

12. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій України» № 2531-III від 21.06.2001 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 40, ст. 191.
13. Закон України «Про внесення змін до Арбітражного процесуального кодексу України» № 251/97 від 13.05.1997 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, N 25, ст. 171.
14. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» № 4212-VI від 22.12.2011 р. // Голос України. – 2012. – № 8-9 від 18.01.2012.
15. Про деякі питання підвідомчості і підсудності справ господарським судам : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України № 10 від 24.10.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0010600-11>.
16. Радченко П.І. Судова юрисдикція як міждисциплінарна наукова проблема / П.І. Радченко // Актуал. пробл. застосування ЦПК та КАС: Тези доп. та наук. повід. учасників міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 січ. 2007 р. / За заг. ред. В.В. Комарова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2007. – 137 с.
17. Сердюк В.В. Юрисдикція судів України за спеціалізацією : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.10. / В.В. Сердюк, Київський нац. універс. ім. Т. Шевченка. – К. – 2003. – 22 с.
18. Арбитражный процесс / под ред. М. Треушникова. – М. : Городец, 2007. – 672 с.
19. Комаров В.В. Новелізація цивільного процесуального законодавства та засади нового Цивільного процесуального кодексу України / В.В. Комаров // Вісн. АПРН України. – 2003. – № 2-3. – С. 477–481.

УДК 349.3:364.334

ГОРОБЕЦЬ А.С.

#### ЗАГАЛЬНОВИЗНАНІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ

У статті визначено та охарактеризовано міжнародно-правові стандарти соціального захисту безробітних у контексті інтеграції до міжнародних і регіональних організацій. Автором проаналізовано нормативні положення ключових міжнародно-правових документів, в яких розкривається проблема соціального захисту безробітних. Наголошено на важливості регулювання зазначеного питання Конвенціями та Рекомендаціями Міжнародної організації праці.

**Ключові слова:** міжнародно-правові стандарти, соціальний захист безробітних, безробітні, МОП.

В статье определены и охарактеризованы международно-правовые стандарты социальной защиты безработных в контексте интеграции в международные и региональные организации. Автором проанализированы нормативные положения ключевых международно-правовых документов, в которых раскрывается проблема социальной защиты безработных. Подчеркнута важность регулирования данного вопроса Конвенциями и Рекомендациями Международной организации труда.

**Ключевые слова:** международно-правовые стандарты, социальная защита безработных, безработные, МОТ.

The article defines and describes the international legal standards of social protection of the unemployed in the context of integration into international and regional organizations. The author analyzes the key regulations of international law that reveals the problem of social protection of the unemployed. It's emphasized the importance of regulating of this issue by Conventions and Recommendations of the International Labor Organization.

**Key words:** international legal standards, social protection of the unemployed, unemployed, ILO.

**Вступ.** У сучасних умовах в Україні все більшої актуальності набуває питання її інтеграції до міжнародних і регіональних організацій, діяльність яких спрямована на забезпечення принципів демократії, верховенства права у всіх сферах суспільного життя, захист прав і основних свобод людини. «Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних договорів про працю, як правило, безпосередньо не регулюють трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації», – підкреслює О.М. Ярошенко [1, с. 68].

**Постановка завдання.** Мета – визначити та охарактеризувати міжнародно-правові стандарти соціального захисту безробітних у контексті інтеграції до міжнародних і регіональних організацій.

**Результати дослідження.** Міжнародно-правовими стандартами соціального захисту безробітних є зафіксовані в міжнародних документах, добровільно взяті державами модельні зобов'язання зі встановлення й функціонування національної системи соціального захисту безробітних, що визначають перелік прав людини в цій сфері, окреслюють їх обсяг і зміст, а також встановлюють порядок реалізації, щодо виконання яких можливе застосування заходів міжнародного впливу і контролю.

Ці стандарти гармонізують і позитивно впливають на національне соціальне законодавство, позаяк їх основна мета полягає не у створенні єдиного правового забезпечення в царині, а в досягненні результату, передбаченого міжнародними актами.

Як важливу складову частину міжнародних зусиль, спрямованих на зміцнення миру та стабільності у світі, розвиток демократії, створення сприятливих зовнішніх умов для розбудови своєї незалежності, поглиблення соціально-економічних реформ, сучасна Україна вбачає свою діяльність в ООН [2, с. 5]. Пункт 3 ст. 1 Статуту ООН від 26 червня 1945 р. [3] однією із цілей її діяльності називає здійснення міжнародного співробітництва у вирішенні міжнародних проблем соціального характеру.

Ще 10 грудня 1948 р. Загальна декларація прав людини [4] у ч. 1 ст. 23 проголосила й об'єднала в одній нормі чотири основні права людини у сфері праці: на працю; на вільний вибір роботи; на справедливі і сприятливі умови праці; на захист від безробіття.

Розвиває ці положення ст. 6 Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [5]: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають... шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини».

Як бачимо, Декларація і Пакт зобов'язують держави забезпечити право на працю завдяки певним належним крокам, тобто, по суті, гарантувати це право.

Не оминає проблему забезпечення зайнятості і соціального захисту безробітних Хартія соціального забезпечення від 15 лютого 1982 р. [6]. За цим міжнародним документом соціально-економічна політика держав і підприємств повинна (а) забезпечити повну зайнятість, а також (б) гарантувати всім реалізацію права на працю. Держава повинна сприяти створенню нових робочих місць у громадському секторі. Забезпечення безробітних, включаючи молодь, яка закінчила навчання, має гарантуватись законом про допомогу з безробіття. Одночасно за безробітними і членами їх сімей повинні бути збережені й всі інші права на підставі положення про соціальне забезпечення у випадку виникнення соціального ризику. Розмір допомоги з безробіття слід коригувати відповідно до зростання заробітної плати і вартості життя. Право на отримання цієї допомоги не повинно виключати права трудящого отримувати допомогу з причини участі в страйку у зв'язку з конфліктом з підприємцем. Періоди безробіття повинні враховуватися і включатися під час обчислення трудового стажу для пенсії. Безробітні повинні бути звільнені від сплати внесків на соціальне забезпечення при повному збереженні своїх прав для користування ним. Розмір допомоги, в тому числі і з безробіття, слід збільшити, якщо в сім'ї є діти або утриманці.

Найстарішою міжнародною організацією, створеною ще в 1919 р. в системі Ліги Націй, є Міжнародна організація праці. Після Другої світової війни та з утворенням ООН окремим договором, підписаним 9 жовтня 1946 р. (набув чинності 20 квітня 1948 р.), МОП асоціювалася з ООН і формально стала її спеціалізованою агенцією.

Правий О.М. Ярошенко, який наполягає, що акти МОП відіграють велику роль у регулюванні соціально-трудова відносин і повинні враховуватися у сфері державного управління будь-якої цивілізованої країни [7, с. 92].

Вже друга Конвенція МОП, прийнята 29 жовтня 1919 р., мала назву «Про безробіття» [8]. Поза всяким сумнівом, основною в цьому документі є ст. 2, що офіційно зафіксувала два принципово важливі положення. За одним із них будь-який член вказаної міжнародної інституції створює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу; за паралельного існування безплатних державних і приватних бюро зайнятості вживають заходи для узгодження діяльності цих установ у загальнодержавному масштабі. Відповідно до другого держави, які створили систему страхування на випадок безробіття, вживають на умовах, погоджених з іншими зацікавленими державами, заходів із тим, щоб зайняті роботою громадяни однієї з країн-членів, які працюють на території іншого члена, одержували страхову допомогу в тому самому розмірі, що й зайняті роботою громадяни останнього.

29 жовтня 1919 р. МОП рекомендувала своїм членам:

- 1) вжити заходів для заборони створення бюро зайнятості, які стягують плату або здійснюють свою діяльність із метою отримання прибутку;
- 2) створити дієву систему страхування з безробіття або за допомогою державної системи, або за допомогою системи державних субсидій асоціаціям, регламенти яких передбачають виплату допомоги своїм безробітним членам [9].

Свою позицію в питанні соціального захисту безробітних МОП системно сформулював на 18-й сесії Генеральної конференції, що відбулася 23 червня 1934 р. Згідно з Конвенцією № 44 «Про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин» [10] країни зобов'язалися підтримувати чинною систему, яка забезпечує всім особам, що є безробітними з незалежних від них обставин: а) або відшкодування, що означає суму, виплата якої пов'язана із страховими внесками; б) або допомогу, що означає виплату, яка не є ні відшкодуванням, ні допомогою в рамках загальних заходів допомоги неможливим, а може являти собою винагороду за працю на громадських роботах; в) або поєднання відшкодувань і допомоги. За умови забезпечення всім особам відшкодування чи допомоги такою системою може бути: обов'язкове страхування; добровільне страхування; поєднання системи обов'язкового й добровільного страхування; будь-яка з вищезгаданих систем із доповненням системи допомоги. «У країнах, де немає обов'язкового страхування на випадок безробіття, треба вживати заходів для створення в якомога ближчому майбутньому такої системи страхування. У країнах, де є система обов'язкового чи добровільного страхування на випадок безробіття, має бути створено додаткову систему надання допомоги тим особам, які вже вичерпали своє право на одержання допомоги, а в деяких випадках – тим особам, які ще не набули права на одержання допомоги; ця система має функціонувати на інших основах, ніж звичайні заходи допомоги неможливим», – додає Рекомендація МОП № 44 «Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним» [11].

Конвенція чітко окреслила сферу своєї дії – всіх осіб, які звичайно працюють за заробітну плату чи оклад. Проте держава може передбачити винятки відносно: хатньої прислуги; надомних працівників; працівників, що обіймають постійні посади на урядовій службі в місцевих органах влади або на підприємствах громадського користування; осіб нефізичної праці, заробітки яких є достатньо високими для самостійного забезпечення від ризику безробіття; сезонних працівників; працівників молодшого, ніж встановлений, віку; осіб старшого, ніж за встановлений, віку, які одержують пенсію за вислугою років чи по старості; осіб, зайнятих лише на випадкових чи допоміжних роботах; членів сім'ї підприємця; виняткових категорій працівників, чий особливий обставини роблять застосування до них положень розглядуваної Конвенції зайвим або нездійсненним. Іноземці мають право на відшкодування чи допомогу на тих самих умовах, що й громадяни країни. Розвиває вищезгадані положення Рекомендація: системи страхування й допомоги безробітним повинні бути поширені якомога скоріше на всіх осіб, які працюють за трудовим договором, та на осіб, які працюють за грошову винагороду за договором про учнівство; страхування чи надання допомоги має поширюватися на осіб цієї категорії до досягнення ними віку, який дає їм право на одержання пенсії по старості; якщо внаслідок обставин, що склалися, застосування загальних положень щодо страхування на випадок безробіття до певної категорії працівників є утрудненим, то для страхування таких працівників слід проводити особливі заходи; щоразу, коли це виявляється можливим, і, зокрема, коли виявляється можливим здійснювати належний контроль, треба вживати особливих заходів для надання допомоги у випадку безробіття особам із порівняно малими коштами, які працюють на свій власний рахунок.

Інноваційними в Конвенції є і норми, що дають відповідь на питання щодо права на одержання відшкодування або допомоги. Вказане право може зумовлюватися дотриманням із боку особи таких умов: що вона придатна до роботи і може прийняти її; що її записано в бюро працев-

лаштування, і вона справно з'являється в ньому; що вона дотримується всіх інших вимог законодавства країни, що мають на меті встановлювати, чи відповідає ця особа нормам, які регулюють видачу допомоги або асигнування. Право на одержання відшкодування або допомоги може зумовлюватися наявністю стажу у вигляді: сплати певної кількості внесків протягом певного строку, що передує зверненню по допомогу або настанню безробіття; зайнятості на роботі протягом певного періоду до подання заяви про відшкодування чи допомогу або ж до настання безробіття; поєднання вищезгаданих умов. Допустимий страховий стаж не повинен перевищувати 26 тижнів роботи за професією, на яку поширюється система страхування, або ж не повинен перевищувати 26 щотижневих внесків чи еквівалентної суми за дванадцятимісячний період, що передує зверненню по допомогу, або ж 52 тижнів роботи, чи 52 щотижневих внесків, або еквівалентної суми за двадцять чотири місяці, що передували зверненню по допомогу. Право на одержання відшкодування чи допомоги може зумовлюватися: закінченням періоду очікування (він не повинен перевищувати восьми днів на кожен окремий період безробіття); відвіданням курсів професійного чи іншого навчання (це зобов'язання має бути покладено на безробітного лише в тому разі, якщо він дістане із цього користь із погляду поліпшення фізичного чи душевного самопочуття або розвитку професійних чи загальних здібностей); прийняттям участі в громадських роботах, організованих яким-небудь органом державної влади (слід урахувати вік безробітного, стан його здоров'я, попереднє заняття та придатність до такої роботи. Тільки роботи виняткового й тимчасового роду, організовані державною владою за рахунок особливих фондів, виділених для надання допомоги безробітним, треба розглядати як громадські роботи на користь безробітних). Якщо особа, що клопочеться про допомогу, відмовиться від запропонованого їй місця, вона може втратити право на одержання відшкодування чи допомоги.

Не може вважатися підходящим місце: 1) якщо прийняття його вимагає проживання в районі, де немає підходящих жителів; 2) якщо ставка заробітної плати нижча, або інші умови праці менш сприятливі: (а) ніж умови, яких зацікавлена особа мала б підстави очікувати, беручи до уваги заробітну плату й умови праці, до яких вона звикла у своїй основній професії в районі, де вона звичайно працювала, або якими вона користувалася б, якби працювала так і далі; (б) ніж умови, що звичайно спостерігаються в даний час у професії та в районі, де їй пропонується місце; 3) якщо воно звільнилося внаслідок тимчасового припинення роботи, спричиненого трудовим спором; 4) якщо відмова від нього на якійсь іншій підставі, крім вищеперелічених, не є необгрунтованою, враховуючи всі обставини і, зокрема, особисте становище заявника. Особу, що клопочеться, може бути позбавлено на відповідний термін права на відшкодування чи допомогу, якщо вона: втратила місце внаслідок тимчасового припинення роботи, спричиненого трудовим спором (позбавлення права повинно обмежуватися випадками, в яких ця особа безпосередньо бере участь у спорі, і повинно в кожному разі припинитися з поновленням роботи); втратила місце через вининений нею проступок або самовільне покинення його без поважних причин; намагалася одержати якусь допомогу шляхом обману, не виконує вказівок офіційного бюро працевлаштування або іншого відповідного органу щодо подання заяви про надання роботи, або якщо відповідний орган з'ясує, що вона навмисне чи з недбалості не скористувалася слушною нагодою дістати підходяще місце. «Вирішуючи питання про те, чи є робота, яку пропонують безробітному не за попередньою його спеціальністю, а в іншій галузі, «підходящою роботою», відмова від якої може спричинити позбавлення страхових прав... слід урахувати тривалість роботи особи, що клопочеться, за попередньою її спеціальністю, її шанси на здобуття роботи за своєю спеціальністю, її професійну підготовку та придатність до нової роботи», – уточнює в п. 9 Рекомендація.

Право на одержання відшкодування чи допомоги може надаватися лише на обмежений термін, тривалість якого, як правило, не може бути менша ніж 156 робочих днів на рік і в жодному разі менша ніж 78 робочих днів на рік. Відшкодування виплачується незалежно від міри нестатків особи, що клопочеться.

«До випадків, передбачених обов'язковим соціальним страхуванням, повинні входити всі випадки, коли застрахованій особі заважає заробляти засоби до існування непрацездатність чи неспроможність дістати оплачувану роботу, або коли ця особа вмирає, залишаючи сім'ю, що перебувала на її утриманні, а також певні пов'язані із цим поширені випадки нагальної потреби, які спричиняють надзвичайну напруженість для обмеженого доходу, оскільки в цих випадках не передбачено компенсації будь-яким іншим шляхом», – проголошує в п. 5 Рекомендація МОП №67 «Щодо забезпечення прибутку» від 12 травня 1944 р. [12]. Для того, щоб допомога, яка надається через систему соціального страхування, могла бути краще пристосована до різноманітності потреб, випадки, що охоплює ця система, мають визначатись як такі: хвороба; материнство;



інвалідність; старість; смерть годувальника; безробіття; витрати у зв'язку з надзвичайними обставинами; виробничі травми. Передбачається, що допомога не повинна виплачуватись одночасно у зв'язку з більш ніж одним із таких випадків: інвалідність, старість, безробіття.

Випадком, коли повинна виплачуватись допомога з безробіття, є втрата заробітку у зв'язку з безробіттям застрахованої особи, яка звичайно працює, здатна до систематичної роботи в певній сфері і яка шукає підходящу роботу, або у зв'язку з частковим безробіттям. Допомога може не виплачуватись за перші кілька днів періоду безробіття, який обчислюється від дня реєстрації заяви, але якщо безробіття повторюється протягом періоду в кілька місяців, то новий термін чекання це повинен встановлюватися. Виплата повинна тривати доти, доки застрахованій особі не буде запропоновано підходящу роботу. Протягом початкового періоду, прийнятного в умовах конкретного випадку, повинні вважатись підходящими лише такі види роботи: а) робота за звичайним фахом застрахованої особи в такому місці, яке не вимагає зміни місця проживання, і за плату, яка існує в даний час, встановлену компетентними договорами, якщо вони застосовуються; або б) інша робота, прийнятна для застрахованої особи. Натомість після закінчення початкового періоду: а) робота, яка вимагає зміни фаху, може вважатись підходящою, якщо запропонована робота є такою, що може в розумних межах бути запропонована застрахованій особі з урахуванням її сил, здатності, минулого досвіду і доступних для неї засобів навчання; б) робота, яка вимагає зміни місця проживання, може вважатись підходящою, якщо на новому місці проживання є підходяще житло; в) робота в менш сприятливих умовах, ніж ті, в яких застрахована особа звичайно працювала за своїм фахом і у своєму районі, може вважатись підходящою, коли запропоновані умови відповідають загальним нормам, яких дотримують у тій професії і в тому районі, в яких ця робота пропонується.

Згідно з 19-14 Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28 червня 1952 р. [13] кожна держава гарантує захищеним особам надання допомоги з безробіття. У даному випадку охоплюваний ризик включає призупинення заробітку, як це визначається національним законодавством, спричинене неможливістю для захищеної особи, яка здатна і готова працювати, отримати роботу, що їй підходить. Допомога гарантується щонайменше тій захищеній особі, яка набула стаж, що може бути визнаним необхідним для запобігання зловживанням.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 р. [14] з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожна країна проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

«Досягнення соціальних цілей політики в галузі зайнятості вимагає координації політики зайнятості з іншими заходами економічної та соціальної політики, зокрема із заходами, що стосуються:

- 1) капіталовкладень, виробництва та економічного розвитку;
- 2) зростання та розподілу прибутків;
- 3) соціального забезпечення;
- 4) фінансової політики, куди входить боротьба з інфляцією та політика щодо іноземної валюти;

5) сприяння вільнішому переміщенню товарів, капіталу та робочої сили між країнами», – зроблено висновок у Додатку «Пропозиції щодо методів застосування» до Рекомендації МОП №122 «Щодо політики в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 р. [15].

Після ухвалення Конвенції і Рекомендації 1934 року про безробіття, Рекомендації 1935 року щодо безробіття серед молоді, Рекомендації 1944 року щодо забезпечення доходу, Конвенції 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення, Конвенції та Рекомендації 1964 року про політику в галузі зайнятості, Конвенції та Рекомендації 1975 року про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, Конвенції та Рекомендації 1978 року про адміністрацію праці, Рекомендації 1984 року щодо політики в галузі зайнятості в законодавстві й практиці багатьох членів МОП відбулися значні зміни, які спричинили потребу в перегляді чинних норм, зокрема, Конвенції 1934 року про безробіття, та в ухваленні нових міжнародних норм, які стосуються сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості за допомогою всіх відповідних засобів, серед яких є і соціальне забезпечення. У результаті 21 червня 1988 р. МОП на своїй 75-й сесії прийняла Конвенцію № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» [16].

Стаття 2 цього міжнародного акту проголошує, що кожна держава вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього вона прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема, методи надання допомоги з безробіття сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість. Держави повинні прагнути до поступового охоплення своїм законодавством, що стосується виплати допомоги з безробіття, всіх осіб, які працюють за наймом. Однак із кола суб'єктів правового захисту можуть вилучатися державні службовці, зайнятість яких гарантується національним законодавством до досягнення нормального пенсійного віку. У випадках повного безробіття допомога виплачується у формі періодичних виплат, нараховуваних таким чином, щоб забезпечити одержувачеві часткове й тимчасове відшкодування втраченого доходу і в той же час щоб не знижувати стимулів до здобуття роботи чи до створення зайнятості.

**Висновки.** Враховуючи окреслені вище позитивні напрацювання міжнародної спільноти, підкреслюючи важливість праці й продуктивної зайнятості в будь-якому суспільстві не тільки у зв'язку з ресурсами, які таким чином створюються для співтовариства, а й у зв'язку з доходом, одержаним внаслідок цього працівниками, у зв'язку із соціальною роллю, яку працівники дістають завдяки їм, та з почуттям самоповаги, якого набувають працівники, маючи на меті створення ефективної і дієвої національної системи комплексного соціального захисту безробітних, а також визнаючи роль, яку відіграють приватні агентства зайнятості в умовах нормально функціонуючого ринку праці, вважаємо за необхідне Кабінету Міністрів України після належного консультування з всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а також всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 88 «Про організацію служби зайнятості» 1948 р., № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» 1988 р. та № 181 «Про приватні агентства зайнятості» 1997 р. Цей крок засвідчить прихильність нашої держави до соціальної політики, що веде до стабільного й неухильного економічного зростання, до гнучких реагувань на зміни в економічному та політичному житті суспільства, а також до створення й стимулювання всіх форм продуктивної і вільно вибраної зайнятості, і забезпечить надійний захист від негативних наслідків вимушеного безробіття.

**Список використаних джерел:**

1. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
2. Шкуратенко О.В. Правові засади зовнішньополітичної діяльності Української РСР як члена ООН (40-і – початок 60-х років ХХ століття) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.В. Шкуратенко ; Київський нац. ун-т внутр. справ. – К., 2007. – 224 с.
3. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010/](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_010/).
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Вісн. Конституц. Суду України. – 2006. – № 3.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // Вісн. Конституційного Суду України. – 2006. – № 4.
6. Хартия соціального забезпечення от 15.02.1982 г. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_418/](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_418/).
7. Ярошенко О.М. Акти Міжнародної організації праці та їх значення для державного управління / О.М. Ярошенко // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. праць. – Х. : ХарРІ УАДУ, 2002. – № 1(12). – С. 87–92.
8. Про безробіття : Конвенція МОП від 29.10.1919 р., №2 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919-1964). – С. 26, 27.
9. Щодо безробіття : Рекомендація МОП від 29.10.1919 р., № 1 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_319](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_319).
10. Про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин: Конвенція МОП від 23.06.1934 р., № 44 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919-1964). – С. 219–224.
11. Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним: Рекомендація МОП від 23.06.1934 р., № 44 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919-1964). – С. 225–227.

12. Щодо забезпечення прибутку: Рекомендація МОП від 12.05.1944 р., №67 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 315–332.

13. Про мінімальні норми соціального забезпечення : Конвенція МОП від 28.06.1952 р., № 102 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 554–579.

14. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП від 09.07.1964 р., №122 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 750–752.

15. Щодо політики в галузі зайнятості: Рекомендація МОП від 09.07.1964 р., №122 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 753–765.

16. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : Конвенція МОП від 21.06.1988 р., № 168 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. II (1965–1999). – С. 1373–1384.

УДК 349.22

КОЛОТІК А.С.

#### ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ»

У статті визначається проблематика визначення поняття «дисциплінарна відповідальність військовослужбовців». Розглядаються доктринальні дослідження вчених, а також аналізується наукова література стосовно цієї теми. Пропонуються шляхи подолання проблем визначення поняття «дисциплінарна відповідальність військовослужбовців».

**Ключові слова:** проблематика визначення, дисциплінарна відповідальність військовослужбовців, доктринальні дослідження.

В статье определяется проблематика определения понятия «дисциплинарная ответственность военнослужащих». Рассматриваются доктринальные исследования ученых, а также анализируется научная литература относительно данной темы. Предлагаются пути решения проблем определения понятия «дисциплинарная ответственность военнослужащих».

**Ключевые слова:** проблематика определения, дисциплинарная ответственность военнослужащих, доктринальные исследования.

This article studies the problematic of the definition of “Disciplinary responsibility of soldiers”. It also considers doctrinal studies and analysis of scientific literature regarding this topic. It identifies ways to overcome the problems of the definition of “Disciplinary responsibility of soldiers”.

**Key words:** problems of determining disciplinary responsibility of soldiers, doctrinal study.

**Актуальність теми.** У зв'язку з останніми подіями в нашій країні, а саме проведенням антитерористичної операції на сході країни, анексуванням Автономної Республіки Крим, а також реформуванням Збройних Сил України, загострилось питання стосовно забезпечення належного правового регулювання діяльності військовослужбовців, оскільки та правова база, яка існує, на

© КОЛОТІК А.С. – кандидат юридичних наук, декан факультету № 3 (Харківський національний університет внутрішніх справ)