

РОЗДІЛ II

Конституційне, адміністративне та фінансове право

УДК 342.56

Л. Москвич

Проблеми кадрової політики судової влади

У статті висвітлено проблеми кадрової політики судової влади в умовах сьогодення побудови правової держави. Обумовлено питання про створення об'єктивних та прозорих умов для підготовки й формування кадрів судової влади, що є одним із найважливіших завдань у межах судової реформи. Проаналізовано питання вдосконалення кадрового складу суддівського корпусу. Обґрунтовано окремі пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері кадрової політики судової влади.

Ключові слова: кадрова політика, судова влада, суддівський корпус, суддя, судоустрій.

Постановка наукової проблеми та її значення. В умовах будівництва правової держави, наявності потреб у внесенні змін до законодавства для забезпечення стабільного розвитку суспільства, проблема якісного комплектування суддівського корпусу стає особливо актуальною. Створення об'єктивних та прозорих умов для підготовки й формування кадрів судової влади є одним із найважливіших завдань у межах судової реформи.

Формулювання мети та завдань статті. На нашу думку, основними завданнями перспективних заходів має стати створення умов, які (а) зробили б посаду судді привабливою для фахівців найвищої кваліфікації й (б) гарантували б високий рівень професіоналізму суддівського корпусу.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Розглянемо зазначені напрями докладніше.

Проведене опитування професійних суддів дало нам змогу виокремити три основні орієнтації, якими керується фахівець, розмірковуючи над тим, чи слід йому обрати кар'єру судді, зокрема, він оцінює такі перспективи, як кар'єрний ріст; особиста самореалізація й рівень матеріального забезпечення. Проаналізуємо актуальність кожної орієнтації.

Перспектива кар'єрного росту зумовлює підхід до професії судді в певному розумінні як до самоцілі. Питання кар'єри судді є дуже складним. У науковому середовищі бракує єдності думок щодо доцільності його застосування щодо професії судді, що, напевне, пов'язано з більш загальною проблемою – становленням і розвитком уявлень про державну або громадянську службу взагалі. Міжнародна практика теж не має єдності стосовно кар'єри судді. Так, деякі країни радикально вирішили це питання: вони просто усунули інститути ієрархії посад чи чинів, яких може досягти суддя. Проте все ж таки в більшості держав поняття «професійна кар'єра судді» існує. У цих країнах кар'єрний ріст суддів залежить від професійного стажу. Наприклад, Законом про проходження служби в судах (статті 24–26) Республіки Словенія прямо передбачено, що зі вступом на суддівську службу суддя здобуває право на кар'єру, яке може бути реалізоване через підвищення заробітної плати, призначення на вищу посаду, на посаду судді Верховного суду. Рішення про підвищення судді в посаді приймається після атестації Судовою радою його професійних якостей і результатів судової практики. Кожних три роки суддя отримує надбавку до жалування й може бути призначений на вищу суддівську посаду [511, с. 246]. Такі системи, звичайно, дуже захищають суддів, але вони припускають, що із самого початку гарантується абсолютна якість ієрархічного просування. А з

іншого боку, передбачається призначення на посаду, що повинно проводитися з урахуванням компетентності й відповідності судді конкретній посаді.

У національній практиці зміст кар'єри судді полягає в його успішній самореалізації, що виражається у вигляді заохочень матеріального або кар'єрного характеру, ґрунтується переважно на принципах стажу (вслуги років). Позитивним моментом, на нашу думку, є передбачення Законом, що питання кар'єри судді розглядається з урахуванням його професійних якостей. Зокрема, відбір кандидатів на посаду судді здійснюється за результатами спеціальної підготовки й кваліфікаційного іспиту (ст. 65 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», далі – Закон); проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді (ст. 71 Закону); запровадження конкурсних засад при вирішенні питання про переведення судді (ст. ст. 73, 80 Закону) [1]. Додамо, що гарантією незалежності суддів при реалізації права на кар'єру має стати надійна демократична процедура щодо розв'язання питань про підвищення їх на посаді, збільшення заробітної плати тощо. В Україні питання матеріального стимулювання кар'єри судді має досить прозорий характер: розмір заробітної плати залежно від рівня суду, доплат за вслугу років та інших чинників має законодавче закріплення. Певним позитивом в українській практиці є надання суддям права самим ініціювати питання щодо власної кар'єри, що сприяє зміцненню їхньої незалежності. Але легітимацію переведення судді покладено на орган, який призначив (обрав) суддю на посаду, – на Президента України або Верховну Раду України. Вважаємо: якщо повноваження щодо санкціонування переведення судді будуть надані Вищій кваліфікаційній комісії суддів України або Вищій раді юстиції як органам, відповідальним за якість суб'єктного складу суддівського корпусу, це значно підсилить гарантії незалежності цих носіїв судової влади.

Крім того, доцільно розробити й оприлюднити об'єктивні критерії кар'єрного просування, щоб вирішення питання добору кандидатів і проблеми стосовно їх переміщення чи призначення на адміністративні посади ґрунтувалися на професійних якостях з урахуванням кваліфікації, порядності, здібності й ефективності.

Отже, специфіка професії судді зводиться до можливостей (а) робити успішну кар'єру, яка виражається у відповідному збільшенні грошової винагороди за працю, (б) бути обраним на адміністративну посаду в суді, у якому він працює, а також (в) випробувати власні здібності на посаді судді в суді вищого рівня. Фундаментальним чинником кар'єри судді є його прагнення до професійної самореалізації, найефективнішого використання своїх знань, якостей і здібностей. Інститут кар'єри судді є найсильнішим стимулом підвищення професійної майстерності, удосконалення професійних знань, задоволення особистих інтересів щодо самореалізації. Саме тому потрібно опрацювати Стандарти відповідності для кожної суддівської (у тому числі адміністративної) посади, відповідно до яких будуть здійснюватись оцінка й конкурсний добір кандидатів на посади суддів (які претендують як на посади вперше, так і на зайняття її в суді вищого рівня або іншої спеціалізації) та на адміністративні посади в судах.

Перспектива самореалізації полягає в підході до професії судді як до творчої діяльності. У ній особа вбачає найкращий спосіб реалізації своїх здібностей. Ця професія судді передбачає передовсім повну самовіддачу, підпорядкування особистих інтересів установленню справедливості, захисту прав громадян. При цьому не виключено, що суддя теж орієнтований на соціальне визнання, самоповагу й творче самовираження. Це сумлінний, працьовитий, відповідальний трудівник, який прагне довести свою кваліфікацію, потенційні можливості відповідно до свого статусу. Саме в цій професії людина бачить найкращі можливості для самовизначення. Специфіка суддівської професії полягає в тому, що, на відміну від інших мотивів її обрання, можливість самореалізації в неї певною мірою залежить від держави, яка створює умови, що сприяють підвищенню суспільного авторитету суддів та їх незалежності, належним умовам праці тощо.

Дані, отримані різними незалежними соціологічними дослідженнями, на жаль, підтверджують низький авторитет суддів в очах громадян. Якщо судити за підсумками відповідних соціологічних досліджень, у громадській свідомості погляд на авторитет судді пов'язується з професійними якостями й здібностями особи. Це ще раз підкреслює актуальність Стандартів відповідності професії судді, до змісту якого має бути включено перелік професійно важливих якостей судді, розроблених на підставі діяльнісно-особистісного підходу. Саме цей документ повинен стати підґрунтям конкурсного добору суддів.

Перспектива стабільно високого рівня матеріальної винагороди. Не слід ставитися до наведеної орієнтації як до негативної, недопустимої для судді. Більшість погодиться, що важко уявити собі людину, яка самовіддано й сумлінно виконує роботу, забуваючи про елементарну матеріальну винагороду за працю. Судді – це ті ж люди, із тими ж потребами, як у всіх. Якщо держава забезпечить їм належні умови праці, достатню для нормального існування їхніх сімей матеріальну винагороду за працю, зросте й питома вага орієнтації судді на інші сфери – на підвищення кваліфікації, прагнення до самореалізації тощо.

Матеріальне забезпечення судді повинно бути достатнім, узгоджуватися з економічними умовами, що змінюються в країні. Заробітна плата судді має бути досить високою, не зменшеною, яка підлягає індексації, що дає йому змогу впевнено дивитися в майбутнє, щоб кращі юристи країни прагнули посісти місце суддів. Рекомендація СМ / Рес (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів – незалежність, ефективність та обов'язки акцентує, що «основні норми системи оплати праці професійних суддів мають бути визначені законом» і «відповідати їхній професії та виконуваним обов'язкам, а також бути достатньою, щоб захистити їх від дії стимулів, через які можна впливати на їхні рішення» (п. п. 53, 54). Незважаючи на те, що Закон «Про судоустрій і статус суддів» містить норми щодо достатньо прозорого й високого рівня заробітної платні суддів, разом із тим відсутність положень, які б гарантували захист від зменшення розміру матеріальної винагороди судді, значно компрометує ці положення закону. Відповідна гарантія була передбачена ст. 11 Закону України «Про статус суддів», який утратив чинність у зв'язку з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7.07.2010 р. Як відзначила з цього питання КРЄС, дуже важливо країнам (особливо для нових демократій) передбачити нормативно-правові положення, які б гарантували захист від зменшення розміру суддівських окладів (п. 62) [4]. Більшість країн передбачили національним законодавством подібні гарантії, деякі навіть на рівні Основного Закону. Наприклад, у ст. III Конституції США прямо встановлено, що після призначення на посаду заробітна плата судді «не може бути зменшена протягом усього строку перебування його на посаді». Її розмір установлюють спеціальні законодавчі комісії. Якщо внаслідок інфляції чи інших причин традиційно встановлена винагорода перестає відповідати вимогам підтримання незалежності судової влади, зазначені комісії переглядають її розмір [5, с. 160]. Вважаємо, що гарантія стабільності матеріальної винагороди обов'язково повинна бути передбачена і в законодавстві України [див. 2].

Високий рівень професіоналізму суддівського корпусу. Основними напрямками вдосконалення професійної якості суддівського корпусу, на наше переконання, є: (а) вироблення Стандартів відповідності суддівській професії, (б) оптимізація процедури добору кандидатів на посади суддів і (в) налагодження ефективного механізму контролю за їхньою профпридатністю. Розглянемо кожен напрям і сформулюємо конкретні заходи з удосконалення діючої системи.

Стандарти відповідності суддівській професії. Сьогодні в системі сучасної теорії судоустрою вже виокремлюється науковий напрям з умовною назвою «судова антропологія». Це система уявлень про «суддю-людину» – суб'єкта судового правозастосування, про специфіку його впливу на соціальне середовище, про його духовну сферу та про формування правової системи. Хоча процедура судочинства має дуже великий ступінь формалізації, однак оперує правовими нормами людина, тобто особа, наділена свідомістю й волею. Це дає підставу говорити про пряму залежність між особистісними якостями судді й ефективністю судової системи, оскільки весь процес застосування норми закону до спірних правовідносин є свідомим і цілеспрямованим. Інакше кажучи, слід визнати, що саме по собі навіть досконале процесуальне законодавство не може гарантувати суспільству якісне правосуддя, оскільки воно може коригуватись особистісними якостями судді. На користь такого висновку свідчить практика скасування (зміни) судового рішення іншим компетентним суддею (у порядку перегляду справи відповідно до закону). Якби особистісні якості судді не впливали на процес оцінки доказів, обрання необхідної норми й застосування її до конкретного випадку, навряд чи судові рішення першої інстанції змінювалися б вищою інстанцією. Тому завдання вивчення особи судді й визначення впливу її властивостей на виконання професійних обов'язків полягає в тому, щоб, ґрунтуючись на соціологічному понятті особистості, накреслити ті властивості останньої, які є професійно корисними й актуалізують її службову діяльність.

Отже, завданням судової антропології повинно стати дослідження особи судді в поєднанні з аналізом змісту його професійної діяльності, щоб виявити ті її властивості, які є професійно

корисними з погляду ефективності, успішності виконуваної роботи. Результатом такого аналізу має стати опрацювання Стандартів відповідності суддівській професії, які можуть послужити об'єктивними критеріями оцінки профпридатності кандидатів на посади суддів, на адміністративні посади, діючих суддів при вирішенні питань про їх переведення в суд вищої інстанції тощо [див. б].

Добір кандидатів на посади суддів. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. сприяв удосконаленню процедури добору кандидатів на посади суддів, передбачивши конкурсні засади, необхідність проходження спеціальної підготовки, прозорість (за рейтинговою системою) вибору із претендентів найбільш придатного для виконання функцій судді, запровадження єдиних стандартів відбору суддів (централізований порядок добору єдиним органом – Вищою кваліфікаційною комісією суддів України) та ін. Основними проблемами реалізації закріплених положень, на нашу думку, є наповнення реальним змістом проголошеного прагнення забезпечити функціонування системи добору суддів на підставі професійних якостей та об'єктивності. І знов актуально постає питання розробки Стандартів відповідності професії судді, про що йшлося вище. Крім того, слід провести ґрунтовне аналітичне дослідження щодо визначення допустимої до використання методики оцінювання професійно важливих якостей судді, окреслити коло суб'єктів, яким це доречно доручити, і визначити стадію добору кандидатів, на якій потрібно запровадити таке оцінювання. Оскільки зазначеним Законом було скасовано процедуру атестації суддів, підвищується роль процедури оцінювання професійно важливих рис судді саме на стадії добору кандидатів.

Згідно з ч. 2 ст. 70 вищезазначеного Закону кваліфікаційний іспит полягає у виявленні належних теоретичних знань і рівня професійної підготовки кандидата на посаду судді, ступеня його готовності чинити правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду, а також особистих і моральних якостей кандидата. Системний аналіз наступних положень Закону показує: якщо з методикою виявлення «належних теоретичних знань та рівня професійної підготовки кандидата на посаду судді» (анонімне тестування) й «готовності здійснювати правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду» (виконання практичного завдання) законодавець визначився, то щодо методики виявлення й оцінювання «особистих та моральних якостей кандидата» – ні. Вважаємо, цей недолік має врахувати Вища кваліфікаційна комісія суддів України при опрацюванні відповідного положення про проведення кваліфікаційного іспиту кандидатів на цю посаду. До того ж положенням слід урахувати особливості проведення кваліфікаційного іспиту стосовно діючих суддів, тому що в Законі передбачено, що рішення про переведення судді у вищий суд або суд іншої юрисдикції теж здійснюється на підставі кваліфікаційного іспиту (статті 73 і 80 Закону).

На нашу думку, проводити діагностику наявності професійно важливих якостей і здібностей судді доцільно вже на етапі відбору кандидатів Вищою кваліфікаційною комісією суддів (до прийняття рішення про направлення на спеціальну підготовку), що сприятиме збереженню економічних ресурсів. Оскільки певні професійно важливі якості можуть здобуватися й коригуватися в процесі навчання, є сенс уключити відповідні заходи до програми спеціальної підготовки кандидатів на посади суддів. Під час складання кваліфікаційного іспиту процедури з оцінки ступеня відповідності особистих і моральних якостей кожного кандидата базовим Стандартам відповідності професії судді підсилить критерій об'єктивності при прийнятті рішення про рекомендування особи на посаду судді.

Ефективний механізм контролю за профпридатністю суддів. Профпридатність є показником належного кваліфікаційного рівня судді й професійної відповідності займаній посаді. Її оцінка створює умови для прогнозування ефективності роботи судді при виконанні ним службових функцій. Отже, контроль за профпридатністю носіїв судової влади є однією з передумов ефективності судової системи.

Із ліквідацією інституту атестації суддів основним підґрунтям механізму контролю за належним кваліфікаційним рівнем судді став інститут підвищення кваліфікації, у виняткових випадках – інститут дисциплінарної відповідальності суддів.

Що стосується першого, то за чинним законодавством України підвищення кваліфікації є правом судді. З огляду на вищевисловлене про значимість професійного рівня судді для успішності судочинства виникає запитання: підвищувати кваліфікацію – це все ж таки право чи обов'язок судді? Наприклад, у законодавстві Грузії зафіксовано, що «непроходження без поважної причини у встановленні строки передбаченого законом спеціального навчального курсу є підставою для

звільнення судді». Однак КРЄС у Висновку № 4 (2003) щодо належної підготовки й підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях від 27 листопада 2003 р. підкреслила нереалістичність заходів стосовно закріплення обов'язковості цієї процедури в будь-якому випадку, оскільки існує побоювання, що тоді воно стане бюрократичною, формальною справою (п. 34) [7]. КРЄС підкреслює, що більш раціональним є поширення в суддівському корпусі культури постійного навчання (п. 33). Цінуючи це зауваження, усе ж уважаємо, що зазначену культуру слід виховувати, що можливо лише в умовах навчання – постійного або періодичного. Пропонуємо в законодавстві право судді на підвищення кваліфікації замінити на його етичний обов'язок, що сприятиме становленню інституту підвищення кваліфікації як елемента механізму контролю профпридатності суддів.

Чинне вітчизняне законодавство, на жаль, не передбачає підстав для звільнення особи з посади судді з мотивів його професійної непридатності. Вважаємо, що непроходження (нескладання) випробування по закінченні навчальної програми з підвищення кваліфікації має стати індикатором професійної непридатності судді. Якщо через унесення змін до законодавства закріпити, що підвищення кваліфікації є саме етичним обов'язком судді, може з'явитися підстава для звільнення професійно непридатного судді за підставою, передбаченою п. 5 ч. 5 ст. 126 Конституції України – порушення суддею присяги. Згідно зі змістом останньої, суддя зобов'язаний чесно й сумлінно виконувати службові обов'язки (ч. 1 ст. 55 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). За таких підстав інститут підвищення кваліфікації стане дієвим механізмом контролю за профпридатністю суддів та відповідністю їхнього кваліфікаційного рівня вимогам професії.

Щодо використання інституту дисциплінарної відповідальності як механізму контролю за профпридатністю суддів, то, згідно з п. 18 Основних принципів щодо незалежності правосуддя [8], судді можуть бути тимчасово відсторонені від посади або звільнені лише з причин їх нездатності виконувати свої обов'язки чи поведінки, що не відповідає посаді, яку вони займають. Вважаємо, що імплементація цього міжнародного стандарту вимагатиме створення Стандартів поведінки суддів, які ґрунтуватимуться на цінностях правосуддя та його справедливості й стануть передумовою довіри до суду.

Висновки й перспективи подальших досліджень. На нашу думку, невідповідний рівень кваліфікації судді належить до підстави, що підриває авторитет правосуддя, судової влади в цілому. Водночас неналежний рівень кваліфікації судді повинен бути доведений. Гарантії статусу судді передбачають застосування об'єктивних критеріїв щодо оцінки його професійної відповідності посаді. Вважаємо, єдиним можливим механізмом такого оцінювання в межах чинного правового поля є випробування судді за наслідками проходження навчальної програми з підвищення кваліфікації. Лише негативний результат такого випробування може стати об'єктивним показником його профнепридатності. Це ще один аргумент на користь висловленої нами пропозиції про доцільність унесення змін до законодавства щодо закріплення етичного обов'язку судді проходити програму з підвищення кваліфікації. Негативні результати випробування по закінченні навчального курсу мають стати підставою для визнання порушення етичного обов'язку судді.

Але, на жаль, законодавство не передбачає положення, за яким за наслідками дисциплінарного провадження Вища кваліфікаційна комісія суддів може прийняти рішення про направлення судді для проходження курсу з підвищення кваліфікації. Доцільність доповнення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» такою нормою обґрунтовується наступним: (а) це сприятиме запровадженню об'єктивних критеріїв оцінки поведінки суддів; (б) стане в нагоді для підвищення професійності (кваліфікаційного рівня) судді; (в) не порушуватиме гарантій самостійності й незалежності суддів; (г) створить передумови для використання інституту дисциплінарної відповідальності як додаткового інструмента контролю за рівнем професіоналізму суддівського корпусу. Отже, в цілому зазначені заходи сприятимуть підвищенню професіоналізму суддів, а значить і ефективності суду.

Джерела та література

1. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 55/1. – Ст. 1900.
2. Москвич Л. М. Статус судді: питання теорії та практики : монографія / Л. М. Москвич, С. В. Подкопась, С. В. Прилуцький. – Х. : ВД ІНЖЕК, 2004. – 360 с.
3. Судебные системы европейских стран [Текст] : справочник / пер. с фр. Д. И. Васильева, с англ. О. Ю. Кобякова. – М. : Междунар. отношения, 2002. – 336 с.

4. Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо стандартів незалежності судової влади та незмінюваності суддів [Текст] : від 23.11.2001 р. // Міжнародні стандарти в сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – С. 210–213.
5. Притика Д. Деякі аспекти організації діяльності та структури судової системи США [Текст] / Д. Притика // Зб. рішень та арбітр. практики Вищ. арбітр. суду України. – 1995. – № 1. – С. 156–163.
6. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз [Текст] : монографія / Л. М. Москвич. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 384 с.
7. Висновок № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях [Текст]: Страсбург, 27.11.2003 р. // Міжнародні стандарти в сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – С. 115–120.
8. Основні принципи щодо незалежності правосуддя [Текст] : схвал. резолюціями 40/32 та 40/146 Ген. асамблеї ООН від 29.11.1985 р. та 13.12.1985 р. // Міжнародні стандарти в сфері судочинства. – К. : Істина, 2010. – С. 10–13.

Москвич Л. Проблемы кадровой политики судебной власти. Стаття посвящена освещению проблем кадровой политики судебной власти в современных условиях строительства правового государства. Обосновываются ключевые вопросы о создании объективных и прозрачных условий по подготовке и формированию кадров судебной власти, что есть одной из важнейших задач в пределах государственной судебной реформы. Анализируются вопросы усовершенствования кадрового состава судейского корпуса. Обосновываются отдельные предложения касательно усовершенствования действующего законодательства в области кадровой политики судебной власти. Даются также предложения и о целесообразности внесения дополнений у действующее национальное законодательство о судоустройстве и статусе судей с целью повышения как профессионализма судей, так и эффективности суда в государственном судоустройстве.

Ключевые слова: кадровая политика, судебная власть, судейский корпус, судья, судоустройство.

Moskvich L. The Problems of the Personnel Policy of the Judiciary. The article is devoted to the problems of personnel policy of judicial branch in the modern condition of the legal state. The key questions about the creation of objective and transparent conditions on preparation and forming personnel policy of judicial power that is one of the major tasks within the limits of state judicial reform are grounded. The questions of improvement of personnel composition of judges are analyzed. The separate suggestions concerning the improvement of current legislation in the area of personnel policy of judicial power are highlighted. The suggestions about practicability of introduction of additions to current national legislation about the judicial system and status of judges with the purpose of increase of both professionalism of judges and efficiency of court in the state judicial system are introduced.

Key words: personnel policy, judiciary, judicial corps, judge, judicial system

УДК 341.29

*А. Гороть,
К. Прокопчук*

Правові проблеми впливу нелегальної міграції на національну безпеку України

У статті зроблено спробу висвітлити проблему нелегальної міграції як соціально небезпечного явища, що стала актуальною для України практично одночасно після її утворення як самостійної держави та становить на цей час реальну загрозу національній безпеці України. Міграція населення є одним із численних аспектів глибокої й усеохоплюючої системної кризи в Україні. Проблема трудової міграції належить до тих явищ, які безпосередньо впливають на всі без винятку суспільні процеси.

Ключові слова: багатосторонні відносини, двосторонні відносини, міграція нелегальна міграція, національна безпека, трудовий мігрант.

Постановка наукової проблеми та її значення. Серед глобальних проблем, що несуть загрозу для всього людства, ООН виділяє дванадцять, для розв'язання яких необхідні зусилля світової спільноти: боротьба зі злочинністю й тероризмом, із наркоманією, наркобізнесом, припинення ядерного конфлікту та роззброєння, демографічна, продовольча, ресурсна, енергетична проблеми,