

Key words: *administrative justice, principles, principles of administrative legal proceedings, implementation of principles.*

Стаття надійшла до редакції 02.10.2018 р.

УДК 351.83:331.5.024.5

О. В. Бражко

КОНЦЕПЦІЯ ЗМІШАНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

З'ясовано необхідність проведення активної державної політики на ринку праці. Згруповано основні механізми реалізації державної політики на ринку праці. Зазначено, що для вітчизняного ринку праці характерна невідповідність вакансій. Запропоновано концепцію змішаного регулювання зайнятості економічно активного населення.

Ключові слова: *служба зайнятості, ринок праці, державна політика, роботодавці, працевлаштування.*

Постановка проблеми. Економічні перетворення, що відбуваються в Україні, супроводжуються істотними змінами в рівні та структурі зайнятості населення, зумовлюють якісно нові тенденції на ринку праці, що формується. У кризовому стані економіки українському суспільству властиве безробіття в найрізноманітніших формах. Його зростання як невід'ємного елемента ринку праці призводить до скорочення купівельної спроможності населення; втрачання бюджетами платників податків, а підприємствами – кадрів; збільшення ризику соціальної ізоляції; посилення податкового тягаря виробників унаслідок додаткових витрат на підтримку безробітних. Таким чином, на ринку праці економічні проблеми безпосередньо пов'язані із соціальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методології побудови системи державного управління, в тому числі, у сфері розвитку регулювання зайнятості населення та регіональних та субрегіональних соціально-економічних систем різних рівнів, присвятили свої фундаментальні праці В.Б. Авер'янов, Б.І. Адамов, О.Ю. Амосов, Г.В. Атаманчук, В.М. Бабаєв, В.Д. Бакуменко, та ін. Однак, враховуючи складність і багатоаспектність проблеми, чимало завдань щодо теоретико-методологічного забезпечення державного управління сталим розвитком регіонів України та побудови відповідних державних механізмів залишається невирішеними або недостатньо розробленими, що свідчить про актуальність проведення подальших досліджень у цьому напрямі.

Виклад основного матеріалу. У ході проведеного дослідження ще раз підтвердилася необхідність проведення активної державної політики на ринку праці. Її цілі, завдання й механізми реалізації повинні бути спрямовані на регулювання тих процесів на ринку праці, які безпосередньо пов'язані з рухом робочої сили. Тому основна її мета – сприяти ефективному перерозподілу робочої сили по галузях, професіях і територіях (з урахуванням похибок економіки й інтересів працівників), допомогти в адаптації на ринках праці групам населення з низькою конкурентоспроможністю [1, с. 118].

Результати дослідження дають змогу згрупувати основні механізми реалізації державної політики на ринку праці в три блоки.

Перший включає всю функціональну діяльність державної служби зайнятості з надання відповідних послуг особам, які звернулися по допомогу в працевлаштуванні. Доцільно чіткіше визначити функції та повноваження служби зайнятості, напрями й форми її взаємодії з іншими структурами виконавчої влади, а також порядок реєстрації безробітних, критерії визначення поняття “робота, що підходить”, пріоритети професійної підготовки, умови залучення безробітних громадян до тимчасових робіт, включаючи суспільні.

Другий блок визначає правила поведінки учасників ринку праці (працедавців і працівників) та порядок їх взаємодії зі службою зайнятості. На нашу думку, необхідно надати певної визначеності деяким правовим нормам, які передбачають відповідальність роботодавців за дотримання порядку працевлаштування й вивільнення робочої сили.

Третій блок охоплює систему соціальних гарантій і компенсацій. Проте необхідним є уточнення контингенту громадян, на яких поширюються соціальні гарантії, розміри допомоги та компенсацій. Слід зазначити, що на сьогодні фінансове та організаційне навантаження на службу зайнятості виявилось надмірним, тому вона при всьому бажанні не може повною мірою справлятися зі своїми функціями, втрачає довіру населення. А уряд та інші економічні відомства, від яких залежить вирішення проблем зайнятості, залишаються осторонь.

З метою вирівнювання витрат служби зайнятості в різних регіонах з розрахунку на одного безробітного, до чого так прагне уряд, доцільніше, на нашу думку, було б закріпити території, що мають потребу, за розподіленими регіонами-донорами при збереженні фонду зайнятості. У цьому випадку спостерігається залежність можливостей служби зайнятості від світових цін на нафту, зовнішнього боргу країни та інших показників. Навпаки, при такому становищі відчувалася б фінансова стабільність і велика захищеність інтересів громадян, що опинилися без роботи.

Одним із напрямів регулювання ринку праці в умовах недостатнього фінансування може стати організація громадських робіт. Проте, як показало проведене дослідження, громадським роботам великого значення надають лише в службах зайнятості сільської місцевості, де потрібні працівники для сільськогосподарських робіт. Працівники ж служби зайнятості міста визначають цей вид діяльності як неефективний, з огляду на те, що міські жителі не виявляють особливого бажання займатися сільськогосподарськими роботами[2, с. 20]. Вирішення цієї проблеми вбачається в тому, що працівники служби зайнятості повинні ширше розуміти перелік робіт, що належать до суспільних. Необхідно організувати суспільні роботи не тільки на полях, а й у міських установах, що надасть престижності цьому виду діяльності.

Незважаючи на те, що, за даними соціологічного дослідження, лише 12,5% керівників і 15,5% фахівців служб зайнятості відзначили ефективність цього виду робіт, вважаємо, що громадські роботи вирішують проблему не тільки тимчасової, але й в перспективі – постійної зайнятості безробітних. Проте для цього в усіх містах і районах області мають бути прийняті постанови підрозділів адміністрацій, у яких були б визначені види суспільних робіт і адреси, за якими вони будуть проводитися. Завдяки цьому може бути забезпечена тимчасова зайнятість тисячам безробітних [3, с. 5].

Як було зазначено, для вітчизняного ринку праці характерна невідповідність вакансій на ринку праці професійній кваліфікації безробітних громадян, які перебувають на обліку в службі зайнятості[4, с.51]. Вона посилюється внаслідок зростання вимог роботодавців до якості робочої сили. Тому мета, яку служби зайнятості повинні ставити перед собою, полягає не тільки в тому, щоб запропонувати людям відповідну роботу, а й забезпечити потреби ринку. Це неможливо без солідної

бази підготовки кадрів, що використовує сучасні технології навчання й перепідготовки, а також передового вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Навчання безробітних під гарантію працевлаштування – одна з перспективних технологій регулювання ринку праці. Будь-який роботодавець за допомогою служби зайнятості може швидко отримати потрібного фахівця, навченого “під конкретне робоче місце”, гарантуючи йому працевлаштування. Служба зайнятості може організовувати підготовку кадрів за допомогою проведення конкурсів на професійне навчання громадян серед навчальних закладів усіх рівнів акредитації й укладання угод за підсумками цих конкурсів. Запити ринку праці, що змінюються, повинні спонукати служби зайнятості оперативно реагувати на ситуацію, шукати нові, більш прийнятні варіанти навчання, обсяги якого підвищуються. Поза межами державного впливу продовжує залишатися розширення попиту на робочу силу, створення нових робочих місць, яке, на думку працівників служби зайнятості, є одним із найважливіших заходів щодо стабілізації ситуації на ринку праці (так вважають 40,2% опитаних працівників).

З урахуванням того, що ринок товарів і послуг в Україні далекий від насичення власним виробництвом, існує об’єктивна можливість нарощувати обсяги виробництва, а отже, розширювати масштаби зайнятості й радикально знижувати рівень безробіття.

Для реалізації цієї пропозиції доцільно, на нашу думку, щоб служби зайнятості співпрацювали з науково-дослідними підрозділами обласної адміністрації щодо проведення маркетингових досліджень. У результаті буде виявлено ступінь недоспоживання (порівняно з раціональними нормами) ряду споживчих товарів і розміри незадоволеного платоспроможного попиту. Також визначаться підприємці, готові вкладати кошти у створення нових робочих місць і вести бізнес у рекомендованих дослідниками галузях промисловості, та сфери послуг, де інвестиційні ризики мінімальні.

Дослідження, звичайно, не можуть обмежитися тільки маркетингом. Вони повинні мати комплексний характер, включати аналіз інвестиційних можливостей у регіоні, виявлення масштабів недоспоживання за товарними групами й визначати, за якими з них доцільно відкривати нові виробництва, за якими – розширювати наявні потужності, а за якими можна обмежитися збільшенням товарних запасів. Важливо оцінити та оптимізувати співвідношення розвитку власного виробництва й імпорту, вивчити тенденції оплати праці в регіоні як найважливішого чинника, що визначає попит на товари та послуги. Зіставлення рекомендованої структури робочих місць з професійно-кваліфікаційним складом незайнятого населення дало змогу розробити ефективні заходи з перенавчання кадрів, уникнути необґрунтованого витрачання коштів і помилкових очікувань.

Як наголошувалося вище, на регіональному рівні необхідна активна взаємодія роботодавців зі службою зайнятості. Це зумовлено такими причинами.

По-перше, розширюються потреби в інформації про вакансії як з боку служби зайнятості, так і з боку безробітних і тих, хто бажає змінити роботу.

По-друге, зростає попит роботодавців на кваліфікованих фахівців. Несприятлива ситуація, що недавно спостерігалася на ринку праці та зумовила вимушену тривалу незайнятість великої частини економічно активного населення, призвела до того, що багато працівників декваліфікувалися за своєю професією або більше не бажають працювати за колишньою спеціальністю.

По-третє, як зазначалося, структура безробіття набуває специфічних рис: значна частина зареєстрованих безробітних належить до категорії тих, що потребують соціального захисту й зазнають особливих труднощів у пошуку роботи.

На сьогодні спостерігається тенденція до зростання потреби роботодавців в

інформаційних, освітніх і консультаційних послугах, тому служба зайнятості має переорієнтовуватися з пасивних на активні заходи державної політики сприяння зайнятості, зокрема на задоволення потреб роботодавців у висококваліфікованих кадрах. В умовах дефіциту фінансових засобів, коли багато форм взаємодії служби зайнятості з роботодавцями зводяться до мінімуму, особливо ефективними є активні маловитратні форми. З метою найбільш ефективної взаємодії роботодавців зі службою зайнятості видається доцільним створення об'єднання роботодавців для централізованого вирішення нагальних питань, пов'язаних із зайнятістю населення.

Як основні напрями взаємодії подібного об'єднання зі службою зайнятості можна виділити такі: надання роботодавцям інформаційних, консультаційних послуг; проведення навчальних семінарів для працівників кадрових служб підприємств; організація та проведення заходів, безпосередньо спрямованих на забезпечення зайнятості населення.

Один з найбільш перспективних напрямів діяльності об'єднання роботодавців – це обмін необхідною інформацією. Регулярна інформація про ринок праці для роботодавців повинна містити дані про професійно-кваліфікаційний склад безробітних громадян, що перебувають на обліку в службі зайнятості населення, про висококваліфікованих фахівців.

Роботодавці повинні ж надавати в службу зайнятості інформацію про вакансії. При цьому в кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати максимальний обсяг відомостей, що стосуються вакантного місця, умов роботи й заробітної плати, вимог до можливих кандидатів. На цей факт указують більше ніж 20% безробітних, які безпосередньо стикаються з недостатністю даних про вакансії.

Взаємодія служби зайнятості населення з роботодавцями через об'єднання роботодавців покликана забезпечити:

- роботодавцям – зниження втрат завдяки швидкому заповненню робочих місць, зменшення витрат на рекламу, пов'язану із залученням працівників, прискорення становлення малих підприємств, зростання продуктивності праці за рахунок підвищення якості робочої сили;

- службі зайнятості – збільшення кількості й поліпшення якості вакансій, що надаються, скорочення часу їх заповнення;

- працівникам – закріплення на робочих місцях, підвищення соціального захисту.

В умовах нестабільності ринкової економіки, ставлячи за головне економічну ефективність, чомусь не беруть до уваги соціальної справедливості, тобто того факту, що ефективне використання робочої сили зовсім не означає повної зайнятості. Проблеми ж незатребуваних ринком працівників залишалися поза увагою. Таким чином, вищесказане свідчить про те, що лише при державному втручанні можлива побудова ефективного, соціально справедливого ринку праці і як наслідок – серйозні позитивні результати.

Стан та розвиток ринку праці тієї чи іншої країни, а також рівень і методи його регулювання з боку держави спричинені різними за своїм характером і рівнем впливу чинниками: сучасним рівнем та історичними особливостями соціально-економічного розвитку, макроекономічною політикою, співвідношенням основних політичних сил, політичною культурою суспільства і, нарешті, глобальними тенденціями у сфері зайнятості. В Україні, на жаль, спостерігається тенденція до запозичення окремих елементів світового досвіду регулювання ринку праці без урахування відмінностей соціально-економічного середовища суспільств. На думку фахівців, найбільш прийнятною для умов України є шведська модель регулювання ринку праці, де роль держави в управлінні процесами, як і всією соціальною сферою, порівняно велика, й

політиці у сфері зайнятості приділяється велика увага. На заходи, пов'язані з її проведенням, витрачається майже 3% ВВП і 7% бюджету. Головною особливістю зазначеної моделі є те, що більша частина коштів (70%) витрачається на проведення активної політики. Більшість європейських країн витрачає на активні та пасивні заходи у сфері зайнятості від 3 до 6% ВВП[5, с.177]. В Україні політика зайнятості має переважно пасивний характер і зводиться здебільшого до реєстрації безробітних та виплати їм допомоги.

Таким чином, можна запропонувати концепцію змішаного регулювання зайнятості економічно активного населення: це система теоретичних положень і узагальнених поглядів та практичних рекомендацій, спрямована на оптимальне регулювання зайнятості й активну державну політику щодо соціального захисту економічно активного населення: це постійна та цілеспрямована діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування на переорієнтацію з командно-адміністративного виробничого підходу до регулювання зайнятості на запровадження механізмів забезпечення збалансованого співвідношення та єдності державного макроекономічного регулювання з приватним регулюванням на мікрорівні.

Метою концепції є формування нового правового й економічного механізму макро- та мікроекономічного регулювання відносин, які складаються між роботодавцями й найманими працівниками з приводу умов зайнятості та соціального захисту економічно активного населення. З цього випливають нові вимоги до політики зайнятості. По-перше, регуляторний вплив держави має бути спрямований на безумовне виконання певного комплексу законів і нормотворчих актів при максимальній свободі засобів досягнення поставленої мети. По-друге, необхідно створювати такі умови зайнятості, які забезпечували б відтворення й розвиток трудового потенціалу, матеріальне зацікавлення працівників, розвиток їх потреб, розширення інфраструктури для задоволення останніх, а також відповідність професійного рівня і професійно-кваліфікаційної структури працівників вимогам ринкових перетворень.

Регулювання зайнятості та соціальний захист економічно активного населення можливі тільки за умови подолання фінансового вакууму. Створення сприятливого інвестиційного клімату дасть змогу суб'єктам господарювання, користуючись дешевим кредитом та пільговим оподаткуванням, запровадити та зберегти ефективні робочі місця, організувати професійну підготовку, перепідготовку, профорієнтацію кадрів, стимулювати якісні зміни трудового потенціалу.[6, с.19]. За належної ринкової мотивації це дасть можливість не лише підтримувати і розвивати життєво необхідні гарантії зайнятості, а й створювати додаткові робочі місця та умови для зайнятості.

Запропонована модель враховує, що в системі регуляторів ринкової економіки наявні як ринкові регулятори (наприклад, конкуренція підприємств, вільні ціни, мотивація до праці), які діють незалежно від бажань держави, підприємств, людей, так і державні (гарантований мінімум заробітної плати, податки, тверді державні ціни на певні види праці тощо), які розробляються органами управління (державними або конкретного підприємства) і є обов'язковими для застосування в господарській діяльності [7, с.35].

Стратегічним напрямом регулювання зайнятості має стати посилення її соціального спрямування, яке реалізується через:

- сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості;
- підвищення рівня грошових доходів за допомогою докорінного реформування організації оплати праці та пенсійного забезпечення;
- створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття за

допомогою таких заходів активної політики, як профорієнтація, професійне навчання та перепідготовка тимчасово незайнятого населення, послуги з працевлаштування (як центрами зайнятості, так і приватними агентствами з працевлаштування), організація оплачуваних громадських робіт, а також пасивної політики зайнятості;

- стабілізацію кількості економічно доцільних і створення нових робочих місць для запобігання масовим звільненням; використання гнучких форм роботи й режимів робочого часу, що дасть змогу розширити можливості для зайнятості без збільшення кількості робочих місць;

- вивчення ВНЗ потреб регіональних ринків праці для визначення напрямів підготовки спеціалістів;

- розробку системи кредитного стимулювання та пільгового оподаткування для нових ефективних робочих місць (але слід зважати на те, що такі заходи не повинні стати перепорою для раціональної зайнятості);

- оптимізацію параметрів заробітної плати за допомогою поєднання ринкового саморегулювання, державного та договірної регулювання і їх узгодження.

Держава повинна визначати лише розмір мінімальної оплати праці, інші питання щодо оплати слід вирішувати на основі подальшого розвитку системи тарифних угод на всіх рівнях соціального партнерства. З метою підвищення значення державно-договірної регулювання та ринкового саморегулювання заробітної плати й досягнення середньої заробітної плати, на основі співвідношення попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці необхідно юридично закріпити широкий зміст угод і договорів, які укладають на державному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях; встановити послідовність їх укладання; визначити сферу чинності й уточнити функції держави, профспілок і роботодавців щодо підпорядкованості норм різних угод і договорів та регулювання оплати праці.

Політика зайнятості має гарантувати соціальний захист населення шляхом забезпечення належних умов життя, регулювання заробітної плати, стимулювання нових місць і виплати допомоги безробітним тощо[8, с. 29].

Для вдосконалення політики зайнятості необхідно вирішити суперечності законодавчо-правового, економічного, організаційного та соціального характеру.

Високий рівень регулювання зайнятості передбачає реформування законодавчо-правової бази на основі Конституції України, внесення ряду доповнень до Кодексу законів про працю та Закону України “Про зайнятість населення”, законодавчих і нормативних документів, що регламентують сучасну політику зайнятості відповідно до конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці[9, с. 28].

Провідну роль у системі важелів регулювання зайнятості відіграє фінансове забезпечення. Економічні стимули фінансово-кредитного механізму слід застосовувати для створення інвестиційного клімату й ефективного ринкового середовища. Для цього необхідно, щоб кошти Державного фонду сприяння зайнятості використовували повністю (з необхідним перехідним залишком), а в структурі витрат переважало фінансування витрат на збереження ефективних робочих місць і створення додаткових; щоб надавали субсидії для організації власного бізнесу, відшкодування витрат на професійне навчання, перепідготовку та профорієнтацію тощо. Особлива роль у системі заходів щодо регулювання зайнятості має належати ефективному механізму пільгового оподаткування суб’єктів господарської діяльності, котрі створюють ефективні робочі місця.

Інформаційно-методичне й організаційне забезпечення ефективної зайнятості має враховувати: а) конкретну ситуацію, у якій здійснюватимуть процес регулювання зайнятості, визначення пріоритетів і основних напрямів досягнення чи можливості

досягнення поставленої мети та включення їх до програм зайнятості щорічно відповідно до фінансових надходжень до Державного фонду сприяння зайнятості; б) повну і всеохоплюючу санацію робочих місць, оцінку їх перспективності; в) нормативно-методичне забезпечення політики зайнятості, всебічну оцінку ефективності регіональних програм сприяння зайнятості та державних служб зайнятості. Це дасть змогу проаналізувати підсумки виконання регіональних програм, зробити міжрегіональні порівняння, обрахувати витрати фонду зайнятості на конкретні напрями державної політики зайнятості.

Висновки. Реалізація основних напрямів розвитку трудового потенціалу в Україні, відповідно до запропонованої концепції, забезпечить регулювання зайнятості на якісно новому рівні, слугуватиме орієнтиром для практичних дій органів державної влади і служб зайнятості згідно з визначеними пріоритетами політики зайнятості.

Список використаної літератури

1. Бражко О.В. Умови та чинники створення ефективної зайнятості в Україні./ О.В. Бражко // Економіка та держава. Серія: державне управління. – 2010. – № 4. С.117 – 119.
2. Кисільова Т. Державна служба зайнятості і приватні агентства зайнятості: не конкуренти, а потенційні партнери / Т. Кисільова // Соціальний захист. – 2012. – № 8. – С. 19–21.
3. Кір'ян Т. Насущні проблеми соціальної політики та шляхи їх вирішення / Т. Кір'ян, М. Шаповал // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 10. – С. 3–6.
4. Мазурок П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. Мазурок // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 5. – С. 50–51.
5. Корецький М. Спільні критерії сучасних моделей економіки у розвинених країнах / М. Корецький // Зб. наук. пр. УАДУ. – Вип. 2 / за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2015. – С. 175–187.
6. Кичко І. Елементи системного підходу до управління та фінансування соціальної сфери / І. Кичко // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 1. – С. 17–21.
7. Письмак В. Шляхи стійкого функціонування соціально-економічної моделі України / В. Письмак // Економіст. – 2017. – № 1. – С. 34–38.
8. Шаленко М.В. Методичні питання розробки питань зайнятості населення / М.В. Шаленко, Н.І. Іванова, Л.П. Піддубна. – К. : ПК ДСЗ, 2006. – 132 с.
9. Покришук В., Ковальський В. Реформування економіки і актуальні проблеми використання робочої сили / В. Покришук, В. Ковальський // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 1. – С. 27–30.

О. Brazhko

CONCEPTION OF THE MIXED ADJUSTING OF EMPLOYMENT OF POPULATION IS IN UKRAINE

The necessity of realization of active public policy is found out at the market of labour. . Her aims, tasks and mechanisms of realization, must be sent to adjusting of those processes at the market labours that is directly related to motion of labour force. Therefore her primary purpose of – to assist the effective redistribution of labour force on industries, professions and territories (taking into account the errors of economy and interests of workers), to help in adaptation on labour-markets to the groups of population with a subzero competitiveness. The basic mechanisms of realization of public policy are grouped at the market of labour in three blocks. The first includes all functional activity of government service of employment from the grant of corresponding services to the persons that appealed for help in employment. The second block determines the rules of behavior of participants of labour-market and order of their co-operating with service of employment. The third block embraces the system of

social guarantees and indemnifications. It is marked that for a home labour-market characteristic disparity of vacancies at the market of labour to professional qualification of unemployed citizens that are on an account in service of employment conception of the mixed adjusting of employment is Offered economically active population.

Key words: *service of employment, labour-market, public policy, employers, employments.*

Стаття надійшла до редакції 16.10.2018 р.

УДК 342.951

Т. В. Філіпенко

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

У статті розглянуті проблемні питання громадському контролю за діяльністю Національної поліції, надана характеристика нормативно-правового забезпечення громадського контролю за діяльністю поліції, з'ясовані організаційні засади діяльності поліцейських комісій, визначена роль громадського моніторингу в діяльності органів поліції, надані пропозиції щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення громадського контролю за діяльністю поліції.

Ключові слова: *громадськість, громадський контроль, громадський моніторинг, поліцейські комісії, публічна інформація.*

Постановка проблеми. Побудова громадянського суспільства в Україні вимагає ефективної та прозорої діяльності органів Національної поліції, заснованої на постійній взаємодії з громадськістю. В таких умовах застосування механізмів громадського контролю є необхідною умовою перетворень в роботі органів поліції. Важливість означеного питання вимагає всебічного вивчення та визначення відповідних заходів до покращення організаційно-правових засад громадського контролю за діяльністю Національної поліції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми громадського контролю за діяльністю правоохоронних органів взагалі та органів поліції зокрема знайшли своє місце у працях таких учених, як О. Ф. Андрійко, О. М. Балинська, С. Г. Братель, О. В. Джафарова, С. Ф. Денисюк, І. Д. Казанчук, О. С. Передерій, В. М. Плішкін, О. Ю. Полтораков, О. С. Проневич, Ю. С. Шемшученко, Х. П. Ярмакі та ін. Однак проблеми визначення сутності, ролі та форм громадського контролю за діяльністю органів Національної поліції в умовах здійснюваних реформ залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальшого вивчення.

Метою дослідження є вивчення організаційно-правових засад громадського контролю за діяльністю Національної поліції та визначення шляхів підвищення його дієвості та ефективності.

Виклад основного матеріалу. У Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року серед основоположних принципів діяльності поліції визначено відкритість та прозорість, а також взаємодію з населенням на засадах партнерства, що, у свою чергу, закладає основи для повернення довіри до цього правоохоронного органу та його законної діяльності, направленої насамперед на обслуговування громадян у правоохоронній сфері [1]. Отже, ефективного виконання поліцейської діяльності не