

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2657-12&fpage=1&text=%F0%EE%E4%E8%ED&x=0&y=0>.

13. Про Національний архівний фонд та архівні установи: Закон України від 24.12.1993 № 3814-XII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3814-12>.

14. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Указ Президента України від 06.04.2011 № 395/2011 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/0/33>.

15. Про затвердження Порядку взаємодії Міністерства юстиції України з центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра юстиції України: наказ Міністерства юстиції України від 06.06.2011 № 1495/5, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 06.06.2011 за № 682/19420 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/0/35585>.

16. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 09.12.2010 № 1085/2010 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/12584.html>.

17. Про затвердження Положення про Державну архівну службу України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 407/2011 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/13380.html>.

УДК 35.087.4:330:323

Наталія Колісніченко

РИНКОВА І ПОЛІТИЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ УРЯДОВЦІВ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ

У статті розглядаються ринкова та політично-владна інтерпретації оплати праці та пільг урядовцям вищого рівня. Обґрунтовуються спроби згрупувати країни згідно з їхніми системами оплати праці. Аналізуються різноманітні теорії оплати та привілеїв урядовців центральних органів (теорія громадської думки; макро-інституційна теорія (теорія демократії А. Токвілля); раціональний інституціоналізм (інституціоналізм раціонального вибору); історичний інституціоналізм; культурна теорія).

Ключові слова: система оплати праці, пільги, ринкова інтерпретація оплати, політично-владна інтерпретація оплати, теорія громадської думки, макро-інституційна теорія, раціональний інституціоналізм, історичний інституціоналізм, культурна теорія.

Процедури оплати праці представників центральних урядових органів здаються, на перший погляд, простими, якщо спиратися на факт, що матеріальна винагорода здійснюється згідно з цінністю урядовців на ринку праці. Відхилення від «ринкового» підходу можуть існувати у випадку, коли урядовцями використовуються політичні механізми. Натомість, як ринкова, так і політична інтерпретація, не відповідають

повністю тому, що відбувається у дійсності з оплатою праці як політичних, так і адміністративних урядовців. Варто також взяти до уваги, що на практиці важко розмежувати два типи представників урядових структур центрального рівня (а саме – адміністраторів та політиків).

Проаналізувати ринковий та політичний аспекти оплати праці та пільг для урядовців центральних органів влади.

Теоретико-методологічні основи оплати праці як складової проходження державної служби були предметом дослідження багатьох дослідників як вітчизняних, так і зарубіжних, що забезпечило базу для вивчення проблеми оплати праці у системі центральних органів влади. Понятійно-категорійний апарат предмету дослідження уточнюють та розвивають: Божко В., Івашина О., Лаптії І. та інші; загальні аспекти оплати праці та виплати пільг досліджують: Губанов С., Додонов О., Калина А., Лукашевич В., Ситяшенко О., Татарець О., Цигилик І., Шимановська Р., Ясінський В. та інші; основні тенденції вітчизняної практики оплати праці розглядають: Жилияєв І., Кір'ян Т., Ломанов І., Матвієнко П., Пилипчук І., Савостенко Т., Шульгінова Л. та інші; зарубіжні системи оплати праці стали предметом дослідження: Арсеєнко А., Амосова О., Калюжного В., Мінєнко В., Валецької О., Горецької Т., Івашиної О., Шуленко І. Системи оплати праці державних службовців аналізують: А. Рачинський, О. Терентьєва, В. Щегорцова. Особливості формування та шляхи вдосконалення оплати праці керівників установ та організацій розглядають: Павловська Н., Шелешкова С., Спасенко Ю., а різноманітні аспекти оплати праці високопосадовців центрального рівня досліджували переважно закордонні теоретики та практики: Грегорі Р., Доїг А., Пітерс Г., Рідлі Ф., Худ К. та інші.

Цікавим питанням, що підіймалося Світовим Банком, було «чи може низька зарплата урядовців бути джерелом корупції?». Аргументом виступало твердження, що низький рівень оплати праці створює імпульс для пошуку додаткового доходу. Наприклад, якщо брати до уваги, що у представників урядових структур є владні повноваження, їхні корумповані дії щодо представників бізнесу є для них потенційним незалежним джерелом доходу. Натомість, з емпіричної точки зору, незрозуміло, чи дійсно корупційна практика пов'язана з низьким рівнем доходу. Зазначимо, що на сьогодні дуже мало досліджень щодо цього аспекту.

Розробки західних вчених (Худа К., Петера Г. та інших) показують, що в оплаті та привілеях урядовців у багатьох країнах на сьогодні відбуваються такі процеси: зменшення розриву між оплатою праці високопосадовців та інших працівників державного сектору; поглиблення відмінностей винагороди за працю між бізнесом та урядовцями. Зазначені зміни розмірів оплат урядовців підіймають низку питань, зокрема, чи означає зменшення розміру зарплат зростання привілеїв? Вирішуючи ці проблеми та намагаючись бути конкурентоспроможними на ринку праці, уряди країн, започаткували відповідні системи оплати праці державних службовців. Натомість, і на сьогодні залишається відкритим питання належної винагороди за діяльність в системі державної служби. Як результат, уряди застосовують різні стратегії:

- структури компенсації на основі виконаної діяльності;
- нарахування на основі навичок та компетентностей;

Мета

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Виклад основного матеріалу

Постановка проблеми

- оплата згідно з ринковими тарифами, тощо [9].

Класичні погляди на бюрократію (зокрема, раціональна теорія веберівської бюрократії) полягає у поєднанні, по-перше, високих характеристик державних службовців, відібраних на службу на основі заслуг та, по-друге, економічних важелів, інтегрованих у цю систему управління. Можна припустити, що поєднання пожиттєвого найму, фіксованої зарплати та прав на пенсію захищають державну бюрократію та її державних службовців від надмірного політичного тиску та від корупції. Навіть поверхневий аналіз демонструє, що у країнах, які діють за принципами меритократичної бюрократії, достатньо низький рівень корупції; навпаки, у країнах, де все ще важливими є політичний патронаж та політичне втручання навіть у рутинні адміністративні справи, корупція є повсякденною практикою.

Ринкова інтерпретація оплати передбачає, що для того, щоб урядова кар'єра була привабливою (в управлінні чи в політиці), уряд повинен платити такі зарплати, які є конкурентними із приватним сектором (звичайно, із особливостями проходження служби та виходу на пенсію).

Політико-владна інтерпретація оплати передбачає, що урядовці отримують зарплату, яка визначається тими, хто при владі. Тобто, щодо оплати та її розміру приймається політичне рішення, яке не залежить від ситуації на ринку праці.

Обидві інтерпретації є важливими аспектами в системі управління:

- по-перше, на сьогодні в системі державної служби країн світу відбуваються модернізації. Зокрема, формуються внутрішні ринки праці для державного сектору і навіть для окремих підсекторів державного управління. У результаті цього, будь-яка конкуренція з приватним сектором обмежена і може відбуватися хіба що тоді, коли молоді люди визначаються зі своєю майбутньою професією, або коли вже дипломовані фахівці бажають обрати іншу кар'єру;
- по-друге, сучасні уряди, які, як правило є демократичними урядами, переймаються проблемою справедливої винагороди праці урядовців (адміністраторів та політиків). Теорія А.Токвілля наголошує на справедливій демократичній конкуренції, створенні жорстких перешкод для політиків при визначенні ними своїх власних зарплат. Теорія А. Токвілля є прямо протилежною політико-владній інтерпретації. Такий підхід сприяв егалітарній системі оплати праці, яка «компресувала» урядову шкалу оплати та гарантувала, що високопосадовці не будуть віддаляти себе від тих, ким вони управляють [12, с. 130–134];
- по-третє, сучасні уряди є професійними. Для політиків, громадян та приватного бізнесу уряд надає послуги та регулює питання щодо їх діяльності на основі системності, професійної компетентності та рівноправності. Такий підхід відповідає поглядам Макса Вебера і поєднує демократію та верховенство права із професійною державною службою на бюрократичних засадах. У такій ідеальній моделі державний службовець рекрутується на основі заслуг, а пожиттєва кар'єра та гідна пенсія в кінці служби є стимулом для нього максимально концентруватися на виконанні своїх обов'язків, визначених положеннями законодавства, згідно із своєю посадою у ієрархічній структурі. Проте сам М. Вебер не був оптимістом щодо майбутнього

цієї моделі. Незважаючи на це, перспективами моделі називалися обмеження: бюрократів від узурпації політичної влади; політиків від існування за рахунок політики (а не заради політики).

Однією із характеристик бюрократії, що діє на основі системи заслуг, є відокремленість органу управління від приватної власності його суб'єктів. Державні службовці наймаються на основі професійних заслуг, вони також виконують свої обов'язки незалежно від своїх персональних інтересів. Така практика відрізняється від патримоніальної та патронажної форм державного управління. У минулому державна влада була пов'язана із феодалними структурами прав на власність; пізніше відбір претендентів на державні посади пов'язувався із однопартійністю політичної влади.

Аналіз систем оплати урядовців показує, що їхньою основою є структура винагород за працю – зарплат, які оподатковуються (чи можуть оподатковуватися), є відкритими для громадськості, передбачають певні пільги у матеріальному (автомобілі, будинки, поїздки, відрадженьня) чи нематеріальному (соціальний статус та публічне визнання посади) вигляді. Пільги можуть також забезпечувати майбутні компенсації урядовця. Чим більш важливими стають пільги, тим менш прозорою стає система оплати. Чітко спостерігаються відмінності між країнами, політичними та адміністративними системами (що не пов'язано із їхнім добробутом) щодо нараховування пільг.

Проблема полягає у тому, що в країнах не існує однієї універсальної моделі оплати праці політичних та адміністративних урядовців. Рівні оплат, додаткові винагороди, привілеї демонструють широкий спектр практик, в яких превалює національний аспект.

Звичайно, є країни, де: егалітарна сутність домінує і долаються відмінності у оплаті праці; стандарт діє серед еліт, серед адміністративної ієрархії (наприклад, у Норвегії та інших північних країнах діє більшість із зазначених характеристик). З іншого боку, є країни із більш витонченими формами оплати членів урядової еліти (наприклад, Гонг Конг, Сінгапур).

Загалом, дуже важко згрупувати країни згідно з їхніми системами оплати праці, беручи за основу певні правові, інституційні чи культурні індикатори. Можна говорити про специфічні приклади окремих країн. Проте загальною практикою вважається жорстка відповідність одна одній оплат праці політичних та адміністративних урядовців і їхня відповідність оплаті, яку отримують члени парламенту. Звичайно, існує безліч варіацій. Так, члени парламентів Нової Зеландії та Швейцарії отримують значно меншу (у порівнянні з адміністративними посадовцями) платню, проте, коли справа стосується політичних урядовців кабінету міністрів Нової Зеландії, їхні винагороди значно менші від парламентських. Їхні швейцарські колеги отримують значно більше (у порівнянні із адміністративними високопосадовцями) після того, як залишають посаду [8]. Практика Нової Зеландії та Швейцарії нагадує практику країн Азії (наприклад, Гонг Конгу, Японії, Сінгапуру, Південної Кореї), є далекою від практики Західних країн, незважаючи на спільність культурного та політичного коріння.

Позитивом є те, що система оплати урядовців є відкритою. Їхня зарплата нараховується згідно з чітко визначеними процедурами і інформація про неї є доступною у вигляді відповідних звітів та офіційної статистики. Проте інформація щодо різноманітних пільг не є такою ж прозорою та широкодоступною. Чим більший об'єм привілеїв та пільг, тим більш непрозорою є система винагород високопосадовців (урядовців). Як результат цього – настає

ризик корупційних дій, тобто виникають проблеми, які негативно впливають на довіру громадян до уряду [11].

Широкою є практика привілеїв:

Варто згадати такі універсальні приклади пільг, якими користуються політичні урядовці і, меншим чином, високопосадовці уряду, як різного роду привілеї, які пов'язані із посадами, що ними обіймаються: наприклад, безкоштовне користування урядовими авто. В деяких країнах ця привілея стосується і членів родин урядовців, а в такій країні, як Китай, є пожиттєвою.

Ще одним прикладом привілеїв є отримання додаткової грошової винагороди. Існують різні практики її отримання, наприклад:

- 13-та зарплата на державній службі у Німеччині та Швейцарії;
- конфіденційна практика «конвертів» для французьких державних службовців;
- одноразова додаткова виплата у державній службі Данії.

3. Важливим видом привілеїв є можливість «акумулявання посад». Деякі країни встановили жорсткі обмеження щодо цього для урядовців (наприклад, Німеччина, північні країни, Комісія ЄС); інші (Франція) вважають «cumuldes mandats» політичною традицією, надаючи національним політикам можливість отримання додаткового заробітку. Наприклад, за призначенням уряду високопосадовці центрального уряду Данії можуть виконувати, аналогічні до своїх, обов'язки в інших органах та організаціях. У цьому випадку, останні можуть оплачувати послуги високопосадовців.

4. У багатьох країнах закінчення урядової кар'єри не означає закінчення життя як такого. У Франції, Японії, Південній Кореї невисокооплачувана діяльність урядовців відкриває шлях подальшій більш прибутковій кар'єрі у бізнесі. В інших країнах така практика не є інтегрованою у систему державної служби, проте, колишні міністри та високопосадовці-пенсіонери можуть реалізувати можливості другої кар'єри «на межі» державного та приватного секторів.

Аналізу зазначених та інших аспектів приділяється чимало уваги у різноманітних теоріях оплати та привілеїв. Серед теоретичних підходів до аналізу системи винагород за працю виділяються:

- теорія громадської думки;
- макро-інституційна теорія (теорія демократії А. Токвілля);
- раціональний інституціоналізм (інституціоналізм раціонального вибору);
- історичний інституціоналізм;
- культурна теорія.

Теорія громадської думки стверджує, що, з точки зору раціональності, ті, хто обіймає владні посади завжди будуть особисто матеріально зацікавленими, розглядатимуть свою посаду як нарощування власного матеріального добробуту. Достатньо порівняти їхню зарплатню із зарплатою інших працівників державного (чи іншого) сектору.

Аргументом, на противагу теорії громадської думки (відтак, на захист урядовців) є те, що зазначена теорія не враховує інституційних проблем та перешкод, в умовах яких працюють урядовці.

Тому цікавим, з огляду на це, є аналітичний підхід Алексиса де Токвілля, його теорія демократичного інституціоналізму.

Макро-інституційна теорія (теорія демократії А. Токвілля). Її логіка тісно пов'язана із раціоналізмом громадської думки, проте і суттєво відрізняється від неї.

Замість того, щоб боротися за нарощування власного добробуту, політики самі втягують себе у конкуренцію, яка, із плином часу, скорочує рівень їхніх зарплат. Якщо ж вони намагаються компенсувати таке скорочення збільшенням очевидних чи прихованих привілеїв, вони включаються у «брудні» ігри, які підризують довіру громадськості, роблять державну службу в уряді непривабливою. Практика Західних країн підтверджує теорію А. Токвілля: еліта цих країн не в змозі зберігати за собою привілеї без політичного втручання. Звичайно ж, це можливо тільки в демократичних країнах. У країнах із авторитарним та технократичним режимами ситуація відрізняється (наприклад, у країнах Південно-Східної Азії), так як порушуються принципи демократичного врядування. Однак, теорія зазнає труднощів з огляду на те, що низка країн Заходу (Австралія, Німеччина, Нова Зеландія та Швейцарія), як і демократична Японія, демонструють практику, коли члени урядової еліти досить успішно «захищали» свої посади. Тому, незважаючи на очевидні позитиви макро-інституційної теорії, вона не існує ізольовано. Логічним рухом вперед став раціональний інституціоналізм (інституціоналізм раціонального вибору).

Раціональний інституціоналізм (інституціоналізм раціонального вибору). Ця теорія поєднує в собі положення теорії громадського вибору та інституційного механізму теорії демократії А. Токвілля. Незважаючи на свою чітку орієнтацію на інституційно визначену діяльність, в яку залучені і обрані члени парламентів, вона включає інші страти (групи) урядової еліти. Зарплати урядовців (урядової еліти) пов'язуються із зарплатою працівників державного сектору нижчих ешелонів. Тому система нарахування зарплат урядовців є високо деполітизованою, так як не передбачає для них вагомих вигод. Ця теорія знаходить своє підтвердження у таких країнах, як Австрія та Нова Зеландія. У часи інфляцій інституціоналізм раціонального вибору забезпечує рівність між зарплатнею високо та низько оплачуваних (система рівних індексацій) суб'єктів. Так, модифікація індексації витрат на проживання у Данії розроблялася таким чином, щоб більш ураженими були високопосадовці, а не звичайні службовці. Раціональний інституціоналізм спрямований на стабільність, перспективи змін, які зберігають статус кво. З огляду на це, він нагадує історичний інституціоналізм.

Історичний інституціоналізм. Як ірраціональний інституціоналізм, історичний інституціоналізм чітко реалізує логіку інституціоналізму з акцентом на важливості діяльності інституцій (політичний аспект), на тих нормах та цінностях, які не мають часових обмежень (соціологічний аспект), реалізації економічних законів (економічний аспект). Сильною аналітичною стороною цієї теорії є положення про історичний вимір державної політики; «Ахіллесовою п'ятою» теорії є її концентрація на унікальних історичних прикладах, подіях та практиках, відтак, неможливість пояснити радикальні зміни та політичні реформи сьогодення [10]. Незважаючи на таку критику, історія тісно пов'язує між собою політику та інституції у будь-якій країні, яка реалізує практику оплати праці та привілеїв для урядовців.

Культурна теорія. Логіка культурної теорії полягає у твердженні, що політичний вибір впливає із домінуючого культурного контексту, який визначає цінності, що є основою законності відповідних рішень не тільки у конкретній соціальній і організаційній ситуації, але й щодо преференцій конкретних суб'єктів (наприклад, у оплаті праці). Ця теорія схожа із теорією інституціоналізму раціонального вибору.

Огляд показує, що жодна із зазначеного комплексу аналітичних теорій не відповідає повністю реаліям управління [7]. Своєрідною новацією стало нове публічне управління (NPM). **Нове публічне управління (NPM)** з початку 90-х років минулого століття у країнах Заходу передбачало зміни в організаціях та організаційних процедурах. NPM на організаційному рівні актуалізує важливість управління та лідерства над формальними структурами; на індивідуальному рівні – важливість економічних переваг над професійними ролями, правилами і процедурами. NPM заміщує веберівську теорію бюрократії корпоративним врядуванням. Деякі країни (наприклад, Німеччина, Норвегія) не сприйняли ні риторики, ні положень NPM. В інших країнах теорія отримала палку підтримку. Більшість західних країн реалізували урядову діяльність у закладах державної власності чи державних корпораціях. Керівник зазначеного закладу отримував таку ж зарплату та пенсію, як і державні службовці високого рівня. NPM започаткував реформи, які надають перевагу корпоратизації урядової діяльності. Зарплати та умови контрактів для членів корпоративного управління змінювалися у напрямі наближення до сектору приватного бізнесу. Подібні трансформації відбувалися і у системі державної служби деяких країн (щодо проходження служби, рівня зарплат, нарахування пенсій) у напрямі фіксованих строкових призначень та індивідуальних контрактів для вищих державних службовців. Деякі країни, реалізуючи зазначені підходи (наприклад, укладення контрактів), застосовували їх лише щодо директорів агенцій та інших державних службовців найвищого рівня. У інших країнах теорія набуває екстремальних форм реалізації. Наприклад, Швеція розширює коло застосування моделі оплати праці за результатами діяльності і на суддів.

Обговорення прикладів оплати праці та привілеїв урядовців вищого рівня тісно пов'язується, перш за все, з їх практичним застосуванням. Системи оплати та привілеїв неможливо привести до певного набору простих та діючих на постійній основі узагальнень.

З огляду на аналіз літератури та прикладів, можна зробити такі висновки:

- по-перше, ринкова економіка та ринок праці грають другорядну роль у визначенні винагород за працю політичних та адміністративних урядовців. Це переважно політичне питання. Як правило, воно вирішується на основі політичних процедур та вигод. Проте важливо зазначити, що політичним вигодам перешкоджають економічні бар'єри, які є визначальними в системі оплати та привілеїв;
- по-друге, матеріальна та нематеріальна винагорода є важливим чинником індивідуальної та колективної мотивації. На сьогодні тиск на урядовців є настільки сильним, що існують жорсткі обмеження щодо максимізації винагород їхньої праці;
- по-третє, основою систем оплати та привілеїв є мікро- та макро інституційні чинники. У макроперспективі виокремлюються відмінності між демократичними системами оплати, де діє конкуренція, і автократичними системами з непрозорими процедурами оплат та (особливо) привілеїв. У мікроінституційній перспективі система залежить від: визначення та реалізації оплат і привілеїв згідно з напів-автоматичними процедурами; інтеграції в загальну систему вигод, що політично пов'язано із регулюванням винагород урядової еліти із зарплатою інших працівників державного сектору;
- стратегія оплат та привілеїв залежить від соціального та культурного контексту;

- політичними уроками реалізації систем оплати та привілеїв є як позитивні, так і негативні висновки. Негативом є те, що до сих пір чітко не встановлено, наскільки тісно система оплати праці урядовців пов'язана із макроекономічною діяльністю на суспільному рівні, та мікроекономічною діяльністю на організаційному рівні. Позитивом є те, що ще зарано відкидати систему заслуг як таку. Формування меритократичної бюрократії є однією із передумов кращого врядування для країн, що розвиваються, нових демократій та нових економік.

Література.

1. Горецька Т. Система оплати праці державних службовців у європейських країнах / Т. Горецька // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президенті України / [за заг. ред. В. П. Приходька]. – К., 2009. – Вип. 1. – С. 40-48.
2. Зарубіжні соціально орієнтовані системи оплати праці // Амосов О. Ю., Каложний В. В., Міненко В. Л. Соціологія праці: навч. посіб. – Х., 2007. – Розд. 12. – С. 217–247.
3. Івашина О. Європейський досвід регулювання оплати праці / О. Івашина // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України: матеріали 6-ї регіон. наук.-практ. конф. (14 трав. 2009 р., м. Дніпропетровськ) / [за заг. ред. Л. Л. Прокопенка]. – Д., 2009. – С. 35–37
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / В.М.Лукашевич. – 2-е вид., перероб. та доп. – Львів: Новий Світ-2000, 2010. – 422 с
5. Павловська Н., Шелешкова С., Спасенко Ю. Особливості формування та шляхи вдосконалення оплати праці перших керівників підприємств державної та комунальної власності / Павловська Н., Шелешкова С., Спасенко Ю. // Україна: аспекти праці. -2004.-№4. – С. 35–41
6. Терентьева Е. В. Система оценки и оплаты труда федеральных государственных служащих: основные направления развития. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Москва, 2008. – 22 с. / Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/a/1341/file/Terenteva.pdf>.
7. Hood Ch., Peters G. B. Rewards at the Top. A Comparative Study of High Public Office / edited by Christopher Hood and B. Guy Peters. – London: Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1994. – 242 p.
8. Gregory R. New Zealand – the End of Egalitarianism / In Hood Ch., Peters G. B. (eds.) Reward for High Public Office: Asian and Pacific Rim States. – London: Routledge, 2003. – P. 107–123.
9. Managing the Senior Public Service: A Survey of OECD. Summary Record of the Meeting of the HRM Working Party. – 3–4 July 2000. – PUMA/HRM (2000) 12. – Paris: OECD, 2000 / Режим доступа: [http://www.oilis.oecd.org/olis/2000doc.nsf/LinkTo/PUMA-HRM\(2000\)9](http://www.oilis.oecd.org/olis/2000doc.nsf/LinkTo/PUMA-HRM(2000)9).
10. Peters B.G. Institutional theory in political science: the new institutionalism / B. Guy Peters. – 3rd ed. – New York: Continuum, 2011 Institutional Theory of Political Science. – London: Pinter, 1999.
11. Ridley F, Doig A. Sleaze Politicians. Private Interests and Public reaction.- Oxford University Press in association with the Hansard Society for Parliamentary Government, 1995. – 216 p.
12. Tocqueville A. De la Democratie en Amerique. – Paris: Union Generale d'Editions, 1963 – 2 tomes, 569 p. et 414 p.