

юрид. наук. Свердловск, 1983. 32. Чернобель Г. Т. Формализация норм права // Советское государство и право. 1979. №4. 33. Кодекс законів про працю України // ВВР України. 1998. Ч.2. 34. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Університету внутрішніх справ. 1997. №2. 35. Сомов М. На шляху реформування законодавства про працю // Соціальний захист. 2003. №8. 36. Алексеев С. С. Теория права. М., 1994.

Надійшла до редколегії 15.10.07

О. М. Обушенко

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГЛАМЕНТУЄ РОЗГЛЯД СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Поступовий, досить складний, багато в чому суперечливий процес оновлення суспільства зумовлює необхідність структурної та функціональної перебудови всіх державних органів. З цією метою було розроблено концепцію адміністративної реформи.

Стосовно ОВС ще у 1996 р. було розроблено Концепцію розвитку системи МВС. Концепція передбачає комплекс заходів щодо вдосконалення структурної побудови і функцій органів системи МВС.

Особлива увага при реформуванні МВС України, на нашу думку, повинна приділятися питанням захисту службово-трудоових прав працівників ОВС, чого, на жаль, не зроблено. Однією з основних причин недостатнього рівня захисту службово-трудоових прав є нерозробленість відповідної нормативної бази.

З огляду на це необхідно створити такий правовий механізм розгляду службово-трудоових спорів, який враховував би всі наявні зміни в законодавстві України, перетворення, які відбулися і відбуватимуться зі структурою і функціями системи МВС.

Необхідність розробки нової нормативної бази з розгляду службово-трудоових спорів покликана не лише науковою новизною і привабливістю, а, передусім, практичною необхідністю в захисті службово-трудоових прав працівників ОВС, оскільки наявна на сьогодні нормативна база по розгляду службово-трудоових спорів не повною мірою відповідає своєму призначенню – захисту службово-трудоових прав працівників ОВС.

Ця проблема потребує детальної наукової розробки, враховуючи особливий правовий стан як системи, так і працівників МВС. Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проходженню служби в ОВС, проблемам службово-трудоових спорів, за рідким виключенням [1; 2, с. 77–86], не приділялось достатньо уваги з боку науковців. Враховуючи це, мета статті полягає у визначенні напрямків вдосконалення законодавства, що регламентує розгляд службово-трудоових спорів працівників ОВС України.

Як свідчить опитування працівників ОВС, у разі порушення їх службово-трудова прав за захистом до вищестоящого начальника звернуться 2% респондентів. До суду будуть звертатися 5%. Переважна більшість – 93% опитаних – нікуди не будуть звертатися (опитування проводилось у 2001 р. у Волинській, Запорізькій, Харківській областях, респонденти-слухачі Інституту підготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС НУВС, слухачі факультетів заочного навчання Національного університету внутрішніх справ та Запорізького юридичного інституту МВС України).

Небажання звертатися за захистом пов'язане з такими основними факторами:

- 1) побоювання мати неприємності по службі – 25%;
- 2) зневіра у можливість захисту – 70%;
- 3) причини психологічного характеру, небажання виділятися із загальної маси – 5%;

4. Незнання нормативної бази, яка регламентує проходження служби в ОВС з питань видів та розмірів забезпечення, службово-трудова прав та обов'язків, внаслідок чого працівники ОВС не усвідомлюють, що порушено їх права.

Отримані дані не є чимось несподіваним. Як свідчить статистика, у 1994 р. зі всієї кількості працівників ОВС, стосовно яких було не просто порушення службово-трудова прав, а скоєно правопорушення (кримінальні чи адміністративні), тільки 48 % скористались правовим захистом [3, с. 269].

О. М. Бандурка зазначив, що тут, певне, проявляється десятиліттями виховуваний стереотип поведінки, згідно з яким працівнику самому добиватись справедливості, «ходити по кабінетах» незручно. Інші працівники свідомо не бажають втягуватись у тривалу боротьбу за відновлення справедливості, знаючи, з якими складнощами вони зустрінуться в прокуратурі і в суді, і скільки це забере у них моральних і фізичних сил [3, с. 269]. Наведене багато в чому може пояснити причини, через які працівники ОВС не звертаються за правовим захистом як у разі вчинення проти них злочину чи адміністративного проступку, так і порушення службово-трудова прав.

М. Е. Мариненко подає причини, через які працівники не звертаються за захистом своїх прав: а) спірне питання вирішене на стадії попереднього узгодження; б) юридична неосвіченість деяких працівників і службовців; в) неправильне розуміння факту звернення за захистом як недостойного поступку; г) небажання загострювати стосунки з адміністрацією, побоювання дій у відповідь з її боку; д) втрата деякими юрисдикційними органами авторитету серед працівників і службовців; е) незаконні дії проведені на прохання працівника чи з його згоди [4, с. 8].

Причини бездіяльності працівників ОВС у разі порушення їх прав може багато в чому пояснити психологія та конфліктологія. У цих науках така ситуація пояснюється соціальним конформізмом та синдромом покірності. На негативні наслідки при намаганні відстояти свої права вказували опитані працівники ОВС, а також про це і зазначалось в інших джерелах [5, с. 75, 76; 6, с. 1, 7].

На сьогодні, коли в результаті економічної кризи порушення службово-трудова прав працівників ОВС стали постійними, їх захист повинен бути одним з пріоритетних напрямків реформи МВС.

Аналіз чинного законодавства щодо розгляду службово-трудова спорів дозволяє стверджувати, що у порівнянні із загальною правовою базою спеціальна, яка стосується працівників ОВС, містить лише окремі, фрагментарні норми, котрі торкаються цього питання.

Зараз, у ході реформування МВС, необхідно для комплексності процесів приступити до створення нової правової бази, котра б регламентувала проходження служби в ОВС. Одним із важливих напрямків цього є створення правового механізму розгляду службово-трудова спорів працівників ОВС. Так, В. С. Венедиктов зазначив, що перед наукою стоїть важливе завдання щодо розробки та створення такого механізму правового регулювання, який би забезпечив надійну гарантію реалізації трудових прав [7, с. 186].

Без сумніву, найбільш ефективною формою захисту службово-трудова прав працівників ОВС є судовий захист, процедура якого закріплена у КАСУ. Цьому сприяє наявність кодифікованого правового акта, визначеність процедури, гарантії рівності сторін, можливість примусового виконання рішення суду.

Набагато нижчу ефективність має вирішення службово-трудова спорів у порядку підлеглих, проте, незважаючи на це, є перспективи для його вдосконалення і цей спосіб захисту службово-трудова прав може бути досить ефективним для системи МВС. Як вказується Ю. С. Шемшученком і В. Б. Авер'яновим, «незважаючи на універсальний характер судового захисту не менш важливе значення має забезпечення ефективного механізму захисту прав і свобод громадян у межах самої виконавчої влади, тобто по так званій «адміністративній лінії» [8, с. 9].

Суттєво зменшує захист службово-трудова прав працівників ОВС відсутність у системі МВС органу з функціями, схожими з тими, які має КТС. Реформування ОВС повинно полягати не тільки в зміні зовнішньої форми – перебудові організаційної структури, введенні нової форми одягу, а, насамперед, у реформуванні змісту системи ОВС, її демократизації. Повинна підвищуватися роль колективу органу внутрішніх справ і кожного працівника ОВС. Саме з цією метою і необхідно введення громадської форми захисту службово-трудова прав.

Введення громадської форми сприятиме кращому захисту службово-трудовак прав, а завдяки безпосередній близькості органу, який розглядає службово-трудовак спір, до працівника ОВС і тому, що члени цього органу безпосередньо знатимуть дійсний стан речей, забезпечуватиме найбільш ефективний розгляд і винесення неупередженого, об'єктивного і обґрунтованого рішення у службово-трудовак спірі.

Сутність громадської форми захисту полягає в тому, що трудовак колектив здійснює захист працівника через своїх представників, обраних до складу КТС.

Аналізуючи наведене вище, можна зробити ряд висновків:

1) існуючий порядок розгляду службово-трудовак спірів працівників ОВС потребує вдосконалення;

2) вдосконалення повинно відбуватися в таких напрямках:

– підвищення захисту службово-трудовак прав працівників ОВС;

– вдосконалення процедури розгляду службово-трудовак спіру;

– підвищення ролі трудовак колективу ОВС у захисті службово-трудовак прав працівників ОВС;

3) механізм розгляду службово-трудовак спірів повинен бути нормативно закріплений. Нормативний акт повинен відповідати основним принципам міжнародного та українського права, бути складовою частиною національної правової бази;

4) новий механізм вирішення службово-трудовак спіру, з одного боку, повинен сприяти захисту службово-трудовак прав, а з іншого, – забезпечувати виконання ОВС своїх завдань;

5) необхідна широка участь працівників ОВС при розгляді службово-трудовак спірів;

6) виникла нагальна потреба у введенні громадської форми захисту службово-трудовак прав працівників ОВС;

7) Необхідно підвищувати роль професійних спілок у захисті службово-трудовак прав працівників ОВС.

З урахуванням вищенаведеного і того, що протягом досить тривалого часу проблема розгляду службово-трудовак спірів працівників ОВС не була предметом дослідження юридичної науки, при створенні відповідного механізму мають місце наступні важливі питання:

– які чинники необхідно враховувати при побудові нового механізму розгляду службово-трудовак спіру;

– яким чином повинна проходити процедура розгляду службово-трудовак спіру;

– які органи і особи матимуть право розглядати службово-трудовак спіри;

– обсяг прав кожного суб'єкта з розгляду службово-трудовак спіру;

- структура органу, що розглядатиме службово-трудоий спір;
- порядок виконання рішення суб'єкта, що виніс рішення у службово-трудоому спорі;
- права та обов'язки сторін;
- права та обов'язки осіб, які беруть участь у вирішенні службово-трудоого спору;
- гарантії працівнику ОВС при зверненні за вирішенням службово-трудоого спору.

Враховуючи викладене, необхідно визначити аспекти, врахування котрих надасть практичне спрямування конкретним заходам щодо розроблення нормативної бази для вирішення службово-трудоих спорів працівників ОВС.

1. Визначення цілей і завдань створення нового механізму вирішення службово-трудоих спорів, серед яких основними будуть:

1.1. Підвищення рівня, створення дієвого, швидкого механізму захисту службово-трудоих прав працівників ОВС.

Як свідчать опитування працівників ОВС, 98% незадоволені існуючим станом захисту їх службово-трудоих прав.

1.2. Вдосконалення і розвиток правової бази стосовно ОВС.

Тимчасом як нормативна база, що стосується діяльності системи МВС, поступово змінюється, нормативна база, яка регламентує проходження служби в ОВС, практично не зазнала змін.

Це є неправильним: неможливо створити європейсько орієнтовану за змістом і формою модель правоохоронного органу з недемократичними формами організації праці в ньому.

1.3. Створення здорового соціально-психологічного клімату в підрозділах.

Порушення прав працівників ОВС, за відсутності механізму захисту, призводить до непрямих форм протесту (недбале ставлення до служби, пияцтво тощо [9, с. 314–322; 3, с. 241], які негативно позначаються на авторитеті, іміджі та ефективності діяльності ОВС.

1.4. Підвищення авторитету начальника.

Керівники органів, служб та підрозділів внутрішніх справ досить часто припускаються порушень службово-трудоих прав працівників ОВС або ігнорують їх. На це прямо вказали 90% опитаних працівників ОВС, аналіз анкетування дає підстави вважати, що ті чи інші порушення здійснюють 100% начальників органів і підрозділів МВС.

З огляду на це в новому механізмі розгляду службово-трудоих спорів повинна бути передбачена можливість безпосередньо працівникам ОВС вказувати начальникам на порушення законодавства про проходження служби. Це сприятиме підвищенню професійного і освітнього рівня начальства, «вилікує» від такої форми професійної деформації, як вироблення комплексу особистої пе-

реваги і вседозволеності відносно підлеглих, інших фактів «моральної деградації, викривлення психології» (див. Наказ МВС України від 12.07.2007 р. №243 Про оголошення рішення колегії МВС України). У перспективі це дасть можливість сформувати новий тип начальника.

1.5. Підвищення престижу служби в ОВС.

На сьогодні служба в ОВС у результаті дії багатьох факторів є непрестижною. Більшість випускників вузів МВС не збираються довго працювати в ОВС. З працюючих одні чекають нагоди звільнитися, або коли їх звільнять, інші – виходу на пенсію.

1.6. Вироблення нових стандартів у кадровій політиці.

Наявність у підрозділі ОВС численних порушень службово-трудових прав, наслідком яких будуть службово-трудові спори, свідчитиме про ділову якість начальника і доцільність перебування його на посаді.

1.7. Визначення недоліків, прогалин у нормативній базі стосовно проходження служби в ОВС.

При розробці й доповненні правових актів про проходження служби в ОВС, як і будь-яких інших нормативних актів, не завжди можна уявити, як та чи інша норма буде діяти на практиці. Поява службово-трудових спорів може свідчити або про неефективність правового регулювання, або про відсутність такого взагалі.

2. Погоджуючись з важливою роллю права у забезпеченні службово-трудових прав, не слід забувати і про мораль та традиції, оскільки взаємодія права з іншими соціальними регуляторами [10, с. 52–58] має важливе значення – при всій своїй відносній самостійності право, як і інші види соціальних норм, здійснює специфічні регулятивні функції не ізольовано та відокремлено, а в єдиному комплексі та тісній взаємодії з іншими соціальними регуляторами [11, с. 72]. У зв'язку з цим необхідно сприяти розвитку структур, котрі можуть брати участь у захисті службово-трудових прав. Такими в системі МВС є суди честі, які є певним проявом самоуправління в ОВС і можуть розглядатися як один з елементів побудови громадянського суспільства, на необхідності чого наголошується в науковій літературі [12, с. 58–66; 13, с. 26–39; 14, с. 16–19]. Функціонування судів честі в цілому має позитивний характер і тому буде правильним вслякো сприяти їх створенню у всіх підрозділах ОВС. Проте потребують змін деякі аспекти діяльності судів честі, передбачені чинною нормативною базою.

3. Для того щоб розроблюваний механізм захисту службово-трудових прав мав ефективний характер, необхідно, щоб він відповідав таким основним вимогам: простота, ефективність, гнучкість, економічність, оперативність, наближення до працівника ОВС, демократичність.

Робота щодо розгляду та висунення пропозицій щодо створення спеціальної нормативної бази з розгляду службово-трудових спорів буде більш ефективною, якщо першочергово буде враховано:

1) норми, які містяться у Положенні про проходження служби [15] та Дисциплінарному статуті [16], не сприяють захистові службово-трудових прав працівників ОВС через нечітку регламентацію процесу вирішення службово-трудового спору. З огляду на це норми даних правових актів потребують доопрацювання і змін;

2) для того щоб ефективно регулювати певне явище або процес, треба знати та розуміти, що воно собою являє. Відтак важливе значення має правильне його визначення, оскільки від цього залежить подальший вибір форми та методів його регламентування. Існуюче (як загальне, так і спеціальне) законодавство не дає відповіді на те, що таке трудовий чи службово-трудоий спір. У цьому випадку можна звернутись до проведеного дослідження, спираючись на яке було сформульовано поняття службово-трудоого спору: розгляд компетентним органом звернення зацікавленого суб'єкта для визнання чи захисту порушеного, на його думку, суб'єктивного права чи законного інтересу в сфері службово-трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [1];

3) система ОВС має специфічний правовий стан, який відрізняє її від інших державних структур. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність спеціального підходу при створенні правового механізму розгляду службово-трудоого спорів працівників ОВС.

Виходячи з цього, в нормативному акті, присвяченому розгляду службово-трудоого спорів, поряд з нормами загального законодавства повинні міститися норми з деякими витягами і відхиленнями від загальних норм та норми, що доповнюватимуть загальне законодавство і міститимуть особливі положення, характерні для ОВС;

4) зважаючи на важливість для кожного органу визначення його функцій, їх слід окремо виділити.

Враховуючи визначальну роль функцій щодо структурної побудови, слід брати до уваги, що між ними існує тісна взаємодія. З огляду на це можлива зворотна дія структури на функціонування органу. Цей зворотний вплив відрізняється активним характером, оскільки структура, будучи внутрішньою організацією органу (або організаційною формою), може як сприяти, так і перешкоджати його ефективному функціонуванню [17, с. 113];

5) для того щоб процеси, які пов'язані з розглядом службово-трудоого спорів, мали позитивний характер, необхідно, щоб вони були нормативно закріплені. Ці питання повинні бути включені у нормативний акт, який буде регулювати проходження служби в ОВС;

6) проведені теоретичні дослідження й опитування працівників ОВС дають підстави вважати, що назріла потреба у створенні

правового механізму, який би стосовно службово-трудових спорів регламентував:

- порядок створення органів, що розглядають службово-трудовий спір;
- права і обов'язки суб'єктів, що розглядають службово-трудовий спір;
- процедуру розгляду службово-трудового спору;
- права і обов'язки учасників;
- порядок виконання рішення щодо службово-трудового спору;
- гарантії працівнику при зверненні за вирішенням службово-трудового спору.

Доки не закінчилось реформування МВС і не створена нова нормативна база, регламентуюча всі сфери діяльності МВС, основні положення, що стосуються службово-трудових спорів, повинні вказуватись у Законі України «Про міліцію». Детальний механізм реалізації цих положень повинен міститися у нормах, які мають підзаконний характер. Оскільки процедура розгляду службово-трудових спорів недосконала, слід у максимально короткі строки або розробити і прийняти Положення про порядок вирішення службово-трудових спорів працівників ОВС або доповнити існуючі норми Положення про проходження служби [15] та Дисциплінарного статуту [16].

Враховуючи обсяг питань, на які буде дана відповідь, найбільш доцільним буде прийняття окремого нормативного акта з цієї проблеми. Такий шлях буде кращим і тому, що в ході реформування МВС таке Положення ввійде складовою частиною до єдиного нормативного акта, що регламентуватиме проходження служби в ОВС, який, маємо надію, буде прийнятий замість Положення про проходження служби, Дисциплінарного статуту та великої кількості відомчих нормативних актів.

Положення про порядок вирішення службово-трудових спорів працівників ОВС повинні містити відповіді на всі запитання, пов'язані зі службово-трудовими спорами працівників ОВС, а саме:

- на кого поширюється дія даного нормативного акта, і хто є працівником ОВС у його розумінні;
- що таке службово-трудовий спір працівників ОВС;
- органи і особи, які мають право вирішувати службово-трудовий спір;
- структура органу з розгляду службово-трудового спору;
- порядок створення органів з розгляду службово-трудових спорів;
- права і обов'язки осіб і органів з вирішення службово-трудових спорів;
- права і обов'язки осіб, що беруть участь у вирішенні службово-трудових спорів;

- процесуальний порядок вирішення службово-трудового спору;
 - порядок виконання рішення з службово-трудового спору;
- 7) для вирішення службово-трудового спору і винесення обґрунтованого рішення щодо нього необхідно співвідношення матеріальних і процесуальних норм.

Створюючи механізм правового регулювання вирішення службово-трудових спорів, необхідним є належне забезпечення матеріальних приписів нормами процесуального характеру, оскільки саме завдяки їм у повній мірі стає можливим захист прав та інтересів працівників ОВС.

Матеріальні норми призначені регулювати суспільні відносини, а процесуальні спрямовані на забезпечення втілення їх приписів у життя [18, с. 139; 19, с. 5]. Процесуальне право покликане до життя потребою реалізації норм матеріального права у певній процесуальній формі, можна сказати, що процесуальне право похідне від матеріального і пов'язане з ним через таку проміжну ланку, як правозастосовча діяльність (правозастосовчий процес) уповноважених на те суб'єктів [20, с. 27].

Відтак, група матеріальних норм, які покликані будуть регулювати службово-трудові спори працівників ОВС, повинна мати своє процесуальне забезпечення. В умовах же сьогодення спостерігається дещо інше. На даний час законодавство про службово-трудові спори містить тільки матеріальні норми.

Необхідність якісного процесуального забезпечення зумовлена особливостями процесуальних норм. До цих особливостей при вирішенні службово-трудового спору можна віднести:

- забезпечення юридичного гарантування прав і інтересів суб'єктів службово-трудового спору;
- сприяння підвищенню відповідальності начальників та органів які виконують матеріальні норми стосовно службово-трудових спорів;
- зменшення такого фактору, як суб'єктивізм при вирішенні службово-трудового спору;
- дисциплінування осіб, що беруть участь у службово-трудоному спорі.

Позитивне розв'язання питань, пов'язаних з вирішенням службово-трудових спорів, можливе лише за умови функціонування такого правового механізму, в котрому матеріальні норми були б забезпечені процесуально. Також необхідно дотримувалось їх оптимального співвідношення.

Пошуки й розробка найдієвіших варіантів процедурної регламентації діяльності осіб і органів щодо вирішення службово-трудових спорів в ОВС є одним з основних завдань при створенні нового механізму, оскільки тільки за такої умови можна досягти повного захисту прав та законних інтересів працівників ОВС.

Список літератури: 1. Обушенко О. М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: Дис... канд. юр. наук: 12.00.05. Х., 2002. 2. Обушенко О. М., Порошук Б. П. Класифікація службово-трудових спорів та органів щодо їх розгляду // Вісник Запорізького юридичного інституту. 2003. №3. 3. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1999. 4. Мариненко М. Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.713. Минск, 1969. 5. Тонков Е. Е. Конфликтология правоохранительной деятельности: Учебное пособие. Белгород-Харьков, 1998. 6. Воротнок Г. Психологічна атака на слідчого Бардіяна // Голос України. 2000. №230. 7. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Університету внутрішніх справ. Х., 1997. №2. 8. Шемшученко Ю., Авер'янов В. Людина і реформування адміністративного права // Урядовий кур'єр. 2000. №53. 9. Ануфрієв М. І. Динаміка дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ України. // Вісник Університету внутрішніх справ. 1998. №3-4. 10. Бару М. И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения // Советское государство и право. 1973. №3. 11. Нерсесянц В. С. Философия права: учебник. М., 1997. 12. Тимченко С. М. Генеза ідеї громадянського суспільства в українській політико-правовій думці кінця XIX — початку XX століття // Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. №6. 13. Тимченко С. М. Здійснення принципів правової держави як умова формування громадянського суспільства в Україні // Вісник Запорізького юридичного інституту. 2001. №2. 14. Тимченко С. М. Партнерство міліції і населення як механізм формування правової держави і громадянського суспільства // Тези наукової конференції «Актуальні проблеми попередження, розкриття та розслідування злочинів органами внутрішніх справ». Запоріжжя, 1999. 15. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ УРСР // 36. нормативних актів України з питань правопорядку. К., 1997. 16. Закон України «Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» // «Ліга: Закон». Файл t63460. ЛНТ. 17. Аверьянов В. Б. Функции и организационная структура органа государственного управления. К., 1979. 18. Алексеев С. С. Общетеоретические проблемы системы советского права. М., 1961. 19. Сорокин В. Д. О содержании и видах административно-процессуальных правоотношений // Правоведение. 1968. №2. 20. Горшенев В. М., Недбайло П. Е. Юридическая процессуальная форма: теория и практика. М., 1976.

Надійшла до редколегії 02.11.07

І. К. Шаша

ПЕРСПЕКТИВИ УПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ПАЛИВНОЇ ЕКОНОМІЧНОСТІ І ЗНИЖЕННЯ ТОКСИЧНОСТІ ВІДПРАЦЬОВАНИХ ГАЗІВ АВТОМОБІЛІВ

Очевидно, що на найближче десятиліття теплові поршневі двигуни залишаться основними типами силових установок автомобілів. Це змушує шукати нові рішення паливно-економічної і екологічної проблем. Одне з таких рішень – перехід на нові, більш ефективні палива в рамках потенційних енергетичних та сировинних ресурсів, технологічної готовності і виробничих можливостей. На першому етапі основними паливами залишаться сучасні бензини і дизельні палива із додаванням нових компонентів і добавок здебільшого нафтового походження. Другий етап буде характеризуватися поступовим переходом на альтернативні палива, до числа яких відносять: