

М.Ю. Маїсурадзе, к.е.н.

НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Протягом останніх двадцяти років у національній економіці відбулися докорінні зміни як в організації господарської діяльності, так і в управлінні підприємствами. Перехід від адміністративно-командної економіки до ринкової супроводжувався численними трансформаційними процесами, більшість підприємств було приватизовано, у результаті чого сформувався потужний приватний сектор. Щодо підприємств, які залишилися в державній власності, радикальних змін у способі їх господарювання не відбулося.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується подальшим послабленням ролі державного сектору на фоні необхідності вжиття заходів щодо його фінансового оздоровлення та підтримки. Але не тільки підприємства державного сектору економіки потребують перетворень, усе більше

© М.Ю. Маїсурадзе, 2013

підприємств приватного сектору вдаються до реорганізації, зокрема у формах злиття та приєднання, що відповідає загальносвітовим тенденціям. При цьому одним із негативних наслідків даного процесу є виникнення порушень у сфері захисту інтересів та прав працівників. Цим питанням присвячено роботи таких науковців, як О. Арсентьєва, Л. Золотухіна, С. Кожушко, О. Костюченко, О. Сонін та інші. І хоча законодавством урегульовано окремі аспекти захисту прав працівників, щодо захисту їх інтересів залишається багато відкритих питань.

Метою статті є визначення напрямів та розробка пропозицій щодо реалізації інтересів працівників в умовах реорганізації підприємств.

У приватизаційний період 90-х років спостерігалася перша хвиля перетворень, яка докорінним чином змінила структуру державного сектору економіки та характеризувалася переділом власності та спробами створення більш ефективного приватного сектору. Переважна більшість підприємств державного сектору економіки опинилась у приватній власності, що мало забезпечити умови для розвитку економіки, але, з іншого боку, приватні власники отримали у спадок цілу низку соціальних проблем, пов'язаних із вивільненням робітників і забезпеченням їх соціальних прав та гарантій. На даний час можна говорити про другу хвилю перетворень, спричинених пошуками нових більш ефективних форм функціонування, що забезпечується за допомогою реорганізації підприємств. При цьому вона спроможна підвищити рівень конкурентоспроможності підприємств та забезпечити фінансову стійкість, але поряд із цим можуть виникати проблеми соціального характеру, однією з яких є забезпечення інтересів працівників.

Реалізація інтересів працівників під час реорганізації підприємств може виступати певним індикатором забезпечення їх соціальних прав. Але в межах національного законодавства відсутня чітка інтерпретація поняття «інтересу» працівника, що викликає деякі незгодженості, у тому числі, при реорганізації підприємств.

Як зазначає О. Костюченко, соціально-економічні зміни в державі протягом усіх років незалежності позначилися на співвідношенні особистих, колективних, суспільних і державних інтересів у сфері використання праці громадян, зокрема щодо їх закріплення у трудових правовідносинах. При цьому проблеми забезпечення балансу інтересів саме у трудових правовідносинах обумовлені, з одного боку, низькою соціальною ефективністю праці, застарілими методами та уявленнями про кадрову політику й управління кадрами, а з іншого – необхідністю опрацювання нових ідей та можливостей з метою створення оптимальних моделей забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців, трудового колективу, держави та суспільства у трудових правовідносинах [1]. Усі ці аспекти, які потребують урегулювання, мають повною мірою забезпечити реалізацію прав та інтересів усіх суб'єктів трудових відносин.

Але слід відзначити, що категорії «права» та «інтересу» не є тотожними, що й визначає необхідність внесення пояснень у національне законодавство. Оскільки, не маючи законодавчого закріплення, працівники не можуть ані відстоювати, ані реалізовувати свої інтереси на рівні з наданими їм правами.

За тлумаченням Юридичної Енциклопедії право не є вузько визначеною категорією, воно поділяється на об'єктивне та суб'єктивне: об'єктивне право є системою загально-обов'язкових, формально визначених норм, встановлених та забезпечуваних силою держави та які спрямовуються на регулювання поведінки людей та їх колективів згідно з прийнятими в даному суспільстві підвалинами соціально-економічного, політичного та духовного життя; суб'єктивне право є передбаченою (або не забороненою) законом або будь-яким іншим правовим актом можливістю особи володіти майновим або немайновим благом, діяти у певній ситуації способом, встановленим правовою нормою, або утриматися від учинення відповідної дії [2, с. 342]. Однак, якщо інтерес працівника розглядати з позиції того, що він полягає в забезпеченні собі та своїй сім'ї гідного рівня життя [3], то він не співвідноситься із законодавчо

закріпленим правом працівника, зокрема правом на працю, передбаченим ст. 2 Кодексу Законів про працю України (КЗпП) [4]. Отже, відсутність визначеності у правовій науці змісту категорії «інтерес» створює багато суперечностей, що в першу чергу пов'язане саме з незадовільним станом законодавства про працю, яке переважно оперує цим поняттям, але, при цьому, не надаючи конкретності щодо його змісту.

Необхідно зазначити, що одним із перших до проблеми забезпечення та реалізації інтересів працівників звернувся В. Лазор, який запропонував увести до законодавства про працю конструкцію трудових конфліктів, що мають своїм предметом захист трудового інтересу працівників [5]. Для обґрунтування цього положення він посилається, зокрема, на частину четверту ст. 79 КЗпП, яка передбачає при складанні графіків відпусток урахування інтересів виробництва та «особистих інтересів працівників». Разом із тим інтереси працівника у випадку їх неврахування при складанні відповідного графіку не підлягають захисту як порушене право та, надаючи перевагу іншим факторам, які враховуються при складанні графіку відпусток, роботодавець не скоює правопорушення, а лише реалізує надані йому права. Отже, можна погодитися з автором, який пропонує встановити правові форми, у яких інтереси працівника можуть бути реалізовані, обґрунтовуючи для цього необхідність встановлення процедур і форм вирішення трудових конфліктів [5]. Але, на жаль, автор не виділяє особливостей категорії «інтересу» або категорії «трудового інтересу». Щодо трудових конфліктів, то, згідно з КЗпП вони ототожнюються із трудовими спорами (ст. 2 гл. XV) [4], але у проекті нового Трудового кодексу України поняття трудового спору та трудового конфлікту вже розділяються (гл. 3, ст. 359-360) [6].

До проблеми встановлення сутності категорії «інтерес» зверталася також Л. Золотухіна, яка визначає його як «результат відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб цих суб'єктів» [7, с. 5]. При цьому «інтереси є спонукальною силою для встановлення, зміни та

припинення правових відносин», а «право відображає суспільно значущі інтереси шляхом встановлення умов і засобів їх реалізації» [7, с. 6]. Та це не дає відповіді на питання, чим є інтерес і як він співвідноситься з правом, йдеться про суб'єктивне право, як від нього відрізняється та яким чином може захищатись [5].

Якщо взяти до уваги Цивільний кодекс, Цивільний процесуальний кодекс, Господарський і Господарський процесуальний кодекси, то вони широко використовують поняття інтересу, зокрема, законного інтересу та охоронюваного законом інтересу [5]. О. Сонін підкреслює, що й ці поняття не мають чіткого визначення, оскільки роль інтересу в праві є досить складною та багатоплановою, хоча сам по собі інтерес виконує спонукальну та структуроутворюючу функції. Разом із тим автор додає, що більше ускладнення у проблему визначення категорії «інтересу» як правової додав Конституційний Суд України, який визначає, що інтерес є самостійним об'єктом правовідносин, реалізація якого задовольняється чи блокується нормативними засобами. Однак безпосередньо інтерес перебуває у зв'язку із суб'єктивним правом, але прямо ним не опосередковується і виходить за його межі, хоча зумовлюється його загальним змістом і є його складовою [5]. Слід зазначити, що види і зміст охоронюваних законом інтересів, як правило, не знаходять визначення у статтях закону, але, фактично, є правоохоронюваними. Таким чином, Конституційним Судом зроблено висновок, що інтерес у праві є певним прагненням особи, яке закону не суперечить, із чим не можна повністю погодитися, оскільки насправді інтерес може бути і протиправним. У цілому інтерес доцільно розглядати як легітимний дозвіл, не заборонений законом, який є самостійним об'єктом судового захисту й інших способів правової охорони [8].

У Кодексі законів про працю України та проекті Трудового кодексу України слово «інтерес» вживається відносно положень з особливостей колективного та трудового договорів, зокрема, ст. 130 КЗпП гарантує права і законні інтереси працівників при покладанні на них матеріальної

відповідальності, ст. 224, 243, 246, 247, 252 встановлюють можливість забезпечення інтересів працівників через створення їх об'єднань. При цьому найбільш суттєвим надбанням чинного законодавства є закріплення у ст. 10 положення, що «колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів» [4]. Це дозволяє врегулювати індивідуальні трудові відносини, але не надає працівникам права вимагати задоволення їх вимог у межах колективних договорів, оскільки за ними визнається лише право домовлятися про задоволення їх інтересів, і поки інтереси працівників не узгоджені у договірному порядку, вони юридичного значення не мають і не можуть захищатись [5]. Отже, інтерес працівника може бути представлений його прагненням досягти певного соціально-економічного результату, але яке не підтримано на рівні законодавства.

У роботі О. Костюченко інтерес є цілеспрямованим відношенням людини до будь-якого об'єкта його потреби, залежить від умов буття людини та відображає необхідність для його життя предметів оточуючого світу [1]. Автор виходить із того, що інтерес роботодавця є використанням всіх позитивних якостей працівника для отримання користі щодо свого інтересу, при цьому, щоб максимально розкрити всі свої можливості та здібності у процесі праці, працівник повинен мати інтерес до виконання тієї чи іншої роботи. При цьому законний інтерес є прагненням учасників правовідносин до задоволення своїх найбільш важливих і необхідних потреб, які ґрунтуються на визначених у законі правах та обов'язках [1].

З іншого боку, М. Самбор пропонує такі ознаки законного інтересу, засновані на самій категорії інтересу: закріплене в нормах закону посилання на наявність певної незабороненої юридичної можливості зі спрямованості особистості на користування соціальним благом або відмови у його використанні; соціальне схвалення таких інтересів суб'єкта; відсутність

юридичної заборони або забороняючих норм у реалізації цієї можливості; законний інтерес можна сприймати як потенційну можливість, яка, набуваючи відповідного поширення та важливості, може реформуватися з усвідомленої спрямованості в можливість суб'єкта, що буде визнана і закріплена у вигляді суб'єктивного права [9, с. 11].

Іншої думки дотримується Т. Пікуля: законний інтерес є юридичним дозволом, який має характер правового прагнення, у якому відсутня вимога діяти строго зафіксованим у законі чином і вимагати відповідної поведінки від інших осіб і яка не забезпечена конкретним юридичним обов'язком, а тому не збігається за своєю сутністю, змістом та структурою із суб'єктивним правом [10]. При цьому автор зазначає, що у законних інтересах опосередковуються тільки ті запити, які не можна ще забезпечити у тому ж обсязі як і суб'єктивні права, а також прагнення, які право не встигло перевести у суб'єктивні права у зв'язку зі швидкоплинністю суспільних відносин і які не можна типізувати у зв'язку з їх індивідуальністю. Разом із тим у законних інтересах можуть втілюватися менш значущі потреби, отже, вони переважно формально у законодавстві не закріплюються і є менш конкретними та менш гарантованими.

Ураховуючи зазначені підходи, законний інтерес доцільно представити, як прагнення, причини, ідеї, спонукання учасника трудових відносин задовольнити свої потреби, ґрунтуючись на правах та обов'язках, визначених законодавством та відповідними трудовими договорами.

За твердженням Л. Золотухіної охоронюваний законом інтерес виступає певним правовим засобом задоволення потреб суб'єктів трудових правовідносин та досягнення соціально корисних цілей [7, с. 7].

Отже, законний інтерес та охоронюваний законом інтерес відрізняються одне від одного тим, що законний інтерес є певним чином прагненням, визначеним у законодавстві або локальних нормативних актах, а охоронюваний законом інтерес за певних умов може набути такого статусу.

Відносно законних інтересів учасників трудових правовідносин слід зазначити, що вони мають таку особливість: права та обов'язки учасників цих правовідносин визначаються не лише в законах та підзаконних актах, але й у локальних нормативних актах та індивідуальних трудових договорах. При цьому роботодавець має право поліпшити правове становище працівника порівняно із законодавством за рахунок надання йому за власний рахунок додаткових прав чи пільг, що базується на ст. 9-1 КЗпП. Вкрай важливо для працівника, що законодавством не визначено обмеження цих прав та пільг, що надає свободи учасникам трудових відносин у наданні тих чи інших додаткових пільг [5].

Необхідно зазначити, що представники інтересів працівників відіграють важливу роль у захисті з реалізації прав працівників, що здійснюється за допомогою профспілок або об'єднань працівників. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11] «Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки». Та незважаючи на те, що категорія «інтересу» у даному Законі вживається більше 30 разів, вона також не набуває конкретних форм і тим самим ускладнює можливість захисту інтересів працівників. Тут необхідно погодитися з О. Арсентьевою, яка підкреслює, що профспілки являють собою відповідним чином організовану, з належними повноваженнями, організацію, мета якої полягає в ефективному представленні та захисті інтересів працівників, а також здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю [12], але на практиці у профспілок недостатньо впливу для вирішення належним чином проблем, що виникають у процесі господарської діяльності, зокрема, при здійсненні таких змін на підприємстві, як реорганізація (у формах злиття, приєднання, поділу, виділу, перетворення). Таким чином, найбільш ефективно профспілки можуть захищати ті з інтересів працівників, які мають законодавчо або договірно закріплену

форму права, при цьому окремо слід виділити ті права, що мають форму гарантій.

На думку В. Щербини, оптимальне поєднання інтересів працівників та роботодавців можливе за допомогою реалізації у чинному трудовому законодавстві таких принципів трудового права, як соціально-економічне партнерство, соціальна співпраця, соціальний мир, які є логічним продовженням принципів, закладених у Конституції України [13; 14]. При цьому автор схиляється до того, що соціально-економічне партнерство передбачає розгляд кожного з його учасників як повноцінного та самодостатнього суб'єкта соціальних зв'язків, а соціальне партнерство – як нормативно формалізовану та юридично гарантовану процедуру розмежування, узгодження й забезпечення законних інтересів на основі методів переговорів, взаємних поступок (компромісів), укладення і виконання колективних договорів та угод [13]. По суті, це наближено до положень проекту Трудового кодексу України [8], поданих у гл. 1 книги шостої, яка присвячена питанням соціального діалогу, а зараз регулюються Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [15]. Співпраця може розглядатися як форма взаємодії між суб'єктами соціально-економічного партнерства, що передбачає врахування інтересів інших учасників відносин, вирішення розбіжностей через діалог, конструктивне співробітництво, досягнення компромісу тощо [14].

Необхідно відзначити, що проведення переговорів, знаходження компромісів, вирішення трудових спорів та конфліктів, укладення колективних угод тощо, усе це належить до компетенції професійних спілок, роботодавців, представників органів управління, що з урахуванням загальносвітових тенденцій набуває форми соціального партнерства. Як підкреслює І. Шумлюєва, «...соціальне партнерство та його інструменти в усьому світі визнано найбільш цивілізованим способом узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та держави...» [16].

Відповідно до Конституції України [17] серед основних економічних прав людини і громадянина, як суб'єктів права,

виділяється право на працю, що включає можливість заробляти особі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Отже, кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Разом із цим громадянам гарантується захист від незаконного звільнення, а право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Цей захист реалізується через юридичні гарантії, що встановлюються державою у Конституції та інших нормах чинного законодавства. Слід підкреслити, що ці гарантії певною часткою втілюють інтереси працівників на законодавчому рівні, але вони є загальними та базуються на принципах міжнародного права. По суті, Конституція визначає ті гарантії, які характеризують законні інтереси працівників.

Унаслідок реорганізації підприємств у формах злиття, приєднання, виділу, поділу, перетворення, у нових власників з'являється можливість щодо скорочення працівників, яке, залежно від розмірів підприємства та специфіки його діяльності, може призвести до зростання рівня безробіття при звільненні працівників без подальшого працевлаштування, неврегульованості питань передачі об'єктів житлово-комунальної та соціально-культурної сфери, а також до зростання ризику руйнування людського потенціалу міст, у яких підприємства, що зазнають реорганізації, є містоутворюючими [18]. За таких умов має зростати роль представників працівників (їх об'єднань або професійних спілок) і державних органів управління, що можливе саме на засадах соціального партнерства та соціального діалогу.

На сьогодні до сфери соціального партнерства у трудових правовідносинах належать проблеми взаємовідносин працівників, роботодавців та влади, вирішення яких поки що не входить до сфери державного регулювання, оскільки вони не мають чіткого законодавчого окреслення. Звичайно, кожен з учасників соціальних відносин має розумні інтереси, що тісно переплітаються, та зобов'язаний робити свій внесок у розвиток соціального партнерства. І працівники, і роботодавці, і держава

є зацікавленими одне в одному: найманий працівник – у роботодавцеві, який створює робочі місця, гарантує зайнятість, а також певний рівень доходу; роботодавець – у працівникові, що виступає як фактор виробництва; влада – у збереженні соціальної стабільності в державі, що вимагає від неї бути гарантом та координатором забезпечення соціального захисту працівників [19]. Усе це потребує того, щоб інтереси кожного з учасників мали конкретне визначення та мали дієві засоби їх захисту, без чого неможливо їх реалізувати. У такому випадку законодавство у сфері трудових правовідносин має забезпечити необхідні правові умови з метою найбільш ефективного узгодження інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин.

Якщо визначити основний трудовий інтерес працівника як можливість працювати й отримувати гідну заробітну плату з метою задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, видається очевидним, що при реорганізації підприємства працівник буде заінтересований у збереженні свого робочого місця. Але тут законодавством надано роботодавцю достатньо причин для розірвання трудових відносин, те саме можна сказати і про проєкт Трудового кодексу.

Згідно зі ст. 104 Цивільного кодексу України [20] та ст. 59 Господарського кодексу України [21] формами реорганізації підприємства є злиття, приєднання, поділ, перетворення. І хоча ст. 17 та 36 КЗпП [6] передбачають, що при реорганізації підприємства трудові правовідносини мають продовжуватися до кінця строку чинності відповідного договору та відповідно до ст. 40, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, незважаючи на те, що ст. 49-4 КЗпП передбачено, що ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформа-

ції з цього питання. Навіть те, що ст. 40 передбачено, що звільнення у зв'язку з реорганізацією допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, це не може гарантувати працівникові збереження його робочого місця.

Доцільно відзначити, що в судовому порядку працівник може бути поновлений на роботі (якщо він був звільнений за пунктом 1 ст. 40 КЗпП, у тому числі в разі реорганізації), якщо буде доведено, що роботодавець при вивільненні не запропонував йому переведення на іншу наявну роботу, яку працівник міг би виконувати, виходячи з його кваліфікації та досвіду, або за відсутності такої роботи не попередив про це працівника у встановленому порядку [22].

Щодо положень проекту Трудового кодексу та можливості реалізації й захисту інтересів працівника під час реорганізації підприємств, то він у цьому питанні майже не відрізняється від чинного КЗпП.

Слід виділити, що чинним трудовим законодавством особливо виділяється порядок розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, хоча він є певною мірою суперечливим. Якщо при реорганізації підприємства трудові відносини із працівником мають продовжуватися, то це не зобов'язує роботодавця до укладення нового договору, а всі умови, встановлені попереднім договором, мають застосовуватись у повному обсязі. При цьому письмової згоди працівника на продовження трудових відносин не має вимагатись. Ще більше ситуація працівників у випадку реорганізації підприємства ускладнюється відсутністю нормативних актів, що встановлювали б обов'язки власників щодо нового підприємства (створеного в результаті реорганізації) приймати на роботу працівників, які працювали у структурі однієї юридичної особи, приєднаної до другої юридичної особи або поділеної внаслідок реорганізації на декілька самостійних організацій [23].

У цілому саме функція захисту прав та інтересів працівників спроможна допомогти у вирішенні такого питання, як за-

хист і реалізація інтересів працівників під час реорганізації підприємств. Встановлення правових умов для захисту порушеного права та стимулювання працівників для того, щоб вони могли самостійно реалізовувати свої права, мають стати одними з основних завдань соціально-трудової політики держави на засадах соціального партнерства.

На даний час захисна функція трудового права більше асоціюється із захисною роллю профспілок, хоча вони поступово самоусуваються від участі в захисті трудових прав та законних інтересів працівників, а також не беруть активної участі в соціально-економічних процесах [24]. Але цю ситуацію можна виправити за допомогою поширення практики соціального партнерства. Крім того, розширення сфери договірного регулювання праці надає більше можливостей сторонам при визначенні змісту трудового договору, ураховуючи не тільки соціально-трудова, а також виробничі інтереси [25].

Таким чином, можна зробити висновок, що чинне трудове законодавство не надають працівникові певних надійних гарантій захисту й реалізації своїх інтересів під час реорганізації. З одного боку, правонаступник має продовжити трудові відносини із працівником, а з іншого – йому надаються досить вагомі причини їх припинити. Отже, проблема трудових правовідносин у процесі реорганізації потребує законодавчого врегулювання з метою забезпечення інтересів усіх суб'єктів трудових відносин.

Висновки. Інтерес є прагненням, причиною дій, тобто він не має законодавчого чи нормативного закріплення, а тому виникають ускладнення при його забезпеченні. Оскільки право є законодавчо закріпленою можливістю реалізації прав, то після визначення інтересів працівників у колективному або іншому трудовому договорі, вони набувають формальної визначеності і статусу суб'єктивного права, яке підлягає захисту. Таким чином, інтереси працівників мають бути чітко визначені у законодавчому чи нормативному акті або у трудовому договорі для того, щоб їх реалізація відбувалася безперешкодно й охоронялася законом.

Взаємні права та обов'язки учасників правовідносин та заходи, спрямовані на задоволення законних інтересів учасників цих правовідносин, реалізуються лише на підставі юридичних фактів. Оскільки реорганізація підприємств є юридичним фактом здійснення змін на підприємстві, інтереси працівників у результаті таких змін мають бути також юридично оформлені. Оскільки чинне трудове законодавство не надає працівникові ясності щодо захисту своїх прав та реалізації інтересів під час реорганізації, такі положення мають бути враховані у проекті Трудового кодексу України разом із наданням визначення поняттю «інтереси працівників» і механізму їх реалізації.

Захисна функція прав та інтересів працівників спрямована на допомогу у вирішенні проблеми захисту та реалізації їх інтересів під час реорганізації підприємств. Установлення правових умов для захисту порушеного права та стимулювання працівників для того, щоб вони могли самостійно реалізовувати свої права, мають бути закладені в законодавчих актах. Йдеться також про те, що ця функція має покладатися на представників працівників – їх об'єднання або профспілки. У зв'язку з тим, що останнім часом роль профспілок зменшується в захисті трудових прав та законних інтересів працівників, підвищення їх ролі та значущості можна досягти на основі реалізації соціального партнерства та законодавчого закріплення більших прав профспілок під час захисту й реалізації інтересів працівників при реорганізації підприємств.

Отже, забезпечення та ефективна реалізація інтересів працівників при реорганізації підприємств полягає в усвідомленні своїх інтересів, визначенні процесу їх реалізації та в безпосередній реалізації в межах чинного законодавства. У цілому підвищення ефективності реалізації інтересів працівників під час реорганізації підприємств має бути забезпечене шляхом законодавчого врегулювання цього питання в нормах трудового законодавства.

Література

1. Костюченко О.Є. Природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах / О.Є. Костюченко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 261-265.

2. Тихомирова Л.В. Юридическая энциклопедия / Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров. – М: ЮРИНФОРМЦЕНТР, 1997. – 526 с.

3. Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 4. – С. 158-162.

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375 (Зі змін. та допов.).

5. Сонін О.Є. Інтерес як об'єкт захисту за трудовим законодавством / О.Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского: Сер. «Юридические науки». – 2011. – Т. 24 (63). – № 1. 2011. – С. 98-104.

6. Проект Трудового кодексу України: Текст законопроекту до другого читання 02.04.2012 р. [Електронний ресурс]. – Сторінка «Законодавство України» сайту Верховної Ради. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.

7. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л.О. Золотухіна; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 20 с.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01.12.2004 р. № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 50. – Ст. 3288.

9. Самбор М.А. Інтерес в праві: загальнотеоретичні аспекти розуміння та реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / М. А. Самбор; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2010. – 20 с.

10. Пікуля Т.О. «Суб'єктивне право» – «законний інтерес»: поняття та діалектика співвідношення [Електронний ресурс] / Т.О. Пікуля // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Вип. 3 (10), ч. II. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Kyuv/2010_3_2/15.pdf.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397 (Зі змін. та допов.).

12. Арсентьєва О.С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України / О.С. Арсентьєва // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 15-19.

13. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України / В.І. Щербина // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 97-113.

14. Щербина В.І. Проблеми трудового права і шляхи їх вирішення у проекті Трудового Кодексу України / В.І. Щербина // Митна справа. – 2011. – № 2 (74), ч. 2. – С. 476-482.

15. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

16. Шумляєва І.Д. Удосконалення державного регулювання соціально-партнерських відносин у сфері праці [Електронний ресурс] / І.Д. Шумляєва // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2011. – № 1 (5). – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2011_1/1sidvsp.pdf.

17. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141 (Зі змін. та допов.).

18. Снігова О. Адаптація європейського досвіду вирішення соціальних проблем старопромислових регіонів до умов України [Електронний ресурс] / О. Снігова; Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Juni/2.htm>.

19. Ільніцький Я.В. Концептуальні основи формування системи соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці [Електронний ресурс] / Я.В. Ільніцький // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – № 14 (168), ч. I. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_14_1/Initskiy.pdf.

20. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356 (Зі змін. та допов.).

21. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19-20, 21-22 – Ст. 144 (Зі змін. та допов.).

22. Чи має власник підприємства пропонувати іншу роботу працівникові в разі реорганізації виробництва [Електронний ресурс] // Податковий, банківський, митний консультант. – 2006. – № 24 (13 черв.). – Режим доступу: <http://www.konsultant.kiev.ua>.

23. Кожушко С.І. Проблема збереження трудових відносин при реорганізації виробництва [Електронний ресурс] / С.І. Кожушко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 482-486.

24. Глинська С. Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / С. Глинська // Вісник Львівського університету: Сер. Юридична. – 2009. – Вип. 28. – С. 183-188.

25. Козачок Н.В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Н.В. Козачок // Юридична наука і практика. – 2011. – № 2. – С. 85-89.

Надійшла до редакції 12.11.2013 р.