

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.3.49>

НА ШЛЯХУ ДО ДОБРОЧЕСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: ЧИ ВІДПОВІДАЄ ВІДСУТНІСТЬ КОМПЕНСАЦІЇ ПІД ЧАС «COOLING-OFF PERIOD» ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ?

Федчишин С.А.,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0003-3096-3214*

Федчишин С.А. На шляху до доброчесної державної служби в Україні: чи відповідає відсутність компенсації під час «cooling-off period» європейським стандартам?

У статті аналізується проблематика запровадження грошової компенсації для колишніх публічних (державних) службовців під час «cooling-off period». Автор звертається до українського та європейського досвіду законодавчого регулювання «cooling-off period» у публічній службі у контексті встановлення такої компенсації. Аналіз європейського досвіду дозволив узагальнити риси грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних службовців у Європі: а) спеціальний характер – вона не є загальною гарантією або соціальною допомогою, а пов'язана із законодавчо встановленими обмеженнями прав осіб, які звільняються з публічної служби; б) тимчасовість – виплата компенсації гарантується особі лише протягом строку дії заборони щодо «cooling-off period»; в) фінансова форма – передбачається виплата грошової компенсації; г) розмір компенсації – залежить від розміру заробітної плати, яку отримувала особа, перебуваючи на публічній службі, а конкретний розмір виплати може варіюватися (певна частина або повний розмір заробітної плати); г) посади, звільнення з яких передбачає компенсацію, – як правило, застосовується до політиків (політичних діячів) та представників вищого корпусу державної служби та ін. Водночас, зроблено висновок, що встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних (державних) службовців не належить до обов'язків (міжнародних зобов'язань) європейських держав відповідно до права Європейського Союзу, права Ради Європи тощо, а її запровадження де-факто має місце в межах органів та установ Європейського Союзу та частині європейських держав (Австрії, Іспанії, Норвегії, Португалії та ін.). Слідом, підкреслюється, що сьогодні не можна стверджувати про загальноєвропейське поширення встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних (державних) службовців, концептуалізацію та сприйняття її як європейського стандарту у розбудові доброчесної публічної (державної) служби. При цьому, наголошується, що зазначене жодним чином не применшує переваг відповідного європейського досвіду та доцільності наукової дискусії щодо можливості його використання в Україні.

Ключові слова: публічне адміністрування, публічна служба, державна служба, доброчесність, запобігання корупції, корупційні ризики, постслужбові обмеження, компенсація, гарантії, європейські стандарти.

Fedchyshyn S.A. Towards an integrity-based civil service in Ukraine: does the absence of compensation during the cooling-off period comply with European standards?

The article examines the issue of introducing monetary compensation for former public (civil) servants during the cooling-off period. The author draws on Ukrainian and European legislative experience in regulating the cooling-off period in the public service, particularly in the context of establishing such compensation. An analysis of European practice has made it possible to identify the main characteristics of monetary compensation during the cooling-off period for former public officials in Europe: (a) its specific nature – it does not constitute a general guarantee or social benefit, but is linked to statutory restrictions on the rights of

persons leaving public service; (b) its temporary character – compensation is granted only for the duration of the cooling-off restriction; (c) its financial form – it involves the payment of monetary compensation; (d) the amount of compensation – it depends on the salary received by the individual while in public service, and the exact amount may vary (a certain proportion or the full amount of the salary); (e) the categories of positions concerned – it is generally applied to politicians and members of the senior civil service, among others. At the same time, it is concluded that the establishment of monetary compensation during the cooling-off period for former public (civil) servants does not constitute an obligation (international commitment) of European states under European Union law, the law of the Council of Europe, or other relevant legal frameworks. Its introduction de facto occurs within the institutions and bodies of the European Union and in certain European states (Austria, Spain, Norway, Portugal, etc.). Accordingly, it is emphasized that, at present, one cannot assert the existence of a pan-European practice of granting monetary compensation during the cooling-off period for former public (civil) servants, nor its conceptualization and recognition as a European standard in the development of an integrity-based public (civil) service. At the same time, this in no way diminishes the advantages of the relevant European experience or the expediency of scholarly debate regarding the possibility of its implementation in Ukraine.

Key words: public administration, public service, civil service, integrity, corruption prevention, corruption risks, post-employment restrictions, compensation, guarantees, European standards.

Постановка проблеми. Добросесність є одним із базових європейських стандартів публічної служби, що для України набуває особливого значення в умовах реалізації стратегічного курсу на інтеграцію до Європейського Союзу. Одним із інструментів, який застосовується у європейських державах для забезпечення запобігання конфлікту інтересів у публічній службі, є врегулювання так званого «cooling-off period» (умовний термін, від англ. «період охолодження») – встановленого законом чи іншим нормативним актом періоду після звільнення з публічної служби, протягом якого колишньому публічному службовцю забороняється обіймати певні посади у приватному секторі або представляти інтереси третіх осіб у відносинах із органом публічної влади, у якому він раніше працював. Такий інструмент покликаний зменшити ризики корупції, запобігти використанню службових зв'язків для особистої вигоди та гарантувати довіру громадян до інститутів публічної влади. Вважається, що часовий інтервал між роботою у державному та приватному секторах має значення для інтенсивності конфлікту інтересів. Очікується, що зі впливом певного часу після звільнення здатність колишнього публічного службовця впливати на процес прийняття рішень на користь нового роботодавця (через попередні зв'язки по службі, знання та доступ до конфіденційної інформації тощо) суттєво зменшиться [7, с. 3].

Разом із тим «cooling-off period» фактично обмежує реалізацію одного із фундаментальних прав громадянина – права на працю. Колишній публічний службовець, який не може працевлаштуватися за визначених умов у приватній сфері, що відповідає його професійній компетентності, зазнає обмеження. На сучасному етапі реформування та європеїзації державної служби в Україні в умовах пошуку справедливого балансу між публічним інтересом та приватними інтересами колишніх публічних службовців актуальним є дослідження європейського досвіду у сфері встановлення компенсації під час «cooling-off period».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Адміністративно-правовим проблемам запобігання та протидії корупції у публічній службі присвячена низка праць, зокрема В.Б. Авер'янова, А.І. Берлача, Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Тиунової, Т.Є. Кагановської, С.В. Ківалова, М.С. Ковтун, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпакова, О.С. Проневича, І.М. Сопілко, В.О. Спасенко, І.Ю. Хомишин, Н.В. Янюк та ін. Вчені досліджували як загальнотеоретичні проблеми добросесності публічної служби, так і заходи, інструменти та механізми запобігання та протидії корупції, як-то заходи запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, обмеження, що спрямовані на запобігання корупційним та пов'язаним із корупцією правопорушенням, антикорупційне декларування та інші заходи фінансового контролю у публічній службі, захист викривачів та ін. У свою чергу, доводиться констатувати, що проблема компенсації для колишніх публічних службовців під час «cooling-off period» у вітчизняній адміністративно-правовій науці залишається малодослідженою. Досить обмежена кількість таких спеціальних праць є і у європейській юриспруденції, що констатується в аналітичних матеріалах інституцій Європейського Союзу [14, с. 23-24]. Ця проблематика характеризується сьогодні у Європейському Союзі як «недостатньо теоретизована, недостатньо досліджена, недооцінена та у багатьох випадках недостатньо врегульована» [10, с. 282-283].

Наведені обставини і зумовлюють постановку мету цієї статті: по-перше, проаналізувати та узагальнити європейський досвід відносно нормативно-правового встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для осіб, які звільнилися з публічної служби; по-друге, надати теоретичну характеристику грошової компенсації для колишніх публічних службовців під час «cooling-off period» як особливого виду державної гарантії; по-третє, з'ясувати чи відповідає відсутність встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних (державних) службовців в Україні європейським стандартам.

Виклад основного матеріалу. В Україні вимоги стосовно «cooling-off period» належать до системи антикорупційних обмежень у сфері публічної служби, що отримали законодавче закріплення як «обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування». Такі вимоги визначені у ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. та передбачають, що особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (далі – публічним службовцям) заборонено: 1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо відповідні особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців; 2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом; 3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності [1]. Законодавче врегулювання вимог щодо «cooling-off period» для колишніх публічних службовців спрямоване на запобігання «revolving doors» – явища, за якого публічні службовці, зловживаючи своїми повноваженнями, після звільнення переходять працювати до приватних компаній, діяльність яких раніше регулювали, контролювали або з якими взаємодіяли по службі, а також використовують свої службові зв'язки на користь нового роботодавця [15, с. 1266]. Особливістю української моделі є відсутність гарантування колишнім публічним (у тому числі державним) службовцям грошової компенсації під час «cooling-off period».

У європейській науковій літературі наголошується, що мета встановлення грошової компенсації за дотримання вимог «cooling-off period» для колишніх публічних службовців є «багатомірною». Такі компенсаційні виплати, насамперед, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів, підтримку колишнього публічного службовця за відсутності робочого місця та в умовах обмеження його права на працевлаштування, допомогу у період фінансової незахищеності, а також є проявом справедливості та пропорційності, вдячності колишнім службовцям за наполегливу працю на користь суспільства. Компенсаційні виплати сприймаються й як своєрідний «місток» до майбутнього працевлаштування особи [12, с. 7 та ін.].

Проведений аналіз свідчить про відсутність джерел права Європейського Союзу, Ради Європи тощо, які б юридично зобов'язували держави-члени встановлювати грошову компенсацію для колишніх публічних службовців під час «cooling-off period». У свою чергу, на доцільність належного врегулювання вимог щодо «cooling-off period» для колишніх публічних службовців наголошується у аналітичних матеріалах міжнародних організацій, експертно-аналітичних груп та ін. Зокрема, у аналітичному звіті ОЕСР «Працевлаштування після завершення публічної служби: найкращі практики запобігання конфлікту інтересів» наголошується на доцільності пропорційності та соціальної справедливості у врегулюванні вимог щодо «cooling-off period» у публічній службі [11, с. 13], що безпосередньо пов'язано із доцільністю запровадження компенсаційних механізмів для колишніх публічних службовців. У матеріалах ОЕСР, підготовлених відносно окремих держав Європейського Союзу, наголошується на доцільності запровадження грошової компенсації для колишніх публічних службовців під час «cooling-off period», безпосередньо відзначається, що «перевага таких заходів полягає в тому, що вони можуть підвищити дотримання відповідних обмежень ... післяслужбової діяльності» [13, с. 32].

Перехідні виплати («transitional allowance») передбачені для колишніх публічних службовців органів та установ Європейського Союзу. Такі виплати є предметом регулювання європейських актів. Регламент Ради Європейського Союзу «Про визначення винагороди високопосадовців ЄС» №

2016/300 від 29.02.2016 р. встановлює таку гарантію як щомісячні перехідні виплати. Їх тривалість «не повинна бути меншою за 6 місяців і не більшою за 2 роки, виходячи з того, що метою перехідних виплат для публічних посадовців є забезпечення протягом обмеженого періоду безпосередньо після закінчення їхніх повноважень певного рівня фінансової стабільності до наступного оплачуваного працевлаштування з подібним рівнем винагороди або іншого джерела доходу...». У ст. 10 «Перехідні виплати» передбачено, що починаючи з першого дня місяця, що слідує за місяцем, у якому публічний службовець припинив виконання обов'язків, виплачується щомісячні перехідні виплати. Тривалість права на щомісячні виплати не може бути меншою ніж 6 місяців і більшою ніж 2 роки. Сума виплат визначається на основі базової зарплати, яку посадовець отримував на момент припинення виконання обов'язків, та становить: а) 40% – якщо тривалість служби ≤ 2 років; б) 45% – якщо тривалість служби > 2 роки, але ≤ 3 років; в) 50% – якщо тривалість служби > 3 роки, але ≤ 5 років; г) 55% – якщо тривалість служби > 5 років, але ≤ 10 років; г) 60% – якщо тривалість служби > 10 років, але ≤ 15 років; д) 65% – якщо тривалість служби > 15 років [3].

Однією із проблем, що за сучасних обговорюється у Європейському Союзі, є недостатній зв'язок між строком перехідних виплат та строком заборони «cooling-off period». Відповідна проблематика аналізувалась Департаментом політики з питань бюджету Генерального директорату внутрішньої політики Європейського Союзу. У аналітичних матеріалах Департаменту було зроблено висновок, що «дедалі частіше зайнятість колишніх публічних службовців може призводити до зловживання службовим становищем у приватних інтересах». У підсумку у пропозиціях було наголошено на доцільності «посилення зв'язку між перехідними виплатами та заборонаю особі на працевлаштування після залишення посади...» [14, с.10].

Таблиця 1

**Співвідношення тривалості
«перехідних виплат» та заборони «cooling-off period»
для колишніх публічних службовців органів та установ ЄС**

Посада	Тривалість «перехідних виплат»	Тривалість «cooling-off period»
Президент Європейської Ради	6-24 місяці	18 місяців
Президент і члени Європейської Комісії	6-24 місяці	18 місяців
Високий представник ЄС	6-24 місяці	18 місяців
Президент, судді, генеральні адвокати Суду ЄС	6-24 місяці	36 місяців
Омбудсман	36 місяців	36 місяців
Президент і члени Рахункової палати (ЕСА)	6-24 місяці	36 місяців

На доцільності кореляції перехідних виплат та строку заборони «cooling-off period» для колишніх публічних службовців органів та установ Європейського Союзу вказують також експертно-аналітичні та громадські організації. Зокрема, Transparency International EU (далі – TI-EU), аналізуючи відповідну проблему у контексті Європарламенту, рекомендує «пов'язати тривалість правил cooling-off – протягом яких членам Європарламенту має бути заборонено лобювати інституції ЄС або працевлаштовуватися, що може створити конфлікт інтересів – із періодом, коли депутати вже отримують перехідні виплати, що фінансуються за рахунок платників податків» [8]. Альянс за прозорість лобювання та регулювання етики (далі – ALTER-EU) розглядає «перехідні виплати» як ключовий стимул для відмови від роботи, яка може спричинити конфлікт інтересів. Водночас, головна критика організації полягає у тому, що «період, протягом якого діють перехідні виплати, має відповідати періоду cooling-off...». Слідом, ALTER-EU відстоює запровадження трирічного періоду перехідних виплат протягом трирічного періоду «cooling-off» [6].

Аналіз національного досвіду європейських держав свідчить, що підходи відносно запровадження вимог щодо «cooling-off period» після звільнення з публічної служби різняться. Узагальнивши, можна виокремити дві основні моделі: 1) вимоги щодо «cooling-off period» *без грошової компенсації* (Бельгія, Греція, Італія, Польща, Словенія, Чехія та ін.), що є переважаючим серед європейських

держав; 2) вимоги щодо «cooling-off period» з виплатою грошової компенсації, що головним чином трактується як засіб фінансового забезпечення запобігання конфлікту інтересів в умовах втрати можливостей на ринку праці, обмеження гарантованого права на працю (Австрія, Іспанія, Норвегія, Португалія, Хорватія та ін.). Досвід цієї групи держав заслуговує на особливу увагу, зокрема у контексті суб'єктів, яким гарантуються такі грошові виплати, їх розмірів, строків, умов тощо.

Проведений аналіз показав, що у більшості держав Європи, де відповідна грошова компенсація передбачена, вона гарантується особам, які звільнилися з вищих політичних посад. Зокрема, в Австрії така компенсація передбачена для колишніх Президента, Прем'єр-міністра та членів Кабінету Міністрів. В Іспанії перехідні виплати під час «cooling-off period» поширюють свою дію на Прем'єр-міністра і членів Кабінету Міністрів Іспанії та розглядаються саме як грошова компенсація за обмеження права на працевлаштування після звільнення з публічної служби. Особа може відмовитися від перехідних виплат, але така відмова не передбачає скасування «cooling-off period». Водночас, право на перехідні виплати несумісне із будь-якою новою роботою, що відслідковується Службою соціального забезпечення. У Португалії компенсація під час «cooling-off period» передбачається виключно для колишнього Президента держави. У контексті суб'єктів, яким гарантується компенсація під час «cooling-off period», особливим є досвід Норвегії. У цій державі грошова компенсація гарантується не лише для політиків (політичних діячів), а й для осіб, які займали посади державних та патронатних службовців. Норвезьким законодавством передбачається встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» як для Прем'єр-міністра Норвегії, так і для патронатних службовців, представників вищого корпусу державної служби та інших державних службовців [9, с.114]. У Фінляндії компенсація під час «cooling-off period» передбачається для вищих державних службовців («Valtion ylimmät virkamiehet»), державних службовців «із ключовими повноваженнями» («Valtion keskeiset virkamiehet») та працівників державного сектору, які працювали на урядових посадах із доступом до конфіденційної інформації («Virkamiehet, joilla on pääsy luottamuksellisiin tietoihin») [5].

В Іспанії розмір грошової компенсації дорівнює 80 % базової заробітної плати. Відповідно до § 8, 13-14 Закону Норвегії «Про обов'язок надання інформації, заборону працевлаштування та провадження щодо політиків, державних службовців та працівників державної влади» («Lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte») від 19.06.2015 р. політичним діячам та державним службовцям гарантується виплата у розмірі, що дорівнює їх заробітній платі на момент звільнення [4]. Таким же є розмір компенсації у Фінляндії, що закріплено наказом Міністерства фінансів Фінляндії («Karensisiohje») від 10.08.2007 р. [5]

Таблиця 2

Підходи європейських держав щодо врегулювання грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних службовців

Держава	Публічні службовці, яким гарантується компенсація	Узгодження строку компенсації із «cooling-off period»
Австрія	Президент	Так
	Прем'єр-міністр	
	Члени Кабінету Міністрів	
Іспанія	Прем'єр-міністр	Так
	Члени Кабінету Міністрів	
Норвегія	Прем'єр-міністр	Так
	Вищий корпус державної служби	
	Державні службовці	
	Патронатні службовці	
Португалія	Президент	Так

Фінляндія	Вищий корпус державної служби	Так
	Державні службовці з ключовими повноваженнями	
	Працівники державного сектору, які мали доступ до конфіденційної інформації	

Таким чином, аналіз загальноєвропейського досвіду та національного досвіду європейських держав засвідчує, що ефективне врегулювання «cooling-off period» у публічній службі потребує поєднання антикорупційних заборон (обмежень) із компенсаційними грошовими виплатами, що стимулюють дотримання заборон щодо працевлаштування після звільнення з публічної служби, спрямовуються на забезпечення пропорційності обмеження прав та надання фінансової підтримки [2, с.482]. У більшості європейських держав, у яких компенсація під час «cooling-off period» гарантується, відповідні виплати передбачаються для осіб, які звільняються із найвищих політичних посад, як то Президент, Прем'єр-міністр, члени Кабінету Міністрів (Австрія, Іспанія та ін.), але є й досвід ширшого охоплення шляхом включення представників вищого корпусу державної служби та інших державних службовців (Норвегія, Фінляндія).

Підсумовуючи, можна зробити такі **висновки**.

1. Однією з державних гарантій, яка існує у публічній службі частини європейських держав, є грошова компенсація під час «cooling-off period» для колишніх публічних службовців. Така компенсація є спеціальним видом державної гарантії, що надається публічному службовцю у зв'язку з тим, що після звільнення з посади на нього накладаються тимчасові правові обмеження (заборони) у сфері професійної діяльності у приватному секторі (щодо працевлаштування, укладення правочинів тощо). Основне призначення компенсації під час «cooling-off period» полягає у: а) забезпеченні балансу між публічним інтересом (запобігання конфлікту інтересів та зловживання повноваженнями) та приватними інтересами особи, яка звільнилася з публічної служби; б) забезпеченні пропорційності заборони щодо «cooling-off period», адже без відповідної компенсації така заборона для колишнього публічного службовця є надмірною у обмеженні права на працю; в) відшкодуванні втрат (обмеження) можливостей працевлаштування, які особа несе внаслідок заборони реалізувати право на працю у приватному секторі після звільнення зі служби.

2. Аналіз європейського досвіду дозволяє узагальнити та виокремити риси грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних службовців. З-поміж ознак такої компенсації можна виділити: а) спеціальний характер – вона не є загальною гарантією або соціальною допомогою, а пов'язана саме із законодавчо встановленими обмеженнями прав осіб, які звільняються з публічної служби; б) тимчасовість – виплата компенсації гарантується особі лише протягом строку дії заборони щодо «cooling-off period»; в) фінансова форма – передбачається виплата грошової компенсації; г) розмір компенсації – залежить від розміру заробітної плати, яку отримувала особа, перебуваючи на публічній службі, а конкретний розмір виплати може варіюватися (певна частина або повний розмір заробітної плати); г) посади публічної служби, звільнення з яких передбачає компенсацію, – як правило, застосовується до політиків (політичних діячів) та представників вищого корпусу державної служби та ін.

3. Встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних (державних) службовців не належить до обов'язків (міжнародних зобов'язань) європейських держав відповідно до права Європейського Союзу, права Ради Європи тощо, а її запровадження де-факто має місце в межах органів та установ Європейського Союзу та частині європейських держав (Австрії, Іспанії, Норвегії, Португалії та ін.). Слідом станом на сьогодні не можна стверджувати про загальноєвропейське поширення встановлення грошової компенсації під час «cooling-off period» для колишніх публічних (державних) службовців, концептуалізацію та сприйняття її як європейського стандарту у розбудові доброчесної публічної (державної) служби. Йдеться про підходи, що застосовуються в межах загальносоюзних органів та установ, а також національний досвід окремих європейських держав. Однак, зазначене жодним чином не применшує переваг відповідного європейського досвіду та доцільності наукової дискусії стосовно можливості (необхідності) вдосконалення української моделі «cooling-off period», передбаченої Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р., шляхом запровадження грошової компенсації для колишніх публічних (у тому числі державних) службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2474.
2. Трактат про компенсацію в праві: монографія / І.В. Спасибо-Фатєєва, Г.В. Анісімова, С.О. Глотов, та ін.; за ред. І. В. Спасибо-Фатєєвої. Харків: ECUS, 2026. 544 с.
3. Council Regulation (EU) 2016/300 of 29 February 2016 determining the emoluments of EU high-level public office holders. Council of the European Union, *Official Journal of the European Union*, L 58. 4 March 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=C ELEX:32016R0300&from=en> (дата звернення: 1.02.2026).
4. Lov om karantene for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteneoven). Norge. 19.06.2015. URL: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-06-19-70/KAPITTEL_2#%C2%A75 (дата звернення: 1.02.2026).
5. Post Government Employment Waiting Period Agreement, Cooling-off Period, Government Rules of Procedure. Finland. 10.08.2017. URL: https://vm.fi/documents/10623/307711/Karenssihje_EN_20102017.pdf (дата звернення: 1.02.2026).
6. ALTER-EU. Revolving Doors: Frequently Asked Questions. 2017. URL: <https://www.alter-eu.org/revolving-doors/faq#n242>. (дата звернення: 1.02.2026).
7. Cooling off periods: Regulating the revolving door. Anti-corruption Help-desk. *Transparency International Knowledge Hub*. P. 3. URL: <https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/cooling-off-periods-regulating-the-revolving-door> (дата звернення: 1.02.2026).
8. Freund D. An in-depth look at the European Parliament's new ethics package. *Transparency International EU*. 2016. URL: <https://transparency.eu/epethics/> (дата звернення: 1.02.2026).
9. *Government at a Glance 2015*. Paris: OECD Publishing, 2015. 211 p. URL: https://www.oecd.org/en/publications/government-at-a-glance-2015_gov_glance-2015-en.html (дата звернення: 1.02.2026).
10. Keane J. Life after Political Death: the fate of leaders after leaving high office *Dispersed Democratic Leadership: Foundations, Opportunities, Realities* / eds. J. Keane, H. Patapan, P. Hart. Oxford: Oxford University Press, 2009. P. 279-298.
11. Post-public employment: good practices for preventing conflict of interest. OECD. 104 p. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2010/08/post-public-employment_g1gh9fe8/9789264056701-en.pdf (дата звернення: 1.02.2026).
12. Roberts J. *Losing Political Office*. London: Palgrave Macmillan, 2017. 271 p.
13. *Strengthening the Framework on Pre- and Post-Public Employment in Romania*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, 2025. 50 p. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/-strengthening-the-framework-on-pre-and-post-public-employment-in-romania_5ab758f7/24381cc1-en.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 1.02.2026).
14. Transitional allowances for former EU office holders – too few conditions? Budgetary Affairs. Policy Department for Budgetary Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union. PE 603.806. December 2017. 69 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/603806/IPOL_STU\(2017\)603806_E.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/603806/IPOL_STU(2017)603806_E.pdf) (дата звернення: 1.02.2026).
15. Zheng W. The revolving door. *Notre Dame Law Review*. 2015. № 90 (3). P. 1265-1308. URL: <https://scholarship.law.nd.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4595&context=ndlr> (дата звернення: 1.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 5.02.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 5.03.2026

© Федчишин С.А., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0