

ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Дмитриченко-Кулеба Г.М., кандидат юридичних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна, galina.dmitrichenko@gmail.com, orcid.org/0000-0001-8422-5853

PREVENTION AND SETTLEMENT OF CONFLICTS OF INTEREST IN THE FIELD OF PUBLIC ADMINISTRATION

Dmytrychenko-Kuleba G.N., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine, galina.dmitrichenko@gmail.com, orcid.org/0000-0001-8422-5853

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дмитриченко-Кулеба Г.Н., кандидат юридических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина, galina.dmitrichenko@gmail.com, orcid.org/0000-0001-8422-5853

Постановка проблеми.

Нажаль таке явище як корупція є досить «традиційним» для нашої держави. Корупція завдає значної матеріальної та подекуди моральної шкоди фізичним, юридичним особам, негативно впливає на економічну діяльність всіх суб'єктів господарювання та розвиток стабільної правової держави в цілому, є загрозою економічній безпеці держави. Саме тому важливо дослідити правові механізми попередження та протидії корупції в Україні. Одним із елементів зазначеного механізму є запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у сфері публічного управління.

Аналіз і огляд останніх досліджень. В останні роки питання конфлікту інтересів присвячено достатньо багато праць вчених, зокрема Т.Е. Васильєвої, С.В. Дергачова, О.П. Дзьобаня, Н.А. Липовського, І.П. Лопушинського, М.І. Мельник, О.В. Сосніна та інших.

Незважаючи на те, що питанню конфлікту інтересів присвячені праці економістів, юристів, політологів, соціологів важливим і актуальним є дослідження особливості запобігання та врегулювання конфлікту інтересів саме у сфері публічного управління. Адже від ефективної роботи органу державної влади, органів місцевого самоврядування, іншого суб'єкта владних повноважень, залежить економічна, соціальна, правова стабільність держави.

Мета дослідження. Дослідити конфлікт інтересів у сфері публічного управління, виділити ознаки реального та потенційного конфліктів інтересів та проаналізувати способи врегулювання конфлікту інтересів у сфері публічного управління.

Основна частина. Основним нормативно-правовим актом, який регулює питання конфлікту інтересів є Закон України «Про запобігання корупції» [1]. На онові аналізу даного нормативно-правового акту можна виділити наступні елементи механізму протидії та запобігання корупційним ризикам:

- обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища;
- обмеження щодо одержання подарунків;
- обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;
- обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування;
- обмеження спільної роботи близьких осіб;
- заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів [1].

Зупинимось на аналізі конфлікту інтересів.

Закону України «Про запобігання корупції» закріплює дефініції «реальний конфлікт інтересів» та «потенційний конфлікт інтересів».

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [1].

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [1].

Як справедливо зазначає І.П. Лопушинський термін «конфлікт інтересів» має чітке визначення, на практиці його досить важко охарактеризувати, оскільки межі між державними і особистими інтересами не завжди чітко визначено, саме тому потрібно проводити аналіз чинного та перспективного українського законодавства на предмет забезпечення належних умов для уникнення конфлікту інтересів на державній службі, створення та намагань створення відповідних органів у системі державної виконавчої влади [2].

Загроза потенційного конфлікту інтересів полягає в тому, що якщо на нього вчасно не реагувати, не вжити заходів щодо його врегулювання, то він може перерости в реальний конфлікт інтересів.

Отже, основними складовими конфлікту інтересів є суперечність між приватним інтересом та службовими чи представницькими повноваженнями. При реальному конфлікті інтересів ця суперечність впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, а при потенційному конфлікті інтересів ця суперечність може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Національне агентство з питань запобігання корупції виділило типові приклади наявності приватного інтересу, зокрема такі:

1. Сімейні та родинні стосунки. Бажання піклуватися про членів сім'ї, родичів є природним для кожної людини, а тому відносини з членами сім'ї, родичами зумовлюють наявність у особи приватного інтересу.

2. Реалізація службових/представницьких повноважень стосовно себе. До таких ситуацій можна віднести прийняття (або участь у прийнятті) рішень особою щодо себе самої, які стосуються оплати праці, відведення земельних ділянок, використання права на депутатське звернення чи депутатський запит у власних інтересах.

3. Отримання подарунка. В ситуації, коли особа безпосередньо (або її близька особа) отримала подарунок і надалі має прийняти рішення (вчинити дію) щодо дарувальника, наявний приватний інтерес. Такий інтерес зумовлений бажанням віддячити за подарунок.

4. Сумісництво. Депутат місцевої ради є одночасно керівником комунального підприємства. Водночас як депутат місцевої ради він бере участь у розгляді питання щодо його діяльності на посаді керівника підприємства (щодо оплати його праці, звіту про результати діяльності тощо).

5. Засновник/керівник підприємства. Приватний інтерес буде існувати у випадку реалізації службового чи представницького повноваження стосовно підприємства, установи, організації, в якій особа є засновником та/або керівником.

6. Договірні відносини. Для прикладу, приватний інтерес існує у податкового інспектора, який повинен провести контрольні заходи щодо юридичної особи, яка орендує у нього земельну ділянку. Або у керівника, який користується житлом (на умовах договору оренди чи з інших підстав) свого підлеглого. Сутність приватного інтересу полягає у небажанні зашкодити вигідним для особи договірним відносинам.

7. Службові стосунки. Приватний інтерес може виникати через конфлікт керівника з підлеглою особою або негативне сприйняття дій підлеглої особи керівником. Часто такого роду приватний інтерес зумовлюють дії викривачів корупції.

8. Службова діяльність. Приватний інтерес буде наявний у особи, службову діяльність якої будуть оцінювати в рамках службового розслідування, що координується та контролюється такою особою [3].

Закон України «Про запобігання корупції» встановлює способи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, зокрема наступні:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Кожен із цих способів має свої особливості і застосовується в тому випадку, коли особи у яких виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів не можуть врегулювати його самостійно.

Характеристика способів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів наведена в табл. 1.

Таблиця 1 – Характеристика способів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів
Table 1 – Characteristics of methods of external settlement of conflicts of interest

| Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті | |
|--|---|
| <i>За чим рішенням здійснюється</i> | керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, |
| <i>За яких умов</i> | 1. якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та 2. за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників відповідного органу, підприємства, установи, організації. |
| Обмеження доступу до інформації | |
| <i>За чим рішенням здійснюється</i> | керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, |
| <i>За яких умов</i> | 1. якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом 2. та має постійний характер, 3. а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і 4. можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації. |
| Перегляду обсягу службових повноважень особи | |
| <i>За чим рішенням здійснюється</i> | керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа |
| <i>За яких умов</i> | 1. якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, 2. пов'язаний з конкретним повноваженням особи, 3. а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду 4. і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника. |
| Здійснення повноважень під зовнішнім контролем | |
| <i>За яких умов</i> | 1. якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та 2. відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення. |
| <i>Форми зовнішнього контролю</i> | 1) перевірка працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів; |

| | |
|--|---|
| | 2) виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником органу працівника; 3) участь уповноваженої особи Національного агентства в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу. |
| <i>Що зазначається у рішенні про здійснення зовнішнього контролю</i> | 1) визначаються форма контролю, 2) уповноважений на проведення контролю працівник, 3) а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень. |
| Переведення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів | |
| <i>За чім рішенням здійснюється</i> | керівника органу, підприємства, установи, організації |
| <i>За яких умов</i> | 1) якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і 2) не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу 3) та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи. + 4) лише за згодою особи , уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи. |
| Звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів | |
| <i>За яких умов</i> | 1) якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер 2) і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу. |

Основне завдання керівника – не допустити виникнення конфлікту інтересів. Керівник повинен працювати із колективом. Для вирішення конфліктних ситуацій на публічній службі треба здійснювати єдність цінностей для всього колективу, тобто спрямовувати професійну діяльність публічної служби та гальмувати приватні інтереси, які не стосуються професійної діяльності. Конфлікт інтересів (потенційний чи реальний) – це не тільки наявність приватного інтересу чи суперечність між приватними інтересами, він має соціальний характер, який підтверджується незадовільними матеріальними ресурсами та моральними якостями, незадовільним місцем у соціумі, відсутністю зацікавленості в роботі. Ліквідація таких причин може стати шляхом існування ідеальних професійних відносин і саме як наслідок більш ефективної та результативної роботи публічної служби, яка буде спрямована на розвиток суспільства та держави вцілому [4].

Висновки. Отже, з метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів необхідно враховувати наступні фактори:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- встановити факт наявності реального або потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- не вчиняти дії та не приймати рішення в умовах реального конфлікту інтересів;
- вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII – зі змінами та доповненнями – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua> .

2. Лопушинський І.П. Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми законодавчого регулювання в Україні. – Режим доступу : https://www.br.com.ua/referats/Dergh_reguluvanya/66731.
3. Проект методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів – зі змінами та доповненнями – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua> .
4. Кацуба О.Ю. Конфлікт інтересів на публічній службі: поняття та сутність. *Публічне адміністрування : теорія та практика*. 2017. вип. 1(17).

REFERENCES

1. Law of Ukraine «On Prevention of Corruption» of October 14, 2014 № 1700-VII – with changes and additions – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon3.rada.gov.ua> .
2. Lopushinsky IP Conflict of interest in the civil service: problems of legislative regulation in Ukraine. – Access mode : https://www.br.com.ua/referats/Dergh_reguluvanya/66731.
3. Draft methodological recommendations on the application of certain provisions of the Law of Ukraine «On Prevention of Corruption» regarding the prevention and settlement of conflicts of interest – as amended – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon3.rada.gov.ua> .
4. Katsuba O.Yu. Conflict of interest in the public service: concept and essence. Public administration: theory and practice. 2017. issue. 1 (17).

РЕФЕРАТ

Дмитриченко-Кулеба Г.М. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у сфері публічного управління / Г.М. Дмитриченко-Кулеба // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Економічні науки». Науково-технічний збірник. – К. : НТУ, 2021. – Вип. 2 (49).

На сьогоднішній день дослідження таких категорій як конфлікт інтересів, реальний конфлікт інтересів, потенційний конфлікт інтересів має важливе значення у сфері публічного управління. Адже робота суб'єктів владних повноважень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів перешкоджає роботі відповідного підприємства, установи, організації. Це негативно впливає на ефективність, дієвість результативність публічного управління, призводить до негативних економічних та правових наслідків.

Об'єкт дослідження – запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Мета роботи – проаналізувати способи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Метод дослідження – метод порівняння, метод аналізу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ, РЕАЛЬНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ, ПОТЕНЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

ABSTRACT

Dmytrychenko-Kuleba G.N. Prevention and settlement of conflicts of interest in the field of public administration. Visnyk National Transport University. Series «Economic sciences». Scientific and Technical Collection. – Kyiv: National Transport University, 2021. – Issue 2 (49).

To date, the study of such categories as conflict of interest, real conflict of interest, potential conflict of interest is important in the field of public administration. After all, the work of the subjects of power in a real or potential conflict of interest interferes with the work of the enterprise, institution, organization. This negatively affects the efficiency, effectiveness of public administration, leads to negative economic and legal consequences.

The object of research is the prevention and settlement of conflicts of interest.

The purpose of the work is to analyze ways to prevent and resolve conflicts of interest.

Research method – method of comparison, method of analysis.

KEYWORDS: CONFLICT OF INTERESTS, REAL CONFLICT OF INTERESTS, POTENTIAL CONFLICT OF INTERESTS, PUBLIC GOVERNANCE.

РЕФЕРАТ

Дмитриченко-Кулеба Г.Н. Предотвращения и урегулирование конфликта интересов в сфере публичного управления / Г.Н. Дмитриченко-Кулеба // Вестник Национального транспортного

университета. Серия «Экономические науки» Научно-технический сборник. – К.: НТУ, 2021. – Вып. 2 (49).

На сегодняшний день исследования таких категорий как конфликт интересов, реальный конфликт интересов, потенциальный конфликт интересов имеет важное значение в сфере публичного управления. Ведь работа субъектов властных полномочий в условиях реального или потенциального конфликта интересов препятствует работе соответствующего предприятия, учреждения, организации. Это негативно влияет на эффективность, действенность результативность публичного управления, приводит к негативным экономическим и правовым последствиям.

Объект исследования – предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Цель работы – проанализировать способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Метод исследования – метод сравнения, метод анализа.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ, РЕАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ, ПУБЛИЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

АВТОРИ:

Дмитриченко-Кулеба Галина Миколаївна, кандидат юридичних наук, Національний транспортний університет, доцент кафедри конституційного та адміністративного права, e-mail: galina.dmitrichenko@gmail.com, тел. +380979466333, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1, к.243.

AUTHORS:

Dmytrychenko-Kuleba Galyna, Candidate of Sciences (Law), National Transport University, Assistant Professor, Department of constitutional and administrative law, e-mail: galina.dmitrichenko@gmail.com, tel. +380979466333, Ukraine, 01010, Kyiv, str. M. Omelyanovich-Pavlenko, 1, k.243.

АВТОРЫ:

Дмитриченко-Кулеба Галина Николаевна, кандидат юридических наук, Национальный транспортный университет, доцент кафедры конституционного и административного права, e-mail: galina.dmitrichenko@gmail.com, тел. +380979466333, Украина, 01010, Киев, стр. М. Омелянович-Павленко, 1, к.243.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Козак Л.С., кандидат економічних наук, професор, Національний транспортний університет, завідувачка кафедри економіки, Київ, Україна.

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор кафедри економіки, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

REVIEWER:

Kozak L.S., PhD, professor, head of department of economics, National Transport University, Kyiv, Ukraine.

Bondarenko E.V., Doctor of Economics, Professor, Department of Economics, President of the Ukrainian Academy of Investments in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.