

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



**МАТЕРІАЛИ
ЮРИДИЧНОГО ФОРУМУ
“ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА І ПРАВА ЛЮДИНИ: ІНТЕГРАЦІЯ
АКАДЕМІЧНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ”**

5 вересня 2025 року

м. Біла Церква

ЗМІСТ

СТАТУС НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ЯК СУБ'ЄКТА ВЛАДНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ ВІДПОВІДНО ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА	4
Бровко Н. І.	4
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ ФІСКАЛЬНИМИ ІНТЕРЕСАМИ ДЕРЖАВИ ТА ЗАХИСТОМ ПРАВ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ: ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ І УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА	7
Ковальчук І.В.	7
ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВТРУЧАННЯ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ В ПРИВАТНЕ ЖИТТЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	11
Гаделія В. Р.	11
МЕДІАЦІЯ ЯК ПОЗАСУДОВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ: ПЛАНИ ТА РЕАЛЬНІСТЬ	14
Єфремова І.І.	14
ЕВОЛЮЦІЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЗАПОБІГАННЯ ВОЄННИМ ЗЛОЧИНАМ	18
Звонарьов О.Ю.	18
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ФІНАНСОВО-ПРАВОВІЙ СФЕРІ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ.	23
Малишко І. В.	23
ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ НА ЗЕМЕЛЬНІ ДІЛЯНКИ В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	26
Настіна О.І.	26
ПРАВОВІ АСПЕКТИ МОНІТОРИНГУ ЗАБРУДНЕНИХ ЗЕМЕЛЬ: ВИКЛИКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	30
Обіюх Н.М.	30
ОСОБЛИВОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО АРБИТРАЖУ ЯК ІНСТИТУЦІЇ ЗАХИСТУ ПРИВАТНИХ ПРАВ	34
Пахомова А.О.	34
СУСПІЛЬНО-КОРИСНІ РОБОТИ, ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ АДМІНІСТРАТИВНИХ СТЫГНЕНЬ В УКРАЇНІ	37
Сімакова С.І.	37
ПРОТИПРАВНІ АБО ЗАБОРОНЕНІ ДІЇ У МІЖНАРОДНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ ПРАВІ.	40
Сокиринська О.А.	40
ЩОДО ПРАВОВОГО СТАТУСУ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.	43
Ломакіна І.Ю.	43
АКАДЕМІЧНА ЮРИСПРУДЕНЦІЯ ЯК РЕСУРС ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАВОНАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	46
Мельник В.О.	46
ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ СТАНДАРТІВ У КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ КОМПАНІЯМИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	49
Аргат Я.П.	49
АНАЛІЗ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КРАЇНАХ ДАЛЕКОГО СХОДУ	52
Терещук М.М.,	52
НЕОДНОЗНАЧНІСТЬ ІМПЕРАТИВНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ВИЗНАННЯ ДОКАЗІВ НЕДОПУСТИМИМИ.	58
Расторгуєв О.В.,	58

АНАЛІЗ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КРАЇНАХ ДАЛЕКОГО СХОДУ

Терещук М.М.,

Канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри конституційного права та теоретико-правових дисциплін,

Білоцерківський національний аграрний університет,
м. Біла Церква, Україна

Анотація. У статті здійснено комплексний аналіз правового регулювання державної служби в країнах Далекого Сходу – Китаї, Японії, Південної Кореї та Сінгапурі. Розкрито історико-правові передумови становлення інституту державної служби, визначено ключові етапи його розвитку та сучасні особливості функціонування. Проаналізовано законодавчі акти, інституційні механізми та специфіку кадрової політики у зазначених країнах. Окрема увага приділяється системам добору та підготовки кадрів, антикорупційним заходам та ролі традиційної політичної культури у формуванні державної служби.

Ключові слова: державна служба, публічне управління, адміністративне право, Китай, Японія, Південна Корея, Сінгапур, Далекий Схід.

Сучасна система державної служби Китайської Народної Республіки базується на Законі про державних службовців КНР, ухваленому у 2006 році та оновленому у 2018 році. Цей закон визначає державну службу як спеціальну форму професійної діяльності, спрямовану на реалізацію функцій державної влади.

Ключовою рисою китайської моделі є конкурсність відбору: усі кандидати на посади зобов'язані проходити загальнонаціональні іспити, які перевіряють рівень знань, аналітичні здібності та професійну підготовку. Щороку ці іспити складають мільйони осіб, але лише невеликий відсоток отримує можливість вступити на державну службу. Це забезпечує високий рівень конкуренції та відбір найбільш

підготовлених кадрів.

Водночас слід зазначити, що китайська система значною мірою перебуває під контролем Комуністичної партії Китаю, яка визначає кадрову політику і здійснює ідеологічний нагляд за службовцями [1]. Тому державна служба у Китаї фактично є елементом партійної ієрархії.

Важливою складовою є система професійного навчання і ротації кадрів. Державні службовці зобов'язані проходити регулярні курси підвищення кваліфікації, а також змінювати місце роботи, аби уникати корупційних ризиків і забезпечувати універсалізацію досвіду.

В Японії сучасна система державної служби регулюється Національним законом про державну службу від 1947 року [2]. У ньому закріплено принцип рівного доступу громадян до державної служби, що здійснюється через систему конкурсних іспитів.

Японська модель передбачає поділ службовців на кар'єрних і некар'єрних. Кар'єрні службовці формують «ядро» бюрократії: вони проходять кілька етапів конкурсів, здобувають додаткову освіту та можуть обіймати керівні посади в міністерствах і агентствах. Некар'єрні службовці виконують допоміжні або спеціалізовані функції й не мають широких перспектив для кар'єрного зростання [3].

Особливу увагу Японія приділяє корпоративній культурі. Державні службовці працюють здебільшого в межах однієї установи протягом десятиліть, демонструючи лояльність і відданість. Це забезпечує стабільність і тяглість адміністративної системи. Проте останнім часом Японія стикається з проблемою низької представленості жінок у державному апараті, що вважається однією з головних соціальних викликів [4].

Державна служба Південної Кореї регулюється Законом про державних службовців 1963 року (з численними поправками) [5]. У країні функціонує багаторівнева система державної служби, що включає центральні органи, місцеву адміністрацію та спеціалізовані агентства.

Найхарактернішою рисою корейської моделі є складність вступних іспитів. Вони вимагають від кандидатів кількарічної підготовки та охоплюють широкий

спектр знань – від права і економіки до управлінських навичок [6]. Успішне складання іспиту вважається престижним і відкриває шлях до еліти державного управління.

Корея також активно впроваджує цифрові технології в державному управлінні. Розвиток електронного уряду, використання інформаційних систем у сфері публічної служби дозволяють підвищити прозорість і знизити корупційні ризики [7].

Сінгапурська модель державної служби є однією з найефективніших у світі. Її правове підґрунтя становлять Конституція Сінгапуру та Закон про державну службу [8]. Ключовим принципом є меритократія, яка забезпечується через ретельний відбір кадрів і прозору систему конкурсів.

У Сінгапурі існує спеціальна програма відбору перспективних молодих людей ще під час навчання в університетах. Найкращі студенти отримують державні стипендії для навчання за кордоном із зобов'язанням повернутися й працювати на державу. Це дає змогу залучати до державної служби найталановитішу молодь.

Попри спільні історико-культурні корені, системи державної служби Китаю, Японії, Південної Кореї та Сінгапуру мають суттєві відмінності, що пояснюються як традиціями, так і сучасними політичними реаліями.

Кадрова політика Китаю жорстко контролюється Комуністичною партією. Хоча відбір є конкурсним, головне значення має лояльність до партії. Це створює суперечність між професійністю та політичною доцільністю [9; 7].

В Японії домінує корпоративна культура та принцип «життя на одній службі». Службовці вважають себе частиною єдиного колективу й демонструють відданість установі, а не лише державі загалом. Недоліком є низька гендерна рівність: жінки становлять менше 20 % державного апарату [9].

Вступні іспити в Кореї є одними з найскладніших у світі. Вони формують еліту державного управління, але водночас створюють надмірний психологічний тиск на молодь, яка роками готується до цих випробувань [10]. Водночас Корея активно розвиває електронний уряд, що робить її лідером у цифровізації публічних послуг.

Найбільш технократична модель, де державна служба сприймається як високоефективна корпорація. Високі зарплати та жорсткий антикорупційний контроль створили систему, яка визнана однією з найчистіших у світі [12].

Попри значні досягнення у формуванні сучасної системи публічної служби, Китай стикається з низкою проблем. Головною є надмірна політизація державного апарату. Формально конкурсний відбір забезпечує прозорість, але на практиці ключові кадрові рішення ухвалюються під контролем Комуністичної партії Китаю. Це створює ризик, що лояльність до партії переважає над професійними компетенціями [7].

Крім того, Китай перебуває під тиском масштабної боротьби з корупцією. За останнє десятиліття у країні було покарано десятки тисяч чиновників різного рівня. З одного боку, це свідчить про активність у боротьбі з корупцією, але з іншого – показує глибину проблеми [6].

Серед сучасних викликів – цифровізація державного управління. Китай активно впроваджує електронні технології, однак часто це супроводжується надмірним контролем за громадянами, що породжує дискусії про баланс між ефективністю та захистом прав людини.

Японська державна служба стикається передусім із демографічними проблемами. Старіння населення призводить до того, що все більше ресурсів держави витрачається на соціальне забезпечення, а чиновники змушені адаптуватися до нових завдань. Це вимагає зміни підходів у кадровій політиці та посилення гнучкості адміністративної системи [9].

Іншою проблемою є гендерна нерівність. Попри численні реформи, у вищих ешелонах японської бюрократії жінки залишаються серйозно недопредставленими. Це викликає критику як всередині країни, так і з боку міжнародних організацій.

Південна Корея, яка відома своєю системою жорстких іспитів, стикається з парадоксом: з одного боку, конкурсність гарантує високий рівень знань чиновників, з іншого – надмірна складність іспитів створює психологічний тиск на молодь. Тисячі кандидатів щороку витрачають роки на підготовку, але не потрапляють до системи державної служби, що породжує соціальне напруження [11].

Крім того, Корея змушена адаптуватися до нових викликів цифрової доби. Попри те, що вона є одним із світових лідерів в електронному урядуванні, виникають питання про захист персональних даних, кібербезпеку та забезпечення рівного

доступу до електронних послуг.

Ще одним викликом є корупція на місцевому рівні. Попри високі стандарти доброчесності центральної влади, місцеві органи залишаються вразливими до зловживань.

Сінгапур вважається «золотим стандартом» у сфері публічного управління. Проте навіть тут існують проблеми. Високий рівень оплати праці та жорстка дисципліна забезпечують ефективність, але водночас створюють ризик кадрової стабільності на межі стагнації: службовці не завжди готові до креативних рішень і гнучких підходів [12].

Реформа державної служби в Україні триває вже кілька десятиліть. Проте вона досі стикається з низкою проблем: недостатня прозорість конкурсів, політизація кадрових призначень, низька мотивація службовців через невисоку заробітну плату, а також поширені корупційні практики на різних рівнях управління.

Вважаємо, що досвід цих країн може бути надзвичайно корисним для України. Зокрема, Сінгапурська антикорупційна політика, корейська цифровізація, китайська система масових конкурсів та японська корпоративна культура здатні посилити українську модель державної служби.

Отже, адаптація азійського досвіду може сприяти формуванню в Україні нової моделі публічної служби – такої, що поєднує прозорість і демократичність європейських стандартів із дисципліною та ефективністю азійських систем. Успіх цього процесу залежатиме від політичної волі, суспільної підтримки та здатності держави послідовно втілювати реформи.

Список використаних джерел:

1. Osborne D., Gaebler T. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector* [Електронний ресурс]. – Addison-Wesley, 1992. – 405 p. – URL: <https://archive.org/details/reinventing-government> – Дата звернення: 04.09.2025.

2. Elman B. *A Cultural History of Civil Examinations in Late Imperial China* University of California Press, 2000. 900 p. URL: <https://publishing.cdlib.org/ucpressebooks/view?docId=kt167nc6pj>
3. Muramatsu M. *Postwar Politics in Japan* [Электронный ресурс]. – University of Tokyo Press, 1997. 321 p. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pnx7r>
4. Kim P. S. *Public Administration in Korea*. Routledge, 2010. 240 p. URL: <https://www.routledge.com/Public-Administration-in-Korea/Kim/p/book/9780415771780>
5. Quah J. S. T. *Public Administration Singapore-Style* [Электронный ресурс]. – Emerald Group, 2010. – 356 p. – URL: <https://www.emerald.com/publication/doi/108/9781>
6. Civil Servants Law of the People's Republic of China (2006, amended 2018). Beijing: National People's Congress. URL: <http://www.npc.gov.cn>
7. Burns J. P. *Civil Service Reform in China*. OECD Journal on Budgeting, 2007. Vol. 7(1), P. 35–58. URL: <https://doi.org/10.1787/budget-v7-art3-en>
8. National Public Service Act of Japan (1947) [Электронный ресурс]. Government of Japan. URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000120>
9. Wada K. *The Japanese Civil Service and Administrative Reform* [Электронный ресурс]. Asian Survey, 2002. Vol. 42(5), P. 801-819. URL: <https://doi.org/10.1525/as.2002.42.5.801>
10. Civil Service Act of the Republic of Korea (1963, amended). Government of Korea. – URL: https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=1
11. Kim P. S., Monem M. *Civil Service Reform in South Korea: New Initiatives*. International Journal of Public Administration, 2011. Vol. 34, P. 25–37. – URL: <https://doi.org/10.1080/01900692.2010.524089>
12. Public Service Act of Singapore. Government of Singapore. URL: <https://sso.agc.gov.sg/Act/PSA1994>