

Ігор Черінько

СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ДИПЛОМАТІВ У КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу адміністративної реформи в Україні 2010–2011 рр. Основна увага зосереджена на проблематиці скорочення державних службовців та дипломатичних працівників у контексті реформи та подальшим перспективам реформування.

Ключові слова: скорочення, адміністративна реформа, корупція, уряд, державні органи, державні службовці, дипломати.

Igor P. Cherinko. *The reduction of the staff of public officers and diplomats in the context of administrative reform in Ukraine. The present article deals with the research of administrative reform in Ukraine of 2010–2011. Basic*

attention is paid to the topic of reduction of the public officers and diplomats in the context of reform and further reform prospects.

Key words: reduction, administrative reform, corruption, government, state structures, public officers, diplomats.

Вступ. Адміністративне реформування в широкому тлумаченні цього терміна передбачає якісні зміни в системі державної служби та організації механізмів державного управління, маючи на меті модернізацію державотворчих та управлінських процесів, примноження ефективності роботи державного апарату, подолання корупції, створення перспективних можливостей для розвитку приватного сектору та підвищення матеріального рівня життя населення. Ідея адміністративного реформування назрівала в Україні доволі давно, адже державна служба України за роки незалежності розрослася до цілої грізної армії державних структур, які нерідко виконували дублюючі одна одну бюрократичні функції та мали в своєму арсеналі майже 400 000 чиновників, які нерідко самі створювали собі роботу і, на жаль, додаткові канали заробітку, переробляючи на свій лад послуги, які вони покликані надавати населенню за своїм цільовим призначенням.

Про оптимізацію системи державної служби в Україні говорилося неодноразово, однак практика показувала, що жодне скорочення, фактично, не завершувалося потім масштабним розширенням, і всі реформістські ініціативи перетворювалися на переливання із пустого в порожнє. Прийшовши до влади на початку 2010 р., Президент України Віктор Янукович спочатку не виявляв ознак до адміністративної оптимізації, створивши команду із тридцяти міністрів, що являло собою, фактично, найбільшу кількість членів уряду в світі, навіть в державах, кількість населення яких та територіальні межі значно перевищують українські. Згодом кількість урядовців була зменшена до 28, через ліквідацію посад віце-прем'єр міністрів з аграрної політики та силових структур, з розпуском їхніх патронатних служб, відповідно. Однак справжня хвиля змін заповонила Україну після 9 грудня 2010 року, коли побачив світ Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [1].

Постановка проблеми. Оскільки адміністративна реформа у нинішній Україні фактично ще триває, виходячи на свою логічну «фінішну пряму», доволі актуальною темою видається її критичний огляд з наукової точки зору. Безсумнівно, не тільки здобутки, а й прорахунки президентської команди щодо підготовки та здійснення адміністративної реформи не можуть залишитися поза увагою. *Метою* цієї роботи є аналіз наявних уже нині результатів адміністративної реформи в Україні та тих її наслідків, які можуть очікуватися у перспективі.

Сучасний стан наукової розробки проблематики. Оскільки адміністративна реформа в Україні у її нинішньому вигляді стала втілюватися в життя відносно недавно, наразі не можна вести розмову про велику кількість ґрунтовних наукових праць, присвячених дослідженню цієї царини. Наукові праці, присвячені проблематиці адміністративного реформування в Україні, які мали місце до вищезгаданого Указу Президента, розглядали адмінреформу у загальних рисах або ж у зовсім іншому ключі, як її бачили попередні уряди, і тому корисними в межах нашого дослідження бути не можуть. Серед наявних нині наукових розвідок щодо української адміністративної реформи найбільш серйозними дослідженнями, безсумнівно, потрібно назвати праці академіка НАН України Юрія Левенця, зокрема його розгорнуту доповідь на вченій раді Інституту політичних і етнонаціональних досліджень імені І.Ф. Кураса НАН України 30.06.2011 р. Крім того, наявні і розробки робочих урядових груп стосовно адміністративної реформи, а також матеріали консалтингової компанії McKinsey&Company, яка здійснювала допомогу в цьому процесі, однак такі матеріали є скоріше документацією внутрішнього користування, і найбільш оптимальним шляхом для науковця є оцінка їхнього практичного втілення в життя.

Виклад основного матеріалу. Необхідно зауважити, що платформою для адміністративної реформи в Україні стала конституційна реформа та повернення України до Основного закону зразка 1996 року, відповідно до якого уряд України став знову призначатися Президентом України за поданням Прем'єр-міністра [2], а не Верховною Радою України після представлення голови уряду (за винятком

міністра оборони та керівника зовнішньополітичного відомства) [3]. Президент, безсумнівно, отримав значно ширші повноваження після того, як Конституційний Суд України скасував зміни до Конституції від 2004 року [4]. Саме ці чинники – зміна порядку призначення уряду та фактична трансформація самого його підпорядкування – і зумовили можливість глави держави провести масштабну адміністративну реформу в державі.

Навесні 2011 року побачив світ додатковий Указ Президента України «Питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» [5], який вніс косметичні корективи до загального курсу адміністративних змін. На початок грудня 2010 р. Україна знала 111 центральних органів виконавчої влади у вигляді 20 міністерств, 7 агенцій, 18 служб, 20 комітетів, 8 адміністрацій, 12 департаментів, 12 інспекцій, 5 комісій, 3 фондів та 6 інших органів з особливим статусом, які разом виконували майже 10 000 різнорідних функцій. Зрештою, залишилося 67 центральних органів виконавчої влади, кількість функцій яких фактично скоротилася вдвічі. Причому, функції контролю були виділені від надання самої послуги. Кількість державних службовців в Україні скоротилася приблизно на кожного третього.

Однак тут і виникли великі проблеми: адже для того, щоб скоротити державного службовця згідно до норм чинного законодавства, йому потрібно виплатити щонайменш десять його місячних посадових окладів у вигляді вихідної виплати, що може просто потопити державний бюджет. Звісно ж, можна вдаватися і до нечесної схеми у вигляді примусу співробітників установи просто написати заяви на звільнення за власним бажанням, і тим, хто підлягає скороченню, їх просто підписати. У такому разі ніяких виплат людині держава не винна, адже співробітник звільнений за власною волею. А противитися написанню такої заяви теж нема сенсу, адже кожен розраховує залишитися, та і є банальна загроза бути звільненим вже «за статтею» через обурення начальства за спротив його волі, що неодмінно на українському ґрунті призведе до винайдення «серйозних і системних порушень» у роботі непокірного службовця.

Але все ж Україна – це європейська держава, тому, як правило, не спостерігалось таких випадків, як звільнення осіб, які перебувають у декретній відпустці чи мають допрацювати місяць-два до пенсії, або ж яких просто вигнали з робочого місця. Хоча й невдоволених вийшло чимало, як і внаслідок кожної вагової реформи у кожному свідомому соціумі. Деякі органи були просто скасовані, деякі структури об'єднали між собою. Наприклад, Міністерство вугільної промисловості було введено до складу Міністерства палива та енергетики, Міністерство сім'ї, молоді та спорту – до Міністерства освіти і науки, Міністерство житлово-комунального господарства увійшло до складу Міністерства регіонального будівництва і розвитку. Крім того, згідно з реформою усі віце-прем'єр міністри мали одночасно керувати міністерствами, а не просто перебувати на своїй посаді заступника голови уряду. Так, перший віце-прем'єр міністр Андрій Ключев, наприклад, очолив Міністерство економічного розвитку та торгівлі (саме так стало називатися після реформи Міністерство економіки), Сергій Тігіпко, колишній віце-прем'єр з економічних питань, зберіг посаду заступника голови уряду, сумістивши її з постом міністра соціальної політики (яке раніше мало назву Міністерство праці та соціальної політики) тощо. Міністерство промислової політики було ліквідовано, а замість нього було утворено державну агенцію з управління корпоративними правами.

Особливої уваги, поряд зі скороченням кількості членів уряду, заслуговує і питання скорочення заступників міністрів. Так, раніше міністр сам добирав собі належну кількість заступників (у тому числі і перших), і, на жаль, здійснювалося це часто-густо на засадах міжпартійних компромісів або ж взагалі родинних зв'язків та особистих уподобань. Наприклад, у Міністерстві культури та туризму ще два роки тому було семеро заступників, з яких двоє – перші заступники, міністр економіки ж міг вихвалитися десятком заступників, серед яких також двоє мали статус перших. Проте адміністративна реформа чітко прописала формулу «один перший плюс троє», і нині кожен член уряду має по одному першому заступнику та трьох заступників, як і в самому уряді є один перший віце-прем'єр та

трое віце-прем'єрів. Є ще одна важлива річ: адміністративна реформа в Україні в жодному разі не обмежується центральними органами виконавчої влади, її межі мають охопити і районні, і обласні адміністрації, регіональні представництва центральних органів виконавчої влади України. А там роботи непочатий край. Причому, керівництво держави відразу після оголошення курсу на адміністративну реформу чітко постановило, що ніяких нових органів державної влади задля працевлаштування скорочених державних службовців створено не буде.

Значно поріділи ряди центральних апаратів міністерств, фактично всіх без винятку. Так, наприклад, в Міністерстві закордонних справ до моменту адміністративної реформи центральний апарат налічував понад 900 осіб, а внаслідок кадрових пертурбацій захисників зовнішньої політики України залишилося трохи більше 770. Можна вести мову про те, що вельми повезло тим дипломатам, яких було направлено на навчання у відомчий заклад МЗС – Дипломатичну академію, адже після її закінчення установа, що направила туди на навчання, зобов'язана забезпечити роботою особу, принаймні якщо не підвищенням, то посадою, еквівалентною займаній раніше. Якщо до реформи навчання в академії сприймалося деякими службовцями як відрив від роботи і менш цікаве життя, ніж праця в кабінетах МЗС, то з перебігом реформи чимало зрозуміли, що їм все ж повезло, адже вивчати історію та іноземні мови краще, ніж сидіти на біржі праці. Однак Дипломатична академія не безмежна, і тим, кому зовсім не повезло, доводиться звикати до реалій пошуку нового робочого місця.

Зауважимо, що і до адміністративної реформи дипломатична служба України була вельми поміркованою у кількісних показниках, особливо якщо порівнювати її з іншими державами світу, які за своїми розмірами нагадують Україну. Так, Велика Британія та Німеччина мають понад десятитисячний штат дипломатів, більша частина якого працює за кордоном. Українських же зарубіжних службовців всього близько 1200, причому, далеко не всі з них є дипломатами, натомість до цієї цифри включено і кухарів, і водіїв, і завідувачів господарства. Теза про те, що

краще мати додатково тисячу дипломатів, аніж тисячу безробітних, є дискусивною, однак безсумнівно, що за умов ефективного менеджменту додатковий дипломатичний штат аж ніяк не завадив би захисту державних інтересів.

Крім того, скорочення дипломатичних службовців України ще не завершилося, і керівництво МЗС шукає шляхи збереження своїх співробітників, адже керівництво держави вимагає, фактично, продовжувати скорочення. Тому на порядку денному постали питання про оптимізацію колишніх торговельно-економічних місій, які були ліквідовані, перетворені в економічні відділи при посольствах та передані від Міністерства економіки у 2010 р. до МЗС у тому ключі, щоб заповнити вакансії в колишніх ТЕМ співробітниками МЗС, а також немає іншого виходу, крім як прощатися з тими особами, які працювали за кордоном на умовах тимчасового контракту, і не надавати їм робочих місць у системі МЗС по поверненні із посольства.

До адміністративної реформи міністр закордонних справ України мав шість заступників, кількість яких була скорочена до чотирьох. Колишній заступник міністра Горін, посада якого підпала під скорочення, отримав призначення на посаду Надзвичайного і Повноважного Посла України у Королівстві Нідерланди. Інший скорочений заступник міністра – Гнатишин – став радником керівника зовнішньополітичного відомства України.

За аналогією з вищезазначеним поталанило і тим державним службовцям, яких було направлено їхньою установою на інші види підвищення кваліфікації, наприклад, в аспірантуру стаціонарної форми, або ж жінкам, які пішли у декретну відпустку. Зрозуміло, що якщо проходить злиття двох міністерств, то потреба в однакових органах у новоствореному міністерстві відпадає, і якщо, наприклад, обидва міністерства мали управління чи департамент міжнародних зв'язків, то у новій установі такий підрозділ буде один, нехай, може, і в трохи розширеному вигляді, і тому багатьом там місця не знайдеться. Крім того, скорочення на державній службі ще триватимуть, адже вони не можуть становити одномоментне явище.

Такий стан речей, звісно ж, не може не засмутити молодих випускників українських ВНЗ, які мріють про

державну службу і не лякаються низьких там зарплат. Нині державна служба є вельми популярною серед молоді, і зовсім не через примарні корупційні можливості, адже з повною об'єктивністю можна стверджувати про зростання її престижу останніми роками. Натомість у той час, коли в державі є величезна кількість скорочених державних службовців, які не полишають надії повернутися до держапарату, можна припускати, що саме їм, як особам з досвідом, буде надаватися перевага у разі звільнення вакансії в органі державної служби. Проте це твердження не є однозначним, адже кадрова політика у багатьох випадках може передбачати так зване «оновлення кадрів та мислення», виражене у прийомі на роботу молодих фахівців, можливо, навіть і без досвіду, які натомість викликають сподівання, що через кілька місяців роботи у режимі «входження в обстановку», який може бути цілком виявлений формально у вигляді випробувального терміну, передбаченого чинним законодавством, працюватимуть наполегливо та ефективно і покажуть результати навіть кращі за своїх попередників.

Згадавши про вищі навчальні заклади, необхідно зауважити, що, у світлі нинішніх ініціатив щодо розподілу на роботу медиків та вчителів, можна було б запровадити і розподіл на більш престижні нині професії. І виходячи з президентських ініціатив щодо боротьби з корупцією на державній службі, які самі по собі передбачають і боротьбу з корупцією під час працевлаштування на державну службу, можна очікувати якщо не повного і всезагального розподілу, принаймні тих осіб, які навчалися за державним замовленням, то хоча б укладення двосторонніх угод між відповідними державними установами та підрозділами навчальних закладів. Адже найкращий досвід боротьби з корупцією полягає в тому, що система державного апарату не тільки скорочується, а й фактично чиститься, і замість колишніх, нехай і досвідчених працівників, на роботу беруться молоді особи, звісно ж, краще всього з освітою, здобутою на Заході, які просто не мають досвіду роботи у корупційному середовищі.

Крім того, проблеми і недоліки української державної служби та прорахунки української дипломатії і були багато

в чому зумовлені непрозорим набором на таку роботу. Корумповано-кланові схеми працевлаштування на престижні державні місця привели на державну службу цілу плеяду малокваліфікованих та недостатньо освічених кадрів, які внаслідок власної духовно-інтелектуальної обмеженості та недоліків виховання в принципі не могли якісно виконувати функції захисту державних інтересів. Тому за рахунок тотального звільнення державних службовців у порядку скорочення та якісного набору на реорганізовані робочі місця нових кадрів можна підвищити ефективність державної служби доволі високо.

Постає і ще одне актуальне питання: чи набудуть статусу державних службовців вчителі та лікарі? Звичайно ж, якщо таке питання, яке давно порушують в Україні [6], буде реалізоване, то кількість державних службовців у нашій державі різко зросте. Однак просто від арифметичного збільшення їхньої кількості нічого не зміниться, адже заробітна платня від цього у вчителів і лікарів не зросте, а скоріше навпаки – зменшиться через збільшення відрахувань з окладів ставки, то ж доводиться міркувати лише про збільшення пенсій. Натомість у такому разі зросте мобільність кадрів, адже в органи виконавчої влади державні службовці можуть направлятися не за конкурсом, а за внутрішнім переведенням.

Поряд з тим зазначені вище скорочення не вплинули на ті структурні підрозділи державної служби, організація роботи яких регулюється окремо законодавством України. У першу чергу на патронатні служби органів державної влади, які мають, як правило, назву департаменту або управління чи то відділу забезпечення роботи керівника установи чи його першого заступника, адже керівник самостійно має право добирати собі патронатну службу та керувати нею. Те саме стосується і помічників народних депутатів України, адже вони також є чиновниками патронатної служби і їхній статус регламентується не тільки штатним розписом Апарату Верховної Ради України, а й іншими актами, наприклад, Законом України «Про статус Народного Депутата України» [7].

Якщо порівнювати адміністративну реформу Президента В. Януковича з її світовими аналогами, то напрошується

висновок, що скорочення державних службовців в Україні, хоча й були, звичайно ж, болісними, як і кожен скорочення, однак не настільки суворими, як у деяких інших державах світу, які вдалися також до адміністративного реформування системи своєї державної служби. Адже у Грузії, наприклад, внаслідок адміністративного реформування президента Саакашвілі, кількість державних службовців зменшилася у двадцять разів (!). Схожі тенденції спостерігалися і в нині успішному Сінгапурі, коли нова влада розпочала там активні реформи у другій половині ХХ століття. Натомість необхідно наголосити, що поряд з оптимізацією бюджетних коштів та усуненням зайвих бюрократичних процедур на державній службі адміністративна реформа Президента В. Януковича перш за все мала на меті ще одне головне завдання – боротьбу з корупцією та подоланням хабарництва й здириництва з боку державних органів влади. Зрозуміло, що цілком викоринити корупцію, особливо на пострадянському просторі, де в самому менталітеті людей закладена любов до різного роду подачок, просто неможливо. Натомість у адміністративній реформі, представленій українському суспільству Президентом, були закладені такі механізми, які реально дозволяють якомога мінімізувати корупційні схеми, теоретично можливі на державній службі, а деякі шляхи незаконного збагачення, які були доступними чиновникам до проведення реформи, внаслідок останньої зникли зовсім.

Таким чином, обіцянка нинішнього глави держави «викоринювати корупцію каленим залізом» [8] дістала можливість бути реалізованою. Так, наприклад, адміністративна реформа передбачала зміну підпорядкування структур державної служби і, зокрема, зміну порядку призначення керівництва урядових структур, а також порядку затвердження нормативних актів, які регулюють повноваження центральних органів виконавчої влади. Отже, якщо до реформи положення про міністерства затверджувалися самим урядом України, то внаслідок реформи прерогативу затвердження обов'язків органів влади залишив за собою Президент. Кабінет Міністрів, таким чином, перестав «варитися у власному соку», затверджуючи, фактично, положення самих про себе за взаємною

згодою членів уряду, і які повноваження не хотів би приписати своїй структурі той чи інший міністр, без згоди на те Адміністрації Президента він свого не досягне. Крім того, змінився і порядок призначення керівництва центральних органів виконавчої влади. І керівники різнорідних агенцій та служб, які, хоча й зазвичай підпорядковуються міністерствам, стали призначатися не міністрами, а Президентом. Таким чином, члени Кабінету Міністрів, їхні заступники та високопосадовці урядових структур системи Кабміну більше не мають змоги проводити до керівництва підконтрольних міністерствам органів людей лояльних до себе, і корупційні можливості, які витікали з такого стану речей, були зведені до нульової позначки.

Проте Адміністрація Президента все ж є консультативним органом згідно з українським законодавством, тому визначено, що рішення у державному управлінні приймає саме Президент, а не його Адміністрація. Хоча цілком зрозуміло, що один Президент сам по собі не може повністю охопити весь спектр державних справ, вивчити глибинно всі питання, особисто знати ділові і професійні якості осіб, які претендують на той чи інший державний пост та проводити з кожним таким співбесіди. Для того і функціонує дорадчий орган у вигляді президентської Адміністрації, який готував би Президентові пропозиції та звіти, у яких основі вивченого широкого масиву інформації стисло формулювалися б конкретні пропозиції. Зміни, суттєво пов'язані з адміністративним реформуванням, також суттєво торкнулися самої Адміністрації Президента. І не тільки в тому плані, що змінилася сама назва канцелярії глави держави (за президентства В. Ющенка вона мала назву Секретаріат Президента). Кількість співробітників цього органу суттєво скоротилася, адже їх гранична кількість була встановлена у 442 особи, що майже на двісті чоловік менше, ніж кількість працівників Секретаріату В. Ющенка. Водночас потрібно зважити і на той факт, що в умовах роботи останнього за Конституції, у її редакції 2004 року, коли ключові повноваження у державному управлінні мав саме уряд, а не Президент, у Президента вся повнота його абсолютної влади, фактично, і зводилася до власного Секретаріату. Враховуючи масив роботи глави держави, йому,

логічно, був потрібен широкий штат помічників. Водночас, у Президента Кучми, наприклад, кількість співробітників його адміністрації становила близько двохсот. Проте, враховуючи елементи ручного управління, наявні в Україні у період правління вказаного Президента, який неодмінно спирався на міцну парламентську більшість та повністю керував урядом, велика кількість помічників не так уже й була там потрібна.

Однозначно, адміністративна реформа матиме своє логічне продовження, яке вимагатиме змін, виражених не тільки в актах Президента України, а й змінах до чинного законодавства. Натомість, спираючись на стійку парламентську більшість, керівництво держави може цілком розраховувати на втілення певних планів у життя. Адже і після реформи в Україні залишилося чимало речей, які, на нашу думку, вимагають змін. Так, наприклад, згідно з вищезгаданим законом, який регулює діяльність народних депутатів України, кожен член парламенту має право на 31 помічника, четверо з яких є державними службовцями, причому, належать до четвертої категорії державних службовців та мають сьомий ранг державної служби.

Можна замислитися, чи є виправданою така кількість, коли, наприклад, у Російській Федерації депутати Державної думи можуть мати до п'яти помічників-державних службовців. Але це зумовлюється величиною території Росії, яка ускладнює роботу депутатів з громадянами та кількістю населення у Росії. У Вірменії, наприклад, члени парламенту можуть мати помічників лише на громадських засадах, а в Азербайджані лише одного помічника зі статусом держслужбовця. Крім того, четверта категорія та сьомий ранг державної служби є достатньо високими регаліями, адже така конфігурація відповідає, наприклад, статусу начальника відділу у міністерстві чи, наприклад, заступнику голови райдержадміністрації. Логічно було б, наприклад, скоротити кількість помічників народних депутатів до трьох або ж двох, і здійснити їхню градацію, на зразок градації заступників міністра: перший помічник, який міг би мати вищевказаний достатньо високий ранг державної служби, та помічники, які могли б мати ранги еквівалентні до провідних і головних спеціалістів

центральных органів виконавчої влади – від 13 до 9, відповідно, з належністю до п'ятої категорії держслужбовців. Більш логічно видається така ідея ще й тому, що робота вказаних осіб також є нерівнозначною, оскільки хтось верстає проекти законів, у той час як його колега опікується ледь не приклеюванням марок на конверти.

Можна також замислитися і над самою сутністю функціонування патронатної служби як системи підрозділів у державних органів, яку можна було б скасувати, поєднавши зі звичайною державною службою. Адже, набираючи осіб на працю на власний розсуд, ми маємо закриті осередки, де «бояри працюють на свого государя», виконуючи нерідко функції, мало властиві з державною службою, однак близькі до сімейно-бізнесової допомоги.

Логічним було б також і не вишиковувати в один ряд кількість заступників міністра у кожному міністерстві за схемою «один плюс три», а залежно від штату міністерства та його регіональних підрозділів вираховувати належну чисельність заступників міністра, однак щоб їхня кількість не перевищувала чотири. Адже спочатку взагалі передбачалося доведення кількості заступників міністрів до двох – перший заступник і заступник. Крім того, і до адмінреформи міністерства мали різну кількість заступників, причому вона була відносно кореспондуючою з величиною відомства.

І, головне, не завадило б Україні ієрархізувати систему просування по державній службі з обов'язковим урахуванням освіти та досвіду потенційних кандидатів на підвищення. Адже чиновник, який мав досвід роботи у районних органах державної влади, буде набагато краще дивитися на посаді службовця таких самих обласних органів чи системи Кабінету Міністрів, аніж особа, яка потрапила на високу посаду, не маючи до цього уявлення про державну службу взагалі. Якщо до адміністративної реформи в Україні фактично увійшло в норму бачити на посаді заступника міністра особу 25-річного віку, яка могла пишатися тим, що «заступник міністра» був першим записом у її трудовій книжці, і мала серед своїх підлеглих осіб з багаторічним досвідом та віком, близьким до віку його батьків, то нині, можливо, в процесі подальшого

втілення реформістських ідей у життя, керівництво держави замислиться над відповідністю своїм посадам 24-річних начальників відділів та 30-річних директорів департаментів, відсутність державницького досвіду яких була свого часу щедро компенсована розгалуженою мережею зв'язків їхніх родин та батьківськими грошима.

Неодмінно потрібно приділяти більше уваги і освіті державних службовців. Адже адміністративна реформа претендує на те, щоб виробити у чиновниках нове мислення, і особи, від яких залежить прийом на службу, усвідомлювали, що треба дбати в першу чергу про державні інтереси і набирати на роботу освічених і талановитих людей, а не менш достойних, проте на засадах комерційної вигоди. Адже нерідко спостерігалися такі явища, коли кандидати наук з досконалим знанням кількох іноземних мов не могли влаштуватися в державні структури за своїм профілем, оскільки малоосвіченим молодикам з дипломами бакалаврів або ж взагалі без освіти конкурсні комісії надали можливість високо нести звання державного службовця.

Насамкінець, не завадило б Україні вдатися до адміністративного реформування самих конституційних засад свого устрою. Чи потрібні Україні 450 народних депутатів, в той же час, коли в тристамільйонних США, наприклад, до складу Палати представників Конгресу входять 435 осіб, а у Росії, чие населення утричі більше за українське, а територія перевищує нашу в кільканадцять раз, також 450 осіб входять до складу Державної думи? Можливо, кількість членів українського парламенту була б оптимальною у 300 осіб? Крім того, чи потрібні Україні обласні та міські ради чисельністю у 100 та навіть 120 чоловік? Після ухвалення змін до Закону України «Про столицю України – місто-Герой Київ» у столиці було ліквідовано районні ради разом з прилеглим до них бюрократичним апаратом чиновників. Якщо була тривога стосовно того, який хаос та анархія будуть після цих змін у столиці, то на сьогодні є переконливо видним, що фактично нічого не змінилося. Тому можна замислитися про доцільність функціонування в Україні розгалуженої мережі місцевого самоврядування.

Висновки. Враховуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що попри певну кількість недоліків і прорахунків

у провадженні адміністративної реформи в Україні все ж остання являє собою радше позитивне для України явище, аніж негативне. Крім того, недоліки адміністративного реформування можуть цілком бути підкореговані внаслідок пильної уваги до неї як політичних діячів, так і науковців.

Якщо ж до адміністративної реформи сам термін «державний службовець» був в Україні, фактично, синонімом слова «хабарник», то на сьогодні можна очікувати якісних змін на краще. Хоча, в той же час, величезна кількість служб при центральних органах виконавчої влади, які дають різного роду дозволи та ліцензії і були створені вищевказаними органами спеціально для того, щоб заробляти гроші, все ж залишилася. Хоча співробітники таких служб не мають, як правило, статусу державних службовців, однак населенню від того не легше, коли підприємці та бізнесмени мусять вистоювати довжелезні черги для того, щоб пройти низку різнорідних процедур дозвільно-інспекційного характеру, які для західного світу є цілком незрозумілими.

Звичайно ж, постає логічне запитання: а що ж робити з тими особами, які працювали на державній службі. Адже зникло так багато робочих місць, а завдання політиків – створювати робочі місця, а не ліквідувати їх. Натомість враховуючи той факт, що скорочені з державної служби особи здебільшого сприяли бюрократизації різнорідних процедур і отримували офіційно невелику, щоб не написати убогу, заробітну платню, зважимо і на той факт, що в державах, де адміністративне реформування пройшло з успіхом, кількість безробітних стала значно меншою, натомість різного роду довільні процедури – навпаки, більш прозорими та простими.

Крім того, скорочення державних службовців неодмінно тягне за собою і збільшення зарплат тим державним службовцям, які залишилися. І не завжди скорочення держслужбовців має сприйматися як їхнє примітивне звільнення, адже існує добре відома французька модель скорочення, згідно з якою на місце особи, яка звільнилася на пенсію, нікого нового не беруть, а цю посаду просто ліквідувають. Збільшення заробітної платні державним чиновникам, примножене на обмеження їхніх корупційних можливостей та поділене на скорочення самої кількості

чиновників – ось і є та формула, яка допомогла багатьом державам вирватися з аутсайдерів та стати успішними.

1. Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1085%2f2010>

2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Українська Правнича Фундація, 1996. – 156 с.

3. Закон України про внесення змін до Конституції України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2222-15>

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 252 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України "Про внесення змін до Конституції України" від 8 грудня 2004 року № 2222-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2222-15>

5. Указ Президента України «Питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/13340.html>

6. Литвин обещает врачам и учителям льготный статус [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://delo.ua/ukraine/litvin-obecshaet-vracham-i-uch-46827/>

7. Закон України «Про статус Народного Депутата України» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3.

8. Янукович пообещал взяться за «каленное железо» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/rus/news/2010/02/10/4752242/>

9. Закон України «Про столицю України – місто-герой Київ» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 11. – ст. 79.