

для становлення, розвитку і формування інституту законодавства про службу в органах місцевого самоврядування.

Список використаної літератури:

1. Конституція України
2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р.
3. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк. - Х., 2006. - 40 с.

Публічна служба в країнах європейського союзу

Пасічник О.Е. - студентка навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри загально-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук - **Химичук К.В.**

В усіх сучасних державах застосовується одна з трьох основних моделей публічної служби - кар'єрна, посадова та змішана, що поєднує елементи кар'єрної та посадової моделей. Більшість країн Європейського Союзу (далі - ЄС) побудували свою публічну службу за принципом кар'єрної моделі. Це передусім Франція, Німеччина, Данія та Іспанія. Посадова модель діє в Швеції, Нідерландах, змішана модель отримала поширення в Італії, Великій Британії. Серед нових членів ЄС є як прибічники кар'єрної моделі (Болгарія, Кіпр, Румунія, Словаччина, Словенія), так і змішаної (Латвія, Литва, Мальта, Польща, Угорщина, Чехія). Винятком є Естонія, де запроваджена посадова модель [1, с. 27 - 28].

Кар'єрна модель базується на принципі специфічності публічної адміністрації, що зумовлює наявність персоналу, наділеного особливими можливостями, який присвячує все своє професійне життя службі в державному органі. Службовець, який отримав підготовку, необхідну для найму на роботу, та пройшов конкурс або успішно склав державний іспит, піднімаючись ієрархічною структурою посад відповідно до існуючого механізму просування по службі, реалізує свій кар'єрний потенціал [2, с. 340]. У кожній країні організаційний порядок кар'єри є різним залежно від вертикальних і горизонтальних поділів, притаманних кожній державній адміністрації. Горизонтальні поділи, відображаючи рівень освіти, відповідають категоріям публічних службовців. Так, у Франції існують три категорії публічних службовців. Категорія А, яка об'єднує публічних службовців керівного складу, вимагає від кандидата рівня вищої освіти, що відповідає ліценціату (диплом про успішне завершення трирічного курсу навчання в університеті). Категорія В, передбачаючи функції забезпечення виконання рішень, потребує від кандидата освітнього рівня бакалавра (у Франції рівень бакалавра означає успішне завершення повної середньої освіти і є першим ученим званням), а категорія С - рівня неповної середньої освіти. Категорія А включає приблизно 20 % чиновників і до категорії В належить близько 40 % [3, с. 240]. Німецька система публічної служби та доступ до неї, незважаючи на те, що також належить до кар'єрної моделі, значною мірою відрізняється від французької, особливо в галузі підготовки публічних службовців та організації відбору, який фахівці називають «поетапним відбором», оскільки він складається з двох державних іспитів, до яких допускаються особи, що пройшли теоретичну підготовку та стажування у федеральних або земельних органах управління [2, с. 322].

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. Так, 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. 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 [4, Р. 54].

Змішана модель публічної служби характеризується існуванням усередині кадрової системи певного переліку посад зі своїм специфічним режимом організації кар'єри та доступу до публічної служби. Наприклад, у Великій Британії існує порядок призначення на деякі посади без організації конкурсу. Цей випадок законодавчо закріплено в постановах уряду про державну адміністрацію, які передбачають, що від необхідності отримувати класифікаційні сертифікати звільняються «посади, на які призначення проводяться безпосередньо Кораною». Здебільшого це посади вищих держслужбовців центральних органів влади. З відставкою члена уряду ці чиновники також ідуть у відставку [2, с. 339].

Європейська Комісія у своєму звіті з питань розширення ЄС у 2002 р. відзначила, що досягнення неабияких успіхів на шляху реформування державного управління в Литві було зумовлено головним чином прийняттям нового Закону про державну службу [2, с. 13]. Так, Закон Литовської республіки «Про державну службу» у ст. 2 визначає п'ять типів державних службовців: 1) державні службовці кар'єри (прийняті на посаду на необмежений термін); 2) статутні державні службовці (служба яких регламентується затвердженням законом статуту або Законом про дипломатичну службу); 3) державні службовці політичної (особистої) довіри (прийняті на посаду на обмежений термін); 4) керівники установ - (прийняті за конкурсом або на підставі політичної (особистої) довіри); 5) замінні державні службовці (які замінюють державного службовця кар'єри або державного службовця політичної (особистої) довіри, які тимчасово не можуть виконувати обов'язки).

Отже, Україна повинна досягти критеріїв та вимог, що висуваються до кандидатів для вступу до ЄС, і першим завданням є створення високопрофесійної державної служби як ключового елементу ефективної системи державного управління. А це потребує врахування досвіду розвинених країн під час обґрунтування параметрів моделі державної служби відповідно до вимог сучасного етапу державотворення.

Список використаної літератури:

1. Зіллер, Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз / Ж. Зіллер; пер. з фр. В. Ховхуна. - К. : Основи, 1996. - 418 с.
2. Корнута, Р. Окремі особливості правового регулювання публічної служби Німеччини / Р. Корнута // Проблеми реформування державного управління : зб. наук. пр. - К. : Вид-во УАДУ, 2000. - С. 129 - 170.
3. Федець, А. Сучасні моделі державної служби / А. Федець, А. Ліпенцев // Актуал. проблеми держ. упр. : зб. наук. пр. - О. : ОРІДУ НАДУ. - 2005. - № 2. - С. 235 - 253.
4. Instituts Régionaux d'Administration (IRA). Les concours d'accès. - Paris : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, 2003. - 48 p.

Правове виховання в сучасному українському суспільстві

Филоненко В.В. - студентка навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ