в державний апарат кандидатів «ззовні» та дають змогу

власне чинним службовцям робити кар'єру відповідно до особистих заслуг.

Посади категорії «А» та інститут державних секретарів міністерств було запроваджено для професіоналізації державної служби. Адже призначення на вищі посади не політичних висуванців (партійних представників), а політично нейтральних професійних фахівців повинно забезпечувати належну якість роботи органів влади, законність, наступництво та інституційну пам'ять. У цій частині розвинені країни мають практично однакові підходи та принципи³. Тож і для України це був крок у правильному напрямі.

Ще важливіше завдання – захистити систему державної служби від політичного чи іншого суб'єктивного втручання. Для цього у 2016 р. було утворено колегіальний орган – Комісію з питань вищого корпусу державної служби. Тут була врахована специфіка України, наш рівень політичної і правової культури. І такий колегіальний орган, з представництва і різних державних органів, і громадськості, був покликаний слугувати захисту вищих державних службовців від безпідставного звільнення, а також призначений формувати вищий корпус державної служби: проводити конкурси, здійснювати дисциплінарне провадження, надавати згоду на переведення тощо. Саме колегіальність, багатосуб'єктність формування та відкритий формат роботи цієї Комісії повинні були сприяти досягненню поставлених цілей.

Те, що це були правильні кроки, підтверджувалося не лише позитивними оцінками Програми SIGMA, а й реалізацією Закону 2015 р. Зростала довіра до конкурсів на державну службу. Були очікування, що реформована державна служба забезпечить достатній рівень стабільності, наступництва та інституційної пам'яті державного апарату і при кожних наступних парламентських та президентських виборах.

Проте Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади»¹ було впроваджено спрощений механізм для звільнення вищих державних службовців, по суті, лише на підставі зміни політичної влади в державі (йдеться про нову статтю 87¹ Закону України «Про державну службу»).

Цей крок не узгоджується з однією з цілей реформи державної служби та одним з ключових принципів державної служби – принципом стабільності. Державні службовці не повинні звільнятися на підставі зміни політичної влади та/або осіб, що займають політичні посади.

Варто зауважити, що практика зміни державних службовців, особливо на вищих посадах, була доволі поширеною в Україні в усі періоди після президентських та парламентських виборів. Звільнення працюючих державних службовців здійснюється насамперед з метою наступного призначення на ключові посади осіб, до яких є особиста довіра в нового політичного керівництва. У результаті наш державний апарат щоразу суттєво оновлюється разом з політичними змінами. Це була одна із найбільших проблем системи державної служби України, адже постійні кадрові зміни (від керівника органу, і до керівників структурних та територіальних підрозділів) стали негативною традицією, що депрофесіоналізують нашу державну службу.

Також у цьому контексті варто зауважити, що для таких змін в Україні культивується стереотип про некомпетентність і недоброчесність державних службовців. Попри те, що громадяни і суб'єкти господарювання щодня отримують від державних службовців і завдяки їхній праці мільйони адміністративних та

інших публічних послуг. Тож треба, навпаки, повертати повагу до цієї професії. Це буде також крок повернення поваги до державних інституцій та держави загалом. При цьому якість роботи державних службовців визначально залежить від осіб, які займають політичні посади. Останні повинні ставити державним службовцям правильні цілі, разом з ними фахово ідентифікувати проблеми, у відкритий та інклюзивний спосіб виробляти найефективніші рішення.

Отже, дискусійні новели Закону про перезавантаження влади стосуються питань захищеності та стабільності державної служби, тобто захисту державних службовців від безпідставних звільнень. Адже без стабільності неможлива професійність державної служби. Незахищений державний службовець не може стояти на сторожі законності та ефективного використання публічних ресурсів.

Закон «Про державну службу» 2015 р. встановлював певні запобіжники захисту усього корпусу державних службовців, насамперед шляхом захисту топ-керівників (посади категорії «А»). Адже саме через державних службовців, які займають посади категорії «А», вирішуються установчі та кадрові питання у кожному державному органі. Відповідно до Закону 2015 р. звільнення могло здійснюватися лише за наявності конкретних підстав та після отримання згоди спеціального органу – Комісії з питань вищого корпусу державної служби. Проте за новими змінами до Закону «Про державну службу» ці норми виключені.

Наразі звільняти державних службовців з посад категорії «А» можна на вільний розсуд суб'єкта призначення, без участі та потреби отримання згоди цієї Комісії. Більше того, кожна наступна нова політична влада, новий керівник центрального органу виконавчої влади чи іншого державного органу отримали право на чотири місячні кадрові зміни без жодних обмежень. Тобто це не разова виняткова норма, а постійне правило на підставі нової ст. 87¹. Зокрема, у частині 1 цієї нової норми сказано, що «... суб'єкт призначення може прийняти рішення про звільнення державного службовця з посади державної служби категорії „А” з власної ініціативи, за поданням Прем'єр-міністра України або відповідного міністра чи керівника центрального органу виконавчої влади (керівника державного органу) протягом чотирьох місяців з дня призначення Прем'єр-міністра України або відповідного міністра чи керівника центрального органу виконавчої влади (керівника державного органу) з одночасним зарахуванням такого державного службовця за штат відповідного державного органу» (усі виділення – автора). Тобто встановлена необмежена дискреція, коли індивідуального обґрунтування підстав і причин звільнення особи з посади не потрібно взагалі. Негативної оцінки заслуговує також те, що цю норму закріплено в «основному тілі» Закону, а не його перехідній частині. Тобто ця норма може бути застосованою не лише ініціаторами Закону про перезавантаження влади, а й наступниками, що, очевидно, і далі не сприятиме стабільності в корпусі державної служби.

Більше того, 6 грудня 2019 р. було ухвалено ще один Закон (який з 17 грудня 2019 р. перебуває на підписі у Президента України, але досі не підписаний і не оприлюднений) і в ньому період для звільнень державних службовців з посад категорії «А» розширюється з чотирьох до шести місяців⁴. Тобто стан невизначеності та незахищеності для вищих державних службовців пропонується ще збільшити.

Аналізовані норми прямо суперечать одному з ключових принципів державної служби, який із Закону «Про державну службу» не виключено і не змінено. Зокрема, у його п. 10 частини 1 ст. 5 сказано, що принцип стабільності – це «... незалежність

персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів» (виділення – автора).

Також Законом про перезавантаження влади були виключені гарантії захисту державних службовців від звільнень при ліквідації органу (раніше була спрямованість на їх збереження у корпусі державної служби та орієнтація на переведення на інші вакантні посади в інших державних органах). Скорочено строки попередження державних службовців при зміні істотних умов служби, зокрема, тепер цей строк становить 30 днів, замість попередніх двох місяців. Хоча можна констатувати, що і у 2019 р., і в попередні роки ліквідації та реорганізації органів державної влади нерідко були удаваними, і використовувалися саме для уможливлення швидких кадрових змін.

Все це в комплексі дає підстави зробити прогноз суттєвого зростання ризиків плинності персоналу в органах державної влади, і як наслідок, ослаблення потенціалу державної служби, зниження рівня професійності державних службовців, зрештою – інституційної спроможності держави.

Інший системний ризик Закону про перезавантаження влади – нівелювання інституту конкурсів для вступу на державну службу та службової кар'єри. У 2015 р. одним із ключових досягнень Закону «Про державну службу» вважалося саме призначення на будь-яку посаду державної служби тільки за результатами відкритого конкурсу. Треба визнати, що на практиці з застосуванням цієї норми були певні проблеми, і конкурсну процедуру треба було удосконалювати. Зокрема, поряд з відносно простими тестовими завданнями дещо складнішими ситуаційними завданнями, найбільшу вагу в системі оцінювання кандидата на посаду державної служби мала співбесіда.

Треба було б, щоб вага і якість тестування та ситуаційних завдань зростала, а співбесіда повинна використовуватися лише для оцінювання окремих компетентностей кандидата і суб'єктивну вагу співбесіди треба було зменшувати. При цьому удосконалення і точкового виправлення недоліків потребувало переважно підзаконне регулювання (Порядок проведення конкурсів на зайняття посад державної служби), а не Закон «Про державну службу».

Натомість Законом про перезавантаження влади інститут конкурсів практично вихолощено. Згідно з новими змінами тепер суб'єкту призначення за результатами проведення конкурсу подається «до п'яти кандидатур» на вибір (раніше було – переможець конкурсу та другий за результатами конкурсу кандидат, фактично як «резервний»). Наразі ж немає жодного рейтингу кандидатів на посаду, не передбачено наступних процедурних кроків суб'єкта призначення та потреби юридичного обґрунтування вибору серед п'яти кандидатур – особи, яку буде призначено на посаду. Така необмежена дискреція уможливує свавілля, а також закладає сумніви в об'єктивності конкурсу та навіть його доцільності. За такої процедури конкурсного відбору зростають корупційні ризики. І очевидно, що найбільш негативним наслідком цих новел може стати загальне зниження довіри до конкурсів на посади державної служби і відповідно зменшення мотивації кандидувати на посади державної служби у громадян.

Вплив наступної зміни у Законі «Про державну службу» наразі спрогнозувати ще важко. Хоча з теоретичної точки зору вона теж є дискусійною. Зокрема, йдеться про впровадження «контрактної служби» у системі державної служби України (нова ст. 31¹ та ін.). Ця новела може мати негативним наслідком деструктивний

вплив, що проявляється у функціонуванні двох систем оплати праці персоналу в одному державному органі. Адже у разі, коли за приблизно однакову роботу службовці отримують суттєво різну винагороду, то це підбиває мотивацію до командної роботи у більшості колективу. І з теоретичної точки зору тут взагалі є сумніви, чи можна змішувати в одній системі державної служби країни, по суті, дві різні моделі, що відомі світу: систему кар'єри і систему посад.

Також варто звернути увагу і на загальну тенденцію, яка має місце в системі державного управління сучасної України. Це ідея максимального залучення на вищі посади державної служби менеджерів з бізнесу, а також максимального спрощення процедур набору і звільнення з державної служби, тобто зближення відповідних правил і практик з приватним (комерційним) сектором. Очевидно, тут не враховані суттєві фактори, і насамперед це мотивація людей при виборі сфери зайнятості (самореалізації) та публічні інтереси. Громадяни, які шукають самореалізації у бізнесі, переважно орієнтовані на високий дохід і швидкі результати. Державна служба не може конкурувати зарплатами за топ-менеджерів із бізнесу. Вихідцям з бізнесу досить швидко стає некомфортно на державній службі, адже у цій системі багато вимог та обмежень, правил і процедур. Рішення приймаються довше, потребують пошуку суспільного консенсусу, а результати часто залежать від багатьох суб'єктів та умов і не є швидкими.

У частині прийому на державну службу і звільненя також треба враховувати, що середня «тривалість життя» конкретного складу українського уряду становила один–два роки. Тож за таких частих змін будь-який орган, будь-яка система буде вразливою до постійних реорганізацій і змін персоналу. Тим паче, корпус державної служби в Україні нараховує сотні тисяч працюючих, тож швидкі й безболісні зміни персоналу тут у принципі неможливі. Саме тому державні службовці потребують захисту від безпідставного звільнення.

Крім того, конкурсна процедура добору, яка завжди потребує часу, підказує, що вакууму влади (перерв у здійсненні владних повноважень) бути не повинно, і службовці також потребують обмежень від звільнення за власною ініціативою. Зокрема, у зарубіжному законодавстві частими є приклади, коли державний службовець повинен попереджати про звільнення за власною ініціативою не менше, ніж за місяць, і навіть у цій ситуації можливе ще додаткове відстрочення звільнення (до часу призначення іншої особи на посаду). Тобто відмінності державної служби від приватного сектору виправдані та необхідні і для держави, і для державних службовців.

Ще одна дискусійна поправка Закону про перезавантаження влади, яка вказує на принципову зміну підходів до державної служби і державного службовця – це зміни до ст. 44 Закону «Про державну службу» (оцінювання результатів службової діяльності). У Законі 2015 р. було передбачено у частині 6 цієї статті, що «у разі отримання державним службовцем негативної оцінки не раніше ніж через *три місяці проводиться повторне оцінювання результатів його службової діяльності*». Сама мета щорічного оцінювання була спрямована на «визначення якості виконання поставлених завдань, а також на прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні» (частина 1 цитованої норми). Тепер щорічне оцінювання може перетворюватися на каральний інструмент, адже негативна оцінка зумовлює автоматичне звільнення з займаної посади. Тобто не враховано, що не завжди підставою

для негативної оцінки є індивідуальна діяльність службовця, і нерідким буває вплив зовнішніх чинників та умов, службового середовища, недоліки керівництва, особисті життєві обставини тощо.

Також цей приклад із швидкими змінами Закону «Про державну службу», коли від реєстрації законопроекту та введення в дію Закону минуло лише три тижні, показує ще одну проблему. Це недоліки процедури підготовки й ухвалення владних рішень. Треба враховувати, що Закон про перезавантаження влади стосується сотень тисяч державних службовців та зачіпає системні речі в організації держави. Тому такі зміни повинні бути виважені, ґрунтовані на правильній ідентифікації проблем, їх причин. І не менш важливо, щоб проводилися публічні консультації, фахові обговорення. Натомість у аналізованому випадку наукова та експертна спільнота, власне державні службовці взагалі не були долучені до процедури розробки відповідного законопроекту.

Наразі можна констатувати, що в держави є можливість вирішити означені проблеми, і краще – якомога швидше. У цій частині створення сталих правил та еволюційний розвиток спроможних публічних інституцій є найкращими орієнтирами. Треба визнати, що розвиток професійної державної служби, як і загалом створення ефективної системи урядування, – тривалий еволюційний шлях. Проте він дає змогу прогнозовано очікувати на позитивні зрушення, системно зміцнювати державу.

Тим паче, якщо Україна й далі залишається в межах європейського цивілізаційного вибору, то принципи і стандарти державної служби в країнах Європейського Союзу є добре відомими. Україна повинна цілеспрямовано рухатися у цьому напрямі.

Висновки. Загалом можна зробити такі висновки:

- Україна не може кардинально відрізнитися в принципах побудови системи урядування та публічної адміністрації від розвинених країн, у тому числі членів ЄС. Тож принципи професійності, стабільності, політичної нейтральної державної служби і її публічно-правового регулювання є визначальними;
- державна служба потребує особливого захисту у період політичних змін, і першочергово – вищий корпус державної служби, адже це має бути професійна еліта держави і цінний ресурс країни загалом;
- у кожній новій політичній владі в країні має бути достатньо повноважень для впровадження своєї політики. Водночас треба сформувати культуру наступництва влади, зокрема, продовження реформ (державних політик), які потребують тривалого часу і сталості; використання інституційної пам'яті, яку уособлює державна служба;
- повне зближення правил державної служби з трудовими відносинами у приватному (комерційному) секторі не можна визнати обґрунтованим. У цих двох секторах є суттєві відмінності, які треба враховувати. Зокрема, це і потреба збереження обмежень для державних службовців (антикорупційних, політичних тощо), і потреба різної динаміки відносин у приватному секторі та державній службі (ретельний добір службовців; орієнтація на максимально тривале збереження персоналу в системі державної служби, виключно обґрунтовані звільнення і переведення тощо);
- наука адміністративного права повинна відстежувати вплив новел у Законі «Про державну службу», і в разі підтвердження ризиків – рекомендувати відповідальним органам державної влади вчасно реагувати на них. При цьому

повернення до європейських принципів належного урядування та публічного адміністрування є найправильнішим орієнтиром для побудови успішної України.

Водночас аналіз сучасних тенденцій поширення правил і методів приватного сектору в державний сектор загалом і бізнес-підходів у систему державної служби зокрема набувають особливої актуальності для фахівців адміністративного права та публічної адміністрації.

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади; Закон України від 19 вересня 2019 р. № 117-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 43. Ст. 250. 2. Голова НАДС Стародубцев : Лінія фронту проходить по менеджменту в держслужбі. URL : <https://ua.interfax.com.ua/news/interview/625293.html> 3. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика – Київ : Конус-Ю, 2007. С. 10–37. 4. Про внесення змін до деяких законів України: Закон України від 6 грудня 2019 р. (направлено на підпис Президенту). URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065 (дата звернення : 10.01.2020)

References

1. Pro vnesennya zmin do deyakih zakoniv Ukrainy schodo Perezavantazhennya vlady : Zakon Ukrainy vid 19 veresnya 2019 r. № 117-IX. *Vidomosti Verhovnoi Rady Ukrainy*. 2019. № 43. St. 250. 2. Golova NADS Starodubtsev: Liniya frontu prohodyt po menedzhmentu v derzhsluzhbi // URL <https://ua.interfax.com.ua/news/interview/625293.htm> 3. Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozitsiyi dlya Ukrainy / Za zag. red. V. P. Tymoschuka, A. M. Shkolyka. Kyiv : Konus-Yu, 2007. S. 10–37. 4. Pro vnesennya zmin do deyakih zakoniv Ukrainy; Zakon Ukrainy vid 6 grudnya 2019 r. (napravleno na pidpys Prezidentu). URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065 (data zvernennya : 10.01.2020)

Tymoshchuk Viktor Challenges of civil service "restarting"

Introduction. The article explores the problems of the civil service in Ukraine, in particular in the context of significant amendments to the Law "On Civil Service" that were introduced in September 2019 and stipulated by the "reset of power". The analysis focuses on the possible impact of such innovations as the possibility of dismissal without justification (grounds) of senior civil servants from positions of the category "A" (actually, based on a change of the Government), leveling of competitive procedures for selection on civil service, whereby the subject of appointment is offered for arbitrary selection of "up to 5 candidates" according to results of a competition, introduction of "contracts" in the civil service of Ukraine, simplification of procedures on recruitment and dismissal of civil servants and their approximation to relations in private (commercial) sector.

Aim of the article. The aim of the article is to draw attention to the risks posed by the aforementioned changes in the civil service legislation, since such key principles of the civil service as professionalism, stability and public-law regulation of civil service relations are undermined.

Results. The results of the research suggest that without protection by the law, civil servants cannot perform their functions properly, as they become vulnerable to pressure. And as a result of instability and arbitrary dismissals, the evolutionary professionalization of the civil service and its political neutrality (impartiality) are destroyed.

Conclusions. Therefore, the amendments to the Law "On Civil Service" of September 2019 are extremely threatening to the Ukrainian civil service system. In the case of their negative impact confirmation, it is recommended to correct the errors as soon as possible and to return to building a civil service system on the European principles of good governance and public administration. Ukraine also needs to form a culture not only of the "transfer" of power from "outgoing" politicians, but also of "acceptance" of this power by new political leaders.

Key words: civil service, professionalism, stability