

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ОНЛАЙН-ФОРУМ



ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЗАКОРДОНОМ: ЗНІМАЄМО МАСКИ

ПРИСВЯЧЕНИЙ
100-РІЧЧЮ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
В УКРАЇНІ

ЧЕРВЕНЬ 06, 2018 | ТЕЗИ ВИСТУПІВ





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ (м. Маріуполь)
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ОНЛАЙН-ФОРУМ
«ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЗАКОРДОНОМ: ЗНІМАЄМО МАСКИ»,
присвячений 100-річчю державної служби в Україні

Збірник тез

м. Житомир
06 червня 2018 р

УДК 352/354 – 057.34 (100)
Д-36

Друкується за рішенням Вченої ради ЖДТУ (Протокол № 4 від 27.04.2018 р.),

Редакційна колегія:

д.н.держ.упр., с.н.с. І.О. Драган,
професор кафедри економічної безпеки, публічного управління та адміністрування,
Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир
к.н.держ.упр. Л.В. Сергієнко,
доцент кафедри економічної безпеки, публічного управління та адміністрування,
Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир
к.е.н., доц. С.І. Пономаренко,
завідувач кафедри публічного управління та менеджменту організацій
Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів
к.е.н., доц. О.П. Павленко,
доцент кафедри менеджменту природоохоронної діяльності
Одеський державний екологічний університет, м. Одеса
к.е.н. І.М. Нога,
доцент кафедри фінансів, обліку та оподаткування,
Донецький державний університет управління, м. Маріуполь
к.е.н., доц. О.В. Мирна,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

Д-36	Збірник тез Всеукраїнського студентського онлайн-форуму «Державний службовець закордоном: знімаємо маски», присвяченого 100-річчю державної служби в Україні. – Житомир : ЖДТУ, 2018. – 160 с.
ISBN 978-966-683-504-1	

До збірника включено матеріали виступів студентів та магістрантів спеціальностей «Публічне управління та адміністрування», «Менеджмент» закладів вищої освіти України – учасників Всеукраїнського студентського онлайн-форуму «Державний службовець закордоном: знімаємо маски», присвяченого 100-річчю державної служби в Україні.

УДК 352/354 – 057.34 (100)

Погляди, висловлені в матеріалах виступів, є позицією авторів. Відповідальність за точність викладення матеріалу та достовірність використаних фактів несуть автори та їх наукові керівники.

ISBN 978-966-683-504-1

© ЖДТУ, 2018

ЗМІСТ

Антонова К.Г. Державний службовець у Канаді.....	6
Бабич І.О. Державний службовець в Данії	9
Барановська І.Г. Державний службовець в Італії: основи класифікаційного поділу посад.....	12
Бахуринський М.В. Державний службовець у Великобританії.....	15
Безпалько Д.А. Державний службовець у Грузії.....	20
Білий С.Ю. Державний службовець у Республіці Аргентині.....	24
Бродзь.Н.О. Державний службовець у Республіці Латвія.....	26
Бродзь.Т.О. Державний службовець у Королівстві Іспанія.....	28
Будаква В.О. Державний службовець у Королівстві Норвегія: особливості та навчальні програми для молодих посадовців.....	34
Войціцька К.М. Державна служба в Республіці Польща.....	39
Вяхірева Д.С. Державний службовець у Республіці Литва.....	43
Горна С.О. Державний службовець у Федеративній Республіці Німеччина.....	46
Данюк В.М. Державний службовець у Королівстві Данія.....	49
Дацевич Є.М. Державний службовець у Республіці Австрія.....	51
Довжа М.І. Державний службовець у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії: система просування по службі і менеджеральна модель.....	55
Живун І.С. Державний службовець у Литовській Республіці.....	58
Іваннікова В.В. Державний службовець: досвід Канади.....	62
Кравчук Є.О. Державний службовець у Королівстві Швеції.....	65
Крикля Т.С. Державний службовець в Італії: шляхи боротьби з корупцією.....	68
Марішенкова Т. Державний службовець в Німеччині.....	72
Мацько В.І. Державний службовець в Канаді.....	76
Мокляк Л.В. Державний службовець у Королівстві Нідерланди особливості діяльності.....	80
Музичук М.М. Державний службовець в Чехії.....	85
Назарова А. М. В. Державний службовець у Швейцарії.....	87
Науменко А.Р. Державний службовець в Грузії.....	91
Орел В.Р. Державний службовець у Республіці Болгарія.....	94
Рева Л.О. Державний службовець в Японії.....	96
Савченко Р.Р. Державна служба в Російській федерації.....	100
Семененко С.В. Державний службовець у Французькій Республіці...	104
Сергієнко І.Г. Державний службовець у Ірландії.....	107
Сіденко А.О. Державний службовець у Республіці Казахстан.....	111
Сірацький Я.В. Державний службовець в Республіці Румунія.....	115

Сміян А.В. Державний службовець у Великобританії.....	117
Срібна А.А. Державний службовець в Сполучених Штатах Америки.	120
Стоцька О.М. Державна служба в Туреччині.....	125
Стаднік П.О. Державний службовець у Республіці Сінгапур.....	128
Строженко І.Ю. Державний службовець в Іспанії: заміщення посад і просування по службі.....	131
Ткачук В.Д. Державний службовець у Республіці Азербайджан.....	135
Ткачук Д.Г. Державний службовець у Єгипті.....	138
Улянченко М.Ю. Державний службовець в Республіці Молдові.....	141
Федорко Я.Я. Державний службовець в Китайській народній Республіці.....	144
Хоронжевський Д.В. Державний службовець у Японії.....	148
Шляга Т.С. Державний службовець в Королівстві Нідерланди.....	151
Яковлєва О.С. Державний службовець у Канаді: права, правила поведінки, відповідальність.....	154

**100 РОКІВ ТОМУ,
У 1918 РОЦІ,
ГЕТЬМАН ПАВЛО СКОРОПАДСЬКИЙ ЗАКЛАВ ФУНДАМЕНТ
СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ!**

З ЦІЄЇ НАГОДИ,
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ,
ВЗЯВ НА СЕБЕ ІНІЦІАТИВУ ЩОДО
ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРШОГО
ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ОНЛАЙН-
ФОРУМУ СТУДЕНТІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ "ПУБЛІЧНЕ
УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ".

**НЕ СЕКРЕТ, ЩО ДЕРЖАВНИЙ
СЛУЖБОВЕЦЬ - ЦЕ ОБЛИЧЧЯ
ДЕРЖАВИ...
А КОЖНА ДЕРЖАВА МАЄ
СВОЇ ОСОБЛИВОСТІ...!**

ВИЗНАЧИТИ ЇХ СПРОБУВАЛИ
МАЙБУТНІ ФАХІВЦІ У СФЕРІ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ...

РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВОГО ПОШУКУ
ОФОРМЛЕНО У ДАНОМУ ЗБІРНИКУ.

**ПОРИНЬ У ЗАРУБІЖНИЙ СВІТ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ...**



Червень, 06 , 2018

Житомир, ЖДТУ

УДК 351/354

Антонова К.Г.,
*Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів*

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 вдале 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 провінційній 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 канадцям;

- 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».

УДК 351/354

Бабич І. О.,
*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ДАНІЇ
(представлено к.е.н. доц. Мирною О. В.)

Королівство Данія (далі Данія) розташоване у північно-західній частині Європи, до складу якої входять також на правах автономії Фарерські острови і найбільший у світі острів Гренландія.

Данія займає територію площею 43 094 км², і має населення 5 668 743 осіб (за станом на квітень 2015 р.). Країна складається з півострова Ютландія, архіпелагу і 443 островів.

Столиця – Копенгаген (з передмістями – більш як 1,3 млн. жителів) – історичний центр країни. Перші згадки про місто датовані 1043 роком. Місто розташоване на островах Зеландія і Амагер. Копенгаген є найбільшим промисловим центром Данії. У місті представлені такі провідні галузі країни, як електромашинобудування, текстильна і броварна промисловості. Розвинута

поліграфічна і меблева промисловості, виробництво високохудожніх фарфорових виробів. Інші важливі промислові центри – Ольборг, Орхус, Есб'єрг, Оденсе і Раннерс [1].

Наряду з офіційною датською вживаються також англійська, німецька, та французька мови.

Державний устрій Данії – конституційна монархія. Роль голови держави виконує Королева, а уряд формується з парламенту – «Фолькетингу».

Законодавчу владу представляють спільно Королева та парламент (ст. 32 Конституції Данії). В однопалатний парламент Данії депутати обираються шляхом пропорційного представництва, хоча кожен член парламенту представляє і виборчий округ. Парламентські вибори, на відміну від України проходять раз на чотири роки, але в межах повноважень прем'єр-міністра проводити дострокові вибори. Парламент складається з 179 депутатів, четверо з яких обираються від Гренландії та Фарерських островів. Політика Данії заснована на компромісах різноманітних політичних партій, оскільки Уряд Данії є урядом меншості. Досить часто в уряд входять представники декількох політичних партій. Якщо Фолькетинг висловить недовіру уряду, то уряд повинен піти у відставку чи провести вибори. Виконавча влада належить королеві і від її імені здійснюється урядом.

Судова влада здійснюється органами правосуддя. Якщо престолонаслідника немає і престол стає вакантним, Фолькетинг обирає монарха і визначає подальший порядок престолонаслідування (ст. 9 Конституції Данії). Монарх має право законодавчої ініціативи і право вето, але фактично не використовує останнім. Згідно ст. 32 п. 2 Конституції Данії, монарх може в будь-який час видати указ про проведення нових виборів, в результаті яких сформується новий склад Фолькетингу. Прем'єр-міністр вирішує питання про проведення дострокових виборів (ст. 32 п. 3) [4]. За роки існування парламентаризму в Данії склалася стійка практика, коли уряд (Рада Міністрів) формується тією партією або коаліцією партій, яка має більшість місць в Фолькетингу, а втручання монарха в політичний процес зводиться до мінімуму.

Рада Міністрів офіційно призначаються монархом. Зосереджує в свої руках широкі повноваження з управління державою: фактично воно здійснює більшість королівських функцій. До складу уряду входять Прем'єр-міністр і міністри. Прем'єр-міністром стає лідер партії парламентської більшості, який потім формує уряд. Рада Міністрів володіє законодавчими і виконавчими повноваженнями. Він розробляє велику кількість законопроектів і, користуючись підтримкою парламентської більшості, затверджує їх через парламент. У Конституції України прописано, що у перервах між сесіями у випадках «особливої терміновості» Рада Міністрів може самостійно приймати тимчасові закони, які потім повинні бути схвалені Фолькетингом.

Рада Міністрів Данії є головним виконавчим органом і урядом Данії з 1848 року. Очолює Рад прем'єр-міністр. До 25 членів Ради Міністрів, відомі як «міністри», кожен з яких також є головами окремих урядових міністерств [5].

Уряд володіє певними правами відносно парламенту: міністри можуть присутнім і виступати на засіданнях Фолькетингу, Прем'єр-міністр вправі зажадати від голови парламенту скликання надзвичайної сесії, визначивши при цьому порядок денний. Рада Міністрів наділена важливими повноваженнями щодо державного апарату: вона керує міністерствами і відомствами може ліквідувати старі і створювати нові відомства, представляє Монарху кандидатури на керівні посади в апараті; вищі посадовці можуть бути переміщені на інший пост без згоди уряду тільки якщо при цьому їхня винагорода не зменшується. Уряд активно бере участь у міжнародному житті держави: укладає договори з іноземними державами, призначає (з відома Монарха) дипломатичних представників держави. Конституція встановлює принцип парламентаризму: весь склад уряду або окремих міністрів повинен піти у відставку, якщо парламент винесе йому вотум недовіри. Якщо вотум недовіри буде винесено Прем'єр-міністру, йому належить піти з поданням про відставку всього уряду. Звинувачення проти міністра відносно його службових обов'язків може бути пред'явлено тільки парламентом. Ці звинувачення розглядаються спеціальним судом (Рігсреттен) який складається з судді Верховного суду та осіб, відібраних парламентом не з числа депутатів.

Вищий законодавчий орган Гренландії (Ландстинг) складається з 31 депутата, які обираються на чотири роки на основі пропорційного представництва. Депутати ландстинга формують уряд – Ландестюре. Парламент Фарерських островів (Льогтінг) складається з 32 депутатів, які також обираються на основі пропорційного представництва. Льогтінг формує уряд Фарерських островів – Ландестюрі.

Отже, Данія – конституційна монархія, де Королева виконує роль голови держави, а уряд формується з Фолькетингу. Рада Міністрів, як правило, складається з міністрів двох чи більше партій, що утворюють коаліційний уряд. Тим не менше, більшість цих урядів були урядами меншості, спираючись на підтримку інших партій. В інституційному устрої датської політичної системи нахил робиться на співпрацю законодавчої та виконавчої влади.

Список використаних літературних джерел:

1. Ничка. Ю. А. Правотворчість у правових системах скандинавського типу. Теоретичні аспекти. // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2011. 23 с.
2. Труш О. О. Досвід побудови та діяльності систем цивільного захисту країн-членів Європейського Союзу Північної Європи та Норвегії // Державне будівництво Електронне наукове фахове видання. 2009. № 2. 74 с.
3. Шаповал В. М. Державний лад країн світу : довідник. К. : Український центр правничих студій, 1999. 318 с .
4. Шаповал В. М. Конституційне право зарубіжних країн : підручник для студентів юрид. вищ. навч. закладів і факультетів. К. : Вища школа, 2001. 262 с.
5. Геделунд Л. Н. История Дании. - Спб. ; М.: Издание т-ва М. О. Вольф, 1907. 271 с.

БАБИЧ Ірина Олегівна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Барановська І.Г.,
*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ІТАЛІЇ: ОСНОВИ
КЛАСИФІКАЦІЙНОГО ПОДІЛУ ПОСАД**
(представлено к.е.н. доц. Мирною О. В.)

Італія, Італійська Республіка – держава на півдні Європи, у Середземномор'ї. Займає Апеннінський півострів, Паданську рівнину, південні схили Альп, острови Сицилія, Сардинія тощо. На суходолі Італія межує з Францією на північному заході, зі Швейцарією й Австрією на півночі та Словенією на північному сході.

Територія Італії охоплює Паданську рівнину і Апеннінський півострів.

Також державі належать острови – Сицилія і Сардинія. Держава складається з 20 адміністративних центрів, 5 з яких володіють автономним статусом: Сардинія; Трентіно-Альто-Адідже; Сицилія; Валле-д'Аоста; Фріулі-Венеція Джулія.

Італія межує з Францією, Словенією, Австрією та Швейцарією, а також має внутрішні державні кордони з Сан-Марино і Ватиканом. Столиця держави – Рим. Незважаючи на те, що коріння італійської державності досягають епохи Стародавнього Риму, дата заснування сучасної Італійської республіки – 2 червня 1946 року.

Площа Італії – 301 тис. км². Населення – 57 млн. осіб.

Італія – парламентська республіка. Главою держави є президент, строк повноважень якого – 7 років. Законодавчі функції має парламент, що складається з Сенату і Палати депутатів. Рада Міністрів має виконавчі функції, голову її призначає президент [1].

Середземноморське розташування Італії, значна протяжність території з північного заходу на південний схід зумовлюють специфіку клімату. Тут виділяють два головних його типи - помірно континентальний і субтропічний.

Рельєф країни – переважно гірський: 80 % території займають гори і височини. Низовинами є Паданська рівнина і невеликі ділянки річкових долин морських узбереж.

Італія – майже мононаціональна країна. 98 % її жителів становлять італійці, які розмовляють на різних діалектах; 2 % населення – словенці, греки, албанці, франко-провансальці, фріули, тірольці. Природний приріст населення постійно знижується. Механічний рух населення традиційно високий. У 70-80-х роках ХХ ст. еміграція перевищувала середньоєвропейські показники.

Всього за останні 100 років з країни виїхало 22 млн. осіб. Як учасниця ЄС Італія надає можливість своїм громадянам працювати за межами батьківщини в

сусідніх європейських країнах. Щорічно таких осіб налічувалось 2-3 млн. осіб, але за останні 20 років їх кількість скоротилась. Тепер до Італії повертається більше людей, ніж виїздить. Кількість міського населення становить 53 %. У гірській місцевості розташувались невеликі села.

Найбільшими агломераціями є Міланська (7 млн. осіб), Римська (5 млн. осіб) та Неапольська (3 млн. осіб). Більшість південних міст, на відміну від північних, мають слабовиражені виробничі функції. Частка зайнятого населення найнижча в Європі – 36 %, решта людей офіційно не працює. Поширена надомна праця, зайнятість у незареєстрованих підприємствах. Значна частина населення зайнята в обслуговуванні туристів - міжнародний туризм є високорозвиненим бізнесом.

У міжнародному поділі праці країна виступає як постачальник на світовий ринок продукції машинобудування (42 % експорту), легкої промисловості (текстиль, взуття, одяг), сільськогосподарської продукції (цитрусові, овочі, вина, фрукти). До бізнес-середовища Італії надходять інвестиції зі США та західноєвропейських країн.

Головними торговельними партнерами Італії виступають європейські країни (45 % зовнішньоторговельного обороту), США і Японія. До 35 % зовнішньоторговельних операцій припадає на нафтогазоносні країни Близького Сходу і країни Латинської Америки. Значні прибутки Італія одержує від туризму (6 млрд. доларів щорічно).

За особливостями економічного розвитку в Італії виділяють 3 економічні райони: Південь, Центр, Північ.

Державні службовці Італії мають специфічний правовий статус. Так, їх поділяють на постійних, так званих кадрових і тимчасових (або службовців за угодою), як і в Німеччині, Франції та Великобританії. Усі службовці, так звані чиновники, поділяються на адміністраторів, фахівців, виконавчий, допоміжний і спеціальний штати [2].

Що стосується адміністраторів, то їх визначають як чиновників – керівників з адміністративних функцій. Так, категорія службовців охоплює науковців, інженерно-технічний штат, експертів, перекладачів, землевпорядників, консультантів, бібліотечних службовців, бухгалтерів та інших осіб. Виконавчий штат має у своєму складі помічників, діловодів, інспекторів та інших службовців. Що стосується допоміжного штату, то він включає реєстраторів, техніків, охоронців, дрібних службовців за дорученням. До основного штату належать певні категорії периферійних службовців міністерства внутрішніх справ, фінансів і казначейства: начальники спецслужб, інспектори, наглядачі, ревізори та інші.

У Конституції Італійської Республіки зазначено, що до категорії державних службовців належать ті особи, які працюють у системі державної адміністрації. Згідно з положеннями цього акта державні службовці покликані виконувати покладений на них обов'язок – служити народу [3].

Крім того, в Італії чітко розмежовано політичні й чиновницькі посади на державній службі. Так, міністри, заступники міністрів, їх радники належать до категорії політичних посад, а тому зміна уряду призводить до звільнення з посад цих категорій службовців. Нижчою за ієрархічною побудовою є категорія державних службовців, які не мають відношення до політичної кон'юнктури, а тому їх становище не залежить від зміни представництва у владі. Їх звільняють із посад у разі вчинення серйозних правопорушень.

В Італії існує добре налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, ефективність якого, як правило, не залежить від зміни влади. Хоча формально всі, хто працює в державному секторі, могли б визнаватися державними службовцями, на практиці існує досить чітке розмежування між працівниками державних підприємств і службовцями. Правовий статус останніх регулюється спеціальними нормативними актами. Зокрема, в конституції Італії зазначено, що до державних службовців належать тільки ті, хто працює в системі державної адміністрації. Саме конституція і є основним актом, що визначає роль і місце державних службовців у системі адміністративно-правових інститутів. Згідно з конституцією державні службовці перебувають виключно на службі народу. В Італії чітко розмежовують політичні та чиновницькі посади на державній службі. Так, міністри, віце-міністри, їх радники – це пости політичні, і тому вони підлягають зміні разом з урядом. Більш низькі посади – це і є посадами, власне службовців, які теоретично повинні бути аполітичними; їх становище відносно стабільне, оскільки їх звільняють тільки за певних умов.

У законі про державну службу від 29 березня 1983 р. визначені «якості», якими повинен володіти будь-який державний чиновник: вірність нації, виконання своїх функцій неупереджено і виключно в загальних інтересах, дотримання службової таємниці і підпорядкованості. До службовців та їх керівників, які нехтують своїми обов'язками, можуть застосовуватися різні дисциплінарні санкції. У разі ж належного виконання своїх функцій службовці мають право на збереження робочого місця та просування по службі [4].

Державний службовець не має права отримувати інші доходи, крім зарплати у певній установі. Сумісництво, як правило, не дозволяється (виняток робиться для викладачів університетів, наукових працівників, лікарів та представників деяких інших спеціальностей).

В Італії державна служба і політична влада відокремлені одна від іншої, хоча призначення чиновників найвищого рівня здійснюється політичним керівництвом. Не зважаючи на те, що в кожному конкретному відомстві бюрократична процедура формально підпорядковується міністру, на практиці вона нерідко відіграє самостійну роль, оскільки на пост міністра звичайно призначається політична особистість, а не фахівець в тій чи іншій галузі. Він не може проявляти самостійності без своїх радників з апарату, які демонструють професійну майстерність та володіють спеціальними знаннями. Іноді бюрократичний апарат навіть підштовхує міністра діяти в потрібному йому

напрямі, справляючи вплив на процес прийняття рішень. Крім того, бюрократія має можливість наповнювати конкретним змістом закони, які схвалені парламентом у найзагальніших рисах. У разі необхідності використовуються також різні відстрочки, посилення на відсутність порядку застосування й інші методи зволікань.

Отже, Італія – це парламентська республіка, де главою держави є президент. Державних службовців країни поділяють на постійних і тимчасових. В Італії чітко розмежовано політичні й чиновницькі посади на державній службі. Згідно з конституцією державні службовці перебувають виключно на службі народу і не мають право отримувати інші доходи крім зарплати у певній установі.

Список використаних літературних джерел:

1. Дрозд Ю. Актуальні питання державної служби в деяких країнах Західної Європи : наук.-аналіт. дослідж. / Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016, 5 с.
2. Федець А., Ліпенцев А. Сучасні моделі державної служби : зб. наук. пр. Київ, 2005, № 2, 235 с.
3. Озірська С. М., Полянський Ю. Д. Системи державної служби європейських країн : наук.-аналіт. дослідж. Київ, 1999. 168 с.
4. Система державного управління Італійської Республіки: досвід для України монографія / Ковбасюк Ю. В. та ін. Київ, 2012. 48 с.
5. Дахно І., Бовтрук Ю. Міжнародна економіка : навч. посіб. Київ, 2002, 214 с.

БАРАНОВСЬКА Ірина Геннадіївна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Бахуринський М.В.

*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

(представлено д.н.держ.упр., с.н.с. Драган І.О.)

Великобританія – країна, яка розташована біля північно-західного узбережжя континентальної Європи. Територія Сполученого Королівства включає острів Велика Британія, частину острова Ірландія та численні невеликі острови. Північна Ірландія – єдина частина Сполученого Королівства, що має суходільний кордон з іншою суверенною країною – Республікою Ірландією. Всі інші кордони є водними. Столиця Королівства – місто Лондон. Королівство об'єднує чотири історичні провінції (англійською – "країни"): Англію, Північну Ірландію, Шотландію^[2] та Уельс. Три з цих країн мають національні уряди з різним ступенем повноважень, розташовані у Белфасті, Единбурзі та Кардіффі,

відповідно. Зі Сполученим Королівством асоційовані Коронні володіння, хоча вони й не є його частиною конституційно. Сполучене Королівство має 14 Заморських територій.

Великобританія – розвинена країна, шоста у світі за номінальним ВВП і сьома за ВВП з врахуванням купівельної спроможності. У 19 ст. і в першій половині 20 ст. вона була найбільш економічно потужною країною у світі, і досі зберігає значний економічний, культурний, військовий, науковий та політичний вплив.

Державна служба у Великобританії в нормативних документах має назву "громадянська служба"[1]. Законодавство цієї країни являє собою несистематизовану і дуже своєрідну сукупність норм, що складається з низки парламентських статутів і актів, наказів короля в Раді, різних постанов, інструкцій окремих міністерств. Однак єдиного консолідуючого закону про громадянської службі поки немає, регулюються лише її деякі найбільш важливі аспекти, сформульовані в Кодексі з регулювання цивільної служби (1995 р.). Термін "громадянська" або "цивільна служба" склався історично. У британській правовій доктрині і практиці прийнято вважати міністрів політичними "слугами" корони; осіб, що перебувають на військовій службі, - її військовими "слугами"; службовців міністерств - цивільними "слугами". З цієї причини в якості цивільних службовців не можуть розглядатися міністри, службовці збройних сил, поліції. Крім того, до них не можуть бути віднесені судді, службовці публічних корпорацій, місцевих органів влади, органів охорони здоров'я і освіти. Інститут сучасної цивільної служби Великобританії сформувався в 70-ті рр. минулого століття. У цей період у країні були проведені великі адміністративні реформи, які здійснив Комітет по реформу цивільної служби, очолений лордом Фултоном. Він представив уряду доповідь "Цивільна служба", в якому містилося 158 рекомендацій, які були прийняті урядом. Комітет Фултона запропонував принципово нову модель громадянської служби - менеджеральну. Ідея полягала в тому, щоб перейняти раціональні й ефективні методи керівництва в бізнесі. В основу планів реорганізації цивільної служби було покладено американський досвід адміністративно-державного управління. Для цього пропонувалося відмовитися від класів цивільної служби, що існували з середини ХІХ ст., і прийняти єдину систему груп і ступенів, що включають всі посади державних службовців.

Менеджеральна модель[2] громадянської служби була спрямована на залучення адміністративного апарату в процес вироблення і прийняття політичних рішень, що стосуються як довгострокової, так і повсякденної політики міністерств. У відповідності з рекомендаціями комітету Фултона організаційна структура міністерств була перебудована таким чином, щоб наблизити їх до вирішення політичних завдань. У міністерствах з'явилися відділи з планування політики. Їх завданням став контроль за тим, щоб повсякденні політичні рішення приймалися з урахуванням довгострокових політичних перспектив. З'явилася посада старшого радника міністра з питань політики, яких

у 2001 р., відповідно до кількості міністерств, налічувалося близько сотні. Громадянська служба охоплює так звану внутрішню громадянську службу і дипломатичну (зовнішню) службу. До першої належать службовці більшості міністерств, а також виконавчих агентств або "кванго", тобто спеціалізованих органів державного управління, наділених значною самостійністю в організаційних та фінансових питаннях. Зовнішня служба комплектується в основному з осіб, які перебувають на дипломатичній роботі у Міністерстві закордонних справ та у справах Співдружності (у тому числі з них формуються закордонні дипломатичні місії).

У законодавстві поряд з поняттям "цивільний службовець" використовується також поняття "державний службовець", що означає будь-яку особу, зайняту в публічному секторі. Цих працівників зазвичай називають "посадовими особами", оскільки вони зайняті в якому-небудь органі державного або недержавного управління. З цивільних службовців створюється зазвичай апарат міністерств і відомств. Вони зараховуються на цивільну службу у результаті проходження спеціальної відбіркової процедури і перебувають у такій якості невизначений термін "королівським розсуд", тобто практично довічно.

Цивільні службовці поділяються на старших, середніх та молодших адміністраторів [1]. В групу старших політичних і адміністративних керівників входять цивільні службовці, які займають вищі адміністративні посади, охоплювані так званою "відкритою структурою". Остання включає сім рангів в ієрархії посад цивільної служби: 1 ступінь - постійний секретар, 2 ступінь - заступник постійного секретаря, 3 ступінь - помічник секретаря, 4 ступінь - виконавчий директор, 5 ступінь - асистент секретаря, 6 ступінь - старший принціпал, 7 щабель - принціпал. Існування "відкритої структури" дозволяє призначати на вищі посади придатних для цього осіб, незалежно від їх освіти, спеціалізації або попереднього місця роботи. Постійних секретарів призначає Прем'єр-міністр за рекомендацією голови внутрішньої громадянської служби. Інші призначення в цій групі здійснюються головою внутрішньої громадянської служби і мають бути схвалені Прем'єр-міністром. Призначення на посаду вищих посадових осіб цивільної служби кандидатів "ззовні" проводиться з обов'язкового схвалення комісіонерів, тобто членів Комісії у справах цивільної служби.

Зазначена група службовців, за винятком постійних секретарів, несе відповідальність безпосередньо перед міністром і охоплює не більше 1% загального числа цивільних службовців. Вона є уніфікованою для всієї системи цивільної служби незалежно від специфіки окремих міністерств чи відомств. Середні і молодші групи цивільної служби побудовані але професійним принципом, на основі якого об'єднуються фахівці однорідної або близькою спеціалізації. Група середніх адміністраторів також розподілена по сходах, кожна з яких включає певні посади [1]. У їх числі головний виконавець, старший виконавець, стажист-адміністратор, виконавець, помічник адміністратора. Всі вони вирішують велике коло питань - від координації

діяльності центрального державного апарату управління до керівництва роботою державних службовців окремих міністерств і відомств. У групу середніх адміністраторів входить і група наукових працівників, а також технічних фахівців, серед яких виділяють такі ступені статистики, економісти, інспектори, спеціалісти по податках і ін. Всі вони зайняті проблемами освіти та професійної підготовки цивільних службовців. В групу молодших адміністраторів входить допоміжний науково-технічний персонал, що включає діловодів, креслярів, канцелярських працівників, що виконують головним чином виконавську роботу. У відповідності з прийнятими правилами кандидати на державні посади повинні бути британськими підданими, громадянами Співдружності або громадянами Ірландської Республіки. Для зарахування на деякі посади та перебування на них встановлені вікові обмеження. Наприклад, посаду адміністратора-стажиста має право займати тільки особи, що не досягли 36-літнього віку, виконавця - службовці у віковому діапазоні від 17,5 до 49 років, а асистента керівника в'язниці - особа від 24 років. Допуск до деяких державних посад передбачає також певну кваліфікацію: в одних випадках потрібно, наприклад, тільки шкільний диплом, в інших - диплом про вищу освіту, в третіх - наявність диплома про вищу освіту плюс вчений ступінь.

Відбором кандидатів для вступу на громадянську службу займаються безпосередньо міністерства і відомства під спільним контролем Комісії у справах цивільної служби. Допоміжну роль при відборі персоналу виконують деякі спеціалізовані організації, такі як Агентство з оцінки та відбору кандидатів для державної служби, Група корпоративного розвитку і ін. з метою вдосконалення професійної підготовки кадрів для цивільної служби засновані Центр з вивчення питань управління та політики, а також Організація навчання кадрів для центральних органів державного управління.

Головна роль у регулюванні правил і безпосередньому відборі кандидатів належить Комісії у справах цивільної служби, що діє з 1855 р. Це незалежний спеціалізований орган, який після 1981 р. входить в якості структурного підрозділу до Управління у справах Кабінету. Члени Комісії, іменовані комісіонерами, призначаються на посаду наказом короля в Раді. Вони покликані забезпечувати дотримання принципу справедливої оцінки заслуг кандидатів на посади цивільної служби шляхом проведення відкритих конкурсів. Комісіонери здійснюють загальний контроль за політикою і практикою набору на цивільну службу, а також узагальнюють і аналізують досвід прийому необхідного контингенту в публікується щорічно звіті. Жодне призначення на будь-яку посаду не повинно здійснюватися без їх письмової згоди. Процедура відбору складається з декількох етапів. На першому з них робиться письмовий доповідь на задану тему. З успішно пройшли цю процедуру протягом двох днів проводяться тести і інтерв'ю, які в даний час набули основне значення. Потім на підставі оцінки всієї сукупної інформації про претендента проводиться заключне співбесіду, в результаті чого вирішується питання про зарахування. При цьому беруться до уваги рекомендації шкіл і університетів, де кандидати проходили

курс навчання. Міністерства і відомства мають право встановлювати для успішно пройшли конкурс і зарахованих цивільних службовців випробувальний строк, який не повинен перевищувати двох років.

В даний час у Великобританії діє понад 130 виконавчих агентств, у штаті яких значиться близько 448 тис. чоловік, що становить 3/4 від загального числа цивільних службовців. Керівники агенцій несуть повну відповідальність за роботу підпорядкованого їм персоналу і мають широкі повноваження, включаючи право найму, оплати та встановлення посад. При визначенні окладів своїх працівників, вони можуть керуватися не стандартної шкали оплати, прийнятої в цивільній службі, а ринковими механізмами. В результаті вступили в дію законів ринкової конкуренції, що відкрило джерело підвищення якості та здешевлення низки громадських послуг і відправлення урядових функцій. Найбільших масштабів громадянська служба досягла в 1976 р., коли в ній працювало 750 тис. чоловік. До середини 1980-х рр. загальна чисельність цивільних службовців скоротилася до 630 тис., а до 2000 р. зменшилася до 475 тис. Настільки значне скорочення стало можливим завдяки приватизації, скасування низки функцій, видачі підрядів приватному сектору та налагодженню партнерських відносин з ним. В 2017 р. кількість державних службовців становила 448 тис. Всі цивільні службовці наймаються, просуваються по службі і отримують винагороди за програмами, проголошеним Прем'єр-міністром і Парламентом. На членів британської Комісії покладено завдання щодо забезпечення загальнодержавного регулювання питань державної, в тому числі і цивільної служби, з метою вдосконалення та спрощення управління, підвищення його ефективності. Підготовка кадрів цивільних службовців ведеться в Коледжі цивільної служби, що входить в Центр по вивченню управління і політики.

Список використаної літератури:

1. Гарпер Д. Великобританія: центральне і місцеве управління: пров. з англ. / Під ред. Г. В. Тарабашева. М.: Прогрес, 1984. С. 43.
2. Administration and the Civil Service in the EU 27 Member States: 27 country profile. – France, 2008. – Режим доступу http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/etudes_perspectives/Administration_and_the_Civil_service_in_the_27_EU_Member_states.pdf
3. Public Employment in European Union States. – Madrid: Ministry of the Presidency, 2010. – 242 с. – Режим доступу http://www.dgaep.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A2ncias/Public_Employment_EUMS.pdf

БАХУРИНСЬКИЙ Максим Вікторович – студент 5 курсу Житомирського державного технологічного Університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Безпалько Д.А.
*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ГРУЗІЇ *(представлено к.ф.н. доц. Яциком С.П.)*

Грузія розташована в центральній і західній частині Південного Кавказу, її сусідами з півночі є Російська Федерація, зі сходу Республіка Азербайджан, з півдня Республіка Вірменія, на південному заході Туреччина. На заході територія Грузії омивається водами Чорного моря.

Недавня історія: незалежна республіка 1918—1921, в 1921 році в результаті Тифліській операції в республіці була встановлена радянська влада. Входила разом з Вірменією й Азербайджаном в Закавказьку республіку в 1922—1936. В серпні-вересні 1924 року в республіці відбулось антирадянське, так зване «Серпневе повстання», але воно було придушене силами Червоної армії та ЧК. Починаючи з 1980-х почався підйом національного руху за незалежність; абхазі вимагали відділення від Грузії, почалися безладдя на етнічному ґрунті в 1989. У вересні 1989 Грузія оголосила про політичний і економічний суверенітет. У 1990 Південна Осетія оголосила себе незалежною, що не було прийнято. Правляча Комуністична партія Грузії заявила про вихід із КПРС і про свою автономію. У 1991 Грузія оголосила себе незалежною. У 1992 увійшла до складу ООН, була прийнята в члени Конференції по безпеці і співробітництву в Європі. Колишній міністр закордонних справ СРСР Едуард Шеварнадзе став тимчасовим президентом. В Абхазії продовжуються воєнні дії між грузинськими й абхазькими військами. Продовжуються безладдя в Південній Осетії.

На 1 січня 2009 року чисельність населення становить 4385,4 тисячі осіб, з яких етнічних грузинів 83,8 %, азербайджанців 6,5 %, вірмен 5,7 %, росіян 1,5 %, інших 2,5 % (2007). Грузинська мова поширена серед 71 % населення, російською мовою розмовляють 9 %, вірменською 7 %, азербайджанською 6 %, іншими 7 %.

Державною мовою Грузії є Грузинська мова, вона належить до картвельської групи іберійсько-кавказьких мов, в яку входять також мегрельська, сванська та лазська мови, має унікальний алфавіт, що використовується з найдавніших часів, він налічує 33 літери (5 голосних і 28 приголосних). Понад 98 % етнічних грузинів вважають грузинську мову рідною. Вона широко використовується в економічному, політичному і культурному житті країни. Згідно з Конституцією Грузії в Абхазькій автономії офіційною мовою також є абхазька.

Грузія – промислово-аграрна країна, що розвивається. Основні галузі промисловості: сталеплавильна, авіаційна, машинобудівна, електромоторна,

текстильна, хімічна, винна. Тр-т: залізничний, автомобільний, морський, трубопровідний. Гол. морські порти: Батумі, Поті. Головний аеропорт країни – Тбілісі. Завдяки географічному положенню між Європейською Росією і Азією територія Грузії має важливе транзитне значення, особливо для виходу сусідніх Азербайджану і Вірменії до Чорного моря.

Грузія – унітарна напівпрезидентська республіка з трьома гілками влади: законодавчою, виконавчою та судовою.

Президент є главою держави, має прерогативу у визначенні напрямків внутрішньої та зовнішньої політики держави, а також у сфері оборони та безпеки. Обирається шляхом всенародного голосування строком на 5 років. Одна і та ж особа може бути обрана президентом не більше двох разів поспіль. Президент – Георгій Маргвелашвілі (з 17 листопада 2013 р.). Відсоток отриманих голосів – 62,12 % у першому ж турі.

Законодавча влада. Однопалатний парламент у складі 150 депутатів (по 77 за пропорційною і 73 за мажоритарною системами). Останні вибори – 1 жовтня 2012 року. Депутати представляють 2 політичні фракції: провладна партія «Грузинська мрія – Демократична Грузія», Єдиний Національний Рух, Спікер Парламенту – Іраклій Кобахідзе.

Виконавча влада. Глава держави – президент, який є безпосереднім керівником для силових міністерств уряду. Уряд на чолі з прем'єр-міністром. Прем'єр є керівником всіх інших міністерств. Президентом визначається кандидатура на пост прем'єр-міністра, який за погодженням з президентом формує список кандидатів до складу уряду. Склад уряду подається президентом до парламенту на затвердження. Чинний Уряд Грузії сформовано в грудні-січні 2015-16 років. Прем'єр-міністр Грузії – Георгій Квірікашвілі (з 30 грудня 2015 року), колишній Міністр закордонних справ країни. Він став третім очільником уряду після Бідзіни Іванішвілі й Іраклі Гарібашвілі відтоді як коаліція Грузинська мрія очолила владу наприкінці жовтня 2012 року. Міністр закордонних справ Грузії – Міхеїл Джанелідзе.

Судова влада: Конституційний суд, Верховний суд та місцеві суди (міські, районні). Судді Конституційного суду призначаються на паритетних засадах, по 3 члени за квотами Президента, Парламенту та Верховного суду. Судді Верховного суду призначаються парламентом за квотою президента та голови Верховного суду. Інші судді обираються Парламентом.

Ієрархія джерел грузинського права складається з: Конституції, органічних та звичайних законів Парламенту, укази Президента, підзаконні акти міністерств та відомств, органів місцевого самоврядування.

Також в грузинському праві існує інститут надзвичайного законодавства, основний принцип якого полягає в тому, що в час надзвичайного стану декрети Президента мають силу закону та діють до припинення надзвичайного стану (п.9 ч.1 ст.73).

Ч. 2 ст. 6. говорить – «Законодавство Грузії відповідає загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права що не суперечать Конституції Грузії,

конституційній угоди міжнародних договорів або угод Грузії та мають переважну юридичну силу по відношенню до внутрішньодержавних нормативних актів».

Також силу джерел права мають рішення Конституційного суду, який може анулювати будь-яку норму підзаконного акту або ж самого закону.

Звичай у Грузії можуть застосовуватися лише тоді, коли вони не заважають публічному порядку та не суперечать загальноновизнаним нормам права та моралі, як це викладено у п.4 ст. 2 ЦК Грузії.

Гадаю, що головною особливістю державної служби в Грузії є її повне реформування і вдосконалення, а також переймання досвіду з європейських країн, наприклад:

Важливим при оновленні законодавства та підвищенні ефективності правозастосування є виважене використання зарубіжного досвіду, перевіреного практикою. Особливо це стосується досвіду тих країн, які мають з Україною спільне минуле та схожі проблеми у сфері державного будівництва та його правового забезпечення, зокрема Грузії, де нещодавно також проведено реформу у сфері кримінальної юстиції і прийнято нову редакцію КПК (набрав чинності з 2010 р.) . Сьогодні одним із провідних та впливових правоохоронних відомств Грузії є саме Міністерство внутрішніх справ, яке має стійкі позиції та значний авторитет як у загальній системі органів державної влади, так і серед грузинського населення. Основні та найбільш радикальні організаційні зміни в МВС Грузії відбулися протягом 2005–2007 рр. Водночас таке реформування здійснювалося системно, поступово у кілька етапів шляхом оптимізації структурних підрозділів з одночасним скороченням управлінського апарату, реорганізацією системи комплектування кадрів, оновленням матеріально-технічної бази, подоланням корупції у всіх ланках правоохоронних органів.

Особливе значення для керівництва Грузії набули заходи, спрямовані на ліквідацію виявів організованої злочинності на чолі з так званими “авторитетами” та “злочинцями в законі” (у службовій картотеці МВС Грузії наприкінці 2000-х років містилися дані про 349 “злочинців у законі”, які діяли на території країни, що становило близько третини від усіх “авторитетів” пострадянського простору) [9]. З метою посилення боротьби з організованою злочинністю запроваджено нове законодавство, розроблене з урахуванням досвіду США та Італії (у грузинському законодавстві офіційно закріплено такі поняття, як “злочин у законі”, “кримінальний світ”, “розборка” та “член кримінального світу”). Запроваджено також дієвий механізм та спрощену процедуру притягнення до кримінальної відповідальності таких представників “професійного” злочинного світу, що дало змогу правоохоронним органам фактично подолати організовану злочинність на грузинській території. Загалом, проведення зазначених заходів сприяло суттєвому зниженню рівня злочинності в країні. Одночасна об’єктивна реєстрація всіх заяв і повідомлень про злочини позначилася на зростанні довіри громадян до поліції, ступінь якої кореспондується з аналогічними показниками

в розвинутих європейських країнах. Сьогодні одним із провідних та впливових правоохоронних відомств Грузії є саме Міністерство внутрішніх справ, яке має стійкі позиції та значний авторитет як у загальній системі органів державної влади, так і серед грузинського населення. Основні та найбільш радикальні організаційні зміни в МВС Грузії відбулися протягом 2005–2007 рр. Водночас таке реформування здійснювалося системно, поступово у кілька етапів шляхом оптимізації структурних підрозділів з одночасним скороченням управлінського апарату, реорганізацією системи комплектування кадрів, оновленням матеріально-технічної бази, подоланням корупції у всіх ланках правоохоронних органів.

Це невелика лише капля в морі яку я можу оголосити щодо особливості і ефективності державної служби в країні Грузія, хочу сподіватися на те, що таке ж саме реформування піде і мої країні лише на користь.

Список використаних джерел:

1. Правовые системы стран мира: Энциклопедический справочник. Под ред. Сухарева А.Я. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма, 2003. – 944 с.
2. Конституція Республіки Грузія.
3. Ясь О. В. Грузія (Сакартвело) // *Енциклопедія історії України* : у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. — К. : Наук. думка, 2004. — Т. 2 : Г — Д. — С. 226. — ISBN 966-00-0405-2.
4. М. Залдастанішвілі, А. І. Шушківський. Грузія // *Енциклопедія сучасної України* : у 30 т. / ред. кол. І. М. Дзюба [та ін.] ; НАН України, НТШ, Координаційне бюро енциклопедії сучасної України НАН України. — К., 2003–2016. — ISBN 944-02-3354-X. пошук онлайн.
5. Фаринник В. І. Концептуальні положення реформування досудового слідства в Україні / В. І. Фаринник // *Організаційно-правові питання реформування досудового слідства в Україні : матеріали всеукр.наук.-практ. конф., 13 груд. 2002 р.* — Донецьк : ДІВС, 2003. — С. 184.
6. Грошевий Ю. М. Проблеми удосконалення законодавства, що регулює кримінально-процесуальну діяльність / Ю. М. Грошевий // *Вісник Академії правових наук України.* — 2003. — № 2–3. — С. 686–696.
7. Лобойко Л. М. Методи правового регулювання у кримінальному процесі України : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.09 / Лобойко Леонід Михайлович. — Д., 2006. — 372 с
8. Глонти Г. Профессиональная преступность в Грузии (воры в законе) : [моногр.] / Г. Глонти, Г. Лобджанидзе. — Центр по изучению транснациональной организованной преступности Американского университета, 2004. — 224 с

БЕЗПАЛЬКО Дмитро Анатолійович – студент 2 курсу Житомирського державного технологічного Університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Білий С.Ю.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ АРГЕНТИНА *(представлено к.е.н. Дикою О.С.)*

Аргентина – держава на південному сході Південної Америки, де за розмірами території поступається лише Бразилії. На півночі межує з Болівією і Парагваєм, на заході – з Чилі, на сході – з Бразилією та Уругваєм. Омивається водами Атлантичного океану. Іспанські колонізатори назвали країну Аргентиною, тобто “срібною”, однак срібла тут насправді не було, а головним багатством країни стали родючі ґрунти та пасовища. Це одна з найбільш “європейських” країн Південної Америки. Її столицю – Буенос-Айрес – називають Парижем Південної Америки [1].

Аргентина, Аргентинська Республіка (Republica Argentina) – держава на південному сході Південної Америки. Загальна площа – 2 766 890 кв. км. Населення 44 751 961 осіб (2018 р., понад 48.9 % – чисельність чоловічого населення. Чисельність жіночого населення понад 51.1 %). Офіційна мова – іспанська. Більшість віруючих – католики. Аргентина – федерація у складі 22 провінцій, Федерального столичного округу і національної території Вогняна Земля. Глава держави – президент (обирається на 4-річний термін). Законодавчий орган – двопалатний Національний конгрес, який складається з Сенату і палати депутатів.

Законодавча система заснована на американській і західноєвропейській законодавчих системах. Верховний Суд складається з 9 судів, які призначаються президентом зі схвалення Сенату. Східна частина Аргентини рівнинна, на заході – Анди, на південному заході – Патагонское плоскогір'я. Клімат на півночі тропічний, південніше – субтропічний, на півдні помірний [2].

З-поміж природних ресурсів у Аргентині вирізняються родючі ґрунти. Річки, які беруть початок у Андах, у верхів'ях мають великі запаси гідроенергії (Ріо-Негро, Ріо-Колорадо та ін.). Територія Аргентини перспективна для пошуку найрізноманітніших корисних копалин [3].

Корінне населення (індіанці) Аргентини було майже все знищене під час європейської колонізації. Нині індіанці (до 30 тис. осіб) мешкають навколо кордону з Парагваєм (тупі-гуарані, матакома- тагуайо, гуай-куру тощо). Крім того, у гірських районах на північному заході проживають метиси, що частково зберегли мову кечуа. В Аргентині живуть також українці (приблизно 150 тис. осіб), поляки, німці, французи, євреї та ін [4].

Конституція Аргентини – основний закон та одне з головних джерел законодавства Аргентини. Національне державне законодавство про зайнятість

населення регулює обов'язки та права національних аргентинських державних службовців [5].

Відповідно до вищеназваного закону, існує шість рівнів державної служби (А, В, С, D, E, F). Незважаючи на те, що кількість жінок, які є державними службовцями в Аргентині, майже така ж, як і чоловіків, перевага останніх в директивних посадах (А та В) існує: 14 % чоловіків, проти 10 % жінок. Також на найнижчих рівнях (рівні підтримки – Е і F), перевага 31 % чоловіків проти 25 % жінок. Тільки на проміжних рівнях посаду обіймає більше жінок – 65 % проти 55 % чоловіків [5].

Важливо також зазначити, що на сьогоднішній день діє декрет № 624/2003, який встановлює Секретаріат державного управління як агентство, яке відповідає за модернізацію держави в Аргентині. Це агентство повинно діяти з структурою Адміністрації та вирішувати наступні питання, серед яких: людські ресурси; якість функціонування державного сектору; переговори та посередництво в конфлікті; навчання; електронне урядування і закупівлі. Крім того, організація займається цими питаннями у своїх міждержавних відносинах, з провінціями та муніципалітетами [5].

Також існує таке поняття як кар'єра державних службовців. Насправді існують різні категорії цієї великої групи, які перераховані в таблиці 1. "Істинні" професійні державні службовці відповідають лише першій категорії табл. 1, і вони складають трохи менше 25.000. Решта категорій вимагають у будь-якому випадку короткого пояснення.

Таблиця 1. Постійні державні службовці федеральної адміністрації Аргентини

<i>Категорії державних службовців</i>	<i>Чисельність, чол.</i>
1. Кар'єра державних службовців (SINAPA)	24718
2. Персонал регуляторних комісій	1072
3. Науково-технічний персонал	12280
4. Інші	6838
5. Цивільний персонал, який працює на збройних силах	21048
6. Орендований (профспілковий) непрофесійний персонал	38018
Всього	103 974

Джерело: Дані компанії Месон [7]

Існує два способи приєднатись до аргентинської державної служби. Перша – це система загального відбору, яка дозволяє людям, які вже працюють в уряді перерозподіляти посади. Друга – відкрита система вибору для всіх, хто має мінімальні вимоги до потрібної позиції. Це реально для багатьох професій, наприклад, для аудиторів [5].

Отже, Аргентина цікава країна має багато особливостей: красиву природу, особливу законодавчу базу. Державна служба в Аргентині має такі особливості: шість рангів державної служби (А, В, С, D, E, F); має два способи? щоб потрапити

на державну службу. Але є і мінуси, які потрібно покращувати і переймати досвід від інших країн для покращення державної служби.

Список використаних літературних джерел:

1. Географічна характеристика Аргентини [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.geograf.com.ua/argentina>.
2. Всесвітня географія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://bibliograph.com.ua/rGeo/4.htm>
3. ГЕОГРАФІЯ Навчальний посібник для старшокласників та абітурієнтів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.subject.com.ua/geographic/maslyak/322.html>.
4. Економічна і соціальна географія зарубіжних країн [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.biglib.com/book/50_Ekonomichna_i_socialna_geografiya_zarybijnih_krain/5435_Argentina.
5. REPUBLIC OF ARGENTINA Public Administration Country Profile [Електронний ресурс]. – 2004. – Режим доступу до ресурсу: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023191.pdf>.
6. Civil Service Reform in Latin America and the Caribbean [Електронний ресурс]. – 1994. – Режим доступу до ресурсу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/187631468772466038/pdf/multi-page.pdf>.
7. Political Appointees and Professional Civil Servants in Argentina's Federal Bureaucracy. Some Governance Issues. [Електронний ресурс]. – 2004. – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/228755731_Political_Appointees_and_Professional_Civil_Servants_in_Argentina's_Federal_Bureaucracy_Some_Governance_Issues.

БІЛИЙ Сергій Юрійович – студент 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Бродзь Н.О.,
*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ ЛАТВІЯ

(представлено к.ф.н. доц. Яцик І.С.)

Латвія - держава в Східній Європі, офіційна назва якої – Латвійська Республіка. Розташована на сході Балтійського моря, на північному сході Європейського союзу. Займає більшу частину історичної Лівонії, межує із Естонією, Литвою, Білоруссю і Росією. У середньовіччі й ранньому часі перебувала під владою Лівонського ордену, Речі Посполитої, Швеції, Курляндського герцогства та Російської імперії. 21 серпня 1991 року, внаслідок розвалу СРСР, відновила власну незалежність. Столиця – Рига, найбільше місто східної Балтики. Основний закон – Конституція 1922 року, існує демократична президентсько-парламентська республіка. Провідними галузями економіки у Латвії є сільське господарство, автомобілебудування, туризм. Член ООН, Всесвітнього банку і Міжнародного валютного фонду, Ради Європи, НАТО і ЄС.

Державний устрій Латвії складається з Президента, який є головою держави, Прем'єр-міністра – голови уряду, Кабінету міністрів, Сейму – законодавчого органу, Вищого суду та Конституційного суду. Латвія – індустріально-аграрна країна. Транспорт – залізничний, автомобільний, річковий, морський. Головні порти – Рига, Вентспілс, Лієпая. Міжнародний аеропорт – м. Рига. Латвія поділяється на 110 країв і 9 республіканських міст. Краї в свою чергу поділяються на 494 волості [1].

У Латвії існує закон «Про державну цивільну службу», який регулює діяльність державних службовців. Згідно до статті 3 цього закону цивільний службовець – це особа, яка у Державній канцелярії, у міністерстві, секретаріаті віце прем'єр міністра або міністра спеціального призначення, або у інституціях публічної адміністрації підпорядковується та контролюється міністром, віце прем'єр міністром, міністром спеціального призначення та здійснює розробку секторальної політики або стратегії, координацію секторальної діяльності, розподіл або контроль за фінансовими ресурсами, розробку законопроектів або контроль за їх виконанням, видання адміністративних актів, підготовку або прийняття важливих рішень, пов'язаних з правами людей.[2, с. 454]

У частині другій статті 3 закону «Про державну цивільну службу» прописується, що у спеціальній державній цивільній службі цивільний службовець – це особа, яка виконує функції, визначені у частині 1 цієї статті, у дипломатичній та консульській службі, у службі державних доходів, поліції, прикордонній службі, пожежній, рятувальній та тюремній службі. Також згідно до 3 статті прем'єр-міністр, міністр, міністр спеціального призначення, віце-прем'єр-міністр, державний міністр, парламентський секретар та особи, які надають секретаріальні послуги для цих посадових осіб, не є цивільними службовцями. [2, с.455]

Відповідно до статті 7 закону «Про державну цивільну службу» обов'язковими вимоги до кандидатів на посаду у цивільній службі може претендувати особа, що: є громадянином республіки Латвія; яка добре володіє латвійською мовою; має вищу освіту; не досягла пенсійного віку, передбаченого Законом; не має судимості за умисний злочин, реабілітована, або чие покарання було пом'якшене або відкладене; не була звільнена з посади у цивільній службі судом у кримінальній справі; не визнана недієздатною згідно процедури, передбаченої Законом; не була на постійній основі службовцем секретних служб, розвідувальних або контррозвідувальних служб колишнього СРСР, Латвійської РСР та зарубіжних країн; не є і не була членом організацій, заборонених судом або законами; не є родичем керівника інституції або безпосереднього керівника [2, с.456].

Особливістю державної служби у Латвії є те, що існує Адміністрація державної цивільної служби, яка безпосередньо здійснює державну службу. Також до особливостей можна віднести те, що у Латвії існують школи публічної адміністрації, які забезпечують виконання державної політики у сфері навчання цивільних службовців. Згідно до статті 4 закону «Про державну цивільну

службу» адміністрація державної цивільної служби – це інституція публічної адміністрації, яка під наглядом міністра, уповноваженого Кабінетом Міністрів, повинна впроваджувати державну політику у державній цивільній службі [2, с. 455].

У частині першій 5 статті закону прописується, що школа публічної адміністрації – це інституція публічної адміністрації, яка під наглядом міністра, уповноваженого Кабінетом Міністрів, забезпечує виконання державної політики у сфері навчання цивільних службовців з метою підготовки високопрофесійних цивільних службовців. Відповідно до частини другої 5 статті латвійська школа публічної адміністрації має наступні функції: 1) розробляти навчальні програми для цивільних службовців; 2) координувати та забезпечувати навчальний процес для цивільних службовців; 3) розробляти проекти нормативних актів, концептуальних документів, доповіді, програми та інші документи, що стосуються питань навчання [2, с.455].

Список використаних літературних джерел:

1. Латвія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B2%D1%96%D1%8F>.

2. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. – К.: Конус Ю, 2007. – 735 с.

БРОДЗЬ Надія Олександрівна – студентка 1-го курсу Житомирського державного технологічного Університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Бродзь Т.О.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

(представлено к.ф.н., доц. Яцик І. С.)

Іспанія (офіційно Королівство Іспанія) - держава на південному заході Європи, що займає більшу частину Піренейського півострова, Балеарські і Пітіузські острови в Середземному морі, Канарські острови в Атлантичному океані. Іспанія омивається Середземним морем і Атлантичним океаном. По суходолу межує з Португалією на заході, із Францією - по гребенях Піренейських гір, з Андоррою, із Гібралтаром і з Марокко. Столиця – Мадрид, офіційною мовою є іспанська. Грошова одиниця - євро. [1, 3] Іспанія - країна католицька, цю віру сповідують 95%, [1, 6].

Іспанія поділяється на 17 автономних областей, що поєднують 50 провінцій, Мелілья та Сеута - міста на території Марокко, які належать Іспанії.[1,

8] Чисельність населення країни 2015 року становила 48,146 млн осіб (29-те місце у світі)[2].

За державним устроєм Іспанія - конституційна монархія, а за формою правління — парламентська монархія, де главою держави є король (Філіп VI), проте лише прем'єр-міністру, який очолює уряд, належить реальна виконавча влада. Законодавча влада здійснюється Генеральними кортесами — парламентом, що складається з Сенату і Конгресу депутатів. Іспанія є членом Світової організації торгівлі (СОТ), Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР), Організації безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ), Міжнародного валютного фонду (МВФ), Північноатлантичного Альянсу (НАТО-1982), Організації Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародної Федерації Червоного Хреста (МФЧХ), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР-1960), Ради Європи (РЄ-1977), Європейського космічного агентства (ЄКА), ЄМС, Європейського Союзу (ЄС-1986), Західноєвропейського союзу (ЗЄС)[1, 8].

Максимальна віддаленість у південно-західному напрямку від умовного центра континенту, ускладненість сухопутного сполучення країни з рештою Європи, географічна близькість до Африки, а також велика протяжність морських кордонів – усе це є виразними рисами геополітичного положення Іспанії в Європі. Такі унікальні особливості позначились на: ізоляції Іспанії відносно інших народів Європи, високому впливі народів Північної Африки на населення країни, ранньому позиціонуванні країни як потужної морської держави.[3]

Іспанія - індустріально-аграрна країна з досить високим рівнем розвитку економіки [1,6]. За обсягом промислової продукції наприкінці ХХ ст. вона посідала 5-е місце в Європі та 8-е — у світі. Найбільш розвиненими промисловими районами є Барселона, Валенсія, Більбао і Хихон. Усе більше значення набуває Мадрид[1, 6].

Регламентация основ правового становища державних служб та офіційних осіб відноситься до виключного відання держави. Ці питання регулюються Конституцією Іспанії 1978 року, законами і королівськими декретами.[4]

Таблиця 1. Нормативно-правова база функціонування державної служби Королівства Іспанія

Рік	Нормативно-правовий акт	Основні характеристики та засади
1	2	3
1978р.	Конституція Іспанії	Закріплюється можливість доступу громадян на умовах рівності до громадських і державних посад, встановлюються межі законодавчого регулювання, принципи діяльності публічної адміністрації: неупереджена служба загальним інтересам, ефективність, ієрархія, децентралізація, деконцентрація, координація, підпорядкування закону і праву.

1	2	3
1964р.	Окремі положення Закону про цивільних службовців держави	Закріплюються вимоги щодо участі в конкурсі на заміщення посад державних службовців
1984р.	Закон про заходи з реформи державної служби	Відповідно до закону було: - зменшено число служб і підрозділів державного апарату; - дозволений перехід державних службовців у рамках апарату до інших департаментів; - встановлений віковий ценз для виходу у відставку - 65 років; - уніфікована процедура підбору кадрів; - заборонені контакти адміністративного характеру на виконання додаткових або спеціальних робіт державними службовцями, які не є кадровими чиновниками; - до відання Уряду віднесена регламентація діяльності органів, що здійснюють відбір службовців; - в обов'язки Національного інституту публічної адміністрації входить координація і контроль щодо практики підбору кадрів, співпраця з іншими центрами, що здійснюють аналогічні повноваження; - головний обов'язок державного службовця - вірність Конституції під час здійснення своїх повноважень.
1984р.	Закон про несумісність посад, що поширюється на персонал, який перебуває на службі в публічній адміністрації	Встановлений принцип обіймання тільки однієї посади в державному секторі. У приватному секторі державний службовець не може займатися бізнесом або працювати в приватних фірмах або у приватних осіб, з якими він має або мав контакти при виконанні своїх службових обов'язків протягом останніх двох років.
січень, 1990р.	Королівський декрет	Затверджений Генеральний регламент заміщення посад і просування по службі цивільних чиновників державної адміністрації. Цей акт регламентує загальний порядок відбору державних службовців, проте його дія не поширюється на викладацький і науково-дослідний склад, охорону здоров'я, заміщення посад у Міністерстві оборони і Міністерстві внутрішніх справ та за кордоном.

Таблиця – Нормативно-правова база функціонування державної служби¹
«Якщо на систему територіальної організації Іспанії вплинула італійська традиція, то в державній службі країна сприйняла французьку модель. При даній моделі державні службовці діють на підставі закону, а не контракту, критерієм для призначення є професійні якості, визначені у ході кваліфікаційних іспитів, а для просування по службі - вислуга років» [4].

Відповідно до окремих положень Закону про цивільних службовців до участі в конкурсі на заміщення посад державних службовців допускаються особи, які відповідають наступним вимогам:

- ✓ мають громадянство Іспанії;
- ✓ досягли повноліття та віку, встановленого для кожного з корпусів службовців;
- ✓ мають у розпорядженні необхідні документи;
- ✓ не мають фізичних протипоказань для зайняття відповідних посад;
- ✓ особа, яка подає документи на конкурс, не може бути звільнена з державної служби на підставі дисциплінарної процедури або бути позбавлена права перебувати на державній службі.[1, 26]

Існує два способи заміщення посад

конкурсний заміщення	відбір посад кадрових	для	вільний відбір для заміщення вищих посад
-------------------------	-----------------------------	-----	---

«Оголошення про заміщення посад публікується в *Boletín Oficial de Estado* ("Державний журнал"). Відомості про звільнення або прийом на службу до державної адміністрації мають бути внесені до центрального реєстру персоналу протягом трьох днів»[1, 27].

Державна канцелярія публічної адміністрації за ініціативою департаментів міністерств визначає вихідні позиції для оголошення конкурсу. В оголошенні вказується:

- перелік робочих місць;
- вимоги, необхідні для їх заміщення;
- вказується склад комісії за оцінкою кандидатів.

Кожне міністерство приймає рішення про заміщення посад у своїх підрозділах або підлеглих органах. До складу комісії за оцінкою кандидатів входять не менше п'яти членів, визначених тим підрозділом, який оголошує конкурс, проте як мінімум один член комісії визначається тим міністерством, у підпорядкуванні якого перебуває персонал Члени комісії повинні обіймати посади не нижче за тих, які підлягають заміщенню.[1, 27]

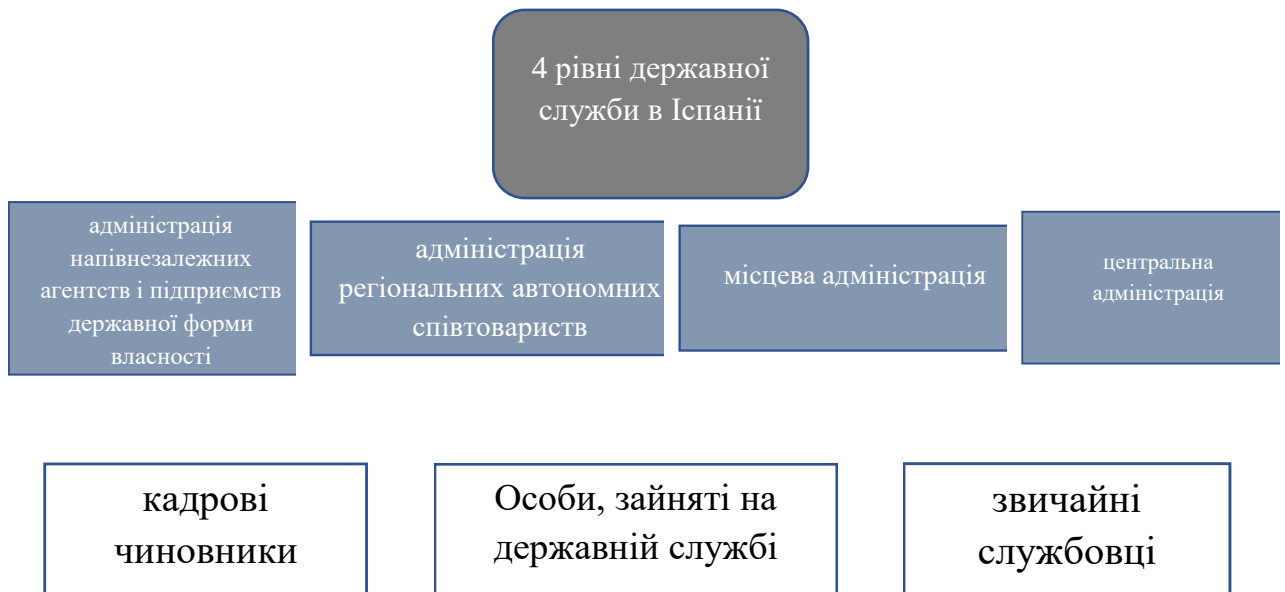
Брати участь у конкурсі можуть державні службовці незалежно від місцезнаходження їх робочого місця і підлеглості їх служби. Проте необхідною умовою є те, щоб на займаній посаді ця особа відпрацювала не менше двох років з тим, щоб претендувати на зайняття нової посади.

Вільний відбір кандидатів – виключне право міністрів і державних секретарів, у чиєму підпорядкуванні перебуває той або інший департамент. У цьому порядку заміщаються такі посади, як:

- заступник генерального директора;
- територіальні, провінційні представники або директори;

- уповноважені департаментів міністерств.

«При цьому також дається відкрите оголошення про заміщення посади, в якому, крім звичайних реквізитів, вказуються ще і додаткові вимоги. Заяви кандидатів протягом 15 днів після публікації оголошення направляють у той орган, який оголосив конкурс. Чиновники, призначені в такому порядку, можуть бути звільнені на розсуд адміністрації» [1, 28].



Державні службовці поділяються за корпусами.

«Корпус - це група державних службовців, які відбираються відповідно до однакової процедури, мають однакову професійну підготовку і займають посади із схожими повноваженнями» [1,29].

Кадрові чиновники класифікуються за розрядами з урахуванням таких критеріїв:

- рівня освіти;
- міри складності завдань, які вони виконують;
- місця в ієрархії посад державної адміністрації.

Усього існує 30 розрядів.

Таблиця 2 – Розряди державних службовців¹

Розряд	Необхідний документ
4	Атестат середньої школи
8	Диплом технічної школи
10	Диплом університету

Службовці поділяються за групами:

Таблиця 3 – Групи державних службовців¹

Група	Розряд	Діяльність
A	20-30	Забезпечення приведення адміністративної діяльності у відповідність із загальною політикою Уряду, підготовка урядові законопроекти і рішення, розробка інструкцій, необхідних для їх здійснення.
B	16-26	Ведення поточної роботи, а також виконання деяких спеціальних обов'язків, що вимагають адміністративних знань і досвіду
C	11-22	Ведення поточної роботи
D	9-18	Допоміжний персонал
E	7-14	Допоміжний персонал

«Система професійного навчання державних службовців. Оскільки система державної служби Іспанії є закритою моделлю (поєднання системи та системи позицій), встановлена спеціальна підготовка держслужбовців та публічної підготовки. Однак існують також і приватні інститути, які з-поміж своїх академічних спеціальностей мають навчальні курси для державних службовців (дипломи магістрів чи інші рівні вищої освіти). Такі приватні навчальні заклади (бізнес-школи, університети тощо) співпрацюють з інститутами підготовки держслужбовців з метою підвищення професійності державних службовців шляхом деяких інструментів, таких як, наприклад, публічні договори, контракти, конвенції тощо. Підготовка державних службовців є децентралізованою, тому кожна адміністрація має факультет для надання підготовки окремому публічному органу підготовки державних службовців» [1, 30].

Фактично кожна адміністрація автономії має свій інститут державного управління. Центральні органи мають Національний інститут державного управління (INAP), який є автономним органом, що відповідає за підготовку управлінців та держслужбовців для центральних органів влади. Головні функції, покладені на INAP, розділяються на п'ять категорій:

- 1) відбір персоналу
- 2) надання підготовки
- 3) навчання
- 4) публікації
- 5) міжнародні відносини.

Крім цього, Інститут проводить багато різноманітних навчальних та академічних заходів, здійснює міжвідомчу співпрацю та поширює інформацію про державну політику та управління шляхом проведення семінарів, конференцій і зустрічей, які мають на меті знайти відповіді для вирішення нагальних викликів для державної служби.[1,30]

Отже, можна зробити висновок, що Іспанія - конституційна монархія, та парламентська монархія за формою правління, глава держави – король. Виключно держава відає регламентацією основ правового становища державних служб та офіційних осіб. Ці питання регулюються Конституцією Іспанії 1978

року, законами і королівськими декретами. У державній службі країна сприйняла французьку модель, відповідно до якої державні службовці діють на підставі закону, а не контракту, критерієм для призначення є професійні якості, визначені у ході кваліфікаційних іспитів, а для просування по службі - вислуга років. Державні службовці в Іспанії поділяються за певними рівнями, належать до груп та мають відповідні розряди.

Список використаних літературних джерел:

1. Система державного управління Королівства Іспанія: досвід для України / уклад. Х. М. Дейнега ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. В. Загороднюка. - К. : НАДУ, 2012. - 40 с. - (Серія видань з міжнародного досвіду державного управління).

2. Населення Іспанії [Електронний ресурс] // Вікіпедія. – 2018. – Режим доступу до ресурсу:

https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9D%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%86%D1%81%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%97&oldid=21978161.

3. Геополітичне положення Іспанії [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.geograf.com.ua/library/geoinfocentre/23-countries-styding-tourism/290-geopolitichne-polozhennya-ispniji>.

4. Государственная служба в Испании [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://studfiles.net/preview/6326937/page:35/>.

БРОДЗЬ Тетяна Олександрівна – студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного Університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Будаква В. О.

*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КОРОЛІВСТВІ НОРВЕГІЯ: ОСОБЛИВОСТІ ТА НАВЧАЛЬНІ ПРОГРАМИ ДЛЯ МОЛОДИХ ПОСАДОВЦІВ

(представлено к. е. н. доц. Мирною О. В.)

Державна служба в Норвегії визнається одним із важливіших інститутів у справі формування і розвитку державності, від якого залежать функціонування всієї суспільно-політичної системи, вирішення різноманітних завдань і здійснення функцій сучасної держави.

Державна служба являє собою складне соціальне явище. Вона вбирає в себе ряд аспектів, включаючи економічний, політичний, правовий, соціальний, організаційний, кадровий. Усі вони віддзеркалюють багатогранність державної служби як сфери професійної діяльності державних службовців із забезпечення

виконання повноважень державних органів.

Норвегія – найбільш північна і найдовша в просторовому плані у Північній Європі країна. Вона займає західну і північну частину Скандинавського півострова і витягнута з півночі (від мису Нордкін) на південний захід (до мису Ліннеснес) на 1752 км. Ширина країни коливається від 434 км. на півдні до 6,3 км. на широті м. Нарвік, що на півночі. Площа країни складає 323,9 тис. км² (разом з архіпелагом Шпіцберген та іншими островами – 387 тис. км²), населення – 5,4 млн. осіб (травень 2018 р.). Великі міста – Берген (220 тис. осіб), Тронгейм (141 тис. осіб), Ставангер (101,5 тис. осіб), щільність населення – 13,6 особи/км². Столиця Норвегії – м. Осло з населенням майже 0,5 млн осіб.

На північному сході країна межує з Фінляндією і Російською Федерацією, на сході – зі Швецією. На Півночі омивається водами Баренцового моря, на Півдні – Скагерракською протокою, а на Заході – Атлантичним океаном (Норвезьким і Північним морями). Протяжність берегової лінії, включаючи фіорди і затоки, досягає 20 тис. км.

До Норвегії, крім архіпелагу Шпіцберген, що офіційно відійшов під її контроль з 1920 р., належить острів Ян-Майєн (з 1929 р.). Обидва вони розміщуються в водах Північного Льодовитого океану. Норвегії належить також безлюдний острів Буве, що знаходиться в Південній Атлантиці. Загалом у прибережній зоні Норвегії нараховується 50 тис. островів.

Серед населення переважають норвежці – 97 %, проживають також саами, фіни, данці, шведи та ін. Державна мова – норвезька (існує два види норвезької мови – старонорвезька «бокмель», якою розмовляють 80 % населення, і новонорвезька «ньорск» – 20 % населення). Саамською мовою користується незначна кількість населення – приблизно 30 тис. осіб. Панівна релігія – лютеранство. Грошова одиниця – норвезька крона [2].

Норвегія – унітарна держава, заснована на принципах конституційної монархії і парламентської демократії. Монархічні функції виконує король – Гаральд V. Норвегія поділяється на 19 фюльке (губерній), які об'єднуються в 5 основних неофіційних регіонів. Управління у фюльке (провінціях) призначається королем фюлькесман (губернатор), при ньому є фюлькестінг (обласна рада), що складається з голів рад сільських і міських комун. У кожній комуні є виборний орган місцевого самоврядування – збори представників. Норвегія входить до Скандинавського паспортного союзу і пов'язана з Шенгенською діяльністю ЄС. Починаючи з 2009 року, Норвегія очолює список країн за Індексом людського розвитку.

Вища законодавча влада в країні належить парламенту – Стортингу, до складу якого входять 169 депутатів. Крім основного парламенту існує і Саметінг – вищий орган народності саамів, в який також проводяться вибори. Основними завданнями Стортингу є вже згаданий попередньо контроль над роботою уряду, прийняття бюджету і видання законів. Для полегшення організації роботи депутати об'єднуються у фракції, членство в яких не є обов'язковим, що є одним із проявів відсутності імперативного мандата.

Стортинг обирається раз на чотири роки шляхом загального демократичного таємного голосування за пропорційною виборчою системою. Парламент ділиться на дві палати – верхню і нижню (лагтінга і одельстинга), але на практиці цей поділ став звичайною формальністю. Його було скасовано 20 лютого 2007 року.

Виконавча влада в країні належить Уряду. Глава Уряду – прем'єр-міністр, яким стає лідер партії, що перемогла на виборах до парламенту. З 2013 року посаду прем'єр-міністра обіймає Ерна Солберг.

Норвегія є членом НАТО, причому, однією з країн-ініціаторів Альянсу. В даний час пост Генерального секретаря НАТО займає Єнс Столтенберг, колишній прем'єр-міністр Норвегії.

Даючи загальну характеристику країні не можна оминати її економічно сильні сторони.

У структурі ВВП питома вага промислової продукції становить 35 %, аграрного сектора – 3 %. ВВП Норвегії в першому півріччі 2017 року зростав максимальними темпами за останні 5 років – 1,3 %. У другому кварталі підйом склав 1,1 % в порівнянні з січнем-березнем, коли економіка країни збільшилась на 0,2 %. При цьому, не враховуючи морський транспорт і виробництво нафти й газу, економічний зріст в квітні-червні склав 0,7 % і співпав з оцінкою за попередні три місяці, тоді як раніше підйом у першому кварталі оцінювався в 0,6 %.

Основними галузями промисловості Норвегії є нафтогазова, рибальство, металургія та машинобудування.

За видобутком нафти (понад 150 млн. т.) Норвегія займає сьоме місце у світі і друге у Європі (після Російської Федерації). За видобутком природного газу (34 млрд. м³) Норвегія посідає дванадцяте місце у світі, але у Європі — третє (після Російської Федерації і Голландії).

До складу рибальської галузі входять риболовний флот, рибопереробний комплекс і підприємства, що займаються риборозведенням (в основному, атлантичного лосося). Близько 90 % рибопродукції Норвегії експортується.

В галузі чорної металургії Норвегія в системі світового розподілу праці спеціалізується, в основному, на виробництві феросплавів, а в галузі кольорової металургії – на виробництві алюмінія, нікелю, міді та цинку. За виробництвом алюмінія в Західній Європі Норвегія знаходиться на першому місці, у світі – на сьомому.

До найважливіших галузей норвезького машинобудування відносяться виробництво обладнання для освоєння шельфу, суднобудування, будування риболовних траулерів, виробництво різноманітного судового обладнання, зокрема, морської електроніки, рибпромислового обладнання.

За виробництвом електроенергії, яке за останніх 25 років зросло майже в чотири рази (123 млрд. кВт/год.), Норвегія входить у двадцятку країн світу, а за величиною цієї продукції на душу населення (27,9 тис. кВт/год.) займає перше місце.

Конституція Королівства Норвегія (норв. Kongeriket Norges Grunnlov) – основний закон Норвегії. Розроблена установчими зборами в м. Ейдсволлі. Прийнята ними ж 17 травня 1814 р. Перша і єдина конституція Норвегії просякнута ідеями Французької революції і пов'язана з проголошенням незалежності від Данії. У листопаді того ж 1814 р. після короткої шведсько-норвезької війни Норвегія була вимушена на 91 рік вступити в унію зі Швецією, проте дія конституції не була припинена, шведський король лише зажадав внести до неї положення про створення унії.

Конституція складається з 112 статей, об'єднаних у 5 частин. Вона є найстарішою діючою конституцією Європи, тому відрізняється «конституційним консерватизмом» та, як і раніше, містить положення, що закріплюють значну владу за монархом, що вже давно не відповідає дійсності: король виконує лише представницькі функції, а приписані йому повноваження здійснює уряд.

Норвегія невелика унітарна, парламентська, багатопартійна держава. У Норвегії діє виборна система місцевих органів влади. Ті, хто живуть у комуні, мають право вибирати за принципом: одна людина – один голос. Вибори в муніципальну раду, що складається з 15-16 депутатів, здійснюються за партійними списками. У Норвегії немає такої практики, коли якийсь підприємець або економічна сила прямо впливають на процес голосування. Політична та адміністративна системи дуже серйозно відділяють економічні інтереси від політичних. Приблизно 120 тис. державних службовців (у тому числі на регіональному та місцевому рівнях) є співробітниками управлінь (центральных установ), інші – звичайних органів державного управління, установ з розширеними повноваженнями й адміністративно-управлінських підприємств.

Норвезька державна служба має міцні демократичні традиції, відносно сильне почуття колективізму і егалітарні цінності, орієнтована на консенсус і має низький рівень внутрішнього конфлікту з добре розвиненою корпоративною домовленістю. Вона також є однією з держав у світі з найбільш повним і універсальним рівнем добробуту та великим державним сектором. Усі організації державної служби з юридичної точки зору є державними установами умовного міністерського спрямування і підлягають міністерському контролю. На відміну від державних підприємств, установи державної служби регулюються через державний бюджет, державний колективний договір про заробітну плату, державну пенсійну схему, Закон про свободу інформації та інші адміністративні закони.

Традиційно професійна кар'єра державних службовців обмежувалась роботою всередині одного міністерства або управління. Це змінилося в останні десятиліття. Якщо державний службовець залишає роботу в міністерстві, він, як правило, переходить до іншого міністерства. Тільки близько 10 % керівних посад у центральній адміністрації історично заповнені кандидатами на посаду ззовні, що були найняті на роботу по горизонталі влади, більшість з них за сприянням із

середини апарату.

Норвегія має децентралізовану систему набору, а політика найму є більш децентралізованою і контролюється на місцевому рівні адміністративним керівництвом. Найважливішим чинником для найму на перше місце роботи у міністерства є наявність вищої освіти. Більшість нових працівників (85-90 %) приходять відразу після закінчення університету або школи післядипломного навчання [6].

Міністерство праці організовує навчальні програми для міністерств у Норвегії. Вісім із 16 міністерств беруть участь у програмі, спрямованій на молодих працівників. Програма розпочалась у серпні 2001 р. і має тривалість 14 місяців. Основним принципом навчання є стажування у трьох різних міністерствах. На додаток до періоду стажування організовуються шість тематичних зустрічей, які фокусуються на таких питаннях, як публічне адміністрування, економіка, відповідність законів, проблеми норвезької державної служби, управління проектами, міжнародні реформи, особистий розвиток, такий як презентація, методи ведення переговорів і розвиток кар'єрних планів на майбутнє. Кожний слухач має особистого тренера на весь період навчання. Вісім стажерів набираються з державної служби, а інші десять – з різних сфер зайнятості. Основна мета започаткування програми стажування – відкриття і розвиток талановитих кандидатів. Приватні роботодавці використовують програми стажування й інші освітні можливості як стратегію для найму працівників на деякий час. Програма спрямована на людей з академічною освітою не менше чотирьох років. Слухачі мають бути віком до 35 років і їх стаж на державній службі в міністерстві має бути не меншим, ніж чотири роки [7].

Розглядаючи питання актуальності для України напрацювань стосовно системи державного управління в Королівстві Норвегія, можна дійти таких висновків:

1) Гарним відправним пунктом для успішного розвитку України є виявлення інтересів на місцевому рівні, де саме й відбувається реальний економічний та соціальний розвиток. Ефективна територіальна влада може найбільш вдало пристосуватися до місцевих особливостей і самостійно приймати важливі для регіону рішення. Якщо вона добре функціонує, то зменшується дистанція між тими, хто ухвалює рішення, і тими, хто споживає громадські послуги. Місцева демократія дає змогу громадянам брати участь у політичному житті регіону, а отже, впливати на власне повсякденне життя.

2) Реформування державного управління – це справа не тільки держави, воно вимагає широкої участі громадян, передусім, при визначенні цілей і завдань реформ, а також тісного партнерства між державними та недержавними секторами.

Норвегія добре розуміється на цих проблемах і готова поділитися своїм досвідом з Україною, розглядаючи це питання в європейському контексті. Норвегія зацікавлена в тому, щоб Україна стала ефективною та економічно

розвинутою, надійним партнером у європейському просторі.

Розглянувши особливості економічної сфери, сфери державного управління Норвегії, можна з впевненістю сказати, що, незважаючи на той факт, що дана країна не є членом ЄС, вона дотримується цінностей Європейського Союзу, демократичності і поваги до прав людини і громадянина. Норвегія своїм прикладом показує, що головним показником добробуту населення є не велика територія, не зорієнтованість лише на важку промисловість тощо, а високий рівень ВВП, адекватна соціальна політика та шанобливе ставлення жителів країни до законодавства.

Список використаних літературних джерел:

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. М. : Омега-Л, 2004. 527 с.
2. Географія 10 клас : підручник / Пестушко В. Ю., Уварова Г. Ш. Київ : Генеза, 2010. 115 с.
3. Конституция Норвегии. Исполнительная власть, Король и королевская семья URL : <http://www.norge.ru/constitusia/> (дата звернення 28.05.2018).
4. Королівство Норвегія в сучасних міжнародних відносинах та у співпраці з Україною. URL : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvdau/2009_15/14.pdf (дата звернення 28.05.2018).
5. Ministry of Government Administration, Reform and Church Affairs. URL : <http://www.regjeringen.no/en/dep/fad/about-the+ministry/Organisation/Departments/departments-of-ict-policy-and-public-sect.html?id=1589> (дата звернення 28.05.2018).
6. Public administration profile. Norway. URL: unpan1.un.org/intradoc/groups/public/.../un/unpan023320.pdf (дата звернення 28.05.2018).

БУДАКВА Валерія Олександрівна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Войціцька К.М.

*Житомирський державний технологічний університет
м.Житомир*

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА

(представлено д. н. держ. упр., с.н.с. Драган І.О.)

Республіка Польща – це держава, що знаходиться в Центральній Європі та займає територію близько 312 679 км², населення становить близько 38 млн осіб. Має сухопутний кордон з Росією, Литвою, Білоруссю, Україною, Словаччиною, Чехією та Німеччиною. Республіка Польща є унітарною державою, парламентською республікою. Республіка Польща є дев'ятою державою Європи за площею та восьмою за населенням.

Реформи, ініційовані польським урядом у 1997 р. (однією з яких і була адміністративна реформа), мали на меті трансформувати Польщу в сучасну конкурентоспроможну державу, яка була б здатна прийняти політичні й економічні виклики сучасної Європи і стати її інтегрованою частиною. Адміністративна реформа в Польщі була проведена відносно за короткий час і була досить ефективною. Сенс полягає у сприятливій політичній ситуації, що склалася на той час, а також у ефективній роботі уряду, який за рік підготував необхідний пакет нормативних актів, що були потрібні для проведення реструктуризації публічної адміністрації.

У польському законодавстві немає єдиного акту, що в консолідованій формі вирішує всі аспекти державної служби. Традиційно окремі її види регламентуються актами, які становлять основні параметри статусу державних службовців. Основними нормативно-правовими актами, які регулюють державну службу в Республіці Польща є Закон про державну службу та Закон про місцеве самоврядування.

У Польській Республіці корпус державної служби розподіляється на дві основні категорії, власне корпус державної служби (державні службовці) та службовці державних установ, а в Україні державних службовців ділять на 3 категорії – А, Б і В. До корпусу державної служби в Республіці Польща належать службовці державної адміністрації, статус яких визначає закон «Про державну службу» від 21 листопада 2008 р. Цей закон вносив зміни до попередніх законів про цивільну службу Польщі від 24 серпня 2006 р., 18 грудня 1998 р., 5 липня 1996 р. та 17 лютого 1922 рр. (що свідчить про давні традиції Польщі у сфері державної служби). Була зроблена спроба запровадити ефективний інструмент управління людськими ресурсами в системі державної служби, зокрема: включення управлінських посад до державної служби, зміцнення системи управління людськими ресурсами, підбір кадрів на вищі керівні посади в системі державної служби Польщі у формі відкритого та прозорого демократичного конкурсного набору, об'єднання системи винагород та заробітної плати з оцінкою роботи.[1]

Процес реформування публічної служби відображено в Конституції Польщі, яка була прийнята 2 квітня 1997 р. У Конституції збереглися правові норми щодо формування органів державної влади і використовуються поняття “публічна служба” і “цивільна служба”. Усі польські громадяни, які повною мірою користуються публічними правами, мають право на доступ до публічної служби, як вказано в ст. 60 Конституції Польщі. Також на конституційному рівні визначено, що для забезпечення професійного, безпристрасного та політично нейтрального виконання державних рішень в установах державної адміністрації діє корпус цивільної служби. Головою корпусу є Прем'єр-міністр.[2]

Державна служба у Польщі є фактично урядовою адміністрацією, що працює при міністерських і центральних офісах на національному рівні та воєводських офісах на місцевому рівні. У Польщі розрізняють державних службовців і державних працівників. Державного працівника наймають за

трудовим договором відповідно до принципів законодавства у сфері. Державного службовця призначають за трудовим договором відповідно до принципів законодавства у сфері. Усі позиції державної служби за рангом поділяються на старші та молодші.

Зарплата на державній службі, складається з двох частин: основної зарплати і функціональної надбавки. Середня заробітна плата у державних службовців на 2018 рік становить 4500 злотих. Чиновники не мають права володіти акціями або часткою в капіталі компаній, а також зобов'язані декларувати свої доходи і доходи найближчих родичів.

В системі державної служби Республіки Польща немає повної уніфікації роботи всіх структур і співробітників. Рішення багатьох питань залишається на розсуд керівництва структури або службовців. Міністерствам і департаментам надана свобода наймати і навчати співробітників з урахуванням специфіки структури і посади.

Що стосується розмежування адміністративних і політичних посад, то Україні слід врахувати досвід Польщі, де розмежовані політичні та адміністративні посади у законодавстві. В Україні необхідно прийняти відповідний нормативно-правовий акт, в якому необхідно визначити вичерпний перелік посад, що належать до політичних.

З другою проблемою тісно зв'язана проблема відсутності законодавчо закріплених критерії віднесення до посад державних службовців працівників, які реалізують відповідні державно-владні повноваження, а тому чітко не визначено коло осіб, на яких поширюється законодавство про державну службу. В цьому напрямку також цікавим є досвід республіки Польща, де штат державних службовців включає тільки ті посади, на які поширюється влада Голови Ради Міністрів, передбачена статтями 146, 153 Конституції Республіки Польща.

Загальні вимоги до вступу на державну службу в Польщі і Україні незначною мірою відрізняються. Так, в законодавстві Республіки Польща немає обмежень щодо віку(в Україні від 18 до 65 років) і володіння державною мовою. Також в Україні існують обмеження щодо стажу, в залежності від того, на яку категорію претендує потенційний держаний службовець.

Процедура відбору на державну службу залежить від того, куди і на яку посаду прагне кандидат. У всіх міністерствах є посади з відкритим і конкурсним відбором. Правила конкурсу в деталях кожна структура встановлює сама. Зазвичай на останньому етапі конкурсу залишається п'ять кандидатів, і майбутнього чиновника вибирає керівник структури. Службові вищих посад, яких в польському державному апараті близько 1600, можуть бути призначені зверху.

Польські державні службовці зобов'язані регулярно проходити підвищення кваліфікації. Можливостей багато: дистанційне навчання, курси, стажування за кордоном. Існує програма обміну досвідом з інституціями, контролюючими державних службовців в ряді країн. У ній беруть участь не тільки країни Євросоюзу, а й Швейцарія, Білорусь, Україна, Азербайджан,

Вірменія, Туреччина. Додатковою освітою чиновників Канцелярія голови ради міністрів займається спільно з Національною школою державної адміністрації імені Леха Качинського. Крім централізованого навчання на курсах в Польщі, Школа організовує стажування в держструктурах країн Євросоюзу. Програма називається «Аргонавти» і проводиться за фінансової підтримки Європейського соціального фонду. Представивши проект і вигравши конкурс, польські держслужбовці можуть поїхати в департамент або міністерство іншої країни, що відповідатимуть їхнім місцем роботи, щоб вивчити, як там вирішують конкретні завдання, наприклад, реєструють іноземців або взаємодіють з профспілками. Стажування тривають до 10 днів і бувають як груповими, так і індивідуальними.

Індивідуальна робота важлива в польській системі державної служби. Так, всім чиновникам, крім тих, які обіймають найвищі посади, належить мати індивідуальні плани професійного розвитку. Існують загальні методичні рекомендації з розробки плану, але чиновникам не обов'язково їх дотримуватися: важливіше враховувати специфіку роботи і особисті прагнення кожного з них. У програмі держслужбовець вказує, які навички прагне розвинути, які знання отримати, коли і яким чином збирається це зробити. На основі цього плану чиновника відправляють на курси. Затверджує план і контролює його виконання безпосереднє начальство. Стандарти в польській адміністрації пов'язані з управлінням кадрами (єдина програма введена в 2012 році) і контролем якості обслуговування клієнтів. Оптимізувати і відслідковувати роботу зі зверненнями громадян дозволяє портал держпослуг, на якому будь-який поляк може оформити документи і «на простій польській мові» отримати відповіді на всі запитання.

Незважаючи на можливості росту, стажування, скорочення паперового документообігу, державний апарат в Польщі потерпає від браку професіоналів. Польські ЗМІ зазначають, що на держслужбу часто надходять люди без необхідної кваліфікації, а іноді навіть без вищої освіти. Ступінь магістра обов'язковий тільки для чиновників вищої ланки. Мотивувати держслужбовців рости і розвиватися покликана система заохочень, але, на думку експертів, в нинішньому вигляді вона неефективна, тому що майже не пов'язана з реальними результатами роботи.

Отже, в цілому, державна служба в Польщі не передбачає роботу тільки за інструкцією. Багато питань, в тому числі дисциплінарні, чиновникам доводиться вирішувати, виходячи з конкретного випадку, що, з одного боку, вимагає високої кваліфікації, чого не завжди вистачає, з іншого боку, полегшує життя корупціонерам. Щоб вирішити ці проблеми, польська влада дає службовцям можливість вчитися, використовуючи європейський досвід, і розробляє прозору систему контролю роботи чиновників з громадянами і між собою.

Список використаних літературних джерел

1. Красівський Д.О. Впровадження європейських стандартів кадрового забезпечення політичного управління: польський досвід / Д.О. Красівський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf>

2. Конституція Республіки Польща від 2 квітня 1997 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/kon1.htm>

ВОЙЦІЦЬКА Катерина Миколаївна – студентка 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Вяхірева Д.С.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ ЛИТВА *(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)*

Литовська Республіка, Литва – держава в Північній Європі, одна з трьох країн Балтії, розташованих на східному узбережжі Балтійського моря. На півночі Литва межує з Латвійською Республікою, на сході – з Білоруссю, на південному заході Калініградською обл. Російської Федерації, на півдні – з Польщею. На заході природними кордонами Литовської Республіки є узбережжя Балтійського моря. Столиця Литовської Республіки – Вільнюс. Литовська Республіка є членом ОБСЄ та ООН (з 1991 року), Ради Європи (з 1993), НАТО (з 2002), Європейського Союзу (з 2004), з 21 грудня 2007 року – повноправний член Шенгенської угоди. Литва є найбільшою за площею та кількістю населення державою з трьох балтійських країн (Латвія, Литва, Естонія). За розрахунками деяких сучасних географів біля литовського села Пурнушкес знаходиться географічний центр Європи. Незалежність визнана у вересні 1991. До склад ООН і НБСЄ ввійшла в 1992. До складу НАТО – у 2002, до Європейської Спільноти – у 2004.

Литва поділяється на чотири великі етнографічні регіони. Територія Литви розділена на 10 повітів. Повіти утворюють території самоврядувань 9 міст і 43 районів, а також 8 знову утворених самоврядувань. Самоврядування діляться на староства.

Литва – президентська республіка, де діє Конституція, прийнята на референдумі 25 жовтня 1992.

Вищий орган законодавчої влади – Сейм (однопалатний парламент), що складається з 141 депутата, які обираються на основі загального, прямого, таємного голосування на чотири роки (71 – від одномандатних округів за мажоритарною системою і 70 – за принципом пропорційного представництва на основі партійних списків). Сейм обговорює, приймає, публікує законодавчі акти, затверджує або відхиляє кандидатуру прем'єр-міністра, запропоновану президентом, проводить контроль за діяльністю уряду, встановлює податки, проводить вибори до місцевих самоврядувань, ратифікує міжнародні договори.

Глава держави – президент, що обирається загальним, прямим, таємним голосуванням строком на 5 років, не більше 2 разів поспіль. Президент представляє Литовська держава, вирішує найважливіші питання зовнішньої політики спільно з урядом, призначає і звільняє зі схвалення Сейму прем'єр-міністра, призначає і звільняє міністрів за поданням прем'єр-міністра, видає акти-декрети, має право вето на рішення Сейму. Він може достроково

розпустити Сейм. Обраний на позачергових виборах Сейм має право більшістю (3/5) голосів призначити дострокові вибори президента. Вищий орган виконавчої влади – уряд, який представляє Сейму програму і після її схвалення приймає присягу.

Литва – розвинена індустріально-аграрна країна. Основні галузі промисловості: електромоторна, радіоелектронна, нафтопереробна, кораблебудівна, харчова, сільськогосподарське машинобудування.

Також публічна служба в Литві має свої особливості діяльності:

Публічна служба Республіки Литва базується на принципах верховенства права, рівності, лояльності, політичної нейтральності, прозорості, відповідальності за прийняті рішення та кар'єрного розвитку. Основні принципи етики публічних службовців наступні: 1) *повага до людини та держави*. 2) *справедливість*. 3) *неупередженість*. 4) *порядність*. 5) *об'єктивність*. 6) *відповідальність*. 7) *публічність*. 8) *зразковість*.

Таблиця 1. Нормативно-правові акти в сфері регламентування питань щодо державної служби в Литві

Назва	Коли	Опис
1	2	3
Загальна декларація прав людини	10 грудня 1948	Визначає право рівного доступу кожної людини до державної служби
Закон про публічну службу	23 квітня 2002 року	Цей Закон закладає основні принципи публічної служби, визначає статус публічного службовця, його відповідальність, зарплатню, соціальні та інші гарантії, а також правову основу управління публічною службою
Міжнародний пакт про громадянські і політичні права	16 грудня 1966	
Кодекс поведінки посадових осіб по підтриманню правопорядку	17 грудня 1979	Прийнятий на 34 сесії Генеральної Асамблеї ООН
Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію	1958	Визначає рівний підхід і можливості при прийомі на роботу

Виконання Кодексу поведінки публічних службовців та відповідальність за їх порушення регулюється цим Законом та іншими законами Республіки Литва. Посади публічних службовців поділяються на 20 рангів. Ранг 20 –

найвищий, ранг 1 – найнижчий. Кожна особа, призначена на посаду публічного службовця, повинна відповідати наступним загальним вимогам:

- 1) бути громадянином Республіки Литва;
- 2) володіти литовською мовою;
- 3) бути у віці не молодше 18 та не старше 62 років та 6 місяців;
- 4) мати освіту, необхідну для того, щоб займати посаду публічного службовця цієї категорії.

Особа, що претендує на посаду публічного службовця на конкурсній основі, екзамнується письмово (тест) та усно (інтерв'ю). В процесі інтерв'ю оцінюється кваліфікація особи виконувати функції, визначені в посадовій інструкції посади публічного службовця. Вимога мати стаж у публічній службі не стосується особи, що претендує на посаду кар'єрного публічного службовця, окрім випадків, обумовлених іншими законами.

Публічні службовці повинні:

- 1) дотримуватися Конституції та законів Республіки Литва;
- 2) бути відданими Державі Литва та її конституційному порядку;
- 3) поважати права та свободи людини, служити публічним інтересам;
- 4) належним чином виконувати функції, визначені в посадовій інструкції, та своєчасно виконувати встановлені завдання;
- 5) дотримуватися принципів та правил етики публічних службовців, встановлених цим Законом та іншими правовими актами;
- 6) дотримуватися внутрішніх регуляцій державних та муніципальних інституцій та агенцій;
- 7) надавати інформацію про свою роботу згідно процедури, передбаченої правовими актами;
- 8) вчитися згідно процедури, передбаченої цим Законом;
- 9) утримуватися від використання та відмовлятися від можливості використовувати службову або пов'язану з роботою інформацію в інших відносинах, ніж як встановлено законами або іншими правовими актами;
- 10) утримуватися від використання державного або муніципального майна для діяльності, що не стосується роботи;
- 11) утримуватися від участі у діяльності, визначеної в статті 17 цього Закону, не сумісної з посадою публічного службовця, та від використання службового (робочого) часу для інших цілей, окрім наукової та викладацької діяльності у вищих учбових закладах або в інституціях підвищення кваліфікації публічних службовців та неформального навчання дорослих.

Список використаних джерел:

1. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

ВЯХІРЕВА Дарія Сергіївна - студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Горна С.О.,
*Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА

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

Німеччина – високорозвинена країна, знаходиться в центрі Західної Європи між Північним і Балтійським морями на півночі й Альпами на півдні. Через її територію проходять важливі транс'європейські шляхи як широтного, так і меридіонального напрямків [5]. Державний устрій Німеччини - федеративна, демократична, парламентська республіка, яка поділяється на 16 політико-адміністративних, площа 357 021 км², населення – 81,8 млн осіб. Найбільше місто і водночас столиця – Берлін. Німеччина займає позицію передової політичної сили на Європейському континенті, технологічний лідер в багатьох галузях. Є членом Європейського Союзу, НАТО і «Великої сімки», претендує на постійне членство в Раді Безпеки ООН.

Президент Німеччини, формально є главою держави та уособлює єдність політичного устрою. Його обирають за допомогою Федеральних зборів, які складаються з членів Бундестагу та кількості державних делегатів, обраних ландтагами (місцевими представницькими законодавчими органами). На посаду президента може претендувати будь-який громадянин ФРН, що досяг 40 років. Президента обирають на 5 років. В його обов'язки входять промуніципалізація (дії, які надають загальнообов'язкової сили) законів, призначення посадових осіб, виконання представницьких функцій, тощо. Після президента, найвищою посадою є Президент Бундестагу, який обирається парламентом і головує на засіданнях.

Політична система базується на принципах, які закладені у конституційному документі, відомому як Grundgesetz (Основний закон). Для будь яких поправок до нього потрібна згода не менше дві третини депутатського складу Бундестагу та Бундесрату. Принципи Grundgesetz гарантують основні права людини (повагу до людської гідності, самостійність гілок влади, федеральну структуру, верховенство права).

Законодавча влада належить федеральному парламенту (Бундестагу), який обирають громадяни на 4 роки. Він вважається однопалатним, однак фактично має дві палати – Бундестаг (парламент) та Бундесрат (Федеральна рада). Бундесрат складається з 496 депутатів, які володіють вільним представницьким мандатом від німецького народу. Представників Бундесрату обирають на 4 роки за змішаною пропорційно-мажоритарною системою. В його функції входить вибори федерального президента, прийняття федеральних законів, створення

галузових комітетів, контроль за роботою уряду. Депутати Бундесрату мають так званий імперативний мандат від урядів федеральних земель. Склад його змінюється у міру проведення виборів в ландтаги. В Бундесрат надходять всі законопроекти. Ті з них, які стосуються компетенції федеральних земель, мають бути схвалені (з бюджету і податків, структури і організації земельних влади, питань території і меж земель, освіти та культури).

Федеральний уряд здійснює виконавчу владу, яка складається з канцлера та міністрів. Федеральний канцлер призначається президентом після обрання в Бундестазі, потім він обирає міністрів і встановлює галузі їхньої діяльності. Уряд здійснює всі функції з управління, має сильні позиції в законодавчій сфері [1].

Законодавство Німеччини про державну службу розмежовує категорії осіб: чиновників, службовців і працівників. В законодавстві зазначено чотири категорії чинів (нижчі, середні, підвищені, високі) та 16 рангів чиновників. Зв'язки чиновників з державою розглядаються як публічно-правові, а службовців і працівників – як приватно-правові. Чиновників призначають довічно, а службовці і працівники укладають трудову угоду, яка може бути розірвана. Чиновників обирають за конкурсним відбором. До остаточного зарахування на посаду чиновник повинен пройти випробувальний термін [6].

Оплата праці чиновників залежить від стажу служби та посади, а праця службовців і працівників оплачується відповідно до тарифних угод. Чиновники отримують державну пенсію, службовці й працівники отримують пенсію з пенсійного фонду.

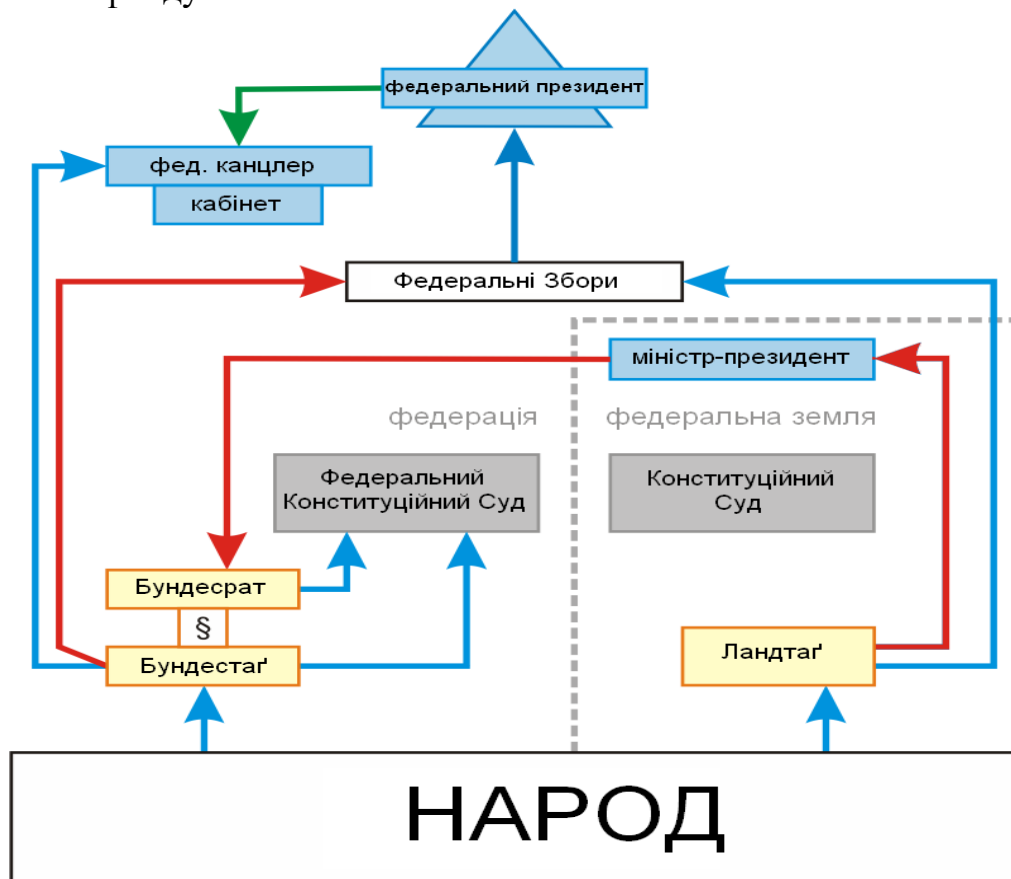


Рис. 1. Політична система Німеччини [1]

Система просування по службі суворо регламентована законами. Просуватися по службі означає, що чиновника призначають на іншу посаду з більш високою ставкою основного окладу та іншими обов'язками. Основним нормативним актом, який регулює правовий статус чиновництва, є Федеральний закон про чиновників, прийнятий в 1953 р., (сьогодні діє в редакції 1985 р.). В цьому законі зазначені визначення статусу та сформовані принципи призначення чиновників, їх права та обов'язки, просування по службі, тощо. До чиновників відносяться: чиновники державного апарату, судді, викладачі шкіл і вищих навчальних закладів, військовослужбовці, працівники пошти, залізниці, державних банків тощо.

Професіоналізм державного чиновництва в Німеччині ґрунтується на таких принципах: довічної служби; виплати грошового утримання відповідно до посади, що її обіймають; соціального забезпечення за рахунок держави.

Діяльність чиновників контролюють за допомогою адміністративної юстиції, яка діє і як система спеціальних адміністративних судів. Суди першої інстанції створюються, як правило, у великих містах. Другою інстанцією є верховні адміністративні суди земель (всього 16). Третьою інстанцією виступає Федеральний адміністративний суд. Адміністративні суди компетентні з усіх питань щодо статусу чиновника: його призначення, прав, обов'язків, утримання, соціального забезпечення, звільнення та пенсії [4].

Україна, взявши за основу німецький досвід, може значно покращити не лише управління на державній службі, але і рівень життя громадян в цілому. Для державного службовця мають бути створені умови для навчання за освітньо-професійними і професійною програмами в освітній галузі "Державне управління" з урахуванням професійно-посадової спеціалізації. Необхідно ввести в чинне законодавство доповнення, які б визначали порядок розробки і затвердження обов'язкових кваліфікаційних вимог до кандидатів на посади державних службовців з урахуванням складності та відповідальності посадових обов'язків, а також спеціальності, освітньо-кваліфікаційного рівня і спеціалізованої професійної підготовки (перепідготовки), необхідних для заміщення відповідної посади [2].

Професійно виконуючи вибрану на все життя діяльність, чиновники повинні гарантувати стабільність держави, бездоганність управлінської діяльності, її незалежність від політичних змін, які відбуваються в суспільстві регулярно [3].

Список використаних літературних джерел:

1. Вікіпедія. [Електронний ресурс]: Режим доступу - <https://uk.wikipedia.org/wiki/Німеччина>
2. Державна служба в Німеччині. [Електронний ресурс]: Режим доступу - <https://otherreferats.allbest.ru/law/d00068380.html>
3. Організаційно-правові засади державної служби Німеччини// Державна служба в Німеччині. [Електронний ресурс]: Режим доступу - https://vuzlit.ru/1399391/organizatsiyno_pravovi_zasadi_derzhavnoyi_sluzhbi_nimechchini

4. Особливості організації державної служби у Німеччині. [Електронний ресурс]: Режим доступу - <https://studfiles.net/preview/5130093/page/4/>

5. Пізнавальний сайт «Географія» [Електронний ресурс]: Режим доступу - http://geoknigi.com/view_country.php?id=70

6. Соколова Т.А. Особливості проходження державної служби в розвинених країнах, [Електронний ресурс]: Режим доступу - http://www.investplan.com.ua/pdf/3_2011/24.pdf

ГОРНА Сніжана Олексіївна – студентка 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Менеджмент».

УДК 351/354

Данюк В.М.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КОРОЛІВСТВІ ДАНІЯ

(представлено к.ф.н. доц. Яцик І.С.)

Данія (*Danmark*), офіційна назва **Королівство Данія** (*Kongeriget Danmark*) – скандинавська країна у Північній Європі. Королівство Данія є суверенною державою. До її складу входять дві автономні установчі землі: Фарерські острови та найбільший у світі острів Гренландія. Данія займає територію площею 43 094 км², і має населення 5 668 743 чол. (квітень 2015) [4].

Країна складається з півострова Ютландія, архіпелагу, і 443 островів 70 з яких є населеними [1]. Вона посідає дуже високі місця у низці рейтингів, як то якості життя, здоров'я, освіти, захисту громадських прав та свобод, конкурентоспроможності, демократії, рівності, процвітання, та людського розвитку [5].

Данія у дослідженнях рівня щастя оцінюється як одна із найщасливіших країн у світі. Вона посідає перше місце у рейтингу соціальної мобільності. Займає одну із провідних позицій за найкращими показниками рівності доходів. Данія має один із найвищих податків на індивідуальний дохід. Номінальний ВВП на душу населення є одним із найбільших у світі [6].

Данія – країна з високорозвинутою економікою: індустрією, агрокультурою, транспортом, сферою обслуговування. Пріоритетною є фіскальна автономія. Місцеві податки є головними у доходах місцевих бюджетів. У Данії шляхом місцевих податків формується 51% комунальних доходів. Самостійність місцевих бюджетів спирається на власну податкову базу.

У Данії – безкоштовне медичне страхування для всіх резидентів. Країна справді піклується про своїх громадян. Наприклад, в Данії багато інвалідів, і держава їх утримує своїм коштом. У фінансуванні охорони здоров'я пріоритетне значення мають кошти державного та місцевих бюджетів. Лише стоматологія є

платною для резидентів починаючи з 18 річного віку. 4/5 населення країни отримують безкоштовну первинну медичну допомогу. Усі громадяни мають безкоштовне лікування у державних лікарнях.

Державне управління складається з трьох незалежних адміністративних рівнів:

- національний (державний);
- регіональні (5 регіонів);
- місцеві (муніципалітети).

Зарплата та інші умови працевлаштування державних службовців визначаються угодою між міністром фінансів та центральними організаціями.

Для вступу на державну службу в Данії особа повинна досягти 20 річного віку [3, с. 105].

Публічна служба у Данії побудована за принципом кар'єрної моделі. Вона базується на принципі специфічності публічної адміністрації. Кар'єрна модель повинна мати персонал, який наділений особливими можливостями. Державний службовець присвячує все своє професійне життя у державному органі. Кар'єрний потенціал реалізується за допомогою ієрархічності структури посад відповідно чинного механізму просування по службі. Вона полягає у тому, щоб державний службовець мав змогу піднятися з нижчого рівня на найвищий.

У кожній системі посад існують горизонтальні та вертикальні поділи. Вони враховують різноманітність професій у державній адміністрації. У Данії реформи базувалися на «Новому баченні державного сектору» (1993 р.).

Для забезпечення об'єктивної атестаційної процедури створюються спеціальні комісії. До комісії входять: керівник установи, безпосередній керівник чиновників, представник кадрової служби, профспілок, колеги по роботі. Професійне навчання державних службовців регулюється Законом про державну службу у Данії. У 1998 р. було прийнято Консолідований акт про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій. У ньому наголошується на необхідності збалансованого представництва жінок і чоловіків у керівних органах країни [3, с. 54-89].

Данія активно застосовує англосаксонський підхід. Базова юридична освіта є домінантною в загальній системі підготовки державних службовців. Чиновники, що одержали професійну підготовку за англосаксонським методом, мають традиційно сильно підготовку у правовій сфері й на даний момент часу. Ефективність роботи державних службовців пов'язана із розвитком міждисциплінарного підходу. Він орієнтований на розвиток системного мислення, уміння працювати в команді, самостійності та ініціативності [1, с. 30-32].

Державне управління включає органи влади та установи. Їхньою основною функцією є виробництво неринкових (державних) послуг для колективного споживання та або перерозподіл соціальних доходів та багатства.

Найважливішим джерелом доходів державних органів є обов'язкові внески, що впливають із податків та зборів. Основний принцип данської системи полягає у тому, що державна служба повинна бути нейтральною у своїх порадах та допомозі уряду. Вимога нейтральності означає, що державний службовець не повинен проявляти особисту думку стосовно політики та впливати на рішення міністрів. При цьому мати об'єктивну думку та вірно забезпечити реалізацію політики міністра [3, с. 43].

Список використаної літератури:

1. Держава та регіони. – Сер. «Державне управління». – 2006. – № 4. – С. 70-75.
2. Заїка О.В. Підготовка кадрів державної служби: зарубіжний досвід/ О.В. Заїка//
3. Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – Київ: Конус-Ю, 2007. – 735 с.
4. Dave Serchuk. Happy Country=Social Mobility? Forbes. [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.forbes.com/#6f6e41022254>
5. Denmark Area – Geography – IndexMundi. [Електронний ресурс] – 2012.– Режим доступу до ресурсу: <https://www.indexmundi.com/denmark/area.html>
6. Denmark Country Profile: Human Development Indicators . United Nations Development Programme. [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/DNK.html>.

ДАНЮК Вікторія Миколаївна – студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Дацевич Є.М.,
Житомирський державний технологічний університет
М.Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ АВСТРІЯ

(представлено к.е.н. доц. Барановською Т.В.)

А́встрія, Респу́бліка А́встрія – це держава в Центральній Європі.

Австрія є переважно гірською країною, що не має виходу до моря, межує з Німеччиною та Чехією на півночі, Словаччиною та Угорщиною на сході, Словенією та Італією на півдні та Швейцарією і Ліхтенштейном на заході. Площа Австрії – 83 871 км², населення – 8,823 млн. осіб (2018 рік). Столицею цієї країни і найбільшим містом є Відень. Австрія складається з 9 федеральних земель. Офіційна мова – німецька, регіональні мови: словенська, хорватська та угорська.

Грошова одиниця – євро. Австрійська Республіка є членом ООН та ЄС.

Адміністративний поділ – 9 федеральних земель :

- Бургенланд
- Каринтія

- Нижня Австрія
- Верхня Австрія
- Зальцбург
- Штирія
- Тіроль
- Форарльберг
- місто Відень

Федеральні землі поділяються на округи , округи – на громади.

Австрія – федеративна республіка. Глава держави – федеральний президент, який обирається прямим голосуванням виборців на 6 років . Президент представляє Австрію в міжнародних відносинах, здійснює акредитацію іноземних послів. Він є Головнокомандувачем збройних сил Австрії, хоча фактичним їх керівником є Міністр оборони.

Формально федеральний Президент має повноваження щодо призначення Глави Федерального уряду, формування Федерального уряду, Верховного Суду та призначення низки вищих посадових осіб.

Президент підписує закони, проте не має права вето. Щоправда, Федеральний Президент має право достроково припинити повноваження Національної ради (за пропозицією Федерального уряду), це рішення підлягає затвердженню Радою федерації. Тож Федеральний Президент передусім є символом національної єдності, забезпечує наступність державної влади та не втручається в реальну політику.

Повноваження Федерального Президента можуть бути припинені достроково шляхом референдуму, що проводиться з ініціативи Федеральних зборів. Проте на практиці до цього жодного разу не вдавалися. Обов'язок з тимчасового заміщення Федерального Президента у разі неможливості виконання ним своїх повноважень покладено на Федерального канцлера.

Термін повноважень Президента Австрійської Республіки, який обирається на основі таємного, рівного, загального, вільного і персонального голосування, починається зі складання присяги і вступу на посаду.

Кожний громадянин Австрії має право голосувати. Ця можливість може бути реалізована тільки особами, які зареєстровані в списках виборців. У жодній з дев'яти австрійських федеральних земель немає положення про те, що громадянин зобов'язаний голосувати.

Глава Федерального уряду – бундесканцлер. Уряду підпорядковується поліція, армія та всі федеральні відомства. Члени Уряду призначаються Президентом. Уряду підпорядковується поліція, армія та всі федеральні відомства.

Парламент, Федеральні збори Австрії, складається з двох палат: Федеральної ради Бундесрат (62 члени обираються ландтагами земель, від 3 до 12 депутатів на 4 або 6 років) і Національних зборів (Національрат, 183 депутати обираються прямими виборами на 4 роки). Закони приймаються Національратом, після чого затверджуються Бундесратом, проте цього не

потребують закони з цілого ряду питань. Кожна з земель має свою власну конституцію та ландтаг (парламент).

У Австрії зареєстровано понад 700 різних партій, проте лише чотири течії представлені в парламенті.

В Австрії головні принципи державного управління - неупередженість, ефективність, непідкупність і вірність закону. До державних службовців відносять не тільки чиновників, зайняті безпосередньо в сфері держуправління, а й службовців установ соціального забезпечення, працівників правозахисних організацій, шкільних викладачів та поліцейських.

Правовою основою державної служби в Австрії є Закон «Про правові засади служби чиновників», в якому передбачені такі розділи, як: «Використання чиновників», «Службова підготовка», «Дисциплінарне право», «Кадрові офіцери і тимчасово військовозобов'язані солдати», «Прокурори», «Викладачі вищих навчальних закладів», «Викладачі», «Чиновники відомства у справах школи».

Для державної служби Австрії характерні риси «кар'єрної» моделі. Тільки державні службовці можуть бути призначені на посади вищого рівня у відповідній області діяльності, причому до призначення на вищу посаду цивільний службовець повинен чекати протягом певного періоду часу («час очікування»). Тривалість очікування залежить від рівня посади і результатів діяльності. У період очікування конкретної посади державні службовці можуть перейти на наступний більш високий оклад на дворічний термін.

Критерії призначення на державну службу в Австрії прості: особисті і професійні якості (включаючи впевнене володіння німецькою мовою); громадянство Австрії або, в деяких випадках, будь-якої країни ЄС або ЄЕС; повна дієздатність; чиновники, які призначаються довічно, повинні бути не молодше 18 і не старше 40 років на момент початку роботи в федеральній адміністрації.

Для стандартних посад проводиться тест на профпридатність, для спеціалізованих посад - співбесіда, здійснюване безпосереднім начальником і представником відділу управління персоналом. Якщо на місце немає конкурсу, то співробітника можуть взяти без тестування та співбесіди, але з випробувальним терміном: 3 місяці для посад низького рівня і 6 місяців для більш складних видів роботи.

На Федеральний уряд Австрії покладені вищі управлінські обов'язки федерації. До складу федерального уряду входять канцлер, віце-канцлер та інші федеральні міністри. Як колегіальний орган він виконує завдання, які спеціально призначені згідно із законом (або за рішенням президента). Всі інші завдання мають опрацьовуватися відповідальним міністром та його міністерством. З правових повноважень федерального уряду найбільш важливими є рішення щодо законодавчих процедур та прийняття нормативних актів. Уряд приймає свої рішення на основі консенсусу (одноголосно), прийняття рішень більшістю голосів не передбачено.

Президентом призначаються державні секретарі.

Національна рада здійснює також фінансовий контроль. Вона виносить рішення щодо проектів рамкового закону про федеральний бюджет та федерального бюджету. Федеральна рада не має права вето щодо цих рішень.

Рахункова палата як орган Національної ради перевіряє використання бюджетних коштів. Звіти Рахункової палати обговорюються в комітеті палати. Це обговорення може здійснюватися публічно.

Аудит здійснює постійний підкомітет Комітету з аудиту. Обговорення у постійному підкомітеті Комітету з аудиту є конфіденційними.

Постійний підкомітет Комітету з аудиту часто називають «малим комітетом з розслідувань», проте він не володіє такими самими правами, як Комітет з розслідувань.

Депутати Національної ради обираються кожні чотири роки австрійським народом, члени парламентів земель – населенням кожної землі. Члени Федеральної ради призначаються парламентами земель.

Вищими федеральними органами виконавчої влади, крім федерального президента, є члени федерального уряду на чолі з федеральним канцлером. Вищими органами державної виконавчої влади є уряди земель, кожен з яких очолює губернатор.

Список використаних літературних джерел:

1. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія / Юрій Сергійович Шемшученко., 1998. – 327 с.
2. Ватлін О. Ю. Політична енциклопедія / О. Ю. Ватлін, Б. С. Котов, А. К. Сорокін., 2015. – 455 с.

ДАЦЕВИЧ Єлизавета Миколаївна – студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

УДК 351/354

Довжа М.І.,
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У СПОЛУЧЕНОМУ КОРОЛІВСТВІ
ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА ПІВНІЧНОЇ ІРЛАНДІЇ: СИСТЕМА
ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ І МЕНЕДЖЕРАЛЬНА МОДЕЛЬ**
(представлено к.е.н. доц. Мирною О. В.)

Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії – це країна, яка у багатьох людей асоціюється з тим, що в ній змогли зберегти монархію і протягом багатьох століть люди живуть в цій державі, пишаючись своїми королівськими правителями.

Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії, відоме також під такими короткими назвами, як Велика Британія та Сполучене Королівство, розташоване біля північно-західного узбережжя континентальної Європи. Це розвинена країна, шоста у світі за номінальним ВВП і сьома за ВВП з урахуванням купівельної спроможності. У 19 ст. і в першій половині 20 ст. вона була найбільш економічно потужною країною у світі, і досі зберігає значний економічний, культурний, військовий, науковий та політичний вплив. Велика Британія – ядерна держава, третя у світі за військовими витратами. Сполучене Королівство є постійним членом Ради безпеки ООН з моменту її заснування. Воно також є членом Співдружності націй, Ради Європи, Європейського Союзу, Великої сімки, Великої двадцятки, НАТО, Організації економічного співробітництва та розвитку, Світової організації торгівлі [1].

Таблиця 1. Характеристика економіки країни станом на 2016 р.

Параметри	Змістовна характеристика
Столиця	м. Лондон
Площа	243,610 км ²
Населення	64,43 млн. осіб
Валюта	Фунт стерлінгів (GBP)
Співвідношення курсів валют	100 GBP ~ 122 EUR
Рівень урбанізації	82,6 %
Валовий внутрішній продукт (ВВП)	2618,9 млрд. дол. США
Річне зростання ВВП	1,8 %
Рівень інфляції	0,6 %

Державний устрій сполученого королівства – конституційна монархія, яку очолює король або королева. Форма правління – парламентська монархія. Під

конституцією розуміється сукупність різних документів, що регулюють питання конституційного характеру. Сюди належать статuti або акти парламенту (наприклад, Велика хартія вольностей 1215 року і Білль про права 1689 року), судові прецеденти, неписані звичаї і угоди. У Великій Британії конституція не кодифікована, тобто у вигляді окремої збірки з назвою «Конституція» не існує. Проте елементи британської конституції цілком оформлені у вигляді письмових документів. Таким документом можна вважати, наприклад, Велику хартію вольностей. Письмовими документами є також конституційні закони, що приймаються парламентом. Ці закони парламент має право як прийняти, так і відмінити в ході довершеної звичайної процедури, так що жодного потрясіння зміни конституції в даному випадку не викликають [2].

Сучасний вигляд інституту державної служби в Великобританії багато в чому визначили великі адміністративні реформи 1970-1980-х рр. Для їх підготовки був створений Комітет з реформи цивільної служби (Комітет Фултона), що представив уряду доповідь, в якому запропонував принципово нову модель цивільної служби – менеджеральну. Ідея полягала в тому, щоб перейняти раціональні і ефективні методи керівництва, використовувані в бізнесі. В основу реорганізації цивільної служби покладено американську модель адміністративно-державного управління. Менеджеральна модель державної служби припускає залучення адміністративного апарату в процес вироблення і прийняття політичних рішень, що стосуються як довгострокової, так і поточної політики міністерств. Відповідно до рекомендацій Комітету Фултона організаційна структура міністерств перебудована таким чином, щоб наблизити їх до вирішення політичних завдань. У міністерствах з'явилися відділи з планування політики. Їх завдання – стежити за тим, щоб поточні політичні рішення приймалися з урахуванням довгострокових перспектив. З'явилася посада старшого радника міністерства з питань політики. Він призначається міністром з числа осіб, які не належать до цивільних службовців (так званих аутсайдерів). Міністру надано також право наймати на тимчасовій основі таке число експертів, яке він визнає за необхідне. Модель, запропонована Комітетом Фултона, близька до тієї, яка існує у Франції і США, де міністр приводить із собою політичних радників, що утворюють його кабінет. Члени кабінету йдуть у відставку разом з міністром.

Основна вимога до цивільних службовців – лояльність. Членство в «лівих» партіях розглядається як порушення цієї вимоги. Вважається, що цивільні службовці «зобов'язані зберігати стриманість у політичних питаннях». Службовці нижчих ступенів повинні отримувати спеціальні дозволи на участь у політичній діяльності.

Просування по службі здійснюється в основних групах чиновників по-різному. Призначення адміністративних і політичних керівників проводиться Міністерством у справ цивільної служби. При ньому діє спеціальний відбірковий комітет з призначенням керівного складу цивільної служби. При Комітеті є спеціальна група, яка займається розглядом питання про просування вищих

адміністраторів.

Англійська система просування по службі відрізняється жорсткістю на всіх рівнях. Можливості переходу з одного міністерства в інше і з однієї групи в іншу вкрай обмежені. Традиційно більше значення надається старшинству чиновників у міністерській ієрархії, а не їх професійним заслугам.

У Великобританії близько 25 % державних чиновників – це фахівці в різних областях права, економіки, науки і техніки. Значення таких фахівців постійно зростає – вони складають близько 60 % керівників підрозділів державного апарату. Досить часто використовується «інтегральна ієрархія», коли фахівці і адміністратори працюють рука об руку під єдиним керівництвом вищих чиновників. Однак в цілому «дженералісти» все ж переважають (75 % загального числа чиновників в країні).

Історично в Великобританії склалися чотири основні форми контролю над системою адміністративно-державного управління: парламентська, судова, система адміністративних трибуналів, інститут парламентського уповноваженого.

Парламентський контроль заснований на доктрині «міністерської відповідальності». Сенс її полягає в тому, що міністр, приймаючи на себе відповідальність за діяльність свого відомства, повинен вийти у відставку в разі виявлення недоліків у роботі міністерства. Підставою для виходу у відставку є винесення вотуму недовіри палати громад. Однак в обстановці співіснування в парламенті двох партій, підлеглих партійній дисципліні, важко уявити ситуацію, при якій вотум недовіри виноситься міністру, захищеному урядовою більшістю. Тому дана форма контролю сьогодні неефективна [3].

До компетенції парламентського уповноваженого входить розгляд дій центральних органів виконавчої влади при здійсненні адміністративних функцій. Сфера його діяльності обмежена, і практична користь інституту парламентського уповноваженого невелика.

В цілому діяльність інституту державної служби Великобританії відрізняється достатньою ефективністю на всіх рівнях, що в значній мірі визначається раціональністю сучасної менеджеральної моделі, покладеної в його основу. Налагоджений контроль над діяльністю чиновників усіх рівнів створює атмосферу високої відповідальності в державному апараті.

Таким чином, державну службу Великобританії характеризують такі ознаки: в основу державної служби покладено менеджеральну модель, близьку до американської; система просування по службі відрізняється жорсткістю на всіх рівнях; в державних структурах часто використовується «інтегральна» ієрархія; особлива система адміністративного права відсутня, судовий контроль заснований на доктрині загального права.

Список використаних літературних джерел:

1. Цікаві факти про Великобританію. URL: <http://tut-cikavo.com/krajini/327-100-faktiv-pro-velikobritaniyu>.

2. Великобританія: огляд ринку. URL: http://investincherkasyregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/07/UK_factbook.pdf.

3. Вікіпедія, Велика Британія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

ДОВЖА Марина Іванівна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Живун І.С.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ *(представлено к.е.н. Дикою О.С.)*

Литва – держава, розташована на північному сході Європи, найпівденніша з прибалтійських країн, в якій офіційною мовою є литовська та є найбільшою за площею та кількістю населення державою серед балтійських країн.

Загальна площа становить 65,3 тис. км², площа сільськогосподарських угідь – 2,8 млн га, ріллі – 2,3 млн га.

За державно-територіальним устроєм Литва – унітарна держава, за змістом правління – конституційна, за найбільш впливовим суб'єктом державної влади – парламентська, за формою правління – республіка. За Конституцією Литовської республіки президент володіє достатньо великими повноваженнями при формуванні уряду та призначенні відповідальних державних службовців і є головою держави разом з вищим законодавчим органом – однопалатним парламентом (сеймом).

Литва, завдяки її вигідному геополітичному становищу, є активним членом у співпраці між Північними країнами Європи і Балтійської Ради з моменту її створення в 1993 р. Балтійська Рада є організацією міжнародного співробітництва, розташована в Таллінні. Вона працює через Балтійську Асамблею та Балтійську Раду Міністрів. Співпраця між Радою Міністрів Північних Країн та Литви є політичним співробітництвом, метою якого обмін досвідом, що сприяє реалізації спільних цілей.

Система публічного управління та організація державного апарату Литви має свої особливості та відмінності, що наведені нижче. Функціонування публічної служби в Литві нормативно закріплено Законом «Про державну службу», який пройшов свою еволюцію, результатом якої стала зміна системи державної служби від системи-кар'єр до системи-посад. Отже, статус державного службовця визначали його посада та обов'язки, а не сама людина

Закон «Про публічну службу» Литви визначає основні принципи публічної служби та статус публічного службовця, його права та обов'язки, заробітну плату та інші соціальні гарантії, та введений в дію з 2001 року.

Відповідно до даного закону, «публічна служба – сукупність правових відносин, що виникають з набуттям статусу публічного службовця, зміною або втратою цього статусу, а також внаслідок публічної адміністративної діяльності публічного службовця у державній чи муніципальній інституції або агенції щодо здійснення політики у спеціальній сфері державного урядування або забезпечення координації її впровадження, координація діяльності інституцій у окремій сфері державного урядування, управління або розподіл фінансових ресурсів та контроль за їх використанням, здійснення контролю, підготовка та координація підготовки проектів правових актів, договорів або програм та надання їм оцінки, управління персоналом або володіння публічною адміністративною владою щодо непідпорядкованих осіб» [2]. Публічним службовцем називають фізичну особу, що здійснює публічну адміністративну діяльність та виконує обов'язки у публічній службі. Законом «Про публічну службу» Литовської Республіки передбачено чіткий поділ публічних службовців на п'ять типів (табл. 1)

Таблиця 1. Типи публічних службовців

Тип публічного службовця	Характеристика
<i>державні службовці кар'єри</i>	прийняті на посаду на необмежений термін, які мають можливість у встановленому Законом порядку здійснювати право на кар'єру на державній службі;
<i>статутні державні службовці</i>	їх служба регламентується затвердженням законом статутом або Законом про дипломатичну службу, що встановлюють спеціальні умови прийому на державну службу, проходження служби, відповідальності та інші умови, пов'язані з особливостями служби, і які мають повноваження в сфері публічного адміністрування відносно осіб, які не перебувають у їх підпорядкуванні;
<i>державні службовці політичної (особистої) довіри</i>	зараховані на посаду на термін повноважень державного політика, який прийняв їх на службу, чи колегіальної державної інституції або на інший, установлений законом термін;
<i>публічні керівники</i>	прийняті у конкурсному порядку або на підставі політичної (особистої) довіри для здійснення керівництва державною інституцією чи установою, або інституцією чи установою самоврядування;
<i>замінні державні службовці</i>	замінюють державного службовця кар'єри або державного службовця політичної (особистої) довіри, що тимчасово не можуть виконувати обов'язки;

Розподіл державних службовців на вищезазначені категорії відповідає розподілу посад (ст. 6) на кар'єрні, політичної довіри, публічних керівників та замінних державних службовців. Закон (ст. 7) поділяє посади державних

службовців на 3 рівні – А, В, С, для заміщення яких необхідна відповідна освіта. Для посад рівня А вимагається університетська чи прирівняна до неї освіта, рівня В – вища неуніверситетська освіта або здобута до 1995 р. середня спеціальна освіта і рівня С – освіта не нижче від середньої і набута професійна кваліфікація. Всі посади державних службовців поділяються на 20 категорій, з яких 20-та – найвища. Крім того, ст. 21 встановлює три кваліфікаційних класи державних службовців, які дають право на надбавку до посадового окладу (від 15 до 50 %). При прийомі на посаду державним службовцям шляхом оцінки може бути присвоєний третій кваліфікаційний клас. У подальшому проводиться щорічна оцінка діяльності державних службовців, яка здійснюється наприкінці календарного року безпосереднім керівником державного службовця.

Оцінювання публічного службовця та його діяльності проводиться для того, щоб оцінити діяльність та кваліфікацію публічного керівника або кар'єрного публічного службовця [1].

Під час виконання покладених на нього обов'язків, публічний службовець повинен дотримуватися основних принципів етики, що законодавчо регламентуються, серед яких: повага до людини та держави, справедливість, неупередженість, порядність, об'єктивність, відповідальність, публічність, зразковість. До обов'язків відносять:

- беззаперечне дотримання Конституції і законів Литовської Республіки;
- бути лояльними щодо Литовської держави і її конституційного ладу;
- поважати права і свободи людини, служити суспільним інтересам;
- належно виконувати свої функції і завдання;
- запобігати конфліктам публічних та приватних інтересів, не зловживати службою тощо.

Відповідальність за їх порушення регулюється цим Законом та іншими законами Республіки Литва.

Даний закон стосується усіх без винятку публічних службовців, крім статутних публічних службовців та суб'єктів, перерахованих на рис. 2.

Загальне управління державною службою в Литві є обов'язком Міністерства внутрішніх справ та уряду, а також Агенції з управління публічною службою, що підпорядкована міністерству та виконує ряд функцій, серед яких: ведення офіційного реєстру державних службовців, контроль за виконанням законодавства про державну службу, розслідування спорів, пов'язаних зі статусом державних службовців, забезпечення повної системи для управління штатом службовців державної служби та планування кар'єрного розвитку державних службовців.

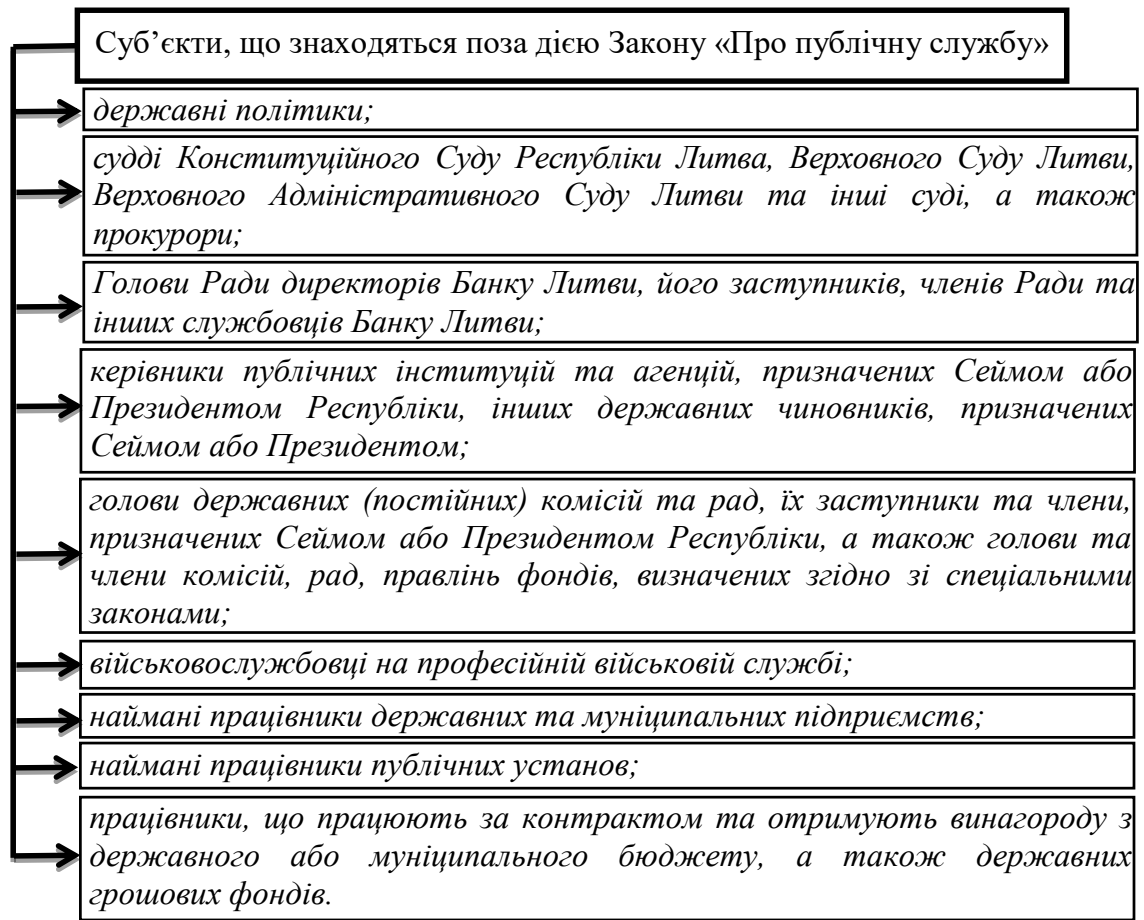


Рис. 2. Суб'єкти, що знаходяться поза дією Закону «Про публічну службу»

Список використаних літературних джерел:

1. Ковбасюк Ю. В. Державна служба [Електронний ресурс] / Ю. В. Ковбасюк // НАДУ. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Pidruchnuiky_NADU/2aa8d08a-a24e-4579-a834-2b601099c0bd.pdf.
2. Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України [Електронний ресурс] / В. П. Тимошук, А. М. Школик // Конус. – 2007. – Режим доступу до ресурсу: <http://pravo.org.ua/img/books/files/public-sluzhba-tymoschuk-2007.pdf>.

ЖИВУН Ірина Сергіївна – студентка 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

УДК 351/354

Іваннікова В.В.

Донецький державний університет управління
м. Маріуполь

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ: ДОСВІД КАНАДИ

(представлено к.е.н. І.М. Нога)

Сьогодні актуальним питанням у процесі реформування державного управління України є формування ефективної моделі державного управління, пріоритетом якої є злагоджена робота органів влади й ефективна їх діяльність, а також економічне зростання країни задля розвитку людського й соціального капіталу.

Неабиякий інтерес у цьому питанні заслуговує дослідження зарубіжного досвіду системи державного управління Канади, а саме система підготовки державних службовців протягом їх професійної діяльності.

Кількість державних службовців на 2017 рік складає 262 696 осіб, тобто 0,72% від загальної кількості населення країни (36,592 млн осіб) [4], при тому що у таких європейських країнах, як Швеція, Франція, Німеччина, цей показник варіюється від 10 до 3%. Але така ситуація не свідчить про недостатній рівень керованості в Канаді. Сьогодні Канада займає перші позиції у світі з найбільш ефективних моделей державного управління. Треба зазначити, що ефективна Канадська система державного управління сформована під впливом інших держав, зокрема Великобританії, Франції, США. Отже вона поєднує власний досвід і досвід інших держав.

Діяльність державної служби Канади регламентується 20 законами [2], ключовими з яких є такі: Закон про доступ до інформації; Закон про фінансове адміністрування; Закон про найм на державну службу; Закон про відносини державних службовців з роботодавцями; Закон про пенсійне забезпечення державних службовців й інші.

Особливі переваги державного управління в Канаді:

постійне удосконалення системи державного управління, однак загальні принципи системи не змінюються;

високий ступінь прозорості, що досягається через відкритість і публічність інформації;

щорічна звітність діяльності та фінансових витрат усіх підрозділів державної служби;

високий рівень соціальних гарантій, що підкреслює високий імідж державної служби;

обов'язкова система постійного підвищення кваліфікації державних службовців усіх рівнів.

Треба відмітити, що кожна посада в системі державної служби Канади має свій рівень для позначення рангу або складності в межах професійної групи чи підгрупи. Рівень посади встановлюється шляхом оцінки відповідно до

кваліфікаційного стандарту цієї професійної групи. Рівень посади визначає відносну цінність у межах організаційної ієрархії та розмір заробітної плати. Наприклад, у сільськогосподарській сфері таких рівнів 8, у сфері зовнішньої політики тільки 4, а у сфері зв'язку – 7.

Рушійною силою під час досягнення досконалої та стабільної системи державної служби є система професійного навчання державних службовців, де головним навчальним закладом у цьому питанні згідно Закону про модернізацію державної служби Канади є Канадська школа державної служби (Canada School of Public Service - CSPS), також власні навчальні програми мають міністерства і відомства Канади, деякі тренінгові інститути та центри. Академічне навчання за ступенем бакалавра та магістра державного управління або державної політики пропонують університети Канади (Queen's, Carleton, Dalhousie, Victoria, ENA.P та ін.) [5, с. 39–40]. Канадська школа державного управління є головним навчальним закладом у сфері державної служби Канади, а також установою, що проводить кваліфікаційний іспит для вступу на державну службу.

Основна місія CSPS при підготовці державних службовців – надати всім працівникам необхідні знання, уміння та навички для професійного виконання своїх посадових обов'язків та надання якісних освітніх послуг громадянам Канади. Система підготовки організована таким чином, що для просування по службі необхідно опанувати певні навчальні курси, що розроблені спеціально для окремих цільових груп (усього шість груп): від новопризначених, функціональних спеціалістів, супервайзерів (адміністраторів, контролерів), менеджерів, менеджерів вищої ланки до вищих керівників (старших керівників) [5, с. 39-40].

Окремим блоком навчання під час підготовки державних службовців є блок розвитку лідерства на засадах компетентнісного підходу.

CSPS пропонує широкий перелік програми розвитку лідерства за наступними напрямками: інтенсивна програма розвитку високопосадовців; розширена програма лідерства; програма навчальних візитів колег CSPS; університетська чемпіонська програма для заступників міністрів; програма «Дирекція» для цілеспрямованих державних службовців; Фулбрайт Програма для професійних працівників Уряду середньої ланки; програма для державних службовців за місцем служби, програма для студентів, що надає орієнтовні знання та дослідження.

Треба зазначити, що всі курси доступні в електронній формі, викладаються дистанційно та в режимі он-лайн.

Також проходить підготовка з лідерства за інтернаціональними програмами, що акцентують увагу лідерів на інструменти захисту інтересів

Канади та впровадження єдиної зовнішньої політики. Навчання проводиться від 2,5 місяців до 12 днів.

Міжнародною ініціативою за участі Канадської школи державної служби, Комісії Австралійської державної служби та Національної школи уряду Великої Британії є програма «Лідерство без кордонів». Програма призначена для вищих державних службовців чотирьох країн: Австралії, Великої Британії, Канади та Нової Зеландії і створює унікальну мережу вищих державних службовців з високим лідерським потенціалом для обміну досвідом між ними [6, с. 151-153].

Проведене дослідження досвіду Канади щодо дієвості системи державного управління Канади свідчить, що система ґрунтується на наступних положеннях: вдале поєднання і використання досвіду державного управління інших країн; постійне вдосконалення системи державного управління, яке не вносить кардинальних змін у систему; дотримання цінностей та етики; чіткий зв'язок рівня посади, профілю компетенцій посади, кваліфікаційного стандарту з усіма елементами системи державної служби; обов'язкова та ефективна система постійного підвищення кваліфікації державних службовців усіх рівнів, взаємозв'язок зі службовою кар'єрою; розвинута система політичної й державно-управлінської освіти; віднесення до обов'язків державних службовців відповідальності за власний професійний розвиток; орієнтованість програм лідерства на інструменти захисту національних інтересів та впровадження єдиної зовнішньої політики; сприяння налагодженню зв'язків та обміну досвідом між керівниками вищого корпусу державної служби різних країн через участь в інтернаціональних та міжнародних програмах лідерства.

Отже, ефективна модель державного управління Канади вимагає відданих і високопродуктивних лідерів, що демонструють міцне і незмінне прагнення до створення суспільного блага, вони цінують різноманітність та підтримують цінності та етику державного управління, з метою досягнення передового досвіду управління.

Список використаних літературних джерел:

1. Canada [Online] // International Monetary Fund Web Site. - Available : <http://www.imf.org/>
2. Canada justice laws Website [Online]. – Available : <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts>
3. Canada Public Service Commission Web Site [Online]. - Available : <http://www.psc-cfp.gc.ca>
4. Public Service of Canada [Online]. - Available : https://en.wikipedia.org/wiki/Public_Service_of_Canada
5. Система державного управління Канади: досвід для України / ук-лад. О. І. Максимова ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2010. – 60 с.
6. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010.- 380 с.

ІВАННІКОВА Віта Вікторівна – студентка освітнього ступеня магістр Донецького державного університету управління, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Кравчук Є. О.,
*Житомирського державного технологічного університету,
м.Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КОРОЛІВСТВІ ШВЕЦІЇ

(представлено д.держ.упр., с.н.с. Драган І.О.)

Відпрацьований механізм ефективного втілення принципів та стратегії державної служби Швеції в сучасних умовах є взірцевим для багатьох країн.

Швеція – держава в північній Європі на скандинавському півострові. Межує з Норвегією та Фінляндією, також з'єднана з Данією мостом-тунелем через протоку Ересунн. Займаючи територію у 450 295 км², Швеція є третьою за площею країною європейського союзу, і має населення чисельністю 10 мільйонів осіб. Країна загалом має низьку щільність населення у 21 людину на квадратний кілометр, з найвищою концентрацією у південній половині країни. Приблизно 85 % населення живе у міських районах. Південна Швеція є переважно сільськогосподарською, у той час, як її північна частина – густо покрита лісами. Швеція є частиною географічного регіону Фенноскандія.

германські народи заселили Швецію ще у доісторичні часи, уперше буди згаданими в історії, як геати та шведи/свеї, та являючи собою морський народ, також відомий, як норси. Швеція виникла, як незалежна і єдина країна у середньовіччі. У 17 столітті, країна розширила свої території, створивши тим самим шведську імперію, яка була великою європейською державою аж до початку 18 століття. Свої заморські території за межами скандинавського півострова Швеція поступово втрачала протягом 18-го та 19-го століть, починаючи з анексії Росією нинішньої території Фінляндії у 1809р. Останньою війною, у якій Швеція брала безпосередню участь – була війна 1815 року, якою Норвегію було примушено до унії військовим шляхом.

З тих пір, Швеція перебуває у мирі, офіційно дотримуючись політики нейтралітету у міжнародних справах. Унію з Норвегією було розірвано у 1905 році мирним шляхом, результатом чого стали нинішні кордони Швеції. Хоча країна була формально нейтральною в обох війнах, Швеція брала участь у багатьох гуманітарних місіях, як то прийом біженців з територій окупованих Німеччиною. По завершенню холодної війни, Швеція приєдналась до європейського союзу, однак відмовилась від членства у НАТО.

Нині Швеція є конституційною монархією та парламентською демократією з монархом, який виконує функції глави держави. Столиця – Стокгольм, який також є найбільш густонаселеним містом країни. Роль законодавчої влади виконує однопалатний парламент риксдаг зі 349

членами. Виконавча влада здійснюється урядом, під головуванням прем'єр-міністра. Швеція є унітарною державою, розділеною на 21 лен та 290 комуни.

Швеція підтримує скандинавську модель системи соціального забезпечення, надаючи своїм громадянам обов'язкове медичне страхування та вищу освіту. Швеція посідає восьме місце у світі в переліку країн з найвищим номінальним ВВП на душу населення та дуже високі місця в інших рейтингах, як то якості життя, здоров'я, освіти, конкурентоспроможності, рівності, процвітання, та людського розвитку. Країна є членом європейського союзу з 1 січня 1995 року, однак, на загальнонаціональному референдумі відмовилась від приєднання до Єврозони. Швеція також є членом організації об'єднаних націй, північної ради, ради Європи, світової організації торгівлі, та організації економічного співробітництва та розвитку.

Так, державна служба успішно функціонує за наявності наступних умов:

- розмежування державної й приватної сфер;
- розподілу політичного та адміністративного складників;
- формування індивідуальності в процесі прийняття управлінських рішень, що сприяє створенню фундаменту з кваліфіковано підготовлених державних управлінців;
- наявності належних соціальних умов для роботи державних службовців, зокрема, достатнього рівня охорони праці, стабільності й рівня заробітної плати, визначення прав та обов'язків державних службовців;
- перспективи кар'єрного зростання через систему отриманих службових заохочень.

Державна служба є засобом реалізації функцій соціальної держави, поєднуючи особисті, групові та державні інтереси і будучи каналом повсякденних зв'язків держави і народу.

Як складне, системне явище, державна служба Швеції має певні цінності, пов'язані насамперед з культурою управління, які складають частину цінностей суспільства.

- Нейтральність (власні переконання держслужбовця не повинні мати значення, що дає можливість співпрацювати з будь-яким політиком);
- Чесність і непідкупність (в основу діяльності держслужбовця покладено його служіння суспільству і державі. Він не може представляти приватні інтереси, оскільки переважання особистих інтересів призводить до корумпованості держапарату);
- Професійна честь (правила поведінки держслужбовця мають включати такі моральні якості, як лояльність, неупередженість, гордість за добре виконану роботу);
- Постійне перебування на посаді (вступ та проходження державної служби базується на принципах кар'єрних служби).

Особливості державної служби Швеції:

- представляє сферу професійної діяльності. Всім своїм змістом, формами і методами діяльності державних службовців дана служба спрямована на забезпечення повноважень державних органів.

- будучи об'єднуючою ланкою між державою і громадянським суспільством, державна служба покликана захищати права, свободи і законні інтереси учасників суспільних відносин. Конституційне положення про те, що людина, її права і свободи є найважливішою цінністю, є визначальним стрижнем діяльності державних службовців незалежно від їх службово-посадового статусу.

- державна служба як суспільне явище являє собою щось більше, ніж діяльність держслужбовців і органів управління. Це своєрідна форма відображення суспільних зв'язків і відносин, показник ступеня гуманності та існуючих у суспільстві порядків.

- державна служба не просто вказує на суспільні зв'язки і відносини, а окреслює соціальну спрямованість, наближаючи ідеал держави до об'єктивної реальності.

- державна служба - це ще й етична система. Формуючи правосвідомість громадян, вона, як носій певного рівня моралі, моральних цінностей, орієнтує держслужбовців і громадян на дотримання моральних норм і правил людського співжиття.

Таким чином, державна служба розглядається одночасно як інститут, як діяльність, як система правил роботи з виконання функцій держави і як система службовців, здатних виконувати ці функції.

КРАВЧУК Євген Олександрович – студент 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Крикля Т.С.,
Житомирський державний технологічний Університет
м.Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ІТАЛІЇ: ШЛЯХИ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ

(представлено д.держ.упр. Шпак Ю.В.)

Італія – держава південної Європи. Площа території даної країни становить 301 337 кілометрів квадратних. Населення складає близько 58 мільйонів осіб. Столицею Італії є Рим. Державною мовою є італійська. Грошова одиниця - євро. Дану країну можна вважати морською, адже 80% її берегів омивається морями (Лігурійським, Тірренським, Іонічним, Адріатичним і Середземним). Територія Італії поділяється на три зони: материкову (близько 1/3 площі), півострівну (Апеннінський півострів) та острівну (Сардинія, Сицилія, та кілька дрібних островів). Довжина берегової лінії становить 7600 кілометрів. На північному заході Італія межує з Францією, на півночі – зі Швейцарією та Австрією, а на північному сході – зі Словенією. У межах Італії існують дві анклавні держави – Ватикан і Сан-Марино. Завдяки розміщенню Італії в центрі Середземноморського басейну, у неї добре розвинуті зв'язки із країнами Близького Сходу й Північної Африки.

Італія – густонаселена країна, в якій близько 94 % населення - це італійці.[1] Церква в Італії відділена від держави, але не зважаючи на це активно втручається в політику країни та має вплив на населення. У західній частині Рима один квартал займає держава Ватикан – теократична монархія, на чолі з Папою Римським, який є головою всієї Католицької церкви.

Країна складається із 20 регіонів, близько 110 провінцій, 8092 комун та 15 міст із статусом метрополій. Нині найбільшими містами-метрополіями є Рим, Флоренція, Мілан, Палермо, Болонья, Неаполь, Турин, Катанія, Генуя, Мессіна, Кальярі, Венеція, Барі, Трієст, Реджо-ді-Калабрія.

Конституція Італійської Республіки була ухвалена в грудні 1947 року та набула чинності 1 січня 1948 року. За державно-територіальним устроєм Італія унітарна держава. За змістом правління – конституційна. За найбільш впливовим суб'єктом державної влади - парламентська. За формою правління – республіка.

Главою держави є Президент Республіки. Строк його повноважень – сім років. За конституцією Президент символізує національну єдність країни, проте має небагато реальних повноважень, усі президентські акти мають бути контрасигновані відповідальними членами Уряду. Виборний двопалатний Парламент складається з Палати Депутатів (630 членів) і Сенату Республіки (315 членів). Законодавча функція належить їм обом.[2]

Історія Італії значно вплинула на культуру та соціальний розвиток Європи та світу в цілому. Саме з цієї країни почалось зародження багатьох цивілізацій.

Наприклад, римська цивілізація, яка зі своєю імперією завоювала більшу частину Європи, північної Африки, та Середземного моря. В результаті падіння Західно-римської імперії, територія півострова ділилась між різними правителями, що воювали один з одним, зазнавала набігів іноземців. З комун утворювалися князівства та держави, які ділили між собою італійські землі. Сучасна Італія як держава почала існувати 17 березня 1861 року за короля Віктора-Еммануїла II після об'єднання півострівних держав та двох головних островів. В липні 1871 року Рим став столицею Об'єднаної Італії.[2]

Італія являється розвиненою індустріально-аграрною країною. Вона входить у четвірку країн-виробників сталі, феросплавів, електроенергії, цементу та інших видів продукції важкої індустрії.

До промислового експорту країни належить: сталь, автомобілі, судна, побутова електротехніка, конторське обладнання, тканини, одяг, взуття, пластмасові вироби і меблі. Вивіз і ввіз сталі та автомобілів майже однакові, але як експортер і, відповідно, виробник побутової електротехніки, одягу і взуття Італія займає провідні позиції в Західній Європі.

У сільському господарстві Італії домінує рослинництво. Овочів тут вирощують більше ніж у Великобританії, Франції та Німеччині разом узятих.

Італія є великим виробником і експортером томатів, груш і персиків, апельсинів, лимонів, оливок, винограду й вина.

Італія є важливим виробником зерна. Вирощують пшеницю, кукурудзу, ячмінь і рис. Значні площі зайняті під цукровими буряками і картоплею.

В останні роки все більшого значення набуває галузь тваринництва: розводять велику рогату худобу, свиней, овець, кіз, птицю. Італія є значним виробником м'яса й сиру.

Транспорт Італії є розвиненим і комплексним. Найбільше значення мають автомобільний, залізничний, трубопровідний і морський. Італія має великий морський флот, а її авіакомпанія "Аліталія" – одна з найбільших у світі. Головними вузлами внутрішніх і міжнародних сполучень є Рим і Мілан.[2]

Про необхідність реформування конституції і державних інститутів говориться ще з 1992 р., проте реорганізація державно-політичної системи поки не проведена. Це означає, що перехід від Першої до Другої республіки ще не завершений, і країна фактично продовжує жити за старою конституцією.[3]

Формально кожен працюючий у державному секторі, міг би визнаватися державними службовцями, насправді ж проводиться досить чітке розмежування між працівниками державних підприємств та представниками. Правове положення останніх регулюється спеціальними нормативними актами. Зокрема, у Конституції сказано, що державними службовцями являються працюючі у системі державної адміністрації. Конституція є основним актом, що визначає роль і місце державних службовців у системі адміністративно-правових інститутів.

У законі «Про державну службу» від 29 березня 1983 року вказані такі якості, якими повинен володіти державний службовець: вірність нації,

здійснення своїх можливостей неупереджено і лише у загальних інтересах, дотримання службової таємниці та підпорядкованості. До службовців та його керівників, які нехтують своїми обов'язками, можуть застосовуватися дисциплінарні санкції. У той же час державні службовці мають право на збереження свого робочого місця та просування по кар'єрних сходах.

Конституцією закріплено однакове право для громадян будь якої статі на однакових рівнях вступати на державну службу і обіймати виборні посади. Конституція допускає обмеження права приналежності до політичних партій суддів, кадрових військових, посадових осіб і агентів поліції, дипломатів і закордонних консульських представників.[4]

У Італії існує добре налагоджений і відрегульований державний і адміністративний апарат, що функціонує, зазвичай, незалежно зі зміною влади.

Державні службовці діляться на постійних (кадрових), що у загальній кількості службовців приблизно становлять три чверті, і непостійних (службовців за згодою), що складають одну чверть працівників державного апарату. Заміна посад державних службовців може відбуватися двома шляхами: на розсуд адміністрації, або внаслідок конкурсів, у яких вивчаються документи кандидатів, проводяться співбесіди та іспити.

У кожному міністерстві функціонує Адміністративна рада. Ця колегія, скликається не рідше одного разу на місяць та вирішує питання кадрів і структурних штатів по управлінню, приймає рішення з конкурсного відбору на вакантні посади. Рішення ухвалюються більшістю голосів.

Для визначення зарплати за посадою в бюджетних установах діє докладна тарифікація (60 тарифних розрядів. У основі тарифікації лежить сукупність цілого ряду умов: потреба у спеціальних знаннях, необхідність тривалого вдосконалення на цій роботі, державна важливість посади, ступінь його відповідальності держави і т. д. З урахуванням вислуги років у службовців кожні два роки збільшуються додаткові виплати, починаючи з 8%. Пенсія за вислугу років виплачується після досягнення 60 років. Державний службовець не має права отримувати інші доходи, крім зарплатні на установі. Сумісництво, в більшості випадків, не дозволяється. При раді міністрів створено спеціальний департамент державної діяльності, який веде реєстр службовців державних та міжнародних організацій, координує управлінську діяльність й контролює її ефективність.

Загальноприйняті норми з підготовки управлінського апарату Італії наразі лише складаються. Більшість вищих державних службовців готують університети, особливо - юридичні факультети. Взагалі кожна відомча адміністрація прагне готувати власні кадри: зазвичай ті, кого спеціально готують до роботи у адміністративному апараті, набувають статусу стажистів державної служби.

В Італії після свого призначення чиновник має пройти професійну підготовку, за умови попередньої наявності диплому. У зв'язку з цим у вищих навчальних закладах почали виникати факультети післяуніверситетської

підготовки управлінського персоналу. Вдосконалення кадрів та підвищення їх професійної кваліфікації відбувається на курсах, організованих Вищою школою управління, навчання в якій триває 2-3 роки. Головні предмети - політичні та адміністративні науки. Значну частину навчального процесу складає вивчення закордонного досвіду, ознайомлення з управлінськими проблемами і методами їх розв'язання з допомогою останніх досягнень науково-технічного прогресу.[4]

Система механізмів боротьби з корупцією в Італії є надзвичайно ефективною, адже в процесі вирішення даної проблеми проявляється тісна взаємодія державних установ та громадських організацій. Парламентом даної країни була заснована спеціальна Генеральна Рада по боротьбі з організованою злочинністю. Також в Італії функціонують окружні управління в боротьбі з організованою злочинністю та мафією та Державне управління з боротьби з мафією. До завдань цього органу належить: розробка стратегії боротьби з організованою злочинністю; раціоналізація ресурсів і коштів виділених для організації боротьби зі злочинністю, а також періодична перевірка досягнутих результатів. Вся діяльність являється відкритою для політичних партій, об'єднань громадян, засобів масової інформації. В Італії з трьох гілок влади, найголовнішою в системі механізмів боротьби з корупцією є судова система. Конституція Італії надає Верховній раді суддів виключні права на заохочення та покарання суддів. Дві третини членів Ради обирають судді, а одну третину – політичні партії.

В даній країні відмовляються визнавати необхідність розсуду в розслідуванні та встановлено обов'язкового провадження в усіх справах. Не розслідування злочину – також злочин. Політики не можуть блокувати суддівські розслідування, навіть тоді коли воно стосується вищих урядовців. Для прикладу можна згадати суд над великою кількістю вищих посадових осіб Італії: прем'єр міністрами Андреотті, Краксі, Берлусконі.

Список використаних літературних джерел:

1. Географічне положення Італії [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.novageografia.com/vogels-546-2.html>.
2. Країнознавство теорія та практика / М. П.Мальська, Н. В. Антонюк, Ю. С. Занько, Н.М.Ганич.
3. REPUBLIC OF ITALY Public Administration Country Profile [Електронний ресурс]. – 2006. – Режим доступу : <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023313.pdf>.
4. Система державного управління Італійської Республіки: досвід для України [Електронний ресурс] // Національна академія державного управління при Президентові України. – 2012. – Режим доступу до ресурсу : http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/3289e644-3ea9-44c5-a817-e79d3c58d555.pdf.

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

УДК 351/354

Марішенкова Т.І.,
Житомирський державний технологічний університет
м.Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В НІМЕЧЧИНІ

(представлено д. н. держ. упр., с.н.с. Драган І.О.)

Німеччина – це демократична федеративна республіка. Столиця і найбільше місто країни – Берлін. Займає площу 357 021 км². Населення – 81,8 млн осіб. Член Європейського Союзу та НАТО. Країна з найбільшою кількістю населення і найбільшим рівнем економіки в Європейському союзі. Провідна політична сила на Європейському континенті, технологічний лідер в багатьох галузях. Німеччина є другим за популярністю місцем міграції в світі, поступаючись тільки США. В Німеччині влада розподіляється між Федерацією та окремими землями (їх в Німеччині 16). В зв'язку з цим система державної служби в Німеччині поділяється на державну федеральну службу, службу на земельному рівні, а також службу на рівні громад та органів місцевого самоврядування. Державна служба на всіх трьох рівнях (федерації, земель та громад) регулюється федеральними законами. Для всіх цих рівнів встановлена єдина система рангів, єдині правила проходження служби, права та обов'язки, система оплати праці та пенсійного забезпечення. В Федеративній республіці Німеччині, як і в деяких інших західноєвропейських країнах, термін «державна служба» перекладається українською як «публічна» або «суспільна». Це поняття охоплює всіх працівників дошкільних навчальних закладів, викладачів державних університетів, залізничників, поліцейських, військовослужбовців, працівників поштових закладів та ін.

Державна служба Німеччини регулюється положеннями Основного Закону Німеччини, який вступив в силу 23 травня 1949 року та є одночасно Конституцією ФРН. Частина 2 статті 33 цього Закону встановлює рівний доступ громадян до всіх державних органів. В ній написано, що «кожен німець має рівний доступ до всякої державної посади у відповідності зі своїми здібностями та професійною кваліфікацією». В частині 3 статті 33 Основного Закону Німеччини встановлений принцип рівності на державній службі, а також те, що ніхто не може бути обмежений в своїх правах через свою релігію або світогляд. В галузях, де в управлінських структурах недостатня кількість жінок, при умові рівної професійної підготовки на заміщення певної посади державних службовців, перевага надається жінкам [1].

Також в Основному Законі Німеччини прописані основні принципи публічної служби. До основних з них можна віднести: принцип рівного доступу громадян до кожної державної посади у відповідності з його кваліфікацією, професійною підготовкою, здібностями та діловими якостями; принцип вірності

державі та принцип політичного нейтралітету чиновників; захист державою правового положення чиновників у випадку нанесення їм шкоди; соціальне забезпечення за рахунок держави та виплата грошового забезпечення, яке відповідає займаній посаді; свобода думки та свобода створення громадських об'єднань [2].

Публічну службу Німеччини також можна розуміти як діяльність по виконанню загальнодержавних завдань управління. Так, згідно з Федеральним законом про чиновників 1953 р. в редакції 1985 р. федеральним службовцем є особа, яка знаходиться в публічно правових відносинах з Федерацією або безпосередньо підпорядкованою Федерації установою або організацією. Цей закон дає загальне визначення статусу чиновників, а також в ньому сформульовані принципи їх призначення просування по службі та визначені умови, яким повинен відповідати чиновник. Службовець, який підпорядковується Федерації, вважається безпосередньо федеральним службовцем. Службовець, який працює у підпорядкованій Федерації установі або організації, вважається опосередкованим федеральним службовцем [3].

Є кілька видів призначень на державну службу: довічне; тимчасове, тобто на певний термін; на випробувальний термін, передуює постійному призначенню; на проходження підготовчої служби.

Положення про порядок проходження державної служби ("службова кар'єра") дає класифікацію державних службовців за рівнями і посадами, а також визначає поняття та умови проходження підготовчої служби та випробувального терміну.

В Німеччині діють наступні загальні вимоги для вступу на державну службу. Державним службовцем може стати тільки той, хто: є німцем за змістом статті 116 Основного закону; дає гарантію виступати в підтримку вільного демократичного порядку в дусі Основного закону; володіє спеціальним рівнем підготовки тощо.

За Законом 1985 р можливі й винятки із загального правила. Так, в разі службової необхідності на державну службу на посаду професора, доцента ВНЗ і т.д. можуть бути прийняті іноземці.

Статус державного службовця у Німеччині мають адміністративні посадові особи, поліцейські, тюремні охоронці, митники, більшість викладачів університетів, фахівці у сфері державної служби, мери, учителі в західній частині країни (у східній здебільшого ні). Судді та солдати мають особливий статус, хоча багато в чому він схожий на статус державного службовця. На місцевому рівні 1/3 працівників, що займають високі адміністративні посади, є державними службовцями, решта – звичайні співробітники. Набір державних службовців здійснюється на підставі письмового іспиту. Державний службовець у Німеччині може бути звільнений лише через тривалу хворобу (від 3-х місяців). Державні службовці в Німеччині за територіальним принципом поділяються на федеральних та місцевих.

Існує кілька рангів державних службовців:

- нижній ранг (від А1 до А6, наприклад помічник, кваліфікований працівник, сержант, фельдфебель тощо);
- середній ранг (від А5 до А9, наприклад асистент, секретар, поліцейський, бригадир тощо);
- вищий ранг (від А9 до А13, наприклад інспектор, ревізор, працівник судового приставу, детектив, комісар тощо);
- найвищий ранг (від А13 до А16, від В1 до В11, від W1 до W3, від С1 до С4, від R1 до R10, наприклад викладач, професор, медик, радник, президент федерального відомства, прокурор тощо).

Офіційна назва цих рангів прив'язана до класів заробітної плати Федерального закону.

Заробітна плата державного службовця визначається фіксованою сіткою оплати праці та законодавчо затвердженими окладами. Рівень оплати залежить від посади, стажу та рангу державного службовця. Вони також звільняються від сплати внесків соціального забезпечення, а сплачують лише податок на прибуток.

Заняття відповідних посад можливе при виконанні наступних умов залежно від категорії служби:

- Для нормальної роботи (ранги А2 - А6) - успішне закінчення середньої школи, а також підготовча практика для обіймання посади;
- Для проміжної служби (ранги А6 - А9) - успішне здобуття загальної шкільної освіти (10 років) або відвідування середньої сучасної школи з отриманням подальшої професійної освіти, а також підготовча практика для обіймання посади протягом одного року; здача іспиту на проходження цієї служби;
- Для вищої проміжної (А9 - А13) - успішне отримання політехнічної освіти (Fachhochschule) або іншої шкільної освіти, що йде в залік під час вступу до університету, а також підготовча практика для обіймання посади протягом 3 років; здача іспиту на право служби на цій посаді;
- Для вищої служби (А13 - А16) - успішне завершення університетської освіти з відповідного предмета і підготовча практика до заняття посади протягом мінімум 2-х років; здача іспиту на право проходження служби.

Для заняття загальної адміністративної посади вивчення юридичних наук (приватне або публічне право), а також економічних, фінансових і суспільних наук визнається рівноцінним.

Державним службовцям гарантуються соціальні виплати, що включають пенсійне забезпечення, матеріальну допомогу, забезпечення сім'ї після смерті державного службовця, компенсації при нещасних і в інших особливих випадках. Їм також гарантується оплата витрат у разі зміни місця проживання в зв'язку зі службовою необхідністю.

Кожен державний службовець має право на щорічну відпустку для відпочинку з збереженням повного заробітку. Існує особливе регулювання відпусток для деяких категорій федеральних державних службовців, зокрема –

для тих, які проходять службу за кордоном. Інструкція про особливі відпустки для федеральних державних службовців регулює надання відпусток для політичної діяльності, підвищення кваліфікації та інших, визнаних важливими, державно-політичних цілей. Державні службовці мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю для участі у виборах в якості кандидата в депутати, а також для виконання різних спеціальних передбачених законом обов'язків громадянина. Відпустка надається для роботи в місцевих представницьких органах.

Державний службовець звільняється зі служби в разі втрати громадянства. Він також повинен бути звільнений, якщо він: відмовляється скласти присягу; не здатний виконувати службові обов'язки; письмово вимагає свого звільнення; досяг пенсійного віку; без згоди свого начальника вибирає місце проживання, яке ускладнює виконання ним службових функцій або тривалий час знаходиться за кордоном.

Службовець позбавляється своїх прав: за злочин, що спричинило покарання у вигляді позбавлення волі на строк один рік і більше; за кримінальне діяння, спрямоване проти світу; за зраду батьківщині; за злочин, спрямований проти вільної правової держави; за нанесення шкоди зовнішній безпеці [5].

Досвід системи державної служби Німеччини справді досить цікавий та різноманітний, і в процесі свого розвитку пройшов різні етапи, проте, на сьогоднішній день – це є одна із наймогутніших бюрократичних систем світу, вправній роботі якої можна навчитися. На нашу думку, важливо використовувати цей досвід задля реформування або вдосконалення державної служби нашої країни, адже принципи об'єктивності, справедливості та неупередженості при підготовці політичних та прийнятті адміністративних рішень, незалежності професійної позиції державного службовця від впливу політичного чи приватного інтересів, відданості інтересам суспільства, лояльності до держави та її легітимного політичного керівництва сприятиме створенню професійної та ефективної державної служби, здатної забезпечити результативну та ефективну діяльність органів державної влади задля добробуту громадян країни та створення адміністративного простору європейського зразка.

Список використаних літературних джерел:

1. Система державної служби в країнах з Федеральним типом адміністративно-державного управління (Німеччина, США). [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1266_page_114.html
2. Государственная служба. Федеративная Республика Германия. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.gmucountries.ru/europa/germany/germ-gs.html>
3. Державна служба України: сучасний стан та напрями адаптації до стандартів Європейського союзу: Матеріали щорічної науково-практичної конференції. 28 квітня 2005 р. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. – 253 с.
4. Основний закон Федеративної Республіки Німеччини від 23.05.1949 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vivovoco.rsl.ru/VV/LAW/BRD.HTM>

5. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 198 с.

МАРІШЕНКОВА Таїсія Ігорівна – студентка 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Мацько В.І.,
*Житомирський державний технологічний Університет
м.Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В КАНАДІ

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

Канада – країна, що займає майже половину площі континенту Північна Америка, омивається Північним Льодовитим океаном на півночі та простягається від Атлантичного океану на сході до Тихого океану на заході. Тому девіз цієї країни: «A Mari Usque Ad Mare» (лат.) – “Від моря до моря”. Це друга за площею країна світу після Росії (9 984 670 км²). Канада межує зі Сполученими Штатами Америки на півдні та північному заході (найдовший кордон у світі) та має морські кордони з Францією (о-ви Сен-П’єр і Мікелон) і Гренландією. Країна охоплює 6 часових поясів.

За державним устроєм Канада є федерацією у складі десяти провінцій і трьох територій, а за формою правління – парламентською демократією і конституційною монархією. Оскільки Канада входить до Британської Співдружності, главою держави є Королева Єлизавета II. У Канаді її представляє Генерал-губернатор пані Жулі Пейєтт (з 2017 р.). Керівництво державою здійснює голова уряду Прем’єр-міністр Канади, з 2015 р. цю посаду обіймає лідер Ліберальної партії Канади пан Джастин Трюдо. Законодавчу владу в країні здійснює двопалатний Парламент, який складається з Палати представників (виборні) та Сенату (призначені). День незалежності Канади відзначається 1 липня. Столиця Канади – місто Оттава [1].

Будучи технологічно і промислово розвиненою країною, Канада має диверсифіковану ринкову економіку, яка значною мірою базується на багатих природних ресурсах країни і на торгівлі, насамперед зі Сполученими Штатами Америки, з якими Канада має давні й складні відносини. Вражаюче зростання виробничого, гірничодобувного секторів та сфери послуг, яке відбулося внаслідок спрямованих на лібералізацію економіки реформ 1990-х рр., перетворило майже повністю аграрну державу в переважно індустріальну. Канада є чистим експортером енергоресурсів, зокрема посідає восьме місце у світі серед країн-виробників нафти та є світовим лідером з видобутку урану.

Країна є лідером з видобутку алмазів (друге місце), золота, нікелю, алюмінію, свинцю. Канада залишається вагомим постачальником сільськогосподарської продукції, особливо пшениці та зернових.

Канада є членом «великої сімки», «великої двадцятки», НАТО, Організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСР), Всесвітньої організації торгівлі (ВТО), Британської Співдружності, Франкофонії, Організації американських держав, Північноамериканської угоди про вільну торгівлю (НАФТА), Азіатсько-тихоокеанського економічного співробітництва, Організації Об'єднаних Націй [1].

Державна служба - це громадське Бюро верифікації, до складу якого у Канаді входять відомчі організації, які підтримують політичну виконавчу діяльність при розробці, впровадженні та реалізації державної політики. Державна служба включає в себе близько 75 департаментів і організацій (і близько 200 000 працівників), які зазвичай обираються постановами парламенту, що визначають посади міністра, політичного керівника, старшу посадову особу або заступника керівника, а також окреслюють повноваження, обов'язки та функції організації.

Спеціальні операційні агентства, представлені в 1990-х роках, складаються здебільшого з відомчих органів, які структуровані для роботи на принципах бізнесу. Недержавні організації – Короні корпорації, регуляторні комісії та адміністративні трюми - також є частиною державної служби. Вони призначені для виконання певних функцій уряду, які вимагають різного ступеня незалежності від політичного контролю міністрів та адміністративного контролю, що застосовуються до державної служби. Вони є агентами Корони і звітують перед парламентом через міністра.[2]

За згодою прем'єр-міністр вибирає міністрів та призначає їм статутні обов'язки, хоча їх офіційне призначення здійснює генерал-губернатор. Кабінет Міністрів керує державною службою при застосуванні поточної політики та розробці нової, і несе відповідальність перед законодавчою владою щодо її адміністрування.

Кабінет Міністрів підтримується в координації державної політики та в напрямку управління державною службою центральними агенціями, такими як Управління таємної ради та Секретаріату Казначейства, такими департаментами, як фінанси, юстиція та зовнішні справи, які традиційно були головними центральними відділами політики. Особливу державну політику та програми розробляє і впроваджує велика кількість програмних відділів, наприклад, сільське господарство, охорона здоров'я та благополуччя, національна оборона, розвиток людських ресурсів та транспорт. Існує також невелика група департаментів, таких як громадські роботи, державні послуги та національні доходи, які надають спільні адміністративні послуги для інших державних департаментів.[2]

Протягом останнього десятиліття державна реформа в Канаді передбачала спрощення Кабінету Міністрів та велику реструктуризацію державних

департаментів. Оскільки ініціативи щодо скорочення дефіциту та скорочення боргу стали основними пунктами порядку денного для уряду, відбулося суттєве скорочення департаментів та установ, а також зусилля з приватизації багатьох відомчих функцій та ліквідації деяких програм. Ці реформи супроводжувались впровадженням системи управління якістю та орієнтованими на виконання заходів, спрямованими на надання послуг громадянам за меншу вартість. З децентралізованим характером федеральної державної служби в Канаді в поєднанні з впливом та використанням інформаційних технологій існує висока громадська думка про те, що служба на місцевому або регіональному рівні буде і надалі вдосконалюватися. Це нове державне управління було зосереджене на посиленні політичного контролю та підзвітності уряду.[2]

Права та обов'язки державних службовців викладені в таких положеннях, як Закон про зайнятість державних служб, Канадський закон про права людини, Закон про службові відносини державної служби, положення і розпорядження, прийняті під повноваження цих актів. Призначення на державну службу та подальше просування по службі ґрунтуються на принципі доброчесності, який, хоча і не визначений законодавством, як правило, вважається «вибором найбільш кваліфікованих кандидатів, які змагаються за позицію, виходячи з їхніх відносних знань, досвіду та здібностей, без дискримінації чи фаворитизму».[2]

Вона здійснюється через систему заслуг, яка включає положення, правила, процедури та директиви, пов'язані з вербуванням, обранням на посаду та просуванням державних службовців, і яка була адаптована до змінених обставин. Результатом комплексного перегляду програм та структурних змін у державній службі за останні роки стало значне скорочення чисельності федеральних державних службовців. Директива про коригування робочої сили була заснована в 1995 році для полегшення скорочення. Положення щодо безпеки роботи були змінені, щоб включати в себе достроковий вихід на пенсію та стимулювання дострокового відходу для працівників департаментів, які найбільше постраждали від скорочень. [2]

З'їзд політичного нейтралітету в державній службі підтримується принципом призначення на засадах заслуг, а не політичної приналежності. Традиційне відокремлення політики, управління та анонімності державних службовців теоретично означало, що державні службовці можуть залишатися нейтральними у підтримці влади, але останнім часом визнання того, що політика та управління взаємопов'язані, змінюють конвенцію. У рамках своєї роботи державні службовці беруть активну участь у розробці політики, і часто вони очікують пояснення цієї політики громадськості від імені їхнього міністра. Обслуговуючий персонал фронтів також повинен виконувати більш активну роль у забезпеченні надання якісних послуг громадянам.[2]

Політичні права державних службовців обмежуються голосуванням та іншими формами пасивної участі, наприклад, участь у політичних зборах та внесення коштів політичним партіям. Вони не мають юридичного права публічно критикувати державну політику або розкривати конфіденційну

інформацію. Державні службовці, які бажають висунути свою кандидатури та брати участь у виборах до національних або провінційних відділень, повинні подати заявку на відпустку без відстрочки, тому що це суперечить робочим обов'язкам, але їм дозволяється брати активну участь у виборах на муніципальних рівнях.[2]

Колективні загальні засоби в державній службі забезпечують більшість своїх працівників (а не тих, що мають управлінські та конфіденційні можливості або члени РКМП чи збройні сили) правом належати до профспілок громадських організацій та брати участь у процесі спільного визначення заробітної плати і компенсаційних виплат.

Роботодавець, представлений Радою Казначейства, зберігає за собою право визначати класифікацію посад, стандарти дисципліни та інші умови працевлаштування. Рада зв'язків із персоналом громадської служби, яка керує Законом про зв'язки з персоналом державної служби, призначає договірні підрозділи та агентів, приймає скарги за недбалу практику та, як правило, несе відповідальність за адміністрування законодавства про колективні договори, яке підпадає під дію цього закону. Укладення переговорів відбувається між Радою Казначейства та її представниками сертифікованими торговими агентами, що представляють співробітників. Варіанти врегулювання суперечок включають обов'язковий арбітраж та примирення, які іноді дозволяють право на страйк.

Колективні переговори, як і інші права державних службовців, надаються Парламентом, і можуть бути змінені або відкликані тим самим органом; парламентські дії, спрямовані на те, щоб законодавчо закріпити державних службовців на роботі або запровадити контроль за заробітною платою, можуть змінити процеси колективних переговорів. [2]

Відповідальність за управління персоналом поділяється між відомчими організаціями, Казначейською радою та Комісією з питань державної служби. Державні службовці є працівниками свого відділу та державної служби в цілому. Рада Казначейства несе повну відповідальність за політику управління персоналом та представляє роботодавця у колективних переговорах, однак

Комісія державної служби відповідно до Закону про зайнятість державних служб (1967 р.) Встановлює критерії кадрового забезпечення відділів та допомагає їм у підготовці та розвитку. Вона здійснює повноваження щодо призначення на вищі керівні посади, за винятком рівня заступників міністра. Вона приймає звернення щодо призначення, розслідує твердження про дискримінацію, приймає рішення щодо випадків політичної партійності та перевірок штатних дій департаментів.[2]

Федеральні державні службовці відіграють основну роль у обслуговуванні канадців, їхніх громад та суспільних інтересів під керівництвом обраного уряду та відповідно до закону. Як професіонали, чия робота має важливе значення для благополуччя Канади та міцної сили канадської демократії, державні службовці підтримують суспільну довіру.[3]

Список використаних літературних джерел:

1. Система державного управління Канади: досвід для України / уклад. О. І. Максимова ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. - К. : НАДУ, 2010. - 60 с.
2. Audrey D. Doerr Public Service [Електронний ресурс] / Audrey D/ Doerr // Public service - Режим доступу: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/public-service/>
3. Values and Ethics Code for the Public Sector [Електронний ресурс] / Government of Canada// Values and Ethics Code for the Public Sector - Режим доступу: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25049#ftn1>

МАЦЬКО Валерія Ігорівна – студентка 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

УДК 351/354

Мокляк Л. В.

*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ:
ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ**

(представлено к.е.н. доц. Мирною О.В.)

Державний службовець в кожній країні – важлива, відповідальна особа, яка діє у межах повноважень, наданих їй головним законом будь-якої держави. Слід особливо наголосити, що не будь-яка особа, що працює в державних органах чи організаціях, є державним службовцем, оскільки саме державний службовець покликаний здійснювати встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій державного органу.

Нідерланди – країна на заході Європи. Офіційно Королівство Нідерландів складається з західноєвропейської території та Карибських островів Бонайре, Саба та Сінт-Естатіус, разом з островами Аруба, Кюрасао та Сінт-Мартен (які мають особливий статус). Часто країну не офіційно називають Голландією за назвою однієї з семи провінцій, що спочатку входила в Республіку Сполучених провінцій Нідерландів у XVI столітті.

У Західній Європі територія омивається Північним Морем (довжина берегової лінії становить 451 км). Відносини між членами Королівства регулюються Хартією Королівства Нідерландів, яку було прийнято в 1954 р. [1].

Столицею держави, згідно з Конституцією, є Амстердам, де монарх складає присягу на вірність конституції, але парламент і уряд, а також більшість посольств іноземних держав, розташовані в Гаазі. Інші важливі міста: Роттердам (592 тис. осіб) – найбільший порт країни і один з найбільших портів світу; Утрехт (233 тис. осіб) – центр залізничної системи країни; Ейндховен (200 тис.) – центр електроніки та високих технологій та Тілбург (200 тис. осіб), Гаага, Амстердам. Чисельність населення Нідерландів на кінець 2017 року склало 17,1 млн осіб, що

майже у 3 рази менше, ніж населення України. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України чисельність населення України у 2017 році становила 44,0 млн осіб, 32-ге місце у світі [3].

У списку країн за кількістю жителів Нідерланди займають 60-те місце. Порівняно з іншими країнами Європи, кількість населення Нідерландів досить швидко зросла за останні півтора століття: 3 млн. жителів у 1850 році, 5 млн. осіб у 1900 році, і 16 млн. осіб у 2011 році.

При площі території 41,528 км², у 2010 році щільність населення становила 391 осіб/км². За розмірами території і за чисельністю населення королівство можна порівняти з Московською областю Російської Федерації. Багато в чому завдяки таким розмірам, Нідерланди є однією з європейських країн із найбільш розвинутою транспортною й інформаційною інфраструктурою. Інтернетом користуються 14,9 млн. осіб, 89,1 % населення країни – 27-й показник у світі [2].

Щодо мов, то держава має дві офіційні мови – нідерландську та фризську (фризька мова править за одну з двох офіційних мов тільки в провінції Фрісландія).

Таблиця 1

Етнічно-вікова структура населення Нідерландів у 2017 році

Національне представництво	Структура, %	Віковий склад	Структура, %
Нідерландці	77,4	0-14 років	16,41
Населення країни ЄС	6,2	15-24 роки	12,07
Турки	2,3	25-54 років	39,52
Марокканці	2,3	55-64 років	13,28
Індонезійці	2,1	65 років і старше	18,72
Інші	9,7		
Разом	100,0	Разом	100,00

Виходячи зі змісту таблиці 1, можна зробити висновки, що титульною нацією в країні є нідерландці, а переважає працездатне населення віком від 25 до 54 років, частка якого у віковій структурі склала майже 40,0 %.

Нідерланди – високорозвинена індустріальна країна з інтенсивним високопродуктивним сільським господарством. Основні галузі економіки: агроіндустрія, машино- і суднобудівна, авто- та літакобудування, електротехнічна та радіоелектронна, нафтова та нафтохімічна, чорна та кольорова металургія, легка промисловість, алмазобробна промисловість. Транспорт представлений такими видами: залізничний, автомобільний, морський, повітряний. Головні морські порти – Роттердам та Амстердам. Нідерланди – невелика держава, однак її валовий національний продукт в абсолютному і відносному (на душу населення) вимірі свідчить, що Нідерланди – одна з найбагатших країн у світі, посідає 12-е місце серед країн, що входять в Організацію економічної співпраці і розвитку [2].

Таблиця 2. Економічний простір Нідерландів

Економічні маркери	Характеристика
Сільськогосподарська продукція	зерно, картопля, цукровий буряк, садовина, городина, худоба та птиця.
Промисловість	сільськогосподарська промисловість, металеві вироби та машинобудування, електротовари, хімікати, нафтодобування, будівництво, мікроелектроніка, рибальство.
Експорт	механізми, машини та прилади, хімікати, паливо, продукти харчування. Партнери при здійсненні експортоорієнтованих операцій: Німеччина 25 %, Бельгія 12,4 %, Велика Британія 10,1 %, Франція 9,9 %, Італія 6 %.
Імпорт	механізми, машини та транспортне обладнання, хімікати, паливо, харчі, одяг. Партнери при здійсненні імпорتنих операцій: Німеччина 17,9 %, Бельгія 9,9 %, США 7,9 %, Китай 7,4 %, Велика Британія 6,4 %, Франція 4,8 %

Основними великими змінами в королівстві стали 80-90 роки XX ст. Вони були націлені на децентралізацію управління та прагнення більш раціонально використовувати свої кошти. З 1980 року проводиться реорганізація державної служби з ключовими ідеями: акцентом на відповідальності і підзвітності, цінності грошей і більш професійному підході до менеджменту. Надалі було підвищено компетенцію та надано повноваження приймати рішення з питань місцевого значення цим же органам управління. Він розпочався з формування нових регіональних адміністрацій у великих містах і прилеглих до них територій.

Главою Королівства є Король. Він здійснює управління в кожній з країн Королівства. Його на Нідерландських Антильських островах і на Арубі представляють губернатори. Нідерландська Рада Міністрів доповнена уповноваженими міністрами заморських територій, діє як Рада Міністрів Королівства. Загальнодержавна законодавча діяльність здійснюється Королівським урядом разом із Генеральними штабами. Іншими загальнодержавними органами є Верховний суд та Державна Рада[1].

Державний устрій Нідерландських Антильських островів регулюється Державним Укладенням Нідерландських Антильських островів. До числа багатьох функцій Короля як глави держави належить щорічна Тронна промова, яку він проголошує в День принципів на початку парламентського року (третій вівторок вересня). У Тронній промові представляються плани на майбутній рік [2].

На відміну від більшості європейських монархій, королі Нідерландів за Конституцією не тільки виконують представницькі функції, але й мають досить високі повноваження, особливо у зовнішньоекономічних питаннях.

Уряд Королівства – це уряд Нідерландів плюс міністри, які представляють Нідерландські Антильські острови і Арабу. Глава уряду – Прем’єр-міністр і міністри, які призначаються і звільняються Королем. Вони є представниками партій, що отримали більшість місць у парламенті [1]. Парламент збирається на

черговій сесії не рідше одного разу на рік. У разі потреби Король може скликати надзвичайну сесію. У парламенті є дві палати. Будь-який законопроект, внесений урядом або депутатами парламенту, має бути прийнятий обома палатами. Потім він направляється на підтвердження Королю.

Нідерланди, дотримуючись загальносвітових тенденцій реформування державної цивільної служби, використовують децентралізацію виконання рішень і системи державної служби в цілому. Також запроваджується «менеджерація» цивільної служби, запровадження деяких конкурентних принципів оцінки діяльності державних службовців. Реформи також спрямовано на скорочення чисельності цивільних службовців, їх пільг та привілеїв за одночасного підвищення їх заробітної плати і введення прогресивної шкали її зростання залежно від результатів їх роботи.

Що стосується професійних компетенцій в Нідерландах, то при підборі державних службовців на посади, які потребують спеціальних управлінських навичок, широко використовується модель «Управлінський профіль» (management profile), що дозволяє підбирати потрібних кандидатів на вакансії, що відкрилися. Модель компетентності державних службовців в Нідерландах включає такі блоки:

- системне управління: бачення майбутнього, управління за цілями, формування спілок, лідерство;
- вирішення проблем: аналіз інформації, формування альтернатив, прийняття рішень;
- міжособистісні відносини: вміння слухати, розуміння реакції, гнучка поведінка, допомога підлеглим в професійному зростанні;
- оперативна ефективність: ініціативність, оперативний контроль, делегування повноважень, вміння зосередитися;
- вплив на людей: усні презентації, впевненість в собі, вміння переконувати,
- розробка плану дій.

Публічна служба Нідерландів організована за класифікацією посад згідно з усталеною шкалою оплати, що має 18 рівнів, об'єднаних 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 службовцю права кар'єрного зростання, оскільки відсутній сам механізм кар'єрного просування, але існує механізм зростання посадового окладу за вислугу років, відображений у статутних документах [3].

Державні службовці:

- не можуть бути членами обох палат;
- термін повноважень представників обох палат становить 4 роки;

- прем'єр-міністр та інші міністри призначаються та звільняються за королівським указом;
- члени обох палат обираються на основі пропорційного представництва в межах, встановлених законом;
- вибори проводяться таємним голосуванням;
- як члени Палати представників обираються безпосередньо голландцями, які досягли вісімнадцяти років, за винятком винятків, передбачених законодавством стосовно голландських громадян, які не є резидентами.
- як Члени Сенату обирається провінційною радою та членами колегії виборців;
- повинні володіти державною мовою [1].

Порівняння професійних компетенцій для державних службовців досліджених нами країн показує, що структурно вони являють собою практично ідентичні моделі, склад яких змінюється в залежності від специфіки управлінської діяльності.

Отже, Нідерланди – високорозвинена країна. За низкою соціально-економічними параметрами вона перевищує класифікаційний щабель України, зокрема, в таких як: виробництво промислової продукції, ефективне функціонування світових портів, та за кількістю населення і площею території поступається місцем Україні. Законодавча влада в обох країнах різниться складом: Королівство має двопалатний парламент, а Україна має фракційну систему. Партії Нідерландів не мали більшості в парламенті, тому уряди завжди носили коаліційний характер. Адміністративний поділ Нідерландів – це провінції, їх налічується 12, до Королівства ще входять спеціальні муніципалітети Бонайре, Саба та Сінт-Естатіус у Карибському морі. За конституцією головне місто країни – Амстердам, проте парламент, уряд країни та посольства розташовані в Гаазі. У нас же унітарна держава з двадцятьма чотирма областями, парламент і уряд знаходяться у столиці. Державні службовці до парламенту в країні на заході Європи призначаються на 4 роки, у нас же – на 5.

Державні службовці Королівства Нідерланди в постійному режимі займаються розробкою і прийняттям законопроектів, які стимулюватимуть подальший розвиток економіки, сприятимуть розвитку урбанізації, і в той же час не дадуть занепадати сільському господарству. Це одна з тих країн, що не стоїть на місці, а прагне бути лідером на світовому управлінському просторі.

Список використаних літературних джерел:

1. Конституція Королівства Нідерланди. Закон від 07.08.2008 року // База даних «Законодавство Нідерландів» URL: https://nl.wikisource.org/wiki/Nederlandse_grondwet/Alle_hoofdstukken (дата звернення: 31.05.2018).
2. Міністерство Закордонних справ Нідерландів. URL: <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-foreign-affairs#ref-minbuza> (дата звернення: 31.05.2018).
3. Всесвітня книга фактів. URL: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/nl.html> (дата звернення: 31.05.2018).

МОКЛЯК Леся Василівна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Музичук М.М.

*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ЧЕХІЇ

(представлено к.е.н. Дикою О.С.)

Чехія – держава на території Європи, що межує на півночі і заході з Німеччиною, на північному сході – з Польщею, на південному сході – зі Словаччиною, на півдні – з Австрією. До складу сучасної Чехії входять історичні області Богемія; історична провінція в Європі між Сілезією, Моравією, Австрією, Баварією та Саксонією, Моравія та Чеська Сілезія. У минулому Королівство Богемія було ядром Земель Богемської Корони.

Площа держави – 78864 км². Населення Чехії – 10,644 млн осіб (2015)

Столиця країни – Прага. Територія Чехії витягнута з заходу на схід на 491 км, з півночі на південь – 282 км. Протяжність державних кордонів становить 2303 км.

Чеська Республіка – невелика країна, однак має багату і бурхливу історію. З незапам'ятних часів тут жили і працювали чехи, німці, євреї та словаки, а також італійські каменярі, французькі торговці і дезертири з армії Наполеона, активно взаємодіючи між собою. Століттями вони спільно обробляли землю, створювали витвори мистецтва, якими ми захоплюємося і сьогодні. Саме завдяки їх винахідливості і майстерності цю маленьку країну прикрашають сотні старовинних замків, монастирів і навіть цілих міст, що представляють сьогодні культурні цінності. У Чехії величезна кількість архітектурних пам'яток, а також найкрасивіших лісів і гір.

Серед усіх посткомуністичних держав Чехія має одну з найбільш стабільних і успішних економічних систем. Її основою є промисловість (машинобудування, електротехніка і електроніка, хімія, харчова промисловість і чорна металургія), будівництво і сфера послуг. Частка сільського і лісового господарства, а також гірничодобувна промисловість незначна і продовжує зменшуватися. Грошовою одиницею з 1993 р. є вільно конвертована чеська крона.

Державна служба Чехії. “Закон про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ” (Закон про службу) (далі – Закон) від 26 квітня 2002 р. регулює правовідносини працівників, які здійснюють державне

управління в державних установах, що є послугою, яку Чеська Республіка надає громадянськості (далі – державні службовці), організаційні аспекти державної служби (далі – служба), підготовку фізичних осіб до державної служби, службові відносини державних службовців, які працюють в адміністративних установах, питання винагороди таких осіб, якщо спеціальним правовим актом не передбачено інше, процедуру щодо вирішення питань служби, питання винагороди інших працівників адміністративних установ, а також організаційні аспекти, які стосуються прийняття на роботу таких працівників. Сфера служби означає сферу діяльності державної установи або її частини, що витікає зі спеціального закону, який встановлює його юрисдикцію.

Державний службовець служить на місці служби та у сфері служби, на яку він був призначений. Уряд визначає у відповідному положенні сфери служби, що витікають зі спеціальних законів. Якщо тільки службові відносини фізичних осіб не регулюються спеціальними актами про службові відносини, то фізичні особи, які відповідають передумовам і вимогам, встановленим Законом, успішно пройшли підготовку до служби і були призначені на службу відповідно до Закону для виконання діяльності, визначеної ч. 2 цієї статті, після складення службової присяги є державними службовцями відповідно до цього Закону. Служба відповідно до цього закону включає:

- підготовку проектів нормативно-правових актів і забезпечення правової діяльності адміністративних установ;
- підготовку проектів міжнародних договорів;
- підготовку проектів концепцій і програм;
- управління і спрямування діяльності підпорядкованих адміністративних установ;
- встановлення та адміністрування інформаційних систем у довірчій сфері;
- статистичну службу (державну статистику);
- виконання відповідних положень державного бюджету щодо організаційних управлінь державних організацій і юридичних осіб, за винятком службової установи, в якій виконується служба;
- захист конфіденційної інформації;
- забезпечення оборони держави;
- захист інтересів Чеської Республіки за кордоном;
- проведення політики субсидій;
- адміністрування проектно-конструкторської роботи;
- прийняття адміністративних рішень;
- здійснення державного контролю та нагляду;
- вирішення організаційних питань служби та управління службовими відносинами і винагородою державних службовців відповідно до Закону;
- здійснення управління;

– підготовку та складання експертних базових документів по суті для забезпечення діяльності, за винятком базових документів щодо фізичних мір, хімічних аналізів чи контролю, порівняння та визначення технічних параметрів.

Отже, кандидат на вакантну посаду державної служби повинен виконувати зазначені обов'язки та відповідати критеріям прийому на державну службу Чеської Республіки.

Список використаних літературних джерел:

1. Чехія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B5%D1%85%D1%96%D1%8F>.

2. Дейнега Х. М. Система державного управління Республіки Чехія: досвід для України / Христина Михайлівна Дейнега. – Київ: Національна академія державного управління при Президентові України, 2011. – 33 с. – (ДК№1561 від 06.11.2003 р.).

МУЗИЧУК Микита Михайлович - студент 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність "Публічне управління та адміністрування".

УДК 351/354

Назарова А. М. В.,
*Одеський державний екологічний університет
м. Одеса*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ШВЕЙЦАРІЇ

(представлено к.е.н. доц. Павленко О. П.)

Територія Швейцарії складає 41,3 тис. км², населення – 8,6 млн. осіб. Столиця - Берн (кількість населення - 128 тис. осіб).

Офіційні мови - німецька (користується 64% населення), французька (19% населення), італійська (8% населення), ретороманська (0,6% населення).

Адміністративний поділ - 23 кантони або 20 кантонів і 6 напівкантонів. Дата заснування Швейцарської Конфедерації - 1 серпня 1291 року, коли три кантони - Урі, Швіц і Унтервальден, захищаючи незалежність від австрійських Габсбургів, уклали оборонний союз в рамках "священної Римської імперії". До речі, назва Швейцарії походить від назви одного з цих кантонів - Швіца.

Швейцарія - федеративна парламентська республіка.

Швейцарія є членом ЄАВТ (Європейської асоціації вільної торгівлі), СОТ (Світової організації торгівлі), Міжнародного валютного фонду (МВФ), Світового Банку, міжнародного банку реконструкції і розвитку, ОБСЄ та Організації економічної співпраці й розвитку (ОЕСР), Ради Європи (РЄ), ЄКА, МФКК. 11 березня 2002 року Швейцарія стала членом ООН.

Швейцарія - високорозвинута індустріальна країна з експортно-орієнтованою економікою та інтенсивним сільським господарством. За

розмірами національного доходу на душу населення посідає одне з перших місць у світі. Рівень безробіття протягом останніх років становить 1-2%. Важлива стаття доходу - іноземний туризм.

Характерними особливостями промисловості Швейцарії є її залежність від зовнішніх джерел сировини, спеціалізація на виробництві високоякісної дорогої продукції. Головні галузі: металообробка і машинобудування, а також хімічна, біохімічна, фармацевтична (15% експорту медикаментів у світі), текстильна, годинникова (50% світового експорту) та харчова промисловість.

Головні органи державної влади Швейцарської Конфедерації - федеральна рада, федеральні збори і федеральний суд. Виконавчим органом є федеральна рада, яка складається з семи членів, що обираються парламентом строком на чотири роки. Єдине формальне обмеження за складом цього органу полягає в тому, що від кожного кантону може бути обраний лише один депутат. Щороку один з членів ради обирається президентом Швейцарії, але ця посада не наділена особливими владними повноваженнями.

Законодавчий орган Швейцарії - федеральні збори - складається з двох палат: ради кантонів, в якій обираються по два представники від кожного кантону і по одному від кожного напівкантону, і національної ради з 200 депутатів, що обираються пропорційно чисельності населення кантонів. Збори обираються строком на чотири роки. Воно володіє звичайними законодавчими повноваженнями, однак деякі закони повинні бути схвалені всенародним референдумом.

На рівні кантонів виконавча влада здійснюється державним або урядовим радою, у складі якого від 5 до 11 членів на чолі з президентом. Члени ради обираються населенням кантонів терміном на 4 роки (крім Фрібурга, Аппенцелля-Ауссерродену і Аппенцелля-Іннерродена) і в деяких невеликих кантонах працюють на громадських засадах. Юридичні органи кантону представлені судами двох або трьох рівнів в залежності від розмірів кантону. Більша частина місцевих особливостей швейцарського правосуддя була ліквідована з введенням єдиного загальнонаціонального кодексу громадянського, торговельного і кримінального права в 1942.

У Швейцарії ніколи не існувало нормативного акта про державних службовців. В кожному кантоні діють особливі публічно-правові норми.

Законодавство про публічну службу Швейцарії складається з федерального законодавства, кантонального та нормативних актів громад. На рівні Швейцарської Конфедерації зміст публічно-правових службових відносин детально регламентовано в чинному нині Законі про посадовців від 30 червня 1927 р.

В результаті надходження посадовця на службу в різні органи публічної влади формується особливе правовідношення. Це супроводжує встановлення для посадовців прав, обов'язків, посадових повноважень, правообмежень, заборон. За чинним швейцарським законодавством публічно-правове службове ставлення

ґрунтується на виданні адміністративного розпорядження, з яким посадовець повинен бути ознайомлений і згоден.

При обійманні посад для посадовців головними є критерії оцінки ділових якостей. В виборні органи публічної влади обирається тільки особа, яка буде краще, ніж інші претенденти, виконувати службові завдання, функції та повноваження. При надходженні на публічну службу враховуються перш за все спеціальні знання, професійна підготовка, готовність до належного виконання посадових обов'язків. Відповідність таким вимогам необхідно підтверджувати документами про шкільну або професійну освіту, посвідченнями про здання іспитів. Поряд із професійною кваліфікацією кандидати повинні мати також хорошу репутацію. Крім того, виявляється здатність і бажання претендента до спільної роботи з колегами, начальниками, а також з громадянами.

Посадовці повинні бути готовими протягом всього періоду службової діяльності до можливої перевірки якості виконання ними посадових обов'язків; посадовцям може бути запропоновано в будь-який час (особливо при просуванні по службі або при переоформленні службового правовідносини) перездати кваліфікаційний іспит.

Надходження на публічну службу в Швейцарії ґрунтується на принципі рівного доступу до неї і рівних прав чоловіків і жінок. Це обумовлено існуванням пункту 2 ст. 4 Конституції Швейцарії. Принцип рівного доступу до публічної служби було встановлено Федеральним законом про посадовців ще в 1927 р. на рівні органів федеральної публічної влади Швейцарії.

При надходженні на публічну службу особливо оцінюється політична культура і світогляд посадовця. Вважається, що яскраво виражена політична ангажованість кандидата на посаду може завдати шкоди громадським інтересам. Неприпустимо, щоб посадовці відстоювали на рівні практичних дій свою політичну думку ціною ігнорування виробленої державної політики, що відповідає інтересам суспільства, а здійснення посадових повноважень страждало однобічним політичним підходом.

Посадовці Швейцарії мають наступні права:

- на грошове утримання, яке складається з основного посадового окладу та додаткових виплат;
- на соціальне забезпечення (забезпечення по старості, пенсійне забезпечення, страхування на випадок різного роду подій, подій і т. Д.);
- на відпустку;
- на підвищення професійної кваліфікації;
- на просування по службі, на отримання більш високої посади і чину;
- на участь в управлінні і на прийняття рішень;
- на отримання після закінчення служби посвідчення про те, що посадовець перебував на суспільній службі.

Розмір грошового забезпечення залежить від рівня і виду шкали грошових окладів, встановлених в Законі про посадовців і в законодавстві відповідного кантону. Публічні посади розмежовуються на класи, кожен з яких, в свою чергу,

розділений на різні ступені. Законодавство Швейцарії гарантує рівний посадовий оклад незалежно від статі.

Встановлений для посадовця посадовий оклад в процесі проходження служби може змінюватися. Збільшення окладу може бути пов'язане як із просуванням за службою, так і при поліпшенні продуктивності та якості праці, а також при зміні рівня життя.

Всі обов'язки посадовця, пов'язані із здійсненням завдань за займаною посадою, називаються службовими обов'язками. Сюди входять обов'язки виконувати завдання за посадою, виконувати загальні розпорядження, індивідуальні службові вказівки, накази керівних органів та посадовців-начальників, проявляти дбайливість, обачність і сумлінність на службі. Це вимагає коректної поведінки по відношенню до колег, начальників і громадян. Також службовим обов'язком є знаходження на службі протягом встановленого робочого часу. Заборонено виконувати під час служби особисті справи або іншу приватну діяльність.

Федеральний закон про посадовців 1927 року визначає для них заборону на участь в страйках (за винятком кантону Урі), бо вони спрямовані проти держави, що є неприпустимим.

Заборонено суміщення діяльності на інших посадах в органах публічної влади. Така заборона обумовлений тим, що весь службовий час має бути зайнятий виконанням посадових обов'язків. Якщо посадовець бажає виконувати роботу за сумісництвом, то для цього необхідна згода керівників.

Для деяких категорій посадовців встановлено обов'язок певного місця проживання з метою забезпечення успішного виконання його завдань. Це стосується небагатьох категорій службовців (наприклад, поліції або пожежної охорони).

Важливим службовим обов'язком є дотримання службової таємниці. Порушення цього зобов'язання тягне за собою кримінальну відповідальність.

Посадовці і службовці зобов'язані дотримуватися принципу вірності державі. Цей обов'язок повинен прийматися ними до уваги і в неслужбовий час.

Обов'язок вірності посадовця і службовця характеризується в загальному плані тим, що:

1) посадовці повинні забезпечувати задоволення насамперед суспільних інтересів. Що означає утримання в деяких випадках від особистих поглядів і дій, які можуть заподіяти шкоду суспільству;

2) обмежується свобода на об'єднання в союзи і організації, проведення зборів, походів і демонстрацій. Однак довільно обмежувати ці конституційні права неприпустимо.

На практиці в якості порушення обов'язку вірності посадовця можуть бути кваліфіковані такі дії: участь у недозволених демонстраціях, поширення екстремістських висловлювань, приналежність до певних організацій, сумнівна фінансова діяльність, зловживання спиртним, азартними іграми, та ін., що може

завдати шкоди суспільству. Порушенням обов'язку вірності є також прийняття подарунків.

Вирішальною і найсуворішою мірою адміністративного впливу є звільнення посадовця з посади.

Звільнення в адміністративному порядку проводиться в наступних випадках:

1) посадовець виконує посадові обов'язки неналежним чином або не виконує їх взагалі;

2) займану посаду засновано з порушенням встановленого порядку і внаслідок цього нормальна інтенсивність праці відсутня.

При адміністративному звільненні з публічної служби посадовець вважається невинним, так як за даного випадку відбувається припинення публічно-правового службового відношення не пов'язаного з вчиненням ним дисциплінарного правопорушення.

Посадовці і службовці можуть залучатися до майнової та кримінальної відповідальності за негативні наслідки виконання своїх посадових обов'язків.

НАЗАРОВА Анна Марія Валеріївна – студент 1 курсу Одеського державного екологічного університету, спеціальність «Менеджмент».

УДК 351/354

Науменко А. Р.

*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ГРУЗІЇ

(представлено к.е.н. доц. Мирною О.В.)

Грузія – невелика держава на Кавказі. За територією 69700 км² в 9 разів менша за Україну. З населенням близько 4,45 млн. осіб, з яких у містах та містечках живе близько 2,35 млн. осіб, у селах – 2,1 млн. осіб [3].

Державна служба в Грузії носить найменування публічної – це діяльність в державних і казенних (бюджетних) установах, закладах місцевого самоврядування – органах публічної влади.

Єдина публічна служба в Грузії підрозділяється на державну службу і службу в місцевому самоврядуванні [2].

Бюджетною установою визнається створена на кошти державного бюджету або бюджету місцевого самоврядування яка знаходиться на бюджетному фінансуванні установа, основне завдання якої полягає в здійсненні публічної влади. Державними установами, діяльність в яких вважається публічною службою, є: Парламент Грузії; урядові та державні підвідомчі установи Грузії; Конституційний Суд і загальні суди Грузії; Національний банк Грузії; Палата контролю Грузії; апарат Народного захисника Грузії і агентства

Грузії; державний уповноважений Президента Грузії і його апарат. До складу Грузії входять Абхазька і Аджарська автономні республіки, тому в органах останніх (вищі представницькі органи; установи виконавчої влади) також здійснюється публічна служба. Разом з тим, сьогодні Абхазія, оголосивши про незалежність, фактично не має ніяких взаємозв'язків з Тбілісі. Діяльність в установах місцевого самоврядування (Збори; управа, мерія; муніципалітет) також визнається публічною службою.

Публічним службовцем є громадянин Грузії, який в порядку, встановленому законом про публічну службу, і відповідно до займаної посади здійснює оплачувану діяльність в державному закладі чи установі місцевого самоврядування (таблиця 1).

Таблиця 1

Класифікація посад публічної служби в Грузії

Види посад	Характеристика
1	2
Державно-політична посадова особа	Особа, що заміщає державно-політичну посаду - державну посаду, передбачену Конституцією Грузії, Конституціями Абхазької і Аджарської автономних республік (Президент Грузії; член Парламенту Грузії; член Уряду Грузії; член вищих представницьких органів, керівник представницьких установ Абхазької і Аджарської автономних республік)
Чинovníк	Особа, яка призначається або обирається на штатну (передбачену штатом) посаду казенного установи
Підсобний службовець	Технічний працівник, який приймається за трудовим договором на передбачену штатом установи посаду підсобного працівника
Позаштатний службовець	Особа, що приймається на службу за призначенням або трудовим договором на певний термін для виконання непостійних завдань

Основними принципами публічної служби в Грузії є:

- вірність державі Грузії і народу Грузії;
- дотримання верховенства Конституції Грузії і законів Грузії при реалізації службовцями посадових прав і виконання обов'язків; повага до свобод і гідності людини і громадянина;
- рівна доступність публічної служби для громадян Грузії відповідно до їх здібностей та професійної підготовки;
- професіоналізм і компетентність службовців;
- гласність;
- безпартійність і світський характер публічної служби;
- стабільність кадрового складу службовців;
- економічний, соціальний, правовий захист службовців [2].

Державним чиновником може бути прийнятий дієздатний громадянин Грузії, що володіє відповідними знаннями і досвідом, який досяг 21 року і володіє державною мовою (державною мовою в Грузії визнається грузинський, в Абхазії грузинська і абхазька).

На посаду чиновника місцевого самоврядування може бути прийнятий дієздатний громадянин Грузії, який досяг 18-річного віку, має освіту не нижче середнього рівня і володіє державною мовою.

Чиновник на службу приймається шляхом призначення або обрання на посаду. Правом призначення особи на посаду володіє керівник відповідної установи або уповноважений ним на те чиновник. Чиновник приймається на вакантну посаду на невизначений термін, крім випадків, передбачених законом про публічну службу (зокрема, на певний термін приймаються на посади помічників, радників, позаштатних службовців).

Особа, яка бажає бути прийнятою на публічну службу, повинна подати такі документи: письмову заяву; автобіографію; розписку про відповідність встановленим законом вимогам; свідоцтво про освіту або відповідну кваліфікацію; документ, що засвідчує особу; раніше видану трудову книжку; довідку з податкової служби про подання майнової декларації; довідку про медико-наркологічне обстеження; медичний висновок про стан здоров'я; інші документи, передбачені законодавством. Призначення на посаду оформляється наказом, розпорядженням або постановою.

Особа, яка вперше приймається на службу, призначає його чиновнику представляє присягу. Зміст присяги: «Усвідомлюючи величезну відповідальність, яка покладається на мене публічною службою, заявляю, що буду віддано служити Державі Грузії і його народу, дотримуватися Конституції [3].

Таким чином, для подальшого розвитку України на основі грузинського досвіду можна зробити такі висновки:

По-перше, найважливішою у справі розвитку публічної служби має бути **політична воля влади, як** під час реформ у Грузії. Громадяни мають бачити сильну політичну волю уряду системно боротися з корупцією. Недостатньо просто мати декілька чесних міністрів і державних службовців. Частково корумпована влада не може системно боротися з корупцією влади. Коли українська влада «дивитиметься в одному напрямку» в справі реформ, перешкоди для їх здійснення будуть меншими.

По-друге, українській владі слід створити ефективну, вільну від корупції адміністративну систему та незалежну систему правосуддя, як це зробила Грузія. Ліквідація неефективних органів державної влади та запровадження цифрових технологій у наданні державних послуг зробить внесок у падіння рівня корупції та зростання якості державних послуг. Незалежні суди, разом із реформованою прокуратурою та поліцією, підвищать довіру людей до влади.

Україна може мудро реформувати свою систему влади. І хоча приклад реформ у Грузії виглядає таким привабливим, дуже важливо зрозуміти відмінність умов в Україні та продовжити працювати навіть без швидких результатів. Деякі реформи треба наділити найбільшим пріоритетом – в Україні це антикорупційні заходи.

Дивлячись на досвід Грузії, хочеться вірити, що і Україна теж буде успішною.

Список використаних літературних джерел:

1. Публічна служба: Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. Тимощука В. П., Школика А. М. – К. Конус - Ю, 2007. 467 с.
2. Law of Georgia on Civil Service. URL: http://csb.gov.ge/uploads/Law-of-Georgia-on-Civil_Service.pdf (дата звернення 04.06.18)
3. Конституція Грузії. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/30346> (дата звернення 05.06.18)

НАУМЕНКО Анастасія Русланівна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Орел В.Р.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ БОЛГАРІЯ

(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)

Географічне розташування: південно-східна частина Європи.

Населення: 7,576 млн (станом на 2010 рік).

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 6 регіонів, які в свою чергу поділяються на 28 областей.

Форма правління: парламентська республіка.

Міжнародний досвід у сфері державного управління є надзвичайно актуальною темою для будь-якої країни світу. Зарубіжні зразки різних правових систем та систем публічної служби як в розвинених країнах світу так і в країнах молодшої демократії носять особливу практичну цінність. Адже досвід держав дозволяє здійснювати якісні умови для поліпшення системи управління державною службою у власних країнах. Значні перетворення щодо державної служби відбулися й на пострадянській країні Східної Європи - Республіки Болгарії. Це індустріальна країна з розвиненим сільським господарством. Економіка країни заснована на видобутку корисних копалин та металів. Винятково важливе значення для країни має рекреаційно - відпочинкове господарство. Також можна зазначити, що у Болгарії високий рівень урбанізації: у 230 містах, проживає 73% населення країни.

На початку 90-х років ХХ ст. у країні розпочались демократичні перетворення, були проведені державні реформи. З аграрної відсталості країни

Болгарія перетворилась в індустріально-аграрну з середнім рівнем розвитку, де показник ВВП на душу населення становить 1220 доларів США.

У Конституції (1991 р.) закріплено демократичні засади розбудови Болгарії. Найвищий законодавчий орган — Народні збори, глава держави — президент, якого обирають на п'ять років. Виконавча влада належить Кабінету Міністрів. У державі є близько 90 партій. Трансформаційні суспільно-політичні процеси в Болгарії 90-х років XX ст. спричинили реформування її національної економіки. Відбулося роздержавлення підприємств, залучення у виробництво приватного національного та іноземного капіталу.

Сучасна публічна служба в Болгарії врегульована Законом «Про державного службовця» від 27 серпня 1999 р., а власне державний службовець трактується як особа, яка адміністративним актом призначається на оплачувану штатну посаду в державній адміністрації та допомагає органу державної влади у здійсненні його повноважень.

Комісія з набору на публічну службу в Болгарії називається конкурсна комісія. Об'єктивно вона є більш залежною від керівників органів управління, до складу яких здійснюється набір на службу. Адже до складу таких комісій входять службовці відділу персоналу, працівники з юридичною освітою та безпосередній керівник вакантної посади.

На кожного державного службовця відповідний адміністративний орган повинен скласти та вести службову справу, де відображаються вступ і звільнення, посадові обов'язки, професійний розвиток, отримані нагороди, заохочення і відзнаки, накладені стягнення, а також декларації. Службова справа зберігається протягом десяти років після припинення службових правовідносин. Якщо службовець переходить на службу з однієї адміністрації до іншої, службова то справа передається на збереження до адміністративного органу нового призначення.

Також, цікавим фактом є залучення молодого покоління до інституту публічної влади через проведення централізованого конкурсу на «молодших експертів». Інститут публічної адміністрації і європейської інтеграції організовує проведення конкурсу для осіб до двадцяти п'яти років, ті хто успішно витримали конкурс, можуть бути призначені на посаду «молодшого експерта» без проведення окремого конкурсу.

Особливістю у болгарському законі є право на страйк. Якщо висунуті вимоги, пов'язані зі службовими чи страховими відносинами, не дотримуються, державні службовці мають право на оголошення страйку, яке здійснюється через носіння та виставлення відповідних знаків і символів, протестних плакатів без припинення виконання службових обов'язків, орган призначення тим часом докладає зусиль для вирішення спірних питань.

Особлива увага в законодавстві Болгарії про державну службу звертається на обов'язок збереження престижу державної служби. Так, державний службовець що є носієм публічної влади повинен поводитися

належно, щоб своєю поведінкою не завдавати шкоди престижу державної служби, та дотримуватися норм Кодексу поведінки службовця державної адміністрації.

Отже, варто зазначити що Болгарія за відносно короткий час змогла перейти на якісно новий рівень розвитку завдяки ідейним зрушення всередині суспільства та найголовніше - зміні системи. Публічна служба будь-якої країни є виконувачем функцій держави, і найголовніше щоб вона була максимально прозора, відкрита, інноваційна, та інтегрована з вимогами до реалій і сучасності. Це ті риси, які Болгарія змогла успішно досягти, і на цьому не зупиняється.

Список використаних літературних джерел:

1. Публічна служба: зарубіжний досвід та пропозиції для України – Київ: “Конус-Ю”, 2007. – 735 с.

ОРЕЛ Влада Романівна – студентка 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Рева Л.О.,

*Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ЯПОНІЇ

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

Японія – третя за величиною економічно-розвинена держава світу та найрозвинутіша країна Азії, що має дуже вигідне геополітичне положення в західній частині Тихого Океану і розташована на численних островах. Японський архіпелаг складається з більш ніж 3 тисяч великих та малих островів, найбільшими з яких є острови Хонсю, Хоккайдо, Кюсю та Сікоку. Ця країна розташована на стику материка Євразії та Тихого Океану, який є універсальною та найзручнішою дорогою для країни в усі кінці світу [1].

Країна займає 10 місце серед держав світу за чисельністю населення, яка складає близько 127 млн. осіб, враховуючи загальну площу держави – 377 972 км². Основною частиною населення (99%) є монокультурна спільнота, що називає себе японцями. Інші – це представники корейської діаспори та іноземці (переважно з країн Азії). Найбільшими містами-мільйонерами є столиця держави Токіо, а також такі міста як Йокогама, Осака, Нагоя, Саппоро та інші. Держава складається з 47 префектур, органи влади яких представлені радами префектур та губернатором (префектом).

Країна є одним з найважливіших центрів світового господарства. Економіка держави за показниками ВВП та купівельної спроможності займає третє місце серед країн і є однією з найпотужніших у світі. Галузеву структуру

економіки можна охарактеризувати високим рівнем розвитку всіх чинників виробництва: потужна промисловість з найновішими технологіями - це одна з найбільш технологічно розвинутих країн світу, значні фінансово-валютні ресурси, міцні позиції в міжнародному співробітництві [2].

Японія – унітарна конституційна монархія і це єдина країна в світі, де офіційно головою держави є імператор, хоча виконавча влада зосереджена у руках прем'єр-міністра. Представником законодавчої влади є один із найстаріших демократичних інституцій Азії – Парламент. Він складається з нижньої і верхньої Палати радників. Обов'язками Парламенту є прийняття законів держави, бюджету, обрання прем'єр-міністра. Основним законом в державі є Конституція 1947 року, яку було прийнято після поразки країни в Другій світовій війні.

Структура урядового апарату держави складається з трьох ланок, які безпосередньо пов'язані між собою: кар'єрного чиновництва, напівурядових корпорацій, які займаються виконанням певних функцій державного управління та координацією діяльності різних ланок виконавчої влади, та персоналу допоміжних державних органів.

Правове регулювання державної служби в монархії Японія представлено таким джерелом як Закон «Про державних службовців» від 21 жовтня 1947 року [3]. Статус державних службовців у муніципальних органах регулюється Законом "Про місцевих службовців", який набрав своєї чинності в 1950 році. Японське законодавство про державну службу має дуже велику схожість з американським, що пояснюється значним впливом окупаційної влади Америки під час державних реформ в Японії, що відбувались після Другої світової війни.

Державна служба в Японії представлена адміністративною, дипломатичною та судовою сферами державної діяльності. До категорії державних службовців, або як їх ще називають - "кока комуни" відносяться не лише чиновники, але і особи, що працюють на державних підприємствах, а саме робітників державних залізниць, працівників телебачення, державних шкіл, військовослужбовців, співробітників поліції, тощо. Загальна чисельність осіб, які зайняті на державній службі складає понад 3 млн. чоловік, з яких вищі державні чиновники – не більше 10 тис. осіб. Тож більша частина державних службовців Японії – це робітники та службовці, які не наділені реальними повноваженнями по прийняттю управлінських рішень.

Діюча Конституція Японії закріпила положення державних службовців як "слуг усього суспільства, а не будь-якої однієї його частини" (ст. 15). Згідно Конституції та Закону Японії "Про державних службовців" державний службовець має покладати свої зусилля лише на користь суспільства і при виконанні своїх обов'язків віддавати всі сили і задуми тільки суспільним інтересам.

В останні роки Японія демонструє значні успіхи в економічній сфері, враховуючи ефективне функціонування бюрократичного апарату держави і з цим незмінно погоджуються вчені, які займаються вивченням державно-політичної

моделі цієї країни. Так, професор соціології Гарвардського університету Е. Вогель у своїй книзі "Японія на першому місці. Уроки для Америки" наділяє японське чиновництво всіма тими рис, яких, на його думку, бракує американській бюрократії, - високим професіоналізмом, спадкоємністю, глибоким почуттям відповідальності [4]. Державні чиновники досить обмежені в своїх політичних правах. Вони можуть з легкістю вступати в політичні партії, однак не мають права бути політичними консультантами та функціонерами, також вони обмежені в можливості балотування на виборчі публічні посади. В коло їх політичних дій входять лише такі, які пов'язані зі здійсненням виборчого права.

Конституцією передбачено принцип рівного доступу громадян до державної служби, тобто все залежить лише від особистих характеристик особи, її ділових якостей, професійної підготовки. Кожен громадянин (а до державної служби допускаються тільки японські громадяни), який бажає проявити себе в цій сфері, повинен пройти конкурсні іспити, на основі яких і виявляються всі необхідні для роботи якості та визначається, підходить певний кандидат для вступу на державну службу, або ні. Системна вступних екзаменів була введена ще наприкінці XIX століття і до сьогоднішнього дня не зазнавала істотних змін.

Рада у справах персоналу ("дзиндзин") при Кабінеті міністрів Японії провадить контроль за дотриманням законодавства. Рада представляє рекомендації з кадрових питань парламенту, Кабінету міністрів та окремим міністерствам. Також до повноважень Ради входять видання правил та установ з відповідних питань, аналіз скарг та робітників державної служби, та організація і проведення конкурсних іспитів для кандидатів на державну службу [5].

В Японії особи, зайняті на державній службі поділяються на такі дві категорії, як працівники «звичайної служби» та працівники «особливої служби». Основна частина службовій відноситься до «звичайної служби», де діє конкурсна система призначення на посаду.

Особи, які належать до «особливої служби» визначені Законом «Про державних службовців». До таких осіб належать Прем'єр-міністр, міністри, радники, Генеральний секретар Кабінету Міністрів держави – «най-какукамботекан», заступники секретаря, заступник глави канцелярії Прем'єр-міністра із загальних питань – «сорифусомуфукутеккан», також сюди відносяться посли, посланники, члени урядових делегацій, судді, секретарі депутатів парламенту та інші. Тобто це особи, які наділені можливістю прийняття управлінських рішень. Всі правові норми, які регулюють чиновників «звичайної служби» на службовців особливої не поширюються.

В Японії діє система «довічного найму», яка характеризується тривалою службою в одній і тій же організації, при цьому посада та розмір заробітної плати визначається в залежності від безперервного стажу роботи службовців. Така система направлена на те, щоб зацікавлювати службовців працювати в організації якнайдовше і цікаво, що це не фіксується ні в юридичних, ні в

офіційних домовленостях, тобто це лише умовна угода, яка залежить тільки від зацікавленості службовця високою оплатою праці, преміями, пільгами, тощо.

В японській державній службі є така особливість, як дух елітаризму, тобто поділ суспільства на еліту та масу. Ця риса знайшла своє відображення у відомій ще з кінця минулого століття формулі "кансонмимпи" ("чиновники гідні шанування, народ - презирства"). Останнім часом чітко виявилася й така характеристика, як суворий контроль Ліберально-демократичної партії за персональним переміщенням кадрів у адміністративному апараті. Особа, що не має зв'язків із Ліберально-демократичною партією, не має реальних шансів піднятися вище рівня начальника департаменту [6].

Отже, головними особливостями державної служби в Японії та особливостями роботи державних службовців в цій державі є:

- державними службовцями вважаються не лише робітники, які належать до державного апарату, а і особи, зосереджені на звичайних державних підприємствах, таких як школи, телебачення, державні залізниці, поліція та інші;
- система довічного найму, яка виключає міжвідомчу мобільність і ротацію кадрів і дозволяє мати незначний за чисельністю персонал державних службовців усіх трьох категорій;
- особи, зайняті на державній службі, в залежності від характеру виконуваної роботи та своїх повноважень, поділяються на дві загальні категорії.

Державна служба Японії – це яскравий приклад системності, в чому і закладена ефективність японської моделі. У сукупності всі системи складають єдиний злагоджений механізм і доповнюють одне одного. На нашу думку, саме цього бракує нашій державі. Поступово Україна рухається на шляху європеїзації державної служби та відходить від радянської моделі, однак будь-які реформи потребують саме системності та єдності елементів. Ще однією важливою відмінністю української моделі державної служби від японської є те, що вітчизняним урядом ігнорується особистісна складова, яка вміщує в себе процес саморозвитку державного службовця. Японська модель демонструє дієвіший мотиваційний підхід і є більш соціально спрямованою, службовці зацікавлені в саморозвитку щодо своєї посади, але направляють свої сили саме на соціальний розвиток. Щодо України, то тут можна спостерігати так звану орієнтацію на керівника, а не на суспільство, і ми вважаємо це значним недоліком. Звичайно, дуже важливе значення має культура країни, національний характер, менталітет, а також неабиякий вплив має недосконала політика нашої держави щодо оплати праці службовців, але східна модель все ж таки слугує нам яскравим прикладом цілісності та соціальної направленості держави.

Список використаних літературних джерел:

1. Географія Японії [Електронне джерело]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Примаченко Н. Міжнародний маркетинг в національному стилі спілкування країн світу / Н. Примаченко // Молодь і ринок. - 2011. - № 4.

3. Панов А. Н. Японская дипломатическая служба / А. Н. Панов. – М. : Международные отношения, 1988. – 136 с.

4. Козырина А. Н. Административное право зарубежных стран : учеб. пособие; под ред. проф. А. Н. Козырина. - М. : «СПАРК», 1996 - 428 с.

5. JapanasNumberOne: LessonsforAmerican. – Gambridge : HarwardUniv., 1979. – P. 65-71

6. Стрельченко О. Г. Адміністративно-правова характеристика публічної адміністрації Японії / О. Г. Стрельченко, Б. Т. Юсіфлі / Юр. наука : Науковий юридичний журнал, 2015. – №2.

РЕВА Лариса Олександрівна – студентка 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Менеджмент».

УДК 351/354

Савченко Р.Р.,
*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В РОСІЙСЬКІЙ ФЕДЕРАЦІЇ

(представлено к.ф.н Яциком С.П.)

Росія – федеративна держава, що складається з 89 адміністративно-територіальних утворень (21 республіка, 6 країв, 49 областей, 1 автономна область і 10 автономних округів, 2 міста федерального значення).[2] Росіє є самою більшою країною у світі її площа становить 17,1 млн км² з населенням в 150 млн осіб. Офіційна мова російська та 10 мов які мають офіційний статус. Столицею Росії є Москва. Форма правління (Президентська федеративна республіка).

Поняття державної служби в Росії стало складатися в епоху освіченого абсолютизму в 18 столітті. У царській Росії перебувають на державній службі вважалися не тільки власне державні службовці, а й особи, що займають деякі виборні посади за земському і міського самоврядування, а також у дворянських станових організаціях. В основі правового регулювання державної служби до Жовтневої революції лежала введена ще Петром 1 «Табель про ранги» (1722 р.), де всі посади як і цивільні, так і військові, поділялися на 14 класів і чинів. При вступі на державну службу докладно регламентувався порядок проходження по сходах чинів. Лютнева революція 1917 р. не відбилася на становищі чиновництва. Чиновницький апарат був зруйнований Жовтневою революцією. Декрет від 12 листопада 1917 р. «Про знищення станів і цивільних чинів» встановив, що «всяке ... найменування цивільних чинів (таємні статські та інші радники) знищуються і встановлюється одне загальне для всього населення Росії найменування - громадянин Російської республіки». «Служба є одним з

найважливіших видів цілеспрямованої діяльності людини. Служба складається в управлінні, здійсненні державної діяльності, забезпеченні самого управління, соціально-культурному обслуговуванні людей » [2].

Необхідність створення державної служби та її правого регулювання зумовлена самим існуванням держави з її завданнями та функціями, а також потребою в організації кадрового потенціалу державних органів (законодавчої, виконавчої та судової влади) [2].

Система державної служби в Росії включає в себе наступні види державної служби (ст. 2 Закону «Про систему державної служби Російської Федерації»):

- Державна цивільна служба;
- Військова служба;
- Правоохоронна служба[1].

Згідно зі статтею 9 Закону «Про державну цивільну службу РФ» посади поділяються на категорії та групи [3]:

1) *керівники* - посади керівників та заступників керівників державних органів та їх структурних підрозділів, посади керівників та заступників керівників територіальних органів федеральних органів виконавчої влади та їх структурних підрозділів, посади керівників та заступників керівників представництв державних органів та їх структурних підрозділів, заміщуються на певний термін повноважень або без обмеження строку повноважень;

2) *помічники (радники)* - посади, створюються для сприяння особам, що заміщає державні посади, керівникам державних органів, керівникам територіальних органів федеральних органів виконавчої влади і керівникам представництв державних органів у реалізації їх повноважень і заміщуються на певний термін, обмежений терміном повноважень зазначених осіб або керівників;

3) *спеціалісти* - посади, створюються для професійного забезпечення виконання державними органами встановлених завдань і функцій заміщуванням без обмеження терміну повноважень;

4) *забезпечують фахівці* - посади, створюються для організаційного, інформаційного, документаційного, фінансово-економічного, господарського та іншого забезпечення діяльності державних органів заміщуванням без обмеження терміну повноважень.

Права державного службовця окреслені у ст. 14 Закону «Про державну цивільну службу РФ» [3]:

1) забезпечення належних організаційно-технічних умов, необхідних для виконання посадових обов'язків;

2) ознайомлення з посадовою регламентом та іншими документами, що визначають його права та обов'язки за займаної посади цивільної служби, критеріями оцінки ефективності виконання посадових обов'язків, показниками результативності професійної службової діяльності та умовами посадового зростання;

3) відпочинок, що забезпечується встановленням нормальної тривалості службового часу, наданням вихідних днів і неробочих святкових днів, а також щорічних оплачуваних основного і додаткових відпусток;

4) оплату праці та інші виплати відповідно до цього Закону, іншими нормативними правовими актами Російської Федерації і зі службовим контрактом;

5) одержання в установленому порядку інформації і матеріалів, необхідних для виконання посадових обов'язків, а також на внесення пропозицій про вдосконалення діяльності державного органу;

6) доступ в установленому порядку до відомостей, що становлять державну таємницю, якщо виконання посадових обов'язків пов'язане з використанням таких відомостей;

7) доступ в установленому порядку у зв'язку з виконанням посадових обов'язків у державні органи, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання та інші організації;

8) ознайомлення з відгуками про його професійну службової діяльності та іншими документами до внесення їх у його особиста справа, матеріалами особової справи, а також на долучення до особової справи його письмових пояснень та інших документів і матеріалів;

9) захист відомостей про громадянське службовця;

10) посадовий ріст на конкурсній основі;

11) професійну перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування у порядку, встановленому цим Законом та іншими федеральними законами;

12) членство у професійній спілці;

13) розгляд індивідуальних службових спорів відповідно до цього Закону та іншими федеральними законами;

14) проведення за його заявою службової перевірки;

15) захист своїх прав і законних інтересів на цивільній службі, включаючи оскарження до суду їх порушення;

16) медичне страхування відповідно до цього Закону і федеральним законом про медичне страхування державних службовців Російської Федерації;

17) державний захист своїх життя і здоров'я, життя і здоров'я членів своєї сім'ї, а також належного йому майна;

18) державне пенсійне забезпечення у відповідності з федеральним законом.

Обов'язки державного службовця також регламентуються Законом. Основи обов'язків прописані в статті 15 [2]:

1) дотримуватися Конституції Російської Федерації, федеральні конституційні закони, федеральні закони, інші нормативні правові акти Російської Федерації, конституції (статути), закони та інші нормативні правові акти суб'єктів Російської Федерації і забезпечувати їх виконання;

2) виконувати посадові обов'язки відповідно до посадових регламентом;

3) виконувати доручення відповідних керівників, дані в межах їх повноважень, встановлених законодавством Російської Федерації;

4) дотримуватися при виконанні посадових обов'язків права і законні інтереси громадян і організацій;

5) дотримуватися службовий розпорядок державного органу;

6) підтримувати рівень кваліфікації, необхідний для належного виконання посадових обов'язків;

7) не розголошувати відомості, що становлять державну та іншу охоронювану федеральним законом таємницю, а також відомості, що стали йому відомими у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, у тому числі відомості, що стосуються приватного життя і здоров'я громадян або торкаються їх честь і гідність;

8) берегти державне майно, у тому числі надане йому для виконання посадових обов'язків;

9) подавати в установленому порядку передбачені федеральним законом відомості про себе і членів своєї сім'ї, а також відомості про отримані ним доходи і належить йому на праві власності майно, що є об'єктами оподаткування, про зобов'язання майнового характеру (далі - відомості про доходи, про майно і зобов'язання майнового характеру);

10) повідомляти про вихід з громадянства Російської Федерації або про придбання громадянства іншої держави в день виходу з громадянства Російської Федерації або в день набуття громадянства іншої держави;

11) дотримуватися обмежень, виконувати зобов'язання і вимоги до службового поведіння, не порушувати заборони, які встановлені цим Законом та іншими федеральними законами;

12) повідомляти представнику наймача про особисту зацікавленість при виконанні посадових обов'язків, що може призвести до конфлікту інтересів, вживати заходів щодо запобігання такого конфлікту.

2. Цивільний службовець не має права виконувати дане йому неправомірне доручення. При отриманні від відповідного керівника доручення, що є, на думку службовця, неправомірним, цивільний службовець повинен представити в письмовій формі обґрунтування неправомірності даного доручення із зазначенням положень законодавства Російської Федерації, які можуть бути порушені при виконанні даного доручення, та отримати від керівника підтвердження цього доручення у письмовій формі. У разі підтвердження керівником даного доручення в письмовій формі цивільний службовець зобов'язаний відмовитися від його виконання.

3. У разі виконання цивільним службовцем неправомірного доручення цивільний службовець і дав це доручення керівник несуть дисциплінарну, цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до федеральними законами.

4. Цивільний службовець, що заміщає посаду цивільної служби категорії "керівники" вищої групи посад цивільної служби, з метою виключення

конфлікту інтересів в державному органі не може представляти інтереси цивільних службовців у виборному профспілковому органі даного державного органу в період заміщення ним зазначеної посади.

5. Цивільні службовці підлягають обов'язковій державній дактилоскопічній реєстрації у випадках і порядку, встановлених федеральним законом [2].

Список використаної літератури:

1. Бахрах Д.Н. Адміністративне право Росії: підручник для вузів / Д.М. Бахрах; Норма. - М., 2002 р. - 640с.
2. Російська Федерація. Закони. Про державну цивільну службу Російської Федерації: федер. закон: [прийнято Держ. Думою 7 липня 2004р.: Радою Федерації 15 липня 2004р.] - М.: Ось-89, 2005. - 46 с.
3. Система державної <http://ua-referat.com>

САВЧЕНКО Руслана Русланівна – студентка 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Семененко С.В.,

*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ФРАНЦУЗЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

(представлено к.е.н. доц. Барановська Т.В.)

Франція – одна з провідних та економічно розвинутих країн Західної Європи. На північному сході і сході межує з Німеччиною, Бельгією, Люксембургом, Швейцарією, Італією та Монако. На південному заході – з Іспанією та Андоррою. На заході і півночі Франція омивається водами Атлантичного Океану, на півдні – Середземним морем. Франції належить острів Корсика в Середземному морі. Країна має також заморські департаменти і території. Столиця – країни місто Париж. Політичний устрій: Глава держави – президент. Президент Франції обирається загальним прямим голосуванням строком на 5 років. Президент обирається абсолютною більшістю голосів. Законодавча влада здійснюється парламентом, який складається з двох палат: Національної асамблеї (нижня палата) і Сенату (верхня палата). Депутати Національної Асамблеї обираються за мажоритарною системою у 2 тури строком на 5 років. Національна Асамблея складається з 577 членів: 555 членів обираються шляхом прямого, загального і таємного голосування за мажоритарною системою в 555 одномандатних виборчих округах у метрополії і

22 члени – в закордонних департаментах і територіях. Виконавча влада здійснюється Президентом і Радою Міністрів (урядом) [4].

Міцний зв'язок між державою та державними службовцями визначає систему підготовки державних службовців у Франції. Вступ на державну службу у Франції регулюється Законом від 13 липня 1983 р. «Про права й обов'язки державних службовців», що встановлює п'ять передумов отримання статусу чиновника: наявність французького громадянства, володіння політичними правами, дотримання законів, позитивне відношення до законів про службу в армії, фізична придатність [3].

Набір службовців здійснюється: шляхом проведення конкурсу для кандидатів, які мають певні дипломи або можуть підтвердити закінчення певних курсів навчання; за допомогою конкурсів, до участі в яких допускаються службовці, а також, на передбачених у спеціальних положеннях умовах, агенти держави, військовослужбовці, судові чиновники й агенти територіальних об'єднань та публічних установ, які перебувають на дійсній службі, у відраженні, у відпустці з догляду за дитиною або на строковій військовій службі, а також кандидати, які працюють у міжнародних міжурядових організаціях; для прийняття в деякі корпуси службовців і на умовах, встановлених спеціальними положеннями про службу, можуть організовуватись конкурси, до участі в яких допускаються кандидати, які можуть довести виконання протягом певного часу професійної діяльності одного або кількох видів, одне чи декілька перебувань на посадах у виборних органах територіальних формувань. Також звертається увага на вік, освіту й досвід служби. Конкурс проводиться у формі іспитів або за ступенями і званнями, коли порівнюються послужні списки кандидатів. Прийнятий на державну службу не відразу набуває статусу державного службовця, а лише після проходження стажування або випробування. Будь-яка особа, що брала участь у конкурсі, може оскаржити його результати в адміністративному суді. Також слід звернути увагу на те, що у Франції громадяни країн Євросоюзу також можуть брати участь у конкурсах на заміщення посад державних службовців, при цьому деякі сфери діяльності (юстиція, поліція, дипломатія та ін.) доступні лише для громадян Франції [2].

У самому центрі системи просування по службі є принцип відмінності між рангом і видом роботи. Ранг є практично особистою власністю державного службовця. Державні службовці не можуть бути звільнені (якщо не виявлено дисциплінарних порушень або низького рівня їх роботи). Ранг дає державному службовцю можливості займатися тою роботою, що відповідає рівню та кваліфікації відповідного рангу. Але робота, сама, може доручатися державному службовцю, або відкликатися, відповідно до потреб державної служби. Це дозволяє державному службовцю займатися певною роботою до тих пір поки ця робота є затребуваною. Французьку систему іноді критикують за жорсткість і монолітність, за те, що занадто багато ваги приділяється стажу роботи, за нечасте просування по службі, за незначну гнучкість. Але реальність показує, що

державній службі Франції притаманна чудова здатність до адаптації; заслуги і якісне виконання завдань беруться до уваги.

Державні службовці несуть відповідальність за свої неправомірні дії. Вони можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності: за підкуп, хабарництво, витяг особистих вигід з посадового становища – за все те, що охоплюється загальним поняттям зловживання службовим становищем у корисливих інтересах [1].

Штрафи на керівників служб, матеріально відповідальних осіб та інших службовців, які допустили невиправданий витрата, накладає Бюджетно-фінансовий дисциплінарний суд. Але, як правило, сума штрафу не покриває розтрата. Лічильно-бухгалтерські працівники контролюються більш строго. Матеріально відповідальні особи та розпорядники кредитів часто залучаються до відповідальності Рахунковою палатою та її місцевими відділеннями. Потім міністр фінансів або керівництво самої установи вживає заходів. Вони можуть, зокрема, вимагати від винуватця повного відшкодування нестачі з його особистих заощаджень. Зобов'язані звітувати і так звані фактичні розпорядники, тобто такі керівники установ (наприклад, директор лікарні), які самі ведуть грошові справи, минаючи фінансові служби. Такі розпорядники зобов'язані звітувати про всіх грошових надходженнях, в тому числі і від приватних осіб, і про всіх витратах [1].

Ще частіше службовці притягуються до дисциплінарної відповідальності, але при цьому закон захищає службовців від свавілля адміністрації. Так, перед накладенням дисциплінарного стягнення винуватцю обов'язково повідомляються суть справи і претензії до нього, дається час для ознайомлення з матеріалами справи і для підготовки до захисту, його запрошують на засідання дисциплінарного ради, де він може виправдатися і захистити себе особисто або за допомогою профспілки чи адвоката. В якості дисциплінарних рад виступають звичайно двосторонні (паритетні) адміністративні комісії, рішення яких носять рекомендаційний характер. Остаточне рішення по дисциплінарній справі виносить вищестоящий орган, і воно може бути оскаржене в суді тільки за мотивами перевищення влади. Рішення про накладення дисциплінарного стягнення має бути обов'язково обґрунтоване. У ньому вказуються претензії до винного і причини, за якими воно було прийнято. Особливий порядок існує у справах викладачів: вони підсудні дисциплінарним судам, що складається з викладачів; рішення судів можна оскаржити до Вищої ради національної освіти, а потім - в Держраду [2].

Законом передбачені дисциплінарні стягнення різних видів. Найлегші - моральні: попередження і догана. Наступні види пов'язані з просуванням по службі: припинення підвищення в розряді; тимчасове звільнення терміном до 15 днів; переведення на інше місце роботи; пониження в розряді; тимчасове звільнення на термін від 6 місяців до 2 років.

Отже, пройшовши протягом тривалого часу низку етапів, реформування державної служби Франції перетворило централізовану та закриту систему

чиновників у професійну, прозору та відкриту систему, орієнтовану на надання якісних управлінських послуг.

Список використаних літературних джерел:

1. Боссарт Д. Державна служба у країнах – кандидатах до вступу до ЄС : Нові тенденції та вплив інтеграційного процесу / Д. Боссарт, К. Деммке ; пер. з англ. О.М. Шаленко ; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – К. : Міленіум, 2004. – С. 128.
2. Проект Twinning «Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні “Звіт система підготовки державних службовців у Франції”» // Київ – 2010р.
3. Єфремова О.П. Законодавче регулювання конкурсу в Україні та зарубіжних країнах : порівняльний аналіз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://radnuk.info/statti/226-admin-pravo/3575-2010-01-29-14-54-23.html>.
4. Ідентичність Франції. Простір та історія. Кн.1/Ф. Бродель; пер. з фр. С. Глухової. — К.: Вид-во Жупанського, 2013р.— 368 с.

СЕМЕНЕНКО Сергій Віталійович – студент 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

УДК 351/354

Сергієнко І.Г.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ІРЛАНДІЇ
(представлено д.е.н., доц. Грицишеним Д.О.)

Географічне розташування: північно-західна частина Європи

Населення: 4,609 млн (станом на 2014 рік)

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 26 графств.

Форма правління: унітарна парламентська республіка.

Ірландія - третій за величиною острів у Європі. Політично Ірландія розділена між Республікою Ірландія (офіційно називається Ірландія), яка охоплює 5/6 території острова та Північної Ірландії, яка є частиною Сполученого Королівства.

Ірландія займає 55-е місце у світі за розміром ВВП, 14-те в розрахунку ВВП на одну особу та 5-е місце в Індексі розвитку людського потенціалу. Країна має високі показники в сфері освіти, дотриманні громадянських прав, політичній, економічній свободі та свободі преси. Економіку країни орієнтована на послуги та високі технології. Є членом Європейського Союзу, Організації економічного

співробітництва та розвитку та ООН. Проте, Ірландія, внаслідок проголошення військового нейтралітету, не входить до НАТО.

Не зважаючи на те, що основною мовою спілкування в Ірландії є англійська, офіційними визнано і англійську і ірландську. Документи видаються двома мовами, так само, як двома мовами часто виконані написи на вивісках та дорожніх показниках.

Основним правовим документом країни є Конституція Ірландії. Вона закріплює основні фундаментальні права та принципи, надає повноваження та регулює діяльність глави держави, гілок влади, судів тощо.

Першою спробою формально врегулювати державну службу в Ірландії був закон про регулювання державної служби (The Civil Service Regulation Act, 1923), який, по суті, є перехідною угодою, а в 1924 році він був замінений законом про державну службу (The Civil Service Regulation Act, 1924).

Значна реформа державної служби була проведена відповідно до закону про державну службу (The Civil Service Regulation Act, 1956) та закону про державних службовців (Civil Service Commissioners Act, 1956).

Задля підвищення ефективності державної служби, впродовж багатьох років, було прийнято та змінено низку законодавчих актів. В даний час, державна служба регулюється такими нормативно-правовими актами:

- Акт про регулювання (поправки) державної служби 2005 року. Ірландський статутний документ (Civil Service Regulation (Amendment) Act 2005. Irish Statute Book);
- Кодекс стандартів та поведінки державної служби (Civil Service Code of Standards and Behaviour);
- Стандарти Комісії з державного управління, 2008 року (Standards in Public Office Commission, 2008);
- Офіційний секретний закон (Official Secrets Act);
- Закон про свободу інформації, 2003 року (Freedom of Information Act, 2003);
- Закон про захист даних 2003 року (Data Protection Act 2003);
- Закон про державну мову 2003 року (Official Language Act 2003);
- Закон про безпеку, здоров'я та добробут при роботі, 2005 рік (Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005);
- Регламент Закону про лобіювання, 2015 рік (Regulation of Lobbying Act, 2015);
- Кодекс практики управління державними органами (Code of Practice for Governance of State Bodies);
- Кодекс поведінки та етики, 2016 рік (Code of Conduct and Ethics, 2016).

Державна служба Ірландії стосується всієї державної адміністрації в уряді. Ірландський департамент державних видатків та реформ визначає державну службу як таку, що складається з наступних підрозділів: Державна служба;

Сектор охорони здоров'я; Освітній сектор; Сектор оборони; Сектор юстиції; Місцева влада; Некомерційні державні установи (NCSA).

Державна служба Ірландії є фундаментальною основою всіх державних департаментів та окремих державних установ, які надають послуги та працюють на замовлення уряду. Вона складається з двох основних складових - державної служби уряду та державної служби держави. Поділ на дані інститути є більш теоретичним, однак кожен має принципові відмінності (табл. 1).

В Конституції Ірландії не згадується про державну службу, але це не нівелює значення останньої для ефективного функціонування держави. Державна служба виконує такі основні функції: консультує уряд щодо політики, допомагає підготувати та скласти нове чи оновити існуюче законодавство, допомагає уряду керувати країною відповідно до законодавства, прийнятого Парламентом Ірландії Ерахтас

Набір на цивільні та державні служби. Комісія з призначення державних служб є окремим органом. Вона встановлює стандарти, які інтерпретує як Кодекси практики для набору та відбору на державну службу поліції (An Garda Síochána) та ряду інших органів державної служби, включаючи виконавчий орган служби охорони здоров'я. Позиції на посаду відкрито залучаються Службою акредитації державних посад (The Public Appointments Service) - колишня Комісія з питань державної служби та посадових осіб місцевого самоврядування.

Таблиця 1. Характеристика складових державної служби Ірландії

Державна служба уряду	Служба державного апарату
1	2
Консультує та виконує роботу уряду через 15 державних департаментів; кожен департамент контролює відповідний міністр.	Є відносно невеликою складовою загальної державної служби
Постійний штат складається з адміністративних, професійних, спеціалістів та технічних працівників.	Члени мають бути абсолютно незалежними від уряду
Головним державним службовцем кожного департаменту є Генеральний секретар, який рекомендується міністром для цього департаменту і призначається урядом на 7 років	Як правило, складається з спеціалізованих установ, таких як Комісія з питань доходів, Центральне бюро статистики, Управління громадських робіт, Контролер та Генеральний ревізор Ірландії, Служба судів Ірландії, Директор державного обвинувачення, Рада з надання правової допомоги та Служба у справах в'язниць. Всі вони вважаються частиною державної служби держави, на відміну від некомерційних напівдержавних органів, таких як Fíaitel Ireland та IDA Ireland.
1	2

Генеральному секретарю підпорядковується низка помічників, кожен з яких відповідає за конкретні сфери роботи в Департаменті; поміщикам секретарів підпорядковується прямо чи опосередковано багато посадових осіб різного рівня старшинства	-
Найвищим за рангом державним службовцем та начальником державної служби є Генеральний секретар уряду. Він також очолює Департамент Тішек державного відомства, аналогічного кабінету міністрів у інших країнах.	-

Система конкурсного відбору була створена для забезпечення того, щоб основними перевагами для потенційних кандидатів на державну службу були лише їх знання та професіоналізм. Більшість вакансій, які пропонуються, можна переглянути на сайті <https://publicjobs.ie/en/>, де і розміщені основні вимоги, необхідні для кожної конкретної посади.

Вступ на державну службу, як правило, проводиться на конкурсній основі за заздалегідь визначеними кваліфікаціями: освіта, здібності, вік, характер, здоров'я та професійні знання. Кандидати повинні мати громадянство Ірландії та проживати на території країни.

Очікується, що всі державні службовці будуть неупереджені та діятимуть в рамках закону. Державним службовцям, які перебувають вище за службовим рангом забороняється брати участь у публічних дебатах за межами своїх службових обов'язків. Наприклад, власна ініціатива (особливо в контексті приватних інтересів) щодо публікації у газетах, виступів на радіо або телебаченні буде вважатися порушенням цього принципу.

Усі державні службовці, у тому числі ті, які перебувають на пенсії по службі, підпадають під дію закону про офіційні таємниці (The Official Secrets Act 1963).

Державні службовці повинні уникати ситуацій, які можуть спричинити конфлікт інтересів, і, не залежно від рангу та посади, відповідно до закону про етику у державних установах (The Ethics in Public Office Acts), повинні повідомити про можливий конфлікт інтересів, якщо такий має місце.

Дві третини державної служби Ірландії знаходяться в *галузі охорони здоров'я та освіти* (лікарі, медсестри, консультанти, вчителі, помічники підрозділів тощо). Сектор охорони здоров'я в країні становить найбільшу частину державної служби Ірландії, загальна кількість працівників – 105 885 чоловік. це 35% від загальної кількості працівників державної служби. Виконавчий орган охорони здоров'я є найбільшим компонентом сектору охорони здоров'я Ірландії, в рамках якого працюють 67145 чоловік.

Сектор освіти представляє другий за величиною сектор державної служби Ірландії, з 96 432 співробітниками працюють в інститутах початкового, післядипломного та третього рівнів.

Сектор правосуддя відноситься до правоохоронних органів в Ірландії, зокрема, національний правоохоронний орган Ірландії Garda Síochána, що має штат працівників, не рахуючи цивільного персоналу – 13261 осіб.

Оборонний сектор включає основну частину Сил оборони Ірландії і складається з Ірландської армії, військово-морської служби та Повітряного корпусу.

Місцеве самоврядування в Ірландії розподілено між 31 місцевою громадою, кожна з яких відповідає окремому місту або округу. Співробітники місцевої влади вважаються частиною ірландської державної служби.

Отже, зважаючи на вищевикладене місія державного службовця Ірландії - це забезпечення бездоганного сервісу для уряду, інших державних установ, а також для громадян як користувачів громадських послуг, на основі принципів чесності, неупередженості, ефективності, справедливості та підзвітності.

СЕРГІЄНКО Ірина Григорівна – студентка 5 курсу магістратури Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Сіденко А.О.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН

(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)

Географічне розташування: центральна частина Євразії.

Населення: 18,157 млн осіб.

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 14 областей та 2 міста республіканського значення.

Форма правління: Президентська республіка.

Республіка Казахстан є однією з країн Центральної Азії, що за площею посідає 9 місце у світі та є найбільшою країною, що не має виходу до Світового океану. Територія Казахстану є більшою, ніж територія Західної Європи та становить 2 727 300 квадратних кілометрів. За розрахунком Central Intelligence Agency, станом на 2015 рік, за показником чисельності населення, Казахстан посідає 61 місце у світі.

У грудні 1991 року, Казахстан проголосив себе незалежною державою, а його лідер з 1979 року, Нурсултан Назарбаєв, - став першим президентом країни, та зберігає цю посаду дотепер. Казахстан офіційно є президентською республікою, де президент є головнокомандувачем збройних сил та може

накласти вето на закон, який був прийнятий парламентом; прем'єр-міністр є головою Кабінету міністрів і главою казахстанського правління.

Нормативно-правовим підґрунтям функціонування державної служби у Казахстані є закон «О государственной службе Республики Казахстан» (від 23.11.2015 р.) [1], що регулює суспільні відносини, пов'язані зі вступом на державну службу, її проходженням, припиненням та визначає правове становище, матеріальне забезпечення і соціальний захист державних службовців, а також питання діяльності інших осіб в державних органах.

Основоположні засади, на яких повинна базуватися державна служба Казахстану визначені статтею 4 закону [1], а саме це: принцип законності, казахстанського патріотизму, єдності системи державної служби,

професіоналізму, ефективності, результативності, прозорості, меритократії, етичності, підконтрольності та підзвітності, нетерпимості до правопорушень, гласності.

Що стосується вимог казахстанського законодавства до претендентів на посаду державної служби, то в цілому вони є тотожними із вимогами до претендентів на посаду державної служби в Україні. Претендент на посаду державної служби в Республіці Казахстан повинен бути: повнолітнім, дієздатним, мати громадянство Казахстану, а також не бути притягненим до юридичною відповідальності протягом 3-х років перед вступом на державну службу і бути чітко готовим прийняти на себе обмеження, встановлені нормативно-правовими актами у сфері державної служби.

У Республіці Казахстан державні службовці поділяються на адміністративних та політичних (рис.1).

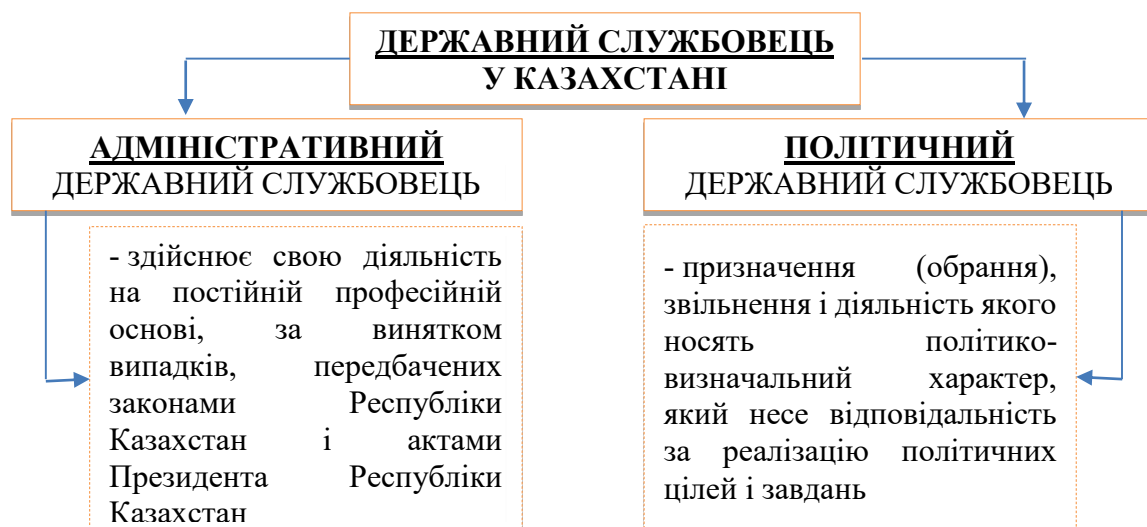


Рис.1. Класифікація посад державної служби у Республіці Казахстан

На основі проаналізованих положень закону «О государственной службе Республики Казахстан», було виділено ряд особливостей державних службовців,

які згруповано відповідно до поділу державних службовців на адміністративних та політичних (табл.1).

Розглянувши наведені особливості, доцільно визначити відмінні положення у діяльності адміністративного і політичного державних службовців. По-перше, вони полягають у категорії державних посад. По-друге, при вступі на державну службу: для адміністративних держслужбовців вона здійснюється на конкурсній основі, а для політичних – на підставі призначення чи обрання. По-третє, адміністративним держслужбовцям кваліфікаційні вимоги встановлюються, а політичним – ні. Також адміністративні держслужбовці поділяються на корпус «А» і корпус «Б». Для політичних такий поділ не передбачається.

Є ряд обмежень, які застосовуються до державного службовця Республіки Казахстан, а саме це: бути депутатом в парламенті або масліхаті; займатися підприємницькою діяльністю; числитися у справі третіх осіб, у державному органі, в якому він перебуває на службі; використовувати в неслужбових цілях кошти, державне майно і службову інформацію; брати участь у страйках та інших операціях, які перешкоджають нормальному функціонуванню державних органів і виконання обов'язків держслужбовця; користуватися в особистих цілях послугами громадян і юридичних осіб через виконання посадових повноважень; забороняється безпосереднє підпорядкування батькам, дітям, братам (сестрам), чоловіку (дружині), за винятком випадків, передбачених законодавством Республіки Казахстан.

Таблиця 1. Особливості діяльності державного службовця у Республіці Казахстан

Ознака	Характеристика відповідно до посади державної служби	
	Адміністративний державний службовець	Політичний державний службовець
1	2	3
Категорії державних посад	встановлюються	не встановлюються
Реєстр посад	затверджується Президентом Республіки Казахстан за поданням уповноваженого органу	
Вступ на державну службу	Конкурсна основа	Призначення чи обрання
Кваліфікаційні вимоги	Повинні відповідати встановленим кваліфікаційним вимогам	Кваліфікаційні вимоги не встановлюються
Робочий час	П'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями	
Призов на військову службу	Надається відпустка без збереження заробітної плати і зберігається державна посада на період строкової військової служби	

1	2	3
<i>Службова етика</i>	Державні службовці зобов'язані керуватися принципом законності, дотримуватися загальноприйнятих морально-етичних норм, бути прихильним державній політиці і послідовно втілювати її в життя	
<i>Дисциплінарні проступки</i>	Державні службовці не мають права надавати не передбачені законом переваги (протекціонізм, сімейність) при надходженні і просуванні по державній службі; використовувати свої посадові повноваження при вирішенні питань, пов'язаних із задоволенням своїх матеріальних інтересів або близьких родичів	
<i>Антикорупційна поведінка</i>	Державні службовці повинні протистояти і припиняти факти корупційних правопорушень з боку інших державних службовців і насамперед себе	
<i>Відпустка</i>	Надається щорічна трудова відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі 2 посадових окладів	
<i>Відбір в кадровий резерв</i>	Корпус «А» - здійснюється уповноваженою комісією або проведенням конкурсу. Корпус «Б» - здійснюється проходження етапів відбору: тестування, оцінка особистих якостей, загальний конкурс	Не передбачається

Таким чином, дослідивши діяльність державного службовця в Казахстані, можна зробити наступні висновки. Державна служба в цій країні регулюється Законом «О государственной службе Республики Казахстан». Згідно цього закону державний службовець повинен керуватися визначеними принципами, головним із яких є принцип законності. Державний службовець як представник держави, повинен проводити свою діяльність згідно законодавчо задекларованих вимог, правил і обов'язків. Дане визначається як фундамент реалізації та розвитку ефективної, неупередженої, прозорої державної політики Казахстану.

Список використаних літературних джерел:

1. Закон «О государственной службе Республики Казахстан» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://mdai.gov.kz/ru/kategorii/zakon-o-gosudarstvennoy-sluzhbe>.

СІДЕНКО Аліна Олександрівна – студентка 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Сірацький Я.В.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В РЕСПУБЛІЦІ РУМУНІЯ (представлено к.ф.н. доц. Яцик І.С.)

Географічне розташування: південна частина Європи

Населення: 19,12 млн (станом на 2018 рік)

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 41 жудець (повіт) та один окремий національний муніципалітет Бухарест.

Форма правління: змішана республіка.

У Румунії одним з основних нормативних актів, якими регулюється державна служба, є закон «Про статус державних службовців», консолідований у 2009 р. Відповідно до нього статус державного службовця можуть мати особи, які працюють в апараті Парламенту Румунії або в структурі Адміністрації Президента. Також держслужбовцями можуть бути працівники дипломатичних та консульських органів влади, митних органів, поліції та інших структур міністерства внутрішніх справ. Згідно з ст. 7 закону «Про статус державних службовців» посади державної служби Румунії діляться (залежно від ступеня складності їх функціональних обов'язків) на категорії:

а) публічні державні посади, на яких поширюються специфічні суспільні функції;

б) державні посади класу I та класів II, III суспільних функцій;

в) посади в державних установах, посади місцевих чиновників і місцевих державних адміністрацій.

Щоб стати державним службовцем найвищої категорії в Румунії, є також ряд певних правил та вимог:

1. наявність диплому про закінчену вищу чи неповну вищу освіту;
2. стаж не менше ніж 5 років на керівних посадах в органах державної влади;
3. завершені спеціалізовані навчальні програми для відповідних категорій, що проводяться парламентом;
4. прийняття участі у національному конкурсі на вступ до категорії державних службовців вищої ланки тощо.

Варто зазначити, що в Румунії було створено Національне агентство державних службовців. Воно має статус спеціалізованого органу центрального публічного управління, зі статусом юридичної особи та фінансується з державного бюджету. Агенство було створено для розвитку професійного корпусу державних службовців, їх професійної стабільності та безпеки. Із

вступом Румунії в ЄС конституція країни чітко проголошує гендерну рівність можливостей вступу на державну службу як чоловіків, так і жінок.

Відповідно до ст. 54 закону Румунії «Про статус державних службовців» право на державну службу має людина, яка:

- має румунське громадянство і проживає в Румунії;
- знає румунську мову як усно, так і може вільно писати;
- віком не молодше ніж 18 років;
- має повну дієздатність;
- міцне здоров'я, засвідчене медичною експертизою;
- відповідає вимогам щодо рівня компетентності для відповідної посади;
- виконала всі вимоги щодо вступу на державну службу;
- не була засуджена за будь-який злочин проти людяності, проти держави або проти влади, а також не була звинувачена в підробленні документів та не вчинила інші корупційні діяння чи бездіяльність, якщо, звісно, цю особу не було виправдано;
- не була звільнена з державної служби з дисциплінарних причин за останні 7 років та за інші дії в рамках чинного законодавства.

Отже, просування по службі державного службовця в Румунії можливе шляхом зайняття більш високої посади після складання конкурсного іспиту. Також можливе просування службовця за шкалою окладів відповідно до чинного законодавства. Для участі в конкурсі він повинен відповідати таким умовам: бути випускником магістратури або аспірантом у галузі знань «державне управління»; бути призначений на державну посаду у відповідному класі; відповідати вимогам, описаним у посадових інструкціях; не мати адміністративних покарань та стягнень; відповідати вимогам, встановленим чинним законодавством щодо стажу роботи для відповідних посад державної служби.

Службова кар'єра супроводжується щорічним індивідуальним оцінюванням діяльності державних службовців, яке може мати оцінку: «дуже добре», «добре», «задовільно», «незадовільно». Результати оцінювання є підставою для підвищення оплати праці, для зайняття більш високої посади, а також для звільнення з посади державного службовця. У Румунії восьмигодинний робочий день із 40-годинною працею протягом тижня. Румунські державні службовці за свої дії чи бездіяльність несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільну або кримінальну відповідальність.

Список використаних літературних джерел

1. ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ в сила от 27.08.1999 г. – Режим доступу : lex.bg/laws/ldoc/2134673408.

СПРАЦЬКИЙ Ярослав Вікторович – студент 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Сміян А.В.,
*Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів*

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ
(представлено к.т.н. доц.. Ітченко Д.М.)

Велика Британія – одна з найбільш економічно високорозвинених постіндустріальних країн світу. Офіційно країна називається Об'єднане Королівство Великобританії і Північної Ірландії.

Країна розташована на Британських островах біля північно-західних берегів Європи і омивається водами Атлантичного океану. Велика Британія володіє низкою островів у Індійському, Атлантичному і Тихому океанах. Острівне розташування сприяє розвитку міжнародних торговельно-економічних зв'язків, оскільки тут перетинаються міжнародні морські та повітряні шляхи.

У його склад входять чотири країни: Англія, Шотландія й Уельс, розташовані на острові Британія, і Північна Ірландія. Площа – 244 тис. км². Населення – 58,1 млн. чоловік. Столиця – Лондон. Найбільші міста Бірмінгем, Ліверпуль, Манчестер в Англії; Белфаст та Лондондеррі в Північній Ірландії; Единбург і Глазго в Шотландії; Суонсі і Кардіфф в Уельсі.

Велика Британія – конституційна монархія. Глава держави – монарх (королева), законодавчий орган – парламент (палата громад і палата лордів). Належить до семи найрозвинутіших країн світу, є членом Євросоюзу та НАТО.

Основні галузі економіки: машинобудівна, електрообладнання та автоматика, корабле- та авіабудівна, електроніка, металургійна, хімічна, вугільна, нафтова, паперова, харчова, текстильна, легка промисловість. Розвинуті всі види сучасного транспорту [1].

В цілому діяльність інституту державної служби Великобританії відрізняється достатньою ефективністю на всіх рівнях, що в значній мірі визначається раціональністю сучасної менеджеральної моделі, покладеної в його основу. Налагоджений контроль над діяльністю чиновників усіх рівнів створює атмосферу високої відповідальності в державному апараті.

Сучасний вигляд інституту державної служби у Великобританії багато в чому визначили великі адміністративні реформи 1970-1980-х рр. Для їх підготовки був створений Комітет з реформи цивільної служби (Комітет Фултона), що представив уряду доповідь, в якому запропонував принципово нову модель цивільної служби – менеджеральну. Ідея полягала в тому, щоб перейняти раціональні і ефективні методи керівництва, використовувані в бізнесі. В основу реорганізації цивільної служби покладено американська модель адміністративно-державного управління.

Проведення реформи почалося у січні 1971 р. Першим етапом стало скасування системи класів. Були утворені три основні групи чиновників.

Перша група старших політичних і адміністративних керівників включає чиновників адміністративного класу в ранзі помічника заступника, заступника постійного секретаря, постійного секретаря. Ці чиновники несуть особисту відповідальність безпосередньо перед міністром за керівництво в своїй сфері адміністративно-державного управління.

Друга – адміністративна – включає два ступені: учень адміністратора і старший виконавець. У компетенції адміністративної групи знаходиться велике коло питань: від координації діяльності державного апарату управління та керівництва роботою міністерств до виконання звичайних канцелярських обов'язків.

Третя група об'єднує професійних науковців і технічних фахівців. До неї входять вчені, архітектори, інженери, зайняті проблемами освіти і професійної підготовки чиновників. Створена також допоміжна група технічних працівників (креслярі, діловоди, що виконують просту виконавську роботу).

Новий поштовх реформам надало прийняття урядом двох важливих пактів, ухвалених у 1999 р.: "Модернізація державного управління" (березень) та "Реформа державної служби" (жовтень). Сутність запропонованих реформ була пов'язана з переходом до "концепції активізуючої держави". Засобами досягнення цієї мети стали:

- розподіл усіх урядових структур на дві категорії;
- перетворення служб, які виконують рішення в напівнезалежні агенції;
- збереження єдиної тарифної сітки та пільг лише за персоналом центрів формування політики і деяких неприватизованих підприємств.

Зокрема, на міністерства і державних службовців, які в них працюють, були покладені обов'язки вироблення політики, незалежні агенції повинні були здійснювати реалізацію державної політики, а їх керівники – повністю відповідати за свою роботу та всі кадрові питання включно.

Запровадження реформ дозволило скоротити державні витрати, зробити агенції більш дешевими для суспільства, а уніфіковану державну службу Великої Британії було фактично замінено багатоманітністю структур, умов трудових угод, шкал оплати, пенсійного забезпечення.

У рамках реформування системи державної служби було розроблено систему оцінки компетентності державних службовців. Запровадження її створило могутній імпульс позитивної мотивації для вдосконалення державними службовцями професійних навичок, освоєння нових знань, ефективних методів роботи. При цьому відповідальність за розвиток і реалізацію кар'єрного потенціалу на державній службі було покладено виключно на конкретну особу, яка повинна досягати високих результатів у своїй роботі, постійно вдосконалювати свої знання, вміння та навички [2].

Формально у Великій Британії керівництво державною службою належить монархії в особі королеви. Між тим, фактично від імені монархії системою

державної служби керують вищі органи держави і посадові особи, а саме: Прем'єр-міністр, Кабінет міністрів, міністри.

Отже, у системі підготовки кадрів для державної служби у Великобританії, на нашу думку, можна виділити такі відмінні чинники, як існування чітких критеріїв оцінки компетентності держслужбовців, що створює позитивний стимул для підвищення їх рівня освіти і професійних навичок, та наявність навчальних центрів і програм, які дозволяють системі державної служби оперативно реагувати на цілі й завдання політичної і соціально-економічної ситуації в країні.

Великобританія має сильні традиції самоврядування в рамках унітарної системи адміністративно-державного управління. Протягом усього XIX століття посилення місцевого рівня управління сприяло деякій децентралізації адміністративної влади в країні.

Всі графства і міста Великобританії обирають свої Поради, які формують постійні адміністративні комітети, відповідальні кожний за свою конкретну сферу управління. Поради керують поліцією, освітою, охороною здоров'я та соціальним питаннями. Центральна адміністрація має право в будь-який момент втручатися в місцеві справи і виправляти рішення місцевої влади на свій розсуд, але на практиці таке відбувається лише в надзвичайних випадках, так як британці високо цінують місцеву автономію.

Державну службу Великобританії характеризують такі ознаки:

- 1) в основу державної служби покладено "менеджеральна" модель, близька до американської;
- 2) система просування по службі відрізняється жорсткістю на всіх рівнях;
- 3) у державних структурах часто використовується "інтегральна" ієрархія;
- 4) особлива система адміністративного права відсутня, судовий контроль заснований на доктрині загального права.

Центральна адміністрація британського уряду очолюється сьогодні постійним секретарем (професійний адміністратор), йому допомагають численні помічники, заступники і службовці на більш низьких рівнях адміністративного управління [4].

На нашу думку, з досвіду діяльності уряду Великобританії для української практики було б корисним розробити чіткі критерії оцінки компетентності державних службовців і оцінювати їх за результатами навчання і просування по службі. При цьому критерії оцінки компетентності державних службовців доцільно було б упровадити в систему контролю якості виконуваної роботи, що дозволить більш чітко сформулювати обов'язки державних службовців та обумовити необхідність постійного підвищення рівня їх професіоналізму, а прямий зв'язок між результатами навчання і просуванням по службі, створюватиме позитивний стимул для вдосконалення професійних навичок і якісного виконання роботи.

Список використаних літературних джерел:

1. Топузов О.М. Економічна і соціальна географія світу: підруч. для 10 кл. загальноосвіт. навч. закладів // О.М. Топузов, Л.В. Тищенко - К.: Зодіак-ЕКО, 2005. - 208 с.
2. Грицяк І. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції) // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ при Президентові України – Львів: Вид.во ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. – Вип. 6/7. – С. 442.
3. Литвинцева Е.А. Государственная служба в зарубежных странах / Е.А. Литвинцева. – М.: РАГС, 2004. – 129 с.
4. "Відкрита" модель державної служби в іноземних державах [Електронний ресурс] :http://stud.com.ua/65125/pravo/vidkrita_model_derzhavnoyi_sluzhbi_inozemnih_derzhavah

СМІЯН Аліна Віталіївна – студентка 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Менеджмент».

УДК 351/354

Срібна А.А.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ
АМЕРИКИ**

(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)

Географічне розташування: центральна частина Північної Америки

Населення: 328 695 246 осіб

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 50 штатів і один федеральний округ Колумбія

Форма правління: Федеративна конституційна республіка

Характерною особливістю розвитку державної служби США є те, що вона почала складатися не на основі законодавства, а на політичному звичаї. Аж до середини XIX ст. в США не було видано жодного закону, що визначає порядок комплектування службового персоналу федеральних установ [3].

Кожне міністерство керувалося власними правилами, встановленими на основі так званих "органічних законів" (нормативних актів, що засновували дане відомство). Розвитку державної служби США на основі політичного звичаю багато в чому сприяли особливості американського федералізму. Початок сучасної організації державної служби США на федеральному рівні пов'язують з Законом про цивільну службу 1883 ("Пендлтон акт"), завдяки якому було скасовано існуючу систему призначень службовців, за якою Президент, який прийшов до влади, мав право призначати представників своєї партії на всі державні посади. Зазначеним Законом вводилося правило кваліфікаційних іспитів для державних службовців, а також єдина система державних посад і окладів. Безсумнівним кроком вперед з'явилися закріплення принципу

безпартійності державної служби, а також створення Комісії цивільної служби - особливого, незалежного органу виконавчої влади з питань державної служби.

В даний час законодавчу базу державної служби в США становить значне число актів, прийнятих Конгресом в якості Закону 6 вересня 1966 і включених до розд. V "Урядові організації і службовці" Зводу законів США, а також Закон про реформу цивільної служби. Останній був розроблений адміністрацією Картера і прийнятий Конгресом у 1978 р. За цим законом політика держави полягає в тому, щоб забезпечити народ Сполучених Штатів компетентними, сумлінними і ефективно діючими федеральними службовцями, що відображають різноманітність нації і поліпшують якість державної служби; управління федеральними кадрами повинно здійснюватися у відповідності з принципами "системи заслуг" і не повинно порушувати вимог про заборонену кадровій практиці. Крім федеральної існують державні служби 50 окремих штатів та одного федерального округу, а також апаратів органів місцевого самоврядування.

Державним службовцем, згідно із законодавством США, є будь-яка особа, чия праця оплачується з бюджету федерації, штату або місцевого органу влади. За цим критерієм всіх державних службовців можна поділити на тих, хто знаходиться на федеральній державній службі, службі штатів та службі в апараті управління органів місцевого самоврядування.

Основу організації федеральної державної служби складають **три частини (сегмента) службовців: "конкурсні", "патронажні" і "виняткові"**.

До першої належать особи, надійшли на службу і просуваються по ній у відповідності з принципом "системи заслуг". Набір на відповідні посади проводиться в двох формах - "відкритої" (для посад власне конкурсної служби) і "закритої" (для служб охорони здоров'я, лісового господарства та ряду інших відомств). При відкритому наборі посаду може бути зайнята будь-якою особою, що успішно склали іспит. При закритому, як правило, тільки в порядку кар'єрної служби в даній системі.

До другої - службовці, які призначаються на посади Президентом: одноосібно (помічники і радники президента), за порадою і за згодою Сенату (глави федеральних органів виконавчої влади і т.д.), довірені особи, які забезпечують організацію роботи голів федеральних органів виконавчої влади (радники, секретарі міністерств та інших).

У число третіх ("виняткових") потрапляють ті, хто має особливий статус, оскільки виключені з-під дії закону про державну (цивільну) службу (ФБР, ЦРУ, Держдепартамент, представництва США в міжнародних організаціях тощо).

Законодавством виділяються наступні **групи** службовців:

- 1) **кар'єрні державні службовці**, просуваються по службі відповідно до "системи заслуг";
- 2) **наймані на певний термін** (до трьох років);
- 3) **наймані на строк дії надзвичайних обставин** (але не більш, ніж на 18 місяців);

4) **службовці на резервованих посадах** (перелік цих посад щорічно визначається Управлінням у справах державної служби для тих випадків, коли необхідно забезпечити повну політичну неупередженість у веденні справ);

5) **некар'єрні службовці** (займають головним чином "патронажні" посади).

Професійні державні службовці займають посади, розподілені в ієрархічному порядку на **18 категорій**.^[1]

Перші чотири категорії відносяться до нижчого персоналу адміністративних установ, тобто безпосереднім технічним виконавцям. Вони зайняті найпростішої рутинною роботою, під безпосереднім і загальним наглядом. Їх кількість зазвичай становить 21% від загальної кількості службовців в апаратах адміністративного управління. По своєму матеріальному становищу відносяться до низькооплачуваним працівникам. Середній розмір платні можна порівняти з заробітною платою некваліфікованих робітників приватного сектора.

Категорії 5-8 охоплюють службовців, які виконують кваліфіковану роботу, що потребують спеціальних знань і підготовки, а також здібностей до індивідуальної роботи. Це також виконавський технічний персонал, але вищої кваліфікації, що має дипломи вищих навчальних закладів. Вони не виконують ніяких функцій по адміністративному керівництву, а професійна діяльність проходить під загальним наглядом. Зазвичай їх число складає 31% від загальної кількості державних службовців. По своєму матеріальному становищу відносяться до середньооплачуваних працівників.

Службовці **9-15 категорій** належать до середнього керівного персоналу, хоча їх діяльність протікає під загальним адміністративним наглядом. Наприклад, службовці 11 категорії повинні бути здатні виносити рішення, 12 категорії - проявляти здатність до керівництва, службовці 13 категорії можуть бути помічниками голів невеликих підрозділів, а 14 - головами підрозділів і бюро. Загальне число таких службовців становить 46% від загального числа службовців. Середній розмір їхньої платні приблизно в два рази вище попередньої групи.

Вищим керівним складом апарату державних установ є службовці **16-18 категорій**. До їх обов'язків входить планування і керівництво спеціалізованими програмами виключного рівня відповідальності. Як правило, вони очолюють бюро та відділи. Чисельність таких службовців незначна і становить лише 2% загальної кількості службовців. Їх платня в середньому у 8-9 разів перевищує платню службовців перших чотирьох категорій.

Згідно § 3132 титулу 5 Зводу законів США до вищого керівного складу належать службовці: 1) керівні відомствами або структурними підрозділами органів виконавчої влади; 2) відповідальні за реалізацію певних програм чи проектів; 3) контролюють, оцінюють або координують здійснення завдань, що стоять перед органами виконавчої влади; 4) керівні роботою державних службовців, не віднесених до числа персональних помічників.

Одним з принципів державної служби є рівність можливостей при працевлаштуванні. Однак законодавством встановлені пільгові умови для низки категорій, в тому числі для ветеранів війни, колишніх військовослужбовців, інвалідів та представників національних меншин.

Процедури **прийому на роботу** включає наступні стадії: перевірка заяви; проведення іспитів або співбесіди; перевірка благонадійності; вибір кандидата на посаду; перевірка протягом випробувального терміну. Конкурсні випробування проводяться в письмовій та усній формі і мають на меті перевірку професійних знань і придатності кандидатів для зайняття посад, як правило, середньої ланки управління. Екзаменаційні вимоги узгоджуються з Управлінням у справах державної служби. Важливою умовою є **опублікування переліку вакансій, з яких проводяться іспити на заміщення посад**, що формально дає можливість взяти в них участь кожній зацікавленій особі.

Випробувальний термін за законом не повинен перевищувати одного року. Після закінчення цього терміну державний службовець зараховується в штат відповідного міністерства або відомства. Кваліфікаційні вимоги встановлюються главою відповідного адміністративного відомства у відповідності з тими нормами, які розробляються Управлінням у справах державної служби.

З числа працюючих в адміністративних відомствах службовців створюються **комісії з питань прийому на роботу**. В їх завдання входить розгляд заяв кандидатів на зайняття кар'єрних посад. Рішення комісій по кожному з заяв укладаються в письмовій формі. Загальними критеріями оцінки відповідно до § 3392 3393 Зводу законів США служать: 1) досвід управлінської діяльності; 2) успішна участь у програмах підвищення кваліфікації, створених Управлінням у справах державної служби; 3) наявність особливих знань і досвіду, які дають підстави вважати, що державний службовець буде успішно поратися з покладеними на нього обов'язками.

Професійна діяльність оцінюється за наступною шкалою: успішне виконання посадових обов'язків; задовільне виконання посадових обов'язків; незадовільне виконання посадових обов'язків. При незадовільній оцінці службовець або звільняється, або переводиться на іншу посаду вищого керівного апарату. Однак такий перехід неможливий, якщо протягом п'яти років діяльність службовця двічі оцінювалася незадовільно, або протягом трьох років - не вище, ніж на задовільну оцінку.

В американській державній службі існує **звичай присвоєння почесних звань "заслужений" чи "видатний"**, які присвоюються службовцям на один рік. Для цього відомства передають в Управління у справах державної служби списки осіб, рекомендованих до присвоєння почесних звань, а воно представляє їх Президентові країни, який підтверджує ці звання. Законодавство особливо обумовлює заборону на присвоєння почесних звань частіше, ніж один раз у чотири роки. Загальна чисельність "заслужених державних службовців" не повинна перевищувати 5%, а "видатних" - 1% від загального числа службовців

вищого начальницького складу державної служби США. "Заслужений державний службовець" одноразово преміюється в розмірі 10 тис., а "видатний" - 25 тис. дол. США.

Заробітна плата встановлюється у відповідності з тим місцем, де працює державний службовець та його посадовою класифікацією за так званим розкладом (The General Schedule - GS). Всі федеральні службовці в системі GS отримують базову плату, скориговану на місцевість. Плата за місцевість варіюється, але становить не менше 10% від базової заробітної платні у всіх частинах Сполучених Штатів. Наступні діапазони заробітної плати є найнижчими і максимально можливими сумами, які людина може заробити в базовому окладі. Фактичні діапазони окладів можуть бути скоригованими з точки зору збільшення плати за місцевість (наприклад, службовець рівня GS-9, в сільській місцевості в Арканзасі, може заробляти мінімум 50 598 доларів США проти \$ 61 084 в Сан-Хосе, Каліфорнія), але всі базові оклади лежать в межах параметрів наступних діапазонів (дані, наведені в таблиці актуальні починаючи з січня 2018 року).

Табл.1. Фактичні діапазони окладів державних службовців в США

<i>Рівень оплати праці</i>	GS-1	GS-2	GS-3	GS-4	GS-5	GS-6	GS-7	GS-8	GS-9	GS-10	GS-11	GS-12	GS-13	GS-14	GS-15
<i>Нижня межа</i>	\$ 18,785	\$ 21,121	\$ 23,045	\$ 25,871	\$ 28,945	\$ 32,264	\$ 35,854	\$ 39,707	\$ 43,857	\$ 48,297	\$ 53,062	\$ 63,600	\$ 75,628	\$ 89,370	\$ 105,123
<i>Верхня межа</i>	\$ 23,502	\$ 26,585	\$ 29,957	\$ 33,629	\$ 37,630	\$ 41,939	\$ 46,609	\$ 51,623	\$ 57,015	\$ 62,787	\$ 68,983	\$ 78,355	\$ 98,317	\$ 116,181	\$ 136,659

Спеціалізованими органами з управління державною службою є: Управління у справах державної служби. Рада з питань "системи заслуг", Спеціальна комісія з питань захисту "системи заслуг". На чолі Управління стоїть директор, який призначається Президентом за порадою і за згодою Сенату на чотирирічний термін. Рада з питань захисту "системи заслуг" складається з трьох членів, які призначаються Президентом за порадою і за згодою Сенату на семирічний термін. До однієї і тієї ж політичної партії можуть належати не більш двох членів Ради. Голова Ради призначається Президентом за порадою і за згодою Ради. Спеціальна комісія Ради з питань захисту "системи заслуг" формується Президентом за порадою і за згодою Сенату на п'ятирічний строк з числа осіб, допущених до адвокатської практики. У її функції входить попередній розгляд та вивчення скарг про допущені факти забороненої кадрової практики.

Список використаних літературних джерел:

1. Касаткіна Н.М. «Державна служба в зарубіжних країнах», М. 1996.
2. Нікеров Г.І., «Адміністративне право США», М. 1977.
3. Новіков О.В., «Правові форми організації державної служби в США», М. 1979.
4. Тарасова М.М., «Державні працівники США», М. 1982.

СРІБНА Аліна Андріївна – студентка 5 курсу магістратури Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Стоцька О.М.,
Житомирський державний технологічний університет
м.Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ТУРЕЧЧИНІ

(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)

Географічне розташування: на заході Азії та на крайньому південному сході Європи.

Населення: 79,51 млн (станом на 2016 рік).

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 81 провінцію (іль), які в свою чергу поділено на 957 районів.

Форма правління: парламентсько-президентська республіка.

Офіційна назва держави - Турецька Республіка, загальна площа, якої становить 783 562 км², де проживають переважно турки, а також близько 10 мільйонів курдів, 1 мільйон арабів, кілька десятків тисяч вірменів, греків та іспанських євреїв.

Особливість Туреччини полягає в тому, що вона вважається єдиною з усіх мусульманських країн, де має місце світська демократична система державного управління. За Конституцією Туреччини (1982 р.) адміністративна система є централізованою. В свою чергу, законодавча влада належить вищому органу влади – Великим національним зборам Туреччини (ВНЗТ), до складу якого входять 550 депутатів і не може бути нікому передана; а виконавча - представлена президентом країни і урядом, судова – незалежними судами.

Однак події, які відбувалися у 2016 році у Туреччині, тобто спроба державного перевороту військовими, стали суттєвим каталізатором зрушень в системі державного управління. Так, у 2017 році відбувся референдум щодо внесення змін до Конституції Туреччини, що стосувалися у більшій мірі зміцнення повноважень президента.

В частині державної служби, Конституція Туреччини передбачає рівний доступ громадян до державної служби та відсутність критеріїв, крім кваліфікації

відповідного відомства, які мають бути взяті до уваги при наборі на державну службу.

В цілому, державна служба Туреччини функціонує на основі положень, прописаних у Конституції 1982 р., та наступних нормативно-правових актів: закону № 657 від 14 липня 1965 р., де визначено гарантії щодо роботи, винагороди за роботу державних службовців; закону № 4588 від 29 червня 2000 р. щодо місії державної служби та державних службовців, який передбачає, що бюрократичні процедури, пов'язані з громадською роботою, мають бути завершені вчасно, і що розбіжності між заробітною платою працівників повинні бути усунені [1, с. 36-37].

Відповідно до Конституції [2] визначено наступні положення, що підлягають обов'язковому врегулюванню в нормативно-правовій базі:

- основні та постійні функції держави, державних економічних підприємств та інших громадських організацій зі статусом юридичної особи, виконання яких повинно відповідати загальним засадам адміністративного управління;

- вимоги, що висуваються до державних посадових осіб та інших державних службовців, порядок їх призначення, обов'язки і повноваження, їх права і відповідальність, зарплата та допомоги, а також інші моменти, пов'язані з їх статусом;

- процедури та умови, що визначають підготовку вищих управлінців.

Державні службовці у Туреччині призначаються довічно за результатами іспитів і можуть бути зміщені зі своїх посад лише у виняткових випадках. Вони повинні залишатися лояльними до Конституції і не мають права вступати в політичні партії. Якщо державний службовець бажає взяти участь у виборах до Національних зборів, він повинен залишити державну службу. Всі дисциплінарні стягнення щодо державних службовців можуть бути оскаржені в суді [1, с. 35-36].

До державних посадових осіб, інших державних службовців не можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення без надання права на захист. В свою чергу, дисциплінарні стягнення підлягають судовому контролю, за винятком попереджень і доган.

Позови про відшкодування збитків, завданих з вини державних посадових осіб та інших державних службовців при здійсненні ними своїх обов'язків щодо адміністрації, пред'являються тільки відповідно до процедури і умов, зазначених у законі, і за умови права регресу до них. Судове переслідування державних посадових осіб та інших державних службовців за передбачувані правопорушення, крім випадків, передбачених у законі, залежить від рішення адміністративних органів, зазначених у законі.

Як стверджує П.І. Крайнік [1, с. 37] «постійною проблемою, властивою системі державного управління в Туреччині, вважалося навчання. Туреччині, незважаючи на введення загальних вступних іспитів для державних службовців, не вдалося створити неупереджену та прозору систему для просування на

державній службі. Відсутність підготовки є одним із чинників, що знижують ефективність та дієвість державної служби. У Туреччині немає стандартної системи навчання державних службовців, які працюють на центральний уряд. Існує тільки одна установа: Інститут державного управління Туреччини і Близького Сходу (TODAIE), який забезпечує навчання державних службовців. Цей інститут пропонує два типи навчальних курсів для державних службовців: короткострокові навчання та довгострокові програми навчання. Для участі у довгострокових програмах, які розраховані на 1,5 року, є вимоги, які повинні бути виконані для державних службовців, зокрема: державний службовець має працювати протягом певного періоду часу, має бути запропонований як кандидат від органів державної влади та успішно скласти вступні іспити. Ті, хто успішно оволодів програмою, винагороджуються підвищенням заробітної плати і отримують можливість просування по службі».

Слід зазначити, що однією із проблем державної служби в Туреччині є фаворитизм, однак конституційно врегульовано рівний доступ до державної служби громадян через проходження загальних вступних іспитів та створення ситсеми неупередженого просування по державній службі. Слід також зазначити, що у Туреччині відсутня стандартизована система навчання державних службовців, хоча існує Інститут державного управління Туреччини і Близького Сходу (TODAIE), який забезпечує навчання державних службовців з 1956 р.

Список використаних літературних джерел:

1. Крайнік П. І. Система державного управління Турецької Республіки: досвід для України / П. І. Крайнік. – Київ: Національна академія державного управління при Президентові України, 2012. – 52 с.
2. Конституція Туреччини (Турецької Республіки) від 7 листопада 1982 р.

СТОЦЬКА Оксана Миколаївна – студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Стаднік П.О.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ СІНГАПУР
(представлено к.н.держ.упр. Сергієнко Л.В.)

Географічне розташування: Південно-Східна Азія.

Населення: 5,61 млн. осіб (станом на 2015 рік)

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено умовно на 5 округів.

Форма правління: Парламентська республіка.

Республіка Сінгапур — місто-держава, площа якого складає 622 км², де представлено кілька релігійних конфесій і течій, жодна з яких не є домінантною. Малайська є національною мовою сінгапурців, а державними — китайська, тамільська та англійська. З моменту утворення незалежності Сінгапуру при владі безперервно перебуває Партія народної дії (ПНД), очолювана незмінним лідером країни Лі Куаном Ю. Голова уряду — прем'єр-міністр, якому належить виконавча влада. Головою держави є президент, якого обирають на 6 років.

Сінгапур зібрав навколо себе найблискупіші уми, трансформували в систему державного управління найсуворіші стандарти якості. Щоб стати конкурентоспроможними на глобальному рівні, на ключові позиції, включаючи і комерційну сферу, наймають талановитих людей з Китаю, Індії, всієї Азії та розвинених країн.

Сінгапур, порівняно з іншими країнами регіону, має добре розвинену ринкову економіку без помітної корупції, зі стабільними цінами на товари і високою заробітною платнею. Відсоток безробітних становить приблизно 3 %. Світовий банк визнав економіку Сінгапуру найбільш бізнес-привабливою у світі. В місті працевлаштовані десятки тисяч спеціалістів з різних країн світу. Економіка сильно залежить від експорту, зокрема від електроніки та виробництва. Економіка Сінгапуру відома як одна з найбільш вільних, найбільш інноваційних, найбільш конкурентоспроможних, найменш корупційних у світі та найсприятливіша для бізнесу.

Сінгапур за короткий термін зробив величезний стрибок у своєму розвитку, перетворившись з британської колонії в одну з найрозвиненіших держав, яку по праву вважають фінансово-економічним центром світу. Таких успіхів вдалося досягти, в тому числі, завдяки сучасному і прогресивному законодавству Сінгапуру. Такий різкий стрибок в фінансово-економічному розвитку Сінгапуру став можливий завдяки грамотному законодавству, намагається припинити порушення використання службового становища. На відміну від законодавства багатьох інших країн, де також є пункти, що стосуються боротьби з корупцією, в сінгапурському законодавстві боротьби з

корупцією відведено серйозне місце. Так, особливо суворі покарання чекають службовців, які займають високий пост і викритих в корупції.

Прийнятий в 1960 році закон про запобігання корупції передбачає за дане порушення тюремне ув'язненням терміном до 5, а, в особливих випадках, і до 7 років, з призначення штрафу в розмірі до 100 тисяч доларів та повернення суми, еквівалентної сумі хабара. Так державним службовцям заборонено отримувати корупційні винагороди, під якими розуміють не тільки подарунки, гроші, золото, цінні папери та гонорари, а й - посаду або контракт, звільнення від штрафів, дисциплінарних стягнень, поблажливості до виконання обов'язків і так далі. Крім перерахованого «корупційним винагородою» вважається спроба пропозиції чи обіцянки такої винагороди.

Відповідно до цього, важливого значення набуває питання обов'язкового декларування відомостей про своє багатство або багатство найближчих родичів. Держава суворо стежить за тим, щоб людина надавали достовірні відомості про своє багатство і сплачувала відповідні податки. Якщо ж буде виявлено невідповідність, то суд може порахувати такі дії корупційними. Це дало змогу пришвидшити фінансово-економічний розвиток міста, а також забезпечити високий рівень життя і соціальної захищеності його резидентів.

Основу державної служби Сінгапуру складає меритократія - принцип управління, відповідно до якого керівні пости повинні займати найздібніші люди, незалежно від їхнього соціального чи економічного походження. Набір кандидатів на державну службу є відкритим та відбувається насамперед на основі освітньої кваліфікації. Кандидати, які відповідають базовим та особливим критеріям, проходять співбесіду, на основі чого приймається рішення щодо подальшого їх працевлаштування. Основою для кар'єрної мобільності є висока продуктивність державного службовця.

Натомість, закон про зайнятість встановлює стандартний 44-годинний робочий тиждень. За рівнем соціальної захищеності трудящих Сінгапур займає друге місце в Азії після Японії.

Державний службовець Сінгапуру має високий рівень заробітної плати, що обумовлено грамотною антикорупційною політикою держави, що полягає:

- по-перше, у встановленні рівня заробітної плати державних службовців на основі взаємозалежності від рівня середньої заробітної плати осіб, зайнятих в успішних галузях економіки, зокрема приватного сектору;
- по-друге, у визначенні суворих покарань за корупційні правопорушення та постійної моральної підтримки авторитету невідкупних політичних лідерів;
- по-третє, у встановленні вимог щодо обов'язкового щорічного звітування державних службовців про їх майно, активи, борги, зобов'язання тощо.

Структура заробітної плати державного службовця в Сінгапурі включає наступні компоненти:

- місячна заробітна плата;
- бонуси за продуктивність;
- надбавки за заслуги на основі продуктивності та потенціалу службовця;

- інші щорічні бонуси.

Найбільш високооплачуваним державним службовцем у світі визнано державного службовця Сінгапуру, так, ставка прем'єра цієї країни – 50 тисяч доларів на місяць, на другій сходинці даного рейтингу— президент США зі ставкою 33 тис. дол. Для порівняння заробітної плати щойно прийнятих державних службовців із заробітними платами інших спеціалістів у Сінгапурі наведено у табл.1.

Таблиця 1. Порівняльна таблиця рівня заробітної плати спеціалістів у Сінгапурі

<i>Фахівець</i>	<i>Рівень заробітної плати</i>
<i>Випускник вищого навчального закладу, щойно зарахований на державну службу</i>	1 957 €
Менеджери та асистенти менеджерів	1 921- 3 865 €
Помічники директора	4 641- 5 417 €
Заступники директора	6 510- 7482 €
Голови департаменту	9 968- 11 331 €

Загалом, оплата праці на державній службі Сінгапуру ґрунтується на таких принципах [2]:

- *порівнюваність з приватним сектором*. В останні роки спостерігається підвищений акцент на конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців порівняно з приватним сектором. Існуюча політика прив'язки до оплати праці в приватному секторі не дозволяє випереджати ринок.

- *щорічні перегляди заробітної плати*. Для того, щоб державна служба залишалася конкурентоспроможною на ринку праці, проводяться щорічні перегляди з метою виявлення зарплат, які потребують перегляду. Для цього існує спеціальний орган – Національна рада з оплати праці.

- *гнучкість у структурі заробітної плати державних службовців*. Структура заробітної плати для державних службовців складається з ряду компонентів, які можуть бути скориговані відносно продуктивності економіки. В результаті реформ була додана також компонента у вигляді бонусу продуктивності, прив'язаного до індивідуальної продуктивності.

- *політика «чистої заробітної плати»*. Всі пільги для державних службовців монетизовані і виплачуються разом із заробітною платою або на особливі рахунки (наприклад, медична пільга). В рамках цієї ініціативи держслужбовці були переведені на загальну пенсійну систему.

- *рівень освіти* визначений як найважливіший фактор при встановленні окладу на початковому рівні державної служби.

- *стратегічне бачення*. Передбачається довгострокове стратегічне бачення щодо управління оплатою праці в сфері державної служби.

Отже, провівши дослідження, можна зробити висновки: по-перше, у Сінгапурі низький рівень корупції та високий рівень оплати праці державних

службовців; по-друге, державна служба ґрунтується на принципах меритократії, тому значна увага приділяється створенню висококваліфікаційного корпусу кадрів.

Список використаних літературних джерел:

1. Елісон Г. Лі Куан Ю. Роздуми великого лідера про майбутнє Китаю, США та світу. / Г. Елісон, Р. Д. Блеквілл, Е. Вайн. – Київ, 2017. – 224 с.
2. Піонтківська І. Реформа оплати праці державних службовців [Електронний ресурс] / Ірина Піонтківська // Центр економічної стратегії. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf.
3. Законодательство Сингапура: краткий обзор [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.start-business-in-singapore.com/blog/zakonodatelstvo-singapura.html>.

СТАДНІК Поліна Олегівна – студентка 1 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Строженко І. Ю.,
*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В ІСПАНІЇ: ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД І
ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ**

(представлено к.е.н. доц. Мирною О. В.)

Іспанія, офіційно Королівство Іспанія – держава на південному заході Європи. Займає більшу частину Піренейського півострова, Балеарські та Пітіузські острови в Середземному морі, Канарські острови в Атлантичному океані. Іспанія омивається Середземним морем й Атлантичним океаном. Іспанія розташована на крайньому південному заході Європи і займає приблизно чотири п'ятих Піренейського півострова. На півночі вона межує з Францією і Андоррою, на заході з Португалією, на півдні Гібралтарська протока відокремлює її від Африки. Крім того, Іспанії належать Балеарські острови в Середземному морі, Канарські острови в Атлантичному океані і розташовані на африканському континенті міста Сеута і Мелілья.

Територія Іспанії займає 504 784 км². (50 місце у світі). Населення становить 40,5 млн осіб. Столиця – м. Мадрид (2,905 млн. жителів). Великі міста: Барселона (1,497 млн. жителів), Валенсія (741,9 тис. осіб), Севілья (704,5 тис. осіб), Сарагоса (607 тис. осіб), Малага (539,3 тис. осіб). Грошова одиниця – Євро.

Державний устрій Іспанії - конституційна монархія. Главою держави є король (Хуан Карлос I), однак реальна виконавча влада належить прем'єр-міністру, який очолює уряд. Законодавча влада здійснюється Генеральними кортесами – парламентом, що складається з Сенату(265 депутатів) і Конгресу депутатів (350 депутатів).

Членство у міжнародних організаціях - СОТ, МБРР, ОБСЄ, МВФ, НАТО, ООН, МФЧХ, ОЕСР, РЄ, ЄКА, ЄМС, ЄС.

Релігія – Римо-католицька. Існують громади протестантів різних течій. Поширений іслам.

У Конституції Іспанії закріплюється можливість доступу громадян на умовах рівності до громадських і державних посад, встановлюються межі законодавчого регулювання. На подібному рівні передбачено регламентування таких питань, як статус публічних службовців, умови доступу до публічної служби відповідно до заслуг і компетенції, порядок користування правом на професійні об'єднання, положення про несумісність посад і гарантії неупередженості при здійсненні ними службових функцій. У Конституції також закріплюються принципи діяльності публічної адміністрації: неупереджена служба загальним інтересам, ефективність, ієрархія, децентралізація, деконцентрація, координація, підпорядкування закону і праву [1].

Сьогодні продовжують діяти окремі положення Закону про цивільних службовців держави (1964 р.), відповідно до яких до участі в конкурсі на заміщення посад державних службовців допускаються особи, які відповідають наступним вимогам: мають громадянство Іспанії; досягли повноліття і віку, встановленого для кожного з корпусів службовців; мають у розпорядженні необхідні документи і не мають фізичних протипоказань для зайняття відповідних посад. Особа, яка подає документи на конкурс, не може бути звільнена з державної служби на підставі дисциплінарної процедури або бути позбавлена права перебувати на державній службі.

У 1984 р. був ухвалений Закон про заходи з реформування державної служби. Відповідно до цього закону було зменшено число служб і підрозділів державного апарату; дозволений перехід державних службовців у рамках апарату до інших департаментів; встановлений віковий ценз для виходу у відставку – 65 років; уніфікована процедура підбору кадрів; заборонені контакти адміністративного характеру на виконання додаткових або спеціальних робіт державними службовцями, які не є кадровими чиновниками. До відання Уряду була віднесена регламентація діяльності органів, що здійснюють відбір службовців. До обов'язків Національного інституту публічної адміністрації входить координація і контроль щодо практики підбору кадрів, а також співпраця з іншими центрами, що здійснюють аналогічні повноваження. Головним обов'язком державного службовця є вірність Конституції під час здійснення своїх повноважень.

Також у 1984 р. був прийнятий ще один важливий акт – Закон про несумісність посад, що поширюється на персонал, який перебуває на службі в

публічній адміністрації. У ньому був встановлений принцип обіймання тільки однієї посади в державному секторі. Друга посада в державному секторі допускається тільки в двох сферах – педагогічній діяльності і охороні здоров'я. Крім цього, поєднання посад може бути допущено на підставі рішення Ради міністрів, оформленої у вигляді королівського декрету, або рішення органу управління регіонального автономного товариства.

У приватному секторі державний службовець не може займатися бізнесом або працювати в приватних фірмах або у приватних осіб, з якими він має або мав контакти при виконанні своїх службових обов'язків протягом останніх двох років.

У січні 1990 р. королівським декретом був затверджений Генеральний регламент заміщення посад і просування по службі цивільних чиновників державної адміністрації. Цей акт регламентує загальний порядок відбору державних службовців, проте його дія не поширюється на викладацький і науково-дослідний склад, охорону здоров'я, заміщення посад у Міністерстві оборони і Міністерстві внутрішніх справ та за кордоном. Для цих категорій службовців видаються спеціальні норми.

В Іспанії існує два способи заміщення посад: конкурсний відбір для заміщення посад кадрових чиновників; вільний відбір для заміщення вищих посад.

Оголошення про заміщення посад публікується в Boletín Oficial de Estado («Державний журнал»). Відомості про звільнення або прийом на службу до державної адміністрації мають бути внесені до центрального реєстру персоналу протягом трьох днів.

Державна канцелярія публічної адміністрації за ініціативою департаментів міністерств визначає вихідні позиції для оголошення конкурсу. В оголошенні дається перелік робочих місць, вимоги, необхідні для їх заміщення, вказується склад комісії за оцінкою кандидатів. Кожне міністерство приймає рішення про заміщення посад у своїх підрозділах або підлеглих органах.

До складу комісії за оцінкою кандидатів входять не менше п'яти членів, визначених тим підрозділом, який оголошує конкурс, проте як мінімум один член комісії визначається тим міністерством, у підпорядкуванні якого перебуває персонал. Також до складу комісії можуть входити представники профспілкових організацій і Державної канцелярії публічної адміністрації. Члени комісії повинні обіймати посади не нижчі за ті, які підлягають заміщенню.

Брати участь у конкурсі можуть державні службовці незалежно від місцезнаходження їх робочого місця і підлеглих їм служб. Проте необхідною умовою є те, щоб на займаній посаді ця особа відпрацювала не менше двох років з тим, щоб претендувати на зайняття нової посади.

Вільний відбір кандидатів – прерогатива міністрів і державних секретарів, у чиєму підпорядкуванні перебуває той або інший департамент.

В Іспанії виділяють чотири рівні державної служби: центральна адміністрація; адміністрація регіональних автономних співтовариств; місцева

адміністрація; адміністрація напівнезалежних агентств і підприємств, що перебувають у державній власності [3].

Статус центральної адміністрації визначається в Законі про організацію центральної адміністрації (1983 р.).

Особи, зайняті на державній службі, поділяються на кадрових чиновників і звичайних службовців. Державні службовці поділяються за корпусами. Корпус – це група державних службовців, які відбираються відповідно до однакової процедури, мають однакову професійну підготовку і займають посади із схожими повноваженнями.

Кадрові чиновники класифікуються за розрядами з урахуванням двох критеріїв – рівня освіти і міри складності завдань, які вони виконують, місця в ієрархії посад державної адміністрації.

Усього існує 30 розрядів. Для отримання 4 розряду необхідним є атестат середньої школи, 8 – диплом технічної школи, 10 – диплом університету. Розряд також залежить від класу або групи, до якої належать службовці. Службовці, які належать до групи А, отримують розряди з 20 по 30. Вони зобов'язані забезпечити приведення адміністративної діяльності у відповідність із загальною політикою Уряду, готувати урядові законопроекти і рішення, розробляти інструкції, необхідні для їх здійснення. Службовці групи В отримують розряди з 16 по 26. Вони ведуть поточну роботу, а також виконують деякі спеціальні обов'язки, що вимагають адміністративних знань і досвіду. Група С включає фахівців, які отримують з 11 по 22 розряди, а групи D і E - допоміжний персонал, який отримує розряди з 9 по 18 і з 7 по 14 відповідно.

Відповідно до статті 103 Конституції Іспанії державна адміністрація підпорядкована Уряду і поділяється на міністерства та автономні органи (агенції, державні підприємства та інші форми управління): державне управління має об'єктивно слугувати загальним інтересам і діяти за принципами ефективності, ієрархії, децентралізації та координації разом з повним підпорядкуванням правосуддю та закону.

Правова система, яка застосовується урядом передбачає: публічну систему норм та процедур, які відрізняються від тих які діють у приватному секторі (приватних компаній). Окрім цього визначено, що закон має регулювати статус посадових осіб згідно принципів заслуг та компетентності, а також права об'єднуватись у профспілки, принципів несумісності посад та гарантій неупередженості при виконанні службовцями їхніх посадових обов'язків [2].

Відносини між центральним виконавчим органом, автономними спільнотами та органами місцевого самоуправління базуються на принципах незалежності та системі влади, встановленої згідно статті 148 Конституції: відносини мають керуватись не на принципах переваг чи неупередженості у ставленні (ієрархії), а на принципах встановленої співпраці та координації, що базуються на захисті їхніх повноважень. Інколи, у зв'язку із запровадженням певних законів може мати місце залежність центральних чи місцевих органів влади від певного курсу національних інтересів чи інтересів автономної

спільноти. Кожна автономія керується власними правовими нормами (Статут автономії), які є частиною Конституції; їх затвердження та перегляд належить до компетенції Конституційного Суду.

Отже, Іспанія фактично є федеративною країною. Співпраця між всіма рівнями управління (центральною, регіональним та місцевим) відбувається відповідно до їх повноважень. Конституційний Суд займається спірними питаннями, які виникають між ними. А процедура заміщення посад державних службовців і просування їх по службі є прозорою та чітко прописаною в законодавстві Іспанії.

Список використаних літературних джерел:

1. Дейнега Х. М., Ковбасюк Ю. В., Загороднюк С. В. Система державного управління Королівства Іспанія : досвід для України : навч. посіб. Київ, 2012. 40 с.
2. Дрозд Ю. Актуальні питання державної служби в деяких країнах Західної Європи : наук.-аналіт. дослідж. / Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016, 5 с.
3. Озирська С. М., Полянський Ю. Д. Системи державної служби європейських країн : наук.-аналіт. дослідж. Київ, 1999. 168 с.

СТОРОЖЕНКО Ірина Юріївна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Ткачук В.Д.,
*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У РЕСПУБЛІЦІ АЗЕРБАЙДЖАН
(представлено к. н. держ. упр. Сергієнко Л.В.)

Азербайджан - найбільша з країн Закавказзя. Її площа - 86,6 тис. кв. км, населення - 9 млн. чоловік. Близько двох третин країни займають гори. У 1991 році після розпаду Радянського Союзу Азербайджан здобув незалежність. Сьогодні - це президентська республіка. Столиця Азербайджану – Баку. Офіційна мова - азербайджанська. Грошова одиниця - манат. Релігія - 90% населення сповідує іслам, є також православна і іудейська конфесії. Головним експортним товаром – нафта.

Аналіз моделей державної служби є досить умовним, оскільки державна служба кожної країни поєднує в собі окремі елементи інших моделей державної служби.

Закон Азербайджанської Республіки Про державну службу вступив у силу з дня його публікування – 1 вересня 2001 року. Цей Закон поширюється на

службовців, що проходять державну службу в органах виконавчої, законодавчої та судової влади.

Сфера дії законодавства про державну службу

Закон Азербайджанської Республіки Про державну службу поширюється державних службовців, які проходять службу в апаратах виконавчих, законодавчих і судових органах. Дія Закону про державну службу поширюється на державних службовців, які працюють у органах на адміністративних і допоміжних посадах. Дія цього закону не поширюється на Президента Азербайджанської Республіки, членів Парламенту, Прем'єр-міністра та Віце прем'єр-міністра, суддів, Омбудсмена, керівників і заступників керівників центральних органів виконавчої влади, голову, заступників голови та аудиторів Рахункової палати, керівників місцевих органів виконавчої влади, керівників центральних органів виконавчої влади Нахічеванської Автономної Республіки, а також військовослужбовців, працівників установ, підпорядкованим органам виконавчої влади.

Посади державної служби діляться на дві групи:

адміністративні

допоміжні

Питання набору на державну службу, проходження державної служби регулюються Законом Азербайджанської Республіки Про державну службу.

Система управління державною службою

Державна влада Азербайджану ґрунтується на принципі розділення повноважень:

- Міллі Менджліс Азербайджанської Республіки здійснює законодавчі повноваження;

- Виконавча влада належить президенту;

- Суди здійснюють судові повноваження.

Відповідно до положень чинної Конституції законодавча, виконавча та судові гілки влади взаємодіють та є незалежними в межах своїх повноважень.

Кабінет Міністрів є найвищим органом виконавчої влади. Порядок діяльності КМ визначає президент

В Азербайджані державну службу регулюють Конституція та Закон Про державну службу. Крім цього існує приблизно 90 актів законодавства, як первинного, так і вторинного, які регулюють державну службу в різних секторах і сферах.

Основним органом, який відповідає за державну службу є Державний екзаменаційний центр Азербайджанської Республіки.

Неупередженість державної служби

Набір на державну службу проводиться за конкурсом. Конкурс складається з іспитів у формі тестування та співбесіди.

Відповідно до закону Азербайджанської Республіки Про правила етичної поведінки державних службовців державні службовці можуть бути

членами політичних партій. Державним службовцям заборонено створювати структурні підрозділи в цих державних органах. Під час виборів їм також забороняється використовувати своє положення та повноваження на користь кандидатів, політичних партій та блоків політичних партій.

Система категорій рангів

Відповідно до закону Про державну службу залежно від статусу, місця ієрархії та юрисдикції органи поділяються на 6 категорій: вищі органи державної влади та органи віднесені до категорій 1-5. Посади в державних органах розділяють на адміністративні та допоміжні, залежно від функцій, джерела повноважень і способу зайняття посади.

Оцінювання службової діяльності

Службова діяльність державного службовця оцінюється наприкінці кожного року. Метою цього процесу є оцінити виконання державним службовцем своїх обов'язків протягом року, визначити подальший розвиток працівника. Оцінювання проводить безпосередній керівник.

Відповідальність та боротьба з корупцією

Невиконання державним службовцем визначених обов'язків є підставами до таких дисциплінарних стягнень:

1. Догана;
2. Зменшення заробітної плати на суму від 5 до 30 відсотків строком на 1 рік;
3. Переведення на нижче оплачувану посаду в рамках тієї самої категорії;
4. Переведення на посаду нижчої категорії;
5. Пониження рангом;
6. Звільнення з державної служби.

З метою запобігання корупції посадовці зобов'язані подавати таку фінансову інформацію в порядку, визначеному законодавством:

1. Щороку – інформацію про доходи із зазначенням джерела, виду та розміру доходу;
2. Інформацію про майно;
3. Інформацію про банківські депозити, цінні папери та інші фінансові кошти;
4. Інформацію про борг, що перевищує розмір номінальної фінансової одиниці в 5 тисяч разів

Фінансова інформація подається у формі декларації. Посадовці подають декларацію в паперовій формі та несуть особисту відповідальність за достовірність і повноту даних.

Розвиток системи державної служби

Відповідно до змін до Закону Азербайджанської республіки Про державну службу, які було внесено 31 травня 2016 року, скасована атестація державних

службовців, а при наборі буде застосовуватися система сертифікації. Кандидат, який успішно склав тестовий іспит, одержує сертифікат, який є дійсний протягом 5 років. З цим сертифікатом особа може претендувати на вакантну посаду державної служби і матиме можливість проходити співбесіду. Сертифікати є різними залежно від посади. До цього конкурс оголошувався лише на посади 5-7 категорій, а тепер на посади 1-категорій.

Список використаних літературних джерел:

1. Державна служба країн Східного партнерства: результати порівняльного дослідження реформи державної служби / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля; за заг. Ред. К. Ващенко]; пер. з англ. І. Белобратова, А. Домаскіна, О. Рачинська, А. Терех, Ю. Федина, - К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. – 2-ге видання, доповнене. – 132с.

ТКАЧУК Вікторія Дмитрівна – студентка 2 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Ткачук Д.Г.

*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ЄГИПТІ

(представлено к.н.держ. упр. Сергієнко Л. В.)

Географічне розташування: північний схід Африки та Синайський півострів (Азія).

Населення: 79,733 млн осіб (станом на 2018 рік)

Адміністративно-територіальний устрій: територію країни поділено на 29 губернаторств, які, в свою чергу поділяються на адміністративні центри чи райони (маркази) та міста.

Форма правління: Змішана республіка (президентська республіка з елементами парламентаризму).

Єгипет – сучасна держава, що є нащадком однієї із найдавніших цивілізацій світу. Держава межує з Лівією на заході, Суданом на півдні та Ізраїлем на північному сході. За чисельністю населення, Єгипет посідає 15 місце у світі (в етнічному складі переважають араби – 98%; 2% - складають нубійці, бербери, вірмени, греки і представники інших народів).

Державна служба є одним із центральних інститутів адміністративного права Єгипту, діяльність якої врегульовується низкою нормативно-правових актів, зокрема Конституцією [3] та Законом № 47 від 1978 р. «Про державних службовців». Відповідно до законодавства Єгипту державним службовцем

визнається особа, призначена на одну з посад, передбачених бюджетом будь-якого державного закладу адміністративного характеру [1, с.123]. Єгипетська судова практика доповнює наведене визначення державного службовця такими критеріями, як стійкий постійний зв'язок останнього з органом виконавчої влади, який виражається в тому, що він перебуває на службі у державній установі, або в іншому суб'єкті публічного права.

Закон «Про державних службовців» передбачає ряд умов, яким має відповідати особа, яка призначається на державну посаду. Зокрема, претендент на таку посаду повинен: бути єгипетським громадянином або громадянином іншої арабської країни, де єгиптянам також дозволяється обіймати державні посади; мати гарну репутацію і відрізнятися гідною поведінкою; не бути раніше засудженим до позбавлення волі за вчинення злочину, що порочить честь і гідність; не бути раніше звільненим зі служби в порядку дисциплінарного стягнення, якщо з моменту його накладення не пройшло 4 роки; відповідати вимогам, що пред'являються до зайняття відповідної посади; відповідати посаді за станом здоров'я (ця вимога не поширюється на службовців, що призначаються Президентом); успішно скласти іспити, якщо цього вимагає відповідна посада; бути не молодше 16 років; вміти читати і писати [2, с. 245].

За єгипетським законодавством всі посади державних службовців класифікуються на три рівні:

- ✓ вищий управлінський рівень (посади першого секретаря, секретаря міністерства і генерального директора);
- ✓ перший рівень (перший, другий і третій посадові розряди);
- ✓ другий рівень (четвертий, п'ятий і шостий посадові розряди).

Єгипетське законодавство передбачає такі способи зайняття державних посад: призначення, конкурс, обрання і призначення на ряд зарезервованих посад представників певних соціальних груп населення. Встановлено, що призначення на деякі посади може проводитися за умови здачі претендентом іспитів. Проведення іспитів є також невід'ємним елементом призначення на посаду за конкурсом. Законодавство передбачає, що при однакових результатах іспитів перевага віддається особі, яка має більш високу освіту. Якщо інший кандидат має аналогічний освітній рівень, то перевагу отримує старший за віком. Прикладом призначення на посаду шляхом виборів є зайняття посади старости села і шейха сільського кварталу, а також посади декана факультету в університеті [2, с. 247].

Закон «Про державних службовців» докладно регулює правовий статус державних службовців. Вони, зокрема, наділяються правом:

- на отримання окладу, відповідного займаній посаді та присвоєного їм посадового розряду;
- на грошові та інші компенсації та надбавки;
- на просування по службі;
- на відпустку.

До посадових обов'язків державних службовців закон відносить: точне і сумлінне виконання дорученої роботи протягом всього робочого часу; турботу про репутацію службовця та дотримання у своїй поведінці правил, що диктуються становищем службовця і необхідністю збереження поваги до його гідності; координацію дій та співпрацю зі своїми колегами при виконанні термінових завдань; виконання нарівні з іншими загальних обов'язків з підтримання порядку в установі, а також ввічливе ставлення до відвідувачів; точне і сумлінне виконання наказів начальника при дотриманні чинного законодавства; збереження майна, що належить відповідній установі, й дбайливе поводження з ним.

Державним службовцям заборонено порушувати поширювані на них правила, передбачені законодавством, виконавчо-адміністративними інструкціями та розпорядженнями; порушувати встановлений порядок фінансової дисципліни та правила поводження з матеріальними цінностями; проявляти недбалість і халатність, які можуть спричинити нанесення матеріального збитку державі; розголошувати відомості, які складають службову таємницю за своїм характером або в силу спеціальних посадових інструкцій; поєднувати виконання своїх посадових обов'язків з іншими заняттями, які не сумісні з його роботою в якості державного службовця або можуть перешкоджати їм; вживати спиртні напої, грати в азартні ігри, приймати подарунки, комісійні або будь-яку іншу винагороду або позички за виконання своїх службових обов'язків; брати участь в організації і проведенні мітингів у своїй установі без дозволу начальника, а також набувати рухоме і нерухоме майно з торгів, що проводяться судовими або адміністративними органами, якщо їх організація входить до його службових обов'язків.

У разі вчинення правопорушення державний службовець може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Закон перераховує види дисциплінарних стягнень, які можуть накладатися на державних службовців, це:

- попередження;
- відстрочка не більше ніж на три місяці призначення надбавки до посадового окладу;
- утримання 25% заробітної плати не більше як два місяці протягом року, зняття половини надбавки до посадового окладу, що належить за вислугу років;
- відсторонення від роботи на строк до 6 місяців протягом року з відповідним утриманням із заробітної плати;
- відстрочка підвищення по службі на строк до двох років;
- зняття надбавки до посадового окладу;
- пониження в посаді;
- перевід на пенсію;
- звільнення.

Таким чином, державна служба є одним із центральних інститутів адміністративного права Єгипту, де службовець займає ключове місце. Він має

на законодавчому рівні чітко визначені права та обов'язки, що більшою мірою обумовлені тим, що дана країна є переважно ісламською.

Список використаних літературних джерел:

1. Єрмоленко-Князева Л.С. *Зарубіжний досвід дисциплінарної відповідальності державних службовців* / Л.С. Єрмоленко-Князева // *Порівняльно-аналітичне право*. – 2017 – №2. – С. 123-125.
2. Кузьменко О.В. *Адміністративне право зарубіжних країн*. – К.: Юрінком Інтер, 2014. – 528 с.
3. Конституція Єгипта 2014 г. [пер. с егип. В. Е. Чиркина] // *Государство и право*. – 2014. – № 6. – С. 90 – 97.

ТКАЧУК Дмитро Геннадійович – студент 5 курсу магістратури Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Улянченко М.Ю.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В РЕСПУБЛІЦІ МОЛДОВІ

(представлено к.ф.н. доц. Яцик І.С.)

Правове регулювання функціонування державної служби у Республіці Молдова здійснюється Законом «Про державні посади та статус державного службовця» від 4 липня 2008 року № 158.

Цей закон регулює загальний режим державної посади, статус державного службовця, правовідносини державних службовців з органами публічної влади, а також інші відносини

Метою цього закону є забезпечення функціонування стабільної, професійної, неупередженої, прозорої та ефективної державної служби в інтересах суспільства і держави.

Сфера дії законодавства про державну службу

На кого поширюється та на кого не поширюється дія законодавства про державну службу.

Положення Закону застосовується до державних службовців органів публічної влади, зазначених у додатку 1 до цього Закону;

- Секретаріат Парламенту;
- Апарат Президента Республіки Молдова;
- Державна канцелярія;
- Секретаріат Вищої ради магістратури;
- Секретаріат Конституційного суду;

- Секретаріат Вищої судової палати;
- Офіс народного адвоката;
- Апарат і підрозділи Рахункової палати;
- Національний центр по боротьбі з корупцією»
- Апарат Центральної виборчої комісії
- Апарат Національної антикорупційної комісії.

Положення цього закону застосовуються до державних службовців, які мають особливий статус (співробітники дипломатичної служби, митної служби, органів оборони, органів з попередженням та боротьби з корупцією, органів національної безпеки та охорони громадського порядку, інші встановлені законом категорії), в частині, що не регулюється спеціальними законами.

Положення цього Закону не застосовуються до:

1. Осіб, які займають особливо відповідальне становище;
2. Персоналу, зарахованого на основі особистої довіри до служби осіб, які займають особливо відповідальне становище.
3. Персоналу органів публічної влади, що виконує допоміжні функції: канцелярські, протокольні, адміністративні, адміністрування інформаційних систем, включаючи введення та обробку інформації, яка забезпечує функціонування органу публічної влади.
4. Персоналу прийнятого на роботу на певний період шляхом додаткових доходів та інших джерел.
5. Інші категорії персоналу, які не здійснюють діяльність, яка передбачає реалізацію прерогатив публічної влади.[1]

Порядок віднесення посад до посад державної служби, наявність підзаконних нормативно – правових актів, які відносять окремі категорії посад до посад державної служби

Держані посади запроваджуються на основі актів Парламенту, Президента Республіки Молдова, Уряду та інших органів публічної влади, що видаються в межах їх повноважень, встановлених Конституцією та іншими законами.

Система управління державною службою

Менеджмент державної посади та державних службовців відноситься до компетенції уряду.

Управління державною посадою і державними службовцями в органі публічної влади:

1. Органи публічної влади забезпечують управління державною посадою і державними службовцями.
2. Управління державною посадою і державними службовцями організовується і здійснюється керівником органу публічної влади за допомогою кадрової служби.
3. Типове положення про організацію та функціонування кадрової служби органу публічної влади затверджується Урядом.

Численність, функції служб управління персоналом у сфері управління персоналом на державній службі, підпорядкування

Управління державною посадою і державними службовцями організовується і здійснюється керівником органу публічної влади. За допомогою кадрової служби. Кадровий підрозділ створюється як самостійний структурний підрозділ, який підпорядковується безпосередньо керівнику органу публічного управління, також він може мати статус головного управління.

Кадровий підрозділ виконує такі функції:

1. адміністрування персоналом шляхом планування, координування, організації, проведення, моніторингу та оцінки впровадження в органі публічного управління кадрових процедур щодо:

- проектування та організації державних / недержавних посад;
- забезпечення потреб персоналу;
- професійного розвитку персоналу;
- мотивації та збереження персоналу;
- гігієни праці;

2. надання інформаційної та методологічної підтримки в цій сфері;

3. облік даних і документів про персонал органу публічного управління.

Система категорій та рангів

Відповідно до рівня повноважень власника державні посади поділяються на:

1. вищі керівні державні посади;
2. керівні державні посади;
3. виконавчі державні посади.

Для кожної критерії встановлюються класні чини

а) державні службовці вищої ланки:

- державний радник Республіки Молдова I класу
- державний радник Республіки Молдова II класу
- державний радник Республіки Молдова III класу

б) для державних службовців – керівників:

- державний радник I класу
- державний радник II класу
- державний радник III класу

в) для державних службовців – виконавців

- радник I класу
- радник II класу
- радник III класу

Класний чин III класу присвоюється державному службовцю, що вперше призначений на державну службу, в строк не менше трьох робочих днів з моменту завершення випробувального терміну.[2]

Список використаної літератури

1. Державна служба країн Східного партнерства: результати порівняльного дослідження реформи державної служби – Київ: ТОВ "Видавництво "Юстон", 2017. – 132 с. – (ТОВ "Видавництво "Юстон"). – (ISBN 978-671-7361-26-7; кн. 497).

2. *Звіт з Навчально-ознайомлювальної практики з ЕОМ [Електронний ресурс] // КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПРАВА. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://da.coolreferat.com.ua/nuda/nacionalena-akademiya-nauk-ukrayini-kiyivsekij-universitet-prav11/stranica-2.html>.*

УЛЯНЧЕНКО Максим Юрійович – студент 2 курсу Житомирського державного технологічного Університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Федорко Я.Я.,

*Чернігівський національний технологічний університет
м. Чернігів*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В КИТАЙСЬКІЙ НАРОДНІЙ РЕСПУБЛІЦІ

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

Процес становлення сучасної системи державної служби України і Китаю розпочався в 90-х рр. минулого століття і супроводжується постійною модернізацією, удосконаленням і розвитком всіх складових її елементів. Незважаючи на те, що державний розвиток двох країн відбувається різноспрямовано, нова українська державність будувалася на запереченні радянського соціалізму, у той час як реформи в КНР націлені не на заперечення, а на розвиток соціалізму з китайською специфікою, методи реалізації та тактичні прийоми вдосконалення системи державної політики і управління в багатьох відношеннях збігаються, що зумовлено впливом глобалізації, розвитком нових технологій управління й інформаційною революцією.

У рамках конституційно-правової доктрини в Україні і у Китаї державна служба розглядається в широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні державна служба виступає як інструмент забезпечення ефективності державного управління. У вузькому сенсі державна служба розуміється як професійна діяльність, спрямована на реалізацію функцій держави і вирішення поставлених перед державою завдань. У цілому державну службу можна визначити як інститут професійної службової діяльності чиновників на посадах державної служби. При цьому державний службовець виступає не просто виконавцем вказівок згори, а й активним учасником реалізації функцій держави. Терміном відліку створення сучасної системи державної служби КНР можна вважати 01 жовтня 1993 р., коли було введено в дію Тимчасове положення про державних службовців, прийняте Постійним бюро Держради п'ятьма місяцями раніше. Це положення розроблялося ще у 80-х рр., і перший його проект був підготовлений Міністерством кадрів КНР у 1987 р. [1].

Державні службовці КНР поділяються на категорії, згідно із законодавством їх сім: у сферу державної служби, крім адміністративних органів різних рівнів, включаються різні рівні органів КПК, Збори народних представників та їхнього постійного комітету, Комітети Народної політичної консультативної ради Китаю, судів, прокуратур, демократичних партій і Всекитайської федерації промисловості. Модель організації державної служби Китаю від української відрізняє й те, що в КНР не здійснюється поділ між політичними й адміністративними посадами, також, що дуже важливо для порівняння, не передбачається політичний нейтралітет державних службовців.

У Китайській Народній Республіці встановлено ієрархію працівників державних адміністративних органів, причому ранги пов'язуються із зайняттям певних посад: 1-й ранг – у Прем'єра Держради, 2–3-й – у його заступників і членів Держради, 3–4-й – у міністрів і глав адміністрацій провінційного рівня. Цей своєрідний табель про ранги замикають діловоди (10–15-й ранги). Посади державних службовців розділені на керівні та некерівні. Останні, це, наприклад, діловоди, секретарі, працівники відділів (секторів), інспектори [1].

Голова КНР Сі Цзиньпін у своїй праці “Про державне управління” зазначає: “шлях соціалізму з китайською специфікою – неминучий шлях здійснення в Китаї соціалістичної модернізації і створення прекрасного життя для народу. Це шлях, який незмінно ставить у центр економічне будівництво, а поряд із цим, як єдине ціле, просуває економічне, політичне, культурне, соціальне будівництво, будівництво екологічної цивілізації, а також будівництво в інших сферах, коли разом із збереженням чотирьох основних принципів китайського соціалізму (соціалістичний шлях розвитку, демократична диктатура народу, керівництво КПК і ідеї марксизму і Мао Цзедуну), продовжує проводитись політика реформ і відкритості; коли розвиток суспільних виробничих сил об'єднується із досягненням загального народного достатку і стимулюванням всебічного розвитку людської особистості”. Реформа державного управління в Китаї відбувається з урахуванням п'яти підходів: відкритість влади; участь населення; залучення кращих інтелектуальних сил; контроль діяльності апарату КПК, у тому числі й з боку зацікавлених представників суспільства; покрокове проведення реформ. Отже, завдання модернізації системи державної служби Китаю – створити раціональну бюрократію на основі конфуціанської традиції та концепції “китайської мрії”. Такий консервативний в ідеологічному плані підхід повністю відповідає культурно-політичним традиціям країни.

Законом КНР уточнені вимоги, що висуваються до кандидатів на посади державних службовців, а саме: громадянство КНР, вік – 18 років і старше, підтримка Конституції КНР, добра поведінка, здоров'я, достатнє для нормального виконання службових обов'язків, а також культурний рівень, працездатність і компетентність, що відповідають посадовим обов'язкам.

До речі, привертає увагу чітке і детальне визначення в Законі етичних норм, яких мусить дотримуватися державний службовець КНР, натомість в

Україні конкретні норми етичної поведінки державних службовців деталізовано і закріплено відповідною Постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження правил етичної поведінки державних службовців” [2, с.77-78].

Принципи етики державної служби обох країн не допускають конфлікту між публічними і особистими інтересами державних службовців, однак у КНР законодавством передбачено обмеження займатися діяльністю, що приносить комерційний прибуток, не лише під час перебування на державній службі, а й певний період часу (два–три роки) після залишення посади державного службовця, у результаті звільнення, або виходу на пенсію, або інших передбачених законодавством причин. Такий прибуток вважатиметься незаконно отриманим (конфіскується на користь держави) і під адміністративні санкції та стягнення в такому разі потраплятимуть як колишній державний службовець, так і організація, що прийняла його на роботу.

Відомо, що сучасні методи корумпованої поведінки виходять за рамки простого хабарництва. Поширеним є ухиляння від сплати податків, інвестування комерційних структур за рахунок державного бюджету, збиткове і необґрунтоване передавання державного майна в управління комерційним структурам, суміщення державної служби з участю в комерційних організаціях, неправомірне втручання в діяльність правоохоронних органів тощо. Проблема посилюється й тим, що, як в Китаї, так і в Україні, існують укорінені традиції існування привілейованої бюрократії, а лєвова частка методів боротьби із корупцією спрямована не на пошук і викорінення джерела проблеми, а на покарання корупціонерів.

Серед ефективних способів боротьби із корупцією в КНР можна назвати ротацію кадрів у всіх органах влади, змісту якої присвячений розділ XI Закону КНР “Про державних службовців”. Способи ротації включають: переведення на посаду, переміщення на іншу посаду в іншій місцевості, номінальне зарахування на посаду для загартування якостей державного службовця.

Процедура ротації в державних органах має загальний характер, тобто поширюється на всі рівні влади. Ротація може відбуватися між територіальними органами влади одного державного органу або між різними державними органами. Державні органи всіх щаблів влади повинні мати визначену кількість вакантних посад, тобто резерв посад для прийняття державних службовців у порядку ротації.

Щодо економічного забезпечення державних службовців, то Закон КНР вказує на функціонуючу в країні систему страхування соціальних ризиків державних службовців і високий ступінь соціального захисту цієї категорії громадян та їх особливий статус у цьому питанні. Натомість, вимоги нового Закону України унеможливають привілейований статус державних службовців у питаннях соціального страхування, пенсійного забезпечення, інших видів соціального захисту порівняно з рештою громадян країни [2, с.121-122]. На основі проведених досліджень законодавства про державну службу двох країн

можна стверджувати, що на статус державного службовця і в Україні, і в КНР заслуговує особа яка призначається за результатом конкурсного відбору.

Головним комплексним центром підготовки кадрів держслужби КНР є Національна адміністративна академія, створена відповідно до наказу Держради КНР у 1993 р. Національна система підготовки державних службовців в КНР є жорстко централізованою, фахівці й спеціалісти навчаються за єдиною програмою, інститути національної адміністративної академії розробляють і впроваджують спільні навчальні посібники з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, що, з одного боку, закріплює принципи управління кадрами партії, що є провідними і посилюються, а з другого – дає змогу впроваджувати ідеї ринкового соціалізму, оперативно і гнучко реагуючи на виклики сьогодення, що супроводжують економічні й політичні реформи Китаю [2, с.95].

Без сумніву, система державної служби Китаю довела свою ефективність у сучасних умовах, про що свідчить соціально-економічний успіх країни на міжнародній арені.

Дослідник проблем становлення державної служби в КНР Хао Лун відзначає, що “нинішня система держслужби Китаю характеризується очевидними сучасними рисами: по-перше, на сьогодні система держслужби має відносно цілісну правову базу, достатню міру легалізації та стандартизації, що є прогресом для Китаю порівняно з традиційним підходом до проблеми кадрів, для якого були характерні недоліки регламентуючих правил і закритий стиль управління; по-друге, діюча система державної адміністрації КНР відрізняється науковим підходом, керівництвом країни запозичений позитивний досвід Заходу щодо впровадження конкурентних механізмів у систему управління держслужбою; по-третє, сучасний держапарат відрізняється більш високим ступенем ротації кадрів, ніж кілька десятків років тому: залишились у минулому “пожиттєві” керівні посади державних чиновників, що надає сучасний характер і життєздатність державним адміністративним органам і системі державної служби в цілому”.

Порівнюючи дві системи державної служби, необхідно відзначити, що процес їх модернізації триває в обох країнах понад 20 років, однак у Китаї будь-які нововведення в системі державної служби роками апробовуються в пілотних регіонах протягом не менше 5 років, коригуються в ході апробації, і лише тільки після цього впроваджуються на загальнодержавному рівні. Як загальні напрями і пріоритети подальшого розвитку державної служби України із залученням кращого досвіду розвитку державної служби Китаю на сьогодні можна вважати: упровадження сучасних методів кадрової роботи; реалізація антикорупційних програм у системі державної служби; удосконалення системи професійного навчання та оцінювання державних службовців.

Якісним досягненням КНР у сфері розвитку системи державної служби є суворе дотримання принципу поступовості проходження державної служби,

тобто послідовного переходу службовця на наступний щабель у системі категорій та рангів за результатами атестації (кар'єрна модель).

Чіткі, визначені законом процедури проходження державної служби, обов'язкова необхідність проходження спеціальної підготовки і навчання при підвищенні у посаді, системи заохочень, адміністративних стягнень, обмежень і покарань забезпечуватимуть планомірність і поступовість розвитку кар'єри державних службовців в нашій країні.

Список використаних літературних джерел:

1. Асоціація українсько-китайського співробітництва [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://aucc.org.ua/uk/>
2. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001–2010) / под общ. ред. Хэ Чуанци ; пер. с англ. ; под общ. ред. Н. И. Лапина ; предисл. Н. И. Лапин, Г. А. Тосунян, Хэ Чуанци. – М. : Изд-во “Весь Мир”, 2011. – 256 с.

ФЕДОРКО Ярослав Ярославович – студент 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Хоронжевський Д.В.,
*Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир*

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У ЯПОНІЇ
(представлено д.н.держ.упр., доц. Шпаком Ю.В.)

Японія – це острівна країна у Східній Азії, яка розташована на Японському архіпелазі в західній частині Тихого Океану. Значну частину Японських островів вкривають гори, поміж яких дуже багато вулканів. Найбільший з них - вулкан Фудзіяма (3776 м). Населення Японії сягає 127млн. осіб. Столиця – Токіо. Відповідно до конституції, Японія є унітарною конституційною монархією. Главою країни є Імператор, але виконавча влада зосереджена в руках прем'єр-міністра. Законодавча влада підконтрольна Парламенту, котрий є один із найстаріших демократичних інституцій Азії. Японія стала першою державою світу, яка зазнала жах ядерної війни, її теперішній уряд сприяє боротьбі за мир і ходу розброєнь.

Управлінська система Японії зазнає перехідний період і продовжує зазнавати докорінних змін. З початку 1868 року, коли новий уряд Мейдзі (так звана «Реставрація Мейдзі») усунув феодальний «Едоський сьогунат – уряд Едо-бакуфу», управлінська гілка влади в Японії стала більш міцною у порівнянні з менш сильною законодавчою та судовою гілками влади. Очікувалося, що саме

таке співвідношення сил буде потрібним чинником розвитку і успішного публічного управління державою.

У Японії будова урядового апарату складається з трьох пов'язаних ланок: кар'єрного чиновництва; напівурядових корпорацій, що реалізують деякі функції державного управління і координації роботи різних ланок виконавчої влади, та персоналу допоміжних державних органів.

Особливості японської публічної служби:

- 1) у категорію державних службовців прийнято залучати не тільки робітників державного апарату, але так само і осіб, які трудяться на підприємствах, що належать країні (службовців державних залізниць, робітників телебачення, муніципальних шкіл);
- 2) за чисельністю державних службовців Японія поступається державам Західної Європи або США;
- 3) система довічного найму службовців фактично виключає ротацію кадрів і міжвідомчу мобільність та дозволяє мати невеликий за кількістю персонал державних службовців всіх трьох категорій.

Державна служба в Японії охоплює дипломатичну, адміністративну й судову сфери державної діяльності.

Чинна Конституція Японії започаткувала стан державних службовців як «слуг всього суспільства, а не будь-якої однієї його частини». Державний службовець вже не сприймається як власний слуга імператора. Конституція Японії та Закон Японії «Про державних службовців» 1947 р., встановлює, що державний службовець має працювати тільки заради суспільних інтересів та при виконанні службових зобов'язань повертати їм всі сили. Закон Японії «Про державних службовців» від 21 жовтня 1947 р. із великими змінами є основним джерелом регулювання державної служби в Японії [2]. Контролювання за дотриманням законодавства в напрямі державної служби покладений на Раду у справах персоналу при Кабінеті Міністрів Японії. Рада працює як орган, що відображає рекомендації з кадрових питань парламенту, Кабінету Міністрів Японії й окремим міністерствам. Також серед інших повноважень Ради – видання установ і правил з питань державної служби, розгляд скарг на державних службовців, організація та проведення конкурсних іспитів.

Службовий стан державних службовців визначається посадою, що вони займають у відповідності зі своїм рангом. Кожен із восьми наявних рангів поділяється на 15 розрядів. Розряд чиновника залежить від освітнього рівня, стажу, різних характеристик. Встановлення критеріїв для віднесення державного службовця до певного рангу й розряду провадиться Радою у справах персоналу.

Оплата виконується відповідно до присвоєного йому рангу та розряду на основі Закону Японії «Про державних службовців» від 21 жовтня 1947 р. Розміри оплати чітко відповідають спеціальній шкалі, встановленій Законом Японії «Про оплату праці осіб, зайнятих на звичайній службі». Державний службовець окрім окладу отримує різні надбавки – премії, надбавки за працю в місті, на утримання господарства, за понаднормові, за працю у вихідні дні, за працю в північних

районах, різноманітні «галузеві» надбавки (наприклад, вчителям, що працюють у галузі освіти) тощо. У центральному адміністративному апараті на командних постах зайняті чиновники перших трьох рангів, що являють собою еліту японської бюрократії. Це голови відділів, департаментів і секцій, радники, директори агентств, заступники міністрів. Чиновники цих класів практично тримають у своїх руках важелі адміністративної влади у всіх відомствах і міністерствах Японії. Другі групи чиновників є виконавцями вказівок та рішень своїх безпосередніх начальників.

На державній службі існує притаманна для Японії система «довічного найму», що допускає тривалу (до виходу на пенсію) службу, роблячи за наймом в одній організації. Також дуже важлива ознака японської державної служби – дух елітаризму, повага та шанування чиновників. Для вступу на державну службу допускаються лише японські громадяни, але також для спеціальних видів державної служби можуть встановлюватися певні додаткові обмеження. Так, для прикладу, службовцем Міністерства закордонних справ не має право стати особа, одружена з іноземцем [1].

Порядок вступних іспитів на державну службу, введено наприкінці ХІХ століття, існує без істотних змін й дотепер. Екзамени бувають усними або письмовими. Допускається проведення іспиту з фізичної підготовки, оцінка спеціальних навичок. Іспити організуються за положенням «відкритих дверей». Місце та час проведення оголошуються в ЗМІ. Правила щодо конкурсних іспитів рівноцінні для більшості державних інституцій. Тільки деякі міністерства організовують власні усні та письмові іспити. Поміж них Міністерство закордонних справ. Кандидати в дипломати (повинні бути не молодше 20 і не старше 28 років) протягом трьох-чотирьох днів у червні пишуть письмові екзамени із таких предметів: міжнародне право, японська Конституція, іноземна мова, економічна теорія та історія дипломатії. Державні службовці дуже обмежені відносно політичної діяльності. Їм також не заборонений вступ до політичних партій, але вони не мають бути політичними функціонерами та консультантами, не мають право балотуватися на виборні публічні посади, також заборонено будь-які політичні рухи, крім тих, що пов'язані зі виконанням виборчого права [3].

Державна служба Японії – це діяльність на державних політичних постах, фахова діяльність прокурорів, суддів, військова служба альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Японії. Тому саме таке співвідношення зазначених видів служб є ефективним у розвитку і успіху публічного адміністрування Японії.

Список використаних джерел:

1. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Ред.-вид. відд. «Вежа» Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 576 с. Оболенський О. Ю. Державна служба: підручник / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ. – 2006. – 472 с.
2. Тимошук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В. П. Тимошук, А. М. Школик. – К. : Конус-Ю, 2007. – 735 с.

3. Черноног Є. С. Державна служба: історія, теорія і практика: навч. посіб. / Є. С. Черноног. – К. : Знання, 2008. – 458 с.

ХОРОНЖЕВСЬКИЙ Денис Володимирович – студент 5 курсу Житомирського державного технологічного університету, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

УДК 351/354

Шляга Т.С.,
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

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 буквальний переклад є неправильним, тому що історично даним терміном прийнято називати територію, приблизно відповідну сьогodнішнім 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 фриззи, 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 одну. 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 (БАВО) 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 БАВО 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 ротації 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/Monography/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».

УДК 351/354

Яковлєва О. С.,
*Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ У КАНАДІ: ПРАВА, ПРАВИЛА
ПОВЕДІНКИ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**
(представлено к.е.н. доц. Мирною О. В.)

Державно-політичний устрій Канади є деякою мірою комбінацією англійської та американської систем, проте він наділений власними, властивими

тільки йому особливостями. На відміну від США, в Канаді не відбулося революційного розриву зі Сполученим Королівством Великобританія.

Канада – друга країна світу за площею (9 976 140 км²), але з невеликим населенням (близько 30 млн. осіб). Територія Канади займає північну частину материка Північна Америка, включаючи Арктичний архіпелаг. Вона омивається водами Атлантичного, Північно-Льодовитого й Тихого океанів. Канада відокремлена від Європи та Азії. Її єдиним суходільним сусідом є США [6].

Щільність населення становить близько 3,5 осіб на км² і є однією з найнижчих у світі. Найбільш населена область країни – коридор Квебек-Віндзор уздовж рівнинних берегів річки Святого Лаврентія і на південному сході Великих озер [2].

За формою правління Канада – конституційна парламентська монархія. Згідно з Конституційним законом 1982 главою держави є Королева (Король) Великобританії, представником якої в Канаді є Генерал-губернатор. Його призначає Королева за порадою Прем'єр-міністра. Термін його повноважень – 5 років, але на вимогу голови Уряду він може бути відсторонений від посади і раніше. Генерал-губернатор затверджує законопроекти, скликає нижню палату парламенту і вправі розпустити її до закінчення терміну повноважень, призначає Прем'єр-міністра та вищих посадових осіб. Він вирішує питання зовнішньої політики: ратифікує міжнародні договори, проводить призначення дипломатичних представників. Йому належить право помилування.

Канада належить до групи високорозвинених держав, за своїм економічним потенціалом вона «закриває» «Велику Сімку». Канада є другою за розмірами території країною світу. Канада є значним експортером нафти і, особливо, газу. Особливістю економіки Канади, що суттєво відрізняє її від інших розвинутих країн, є дуже сильна залежність від Сполучених Штатів Америки. На ринки США припадає до трьох четвертих експорту Канади й стільки ж імпортних товарів надходить звідти. На США припадає понад дві третини всіх іноземних інвестицій в Канаду. Взагалі, залежність канадської економіки від іноземного капіталу дуже висока, і це є також її специфічною рисою. Канада поступається США за розмірами ВВП на душу населення, але за сукупністю соціально-економічних параметрів, що визначають рівень життя, перевищує її [4].

У країні діє парламентська система демократії з федеральною системою парламентського уряду. Прем'єр-міністр Канади як глава уряду формує кабінет міністрів, який формально призначається генерал-губернатором Канади. Кабінет Міністрів має складатися з депутатів Палати Громад. Традиційно до нього входять члени партії прем'єр-міністра. Виконавча влада в країні належить прем'єр-міністру і Кабінету. Міністри перед вступом на посаду складають присягу вірності Королеві, щоб формально стати королівськими міністрами.

Федеральний парламент складається з Королеви та двох палат парламенту: виборної Палати Громад і призначеного Сенату. Кожен депутат Палати Громад обирається більшістю у своїй виборчій дільниці. Канада не має фіксованої кількості членів парламенту.

Розглядаючи адміністративно-територіальний устрій країни, зазначимо, що столиця Канади – місто Оттава розташоване у провінції Онтаріо. Канада розподілена на десять провінцій та три території, кожна з яких має свою столицю (табл. 1).

Канада має репутацію країни, яка має одну з найбільш ефективних моделей державного управління. До її незаперечних переваг належать такі якості, як досить високий ступінь прозорості, що досягається через значний рівень відкритості інформації та її загальнодоступності завдяки постійно поновлюваним ресурсам мережі Інтернет; щорічна звітність усіх підрозділів державної служби про свою діяльність та фінансові витрати; постійне удосконалення системи державного управління, яке, однак, не супроводжується різкими змінами звичних схем та не дезорганізує функціональні системи в цілому; ефективна система постійного підвищення кваліфікації державних службовців усіх рівнів та високий рівень соціальних гарантій, який підтримує високий престиж державної служби як місця роботи.

Таблиця 1. Адміністративно-територіальний устрій Канади

Провінція / територія	Столиця	Кількість міст і сіл	Кількість населення, осіб	Щільність населення, осіб/км ²
Альберта	м. Едмонтон	449	3 570 940	6,5
Британська Колумбія	м. Вікторія	157	3 452 906	348,4
Острів Принца Едварда	м. Шарлоттаун	77	79 050	507,8
Манітоба	м. Вінніпег	180	1 056 100	598,6
Нью-Брансвік	м. Фредеріктон	363	676 740	12,7
Нова Шотландія	м. Галіфакс	75	926 224	20,2
Нунавут	м. Іквалут	26	29 495	8,0
Онтаріо	м. Торонто	415	12 029 704	87,2
Квебек	м. Квебек	1 256	7 811 363	0,9
Саскачеван	м. Реджина	1 039	853 019	27,6
Ньюфаундленд і Лабрадор	м. Сент-Джон	316	430 234	132,4
Північно-Західні Території	м. Єллоунайф	24	36 344	17,9
Юкон	м. Уайтхорс	18	26 338	46,4

Джерело: узагальнено автором на основі [5]

Спостерігається зростаюче визнання державного управління як окремого наукового напрямку, про яке свідчить створення шкіл державного управління при університетах, у яких використовують підхід політичного менеджменту, який, у свою чергу, поєднує обидва попередні підходи з оцінкою публічної політики. Державне управління вивчається як міждисциплінарний предмет, що поєднує політичні, економічні, соціологічні та інші науки.

Управління кадрами державної служби Канади регулюється за допомогою таких ключових законів:

- Закон про фінансове адміністрування (Financial Administration Act), який регулює питання фінансування державної служби, а також різноманітні аспекти

кадрового та адміністративного управління;

- Закон про найм на державну службу (Public Service Employment Act), який відображає розподіл повноважень та обов'язків різних відомств щодо питань кадрової політики;

- Закон про відносини державних службовців з роботодавцем (Public Service Staff Relations Act), який 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 [3].

Управління державною службою Канади здійснюється: Урядом, Прем'єр-міністром, Казначейською радою, Комісією цивільної служби, а також окремими департаментами і відомствами. Центральним органом з управління державною службою є Казначейська рада, що визначає: 1) загальну адміністративну політику щодо державної служби Канади; 2) організаційну структуру державної служби, а також механізм контролю за її функціонуванням; 3) загальну політику особового складу державної служби.

Права державних службовців у контексті загальних прав і свобод громадян Канади регулювалися окремими конституційними актами та іншими актами, що приймаються Парламентом.

У 1985 р. у Канаді було прийнято Кодекс щодо правил поведінки державних службовців, якими зобов'язані керуватися всі державні службовці у разі виникнення конфлікту між їх службовими обов'язками й особистими інтересами. Мета вказаних правил – підвищення довіри суспільства до державного апарату та віри у чесність його службовців, профілактика корупційних злочинів, встановлення чітких норм поведінки всіх державних службовців у частині «конфлікту інтересів» на державній службі [3].

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 [1].

Оплата праці державних службовців у Канаді суворо регламентована. Для кожної групи передбачена шкала оплати залежно від посади. Окрім платні державні службовці мають право на отримання допомоги та інших соціальних виплат.

Державні службовці підлягають дисциплінарній, адміністративній і кримінальній відповідальності. Як і британські державні службовці, державні службовці Канади розглядаються як «слуги Корони», їм може бути пред'явлений позов із тих цивільно-правових проступків, якими передбачена відповідальність держави. Як покарання за дисциплінарну провину використовуються: попередження, догана, пониження на посаді, тимчасове усунення з посади та звільнення з роботи. Кримінальний кодекс Канади карає державних службовців за здійснення таких діянь: отримання, згода отримати або спробу отримати для себе або інших осіб грошей, цінних речей або посади. Суворо караються державні службовці за передачу іншим особам документів фінансового характеру. Передбачені санкції за порушення законів про державну таємницю, трудові стосунки або участь у незаконному страйку [1].

Отже, у Канаді створена розгалужена система органів з управління державною службою та методичного забезпечення її функціонування. Крім цього, ефективно впроваджується Урядовий план реформування державної служби та підвищення якості надання державних послуг, існує відпрацьована система підвищення кваліфікації держслужбовців, напрацьовано систему етичних правил поведінки та розв'язання конфліктів інтересів не тільки держслужбовців, а й членів Парламенту. Це дозволило державі зайняти друге місце в п'ятірці найкращих країн світу з питань оцінки ефективності діяльності держслужби. Досвід Канади щодо ефективної підготовки державних службовців залежно від обов'язковості та безперервності процесу навчання та його безпосереднього зв'язку з кар'єрним зростанням можна успішно адаптувати до умов державної служби в Україні.

Список використаних літературних джерел:

1. Кузьменко О. В., Пастух І. Д., Користін О. Є. *Адміністративне право зарубіжних країн : курс лекцій*. Київ, 2014. 525 с.
2. Канада. Соціально-економічна географія світу.
URL : <http://webdesign.vntu.edu.ua/work/lizun/%D1%81ontent/v/america/ca.html> (дата звернення: 25.05.2018).
3. Максимов О. І., Ковбасюк Ю. В. *Система державного управління Канади: досвід для України : наук.-аналіт. дослідж. / Серія видань з міжнародного досвіду державного управління*, 2010, 60 с.
4. Козак Ю. Г. *Міжнародна економіка: в питаннях та відповідях : підруч.* Київ, 2017. 228 с.
5. DB-CITY. *Міста і села Всесвітньої*. URL : <http://uk.db-city.com/> (дата звернення: 30.05.18).
6. *Лабораторія геоінформації та туризму. Канада*. URL : <http://www.lgtinfo.com.ua/> (дата звернення: 25.05.2018).

ЯКОВЛЄВА Оксана Сергіївна – студентка 2 курсу Полтавської державної аграрної академії, спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

Наукове видання

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ОНЛАЙН-ФОРУМ
«ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЗАКОРДОНОМ: ЗНІМАЄМО МАСКИ»,
присвячений 100-річчю державної служби в Україні

ЗБІРНИК ТЕЗ

Редактор	<i>д.н.держ.упр. І.О. Драган</i>
Технічний редактор	<i>к.н.держ.упр. Л.В. Сергієнко</i>
Комп'ютерна верстка	<i>к.е.н. О.С. Дика</i>
Художник обкладинки	<i>А.В. Калюжна</i>

Ум. друк. арк. 9,77. Підп. до друку 27.04.2018 р.
Гарнітура «Times New Roman». Папір офс. Наклад 100 пр.
Виготовлено з оригінал-макету у редакційно-видавничому відділі ЖДТУ
Адреса: Житомирський державний технологічний університет,
вул. Чуднівська, 103, м. Житомир, 10005
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ЖТ № 08 від 26.03.2004 р.

Для нотаток:

*Всеукраїнський студентський онлайн-форум «Державний службовець закордоном: знімаємо маски»,
присвячений 100-річчю державної служби в Україні*



ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ОНЛАЙН-ФОРУМ

ПРИСВЯЧЕНИЙ 100-РІЧЧЮ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЗАКОРДОНОМ: ЗНІМАЄМО МАСКИ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Житомирський державний технологічний університет

**Чернігівський національний технологічний
університет**

Донецький державний університет управління

Одеський державний екологічний університет

Полтавська державна аграрна академія

ЖДТУ

**кафедра економічної безпеки, публічного управління та
адміністрування**

06 червня 2018 р.

