

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КАНАДІ

(представлено к.т.н., доц. Ітченко Д.М.)

Сучасна Канада як суверенна держава ще досить молода, а її розвиток і формування еліти в державному управлінні зазнали значних впливів з боку інших держав, зокрема Великобританії, Франції, США. Успішність Канади як держави, ефективність системи її державного управління вказує на вдаль поєднання власного досвіду і використання досвіду інших країн.

У Канаді близько 172 тис. федеральних публічних (державних службовців) [1], не враховуючи тих, які працюють у державних компаніях. Загалом у країні на сьогодні діють 20 федеральних міністерств та понад 70 федеральних відомств (агентства, комітети, служби, секретаріати тощо) [1;4].

Діяльність державної служби Канади регулюється за допомогою близько 20 законів [1], серед яких ключовими є такі:

- Закон про доступ до інформації – надає всім фізичним та юридичним особам, які перебувають на території Канади, право формального доступу до офіційних документів федерального уряду;

- Закон про фінансове адміністрування – регулює питання фінансування державної служби, а також різноманітні аспекти кадрового та адміністративного управління;

- Закон про найм на державну службу – відображає розподіл повноважень та обов'язків різних відомств щодо питань кадрової політики;

- Закон про відносини державних службовців з роботодавцем (Public Service Staff Relations Act) – кодифікує основні права та обов'язки державних службовців, порядок ведення переговорів про укладання колективних трудових угод та врегулювання трудових суперечок;

- Закон про пенсійне забезпечення державних службовців (Public Service Superannuation Act) – центральний, базовий закон, який регулює дану сферу; крім нього, діє ще низка пенсійних законів більш приватного характеру [1].

Особливе місце в канадській федеральній системі управління займають такі відомства, як: Королівська Таємна Рада (Queens Privy Council), Рада Казначейства (Treasury Board of Canada), Комісія державної служби Канади (Public Service Commission of Canada) та Агентство управління людськими ресурсами державної служби Канади (Public Service Human Resources Management Agency of Canada). Ці відомства відіграють ключову роль у розробці стратегії державного управління, заходів щодо її вдосконалення, систем взаємодії всіх гілок державної влади. Відповідно до Конституції керівником державної служби Канади вважається Керівник Офісу Таємної Ради, який поєднує посади Секретаря Таємної Ради та Секретаря Кабінету Міністрів (Clerk of the Privy Council and the Secretary to the Cabinet).

Одним з 16 Секретаріатів Офісу Таємної Ради є Секретаріат з питань державної служби, який очолює заступник секретаря Кабінету. Цей орган

відповідає за комплектування та діяльність вищої ланки державних чиновників (перші заступники та заступники міністрів, глави федеральних агентств, державних корпорацій), а також забезпечує підтримку Секретаря Офісу в розробці та реалізації заходів щодо вдосконалення державної служби [4].

Основні призначення здійснюють Рада Казначейства, Комісія державної служби та Агентство управління людськими ресурсами державної служби. У Канаді існує близько 30 професійних спілок, що ведуть переговори з питань колективних трудових угод із Радою Казначейства, в яких визначаються всі умови роботи майбутнього державного службовця. Комісія державної служби пропонує програми найму після середньої школи на посади початкового рівня [4, с. 37-39].

Місією Комісії державної служби Канади є запобігання політичній корупції. Комісія є незалежним державним агентством, яке щорічно звітує про свою діяльність тільки перед Парламентом та відповідає за призначення і переміщення кваліфікованих співробітників у рамках федеральної державної служби. Комісія відповідає за реалізацію положень Закону, делегуючи багато зі своїх функцій з повсякденного управління кадрами міністерствам та відомствам. Також Комісія водночас розробляє стратегію розвитку державної служби. [2;5].

Кадрові підрозділи всіх державних органів Канади підзвітні Комісії. Важливою функцією Комісії є також розгляд та розслідування скарг з кадрових питань. Комісія з питань державної служби має на меті сприяння формуванню високо компетентної державної служби, спроможної надавати послуги двома державними мовами, в якій призначення на посаду базується на принципах чесності, прозорості та відкритості.

Державні високопосадові особи в Канаді – це міністри, секретарі Парламенту, міністерський штат і радники, Голова в Раді і призначені посадові особи в міністерствах (заступники міністрів, голови управлінь і державних корпорацій, члени федеральних комітетів і трибуналів).

Державних службовців поділяють на такі категорії: 1) професійна і наукова; 2) адміністративна, технічна та іноземна служби; 3) допоміжний персонал; 4) державні службовці, які здійснюють управлінські функції; 5) та інші категорії, які визначаються Казначейською радою.

Прийняття на державну службу та просування по ній здійснюється на конкурсній основі – «системі заслуг». Цей принцип не отримав правового закріплення в канадському законодавстві, але аналіз практики і системи підзаконних нормативних актів дозволяє зробити висновок, що відбір найбільш кадрів відбувається з урахуванням їх знань та досвіду.

Повноваженнями прийому на державну службу наділена Комісія цивільної служби. Однак Комісія може передавати ці обов'язки іншим державним органам влади. Одним із головних методів відбору є складання конкурсних іспитів. Кандидат на посаду подає заяву про включення його до числа конкурсантів до Комісії цивільної служби. Основні вимоги щодо рівня знань та інші "кваліфікаційні стандарти" визначені актами Комісії цивільної служби та обов'язкові для застосування при проведенні іспитів. Державних службовців, яких було викрито при здачі іспитів в шахрайстві, не зараховують на службу або звільняють.

Після проведення іспитів або інших форм відбору претендентів Комісія цивільної служби складає список осіб. Зарахування на посаду відбувається шляхом оформлення спеціального акту. Особа, що вперше поступає на державну службу, складає присягу, в якій вона обіцяє чесно виконувати покладені на неї функції, а також зберігати в таємниці відомості, пов'язані з роботою. Також передбачено проходження випробувального терміну. [4].

Державним службовцям заборонено брати участь у виборчих кампаніях на стороні, як окремих кандидатів, так і політичних партій. Вони не повинні виставляти свої кандидатури на виборах до Палати громад і в провінційні легіслатури за виключенням, коли вони знаходяться в спеціальній неоплачуваній відпустці, що надана рішенням Комісії цивільної служби. У разі обрання особи до Палати громад або провінційної легіслатури вона негайно втрачає статус державного службовця.

У Канаді заборонена критика службовцями державної політики, оскільки це розглядається як порушення вимоги лояльності. Крім того, державним службовцям надано обмежене право на участь у страйку. Проведення страйку та участь у ньому державних службовців розглядається як законна дія, якщо є спеціальний дозвіл Ради з трудових відносин. [5].

За останні роки наукових досліджень щодо ролі державної служби і її розвитку можна зробити такі висновки про діяльність державних службовців:

- керівники, які працювали до цього в приватному секторі, вважають, що державна служба має занадто багато зайвих ієрархічних структур, що не дає змогу оброблювати корисну інформацію і збільшувати продуктивність;

- багато службовців вважають, що надмірна ієрархічна адміністративно-правова побудова, необхідність постійно змінювати пріоритети своєї діяльності, брак ресурсів і необґрунтовані терміни виконання завдань роблять цей вид діяльності особливо складним;

- високий відсоток державних службовців всіх рівнів управління вважають державну службу гарним місцем роботи, пишаються нею та прагнуть служити канадцам;

- переважна більшість державних службовців будуть рекомендувати цей вид діяльності своїм дітям, при цьому будуть роз'яснювати проблеми щодо відповідальності, навантаження, складності вирішення проблеми конфлікту інтересів;

- серед державних службовців змінюється бачення балансу щодо службової діяльності та особистого життя.

З метою покращення функціонування державної служби України потрібно використати досвід Канади. Створити програму найму державного службовця після закінчення середньої школи на посади початкового рівня.

Прийняття і просування на державній службі здійснювати на конкурсній основі. Також з досвіду діяльності уряду Канади варто заборонити критику службовцями державної політики і створити обмежене право на участь у страйках.

Список використаних літературних джерел:

1. Система державного управління Канади: / уклад. О. І. Максимова ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2010. – 60 с.

2. *Canada justice laws Website [Online]. – Available : <http://lawslois.justice.gc.ca/eng/acts> 6. Canada School of Pub*
3. *Policy on Learning, Training and Development. Canada [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doceng.aspx?id=12405>*
4. *Лапшин С.А. Політологія Навчальний посібник для студентів усіх спеціальностей Ред.Струкевич О.К., Конотопенко О.П., Лапшин С.А. – Вінниця: Нілан-ЛТД, 2016 р. – 403 с.*
5. *Система державного управління Канади / уклад. О. І. Максимова ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. - К. : НАДУ, 2010. - 60 с.*

АНТОНОВА Кароліна Григорівна – студентка 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Менеджмент».