

Кобко Євген Васильович, доцент кафедри адміністративного права та процесу Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

НАЦІОНАЛЬНЕ БЮРО ДОБРОЧЕСНОСТІ НІДЕРЛАНДІВ

Національне бюро доброчесності Нідерландів (НБД) є одним із органів боротьби з корупцією, який надає підтримку державним організаціям щодо реалізації заходів у сфері етики та доброчесності. Міністр внутрішніх справ і зв'язків Королівства відповідає за координацію й дотримання принципів доброчесності в державному секторі Нідерландів. Саме з цією метою, згідно з рішенням міністра, було створено НБД.

Відповідно до положень Конвенції ООН проти корупції від 2003 року, було прийнято рішення провести реформу НБД, зокрема вивести цю установу за межі Міністерства внутрішніх справ і зв'язків, об'єднавши її з державною установою, що відповідає за надання послуг державного сектору у сфері ринку праці та контролю трудових відносин (САОР). Водночас було збережено автономний статус НБД та забезпечено його всіма необхідними ресурсами для виконання функцій.

Нині НБД відповідає за виконання трьох завдань:

1) надання підтримки і провадження політики у сфері службової етики та доброчесності. Ця функція передбачає організацію семінарів, конференцій у різних державних установах, а також надання всієї необхідної інформації;

2) збір, поширення й обмін інформацією та знаннями. НБД здійснює моніторинг національного та міжнародного досвіду у сфері доброчесності, аналізує провідний досвід як на національному, так і на міжнародному рівні, бере участь у дослідженнях і публікує їх результати;

3) розвиток інструментів з упровадження доброчесності вдосконалює заходи, що можна використати для дискусій, оцінювання або поліпшення доброчесності всередині організації.

Основною метою НБД є підвищення рівня підготовки співробітників організації, сприяння тому, щоб згодом ця організація самостійно могла створити, розвивати й поліпшувати політику у сфері службової етики та доброчесності. Причому поняття «добропорядність» тлумачать як досить широке, що охоплює дотримання численних вимог правових актів, адміністративних рішень і процедур.

Не менш важливим фактором є створення атмосфери відкритої культури, розроблення та впровадження моделі оптимальної роботи керівного персоналу, поліпшення морального клімату державних службовців та їх керівників шляхом надання необхідної інформації й організації навчання. Йдеться про необхідність реалізації принципів «доброчесного» державного службовця та роботодавця. Ці принципи передбачають, що державний службовець має відповідально використовувати власні повноваження, ресурси та наявну інформацію, до якої йому надано доступ, задля досягнення цілей організації (органу, установи). Роботодавець також відповідає за впровадження та захист принципів доброчесності, використовуючи заходи щодо зниження або повного уникнення ризиків, організовуючи семінари, а також мотивуючи співробітників відкрито висловлювати власну думку.

З цією метою НБД розробило низку інструментів і моделей безпосередньо для співробітників та їх керівників, зокрема модель комплексної добропорядності, форму заявки на проведення семінару з управління ризиками, що негативно впливають на добропорядність тощо.

НБД досить часто стикається з проблемою, яка полягає в реалізації політики щодо службової етики та доброчесності на фрагментарному рівні, без аналізу й впровадження системного підходу. З метою систематизації та оптимізації такої політики експерти НБД розробили й упровадили так звану модель комплексної доброчесності, що дало змогу знизити ризики впровадження недостатніх або формальних заходів у зазначеній сфері.

Ключовими компонентами комплексної добропорядності є теми, сфера уваги й інструменти. Фундаментом цієї моделі є концепція доброчесності й теми, які можуть впливати на збільшення ефективності її системи. Перший прошарок, на якому ґрунтується комплексна добропорядність, охоплює шість аспектів впливу, для кожного з яких можна розробити політику доброчесності. Ключовим елементом постає усвідомлення того, що ця політика може бути ефективною лише тоді, коли однаково увагу приділяють всім шести сферам. Другий прошарок складається з прикладного інструменту, що охоплює впровадження конкретних заходів та їх оцінювання.

Модель комплексної добропорядності охоплює всі аспекти доброчесності, використовуючи системний і комплексний підхід, а також пропонує варіанти рішень для оцінки ефективності всіх елементів політики доброчесності, що часто є проблемою для державної організації. Нерідко в таких організаціях експерти НБД стикаються з проблемою розпорошення відповідальності за реалізацію політики доброчесності за різними підрозділами або напрямками діяльності, що створює серйозні перешкоди для комплексного провадження цієї політики. Причому комунікація між співробітниками, які відповідають за реалізацію окремих фрагментів політики, не розв'язує наявних проблем.

У структурі вищезазначеного першого прошарку комплексної добропорядності наявні шість аспектів, а саме:

- роль вищого керівного персоналу;
- схематичне представлення ключових цінностей і стандартів;
- структури й процеси, які роблять організацію менш вразливою;
- увага, яку приділяють внутрішній культурі організації та політиці щодо персоналу;
- виявлення та реакція на пригоди;
- перевірка й моніторинг усього комплексу заходів щодо впровадження політики доброчесності. Саме на цьому етапі, після вивчення звітів про реалізацію необхідних інструментів, приймають рішення про проведення навчань і питань, які мають бути присутні й акцентуватися під час такого навчання.

Таким чином, якщо реалізацію заходів щодо запобігання корупції та впровадження доброчесності було ініційовано, то першим важливим кроком є формалізація стандартів і цінностей, а також розвиток структур і процесів: кодекс поведінки розроблено та прийнято, так само, як і формальні правила та процедури. Такі кроки зазвичай ініціює керівництво організації та їх офіційно оголошують. Семінари, програми з навчання й інші інструменти, що підвищують рівень знань і поінформованості, є яскравими прикладами цього.