

ІДЕЙНІ ОСНОВИ ТА НОРМАТИВНІ СТАНДАРТИ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Сокил О. Р.

Національний університет “Львівська політехніка”

Кодекс поведінки державних службовців країн Ради Європи розкриває суть і зміст засад професійної етики, саме тому, на нашу думку, слід проаналізувати основні характеристики цього документу. Документ містить два розділи: 1) інтерпретація та застосування; 2) загальні принципи.

Важливою особливістю документа є формулювання його призначення, а також визначення кола осіб, на поведінку яких поширюються етичні норми. Вони закріплені в першому розділі, що містить три статті. Стаття перша вказує на те, що правила кодексу поширюються на всіх службовців, які працюють у державному органі влади; вони можуть стосуватися також осіб, які працюють у приватних організаціях, але виконують державні замовлення; положення Кодексу “не стосуються обраних представників народу, членів уряду та осіб, які обіймають судову посаду”. Таке широке тлумачення терміна “державний службовець” зумовлено тим, що в багатьох країнах Європи до категорії державних службовців належать не лише кар’єрні (адміністративні) службовці, а й особи, які займають політичні посади, починаючи від президента країни. Стаття третя формулює мету документа. Кодекс переслідує три цілі: а) визначити стандарти чесності та поведінки, яких мають дотримуватися державні службовці; б) допомогти їм відповідати цим стандартам; в) інформувати суспільство про поведінку, на яку воно має право сподіватися від державних службовців.

Інше важливе положення визначає статус даного Кодексу. “Цей документ, - зазначається у ст. 2, - становить частину положень, які регулюють діяльність державних службовців, тому кожен зобов’язаний дотримуватися положень Кодексу” [1] Визнання Кодексу складовою частиною умов праці державного службовця, шляхом включення його положень у трудовий договір (контракт), надає його нормам обов’язкового характеру; дотримання їх контролюється і оцінюється. Оскільки така дія Кодексу вступає в силу з моменту підтвердження державним службовцем факту ознайомлення (п. 2. ст. 2), на адміністрацію накладається обов’язок систематичного інформування державних службовців про його положення, а також відповідальність за створення умов для їх виконання (п. 3. ст. 2) [1]. Доцільність такого положення пояснюється як моральним правом держави вимагати від кожного працівника відданості особливому набору професійних цінностей і стандартів, так і тим, що не всі державні службовці добровільно приймуть професійні етичні вимоги. Тому Кодекс повинен містити відповідні міри покарання, аж до “виключення з рядів професійних державних службовців”. У такому підході до регулювання поведінки державних службовців виявляється поєднання моральних і правових регуляторів.

Другий розділ “Загальні принципи” включає засади, які окреслюють етичні межі службової діяльності, а також норми і правила їх реалізації. Це, зокрема, такі як законність, відданість, політична нейтральність і лояльність до політики уряду, рішень місцевих органів влади; чесність, неупередженість та ефективність у служінні суспільним інтересам; ввічливість у службових відносинах, належна повага до прав, обов’язків та інтересів інших; неупередженість і об’єктивність під час прийняття рішень; недопущення конфлікту інтересів, зловживання службовим становищем; турбота про суспільну довіру

тощо. Звертає на себе увагу той факт, що вимога законності діяльності державного службовця названа основною. Причому дотримання закону та інструкцій повинно здійснюватися відповідно до етичних норм, пов'язаних із виконанням службового обов'язку (п. 1. ст. 4) [1]. Це підтверджує відому тезу про те, що закон визначає нижню межу - мінімум моралі, яка для всіх обов'язкова.

До головних вимог Кодексу належать ще й такі: перевірка чесності кандидата на державну службу (ст. 24) і вимога виконання службового обов'язку "політично нейтрально, не намагаючись протидіяти здійсненню політики, рішенням або законним заходам, які приймають владні органи" (ст. 4) [1].

Особливістю Кодексу є наголос на взаємності обов'язків державних службовців: виконавців і тих, хто контролює їх діяльність або здійснює керівництво. Так, ст. 25 "Підзвітність керівництву" наголошує на обов'язку ієрархічної підзвітності в системі державної служби, яка поєднується з відповідальністю керівних і контролюючих осіб, по-перше, за виконання власних функцій, відповідно до політики та цілей органу державної влади; по-друге, за дії чи помилки персоналу, якщо вони не вжили необхідних запобіжних заходів; по-третє, зобов'язує цих осіб вживати конкретних заходів щодо запобігання корупції підлеглих. Відповідальність керівника за дотримання підлеглими положень Кодексу підсилює ст. 28, яка зобов'язує його у випадку порушень вживати дисциплінарні заходи [1].

Кодекс унормовує порядок завершення державної служби. У ст. 26 визначаються правила етичної поведінки після завершення державної служби чи при переході на іншу роботу. У ній сформульовані також заборони, пов'язані з недопущенням можливих зловживань. Доповнює порядок завершення державної служби ст. 27, в якій міститься заборона державним службовцям виявляти привілейоване ставлення чи надавати доступ до державних установ колишнім службовцям.

Кодекс вирішує також проблему дієвості норм професійної етики. Як уже зазначалося, окремими статтями (ст. 24, 25, 28), визначено їх призначення і правила функціонування. Основне навантаження покладається на служби управління персоналом і безпосереднього керівника [1]. У ст. 28 розкриті політико-правові аспекти функціонування Кодексу поведінки. По-перше, у ній визначена процедура прийняття Кодексу, який затверджується міністром або керівником органу державної влади. По-друге, міститься вимога до службовця поводитися відповідно до норм Кодексу; це означає бути обізнаним із його положеннями та змінами до нього, а в разі невпевненості у правильності дій керівництва - звертатися до відповідного джерела. По-третє, оскільки положення Кодексу є частиною умов трудової угоди, етичним правилом діяльності кадрової служби, безпосереднього керівника є ознайомлення кандидата на посаду з Кодексом поведінки ще на етапі ведення переговорів стосовно умов його роботи.

Таким чином, європейська інтеграція, що здійснюється на основі ідеї політичної співвідповідальності, має чотири виміри. Перші три: економіка (economy), ефективність (efficiency) та результативність (effectiveness) були доповнені четвертим - етичним (ethics).

Формування етичної інфраструктури спрямоване, насамперед, на створення дієздатних структур, які б забезпечували якісну етичну підготовку державного службовця, контроль його діяльності та науково-методичну підтримку розв'язання етичних проблем.

1. Цивільний кодекс України. – К., 2003.