

УДК 342.9

КОНСТИТУЦИОННЫЙ ПРИНЦИП РАВЕНСТВА  
В СЛУЖЕБНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Д. А Карев

Самарский государственный экономический университет

Поступила в редакцию 17 ноября 2017 г.

**Аннотация:** *доказывается, что принцип равенства в служебных правоотношениях не должен сводиться исключительно к реализации права равного доступа граждан к государственной и муниципальной службе. Принцип равенства охватывает все этапы служебных отношений, а также находит свое выражение в равенстве прав и обязанностей, возникающих после увольнения с государственной и муниципальной службы.*

**Ключевые слова:** *принцип равенства, государственная служба, муниципальная служба, поступление на службу, право на равный доступ к государственной службе, прохождение государственной и муниципальной службы, увольнение с государственной и муниципальной службы.*

**Abstract:** *this article argues that the principle of equality in service matters should not be limited exclusively to the realization of the right of equal access of citizens to public and municipal service. The principle of equality covers all stages of the service relationship, and also finds its expression in equality of rights and obligations arising after dismissal from the state and municipal service.*

**Key words:** *principle of equality, the civil service, municipal service, entering into service, the right to equal access to public service, the passage of state and municipal service, dismissal from the public and municipal service.*

Конституционный принцип равенства, закрепленный в ч. 1 ст. 19 Конституции РФ в виде равенства всех перед законом и судом, рассматривается в качестве базового принципа осуществления прав и свобод и «функционирования самой государственности»<sup>1</sup>. Как отмечает А. А. Саломатин, «термин “равенство” в общетеоретическом плане, – это принцип, в соответствии с которым в обществе обеспечивается одинаковое социальное положение людей, принадлежащих к различным классам и социальным группам»<sup>2</sup>. В мировой юриспруденции он был сформулирован еще в начале XX в. известным французским конституционалистом Л. Дюги, который утверждал, что «закон должен быть одинаковым для всех, охраняет ли он или наказывает»<sup>3</sup>.

---

55

---

<sup>1</sup> Комкова Г. Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека. Саратов, 2002. С. 61.

<sup>2</sup> Саломатин А. А. Ключевые вопросы реализации принципа равенства при прохождении муниципальной службы // Административное и муниципальное право. 2017. № 3. С. 50.

<sup>3</sup> Хрестоматия по конституционному праву : учеб. пособие / сост.: Н. А. Богданова, Д. Г. Шустров. СПб., 2014. Т. 2 : Конституционные основы устройства го-

Принцип равенства в определенном смысле пронизывает российское законодательство, выступая в качестве одного из базовых принципов, являющихся основой формирования всей правовой системы. В научной литературе изучению подвергалась реализация принципа равенства в сфере избирательного права<sup>4</sup>, в гражданских<sup>5</sup>, предпринимательских<sup>6</sup> и корпоративных отношениях<sup>7</sup>, при привлечении к административной<sup>8</sup> и уголовной<sup>9</sup> ответственности и т.д. В то же время в некоторых сферах общественной жизни изучению реализации принципа равенства уделяется, на наш взгляд, недостаточно внимания. Одной из таковых является сфера публичного управления в целом и государственной и муниципальной службы в частности.

При беглом анализе может сложиться впечатление, что принцип равенства, по крайней мере на государственной службе Российской Федерации, исследуется достаточно активно. Однако на поверку выясняется, что в большинстве трудов, которые так или иначе затрагивают данную тематику, принцип равенства на государственной службе сводится к праву равного доступа к государственной службе граждан Российской Федерации<sup>10</sup>. При этом в указанных работах в большинстве случаев речь идет

сударства и общества. Конституционные основы правового положения личности. С. 675.

<sup>4</sup> См.: *Шевурдяев С. Н.* Допустимые отступления от принципа равенства пассивного избирательного права // Конституционное и муниципальное право. 2015. № 8. С. 20–28.

<sup>5</sup> См.: *Мамедова Л. А.* Преимущественные права в их соотношении с принципом юридического равенства участников гражданских правоотношений // Право и политика. 2008. № 4.

<sup>6</sup> См.: *Борзило Е. Ю.* К вопросу о влиянии антимонопольных правил и критериев оценки на принцип равенства участников предпринимательской деятельности // Законы России : опыт, анализ, практика. 2016. № 1. С. 92–96.

<sup>7</sup> См.: *Морозов С. Ю.* Метод юридического равенства сторон и принцип подчинения в корпоративном праве России // Вестник Пермского ун-та. Серия: Юридические науки. 2017. № 2. С. 181–191.

<sup>8</sup> См.: *Кузьмичева Г. А., Молчанов П. В.* Принцип равенства перед законом и административная ответственность // Административное право и процесс. 2014. № 9. С. 61–63.

<sup>9</sup> См.: *Жуков А. П., Жукова Т. Г.* К вопросу о реализации конституционного принципа равенства всех перед законом в уголовном законодательстве // Ленинградский юрид. журнал. 2013. № 2. С. 152–155 ; *Антонов Ю. И.* Об игнорировании принципов равенства и справедливости в статье 337 УК РФ (сквозь призму исторического и социально-психологического аспектов) // Военно-юрид. журнал. 2013. № 11. С. 9–14.

<sup>10</sup> См., например: *Кац А. С.* Право граждан на равный доступ к государственной и муниципальной службе : дис. ... канд. юрид. наук. Орел, 2000 ; *Рыбка Л. П.* Конституционно-правовые основы реализации принципа равного доступа граждан к военной службе по контракту : гендерный аспект : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012 ; *Пресняков М. В.* Конституционное регулирование доступа к государственной гражданской службе : реализация принципов равенства и справедливости / под ред. Г. Н. Комковой. Саратов, 2007 ; *Антонова Н. М.* Проблемы реал-

исключительно о равенстве применительно к процедурам поступления на государственную службу Российской Федерации, а также к предъявляемым к поступающим требованиям.

Некоторые авторы делают попытку расширить понимание права на равный доступ к государственной службе Российской Федерации, акцентируя свое внимание не только собственно на поступлении, но и на увольнении с государственной службы. Так, М. В. Пресняков пишет: «...“доступ” к государственной службе следует понимать не как процесс поступления на службу, а как ее состояние. Иначе говоря, это право будет нарушено не только в случае незаконного отказа в приеме на государственную службу, но и при увольнении с государственной службы по дискриминационному основанию»<sup>11</sup>.

Данная широкая позиция, на наш взгляд, в принципе заслуживает поддержки. Однако и в ее рамках право на равный доступ к государственной службе не становится тождественным принципу равенства на государственной службе, последнее является заметно более широким, так как включает в себя равные права служащих не только при поступлении и увольнении, но и, собственно, при прохождении службы.

В том же ключе – обеспечения права равного доступа граждан – рассматриваются вопросы равенства в большинстве работ и применительно к муниципальной службе. Как известно, право равного доступа к муниципальной службе в отличие от права на равный доступ к службе государственной в Конституции РФ текстуально не закреплено. Однако, как указал Конституционный Суд РФ: «...из статьи 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, во взаимосвязи с ее статьями 19 и 32 (части 2 и 4) вытекает право граждан на равный доступ к муниципальной службе, прохождение которой является одновременно и осуществлением трудовых прав»<sup>12</sup>. Вполне логично, что это право выделяют и некоторые ученые<sup>13</sup>.

ализации конституционного принципа равного доступа к государственной службе в Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 3. С. 63–65 ; Пчелинцев С. С. Реализация международно-правового принципа равного доступа граждан к государственной службе в Российской Федерации : новые подходы // Журнал рос. права. 2008. № 11 ; и др.

<sup>11</sup> Пресняков М. В. Конституционное регулирование доступа к государственной гражданской службе : реализация принципов равенства и справедливости / под ред. Г. Н. Комковой. Саратов, 2007. С. 22.

<sup>12</sup> По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона Ивановской области «О муниципальной службе Ивановской области» в связи с запросом Законодательного Собрания Ивановской области : постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2003 г. № 19-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 1.

<sup>13</sup> См., например: Санеев В. А. Принцип равного доступа граждан к муниципальной службе // Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. 2009. № 71. С. 28–33 ; Фабричный С. Ю. Муниципальная служба в Российской Федерации : проблемы теории и практики : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005 ; Фадеев В. И.

В то же время применительно к муниципальной службе можно назвать, по крайней мере, одну работу, в которой автор поднимает проблему обеспечения равенства на муниципальной службе более широко, не сводя ее исключительно к равным правам на доступ к службе. Это диссертация И. В. Лагун<sup>14</sup>. Равенство в институте муниципальной службы автор понимает «как равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе, а также равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего; находящихся в возрасте от 18 до 65 лет, при условии соответствия основным квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу муниципальной (государственной) службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, и при условии отсутствия случаев ограничений, связанных с муниципальной службой»<sup>15</sup>.

Как представляется, данный подход, логично вытекающий из содержания п. 2 ст. 4 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», может быть взят за основу, причем применительно к анализу равенства как на муниципальной, так и на государственной службе. Однако, как представляется, вопросами поступления и прохождения службы принцип равенства не исчерпывается. По нашему мнению, можно выделить четыре основных блока норм, отражающих реализацию данного принципа на государственной и муниципальной службе в Российской Федерации:

- равенство при поступлении на государственную и муниципальную службу;
- равенство прохождения государственной и муниципальной службы;
- равенство при увольнении с государственной и муниципальной службы;
- равенство прав и обязанностей, возникающих после увольнения с государственной и муниципальной службы.

*Равенство при поступлении на государственную и муниципальную службу.* Данный блок является наиболее очевидным, поскольку напрямую вытекает из содержания ч. 4 ст. 32 Конституции РФ. В научной литературе право на равный доступ к государственной и муниципальной службе, как правило, рассматривается через призму равных требова-

Муниципальная служба – новый вид службы в Российской Федерации // Местное самоуправление : современный российский опыт законодательного регулирования. М., 1998. С. 105 ; и др.

<sup>14</sup> См.: Лагун И. В. Реализация конституционного принципа равенства граждан Российской Федерации на муниципальной службе : дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008.

<sup>15</sup> Там же. С. 11.

ний к кандидатам на вакантные должности в системе государственной и муниципальной службы. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что равные требования могут предъявляться только применительно к равнозначным должностям государственной и муниципальной службы. Вполне очевидно, что для замещения должностей, относящихся к различным группам и категориям государственной и муниципальной службы, требуются различные знания, навыки и умения. В силу этого, например для замещения младших должностей государственной и муниципальной службы, как правило, достаточно наличия среднего профессионального образования, в то время как для должностей более высокого уровня требуется образование высшее, а в некоторых случаях – только уровня специалитета или магистратуры. Такое различие в требованиях не может рассматриваться как нарушение общего принципа равенства и направлено на обеспечение другого принципа государственной и муниципальной службы – принципа профессионализма и компетентности<sup>16</sup>.

Однако необходимо отметить, что реально принцип равенства применительно к поступлению на государственную и муниципальную службу в разрезе квалификационных требований для замещения должностей в полной мере в настоящее время реализуется только на федеральной государственной гражданской службе. Обусловлено это тем, что субъекты РФ и муниципальные образования в рамках существующей модели разграничения полномочий наделены правом устанавливать свои квалификационные требования для замещения должностей государственной и муниципальной службы. В результате гражданин, успешно выполнявший свои обязанности по должности муниципальной службы в одном муниципальном образовании, переехав на постоянное место жительства в соседнее, может выяснять, что его стаж, образование и (или) знания (умения) являются недостаточными для того, чтобы претендовать на замещение аналогичной должности с тем же кругом обязанностей в другом органе самоуправления. Насколько такая ситуация является нормальной для правового государства? С одной стороны, здесь видится нарушение принципа равенства по территориальному критерию, а с другой – полная унификация требования к замещению должностей муниципальной службы способна выхолостить саму специфику местного самоуправления в разных муниципальных образованиях, основанного на принципе учета исторических и иных местных традиций.

Интересно, что данный принцип закреплен и в федеральном законодательстве о муниципальной службе, причем в качестве его составляющей указано единство основных требований к муниципальной службе (п. 7 ст. 4 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»). Фактически в данном случае мы имеем дело с объединением в одном принципе двух противоположностей: единства требований и

<sup>16</sup> См.: *Кирьянов А. Ю.* Реализация принципа профессионализма и компетентности муниципальных служащих // Вопросы современной юриспруденции : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2011. URL: <https://sibac.info/conf/law/vii/26337>

учета исторических и иных местных традиций (который не может быть обеспечен без отступления от этого единства). В данном случае остро встает вопрос об обеспечении должного баланса между унификацией и дифференциацией правового регулирования муниципальной службы на различных территориях.

Для государственной службы этот вопрос стоит не столь остро, однако наличие у субъектов РФ полномочий по установлению собственных законодательных требований к замещению должностей гражданской службы субъектов РФ (ч. 4 ст. 2 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации») также обуславливает необходимость его решения.

С нашей точки зрения, обеспечение принципа равенства при поступлении на государственную и муниципальную службу равенством квалификационных требований к кандидатам не исчерпывается. Законодателем должно обеспечиваться не только равенство требований (материальное равенство), но и равенство процедур поступления на службу (процессуальное равенство). Традиционно в качестве важнейшего способа обеспечения равного доступа к государственной и муниципальной службе называется конкурсный отбор. «Именно конкурс позволяет выбрать из числа претендентов на замещение вакантной должности наиболее достойных и наиболее способных к реализации сложных задач управления государством»<sup>17</sup>. «Основное преимущество конкурса – возможность участия в нем неограниченного круга лиц (не менее двух, имеющих объявленные данные для занятия данной должности), открытость, гласность, голосование, равный доступ граждан к государственной службе»<sup>18</sup>. А. В. Гусев также отмечает, что «конкурс – это наиболее демократический источник пополнения государственного аппарата «свежими» кадрами, препятствующий превращению системы государственной службы в замкнутую бюрократическую систему»<sup>19</sup>.

Как отмечает С. Е. Чаннов, «конкурсная процедура замещения вакантных должностей используется в настоящее время на всех видах государственной службы, однако в качестве основного способа формирования кадрового состава государственных органов она рассматривается только на гражданской службе. На военной и правоохранительной службе в настоящее время все еще существует значительное количество должностей, которые замещаются на контрактной основе без проведения конкурса»<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений : теория и практика / под ред. Г. Н. Комковой. Саратов, 2008. С. 257.

<sup>18</sup> Военное право : учебник / под ред. В. Г. Стрекозова, А. В. Кудашкина. М., 2004. С. 243.

<sup>19</sup> Гусев А. В. Российская государственная гражданская служба : проблемы правового регулирования. Екатеринбург, 2005. С. 186.

<sup>20</sup> Чаннов С. Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации : понятие и основные черты : дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2009. С. 208.

Последнее касается и муниципальной службы. Естественно, это ставит вопрос о реальности обеспечения равенства при поступлении граждан Российской Федерации на службу без проведения конкурсных процедур.

*Равенство прохождения государственной и муниципальной службы.*

Поступив на государственную либо муниципальную службу, гражданин приобретает особый правовой статус. Как неоднократно отмечал Конституционный Суд РФ, специфика государственной службы в Российской Федерации как профессиональной служебной деятельности граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения соответствующих полномочий предопределяет особый правовой статус государственных служащих, исходя из особенностей которого, обусловленных характером выполняемой государственными служащими деятельности, предъявляемыми к ним квалификационными требованиями, законодатель вправе в рамках своей дискреции определять с помощью специального правового регулирования права и обязанности государственных служащих, налагаемые на них ограничения, связанные с государственной службой, а также предоставлять им гарантии с учетом задач, принципов организации и функционирования того или иного вида государственной службы и при условии соблюдения баланса частных и публичных интересов (постановление от 30 июня 2011 г. № 14-П; определения от 17 июля 2014 г. № 1733-О и от 27 октября 2015 г. № 2390-О).

Вполне очевидно, что правовое положение (статус) государственных и муниципальных служащих, замещающих различные должности в органах государственной власти и местного самоуправления, существенно различается. В то же время некоторые элементы статуса, в первую очередь характеризующие особенности его конституционно-правового положения (а именно ограничения и гарантии), во многом совпадают у самых различных категорий служащих. Это связано с тем, что реализация принципа равенства требует недопущения произвольного ограничения конституционных прав граждан, все они должны быть обусловлены критериями, определенными в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ.

Разумеется, отличия между ними тоже могут быть. Так, в отношении всех государственных и муниципальных служащих установлено общее ограничение свободы труда. Однако объем такого ограничения различен. Например, обычный муниципальный служащий может работать по совместительству, в свободное от исполнения обязанностей по должности муниципальной службы время, с предварительным уведомлением представителя нанимателя (работодателя), если при этом не возникает конфликт интересов, а также если не происходит нарушение запретов, установленных ст. 15 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации». Например, муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по совместительству, может осуществлять только преподавательскую, научную и иную творческую деятельность. Это ставит его в неравное, в определенной степени ущемленное положение по сравнению с другими муниципальными служащими, но такое неравенство в данном случае обусловлено особым

правовым статусом главы местной администрации как одного из высших должностных лиц местного самоуправления<sup>21</sup>. Как справедливо отмечает С. Е. Чаннов применительно ко всей системе служебных правоотношений: при коллизии интересов публичный интерес, как правило, прева-лирует над частным<sup>22</sup>.

Помимо равенства основных (общих) прав, обязанностей, требований к служебному поведению, запретов и ограничений принцип равенства на государственной и муниципальной службе должен обеспечиваться в рамках различных элементов ее прохождения: равной оплате за равный труд (ст. 132 ТК РФ); равные возможности к должностному росту на конкурсной (или иной) основе; равные права и обязанности при сдаче квалификационного экзамена и прохождении процедур аттестации; равные гарантии для лиц, замещающих схожие должности; равная ответственность в случае совершения дисциплинарных проступков и др. Однако и в данном случае вопросы вызывает обеспечение равенства для государственных и муниципальных служащих различных территориальных образований и органов власти.

В связи с этим можно отметить, что в законодательстве о государственной и муниципальной службе в последние годы наблюдается явная тенденция к унификации на уровне федеральных законов многих элементов прохождения государственной и муниципальной службы. Например, до 12 мая 2017 г. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» предоставлял субъектам РФ право устанавливать для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, отдельных групп должностей муниципальной службы ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем предусмотренный федеральным законодательством. Однако Федеральным законом от 1 мая 2017 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в статью 21 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» это положение из ст. 21 было исключено. До принятия указанного закона муниципальные образования самостоятельно определяли продолжительность дополнительного отпуска муниципальным служащим, для которых установлен ненормированный служебный день. В настоящее время дополнительный отпуск для всех муниципальных служащих Российской Федерации составляет три календарных дня. Аналогичные изменения коснулись несколько раньше и государственных гражданских служащих, для которых до принятия Федерального закона от 2 июня 2016 г. № 176-ФЗ продолжительность отпусков за не-

---

<sup>21</sup> См.: Якубович В. И. Глава местной администрации как должностное лицо местного самоуправления // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 2. С. 57–61.

<sup>22</sup> См. об этом: Чаннов С. Е. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной и муниципальной службе : новеллы антикоррупционного законодательства // Трудовое право. 2009. № 4 ; Комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (постатейный) / под ред. С. Ю. Наумова, С. Е. Чаннова. М., 2009.

нормированный служебный день определялась руководством самих государственных органов. Можно привести и другие подобные примеры, но в целом можно констатировать, что в результате проводимой политики идет процесс выравнивания правового положения государственных и муниципальных служащих различных территориальных образований и властных структур.

*Равенство при увольнении с государственной и муниципальной службы.* Реализация принципа равенства при увольнении с государственной либо муниципальной службы в первую очередь обеспечивается наличием системы гарантий государственных и муниципальных служащих от увольнений по каким-либо дискриминационным основаниям. В таком ключе, как уже отмечалось выше, понимает одну из составляющих права на равный доступ к государственной службе и М. В. Пресняков<sup>23</sup>. Однако, как представляется, фактически содержание данного принципа при прекращении служебных отношений является более широким.

Прежде всего, реализация принципа равенства должна быть обеспечена нормами, гарантирующими государственным и муниципальным служащим равные права в случаях, когда в государственном органе (органе местного самоуправления) возникает необходимость выбора увольнения между несколькими служащими. Чаще всего такая ситуация имеет место при сокращении штатов. Принцип равенства, по нашему мнению, в таком случае будет нарушен не только при увольнении лица по какому-либо дискриминационному основанию (например, по гендерному или расовому признаку), но и если сокращаемым служащим не будет предоставлена равная возможность доказать свое право на оставление на службе.

Вместе с тем в рассматриваемой ситуации может возникнуть проблема коллизии между принципом равенства и так называемым «преимущественным правом». Преимущественное право определяет, кто из имеющихся кандидатов на сокращение подлежит оставлению на должности государственной или муниципальной службы. Как правило, оно предоставляется служащему, который имеет более высокую квалификацию, специальность, направление подготовки, соответствующее области и виду его профессиональной служебной деятельности, большую продолжительность стажа государственной и муниципальной службы или работы по специальности, направлению подготовки и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности. В то же время действующее законодательство предоставляет преимущественное право и некоторым другим категориям лиц: гражданам, перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; беременным женщи-

---

<sup>23</sup> См.: Пресняков М. В. Конституционное регулирование доступа к государственной гражданской службе... С. 22.

нам; женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и др.<sup>24</sup> Фактически в отношении указанной категории лиц допускается отступление от принципа равенства, поскольку они ставятся в привилегированное положение по сравнению с другими служащими. Имеет место так называемая «позитивная дискриминация».

*Равенство прав и обязанностей, возникающих после увольнения с государственной и муниципальной службы.* Правоотношения, возникающие после увольнения гражданина с государственной или муниципальной службы, уже не являются служебными. Однако ряд прав и обязанностей возникает у граждан, оставивших службу в связи с осуществлением ими служебной деятельности ранее, соответственно, обеспечение принципа равенства в них также имеет определенное отношение к служебному законодательству. К таковым, например, относится возникновение у бывших государственных и муниципальных служащих обязанностей по неразглашению служебной информации, уведомлению о трудоустройстве в определенные организации и др. Вместе с тем при наличии определенных условий факт прохождения государственной и муниципальной службы влечет приобретение гражданином права на получение пенсии по выслуге лет либо иных социальных выплат.

Здесь можно отметить, что пенсионные права граждан Российской Федерации уже привлекали к себе внимание исследователей именно с позиций отступления от принципа равенства, «позитивной дискриминации» женщин, для которых пенсионный возраст в большинстве государств мира меньше, чем для мужчин (с учетом того факта, что продолжительность их жизни, как правило, дольше)<sup>25</sup>. На эти вопросы обращали также внимание Конституционный Суд РФ<sup>26</sup> и Европейский суд по правам человека<sup>27</sup>. Характерно, что, признав такую «позитивную дискриминацию» соответствующей Конституции РФ, Конституционный Суд отметил, что это в дальнейшем, при проведении пенсионной реформы, не исключает возможности решения вопроса о том, чтобы пенсия по старости назначалась мужчинам на тех же условиях, что и женщинам. В этом плане интересной выглядит тенденция изменения пенсионного возраста для

---

<sup>24</sup> См. об этом, например: Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) / Д. С. Велиева [и др.] ; под ред. Э. Г. Липатова, С. Е. Чаннова. М., 2006. С. 138.

<sup>25</sup> См.: Пресняков М. В. Конституционная концепция принципа справедливости / под ред. Г. Н. Комковой. М., 2009. С. 181–182.

<sup>26</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб граждан Березкина Владимира Рейновича, Бушмелева Геннадия Николаевича, Корниенко Николая Николаевича, Кропотова Геннадия Ивановича и Мамаева Александра Степановича на нарушение их права на пенсионное обеспечение положениями статей 10 и 12 Закона Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» и статьи 242 КЗоТ Российской Федерации : постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2003 г. № 19-П. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>27</sup> Стек и другие против Соединенного Королевства // Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2006. № 11.

установления пенсии по выслуге лет государственным гражданским и муниципальным служащим. Если для большинства граждан Российской Федерации право на страховую пенсию по старости возникает у мужчин в 60 лет, а у женщин – в 55 (разница 5 лет), то в соответствии с Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 143-ФЗ с 1 января 2017 г. пенсионный возраст увеличивается каждый полный год на полгода, пока не достигнет в 65 лет для мужчин и 63 года для женщин (разница 2 года). Очевидно, что данный шаг законодателя направлен на уменьшение неравенства пенсионных прав мужчин и женщин в Российской Федерации.

Таким образом, реализация принципа равенства на государственной и муниципальной службе затрагивает все этапы ее прохождения и периоды после прекращения служебных правоотношений. Соответственно, научное изучение реализации принципа равенства должно также охватывать их.

*Самарский государственный экономический университет*

*Карев Д. А., преподаватель кафедры теории и философии права  
E-mail: kdmitry07@mail.ru  
Тел.: 8-927-692-54-61*

*Samara State Economic University*

*Karev D. A., Lecturer of the Theory and Philosophy Law Department  
E-mail: kdmitry07@mail.ru  
Tel.: 8-927-692-54-61*