

Keywords: *local authorities, the organization, functions, delegated authority, health, strategic customer services, service providers, the contractual model, territorial community*

В статье обоснована необходимость развития социальной функции деятельности местных органов власти в сфере здравоохранения, а именно ее эволюция от интегрированной модели управления и финансирования отрасли до функции заказчика услуг в соответствии с потребностями территориальной общины.

Ключевые слова: *местные органы власти, организация деятельности, функции, делегированные полномочия, охрана здоровья, стратегический заказчик услуг, поставщики услуг, договорная модель, территориальная община*

УДК 349.2

Т.В. Данченко,
к.ю.н., доцент, заведующая кафедрой
международного права и сравнительного правоведения,
Киевский международный университет

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

В статье рассматривается международно-правовое регулирование системы общеобязательного государственного социального и пенсионного страхования граждан, раскрываются недостатки солидарной системы общеобязательного государственного пенсионного страхования и анализируется реализация социальной защиты государственных служащих.

Ключевые слова: *социальная защита, государственные служащие, солидарная система общеобязательного государственного пенсионного страхования, накопительная система общеобязательного государственного пенсионного страхования*

Сегодня мы часто слышим такие понятия как «социальные проблемы», «социальные права», «социальная помощь», «социальная защита». Статья 46 Конституции Украины гарантирует гражданам социальную защиту. Если вспомнить основные общеправовые принципы, то одним из них есть принцип гуманизма. Поэтому, без сомнения, защита лиц, которые находятся в сложных жизненных ситуациях, должна в обязательном порядке быть обеспечена государством.

На протяжении последних десяти лет в Украине широко обсуждается проблема реформирования системы общеобязательного государственного социального и пенсионного страхования граждан. Закон Украины об общеобязательном государственном пенсионном страховании, декларирует трехуровневую систему пенсионного обеспечения.

Первый уровень – солидарная система общеобязательного государственного пенсионного страхования.

Второй уровень – накопительная система общеобязательного государственного пенсионного страхования.

Третий уровень – система негосударственного пенсионного обеспечения.

Доминирующее место в пенсионной системе занимает солидарная система, смысл которой состоит в том, что платят деньги одни, а получают другие.

На размер пенсий, выплачиваемых в рамках этой системы, влияет не накопительные на персональных счетах суммы, а средняя заработная плата в стране, пенсионный стаж и фактически полученная работником зарплата.

Поскольку число работников у нас все время снижается, количество плательщиков пенсионных сборов постоянно падает. Зато численность получателей пенсии возрастает. С этим ничего не поделаешь, такова демографическая структура населения. Рост количества пенсионеров будет продолжаться до 2015 года.

Где же взять на них на всех деньги?

Ответ очевиден – сохранить, а то и повысить ставки пенсионных сборов, а также привлечь к

уплате сборов ныне освобожденных от них плательщиков. Эта «идея» проходит через все пенсионное законодательство «красной нитью».

Рост обязательных платежей – это рост затрат, следствием которых будет либо рост цен, либо увольнение работников, а скорее всего и то и другое. Бурных инвестиций в экономику это не предвещает, наоборот, наметится их снижение. Инвесторы не любят те места, где их средства расходятся на государственные социальные программы.

На наш взгляд, солидарную систему пенсионного обеспечения необходимо последовательно заменять накопительной, и чем быстрее – тем лучше для всех.

Характерным признаком солидарной системы является то, что пенсионные выплаты финансируются из текущих доходов, формируемых за счет взносов работодателей и работников. Эти взносы аккумулируются и немедленно перераспределяются в виде пенсионных выплат в пользу пенсионеров. Солидарная система является, таким образом, перераспределительной системой. Размер пенсий в солидарной системе зависит от заработной платы пенсионера в период его работы, от стажа работы, точнее, от страхового стажа, т.е. периода, в течение которого за него уплачивались страховые взносы, но главным образом, величина пенсии зависит от величины средней заработной платы по Украине в год оформления пенсии.

Главный недостаток солидарной системы ее иждивенческий характер. Делегировав государству сбор средств в Пенсионный фонд, граждане не принимают никаких мер для своего пенсионного обеспечения. В солидарной системе всегда много «льготников», то есть тех, кто получает при равных со всеми взносах большую пенсию, чем его ровесники. Второй недостаток солидарной системы – ее зависимость от демографической ситуации в обществе. И, наконец, солидарная система порождает огромные непроизводительные расходы субъектов предпринимательской деятельности. Взносы, которые предприниматели в этом случае обязаны осуществлять, не являются стимулом к высокоэффективному труду работников. В результате, эти взносы рассматриваются предпринимателями как непроизводительные расходы, которые следует переложить на покупателя путем включения в цену товара (работы, услуги). Солидарная система порождает ползучую инфляцию, следствием чего любое повышение пенсий ведет к росту цен и, в конечном счете, финансируется в значительной мере самими пенсионерами. В результате, эта система перестает выполнять свою функцию, так как не обеспечивает пенсионерам прожиточного минимума даже при росте пенсий.

В солидарной системе пенсионные взносы работодателей потребляются в полном объеме, если конечно сами пенсионеры не внесут их в финансовые учреждения.

В России финансирование социальной сферы осуществляется, прежде всего, за счет единого социального налога (ЕСН), выплачиваемого работодателями исходя из размера зарплаты их работников. При расчете ЕСН действует так называемая регрессивная шкала налогообложения, то есть чем выше доход работников, тем ниже ставка налога для работодателя [3].

В Германии мобилизация средств на социальные выплаты происходит по другой схеме, основы которой были заложены еще в позапрошлом веке по инициативе рейхсканцлера Бисмарка.

В настоящее время система социальной защиты ФРГ предусматривает отчисление взносов по нескольким обязательным видам страхования, к которым относятся пенсионное страхование (Rentenversicherung), страхование на случай безработицы (Arbeitslosenversicherung), на случай болезни (Krankenversicherung) и на случай необходимости ухода (Pflegeversicherung).

Расходы еще по одному виду социального страхования – от несчастного случая (Unfallversicherung) – берет на себя работодатель. На нем же лежит и ответственность по ежемесячному отчислению всех взносов в больничные кассы, которые выступают в Германии в роли своеобразных "перевалочных баз", перераспределяющих поступившие средства в соответствующие социальные фонды и Федеральное агентство по труду[4]

Понятие “социальная защита человека” отражает многообразие связей человека и общества, благодаря которым осуществляется жизнедеятельность граждан, раскрытие и использование их способностей. Однако такой подход возник только недавно. В период существования командно-административной системы социальная защита понималась узко и реализовывалась в рамках централизованной государственной системы социального обеспечения инвалидов, пенсионеров и прочих. Социальная защита в целом в обществе осуществлялась путем перераспределения прибавочного продукта и распределения общественных фондов потребления. Проблема социальной защиты государственной и партийно-хозяйственной номенклатуры вообще не поднималась, так как именно эта категория и была наиболее социально защищена и с точки зрения престижности профессии, и с точки зрения удовлетворения основных жизненных потребностей. Номенклатура

имела не только достаточно высокую оплату труда, но и доступ к другим материальным и нематериальным благам: лучшему медицинскому обслуживанию, источникам товаров повседневного спроса, комфортным жилищным условиям и тому подобным [1]

Сегодня социальная защита населения в качестве основной цели преследует избавление значительной его части от нищенского существования в условиях, когда среднедушевой совокупный доход семьи стал ниже уровня удовлетворения элементарных физиологических потребностей. Возникла настоятельная необходимость предотвращения снижения уровня жизни малообеспеченных, нетрудоспособных членов общества и семей с детьми, как наиболее социально уязвимых групп населения. Но так как уровень оплаты труда все более отстает от уровня цен, все большее количество товаров повседневного спроса становится малодоступным, а то и вовсе недоступным не только для нетрудоспособных, но и для трудоспособных граждан. В связи с этим возникает проблема защиты стабильности рабочих мест как основного источника обеспечения средств существования и создание условий для активного включения населения в социально полезную деятельность. Таким образом, эффективная система социальной защиты населения должна быть рассчитана не только на категории граждан, непосредственно нуждающихся в такой защите, но и на максимальное развитие экономики, стимулирование трудовых усилий каждого трудоспособного члена общества, создание условий, в которых он хотел и мог бы заработать. Ведь именно труд дает достаточные средства для действенной социальной защиты [2].

Необходимость существования государственной службы и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями. Весь мировой опыт и состояние общественных отношений, даже в странах с высокой культурой демократии, показывают, что современное общество не может нормально функционировать и развиваться вне государства, государственного аппарата и определяемых ими рамок поведения.

Все более углубляющиеся преобразования и сопутствующие им кризисные процессы в обществе стремительно меняют его социальный облик, ставят небывалые по сложности и остроте политические, экономические, правовые и духовно-нравственные проблемы. В этих условиях особую роль приобретает государственная служба как социально организующий институт, как специальный вид управленческой деятельности. И только адекватная кадровая политика государства, направленная на формирование высокопрофессионального и стабильного государственного аппарата, способна обеспечить решение сложнейших задач переходного периода.

Вполне оправдано одной из приоритетных задач кадровой политики считать создание системы социальной защиты государственных служащих. Конечно, трудно говорить о социальной защите государственных служащих в стране, где очень высок процент населения, которое живет за чертой бедности и нуждается в социальной поддержке государства. Но актуальность проблемы и состоит в том, что только наличие сильной социальной и правовой защищенности государственных служащих создает условия для притока и закрепления на государственной службе наиболее компетентных и добросовестных граждан, способных стать связующим звеном государства с населением, обслуживая государство, обслуживать и защищать права и законные интересы человека в нашей стране.

Но было бы неправильным подходить к социальной защите государственных служащих аналогично социальной защите всего населения. Дело в том, что здесь существуют два принципиальных различия.

Отождествлять социальную защиту социально уязвимых слоев населения, живущих ниже черты прожиточного минимума, нельзя в связи с тем, что нищий чиновник, перебивающийся “от зарплаты до зарплаты” и самостоятельно не защищенный, не сможет эффективно защищать других, так как просто не будет достаточно работоспособен для этого.

Кроме того, социальная защита уязвимых слоев населения рассматривается с точки зрения удовлетворения первичных потребностей, а социальная защита государственных служащих – не только первичных, но и вторичных, более существенных потребностей: психологию, самоуважение и признание со стороны коллег, начальства, общества в целом. И в этой связи возникает первоочередная проблема создания положительного, делового имиджа государственной службы на основе правдивой и оперативной информации.

Необходимо отметить, что одной из причин отрицательного отношения населения к государственной службе была и остается проблема льгот и привилегий. Привилегии являются объективной необходимостью любой управленческой структуры в любом обществе. Заявления о желании их ликвидировать есть или демагогия, или непонимание основ управления... В то же время именно привилегии вызывают негативные оценки в общественном мнении о государственной службе. Опыт демократически развитых зарубежных стран показывает, что этого достаточно легко

Право

избежать.

Для этого нужно, во-первых, чтобы все привилегии были законодательно унормированы. Во-вторых, они должны быть известны всем. И, в-третьих, должен быть действенным и гласным контроль над соблюдением законодательства о привилегиях.

При соблюдении этих условий их негативное влияние на нравственную оценку государственных служащих значительно снижается.

Второе принципиальное различие социальной защиты государственных служащих и социальной защиты других трудоспособных граждан обусловлено тем, что занятый в различных гражданских структурах (даже выполняющий неквалифицированный труд) гражданин работает “на себя”, в то время как государственный служащий не только продает свой труд, но и, исполняя государственные функции, отчуждает себя в профессии, реализуя волю государства, а не свою собственную. При этом, в отличие от других граждан, ограничиваются не только его конституционные права, но и другие личные права и свободы. Такие ограничения прав и свобод во имя интересов общества требуют социальной компенсации. Если государство ограничивает своих служащих, то оно должно заботиться о них, и забота эта должна быть подлинной и многогранной.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что социальная защита государственных служащих должна включать в себя комплекс мер, направленных, во-первых, на компенсацию ограничений, объективно обусловленных характером деятельности; во-вторых, на реализацию социальных ожиданий работника, которые легли в основу его профессионального выбора; в-третьих, на нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности конкретного лица.

Ограничения, связанные с государственной службой, законодательно закреплены. Государственный служащий не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;

Запреты на получение дополнительного заработка, то есть на занятие внеслужебной оплачиваемой деятельностью, прежде всего предпринимательской деятельностью. Педагогическая, научная и иная творческая деятельность здесь в расчет братья не может, так как она обычно мало оплачивается и служит, в основном, удовлетворению вторичных потребностей. Понятно, что низкая заработная плата государственных служащих будет способствовать оттоку квалифицированных кадров из системы государственной службы, а также совершению государственным служащими противоправных действий и коррупции. К сожалению, существующая на государственной службе система должностных окладов в большей степени соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления.

Опыт государственной службы зарубежных стран показывает, что существуют различные системы оплаты труда государственных служащих.

В Германии вопросы оплаты труда чиновников регулируются законом. Оклады устанавливаются в зависимости от места и срока службы [4].

Во Франции размер заработной платы государственного служащего устанавливается в зависимости от наличия диплома, удостоверяющего определенную степень квалификации, так как вся система тарифных ставок приведена к дипломам и свидетельствам, предъявляемым в момент зачисления на государственную службу [9].

В Англии, Соединенных Штатах минимальная заработная плата первого разряда устанавливается в соотношении со средним уровнем оплаты труда в частном секторе [9].

В связи с этим изменение существующей модели оплаты труда государственных служащих на основе зарубежного опыта будет являться одной из мер их социальной защиты.

Другим социально значимым ограничением является абсолютный запрет государственным служащим на участие в забастовках, в том числе в забастовках с целью защиты своих профессиональных прав. Ввиду того, что право на забастовку есть одно из главных и законных средств, с помощью которых работники и их организации могут осуществлять и отстаивать свои социальные и экономические интересы, компенсацией ограничения на участие в забастовках могло бы стать создание примирительных (согласительных) процедур и органов (или комиссий), в компетенцию которых входило рассмотрение жалоб государственных служащих по вопросам установления оплаты труда, по результатам аттестации, квалификационных экзаменов, конкурсов, разрешение служебных конфликтов и тому подобное.

Интересен, в этой связи, опыт государственной службы зарубежных стран. Так, например, в США существует принцип “системы заслуг”, и для большинства чиновников продвижение по служебной лестнице производится согласно этому принципу. Он означает отбор лучших кандидатур

на повышение на конкурсных экзаменах, а также на основе ежегодной оценки их служебной деятельности. Совет по защите системы заслуг служит тем государственным органом, главными задачами которого являются защита как всей системы заслуг, так и отдельных служащих от злоупотреблений руководителей, неоправданных кадровых действий, заслушивание и принятие решений по жалобам служащих. Кроме названного Совета существует Федеральный совет по руководству трудовыми отношениями, который выносит решения по трудовым спорам [10].

Кроме законодательно закрепленных ограничений, на государственной службе существуют к тому же перегрузки, связанные с ненормированным характером труда, то есть занятостью во внеслужебное время, а также жесткостью требований, предъявляемых в административной иерархии. Причем нагрузка и требования к государственному служащему возрастают с продвижением его вверх по служебной лестнице.

К примеру, ненормированный рабочий день. В ряде министерств и ведомств число государственных служащих, работающих более 40 часов в неделю достигает 77 процентов, а среди руководителей департаментов и управлений - до 86 процентов. В связи с этим компенсационные меры социальной защиты должны быть направлены не только на установление надбавок за напряженность работы, но и на льготы в медицинском обслуживании, установление дополнительных отпусков, государственное страхование, льготное пенсионное обслуживание и так далее.

Социальные ожидания государственных служащих, как уже отмечалось ранее, связаны с удовлетворением вторичных потребностей. И в этом плане, наряду с поднятием имиджа государственной службы, выделяется проблема профессионального и личностного роста государственных служащих. Причем явно прослеживаются две стороны этой проблемы:

1) карьера служебная (вертикальная), то есть повышение профессионального и должностного статуса, связанное с расстановкой кадров;

2) карьера профессиональная (горизонтальная), то есть профессионально-квалификационное развитие, связанное с самообразованием, обучением, желанием каждодневно делать все более сложную работу. Здесь важна система определения соответствия кандидата требованиям по должности, его профессиональная оценка, включающая прогнозирование и планирование потребностей в кадрах, формирование резерва на выдвижение, систему повышения профессиональной квалификации.

Так, в Германии эта система предлагает более 20 видов семинарских программ по вопросам управления [4].

Во Франции “верхним звеном” является Национальная школа государственного управления. “Среднее звено” подготавливается в Политехнической школе и пяти региональных институтах государственного управления. Сложилась практика стажировок государственных служащих в смежных ведомствах. Вся система стимулирует государственного служащего к повышению квалификации: участие в программах обучения дает дополнительные баллы при аттестации, повышает шансы занять очередную вакансию [9].

В США обучение и повышение квалификации считается личным делом государственных служащих, но при этом существуют льготы для желающих получить специальное высшее образование или ученую степень – предоставление дополнительных отпусков и уменьшение налогообложения на сумму затрат на обучение [10].

В Российской Федерации также создана система профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих под общим руководством Российской Академии государственной службы, при учебно-методическом руководстве Академии народного хозяйства; по ведомственной подчиненности; система обучения служащих юридических учреждений. То есть государственному служащему, желающему повысить свои профессиональные знания, такая возможность предоставлена [2].

Социальная защита государственных служащих включает в себя и нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности.

Нейтрализация факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности - это, прежде всего, работа по сближению индивидуальных интересов служащих с интересами службы, защита от неправомερных действий вышестоящих руководителей, содействие решению бытовых проблем (жилищных проблем, обеспечение транспортом и связью, решение вопросов воспитания и обучения детей). Так, уже указывалось ранее на необходимость создания примирительных процедур и органов для защиты прав государственных служащих. К сказанному можно добавить, что представляется интересным опыт США, где в законе о реформе гражданской службы детально расписаны дисциплинарные меры, которые должны применяться против руководителей,

нарушающих принцип “системы заслуг” при прохождении чиновниками службы [10].

Государство для нейтрализации неблагоприятных факторов должно помогать государственному служащему в решении различных бытовых проблем, как-то: создании нормальных условий труда, обеспечении хорошо отапливаемыми, освещенными, правильно спланированными помещениями, транспортом, связью, автоматизацией и научной организацией труда.

Важнейшим направлением реализации социальной защиты государственных служащих является законодательное закрепление защитных мер. В Украине правовая основа социальной защиты государственных служащих установлена Законом «О государственной службе».

Исходя из вышеизложенного:

1. На государственном уровне разработать критерии по оценке эффективности деятельности государственных служащих, что позволит избежать произвола в отношении госслужащих со стороны чиновников, которым те подчинены по службе, а так же многих конфликтных ситуаций и недоразумений. Законодательно определить орган по разрешению трудовых споров в среде государственной службы.

2. Необходима образовательная программа по формированию соответствующего типа управленческой культуры, т.к. при разрушении ключевых моральных качеств государственных служащих в определённой мере теряется смысл их профессионального обучения.

3. Следует теснее увязать обучение чиновников с их продвижением по службе, тем более что карьерные устремления занимают важное место среди стимулов работы госслужащих.

Карьерные притязания и их интенсивность напрямую связаны с наличием или отсутствием профессионального обучения служащих. Они тем выше, чем больше в органе власти работников, прошедших переподготовку или повышение квалификации. К тому же работники, прошедшие профессиональную подготовку, критичнее оценивают уровень профессиональной подготовки госслужащих своего аппарата.

Хочется указать ещё и на тот факт, что, ощущая заботу о себе со стороны государства, госчиновники смогут уделять больше времени и творческого подхода к своим служебным обязанностям, а культурная составляющая программ обучения и переподготовки вполне может помочь переменить не очень лестное в настоящий момент мнение граждан о государстве.

Литература

1. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика : монография / Г.В. Атаманчук. – М. : РАГС, 2003. – С. 28.
2. Барабашев А.Г. Государственная служба в Российской Федерации: современное состояние, проблемы и перспективы аналитический обзор направлений и содержания реформирования государственной службы в РФ / А.Г. Барабашев. – СПб. : Питер, 2005. – с. 52.
3. Гришковец А. Государственный служащий и гражданское общество / А. Гришковец // Государство и право. – 2004. – №1. – С. 15–17.
4. Дубинский С.А. Социальная работа в Германии / С.А. Дубинский. – М. : Государственная Академия сферы быта и социальных услуг, 1996. – 289 с.
5. Козлов А.А. Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы / А.А. Козлов. – М. : Флинта, 1998. – 361 с.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
7. Про державну службу : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
8. Социальная защита семьи и детей: зарубежный опыт. – М. : Институт социальной работы, 1992. – 275 с.
9. Социальное обеспечение в странах Северной Европы. – М. : МГСУ, 1994. – 359 с.
10. Чорбинский С.А. Социальная работа и социальные программы в США / С.А. Чорбинский. – М. : Центр общечеловеческих ценностей, 1994. – 326 с.

The international legal regulation of the system of compulsory state social insurance and pension insurance of citizens is considered in this article with the deficiencies of shared system of compulsory state pension insurance. The implementation of social protection of public servants is also analyzed in the article.

Keywords: *sotsyalnaya protection, state-owned sluzhaschye, solydarnaya obscheobyazatelnoho system of state insurance pensyonnoho, nakopytelnaya obscheobyazatelnoho system of state insurance pensyonnoho*

У статті розглядається міжнародно-правове регулювання системи загальнообов'язкового державного соціального пенсійного страхування громадян, розкриваються недоліки солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і аналізується реалізація соціального захисту державних службовців.

Ключові слова: соціальний захист, державні службовці, солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

УДК 341.2

*Т.Х. Хачатурян,
викладач кафедри міжнародного права
і порівняльного правознавства,
Київський міжнародний університет*

ПРОТИДІЯ ТА ПОКАРАННЯ ЗА ЗЛОЧИНИ З МІЖНАРОДНИМ ЕЛЕМЕНТОМ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті аналізується діяльність України в сфері протидії та покарання за злочини з міжнародним елементом. Розглядається сучасний стан справ щодо ратифікації Статуту Міжнародного кримінального суду Україною. Досліджуються окремі аспекти діяльності України у боротьбі зі злочинами міжнародного характеру.

Ключові слова: міжнародні злочини, злочини міжнародного характеру, Міжнародний кримінальний суд, морський тероризм.

Враховуючи швидкі темпи зростання міжнародної злочинності, міжнародне співтовариство приділяє все більшу увагу вирішенню проблеми протидії та покарання за злочини з міжнародним елементом. Україна, як держава, що стоїть на шляху до євроінтеграції, також зацікавлена у модернізації свого законодавства для вирішення проблем, пов'язаних з невідповідністю міжнародних стандартів внутрішньому законодавству. Як один з творців системи міжнародної безпеки та підтримки миру, Україна не залишилась осторонь створення нової системи міжнародної відповідальності фізичних осіб за скоєння злочинів, що загрожують нормальному співробітництву держав та загальній безпеці людства, підписавши 1998 року Римський Статут Міжнародного кримінального суду (далі МКС). Проте, одним із найактуальніших питань й нині залишається питання ратифікації Римського Статуту Україною.

Актуальність цієї теми обґрунтовується й тим, що Європейська Рада та Комісія ЄС вважають ратифікацію Римського Статуту суттєвим елементом переговорів з державами, які прагнуть до вступу до ЄС або до укладення з ним угод про асоційоване членство. Свідченням відданості України спільним європейським принципам і додатковим практичним підтвердженням стратегічного курсу на європейську інтеграцію можна розглядати приєднання нашої держави до заяв Європейського Союзу щодо участі в Статуті Міжнародного кримінального суду [8].

Предметом даної статті є міжнародно-правові відносини України у сфері протидії та покарання за злочини з міжнародним елементом.

Метою статті є аналіз сучасного стану законодавства України у сфері протидії та покарання за злочини з міжнародним елементом та виявлення проблем та перспектив у цьому питанні.

Ступінь доктринальної розробленості теми: дана тема досліджувалася вітчизняними вченими такими як: Бліщенко І.П., Галенська Л.Н., Горбунова О.Г., Грищенко К.І., Зелінська Н.А., Іващенко В.О., Ільман Д.В., Карпачова Н.І., Колесников А.В., Лавринович О.В., Левченко К.Б., Лукашук І.І., Панов В.П., Погорецький М.А., Шевченко О.Т. та інші.

Як відомо, у 2001 році Президент України звернувся до Конституційного Суду України за офіційним тлумаченням положень Конституції України та можливості приєднання нашої держави до Римського Статуту.

Конституційний Суд 11 липня 2001 р. ухвалив Висновок визнати Римський Статут МКС таким, що не відповідає Конституції України, в частині, що стосується положення абзацу десятого