

авторитет поліції серед населення, а здатність бути чуйними до людей та їх поглядів є основним аспектом демократичної поліції.

Список використаних джерел:

1. About the shift from the formerly often polarized relationship between police and human rights groups to a more effective cooperation. Osse, *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists*, 2 September 2019.
2. Also, the review mechanism established by resolution 3/1 of the Conference of the States Parties to the United Nations Convention against Corruption, held in Doha 9-13 November 2009, requires involvement of civil society and the private sector into the review process (CAC/COSP/2009/15, sect. I.A., resolution 3/1, annex, para. 28).
3. Cole, Eppert and Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector*, 2008.
4. European Platform for Policing and Human Rights, «Police and NGOs: why and how human rights NGOs and police services can and should work together», 2004.
5. Good Governance Practices for the Protection of Human Rights. United Nations publication, Sales No. E.07.XIV.10, 2008.
6. International Council on Human Rights Policy, *Corruption and Human Rights*, 2009. P. 69.
7. Transparency International, «Human rights and corruption», Working paper № 5. Berlin, 2018.

Лабуткіна К.І.

здобувачка 2 курсу магістратури

судово-адміністративного факультету

Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ФУНКЦІОНЕРІВ

Євроінтеграційні процеси, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя (щоправда не завжди з тим результатом, на який очікувало громадянське суспільство), супроводжуються поступовим впровадженням у юридичну термінологію нових

понять, які, з одного боку, потребують своєї адаптації в національній правовій системі, а, з іншого, – усвідомлення суспільством в цілому, і, в першу чергу, пересічними громадянами, як потенційними учасниками різноманітних правовідносин. Одним із таких незвичних для нашої правосвідомості понять є поняття «конфлікт інтересів».

Управління як один із найскладніших видів соціальних відносин пов'язане з безліччю проблем і протиріч, які створюють передумови для конфліктів у цій сфері, зокрема і для конфлікту інтересів. За своєю суттю саме конфлікт інтересів є основою будь-якого конфлікту. Джерелом конфліктів інтересів є протиріччя, об'єктивність яких обумовлена структурою і змістом соціальної взаємодії, специфікою та умовами, в яких він відбувається.

Визначення змісту поняття «конфлікт інтересів» має значення, передусім, для правильного вживання заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів. Слово «конфлікт» походить від латинського *conflictus* – зіткнення. Практично не зазнаючи змін це слово наявне в англійській, французькій, німецькій, російській та українській мовах та має ідентичне значення.

Вивчення наукових думок, що набули поширення варто зазначити, що існують різні теорії визначення поняття конфлікту, частину можна розглядати як альтернативні підходи до розгляду зазначеного поняття, інші взаємопов'язані та доповнюють один одного. У соціально-гуманітарних науках конфлікт визначається як зіткнення сторін, на підставі загострення реальних або ілюзорних суперечностей. Якщо причиною зіткнення стала об'єктивна розбіжність інтересів і сторони розуміють та сприймають ситуацію, то йдеться про справжній, або істинний, конфлікт. У випадках відсутності об'єктивних причин конфлікту і коли його початок пов'язаний з викривленням інформації, неточним та/або неправильним розумінням сторонами інтересів, намірів, цінностей іншої сторони – йдеться про так званий «хибний» конфлікт. Наведений поділ за критерієм реальності є дещо умовним, оскільки наявність суттєвих відмінностей в інтересах не виключає взаємодії сторін у формі співробітництва, і навпаки – спільні суттєві інтереси не є гарантією утримання сторін від конфліктної

взаємодії. Кожна сторона конфлікту має власне бачення ситуації, подальша ідентифікація її як конфліктної обумовлює вчинення певних дій щодо сторони, яку вважає супротивником.

Фундаментальні дослідження в сфері конфліктології було здійснено Л.Козером, який зазначає, що конфлікт необхідно розглядати як боротьбу за цінності й претензії на статус, владу і ресурси, у процесі якої опоненти нейтралізують, завдають шкоди або усувають своїх суперників [1, с. 32]. Наведене визначення розкриває поняття «конфлікт» з функціональної точки зору, хоча більшість визначень розкривають його сутнісні характеристики. Наприклад, Ральф Дарендорф визначив конфлікт як зіткнення протилежних цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії [2]. Резюмуючи вищенаведене конфлікт можна розглядати як прояв протиріч, які виражаються в зіткненні сторін (суб'єктів) конфлікту.

Неможливо оминати увагою, що сучасна конфліктологія трактує конфлікт у інтеракціоністській парадигмі [3], котра передбачає вивчення взаємодії сторін (суб'єктів) конфлікту, зіткнення яких перешкоджає реалізації їхніх цілей, позицій, інтересів. У рамках інтеракціоністської парадигми найбільшого поширення набула функціональна теорія конфлікту, згідно якої, функціонування організацій та установ, в тому числі держаних та муніципальних, не може відбуватися без конфліктів, виникнення яких є корисним або для усієї організації, або для окремих посадових осіб.

Таким чином, вирізняють два теоретичних підходи до визначення поняття конфлікту:

1) конфлікт – це зіткнення, боротьба, протиріччя, протидія (особистостей, сил, інтересів, позицій, поглядів) в силу протилежності, несумісності, протистояння;

2) конфлікт – це система відносин, процес розвитку взаємодій, котрі зумовлені відмінностями суб'єктів, що беруть участь у ньому (за інтересами, цінностями, діяльністю) [2, с. 326].

Конфлікти можуть вчиняти як позитивний, так і негативний вплив на суспільні відносини. Люїсом Козером доведено, що жорсткі соціальні структури найбільше схильні до негативного

впливу конфлікту, тоді як гнучкі структури здатні вдосконалюватися й розвиватися, зокрема завдяки й наявності конфлікту.

В окремої людини одночасно можуть з'являтися необмежена кількість інтересів, які можуть суперечити один одному. Множинність інтересів окремого індивіда є сукупністю його інтересів, висловлюючи які, їх носій реалізує свою діяльність. У випадку взаємозалежності інтересів, наявності певної ієрархії та зав'язків між ними, вони можуть утворювати систему. Якщо в число особистих інтересів індивіда входить належне здійснення ним службових обов'язків, яке супроводжується почуттям обов'язку та патріотизму, то він реалізуючи свій інтерес, сприяє реалізації інтересів суспільства.

Вітчизняний дослідник конфліктів на державній службі О. Тертишна, зазначає, що конфлікт інтересів як соціальне явище виступає якісно новою формою соціального конфлікту, який виникає в процесі соціально-політичної й економічної трансформації суспільства. В українському суспільстві відбулася втрата основних принципів громадянського служіння державі й суспільству, моральних основ поведінки державних службовців, етичних норм виконання ними посадових обов'язків. Як результат – у державній службі, на сучасному етапі її становлення, все частіше виникають конфлікти інтересів, обумовлені недотриманням основних вимог щодо доброчесної службової поведінки [4].

Корупційне діяння в сфері державної служби є проявом неналежної поведінки посадової особи, зокрема зловживанням службовим становищем. Передумовами для такої поведінки здебільшого є ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів. Таким чином, поведінковий складник і наслідки конфлікту інтересів перебувають у прямій залежності від морально-етичного рівня суб'єкта управління конфліктом інтересів і від його професійної свідомості.

На жаль, чинний Закон України «Про запобігання корупції» [5] не дає загального визначення конфлікту інтересів, а лише пропонує визначення двох його видів – потенційного і реального конфліктів інтересів.

Відповідно до ч. 4 ст. 7 Конвенції ООН проти корупції, кожна держава-учасниця прагне, згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів. Закон України «Про запобігання корупції» виділяє два види конфлікту інтересів, щодо яких здійснюються заходи запобігання та врегулювання: потенційний і реальний.

Перший із них характеризується такими ознаками: а) наявність у публічного службовця приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої службові чи представницькі повноваження; б) це може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення ним дій під час виконання своїх повноважень. При цьому, під приватним інтересом розуміється будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (ч. 1 ст. 1 Закону «Про запобігання корупції»).

Реальний конфлікт інтересів має місце якщо: а) існує суперечність між приватним інтересом публічного службовця та його службовими чи представницькими повноваженнями; б) це впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення ним дій під час виконання своїх повноважень. Отже, перехід від потенційного конфлікту інтересів до реального відбувається тоді, коли існуючий у сфері службової діяльності приватний інтерес вступає у суперечність із службовими чи представницькими повноваженнями і це реально впливає (а не просто «може вплинути») на належне здійснення публічно-владних функцій.

Не дивлячись на суттєве правове забезпечення в Україні і сьогодні залишаються невирішеними питання, щодо механізмів врегулювання конфлікту інтересів в залежності від специфіки сфери регулювання та щодо практичної реалізації правил стосовно конфлікту інтересів. Необхідно завжди пам'ятати, що конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена

суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій), а й тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Список використаних джерел:

1. Козер Л. Функции социального конфликта. Перевод с англ. О.А. Назаровой. Москва, 2000. 208 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Москва. ЮНИТИ, 2018. 410 с.
3. Кондратьев М.Ю. Социальная психология. Словарь. Москва ПЭР СЭ, 2006. 304 с.
4. Тертишна О.А. Використання конструктивного ресурсу конфлікту в системі державної служби України : автореф. дис. канд. наук з держ. упр. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
5. Про запобігання корупції : Закон України № 1700-VII від 14.10.2014 // Відом. Верхов. Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 25.01.2021).

Лабюк-Зарецька І.В.
здобувачка I курсу магістратури кафедри
конституційного, адміністративного та фінансового права
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА АСПЕКТИ РОЗУМІННЯ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУ

Поняття «електронний уряд» багатогранно, оскільки його впровадження пов'язано, перш за все, зі структурними змінами в системі державного управління, а саме з перетворенням обсягу, характеру та спрямованості функцій органів виконавчої влади, а також впровадженням електронних адміністративних регламентів діяльності.

Електронне урядування – форма організації державного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування з використанням інформаційно-