

Швейцарсько-український проект •
Підтримка децентралізації в Україні

DESPRO

skat Swiss Resource Centre and
Consultancies for Development



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПОПИТУ НА ЗНАННЯ ТА ІСНУЮЧИХ ПРАКТИК
ЗАДОВОЛЕННЯ ЦЬОГО ПОПИТУ У СИСТЕМІ
ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ**

КИЇВ - 2010

РЕЗЮМЕ

У межах «Дослідження попиту на знання та існуючих практик задоволення цього попиту у системі органів місцевої влади» Фондом «Інтелектуальна перспектива» у співпраці з Інститутом соціології Національної академії наук України на замовлення Швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» впродовж вересня – листопада 2010 р. було проведене комплексне соціологічне дослідження з метою виявлення та аналізу проблем, пов'язаних з адміністративно-територіальним устроєм, рівнем кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування та потребами у знаннях, децентралізацією, місцевим самоврядуванням, зокрема:

- визначення рівня кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та державних службовців районного рівня в оцінках їх керівників та сільських голів;
- оцінка потреби у знаннях та підвищенні кваліфікації державних службовців районного рівня та посадових осіб місцевого самоврядування;
- оцінка існуючої системи управління знаннями (УЗ) в районних державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування;
- визначення перспектив адміністративно-територіальної реформи в Україні з точки зору різних категорій учасників дослідження;
- дослідження варіантів децентралізації влади;
- визначення фактичного стану та перспектив упровадження концепції УЗ в практику виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Досягнення мети дослідження здійснювалося шляхом виконання трьох видів робіт:

1. Проведення опитування 600 представників влади місцевого рівня (громад та районів) за стандартизованою анкетною для визначення характеристик існуючої на момент дослідження системи підготовки та перепідготовки кадрів, шляхів та можливостей її удосконалення.

Характеристика вибіркової сукупності представників влади районного рівня та рівня громад:

- регіони для дослідження було сформовані за стандартною для соціологічних досліджень методикою – Південь, Північ, Захід, Схід, Центр, АР Крим;
- розподіл кількості респондентів за регіонами, в яких проводилося дослідження, загалом є пропорційним кількості адміністративних одиниць;
- респонденти представляли три типи структур: районні державні адміністрації (224 респонденти), районні ради (197 респондентів) та сільські ради (179 сільських голів)
- розподіл респондентів за віком значно різниться для чоловіків та жінок. Жінки частіше представлені молодшими віковими категоріями, чоловіки – старшими;
- в опитуванні взяло участь представники різних органів місцевої влади: голови районних, сільських рад та керівники районних державних адміністрацій. Розподіл кількості респондентів за їх приналежності до того чи іншого органу місцевої влади має прийнятну статистичну наповнюваність груп, що дозволяє робити висновки для кожної з категорій опитаних;

- середній вік респондентів складає 49 років. Переважна більшість керівників органів місцевої влади знаходяться в зрілому (45-54) років віці та перед пенсійному віці (більше 55 років);
- серед опитаних респондентів 70,5% складають чоловіки і 29,5% жінки. Чим старша вікова група керівників органів місцевої влади, тим менше в ній представництво жінок;
- рівень освіти опитаних керівників органів місцевої влади є високим, у переважній більшості випадків усі вони мають вищу освіту. Найвищий освітній рівень мають голови районних рад – 97,8 % з них мають вищу освіту. Досить високий освітній рівень, але нижчий в порівнянні з іншими керівниками органів місцевої влади, мають голови сільських рад - серед них 80,4 % мають вищу освіту.

2. Проведення опитування експертів національного та регіонального рівнів (100 експертів) з проблем УЗ для визначення проблем у системі навчання та підвищення кваліфікації за спеціальним опитувальником.

Характеристика вибірки експертів:

- кількість експертів у кожній з обраних для дослідження областей у середньому становила 6-7 осіб. 60% експертів становлять чоловіки, 40% - жінки;
- середній вік експертів становить 46 років, у тому числі серед чоловіків – 48 років, серед жінок – 43 роки. Вік експертів, який зустрічається найчастіше становить – 50 років для чоловіків та – 42 роки для жінок;
- освіта експертів у 100% випадків є повною вищою. Високий рівень освіти пояснюється статусом респондентів як експертів, до того ж кожен четвертий з експертів має вчене звання;
- вчене звання мають 21 респондент: 14 чоловіків та 7 жінок.

Статус експертів:

- керівники громадських організацій, у сфері інтересів яких є проблема УЗ;
- керівники та посадові особи місцевого самоврядування обласного рівня, найчастіше заступників голів обласних рад;
- керівники та державні службовці обласних адміністрацій, у компетенції знаходиться вирішення кадрових проблем та питання визначення політики у сфері підготовки кадрів;
- депутати місцевого самоврядування обласного рівня;
- для участі у експертному опитуванні залучені висококваліфіковані фахівці, що презентують експертне середовище у сфері УЗ у системі органів місцевої влади.

3. Проведення 6 фокус групових інтерв'ю у кожному з регіонів України (Північ, Південь, Захід, Схід, Центр та АР Крим) з метою отримання якісних показників з проблем УЗ у системі місцевого самоврядування за спеціально розробленим планом бесіди (гайд для фокус групи).

Засідання фокус груп були проведені впродовж кінця жовтня – початку листопада 2010 р. у Києві, Харкові, Львові, Херсоні, Чернігові та Сімферополі, відповідно, учасники представляли Південь, Північ, Захід, Схід України, АР Крим як автономію та Київ як столицю. Учасниками були 9-10 осіб на кожній з фокус груп, які за статусом або родом діяльності мали відношення до підготовки, перепідготовки кадрів для місцевого самоврядування або до здійснення політики у цій сфері:

- представники центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців виконавчої влади та посадових осіб органів місцевого самоврядування;

- представники обласних управлінь внутрішньої політики облдержадміністрацій;
- представники кадрових служб облдержадміністрацій;
- науковці у сфері підготовки та перепідготовки кадрів;
- представники громадських організацій;
- журналісти, що спеціалізуються у висвітленні проблем місцевого самоврядування.

Таким чином, для участі у фокус групах були рекрутовані компетентні у сфері підготовки кадрів для місцевого самоврядування учасники, що представляли: органи виконавчої влади обласного (республіканського у АРК) рівня; місцеве самоврядування обласного рівня та недержавні організації.

Результати дослідження структуровано за такими темами:

1. Кваліфікація посадових осіб місцевого самоврядування та державних службовців органів влади районного рівня;
2. Комп'ютеризація органів влади місцевого рівня;
3. Оцінка потреби у знаннях;
4. Джерела отримання послуг з децентралізації;
5. Управління знаннями;
6. Адміністративна реформа та реформа місцевого самоврядування

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Дослідження попиту на знання та існуючих практик задоволення цього попиту у системі органів місцевої влади

I. Рівень кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та державних службовців органів районної влади:

- за чисельним складом найбільше працівників зайняті в районних державних адміністраціях – в середньому 50 осіб, а найменше в сільських радах – в середньому 11 осіб;
- рівень освіти посадових осіб в органах місцевої влади є досить високий: найвищий він у персоналу районних рад – 90 % з них мають вищу освіту. В сільських радах вищу освіту мають 52% посадових осіб;
- рівень знань та фахового досвіду посадових осіб місцевої влади їх керівники оцінюють доволі високо. Серед усіх опитаних 34,8 % повною мірою задоволені рівнем компетенції та фаховим досвідом своїх працівників найвищі, ще 58,3 % задоволені більшістю своїх працівників. Найвищі оцінки своїм працівникам надали респонденти, що представляли районні ради, серед них лише 1,5 % вказували на недостатній фаховий рівень своїх працівників. А от серед представників районних адміністрації невдоволення професійним рівнем своїх працівників виказував кожен десятий.

II. Рівень комп'ютеризації робочих місць в органах місцевої влади:

- всі робочі місця комп'ютеризовані лише у 30% органів місцевої влади. У решти органів місцевої влади комп'ютерами забезпечена лише частина працівників;

- найнижчий рівень комп'ютеризації у всіх органах місцевої влади – на Півдні, а найвищий у – Центральному регіоні України та в АР Крим;
- серед органів місцевої влади найгірше забезпечені комп'ютерами сільські ради, а найкраще – районні ради, виключенням є АР Крим та Західний регіон, там найкраще забезпечені комп'ютерами районні державні адміністрації.
- показники рівня доступу до мережі Інтернет в районних радах та державних адміністраціях, складають 77% та 70% відповідно;
- відсутність доступу до мережі Інтернет притаманна виключно сільським радам. Якщо серед районних рад на відсутність доступу до Інтернету вказали 2% респондентів, серед районних адміністрацій – 0,9%, то серед сільських рад на відсутність доступу вказали 58% сільських голів;
- Серед усіх структур, що брали участь в опитуванні, Інтернет–сторінку мають лише 43,5%. Найчастіше це районні адміністрації (56%). Районні ради мають Інтернет–сторінку у 35% випадків. Серед районних рад найчастіше мають Інтернет–сторінку на Заході, Півночі та Центрі – приблизно 50% рад. В інших регіонах цей показник значно нижчий. Для сільських рад це розглядається завданням на майбутнє, оскільки про наявність її заявили лише 9% сільських голів. Загалом ще 15% опитаних вказали на плани організації такої сторінки впродовж наступного року;
- рівень комп'ютерної грамотності своїх працівників найвище оцінили керівники районних державних адміністрацій, який за усіма показниками наближається до оцінки «кваліфікований користувач», і лише в користуванні платформами дистанційного навчання – до оцінки «посередній рівень знань». В середньому ж оцінка знижується в залежності від ускладнення виконуваної за допомогою комп'ютера

операції. Користування платформами дистанційного навчання поки що не освоїли в жодному з органів місцевої влади.

III. Оцінка потреби у знаннях та у підвищенні кваліфікації для державних службовців районної влади та посадових осіб місцевого самоврядування:

- основний спосіб набуття нових знань щодо місцевого самоврядування серед працівників та керівників місцевої влади – самоосвіта. Найменш поширений спосіб набуття нових знань серед керівників – навчання у магістратурах державного управління в національних університетів, а серед працівників – он-лайн навчання;
- найчастіше підвищення кваліфікації здійснюється у центрах перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців державної влади та посадових осіб місцевого самоврядування. В середньому за 5 років у таких центрах здійснюють навчання в середньому 14 осіб в одному органі місцевої влади. Це означає, що щорічно три представники установи здійснюють підвищення кваліфікації. З урахуванням середньої чисельності установ це означає, що навчання / перепідготовка працівника за збереження існуючої системи здійснюватиметься 1 раз на 10 років. Навчання за сприяння міжнародних донорських організацій в основному проходять працівники органів місцевої влади АР Крим та Заходу;
- оцінюючи результативність навчання, респонденти назвали загалом 13 інституцій, які здійснюють підготовку та перепідготовку кадрів для місцевої влади. 10 з них отримали оцінку результативності більше 4 за п'ятибальною системою, що означає «добре». З них дві інституції отримали оцінку більше 4,5 балів, тобто таку, що тяжіє до оцінки «дуже добре». Це Академія муніципального управління (АМУ) та Національна академія державного управління (НАДУ), ефективність навчання в якій респонденти оцінили найвище;

- план заходів з підвищення кваліфікації працівників є в середньому в 77% органів місцевої влади, а стаття видатків у місцевому бюджеті на підготовку і перепідготовку кадрів наявна у 58% місцевих бюджетів, що є свідченням невідповідності планів реальним можливостям;
- головним джерелом фінансування підготовки кадрів для районних державних адміністрацій є державний бюджет, для сільських і районних рад – місцевий бюджет. Обмежені можливості місцевих бюджетів призводять до обмеження можливостей у сфері підготовки кадрів;
- формування замовлення на підготовку кадрів здійснюється переважно з центру, і лише сільські ради майже на 34% самостійно формують замовлення на підвищення кваліфікації своїх працівників;
- найнижчі оцінки рівня знань отримали фахівці на рівні сільських громад, особливо з правових та економічних знань. Рівень правових та економічних знань відстає від інших показників у фахівців на всіх рівнях;
- найвище респонденти оцінили загальний рівень освіти та навички організаційної роботи. Найвищі оцінки рівня знань отримали фахівці на рівні обласних центрів;
- найбільш необхідними для виконання своїх професійних завдань, респонденти вважають навички усної комунікації, стратегії, тактики ведення ділових переговорів та навички підготовки, головування та участі у нарадах;
- найбільш затребуваними програмами навчання, як для керівників так і працівників, є навчання з питань земельного та бюджетного законодавства. Водночас програми з стратегічного та фінансового планування посідають 6-7 місце у переліку пріоритетів. Програми, які пов'язані з наданням послуг та оптимізації роботи місцевого органу

влади, менше цікавлять керівників: останні вважають, що в цих питаннях мають більше орієнтуватися їх підлеглі, ніж вони самі;

- керівники готові оплатити навчання своїх працівників з програм земельного та бюджетного законодавства, а серед програм, які пов'язані з наданням послуг, вони обрали «поводження з твердими побутовими відходами»;
- респонденти визнають, що навчання має свою ціну – вартість триденного курсу навчання вони оцінюють в середньому у 900 гривень;
- готові оплатити собі навчання за власний рахунок з курсів, які їм найбільш потрібні, в середньому 28,7% респондентів. Найчастіше це готові зробити сільські голови, а рідше усього – голови районних державних адміністрацій;
- за визначенням експертів, потреба у навчанні та отриманні нових знань є вельми актуальною. Цільові групи, які потребують навчання перш за все – це депутати місцевого самоврядування, керівники місцевого самоврядування та посадові особи місцевого самоврядування;
- найчастіше ратують за підвищення кваліфікації для практично усіх категорій представників місцевої влади посадові особи та науковці, рідше усього – депутати місцевого самоврядування. Загалом, депутати місцевого самоврядування виявилися тією категорією експертів, яка мінімальною мірою декларувала необхідність навчання для практично усіх категорій представників місцевої влади;
- чим «нижчим» є рівень органу місцевого самоврядування, тим більш необхідним визнається необхідність підвищення кваліфікації. Відповідно, найчастіше потребу у навчанні експерти відзначають для депутатів сільських рад;

- державні службовці, незважаючи на існуючу систему підготовки та перепідготовки державних службовців, також мають потребу у навчанні, і ця необхідність визнається також доволі високою;
- низьку оцінку отримав рівень законодавчої забезпеченості місцевого самоврядування у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на рівні законів України;
- експерти загалом вище оцінюють організаційні можливості органів місцевого самоврядування у сфері підготовки кадрів, аніж законодавче та нормативне забезпечення цієї ж підготовки. Інакше кажучи, орган місцевого самоврядування частіше може лише визначити потребу у навчанні, а задовольнити цю потребу може у значно меншій кількості випадків;
- в органів місцевого самоврядування значно більше організаційних можливостей визначити, скільки посадових осіб і чому саме потрібно навчити, аніж власне спрямувати їх на навчання за визначеними напрямками;
- найчастіше фінансування підготовки кадрів для місцевого самоврядування на рівні області здійснюється з бюджету області, на рівні району – з бюджету районів;
- кошти донорів серед джерел підготовки кадрів не займають визначного місця, але й незначними їх назвати не можна, оскільки відзначила їх доволі значна кількість експертів. Серед донорів відсутня орієнтація на представників місцевого самоврядування певного рівня, оскільки розподіл відповідей експертів засвідчив рівномірне розподілення коштів донорів серед органів місцевого самоврядування різного рівня;
- фінансові можливості для впровадження власної політики має виключно місцеве самоврядування на рівні областей, але навіть у

цьому випадку експерти не оцінюють такі можливості як домінуючі. Стосовно місцевого самоврядування на районному рівні та рівні громад, то домінуючою є оцінка, що визначає фінансові можливості як «дуже обмежені».

IV. Джерела отримання інформації з питань надання децентралізованих послуг та місцевого самоврядування:

- основним джерелом отримання інформації з питань надання децентралізованих послуг та децентралізації влади для керівників органів місцевої влади є офіційні джерела – на це вказали майже 100% експертів. Але більше половини респондентів користуються і іншими джерелами, зокрема отримують інформацію з матеріалів друкованих ЗМІ (70%), від колег по роботі (44%), з матеріалів Інтернету (46%) та телебачення (47%);
- серед спеціалізованих джерел з питань децентралізації надання послуг та місцевого самоврядування, найбільш відомі та активно використовувані є Інтернет-сторінки. А от що таке ресурсні центри – не знають майже 35% респондентів, і, відповідно, вони є джерелом інформації у найменшій кількості випадків.
- співпраця органів місцевого самоврядування з структурами громадянського суспільства носить спорадичний, несистемний характер та відбувається переважно у тих випадках, коли це вигідно органам місцевого самоврядування. Ця співпраця зосереджена переважно у сфері надання соціальних послуг та організації і проведення громадських слухань;
- домінуючим є позитивне ставлення до децентралізації 70% експертів, які вбачають майбутнє місцевого самоврядування за децентралізацією;

- певне занепокоєння викликає наявність доволі значної кількості експертів, що не визначилися зі своїм ставленням до децентралізації – 14%, більше того, присутня відносно велика кількість експертів (16%), які негативно оцінюють саму можливість децентралізації та вважають, що потрібна централізація усіх наявних ресурсів в одних руках;
- найчастіше перешкодою на шляху створення об'єднань громадян, і, відповідно, децентралізації, є відсутність знань у потенційних ініціаторів об'єднань. Так вважають 42% експертів. До цього додається відсутність знань про позитивний досвід успішних практик з децентралізації, на що вказали 33%;
- 35% експертів акцентують увагу на відсутності системного законодавства у сфері децентралізації;
- головною проблемою на даний час експерти вважають відсутність як знань у реальних та потенційних ініціаторів процесу децентралізації, так і знань щодо успішних практик.

V. Управління знаннями:

- переважна більшість учасників дослідження (65%) не знайома з концептом Управління знаннями (УЗ), 19% опитаних частково знайомі, і лише 16% повідомили, що знайомі з концептом та/чи поняттям УЗ в силу їх професійної діяльності;
- покращення якості надання послуг (56%) та підвищення ефективності роботи органів місцевого самоврядування (52%) були визначені основними причинами, що можуть спонукати до реалізації ініціатив з УЗ, тоді як подолання негативних наслідків швидкої плинності кадрів (20%) та покращення доступу до інформації/систематизованих баз даних (19%) отримали найнижчу пріоритетність;

- водночас для переважної кількості учасників дослідження зрозуміло, що традиційні методи зберігання та поширення інформації та знань стають малопродуктивними у силу величезного обсягу різноманітної, часом протилежної за змістом інформації;
- присутнє розуміння того, що сучасні вміння накопичувати знання, передавати їх та удосконалювати можуть стати визначальним фактором успіху усієї системи органів місцевого самоврядування;
- серед усіх категорій експертів найчастіше говорили про важливість доступу до інформації науковці, керівники та працівники державних адміністрацій. Представники ж місцевого самоврядування – це експерти, які мінімальною мірою концентрувалися на проблемі доступу до інформації;
- у експертному середовищі відсутня одностайність щодо принципів побудови системи УЗ. Існуюча система підготовки та перепідготовки кадрів не визнається беззаперечно такою, яка могла б взяти на себе функцію УЗ. Незважаючи на те, що більшість експертів (69%) виступають прихильниками розширення чи адаптації існуючої системи, немало експертів є прихильниками створення нової системи (31%);
- ідеальною формою накопичення, збереження та поширення інформації експерти вважають спеціальні ресурсні центри. Так вважають 97%. Більшість експертів-прихильників створення ресурсних центрів бачать існування ресурсних центрів у вигляді спеціальних Інтернет-ресурсів (62%), менша частина, але також значна за своєю кількістю – у вигляді установ (38%);
- ідея модернізації, розширення, покращання існуючої системи підготовки та перепідготовки кадрів є домінуючою у поглядах більшості учасників дослідження, оскільки практики використання інших систем вони практично не знають;

- якщо у якості досвіду УЗ розглядати досвід існуючої системи підготовки та перепідготовки кадрів, то на перше місце виходить власне відсутність можливостей існуючої системи залучити до участі прийнятну кількість тих, хто потребує підвищення кваліфікації. До того ж, найменше можливостей підвищення кваліфікації існуюча державна система надає саме посадовим особам місцевого самоврядування. Причому, якщо останні, хоч і незначною мірою, але все ж охоплені системою підвищення кваліфікації, то депутати місцевого самоврядування повністю виключені з такої системи – вона не передбачає підвищення кваліфікації для депутатів;
- на усіх фокус групах артикулювалася одна й та ж проблема – відсутність ефективної системи комунікації між різними сторонами учасників у сфері знань. Несформульованими є потреби у знаннях, відсутня інформація про наявні знання та носіїв цих знань, відсутні ефективні методи трансляції знань навіть у тих випадках, коли потреби у знаннях сформульовані;
- учасники фокус груп солідарні у тому, що відсутня упорядкована система накопичення та зберігання знань, інформації та даних;
- необхідність запровадження системи електронного врядування, яка надасть можливість оперативно отримувати знання та інформацію, здійснювати поточне планування, акцентувалася на кожній з фокус груп;
- учасники акцентують на тому, що кар’єрний ріст в системі органів місцевої влади залежить не від рівня знань і умінь, а визначається тим, представники якої політичної сили приходять до влади. Отже, для кар’єрного росту визначальним чинником є належність до певної політичної сили, а не рівень кваліфікації;
- знання у чистому вигляді потребують доповнення уміннями та навичками. Досі існує модель, за якої знання – у теоретиків, навички

- у практиків. Поєднання одного та другого зустрічається доволі рідко;
- головна перешкода на шляху постійного підвищення кваліфікації – відсутність необхідності участі у публічній політиці та електоральній конкуренції;
 - відсутність мотивації до обміну знаннями: на сьогодні відсутні будь-які заохочення для тих, хто займаються поширенням знань. Крім того, в рамках поточної роботи такі можливості відсутні, незважаючи на те, що така передача знань потребує часу та зусиль;
 - немає доступу до інформації про існуючі кращі практики врядування. Учасники вважають, що є величезний масив корисної інформації, яка є несистематизованою, часто недоступною через те, що невідомо, де шукати інформацію, та хто є носієм такої інформації;
 - деякі учасники були налаштовані доволі скептично щодо впровадження УЗ у зв'язку з відсутністю відповідного законодавчого забезпечення;
 - носії знань і споживачі знань у системі місцевого самоврядування на рівні сіл – одні і ті ж люди – сільські голови. Отримання знань на цьому рівні сьогодні відбувається шляхом телефонних консультацій з колегами.

VI. Перспективи адміністративно-територіальної реформи в Україні з точки зору різних категорій учасників дослідження:

- необхідність реформи місцевого самоврядування є загальноприйнятною, але це ж саме не можна однозначно стверджувати стосовно адміністративно-територіальної реформи, особливо територіальної. Фактично, значна частина населення і посадових осіб нижнього рівня (районів та окремих поселень)

виступає за збереження існуючого територіального устрою, за те, щоб існуючий поділ залишився без змін;

- практично у кожній фокус групі були присутні учасники, кількість яких невелика, які схилилися до «силового» проведення адміністративно-територіальної реформи, яке передбачає вольове рішення щодо визначення нових форм та способів організації територій. У якості аргументів вони наводили приклади подібних реформ у Грузії та Польщі, коли населення було фактично поставлено перед фактом здійснення адміністративно-територіальної реформи;
- аргументували свою позицію прихильники такого методу проведення реформ тим, що надто багато інтересів різних соціальних груп входять у протиріччя з ідеєю адміністративно-територіальної реформи і узгодити їх буде практично неможливо, до того ж, спроба такого узгодження займе надто багато часу;
- прихильники більш м'якого варіанту впровадження реформи єдині в тому, що їм не відомі чітко артикульовані владою підходи до власне адміністративно-територіального устрою. Необхідність адміністративно-територіальної реформи активно декларується, але принципи її залишаються невідомими;
- учасники дослідження так і не могли назвати переваг, які отримає місцева влада або жителі громад у разі проведення адміністративно-територіальної реформи, в той же час чи не усі вони могли навести приклади негативних наслідків від проведення реформи. Складається враження, що єдина структура, яка зацікавлена у проведенні адміністративно територіальної реформи – вищі органи влади і управління у країні;
- ставлення учасників до можливості проведення реформ у місцевому самоврядуванні та адміністративно-територіальної реформи, а

можливо, окремо адміністративної і окремо територіальної слід характеризувати як невизначеність, а у певних випадках – як розгубленість, оскільки влада чітко не артикулює, які ж реформи вона проводитиме, у якому порядку. Учасникам не відома ідеологія реформ – що буде наслідком реформ – децентралізація місцевого самоврядування чи подальша децентралізація управління, коли місцевому самоврядуванню залишиться роль декорації;

- учасники не визначилися з тим, хто ж є противником реформ, оскільки відсутня інформація про концепцію реформи, то й противники її не піддаються визначенню;
- сказане певною мірою стосується і відповідей на питання про реформи та передачу знань – респонденти не знають, які знання потрібні, і, відповідно, кому і від кого їх передавати;
- існує значний попит на інформацію про адміністративно-територіальну реформу, сама ж інформація – відсутня;
- ставлення до адміністративно-територіальної реформи упереджене. На рівні населення це викликано побоюваннями щодо погіршення доступу до послуг, оскільки позитивні наслідки є вельми проблематичними. На рівні місцевої влади упередженість викликана можливими утисками корпоративних інтересів.

Швейцарсько-український проект •
Підтримка децентралізації в Україні

DESPRO

Швейцарсько-український проект

«Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO

Вул. Б.Грінченка, 2, оф.2

01001 Київ, Україна

Тел. (+38044) 270 55 21, 270 55 27

Факс (+38044) 279 67 27

www.despro.org.ua

skat Swiss Resource Centre and
Consultancies for Development

Швейцарський центр ресурсів та консультацій з питань розвитку (Skat)

www.skat.ch

www.skat-foundation.org



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Швейцарська Конфедерація

Швейцарське бюро співробітництва в Україні

Swiss Cooperation Office Ukraine

www.swiss-cooperation.admin.ch/ukraine