

конкретного органу внутрішніх справ. Крім того, нині грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу ОВС переобтяжене значною кількістю його додаткових видів. А основні види – посадовий оклад, оклад за військове (спеціальне) звання, надбавка за вислугу років та 100%-ва надбавка – у загальній сумі (без урахування індивідуальних специфічних надбавок та доплат) становлять лише 10–30%. Така ситуація склалася з тієї причини, що останнім часом підвищення розмірів грошового забезпечення здійснювалось не через збільшення посадових окладів, а шляхом встановлення нових щомісячних надбавок, причому значних за своїм розміром. Однак, через відсутність достатнього фінансування виплату цих додаткових видів грошового забезпечення вдавалось забезпечити в повній мірі лише незначній частині персоналу ОВС, що призвело до утворення диспропорцій у грошовому забезпеченні.

Звідси необхідним є реформування системи оплати праці осіб рядового та начальницького складу ОВС, яке, на нашу думку, повинно передбачати збільшення у 5–7 разів посадових окладів та окладів за військові (спеціальні) звання за рахунок скасування деяких надбавок та доплат, що мають необов'язковий характер. Внаслідок такого реформування обов'язкові виплати, які нині не перевищують 30%, збільшаться до 90% (без урахування індивідуальних специфічних надбавок та доплат).

Список літератури: 1. Рік оновлення. Рік надій // Іменем Закону. 2006. № 5. 2. Права людини захистять, МВС – реформують // Іменем Закону. 2006. № 11. 3. Підвищення платні – поки що лише перспектива? // Іменем Закону. 2001. № 36. 4. Грошове забезпечення в МВС: сьогодні та перспектива // Іменем Закону. 2005. № 34. 5. Про оплату праці: Закону України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121. 6. Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 // Бюлетень Верховного Суда Російської Федерації. 1995. № 5. 7. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. К., 2004. 8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. К., 2004. 9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., стер. К., 2004. 10. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. // ВВР УРСР. 1991. № 4. Ст. 20. 11. Лавриненко О. В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05. X., 1998.

Надійшла до редколегії 20.04.07

В. М. Венедіктова

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Затвердження принципів гендерної демократії розглядається сьогодні світовим співтовариством як необхідна складова демократичних процесів і розвитку громадянського суспільства. Цілі Розвитку Тисячоліття, прийняті світовим співтовариством у

2000 році, проголошують забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетів міжнародного розвитку та індикатором соціально-економічного розвитку країни. Специфіка гендерних проблем в Україні виявляється в тому, що в державі не простежується гендерних відмінностей в доступі до базової освіти, для жінок характерний високий, за міжнародними стандартами, рівень економічної активності та зайнятості. Проте, ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями в політиці та сфері державного управління, в можливостях доступу до гідної праці та економічних ресурсів. Це зумовлює необхідність гендерних досліджень, спрямованих на забезпечення загальнолюдської справедливості щодо рівних прав та можливостей особи, незалежно від статі, соціального розвитку суспільства та економічного зростання держави на основі ефективного використання людського потенціалу. Оскільки жінки становлять більше половини населення України, перехід до демократичного суспільства і ринкової економіки потребує їх рівноправного представництва в житті країни. Проте, на сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс в соціально-економічній сфері, залишаються невирішеними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки гендерної нерівності. Розробки та обґрунтування потребують заходи державної соціальної політики, направлені на забезпечення гендерної рівності та подолання сталих патріархальних стереотипів, що досі притаманні українському суспільству.

Відсутність цілеспрямованої державної політики сприяння гендерній рівності призводить до посилення соціально-економічної диференціації населення залежно від статі, невідповідності фактичних можливостей жінок та чоловіків декларованій Конституцією України рівності статей та настановам демократичного суспільства. Більше того, існування гендерної нерівності в суспільстві уповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління та знижує ефективність стратегій розвитку.

Наскільки вірно та ефективно законодавець в нормах трудового права відобразить гендерну рівність з урахуванням гендерної політики держави та забезпечить реалізацію цих норм у площині практичної діяльності, настільки він і забезпечить прогресивний розвиток всього суспільства. Дана проблема набуває особливої актуальності в умовах розробки нового Трудового кодексу України, який покликаний вдосконалити існуючу ще з радянських часів систему трудових правовідносин. Потребує наукового аналізу і питання узгодження нещодавно прийнятого Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з нормами трудового та інших галузей законодавства. Вказане обумовлює важливість та актуальність

дослідження проблем реалізації гендерної рівності за трудовим законодавством України, необхідність розробки науково обґрунтованих прогнозів та рекомендацій, застосування яких у законодавчій та правозастосовчій практиці дозволить досягти стану гармонійної збалансованості інтересів представників обох статей, створить умови для максимальної реалізації жінками та чоловіками своїх здібностей та потреб у сфері праці.

Процес формування ринкових відносин в Україні тісно пов'язаний з процесом приватизації великих та малих державних підприємств, що розпочався з моменту набуття нашою державою незалежності й триває і сьогодні. У зв'язку із запровадженням цих відносин і реформуванням економіки, яке супроводжується непопулярними заходами та погіршенням матеріального становища багатьох громадян, жінки першими відчули їх негативні наслідки. Вони у першу чергу поповнили ряди безробітних, а в українській економіці жінки становлять половину всієї сукупності робочої сили. 4/5 жінок працездатного віку належать до економічно активного населення, тобто працюють або активно зайняті пошуком роботи. Запровадження ринкових механізмів призвело до зменшення можливостей жінок щодо зайнятості за наймом і підприємницької діяльності, професійного і кар'єрного зростання, посилили дискримінацію жінок в оплаті праці та умовах працевлаштування.

Тим часом законодавство України, яке ґрунтується на засадах недискримінації, встановлює рівні умови для жінок та чоловіків стосовно реалізації права на працю. Міжнародне законодавство, у тому числі Конвенція ООН 1979 р. «Про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок», Конвенції МОП також гарантують право на рівні можливості для жінок та чоловіків у сфері трудових відносин. Але наявна розбіжність між правовими можливостями, які існують *de jure*, та фактичною неможливістю їх реалізації порушує цілу низку серйозних питань, а саме:

- про відставання правозастосовчої практики від вимог процесу формування ринкової економіки та недосконалість правозахисних механізмів;
- про недостатню участь громадян у процесі приватизації та формування ринкової економіки;
- про низький рівень правової культури населення, у тому числі жінок.

Українські жінки адаптуються до ринкових змін дуже важко. Зниження попиту на робочу силу загострило проблему участі жінок у суспільному виробництві. Жінка стала найбільш уразливим прошарком населення у сфері діяльності через необхідність поєднання сімейних та професійних функцій. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини. Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх

дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника, але на сьогодні таких заходів недостатньо.

Міжнародна правозахисна організація Human Rights Watch у своєму новому звіті засудила український уряд за нездатність забезпечити жінкам рівні права з чоловіками на робочому місці, відзначаючи, що українські жінки піддаються дискримінації і змушені виконувати малопrestiжну й низькооплачувану роботу. Як підкреслюється у звіті, «поширена з боку роботодавців дискримінація жінок у процесі найму обмежує можливості жінок улаштуватися на роботу, зокрема на високооплачувані та престижні посади» [1]. Роботодавці у приватному і в державному секторах підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії й використовують інформацію про сімейні обставини, яку вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам у роботі. Вимоги щодо віку й зовнішності також можуть стати перепорою при прийнятті на роботу, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з фахового погляду. Роботодавці виправдовують своє бажання наймати чоловіків традиційними стереотипами щодо фізичних та інтелектуальних можливостей жінок і їхніх родинних обов'язків [1]. «У результаті жінки дедалі більше витісняються в низькооплачувану сферу послуг і державний сектор або шукають роботу, зокрема й за сумісництвом, у нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок їдуть за кордон у пошуках кращих економічних можливостей. Такий вибір загрожує їм втягненням у комерційну секс-індустрію або в інші форми примусової роботи», – написано у звіті.

При цьому експерти Human Rights Watch заявляють, що українські офіційні структури причетні до дискримінації як у державному, так і в приватному секторах економіки, «багато чиновників визнавали, що роботодавці часто віддають перевагу чоловікам», «інспектори Міністерства праці та соціальної політики демонструють недостатню підготовку й небажання розглядати дискримінаційну практику прийому на роботу». Мінпраці, за даними експертів, також не вносить у свої статистичні звіти розділ з обліку скарг, інспекцій або порушень, безпосередньо пов'язаних із будь-якою дискримінацією. «Понад те, державна служба з працевлаштування підтримує дискримінацію жінок із боку роботодавців, розміщуючи оголошення вакансій із зазначенням статі працівників і беручи в роботодавців інформацію про бажану стать працівників разом з інформацією про наявність вакансії», – підкреслюють у Human Rights Watch [1].

Досить цікавим у ракурсі розглядуваної проблематики є європейський досвід. Так, уряд Іспанії розробляє законопроект, у якому заради досягнення рівноправності між представниками різних статей передбачена «позитивна дискримінація» на користь жінок

при прийомі їх на роботу. На думку розробників, цей закон покликаний сприяти забезпеченню реальної рівноправності між чоловіками й жінками, проголошеної в Конституції Іспанії. Крім того, відповідно до законопроекту, у виборчих списках на будь-яких виборах необхідна присутність 50% жінок. Передбачено й інші заходи, покликані усунути існуючу в Іспанії нерівність жінок, які більше, ніж чоловіки, страждають від безробіття й одержують заробітну плату у середньому на 30% менше чоловіків за однакову працю. Закон, що планується прийняти найближчим часом, розглядається в Іспанії як правовий акт тимчасової дії. Його передбачається скасувати, коли кількість чоловіків і жінок у виробничтві й громадському житті зрівняється [2].

Трудове законодавство України закріплює основний принцип, діючий в галузі охорони прав жінок, – принцип рівноправ'я. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Передбачено особливі пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей. Так, наприклад, відповідно до ст. 184 КЗпП України, забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу означеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку.

Можна стверджувати, що законодавство України враховує необхідність особливого режиму правового регулювання і охорони жінок у галузі трудових відносин і значною мірою відповідає міжнародним зобов'язанням України в даній галузі.

Разом з тим, як слушно стверджують О. М. Руднева та Г. С. Гончарова, не викликає сумнівів, що чинне законодавство є неефективним або в ньому мають місце серйозні прогалини, тому що фактично в Україні зберігається патріархальна структура суспільства, завдяки чому жінки залишаються соціально-демографічною групою, що дискримінується. Крім цього, такі факти, як жіноче безробіття, що за даними 1997 р. у 1,5–2 рази вище за безробіття серед чоловіків (при цьому 80% безробітних жінок мають дітей віком до 16-ти років), свідчать також про не-

ефективність українського законодавства стосовно питань захисту трудових прав жінок [3].

Можна також констатувати наявність дискримінації жінок щодо заробітної плати. Формально на Україні повністю дотримуються положення Конвенції МОП №100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Але фактично існує різниця в заробітній платі: рівень середньої зарплати жінок на Україні на третину менший, ніж у чоловіків. Така різниця пояснюється особливостями структури зайнятості жінок у порівнянні з чоловіками – жінки займають в основному більш низькооплачувані посади.

Необхідно відзначити, що із введенням практики прийняття на роботу за контрактом законодавство не встановило додаткових гарантій жінкам у питаннях оплати праці.

З метою виправлення ситуації і часткового розв'язання проблеми жіночої зайнятості в Законі України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» були визначені спеціальні міри. Відповідно до ст. 5 цього Закону, держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо влаштування на роботу працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, і, перш за все, жінкам, які мають дітей віком до шести років, одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів (зауважимо, що вік дітей-інвалідів не вказано). Для працевлаштування зазначених категорій жінок місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. Згідно з Положенням про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578, у межах броні місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Квота робочих місць встановлюється щодо кожної категорії громадян, які потребують соціального захисту.

У разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ і організацій у розмірі, що перевищує встановлену квоту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад зменшують або взагалі не встановлюють квоти для цих підприємств, установ і організацій.

Також при тимчасовому скороченні обсягів виробництва підприємства і переведення його працівників на неповний робочий

день (тиждень) прийняття на роботу громадян у рахунок квоти робочих місць за погодженням з державною службою зайнятості може бути тимчасово припинено за умови забезпечення дотримання цієї квоти до кінця року в повному обсязі.

У разі відмови у прийнятті на роботу зазначених категорій жінок у межах встановленої броні за кожну таку відмову, відповідно до п. 3 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», державна служба зайнятості стягує з підприємства штраф у п'ятидесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Одержані кошти спрямовуються до місцевої частини державного фонду сприяння зайнятості населення і можуть використовуватися на фінансування витрат підприємств, які створюють робочі місця для працевлаштування зазначених категорій громадян понад встановлену квоту робочих місць за договорами з державною службою зайнятості.

В умовах сьогодення такий підхід є єдино можливим, бо для того, щоб розробити заохочувальну концепцію та внести відповідні зміни до діючого законодавства знадобиться чимало часу. І знов-таки виникне питання щодо відповідності в цілому такої концепції та її законодавчого вирішення принципам ринкової економіки. Тому вважаємо за необхідне підкреслити, що адміністративні заходи, передбачені у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», цілком відповідають як Конституції України, так і принципам соціальної держави в їх сучасному тлумаченні. Значимо також, що існує необхідність більш ретельної розробки законодавчих заходів, що б задовольнили інтереси як підприємств, так і уразливих прошарків населення, які потребують спеціальної допомоги.

Метод, який існує зараз, не відповідає ринковим принципам працевлаштування зазначених категорій осіб. Підприємствам нав'язують працівників, які їм не потрібні. Ці питання за загальним правилом повинні вирішуватися економічним шляхом. Але держава має право й повинна вдаватися і до адміністративних заходів щодо створення нових робочих місць і працевлаштування. Такими адміністративними заходами є встановлення броні і квоти для працевлаштування жінок. Держава вимагає, наприклад, збереження існуючої кількості робочих місць при приватизації об'єктів державної власності. І такі дії є виправданими, тому що працевлаштування жінок сприяє їх матеріальному забезпеченню, добробуту. Відсутність гарантій щодо працевлаштування зобов'язує державу здійснювати пасивну політику зайнятості, яка полягає в наданні матеріальної підтримки у разі втрати роботи, тобто виплаті грошових допомог, яких у державі обмаль. А тому вважаємо, що бронювання слід поширювати на жінок, які мають дітей віком до 14-ти років, якщо у сім'ї немає інших працюючих

осіб із самостійним заробітком. В умовах економічної кризи держава повинна адміністративним шляхом працевлаштувати осіб, які потребують соціального захисту і не можуть конкурувати на ринку праці.

У разі відмови у прийомі на роботу жінки можуть на підставі ст. 232 КЗпП України оскаржити у суді таку відмову. При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує керівника підприємства, установи, організації укласти з жінками трудові договори.

Українське законодавство також передбачає можливість існування особливих умов праці жінок, що є позитивним чинником. У зв'язку з процесом вивільнення працівників у галузях економіки і поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї (серед усієї кількості безробітних жінки складають 65,4%) у разі відсутності роботи на повний робочий день нестандартні, нетипові режими роботи дозволяють при скороченні обсягів виробництва підтримувати на певному рівні зайнятість, зберегти найбільш досвідчені, кваліфіковані кадри і можливість дати роботу жінкам з дітьми.

До найбільш поширених нестандартних (гнучких) режимів пропонується віднести: неповний робочий час з пропорційною оплатою; скорочений робочий тиждень; поділ робочого місяця (використання двох працівників на одному робочому місці по чергово протягом робочого дня); альтернативний робочий тиждень (дві жінки працюють на одному робочому місці через тиждень). Законодавство передбачає можливість практикувати так званий «стислий», тобто «ущільнений» робочий час для жінок, які виховують дітей. При такому режимі жінка виконує трудові обов'язки у повному обсязі за меншу кількість робочих годин із збереженням повної заробітної плати. За таких умов працююча матір має закінчувати робочий день на одну чи півтори години раніше, і цей час може приділити вихованню дітей [4, с. 14–15].

Юридичною підставою для встановлення такого режиму є ст. 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в ч. 1 цієї статті, тобто менше 40 годин на тиждень. При такому режимі працювати треба напружено, за встановлені робочі часи виконувати повністю весь обсяг роботи і одержувати повністю заробітну плату. Цей режим є пільговим, а тому його можна встановлювати у колективному договорі жінкам, які мають малолітніх дітей, з урахуванням їх ставлення до роботи.

На практиці дуже рідко застосовують гнучкий робочий день, при якому працівник відповідно до своїх потреб може вибирати час приходу та закінчення роботи і час обідньої перерви.

Нині значна частина підприємств зіткнулись з необхідністю вивільнення працівників через стрімке зростання витрат на утримання виробничих площ і службових приміщень. У таких умовах для збереження робочих місць доцільно для деяких працівників дозволити працювати за межами підприємств, установ, організацій, вдома, згідно з правилами про надомну роботу. При надомній праці за працівником зберігаються усі гарантії і пільги. Звичайно, такий режим усім запропонувати неможливо, він може застосовуватися лише за згодою сторін і лише для тих, хто самостійно вдома може виконувати свої обов'язки.

Стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що має назву «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї», визначає, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Однак необхідно зазначити, що сьогодні дана заборона не підкріплена заходами юридичної відповідальності за порушення існуючих правових норм. З огляду на це, вважаємо за доцільне запропонувати доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення нормою, яка б встановлювала адміністративну відповідальність за розміщення в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропозицій роботи лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічних видів робіт, які можуть виконуватися виключно особами певної статі, перелік яких має бути затверджений у нормативному порядку). На нашу думку, адміністративній відповідальності за вказане правопорушення мають підлягати як роботодавці, що розмістили такі оголошення, так і засоби масової інформації, які ці оголошення оприлюднили. Крім того, має бути встановлена адміністративна відповідальність для роботодавців та їх представників за висування при прийомі на роботу різних вимог, що дають перева-

гу одній із статей, вимагання від осіб, які влаштовуються на роботу, відомостей про їхнє особисте життя, планів щодо народження дітей тощо.

Список літератури: 1. Звіт Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch за 2004 рік. К., 2005. 2. Правительство Испании планирует ввести позитивную дискриминацию // Голос. № 45 (131). 2005. 14 августа 2005 года. 3. Руднева О. М., Гончарова Г. С. Теоретичні основи правового регулювання праці жінок. Гарантії при влаштуванні на роботу // Харьковський центр женських досліджень http://kcws.kharkov.ua/gon_trud.htm#trud. 4. Франдук І., Анішина Н., Родина С. Пріоритет державної політики. Про забезпечення продуктивної зайнятості в колективних договорах Праця і зарплата. № 10. 1994.

Надійшла до редколегії 13.03.07

І. В. Хохлова

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО НАДРА

Гірнича промисловість як базова галузь народного господарства формує промисловий потенціал держави і забезпечує її економічну та сировинну безпеку. Продукція гірничої промисловості в Україні є джерелом майже 97% електричної і теплової енергії, близько 90% продукції важкої індустрії, більше, ніж 50% валового продукту країни, майже 17% обсягу предметів споживання, що виробляються [1, с. 17].

Особливістю надрокористування є те, що корисні копалини належать до категорії ресурсів, які не відновлюються, а видобування багатьох видів корисних копалин не компенсується природою відкритих та розвіданих запасів. Зважаючи на те що при підвищенні загального рівня соціально-економічного розвитку суспільства неминуче збільшується споживання природно-мінеральної сировини та підвищується інтенсивність розробок родовищ корисних копалин, що призводить до виснаження надр та погіршення екологічного стану промислових регіонів держави, ефективне використання надр і охорона природного середовища при цьому є однією з глобальних проблем сучасності.

Подана стаття присвячена висвітленню проблем вдосконалення правової регламентації відносин користування і охорони надр, нормативного забезпечення раціоналізації й екологізації надрокористування в процесі реформування гірничодобувної галузі та інтенсивного використання надр як складової частини еколого-економічної безпеки України.

Результати перевірок екологічною інспекцією Держуправління екологічної безпеки в Донецькій області гірничодобувних підприємств виявили, що основними порушеннями природоохоронного законодавства, характерними для багатьох користувачів надрами, є відсутність затвердженої в установленому порядку дозвільної документації на розробку родовищ корисних копалин, дозволів на спецвдодкористування, самовільне користування надрами,