# **Підготовка кадрів для митних органів**

Вирішення кадрової проблеми є надзвичайно складним та актуальним завданням для будь-якої організації, міністерства чи відомства, тому вона залишається проблемною і для митних органів України.

При цьому слід враховувати, що Державна митна служба України та її працівники здійснюють свою професійну діяльність в тих же умовах і в тому середовищі, що й вся держава в цілому (маємо на увазі економічні, політичні, соціальні, криміногенні умови). Кадри для митних органів набираємо з тих громадян, які живуть в цій державі і відчувають на собі всі складнощі сьогодення. І тому намагання створити митну службу високопрофесійною, ефективною, некорумпованою, незалежною від впливу навколишнього середовища є вкрай складною справою. Чому? Тому що не може в державі існувати окрема державна структура, яка б не піддавалася впливу зовнішнього середовища. Якщо в державі мають місце корумпованість, крадіжки, зловживання службовим становищем, що набули значних розмірів, то відповідні процеси відбуваються і в нашій службі.

У роботі з особовим складом для більшості державних органів існує протидія корумпованості кадрів. При цьому необхідно враховувати, як про це сказано у щорічному посланні Президента України Л. Кучми до Верховної Ради України від 22 лютого 2000 р., що проблему подолання “тінізації” економіки та її корумпованості не можна вирішити разовими, епізодичними заходами. Це має бути цілісна система дій, спрямована передусім на вирішення причин та передумов цих явищ та процесів. Не можна також покладатися виключно на силові методи, які можуть дати лише тимчасовий ефект.

Основна проблема на сьогодні для більшості державних структур – це боротьба з корупцією у власних рядах.

Корупція має історичні витоки та соціальні передумови. Чиновництво завжди супроводжувала ознака корумпованості.

У країнах, що стали на шлях демократії, процеси утвердження особистих прав і свобод та запровадження демократичних засад забезпечували системі державного управління поступову відкритість. Тим самим була підірвана живильна основа всевладдя та корупційності чиновництва. Між тим, жодна з соціально-політичних і економічних систем не має повного імунітету до корупції, змінюються лише її обсяги і прояви, а також її можливості, що визначається ставленням до неї держави і суспільства.

У період переходу нашої держави від тоталітарної до демократичної системи, орієнтованої на ринкову економіку, проявилися й інші передумови, що сприяють корупції. Серед них можна виділити такі, що властиві повною мірою країнам перехідного типу, та такі, що пов’язані з прорахунками та іншими недоліками у проведенні суспільних перетворень безпосередньо в Україні:

відсутність тривалий час політичної та економічної стратегії формування нового суспільного ладу, недооцінка ролі державного регулювання у здійсненні цих перетворень, зокрема щодо діяльності управлінського апарату, значне послаблення державного контролю за його роботою;

наявність легальних і прихованих політичних сил, що прагнуть відновлення колишнього ладу з його державно-управлінською системою та чинять опір запровадженню демократичних засад в усіх сферах суспільства, у тому числі в управлінні ними;

наявність значних залишків старої командно-адміністративної системи у вигляді надмірно великого державного управлінського та іншого службово-обслуговуючого апарату з необґрунтовано широкими повноваженнями, зокрема розпорядчо-дозвільного змісту, переускладненим, забюрократизованим та неконтрольованим порядком задоволення нагальних потреб населення;

процеси зміни форм власності, приватизації та накопичення значних цінностей, що відбулися у перші роки незалежності здебільшого неофіційно або напівлегально, сприяли виникненню і зміцненню корпоративних угруповань і кланів, корупційних зв’язків, слугували прикладом наживи з використанням посади, відкривали можливість безболісної зміни службової діяльності на комерційну;

масове прагнення нових підприємницьких структур, включаючи кримінальні, розв’язати через державний апарат свої проблеми;

масова зміна законодавчих та інших правових норм, послаблення нагляду та контролю за їх виконанням;

безперешкодне створення суб’єктів підприємницької діяльності на базі державного майна, проведення державної власності у приватну в інтересах окремих груп, “тіньових” структур, кланів;

криміналізація економічних та інших соціальних відносин внаслідок недосконалої грошової та податкової політики, що спричиняє “тінізацію”, бартеризацію, гальмує розвиток цивілізованого підприємництва, переорієнтовує його з виробничої спрямованості на торговельно-фінансову;

пасивність правоохоронних, судових та інших державних органів щодо притягнення винних у корупційних вчинках та інших незаконних операціях до відповідальності, що, крім інших негативних наслідків, стало для чиновництва стимулом безкарного вчинення корупційних діянь, призвело до моральної деформації, поширення корисливої мотивації службової діяльності;

поширеність у суспільстві думки про корумпованість влади, припустимість, ефективність та невідворотність корупційних зв’язків і діянь, про небажання влади боротися з ними і навіть потурання їм, що призводить до зворотного впливу на формування у населення готовності та звички до використання корупційних відносин;

утвердження серед громадян, налаштованих на боротьбу з корупцією, думки про пріоритетність більш жорсткого покарання винних у вчиненні корупційних діянь, а не усунення причин та умов останніх;

сприяння формуванню таких уявлень через засоби масового впливу на населення через відсутність спрямованої антикорупційної протидії.

Такий поділ є умовним. Зазначені передумови у взаємодії та у дещо зміненому вигляді відіграють зумовлену роль або набувають форми безпосередніх причин та умов, що за своїм змістом можна поділити на політичні, економічні, правові, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та інші чинники.

Серед організаційно-управлінських та соціально-психологічних слід виділити такі:

відсутність чіткої регламентації діяльності державних службовців щодо процедури здійснення службових повноважень, прийняття рішень, видачі офіційних документів;

наявність у посадових осіб надто широких розпорядчо-дозвільних повноважень для прийняття рішень на свій розсуд, що дає їм можливість створювати зайві ускладнення, перебільшувати свою роль у вирішенні питань, пов’язаних із зверненням громадян;

поширеність у кадровій політиці випадків заміщення посад службовців не на підставі їх ділових і моральних якостей, а через знайомства за колишньою роботою, особисту відданість, близькість політичних уподобань;

відсутність порядку спеціальної перевірки, тестування на відповідність професійним та моральним якостям, періодичної ротації, однорівневого переміщення службовців, недотримання умов і формальне ставлення до проведення конкурсу на заміщення посад та атестації;

поширення корисливої спрямованості у діяльності державних службовців, їх готовність до порушення закону, норм моралі, професійної честі;

професійна та моральна деформація частини керівників і посадових осіб, що займають відповідальні посади, що виявляється у вчиненні або поблажливому ставленні до корупційних діянь, порушень службової етики;

несформованість у трудових колективах громадської думки щодо виявлених у них фактів корупційних діянь з метою позитивного впливу на обстановку та запобігання надалі таким факторам.

Чому ми зупинилися саме на цих моментах? Тому, що в багатьох випадках ми не маємо реальної можливості якимось чином впливати на ці процеси, але саме в питаннях кадрового відбору, його професійного навчання, морально-психологічного становлення ми зобов’язані досягти позитивних результатів.

Ми знаємо, що митні органи в основному здійснюють дві функції – фіскальну та правоохоронну. І, на жаль, на всіх етапах здійснення цих функцій мають місце зловживання та порушення з боку наших працівників. Нерідко ці порушення є вимушеними, тому що нерідко працівники митних органів фактично підпадають під вплив інших структур: і правоохоронних органів, вірніше окремих їх працівників, і злочинних угруповань. Потрапляючи в залежність до них за незначні порушення (на першому етапі), вони в подальшому не в змозі безболісно для себе розірвати відносини з ними. Маємо на увазі участь працівників митних органів в окремих схемах переміщення товарів через митний кордон України з порушеннями чинного законодавства.

Тому, напевне, слід разом подумати над підготовкою відповідних заходів, спрямованих на недопущення фактів втягнення працівників митних органів до різного роду “махінацій” і зловживання. При цьому слід передбачати не тільки посилення відповідальності за такі дії, а й надавати можливість працівникам відчути, що митна служба готова до їх захисту від можливих “вербовок” інших структур.

З метою посилення боротьби з контрабандою та порушеннями митних правил необхідно відійти від традиційної роботи митних органів у цьому напрямі. Досвід роботи правоохоронних та митних органів інших країн свідчить про ефективність діяльності спеціально створених груп працівників, які працюють над конкретними порушеннями чи по актуальних напрямах протиправної діяльності правопорушників. Ці групи повинні комплектуватися з числа однодумців по роботі, психологічно сумісних, висококваліфікованих, відповідальних працівників. Робота таких груп має орієнтуватись на кінцевий результат – виявлення порушень та притягнення винних до відповідальності.

Для того, щоб можна було створити такі групи, необхідно вести відповідну “селекційну”, виховну та професійну підготовку кадрів. У цій роботі необхідно акцент робити на власні кадри, а не очікувати приходу їх з інших правоохоронних органів.

Також слід підвищити рівень відповідальності керівників середньої ланки – начальників постів, відділів, секторів, старших змін. Саме вони зобов’язані припиняти будь-які намагання з боку підлеглих скоювати порушення трудової дисципліни чи правопорушення.