

УДК 351.746

СТРЕЛЬБИЦЬКА Л.М., доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін НА СБ України.

СТРЕЛЬБИЦЬКИЙ М.П., доктор юридичних наук, професор, головний науковий співробітник науково-організаційного центру НА СБ України.

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ОСОБОВОГО СКЛАДУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. У статті досліджуються основні напрямки забезпечення соціально-правового захисту особового складу сектору безпеки і оборони України в сучасних умовах. Серед таких напрямків особливе місце займають виявлення та усунення причин, що призводять до різкого розширення суспільства під час переходу до воєнного стану в умовах ринкової економіки; ужиття своєчасних заходів щодо протидії кризовим демографічним процесам; створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного й духовного здоров'я тощо. Гарантії забезпечення соціально-правового захисту мають безпосередній вплив на мотивацію, моральний стан і боєдатність особового складу сектору безпеки і оборони України особливо в умовах воєнного стану. Аналізуються нормативно-правові акти, що регулюють соціально-правовий захист, його стан та шляхи покращення. Дані проблеми розглядаються з позицій соціальної і кадрової безпеки, які відіграють важливу роль у комплексному забезпеченні національної безпеки України. Такий підхід дав змогу правильно визначити суттєві загрози та ризики у зазначеній сфері, уникнути соціальної та кадрової катастрофи. Дається характеристика цих нових наукових категорій, їхній зв'язок із соціальною та кадровою політикою в державі. Наводиться досвід іноземних держав Євросоюзу та Північно-Атлантичного блоку, набутий з вищевказаних питань.

Ключові слова: соціально-правовий захист, соціальна безпека, права споживачів, кадрова безпека, соціальна і кадрова політика, система управління.

Summary. The article examines the main directions of ensuring social and legal protection of the personnel of the security and defense sector of Ukraine in modern conditions. Among such directions, a special place is occupied by the identification and elimination of the causes that lead to the sharp stratification of society during the transition to martial law in the conditions of the market economy; taking timely measures to counter demographic crisis processes; creation of an effective system of social protection of a person, protection and restoration of their physical and spiritual health, etc. Guarantees of social and legal protection have a direct impact on the motivation, morale and fighting capacity of the personnel of the security and defense sector of Ukraine, especially in the conditions of martial law. Legal acts regulating social and legal protection, its state and ways of improvement are analyzed. These problems are considered from the standpoint of social and personnel security, which play an important role in the comprehensive provision of national security of Ukraine. This approach made it possible to correctly identify significant threats and risks in the specified area, to avoid a social and personnel disaster. The characteristics of these new scientific categories, their connection with social and personnel policy in the state are given. The experience of foreign countries of the European Union and the North Atlantic Bloc, gained from the above-mentioned issues, is presented.

Keywords: social and legal protection, social security, consumer rights, personnel security, social and personnel policy, management system.

Постановка проблеми. Від успішного вирішення проблем соціально-правового захисту особового складу сектору безпеки і оборони України в сучасних умовах, кадрової та соціальної безпеки, кадрової та соціальної політики залежить ефективність

державного управління національною безпекою у нашій державі. Завдяки цьому нейтралізуються внутрішні загрози її національній безпеці та соціально-економічному розвитку. Саме у цій площині криються основні недоліки, з якими стикається Україна в оборонній, безпековій, управлінській та соціально-економічній сферах. Це призводить до різкого розшарування суспільства в умовах воєнного стану, переходу до ринкової економіки, кризових демографічних процесів, втрати наукового і професійного потенціалу країни.

Результати аналізу наукових публікацій. Питанням кадрової і соціальної політики, кадрової та соціальної безпеки, соціального захисту, останнім часом приділяється чимало уваги науковцями а також практиками. Серед них роботи Пилипчука В.Г., Скулиша Є.Д., Дмитренка Ю.П., Логінова О.А., Реги Ю.О., Погребицького М.Л., Іванової Н.Г., Майбороди В.К., Манька В.М. та ін. Їхні авторські ідеї покладено в основу теоретико-прикладних досліджень історико-правових проблем започаткування і формування кадрового менеджменту, соціальної і кадрової безпеки особового складу сектору безпеки і оборони, які відіграють важливу роль у забезпеченні національної безпеки України. Особливої чутливості ця проблема набуває в умовах сьогоденного воєнного стану.

Метою статті є визначення сутності та змісту соціально-правового захисту особового складу сектору безпеки і оборони України в сучасних умовах, соціальної і кадрової безпеки як складових національної безпеки України, впливу соціальної і кадрової політики на стан цих видів безпеки та реформування сектору безпеки і оборони України з урахуванням міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. У відповідності до ст. 12 Закону України “Про національну безпеку України” сектор безпеки і оборони України складається з чотирьох взаємопов’язаних складових: сил безпеки; сил оборони; оборонно-промислового комплексу; громадян та громадських об’єднань, які добровільно беруть участь у забезпеченні національної безпеки. Функції та повноваження складових сектору безпеки і оборони визначаються законодавством України.

До особового складу сектору безпеки і оборони входять військовослужбовці і співробітники Міністерства оборони України, Збройних Сил України, Державної спеціальної служби транспорту, Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України, Національної поліції України, Державної прикордонної служби України, Державної міграційної служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації України, Апарату Ради національної безпеки і оборони України, розвідувальних органів України, центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну військово-промислову політику [1].

Соціально-правовий захист особового складу цих відомств в умовах воєнного стану набуває особливого значення і має свою специфіку. Ми поділяємо думку вчених-колег, що соціальний захист і соціальна безпека базується на психічному та психологічному стані населення держави. Залежить від багатьох інших видів безпеки (зокрема від економічної, політичної, інформаційної тощо) та чинників (наявність евакуйованих та тимчасово переміщених осіб, безробітних, багатодітних родин, кримінальних угруповань, правоохоронних органів і т. ін.). Відчутно ускладнюється під час війни, епідемії, карантину, підвищення цін, тарифів, напруги у суспільстві під час проведення виборів. Внаслідок цього можуть порушуватися соціально-правові гарантії як населення так і військовослужбовців.

Забезпечення безпеки у соціальній сфері включає наступні основні напрями:
виявлення та усунення причин, що призводять до різкого розшарування суспільства під час переходу до воєнного стану в умовах ринкової економіки;
ужиття своєчасних заходів щодо протидії кризовим демографічним процесам;
створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного й духовного здоров'я;
стимулювання розвитку та забезпечення всебічного захисту освітнього та культурного потенціалу країни;
захист прав споживачів [2, с. 125].

Соціальна безпека належить до суспільних міждисциплінарних наук. Її об'єктом є дуалізм безпекознавства, тобто взаємодія двох протилежних тенденцій (позитивної – наслідком якої є гарантована безпека і негативної – небезпека), які є похідним робочим об'єктом дослідження. Цей об'єкт характеризується через суспільні відносини, які виникають у зв'язку зі здійсненням однієї із основних функцій держави – гарантування безпеки, тобто сприятливих умов існування (життя) і прогресивного розвитку в різних сферах суспільного життя.

Предметом дослідження соціальної безпеки є певне коло об'єктивних закономірностей гарантування безпеки через синергетичні, соціально-правові, організаційно-управлінські, психологічні, політичні аспекти відносин безпеки в різних сферах суспільного життя. Це дозволяє сформувати відповідну систему національної безпеки, адекватну загрозам і небезпекам, середовищу функціонування, а також укомплектувати її відповідними кадрами, що відповідають вимогам сьогодення.

На фоні сучасних вимог до соціального захисту і безпеки особового складу сектору безпеки і оборони України не можна визнати нормальним явище попередню практику, що існувала в Україні, коли вчорашні військовослужбовці цього сектору, а сьогоднішні військові пенсіонери вимушені були масово звертатися до адміністративних судів із позовами про неправомірне зменшення виплат розмірів пенсій, але їхні гарантії та права роками ігнорувались Пенсійним фондом України. Рішення судів не виконувалися, виконавчі органи та Казначейство України вплинути на ці факти виявилися неспроможними, винні не притягувались до відповідальності. Часто можна почути пояснення, що цьому виною є відсутність коштів. Але правда полягає в тому, що значну частину бюджетних коштів поглинула всеосяжна системна корупція, що охопила Україну, і яка, на жаль, не подолана до кінця і до цього часу.

Кадрова компонента набуває вирішального значення у загальній системі безпекознавства і посідає самостійну складову **кадрова безпека** [3 – 6]. Якщо зміст науки безпекознавства обумовлений комплексністю самого феномену безпеки, ступенем його дослідження й розробленості різноманітними науками, то кадрова безпека, або соціальна безпека кадрів сектору безпеки і оборони України має бути в полі зору права, психології та інших суспільних наук [7].

В основі як державного управління загалом, державної служби, так і соціальної та кадрової безпеки, зокрема, в Україні лежить прагматична кадрова політика. Тут важливо своєчасно виробляти і запроваджувати нові принципи кадрової політики в умовах державотворення в Україні. В такому разі кадрова політика, як достатньо науково обґрунтоване і всебічно перевірене управлінською практикою явище буде своєчасно задовольняти потреби практики в необхідних кадрах. Вона служить головним напрямом соціального управління та організації суспільства. Аналіз кадрової політики в Україні свідчить, що вона проводилася з небаченою плинністю управлінських кадрів, при якій лише за перших 25 років незалежності змінилося п'ять президентів і один – виконувач

обов'язків президента. Лише один з президентів працював на посаді два строки поспіль. Один – повний строк. Верховна Рада України – єдиний орган законодавчої влади. За 25 років працювали вісім скликань Ради, що значно більше, ніж передбачено Конституцією України. Кабінет Міністрів України – вищий орган виконавчої влади. За 25 років змінилося 18 складів уряду держави, зокрема 14 прем'єр-міністрів. Чотири прем'єр-міністри очолювали по два різних склади уряду. Найбільша плинність урядової команди була за часів президентства Леоніда Кучми (сім складів КМУ і сім прем'єр-міністрів). Тобто кожен уряд України в середньому працював не більш як півтора року, чого, безумовно, вкрай замало для стабілізації економічної та правової систем держави. Прокуратура України – спеціальний орган нагляду і контролю за додержанням законності та боротьби зі злочинністю у державі, що не входив структурно до жодної з гілок влади. За минулий період органи прокуратури очолювали 17 генеральних прокурорів. З них: один – тричі й двоє – двічі. Враховуючи інтегровану вертикаль підпорядкованості управлінських кадрів, ці зміни неминуче призводили до шаленої плинності кадрів на місцях (у містах, районах, областях). За ці роки Службу безпеки України та Міністерство внутрішніх справ очолювали по 11 голів СБУ чи міністрів МВС. В середньому кожен голова СБУ чи міністр МВС працювали на своїй посаді два з половиною роки [8].

Щоб позбавитись плинності цінних й досвідних кадрів, зберегти їх для інтересів держави, незалежно від суспільно-політичних процесів і потрясінь та зміни влади, забезпечити стабільність й ефективність системи державного управління в цілому, варто запозичити зарубіжний, зокрема європейський досвід. Там широко використовується розмежування політичних та адміністративних посад. Для системи державної служби всіх розвинених країн світу принцип поділу політичних та адміністративних посад є ключовим. Так, наприклад, вищими адміністративними посадами в уряді та міністерствах є: постійні секретарі – у Великій Британії, Ірландії, Ісландії; генеральні секретарі – у Франції; державні секретарі – у Нідерландах, Швеції, Латвії, Литві, Естонії, Угорщині; генеральні директори – у Польщі. Усі вони відбираються шляхом відкритого конкурсу, який проводить урядова комісія, державний секретар уряду або центральний орган виконавчої влади з питань державної служби. Вищі державні службовці не можуть бути звільнені з посад у зв'язку зі зміною персонального складу уряду, здійснюють управління персоналом в органах державної влади й відповідають за призначення, просування по службі, дисциплінарне провадження та звільнення державних службовців [9, с. 29].

У більшості країн законодавчо закріплено розподіл посад на політичні посади і посади державних службовців. Керівники великих підрозділів державної служби, у підпорядкуванні яких є службовці та інші посадові особи, належать до чиновників. Чиновники, які довго пропрацювали на відповідальній роботі, навіть після виходу на пенсію, залишаються членами апарату, в якому служили. Наприклад, у ФРН сформувався інститут чиновників у відставці, що постійно виступають як експерти, консультанти, радники з різних питань, які вимагають досвіду і незалежної оцінки [10].

Викладене підводить до висновку, що державне управління у сфері національної безпеки, оперативно-службової діяльності, а також роботи з підбору, розтановки та виховання особового складу сектору безпеки і оборони, правоохоронного органу має здійснюватися на основі сучасної кадрової політики, спроможної забезпечити спадкоємність, поєднання молодих та досвідчених кадрів, безперебійного і ефективного функціонування всієї системи забезпечення державної та національної безпеки. Історичний та міжнародний досвід свідчить, що успішне забезпечення національної

безпеки неможливе без високопрофесійних, підготовлених, патріотично налаштованих, ідеологічно незаангажованих кадрів, які мають складати основу правоохоронних органів. Як свідчить вітчизняний досвід, ніякі іноземні “специ”, що не знають нашої специфіки і умов життя, не замінять національних кадрів і не задовольнять наші національні інтереси. Тому процеси кадрового очищення: люстрації, деполітизації, девоєнізації повинні проводитись на основі саме такої кадрової політики у відповідності до Конституції України. Важливо, щоб відомче (галузеве) управління було логічним продовженням, органічною складовою державного управління, що виключає протиріччя на практиці і позитивно впливає на його стан і кінцеві результати [11].

Удосконалення діяльності особового складу сектору безпеки і оборони України в сьогоденних умовах воєнного стану є надзвичайно актуальним і відповідальним завданням, що обумовить необхідність внесення відповідних законодавчих змін. Корисними в цьому відношенні є світовий досвід формування спецслужб, їх кадрового складу, особливо в питаннях співвідношення цивільної і військової компоненти.

Сектор безпеки і оборони України має широкий мандат, що включає оборону, виявлення, припинення й розкриття злочинів проти миру та безпеки людства, тероризму, організованої злочинної діяльності, а також інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України. Виходячи із моніторингу рівня сучасних загроз, ризиків та викликів державі, які мають тенденцію до наростання у найближчому майбутньому, фахівці схиляються до думки про доцільність тимчасового збереження наділеного законодавством поєднання функцій правоохоронних відомств і спеціальних служб. Подібні повноваження мають контррозвідальні та розвідальні органи й інших впливових держав, в т.ч. США та членів Євросоюзу (Італії, Румунії, Угорщини, Болгарії тощо) [12].

Побудова вітчизняної безпекової моделі має базуватись на використанні і врахуванні зарубіжного досвіду для вдосконалення вітчизняних стандартів правоохоронної діяльності у зазначеній сфері [13].

Україні в процесі реформування сектору безпеки і оборони, а також своєї правоохоронної системи відповідно до вимог ЄС слід знайти оптимальний баланс між проведенням європейської інтеграції та забезпеченням ефективного функціонування власних правоохоронних органів, здатних подолати внутрішні та зовнішні загрози національній безпеці. Тому міжнародні норми не випадково відносять вимоги по забезпечення національної безпеки до внутрішньої прерогативи самих держав.

Ми погоджуємося із думкою, що “на сьогоднішній день не існує універсальної моделі чи єдиних стандартів НАТО і ЄС стосовно спеціальних служб. Є політико-правові моделі, які сформувалися з урахуванням культурно-історичних традицій тієї чи іншої країни. Спеціальні служби – не ідентичні, але керуються єдиними принципами...” [14]. Разом з цим, Парламентською Асамблеєю Ради Європи видані рекомендації, зокрема “Контроль за діяльністю служб внутрішньої безпеки країн-учасниць Ради Європи” № 1402(1999), “Демократичний аналіз сектору безпеки в країнах-членах” № 1713(2005), у яких сформовані певні критерії організації діяльності спеціальних служб. Комплектування особовим складом спеціальних служб здійснюється, як правило, за рахунок цивільного персоналу (держслужбовці, цивільні за контрактом, цивільні із спеціальним статусом тощо). Зазначене стосується спецслужб Великої Британії, Франції, Австрії, Іспанії, Нідерландів, Фінляндії, Швеції, Португалії, Польщі, Естонії, Латвії, Литви, Словаччини, Словенії, Албанії, Хорватії та Болгарії.

В той же час спецслужби Румунії (Румунська служба інформації) та Угорщини (Відомство захисту конституції) є мілітаризованими, переважно більшість особового

складу яких складають військовослужбовці. У Службі безпеки та розвідки Фінляндії основу кадрів складає персонал з особливим статусом, більша частина яких має поліцейську підготовку. Основними категоріями персоналу в Бюро захисту конституції Республіки Латвія, Департаменті державної безпеки Республіки Литви, Службі внутрішньої безпеки Республіки Естонія, Словацькій інформаційній службі є цивільні співробітники (державні службовці, статус яких визначається окремими законодавчими актами, та особи, які працюють за трудовим договором).

Мають бути чітко визначені конкретні цілі, шляхи їх досягнення, кінцеві терміни, що піддаються об'єктивній оцінці. Покращити співробітництво з закордонними партнерами. Використання закордонного досвіду практикувати лише після адаптації до національних умов, аналогів яким у світі не існує.

У кадровій політиці в Україні при ротації співробітників спецслужб та, особливо, керівного складу, на нашу думку, слід запровадити їх верифікацію (переатестування), як це проводиться у країнах ЄС, беручи за основу професійну складову та реальні результати у службовій діяльності, а не формальні автобіографічні дані. Забезпечити соціальний та правовий захист професійних працівників спецслужб. Оперативному складу мають бути створені необхідні умови та гарантії для своєчасного і повного розкриття ворожої діяльності проти України як ззовні так і зсередини. Привести у відповідність не нижче рівня новостворених правоохоронних органів фінансове, матеріально-технічне, кадрове забезпечення спецслужби зважаючи на загрози національній безпеці України, навантаження та ризики, що випадають на співробітників.

Загальний аналіз кадрового складу сектор безпеки і оборони іноземних держав свідчить, що їх основу складають за категоріями: військовослужбовці, чиновники (державні службовці); за характером діяльності: оперативні, аналітичні, оперативно-технічні співробітники, обслуговуючий персонал; за термінами контрактів – постійні, тимчасові; за статусом – гласний, негласний склад.

З метою виконання функціональних завдань спецслужбами розробляються і затверджуються перспективні концепції їх кадрового забезпечення і формалізовані програми, а також досліджуються фактори, що мають свої характерні особливості в залежності від держави та історичного періоду, що визначають кадрові пріоритети. До найбільш важливих об'єктивних факторів належать: політичні фактори (стратегія іноземної держави); правові (загальні закони про державну службу і нормативні акти самих спецслужб); розстановка політичних сил в іноземній державі; економічні і науково-технічні фактори; соціально-психологічні фактори; рівень освіти в країні. На кадрову політику сектору безпеки суттєвий вплив здійснюють також оперативні фактори, ступінь гостроти протиборства спецслужб з іноземними розвідувальними та контррозвідувальними органами, їх активність, тактика, якість професійної і морально-вольової підготовки співробітників, їх вміння протидіяти підривним акціям і т.п.

Війна проти України вимагає надійного кадрового складу її сектору безпеки і оборони, удосконалення його організаційної побудови, ефективності діяльності по протидії зовнішнім загрозам, ефективного використання зарубіжного досвіду.

Висновки.

Стан соціальної і кадрової безпеки вирішальною мірою впливає на стан національної безпеки України. В Україні існує проблема розробки та практичної реалізації системи соціально-правового захисту особового складу сектору безпеки і оборони в сучасних умовах, кадрової і соціальної політики, кадрової та соціальної безпеки як складових національної безпеки України. Соціальна безпека має здійснюватися через певне коло об'єктивних закономірностей гарантування безпеки, що

включає в себе насамперед синергетичні, соціально-правові, організаційно-управлінські, психологічні, політичні аспекти відносин безпеки в різних сферах суспільного життя. Це дозволяє сформувати відповідну систему національної безпеки, адекватну загрозам і небезпекам, середовищу функціонування, а також укомплектувати її відповідними кадрами, що відповідають вимогам сьогодення. Вимагає удосконалення механізм управління соціально-правовим захистом особового складу сектору безпеки і оборони через сучасну кадрову політику, що має базуватися на передовому міжнародному досвіді. Запровадження досвіду іноземних держав ЄС та Євроатлантичного блоку, набутий з вищевказаних питань, дасть змогу намітити шляхи покращення соціально-правового захисту особового складу сектору безпеки і оборони в сучасних умовах.

В процесі реформування та практичної діяльності сектору безпеки і оборони України в сьогоднішніх умовах першочергового значення має надаватися забезпеченню соціальної та кадрової безпеки їх особового складу у відповідності з тією реальною роллю, яку вони відіграють згідно з Конституцією і законами України. Сьогодні вони мають ефективно забезпечувати оборону та державну безпеку України в умовах воєнного стану. Розгляд цієї проблеми з позицій соціальної і кадрової безпеки, дає можливість дослідити ту важливу роль, яку вони відіграють у комплексному забезпеченні національної безпеки України. Окрім цього, такий підхід дає змогу правильно визначити реальні загрози та ризики у зазначеній сфері, уникнути соціальної та кадрової катастрофи в Україні у майбутньому.

Використана література

1. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.18 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2018. № 31. Ст. 241.
2. Національна безпека: навчальний посібник / М.М. Чеховська, В.В. Остроухов, О.Л. Лісовська, І.М. Ничитайло, М.М. Присяжнюк, О.Ю. Полтораков, О.В. Чабала, В.С. Андрійчук, Н.В. Крапівіна; під заг. ред. проф. М.М. Чеховської. Київ: Нац. акад. СБ України, 2017. 344 с.
3. Бурда І.Я. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі: автореф. дис. ...канд. екон. наук: 21.04.02. Луганськ, 2014. 21с.
4. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2008. № 7. С. 137-140.
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. Москва: Издательство "Альфа-Пресс", 2011. 688 с.
6. Чумарин И.Г. Кадровая безопасность – представители групп риска в организации. *Персонал-Микс*. 2001. № 6. URL: <http://www.poteri.net/publikatsii/personal-miks-6-2001.html>
7. Кузьменко А.М., Жарков Я.М. Безпекознавство – основоположний теоретико-методологічний науковий напрям та навчальна дисципліна в системі підготовки фахівців військових, правоохоронних відомств та спецслужб: тези доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції *Військова освіта: сьогодення та майбутнє*; за заг. ред. Балабіна В.В. Київ: ВІКНУ, 2012. С. 365.
8. Правова система України: стан, здобутки, прорахунки та перспективи. URL: <http://ua.racurs.ua/1738-pravova-systema-ukrayiny-stan-zdobutky-prorahunku-i-perspektyvu>
9. Желюк Т.Л. Державна служба: навч. посіб. Київ: ВД Професіонал, 2005. 576 с.
10. Боссарт Д., Деммке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу в ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу; пер. з англ. О.М. Шаленко. Київ: Міленіум, 2004. 128 с.
11. Стрельбицький М.П. Стрельбицька Л.М. Запобігання внутрішнім загрозам безпеці державного управління України: ретроспективна парадигма. *Збірник наукових праць НА СБУ*. 2018. № 66. С. 85-95.

12. Савченко А.В. Правоохоронні органи США: місія, організаційна структура та застосування кримінального законодавства: навчальний посібник. Київ: Текст, 2003. 122 с.

13. Ягун В. Реформування розвідувальних і спеціальних служб: незалежна експертна оцінка: матеріали першої міжнародної конференції *Моніторинг викликів урядуванню в секторі безпеки України: стан і потреби*, м. Київ, 21-22 січня 2016 р. Київ: Видавництво “Заповіт”, 2016. С. 44-49.

14. Пунь С. Міжнародна підтримка реформ в Україні: питання взаємодії і координації: матеріали третьої міжнародної конференції *Моніторинг викликів урядуванню в секторі безпеки України: стан і потреби*, м. Київ, 24 трав. 2016 р. Київ: Видавництво “Заповіт”, 2017. С. 27-28.

~~~~~ \* \* \* ~~~~~

---

---