

Процедура відбору керівників антикорупційних органів державної влади повинна мати наступний алгоритм.

1) Формування незалежної конкурсної комісії (далі – Комісія) з метою визначення відповідності кандидатів основним вимогам, які висуваються до такого роду посад.

Так, на нашу думку, склад конкурсної комісії, яка відбиратиме керівників антикорупційних органів повинна складатися з громадських українських активістів, які протягом 3 років працюють в системі антикорупційної політики, і які не є грантоотримувача. Потім – міжнародні експерти таких організацій як Transparency International, які мають успішних досвід участі у формуванні антикорупційної політики в різних країнах.

2) Перевірка комісією на відповідність професійних та ділових якостей особисті (наявність відповідного диплому про вищу освіту, досвід роботи тощо).

Всі кандидати, які відповідають вимогам законодавства в частині професійних та ділових якостей, а також ті, які пройшли комп'ютерне тестування на знання законодавства з запобігання та боротьби з корупцією та комп'ютерне тестування на знання міжнародно-правових актів з питання боротьби з корупцією, допускаються до загальних виборів.

3) Комісія має право провести також додаткові процедури з метою їх оприлюднення. Однак, Комісія за результатами додаткових процедур не приймає рішення щодо відбору кадрів, а лише констатує рівень їх потенціалу та рекомендує кандидатам пройти вибори.

Комісія може проводити додатково такі процедури відбору, які не впливають на право кандидата бути допущеними до виборів:

- психологічне тестування (визначення основних показників особистості);
- проходження поліграфу (з метою визначення чесності кандидатів);
- проходження ситуативних завдань;
- проходження співбесіди.

3) Далі відбуваються процедури вибори громадянами України голів (керівників) антикорупційних органів державної влади через електронне голосування. Електронною ідентифікацією особи може бути електронний підпис (наприклад, електронний підпис, що використовується для подання електронної декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування). Це надасть можливість людям обрати тих антикорупційних керівників, яких вони вважають чесними, неупередженими, професійними, а також яким довіряють.

4) Доцільно прописати процедуру відкликання голів (керівників) антикорупційних органів державної влади у разі їх нечесності, або корупційних дій тощо.

Тому в чинних нормативно-правових документах слід врегулювати

не тільки виборність таких голів (керівників) антикорупційних органів державної влади, а й процедуру їх відкликання у разі їх нечесності, або корупційних дій тощо.

Список використаних джерел

1. Власова Г. Б. Судейский корпус в судебных системах зарубежных стран. Юристы-правоведы. – 2008. – № 5. – С. 89 – 93.
2. Гуценко К. Ф. Правосудие по-американски; О-во «Знание» РСФСР ; науч.-метод. совет по пропаганде вопросов государства и права. – М., 1969. – 54 с.
3. Делмар К. Американские суды: система и персонал. Организация правосудия в США; пер. с англ. В. А. Власихин ; под ред. и с вступ. ст. Б. С. Никифоров. М.: Прогресс, 1972. – 124 с.
4. Мідор Д. Дж. Суды в Сполучених Штатах. Сент-Пол: – West Publishing Co, 1991. – 85 с.

Олесь ПАСІЧНИК

*к. держ. упр., доцент кафедри
суспільного розвитку НАДУ*

ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В КРАЇНАХ ЄС: ПОРІВНЯЛЬНІ ПІДХОДИ

У європейському адміністративному просторі розглядаються три або чотири основні системи публічного управління, які нерозривно пов'язані з традиційним розвитком держав, з урахуванням різних політичних і організаційних культур і адміністративних стилів. Найчастіше можна знайти диференціацію між острівною і континентальною традицією, в якій можна виділити французьку і німецьку (центральноевропейську) гілку континентальної традиції. До цих систем також можна приєднати скандинавські традиції, на основі яких можна виділити такі системи:

1. Англо-саксонську, що утворилась від колись ідеальної ізоляції британського острова;
2. Французьку, а точніше наполеонівську, утворилась від континентальної традиції унітаризму і централізму;
3. Німецьку (Центральноевропейська), що утворилась від континентальної традиції федералізму і децентралізації;
4. Скандинавську, яка поєднує в собі риси англо-саксонської та німецької філій.

Публічне управління в країнах ЄС варто аналізувати відповідно наступних імперативів: системи людських ресурсів, система державного та адміністративного рівнів.

Так, відповідно, системи людських ресурсів за країнами є

інститут державної служби, який демонструє кілька відмінностей у європейських країнах, зумовлений історичним розвитком, традиціями, соціальними та політичними ситуаціями. Країни ЄС не мають спільної системи державної служби, оскільки вона є частиною суверенітету країн і не визначається законом ЄС. Система публічного управління в країнах ЄС базується на професіоналізмі та перевірених спеціалізованих кваліфікації. Вирішальними факторами для прийняття, оплати праці та просування в цьому секторі є кваліфікація та робота. Вимоги, що стосуються політичної неупередженості, визначаються двома термінами – нейтралітетом, тобто неупередженістю на роботі та стриманістю, тобто утриманням від окремої політичної діяльності. Як в європейському, так і в глобальному контексті, зазвичай розрізняють дві елементарні системи державної служби, що мають ряд характерних ознак, що застосовуються до системи людських ресурсів, а саме:

– Системи кар'єри, що характеризуються домінування довічної державної кар'єри, конкретні критерії для початкового вступу, сильний акцент на розвитку кар'єри з високим ступенем актуальності стажу та відносно сильна диференціація між зайнятістю приватного і державного секторів. Ця система характерна, наприклад, для Бельгії, Франції, Ірландії, Люксембургу, Німеччини, Португалії та Угорщини;

– Позиційно-орієнтовані системи, які характеризуються вибором кандидатів для кожної посади, більш відкритим доступом та більшою мобільністю між зайнятістю приватного та державного секторів. Нині ця система здійснюється в північних країнах (Данія, Фінляндія та Швеція). Крім того, особливості цієї системи демонструють Велика Британія, Італія та Чехія.

Проте ці системи не зустрічаються в чистому вигляді, а деякі аспекти цих систем взаємно переплітаються, які можна охарактеризувати як комбіновані системи або системи зі структурними особливостями. Однак, незважаючи на відмінності, системи людських досліджень можуть демонструвати подібні тенденції щодо більшої гнучкості, модернізації прийому на роботу, ефективності послуг, підвищення кваліфікаційного попиту та пов'язаної з ними системи оцінки службовців

Модель відповідно до системи державного та адміністративного рівнів. Що стосується типів державних систем, держави-члени можна розділити на дві основні групи: федеральні держави (Німеччина, Австрія та Бельгія) і унітарні держави. Проте велика кількість унітарних держав можна далі поділити на децентралізовані унітарні держави (наприклад, Данія, Фінляндія, Франція, Нідерланди, Швеція, Польща, Угорщина, Словаччина, Чехія та Румунія) і унітарні держави з домінуючим становищем центрального уряду (наприклад, Ірландія, Португалія, Греція, Люксембург та Болгарія). Крім того, можна виділити унітарні держави з особливою позицією (Іспанія,

Італія, Великобританія, Мальта та Кіпр). Докладнішу інформацію див. у Таблиці.

Модель відповідно до системи державного управління в країнах ЄС

Система уряду	
Федеральні держави	Бельгія, Австрія, Німеччина
Унітарні держави	<i>Децентралізовані</i> (Данія, Фінляндія, Швеція, Франція, Нідерланди, Польща, Румунія, Угорщина, Литва, Словаччина, Чехія, Словенія, Латвія, Естонія, Хорватія); <i>З домінуючим становищем центрального уряду</i> (Ірландія, Греція, Португалія, Болгарія, Люксембург); <i>З особливою посадою</i> (Великобританія, Іспанія, Італія, Мальта, Кіпр).

Європейські країни помітно змінюються щодо їх конституцій, історичного розвитку та розмірів. Країни ЄС далекі від того, щоб мати єдину структуру територіальної організації, що приймає власні рішення про систему місцевого розташування. ЄС складається з двадцяти восьми держав-членів, включаючи три з федеральними структурами (Німеччина, Австрія та Бельгія), одна квазі-федеральна держава (Іспанія) і двадцять чотири унітарні держави. У федеральних країнах (дев'ять федеральних держав Австрії, трьох регіонів і трьох громад у Бельгії та шістнадцяти федеральних штатах Німеччини) регіональний рівень замінюється наявністю федеральних держав. Незважаючи на їх унітарну структуру, деякі з цих останніх держав мають неоднорідну територіальну організацію. Одинадцять країн мають лише один рівень субнаціональних органів влади, а саме муніципалітети, десять інших мають два рівні (муніципалітети та регіони), тоді як інші сім, які є одними з найбільших країн ЄС, мають три рівні: муніципалітети, регіони та посередницькі структури (наприклад, департаменти, провінції, округи тощо).

Таким чином, особливості публічного управління в країнах ЄС залежать від їх історичного походження, з урахуванням різних політичних і організаційних культур і стилів управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : монографія / С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожило та ін. ; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 290 с.

2. ARISTOVNIK, A. (2012). Fiscal decentralization in eastern Europe: Trends and selected issues. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 37: 5 – 22.

3. HALBSKOVĚ, M., HALBSKOVĚ, R. (2014). Impacts of decentralization on the local government expenditures and public services in the EU countries. *Lex Localis – Journal of Local Self – Government* 12(3): 623 – 642. <http://dx.doi.org/10.4335/12.3.623-642>(2014).

4. Мусис Н. Усе про спільні політики Європейського Союзу: Пер. з англ. - К.: «К.І.С.», 2005. – XIV с., 466 с.

Анна ПОДП'ЯТНІКОВА

провідний фахівець кафедри

кримінально-правових дисциплін

Університету митної справи та фінансів

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У НАПРЯМІ РОЗВИТКУ ТРАНЗИТИВНОГО ПРОСТОРУ УКРАЇНИ

Україна є відносно молодою державою, яка намагається досягнути європейських стандартів життя у найкоротші строки. Проте більшість європейських країн досягало це століттями, зокрема впродовж революцій у Франції, Англії; у ході історичного розвитку Іспанія, Німеччина. У цих країнах відбувалось формування транзитивного простору століттями. Метою нашого дослідження розробити заходи для досягнення бажаних стандартів життя. Найбільш доцільнішим у контексті нашого дослідження є досвід Польщі, Латвії, Литви, Естонії як пострадянських країн, що ближчі до нашої країни за історичним розвитком. Політичні, економічні, територіальні зміни, що відбуваються в Україні потребують проведення глобальних реформ, що охоплюють всі галузі. Сьогодні в нашій державі здійснюються реформи державного управління, правоохоронної системи, просування України в світі, сільського господарства, освіти, охорони здоров'я тощо.

Основною метою реформування є створення умов для підвищення добробуту населення та наближення до європейських стандартів. Водночас модернізація, зміна ідеологічних та ціннісних орієнтацій повинна здійснюватися з урахуванням національних особливостей, зокрема рівень життя населення, традиції тощо. У Польщі програма реформування держави була створена за допомогою іноземних радників. Польща також здійснила приватизацію одними з найшвидших темпів серед країн колишнього соцтабору.

Одним з перших рішень реформаторського уряду стала відмова від контролю над рівнем споживчих цін, що призвело до їх різкого підвищення. Товарний дефіцит змінився низькою купівельною спроможністю населення і, як наслідок, недовірою до нового уряду.

Водночас упевнені в реформаторському настрої уряду західних країн легше погоджувалися на реструктуризацію кредитів, а також організували щедрі програми допомоги країні.

Після досягнення фінансової стабілізації та проведення таких болючих змін, як відмова від контролю цін, а також підйому пенсійного віку на п'ять років, Польща взяла невеликий перепочинок в кардинальних змінах. Новим етапом для серйозних змін став 1999 рік, що ознаменувався відразу чотирма великими реформами: адміністративної, пенсійної, освітньої та реформою охорони здоров'я.

Реформа охорони здоров'я спиралася на державне страхування, що стало альтернативою державній медицині. Клініки отримували фінансову незалежність і могли конкурувати за пацієнтів, отримуючи кошти за безпосередньо виконані послуги. Крім того, важливою складовою реформи стала децентралізація медицини з руйнуванням вертикальної структури підпорядкованості клінік.

Адміністративна реформа полягала в скороченні адміністративних регіонів з 49 до 16, для створення економічно самодостатніх регіонів.

Запровадження реформи освітньої галузі переважно торкалася сектора державних шкіл, їх стандартизацію до міжнародних норм і підвищення їх ефективності. Разом з тим, зміни в освіті неодноразово приймалися і в наступні роки, особливо в сфері вищої освіти.

У Польщі, що стосується пенсійної реформи, то була введена дворівнева пенсійна система, де частина відрахувань йшли на існуючу раніше одноосібно солідарну систему фінансування, а частина - в накопичувальні фонди [1].

Отже, на початковому етапі у Польщі була здійснена приватизація, а також проведено пенсійну, адміністративну, освітню реформи та реформу охорони здоров'я.

За оцінками експертів, реформи, що проводяться в Естонії, були найуспішнішими серед пострадянських країн. Базисом успіху, виступив яскраво виражений індивідуалістичний характер естонців. Крім того, самі реформи були проведені швидко і радикально. У монетарній сфері це був курс на фіксовану крону, яка була прив'язана до німецької марки, причому ця прив'язка регулювалася законом, який було досить важко змінити. Естонія вже увійшла до двадцятки країн за такими критеріями, як макроекономічне середовище, здоров'я нації (у естонців і словенців найвищий приріст середньої тривалості життя в ЄС), система середньої та вищої освіти, технологічна готовність. 12-е місце Естонії в рейтингу *Doing Business* проти 76-го України. Ще в далекому 2000 р Естонія ввела нульову ставку на прибуток, на що отримала благословення від Місії МВФ, а її податкова система визнана найбільш конкурентоспроможною в ОЕСР.

Естонія пройшла п'ять основних етапів реформ. Кожен з них зайняв часовий відрізок в п'ять років. Перший етап (1990 – 1995) – первісне