

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ НАДАННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ:
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Колективна монографія

Київ–2022

УДК 364-78:331.5(100)

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол № 5 (157) від 2 червня 2020 року)

Рецензенти:

Н. Ю. Подольчак – д. е. н., професор, завідувач кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Інституту адміністрування та післядипломної роботи Національного університету «Львівська політехніка»;

В. В. Дергачова – д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

Авторський колектив: К.В. Дубич, д. держ. упр. – розд. 1.1-1.2, 2.1; П.В. Опанащук, к. і. н. – розд. 1.3; І.О. Левчук, наук. співр. – 1.4, 3.2; Д.О. Красівський, к. держ. упр. – розд. 2.2; М.З. Масик, к. держ. упр. – розд. 2.3, 3.3; Г.Т. Куліков, д. е. н. – розд. 2.4; І.В. Шостак, к. е. н. – розд. 3.1; Я.В. Чернятевич, к. е. н. – розд. 3.3; М.Д. Карнаухова, к. держ. упр. – розд. 3.4.

Децентралізація надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення: зарубіжний досвід : колективна монографія / за наук. ред. канд. істор. наук П. В. Опанащука. Київ, 2022. 164 с.

ISBN 978-617-649-068-5

У колективній монографії узагальнено методологічні підходи та інструментарій дослідження децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення, проаналізовано систему зайнятості та механізми її функціонування в зарубіжних країнах. Досліджено нормативно-правові, організаційно-інституційні та економічні механізми децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення, а також сформульовано практичні рекомендації щодо напрямів удосконалення механізмів державного управління у даній галузі в умовах децентралізації з урахуванням зарубіжного досвіду.

УДК 364-78:331.5(100)

ISBN 978-617-649-068-5

© Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2022

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	5
1.1. Стан наукової розробки питання децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	5
1.2. Аналіз системи зайнятості та механізми її функціонування в Україні	18
1.3. Сучасні зарубіжні моделі децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	39
1.4. Людський потенціал у контексті дослідження децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	51
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ РОЛЬ У ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	61
2.1. Менеджеріалізм у децентралізації системи зайнятості населення зарубіжних країн	61
2.2. Нормативно-правовий механізм державного управління в процесі децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення за результатами вивчення зарубіжного досвіду	70
2.3. Роль організаційно-інституційного механізму в децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення на прикладі позитивного досвіду розвинених зарубіжних країн	85
2.4. Світовий досвід використання інструментів економічного механізму децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	104
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	118
3.1. Пріоритети децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення на засадах удосконалення державно- громадського співробітництва та соціального діалогу	118
3.2. Особливості реалізації людського потенціалу в умовах децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	129
3.3. Концепція децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення в Україні на досвіді зарубіжних країн	133
3.4. Шляхи удосконалення механізмів надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення на засадах децентралізації	139
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	147

РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ РОЛЬ У ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

2.1. Менеджеріалізм у децентралізації системи зайнятості населення зарубіжних країн

Сучасний стан соціально-економічного розвитку українського суспільства формується на тлі політичної та економічної кризи, агресії РФ на сході України, що невпинно породжує нові виклики, які потребують своєчасного адекватного реагування з боку держави.

Зарубіжний та вітчизняний досвід показує, що успішність розв'язання низки соціальних проблем, у т. ч. в системі зайнятості населення, значною мірою залежить від трансформації парадигми публічного управління, яка базується на широкому застосуванні в управлінській практиці елементів ринкових інструментів та бізнес-управління. У цьому контексті роль держави стає «сервісною», тобто діяльність органів публічної влади зводиться до надання якісних і доступних послуг громадянам, їх обслуговування. Такі нововведення вимагають ґрунтовного перегляду та уточнення наявних теоретичних розробок у сфері теорії науки і практики публічного управління. Як відомо, сучасна правова база, що врегульовує суспільні відносини управління наданням населенню державних послуг, зокрема в системі зайнятості, накопичила низку суперечностей.

Нині досить гостро стоїть питання реформування системи надання соціальних послуг, формування ефективних механізмів публічного управління та унормування надання якісних соціальних послуг у ринкових умовах, а також запровадження європейських соціальних стандартів. Усі ці чинники зумовили необхідність вивчення відповідного зарубіжного досвіду та пошуку прийнятних його елементів для запровадження у вітчизняну державно-управлінську практику.

Питання надання послуг населенню активно вивчаються українськими вченими упродовж останнього десятиріччя. Про необхідність забезпечення більшої рівноправності у відносинах людини з державою через «надання послуг» («обслуговування»)

йдеться в підручнику «Адміністративне право», виданого під редакцією професора В. Б. Авер'янова. Вітчизняний науковець вважає, що в Україні потрібно відмовитися від традиції «владного розпорядництва» держави та запровадити нову ідеологію «служіння держави» інтересам людини, яка має реалізовуватися виконавчою владою шляхом надання її органами і службовцями різноманітних послуг [2, с. 6-7].

Ознаки, сутність, підходи до класифікації публічних і державних послуг, питання стандартизації та підстави їх надання аналізуються в навчальному посібнику В. М. Сороко [105]. Поняття, види, ознаки та проблематика адміністративних послуг розглядаються у роботі В. П. Тимошука [112]. Дослідник проаналізував практику надання послуг органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також сформулював пропозиції щодо реформування цієї сфери суспільних відносин. Автор також висвітлює аспекти зарубіжного досвіду адміністративних процедур, визначає зміст адміністративних послуг, до яких зараховує і соціальні послуги, а також викладає власне бачення їхнього змісту.

У нашому дослідженні децентралізація – це процес передачі повноважень та бюджетів регіональних відділень фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від державних органів влади органам місцевого самоврядування, щоб забезпечити ефективність функціонування центрів зайнятості та надання соціальних послуг безробітним, підвищення їх якості та активізацію розвитку регіонів [22]

Метою децентралізації публічного управління регіональними відділеннями фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та центрами зайнятості, які ними фінансуються, є відхід від централізованої моделі управління та забезпечення фінансової й адміністративної спроможності регіональних відділень ФЗДССУВБ і центрів зайнятості та органів місцевого самоврядування побудувати ефективну систему територіальної влади щодо зайнятості населення і надання соціальних послуг безробітним на принципах субсидіарності, повсюдності та фінансової самодостатності [35].

Важливу роль у цьому процесі відіграє застосований у Великобританії менеджеріалізм. Однозначного трактування поняття «менеджеріалізм» на даний час не існує. Багато західних науков-

ців пропонують розглядати менеджериалізм (managerialism) як: сучасний напрям модернізації публічного суспільного сектору; ефективну модель надання державних послуг, зорієнтовану на задоволення потреб споживача (клієнта); інноваційний підхід до оптимізації публічного управління (в частині визначення ролі, функцій і завдань держави) [144, с. 6]. Тобто, менеджериалізм не протиставляється публічному управлінню, а розглядається як його органічне нововведення, аспект удосконалення [174, с. 6].

У нашому дослідженні ми оперуємо терміном «державні послуги». Відразу варто звернути увагу на те, що у вітчизняній науці державні послуги певною мірою ототожнюються з адміністративними, управлінськими та соціальними послугами. Зважаючи на тему дослідження зазначимо, що термін «соціальні послуги» визначено як комплекс заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. В нашому дослідженні це безробітні, які не мають роботи і тому потребують державної підтримки у вигляді соціальних послуг та допомоги [94]. Тим часом, окремі представники вітчизняної юридичної науки взагалі ставлять під сумнів можливість вживання категорії «послуги» у сфері діяльності органів державної влади.

Термін «державні послуги» семантично походить від сполучення англійських слів «public services», яке на українську мову можна перекласти як «публічні послуги». Втім, у вітчизняному категорійному апараті вираз «public services» здебільшого закріпився як «державні послуги». Власне кажучи, навколо категорії «public administration», яку можна перекласти як державне управління, публічне адміністрування, публічне управління, в колах науковців і донині точаться дискусії щодо її трактування. Це пояснюється специфікою здійснюваного в Україні державного управління, пов'язаною із співвідношенням дискретних повноважень держави (state) і громадськості (public) : в англо-американській моделі державного управління громадськість наділена широкими повноваженнями у процесі ухвалення рішень і можливостями контролю за їх виконанням; у вітчизняній моделі державного управління держава домінує в управлінні, а механізми участі громадськості в ухваленні рішень перебувають у стадії

розроблення. Подібна ситуація склалася і в розумінні поняття «державні послуги» (public services): відмінності в розумінні термінів «державні послуги» та «громадські послуги» лежать у площині сприйняття взаємовідносин між державою (державними органами) та громадянином (особою). Якщо «традиційне» державне управління побудоване на домінуючій ідеології – держава «панує» над громадянином, то концепція менеджеріалізму («сервісна держава») базується на протилежній філософії – держава «служить» інтересам громадянина.

Вибір досвіду Великобританії у запровадженні інноваційних моделей надання державних послуг населенню в соціальній сфері, у т.ч. в системі зайнятості, обґрунтовується, насамперед, значними відповідними напрацюваннями, накопиченими цією державою упродовж понад тридцяти років. Крім того, як відомо, чинна у Сполученому Королівстві Великобританії система надання послуг пропонує громадянам досить широкий спектр послуг: від соціального обслуговування населення до лобювання політичних рішень, консультування міністрів з питань політики. Така система характеризується децентралізацією владних повноважень, високими рівнями адресності, відповідності, ефективності та раціонального використання коштів. В Україні беззаперечною є потреба удосконалення забезпечення соціальних слуг у системі зайнятості, модель якої значною мірою продовжує функціонувати на принципах командно-адміністративної моделі управління, успадкованих з часів перебування УРСР у складі СРСР, із притаманними останній жорсткою централізацією, підпорядкованістю і звітністю знизу вгору тощо. Це і стало підставою вибору цієї країни для вивчення накопиченої нею практики щодо надання соціальних послуг населенню.

Після Другої світової війни у Великобританії гостро постали питання відбудови зруйнованих війною об'єктів, стрімко зросли потреби громадян в отриманні послуг, зокрема медичних і соціальних. Оперативність та успішність вирішення цих завдань значною мірою залежали від посилення ролі держави у різних сферах, що й зумовило запровадження централізованих моделей та стилю публічного управління. Варто також підкреслити, що ідеологічним підґрунтям здійснюваних у Великобританії реформ повоєнного періоду було кейнсіанство – теорія макроекономічного розвитку, положення якої передбачали збільшення державних со-

ціальних видатків, підвищення соціальної справедливості громадян, а також побудову «держави загального добробуту» (a welfare state). Це зумовило зосередження на рівні центральних органів державної влади значних владних повноважень – централізації публічного управління.

Втім, наприкінці 70-х рр. ХХ ст. кейнсіанська ідея «держави загального добробуту» почала все більше зазнавати критики з боку багатьох науковців, які наводили докази щодо її застарілості й вичерпаності. Прихильники неолібералізму, зокрема, стверджують, що держава неефективно виконує власні функції: управління суспільними процесами здійснюється повільно і неналежним чином; оподаткування стало непосильним тягарем для платників податків, а темпи інфляції – високими. На їхню думку, штат державних службовців (бюрократів) є надмірно «роздутим», а його утримання занадто вартісне для держави. У зв'язку з цим вони обстоювали точку зору щодо необхідності зменшення «ролі держави» шляхом мінімізації та відсторонення її від безпосереднього надання державних послуг.

У 1979 р. уряд консерваторів, який прийшов до влади на чолі з М. Тетчер, проголосив, що «... традиційне ієрархічно-бюрократичне публічне управління [...], яке теоретично і практично дискредитувало себе, необхідно трансформувати в сучасну, більш гнучку, зорієнтовану на ринок модель – публічний менеджмент» [174, с. 1]. Таку заяву було зроблено в умовах гострого дефіциту державного бюджету, нагальної потреби підвищення дієвості, ефективності, зменшення обсягів фінансування державного сектору, а також нівелювання недовіри громадян до держави.

У тому ж році уряд консерваторів проголосив і розпочав одну з найбільш радикальних і тривалих². Нормативно-правовий механізм державного управління в процесі децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення за результатами вивчення зарубіжного досвіду [143, с. 365], трансформувати систему надання послуг з державної у підприємницьку на засадах конкуренції, умовах ринку, підприємництва, менеджменту та практики ведення бізнесу [172, с. 21-31].

² *Примітка.* Адміністративна реформа, яку проводили у Великобританії консерватори, тривала майже 20 років – з 1979 р. до 1997 р. (в цьому році відбулася зміна уряду і до влади прийшла лейбористська партія).

Суть такого реформаторського підходу, як зазначив Крістофер Худ, один із родоначальників менеджеріалізму, полягала в тому, щоб “вдихнути підприємницький дух” у систему публічного управління [192, с. 3-19]. Така парадигма реформ отримала назву «новий публічний менеджмент» (New Public Management) [192, 321-331] або менеджеріалізм (managerialism) [174].

Великобританська концепція реформування сфери надання населенню державних послуг базується на двох основоположних стратегіях: маркетингу та мінімізації.

Стратегія маркетингу, яку ще називають стратегією “відсторонення держави” (“push the state back”), спрямована на здійснення докорінних змін у функціях держави та широке впровадження в діяльність органів державної влади ринкових механізмів і конкуренції. В сучасних умовах держава повинна ефективно вирішувати суспільні проблеми та належним чином фінансувати надання державних послуг населенню. Тому до цієї стратегії було включено заходи щодо зменшення функцій і видатків держави, приватизацію (денационалізацію) та цілу низку прийнятних ринкових механізмів. Сюди було віднесено і впровадження інноваційних форм організації міжсекторальної суспільної співпраці, зокрема публічно-приватне партнерство (Public Private Partnerships) та економічну ефективність у публічному управлінні. Досить гостро постало питання щодо обмеження впливу держави. Воно вирішувалось у площині визначення переліку завдань та обов’язків, – і з них доцільно залишити за державою, а які передати недержавним організаціям. Реалізація цієї стратегії перетворила державу з монопольного провайдера державних послуг на суб’єкта, який гарантує громадянам послуги встановлених стандартів, сприяє їх організації та забезпечує їх надання [144, с. 4-6].

Стратегія мінімізації базується на політиці скорочення чисельності штату державних службовців та обсягів бюджетних видатків на утримання органів публічного управління. Заходи цієї стратегії були спрямовані на реструктуризацію та реорганізацію діяльності публічного суспільного сектору. Змістом стратегії мінімізації стали трансформації в публічному управлінні, пов’язані переважно із запровадженням ринкових механізмів, створенням належних умов для конкуренції, розробленням та впровадженням інноваційної моделі фінансування системи надання послуг населенню. Комерціалізація надання визначених державою послуг зо-

бов'язала її вжити низку заходів щодо забезпечення економічного зростання, підвищення рівня доходів та платоспроможності громадян, а також створити альтернативну систему надання послуг, вибору й забезпечення прав споживачів (клієнтів).

Здійснювана публічна політика обов'язкового конкурсного тендеру (ССТ – Compulsory Competitive Tendering) змінила формат відносин держави з недержавним і приватним суспільними секторами та створила можливість у новий спосіб адініструвати суспільні блага та надавати якісні державні послуги. Система обов'язкового конкурсного тендеру базується на визначенні державою переліку послуг і винесенні місцевими органами влади права щодо їх надання на аукціон (contracting-out), укладанні багатосторонніх угод, які врегульовують відносини постачальник-клієнт, підзвітність та відповідальність. Таку модель надання послуг ще називають “громадським вибором” або “альтернативними послугами”. Починаючи з 1995 р. ця модель видозмінилася у систему кращої ціни (Best Value), яка базується на запровадженні комплексного моніторингу за якістю надання державних послуг шляхом проведення чисельних інспекцій, ревізій та перевірок [143, с. 695-712].

Як зазначалося вище, стратегія реформування “мінімізації держави” була спрямована на скорочення чисельності державних службовців. З метою відстеження динаміки змін працевлаштованих у державному секторі проведемо статистичний аналіз у часовому відтинку 1979–1999 рр. Відповідно до офіційно опублікованих даних [168, с. 16] :

- кількість осіб, працевлаштованих у державному секторі, стрімко зменшилася з 6,59 млн. осіб у 1979 р. до 4 млн. осіб у 1999 р. (на 2,5 млн. осіб);

- значне скорочення державних службовців відбулося в центральних органах державної влади (62,4%, більше третини), менше – в органах місцевої влади (16,8%);

- кількість соціальних працівників закладів державної форми власності збільшилася відповідно з 235 тис. осіб у 1979 р. до 270 тис. осіб у 1999 р.

Аналіз цих даних дає підстави стверджувати, що здійснювані у Великобританії реформи справді призвели до значного вивільнення працівників державного сектору – 38,6%. Водночас, показник осіб, працевлаштованих у сфері соціального забезпе-

чення громадян, збільшився на 14,9%, що свідчить про підвищення соціальної зорієнтованості держави.

Уряд цієї країни належним чином нормативно регламентує надання соціальних послуг і це безпосередньо стосується і системи зайнятості. Соціальну роботу віднесено до професійного виду діяльності, який має здійснюватися та відповідати визначеним державою вимогам і стандартам. З цією метою утворено Комісію щодо інспектування соціального догляду, яка перевіряє діяльність служб, – як державних, так і недержавних, що надають соціальні послуги. На даний час у Великобританії нараховується приблизно 150 державних соціальних служб, які оцінюють і визначають потреби громадян у соціальних послугах, а також призначають їх надання; та 31 тис. суб'єктів надання соціальних послуг, з яких 70% – недержавні та приватні організації, 30% – державні та недержавні організації. Соціальні служби у тісній співпраці з державними й недержавними інституціями надають широкий спектр соціальних послуг, отримувачами яких переважно є: безробітні, діти та їх сім'ї; люди похилого віку; особи з розумовими та психічними відхиленнями; особи з фізичними вадами [107].

На сьогодні наслідки реформ менеджеріалізму у Великобританії сприймаються по-різному і серед науковців, і громадськості. Прихильники неолібералізму вважають цю концепцію «рятивною для британської економіки», оскільки її впровадження дало змогу уникнути зубожіння населення й хаосу в країні та перетворити її у розвинену державу світу. Але для багатьох британців таке “спасіння” означало вивільнення з “численного” і “неспроможного”, за твердженням М. Тетчер, державного сектору, який, як передбачалося, мав трансформуватися в модель “дружелюбної” до громадян “держави загального добробуту” (welfare state) з притаманною приватному сектору ринковою економікою.

В умовах менеджеріалізму, який передбачає фінансову децентралізацію, існують труднощі, пов'язані з моніторингом бюджетних ресурсів, виділених на надання державних послуг населенню. Мають місце випадки неналежного управління приватизованими комунальними послугами, необґрунтованого завищення цін, нецільового використання коштів, погіршення якості надання послуг та посилення соціальної напруженості, оскільки громадяни змушені платити за послуги більше [189, с. 17-20].

Зважаючи на результати проведеного дослідження можна констатувати, що модель менеджеріалізму як парадигма та напрям модернізації публічного управління може бути застосована в реформуванні системи зайнятості як така, що забезпечила позитивні результати для Великобританії, завдяки чому, країна змогла уникнути зубожіння населення й хаосу в державі. Схожий період нині час переживає Україна: високий рівень централізації влади, економічна криза, тотальна бідність, безробіття, еміграція працездатного населення тощо. Дослідивши позитивні та негативні сторони менеджеріалізму слід зазначити, що кращі його механізми та інструменти можна імплементувати в публічне управління в цілому й систему зайнятості зокрема, де забезпечується надання соціальних послуг безробітним.

Отже, менеджеріалізм – це сучасна концепція, напрям модернізації публічного управління, а також зорієнтована на задоволення потреб громадян модель надання державних послуг. З'ясовано, що менеджеріалізм з'явився у 80-х роках минулого століття у Великобританії, а передумовами його виникнення стали : гостра потреба у зменшенні бюджетних видатків; неспроможність держави надавати доступні, якісні послуги населенню; недовіра громадян до держави; реалізація урядом М. Тетчер політики дебюрократизації, скорочення чисельності державних службовців. Наслідки реформ менеджеріалізму у цій країні, які базувалися на широкому впровадженні у державно-управлінську практику умов конкуренції, ринку, прийнятних механізмів бізнес-стилю управління, переважно оцінюються науковцями та громадськістю позитивно.

Вивчення генезису і практики впровадження у Великобританії менеджеріалізму дає підстави виокремити такі його позитивні сторони, як конкуренція; зорієнтованість на задоволення потреб громадян у соціальному обслуговуванні, отриманні адекватних державних послуг; зменшення бюрократизму тощо. Удосконалення моделі надання соціальних послуг у системі зайнятості є важливим завданням в Україні, що власне й актуалізує необхідність у ґрунтовному вивченні та аналізі складових цієї інноваційної концепції публічного управління. Водночас, оцінюючи можливості впровадження менеджеріалізму в державно-управлінську практику системи зайнятості України варто звернути увагу на окремі аспекти-виклики. *По-перше*, чинним законодавством забороняється державним службовцям розглядати

громадян як “клієнтів”, їхніми обов’язками є захист прав людини та інтересів усіх громадян. *По-друге*, надмірна децентралізація (адміністративна, фінансова) може призвести до послаблення відповідальності й підвітності державних менеджерів, виникнення корупційних проявів тощо. *По-третє*, необхідно чітко визначити відмінності між державою, системою зайнятості та підприємництвом, оскільки публічне управління є неприбутковою сферою і покликане забезпечувати в суспільстві соціальну справедливість, що виходить за межі менеджериалізму.

Дослідженням з’ясовано, що англійська концепція реформування сфери надання населенню державних послуг базується на двох основоположних стратегіях: маркетингу та мінімізації. Стратегія маркетингу, яку ще називають стратегією “відсторонення держави” (“push the state back”), спрямована на здійснення докорінних змін у функціях держави та широкому впровадженні в діяльність органів державної влади ринкових механізмів і конкуренції. В сучасних умовах держава повинна ефективно вирішувати суспільні проблеми та належним чином фінансувати надання державних послуг населенню. Реалізація цієї стратегії перетворила державу з монопольного провайдера державних послуг на суб’єкта, який гарантує громадянам послуги встановлених стандартів, сприяє їх організації. Стратегія мінімізації базується на політиці скорочення чисельності штату державних службовців та обсягів бюджетних видатків на утримання органів публічного управління. Заходи цієї стратегії було спрямовано на реструктуризацію та реорганізацію діяльності публічного суспільного сектору.

2.2. Нормативно-правовий механізм державного управління в процесі децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення за результатами вивчення зарубіжного досвіду

Заходи з працевлаштування громадян реалізуються, як правило, за сприяння державних органів і недержавних організацій. Державні органи зазвичай здійснюють свою діяльність у межах двосторонніх міжнародних угод, що визначають статус цих органів і вказують на безкоштовний характер сприяння в пошуку робочих місць.

Наукове видання

**ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ НАДАННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ:
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Колективна монографія

Відповідальний за випуск: П. В. Опанашук
Редактори: О. В. Ільєнко, В. А. Дон

Підп. до друку 21. 03. 2021.
Формат 60x84/16. Обл.-вид. арк. 8,8. Ум.-друк. арк. 9,5

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 3457 від 08.04.2009

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України,
м. Київ, вул. Нововокзальна, 17