

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

(представлено д.держ.упр., доц. Шпаком Ю.В.)

Нідерланди – країна на заході Європи на березі Північного моря, яка складається з західноєвропейської території та Карибських островів Бонайре, Саба та Сінт-Естатіус, разом з островами Аруба, Кюрасао та Сінт-Мартен (які мають особливий статус), Нідерланди складають державу Королівство Нідерландів. Загальна довжина кордонів становить 1027 км, з них: кордон з Німеччиною (577 км), з Бельгією (450 км). Берегова лінія має довжину 451 км [1]. Відносини між членами королівства регулюються Хартією Королівства Нідерландів, яку було прийнято в 1954 р.

Нідерланди неодноразово можуть називати Голландією, що офіційно неправильно. Південна і Північна Голландія - це лише 2 з 12 провінцій Нідерландів. Історично склалось так, що ці дві провінції були найбільш розвиненими та найвідомішими за кордонами Нідерландів, тому на інших мовах всю країну називали Голландією. Після того як Петро I та його свита відвідали Нідерланди, в російській мові набула поширення саме ця назва. Інтереси гостей стосувалися лише найрозвинутішої частини країни – Голландії, тож з відомих причин тільки її й відвідували; розповідаючи вдома про візит не згадувалась назва держави в цілому.

В перекладі Нідерланди означають як "низинні землі", однак буквальный переклад є неправильним, тому що історично даним терміном прийнято називати територію, приблизно відповідну сьгоднішнім Нідерландам, Бельгії та Люксембургу (Бенілюкс).

За формою державно-територіального устрою Нідерланди є конституційною монархією з унітарним устроєм. Влада розподіляється за трьома адміністративними рівнями: держава, провінції та муніципалітети.

Відповідно до конституції столицею держави є Амстердам, де монарх складає присягу на вірність конституції, але парламент і уряд, а також більшість посольств іноземних держав, розташовані в Гаазі.

25 березня 1957 р. Нідерланди стали одними із засновників Європейського Союзу. У 1960-70-ті рр. відбулися значні соціальні та культурні зміни, населення отримало широкі соціальні права, пільгові виплати стали одними з найбільших у світі.

У червні 2005 р. на референдумі щодо Євроконституції більше половини нідерландців проголосували проти її прийняття. Таким чином держава стала другою, після Франції, країною, що відкинула проект єдиної Конституції ЄС.

Чисельність населення 17,02 млн. осіб станом на 2016 рік. У Нідерландах проживають дві корінні групи населення – нідерландці і фризи, а також значна кількість іммігрантів [1].

Перевагами економіки країни є: висококваліфікована і багатомовна робоча сила, відмінна інфраструктура. Діючі в усьому світі концерни типу Філіпс

(Philips) і Шелл (Shell). Низький рівень інфляції. Рівень безробіття за даними станом на січень 2018 р. - 4,2%.

Слабкими сторонами є: дорога соціальна система з високими податками і соціальними страховими виплатами. Третина державних доходів іде на соціальні виплати. Старіюче населення. Високі витрати на зарплату.

Своїм економічним розвитком Нідерланди завдячують кільком чинникам. Вигідне географічне положення сприяло перетворенню Нідерландів на сильну морську державу та на транспортні ворота Європи (порт Роттердам) [2].

Публічна служба Королівства Нідерланди керується законом «Про державних службовців», відповідно до якого державні службовці визначаються як особи, які призначені працювати в публічній службі.

З огляду на визначення та закон "Про загальне адміністративне право" відмінною рисою державних службовців є те, що вони виконують свою роботу на підставі призначення. Це означає, що вони в односторонньому порядку призначаються їхнім роботодавцем і частково урядом. Працівники працюють на основі договору працевлаштування, який укладається двома сторонами (роботодавцем та працівником) [4].

Приклад Нідерландів показує, що кар'єра і служба за наймом не виключають одна одної. В цій країні державний службовець може зробити кар'єру, заміщуючи різні послідовні посади. Головну відмінність між двома системами можна стисло висловити у формулі, за якою у "найманій системі просування державного службовця є проблемою індивіда, тоді як у кадровій системі воно є справою адміністрації".

У найманій державній адміністрації також існує можливість внутрішнього набору, за яким вакантна посада може бути заміщена публічним службовцем. Формальності, пов'язані з призначенням за внутрішнім набором, є не такими численними, оскільки особиста справа службовця вже перебуває в адміністрації, але цей службовець не має жодної переваги перед зовнішнім кандидатом і керівник служби, призначаючи певну особу на вакантну посаду, не зобов'язаний вивчати кандидатури державних службовців спочатку. Він може прийняти на службу особу з-поза меж адміністрації, якщо вважає її професійно більш придатною. У посадовій публічній службі загальний стаж роботи в державному і приватному секторах відіграє певну роль не тільки під час призначення службовця на вакантну посаду але й у визначенні розміру посадового окладу. Кожна посада відповідає наперед установленій шкалі оплати, що зростає з вислугою років. У підсумку державні службовці, посідаючи однакові посади, можуть мати різний посадовий оклад, оскільки мають різний стаж роботи.

Таким чином, характерними елементами посадової моделі публічної служби є трудові відносини на основі контракту, призначення на всі можливі посади без попередньої цільової підготовки, визнання професійного досвіду, набутого в приватному секторі, відсутність законодавчо встановленої системи кар'єрного зростання та спеціальної пенсійної системи. Зважаючи на ці характеристики, здавалося б, що за посадової моделі публічної служби існування спеціального статуту для публічних службовців є неможливим. Проте, як свідчить досвід Нідерландів, наявність статуту публічних службовців не відносить автоматично публічну службу певної країни до кадрової моделі.

Державна служба Нідерландів організована за класифікацією посад згідно з усталеною шкалою оплати, що має 18 рівнів, що об'єднуються у 7 категорій. Розподіл на категорії відображає різноманітні загальні та спеціальні освітні рівні.

Наприклад, на заміщення посад, які відповідають 5-9 рівням, можуть претендувати кандидати, які успішно пройшли повний курс середньої школи, доступ до посад 6-12 рівнів потребує диплома про вищу освіту. Обіймання тієї чи іншої посади певного рівня та вислуга років на цій посаді не дає службовцеві права кар'єрного зростання, оскільки відсутній сам механізм кар'єрного просування, але існує механізм зростання посадового окладу за вислугою років, відображений у статутних документах.

Слід відмітити, що в Нідерландах Бюро державної служби вищої ланки (ВАВО) утворено і діє не як окремий орган виконавчої влади, а на правах департаменту Міністерства внутрішніх справ, що істотно обмежує повноваження цієї структури, що діє за принципом можливості "реального впливу" на розвиток державної служби.

До компетенції ВАВО входить ось що: а) збирання інформації про вакансії посад вищої ланки - "топ-менеджерів" міністерств (генеральних секретарів, генеральних директорів, директорів); б) участь у розгляді кандидатур осіб, які претендують на зайняття вакантних посад відповідного рівня; в) підготовка пропозицій міністрам за вказаними кандидатурами; г) створення умов для ротатії кадрів вищої ланки між міністерствами; д) організація перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів вищої ланки; е) подолання існуючої фрагментарності державної служби.

Починаючи з 2000 р. державна служба Нідерландів перебуває в стадії поступового реформування із завданням створення "інших" органів державної влади, орієнтованих на виконання запитів громадян та прагнення до самовдосконалення на основі поліпшення форм і методики діяльності. Фактично ця ідея, як і в багатьох інших європейських країнах, полягає у формуванні ефективно функціонуючого державного апарату, який, з одного боку, користувався б довірою громадян, а з другого - був би більш відповідальний за вирішення поставлених перед ним завдань. Ключовим є завдання зміцнення етичних норм поведінки державних службовців і подолання роздробленості в кадровій політиці на основі діяльності ВАВО.

Суттєвою особливістю державної служби Нідерландів є функціонування Бюро забезпечення етики та доброчесності у сфері державного управління - ВЮБ (Бюро), яке також засновано як структурний підрозділ Міністерства внутрішніх справ Королівства Нідерландів у 2006 р. для надання допомоги державним органам у зміцненні своїх стратегій доброчесності. Разом з тим кожен орган державного управління хоча і за допомогою Бюро, але сам несе персональну відповідальність за свою стратегію доброчесності [3].

Список використаних літературних джерел:

1. *Адміністративно-територіальний устрій країн Європейського Союзу. Нідерланди* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/91583/pravo/niderlandi>
2. *Нідерланди* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lgtinfo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=82&Itemid=69&lang=uk

3. Система державного управління Королівства Нідерланди: досвід для України / уклад. Л. А. Пустовойт; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. В. Загороднюка. – К.: НАДУ, 2011.- 48 с. – (Серія видань з міжнародного досвіду) –[Електронний ресурс]. – Режим доступу:[http://academy.gov.ua/ NMKD/ library_nadu / Monografiy/ced8c31e-0ef4-44bb-a77a-85bd52941bae.pdf](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/ced8c31e-0ef4-44bb-a77a-85bd52941bae.pdf)

4. *The Dutch Public Service. Organisation and functioning of the government in the Netherlands, the position of civil servants and the main developments/Public Service Labour Affairs Directorate Ministry of the Interior and Kingdom Relations, – 2016. – 76 p.*

ШЛЯГА Тетяна Станіславівна – студентка 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».