

ных стран в этой сфере. Предложены способы охраны компьютерной программы.

**Ключевые слова:** компьютерная программа, содержание, интеллектуальная собственность, правовая охрана, алгоритм.

**Bulat Ye. A., Dorovskikh A. V. Legal protection of computer software.** On the modern stage the existence of the effective system of guard of intellectual property is the mortgage of the economy and social growing of any country. In 15 of October, 2014 took place listening in Committee of Verkhovna Rada of Ukraine on questions science and education «Intellectual property in Ukraine. State and conceptual principles of development». Among other pressing questions, connected with the guard of intellectual property, a question was examined also about the necessity of bringing for consideration of Verkhovna Rada of Ukraine the law about the guard of the computer programs.

Such step, including, predefined the urgent necessity of guard, foremost, the content of the computer program, as an object of intellectual property, as already long time enough among scientific public discussions proceed in relation to the search of optimum variant of guard of the computer programs, in particular to their content (algorithm).

Rapid and permanent improvement of the computer program as an object of intellectual property, appearance of absolutely new forms of the computer programs as complicated works requires today the improvement of current legislation in relation to their subsequent legal safeguard.

At acceptance in Ukraine proper law about the guard of maintenance of the computer programs should take into account all known and existent approaches both in Ukraine and after its limits, and in subsequent, together with passing a proper Law from the guard of the computer programs, to develop methodical recommendations for their subsequent defense.

**Keywords:** computer software, content, intellectual property, legal protection, algorithm.

Надійшла до редакції 24.03.2015

**Мацюк А. Р.**

доктор юридичних наук, професор  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22 : 331.105

## **ПРАВОВІ ФОРМИ УЧАСТІ ПРОФСПЛОК У РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Висвітлено правові форми участі профспілок у реструктуризації підприємств у сучасних умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** колективна угода, колективний договір, працівник, правова форма, професійна спілка, реструктуризація.

**Постановка проблеми.** Сьогодні адаптація підприємств і галузей господарства відбувається у складних умовах сучасної ринкової економіки.

Новий етап становлення економічних відносин зумовлює пошук інноваційних форм роботи профспілок, оптимізація діяльності яких ускладнюється неврегульованістю їх прав щодо участі у таких процесах, як банкрутство, ре-

структуризація та ліквідація підприємств, недостатність правових знань, відсутність позитивного досвіду та необхідних змін у чинному законодавстві.

Поширення таких явищ, як неплатоспроможність підприємств з подальшим банкрутством, реорганізацією та ліквідацією, поставило перед профспілками завдання пошуку форм впливу на ці процеси. Необхідність захисту працівників підприємств, позбавлених заробітної плати та інших соціальних виплат і взагалі роботи, вимагає від профспілок визначитися, які заходи можуть бути вжиті, щоб, по-перше, запобігти банкрутству; по-друге, захистити права працівників, якщо така процедура є неминучою.

Зазначене свідчить про актуальність дослідження даної проблематики.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Окреслені вище питання було досліджено у працях багатьох науковців, серед яких: А.С. Афонін, І.І. Мазур, І.М. Новак, О.О. Терещенко, В.Д. Шапіро та ін. Зазначені вчені зробили науковий внесок у дослідження вказаної проблематики. Однак комплексних наукових розробок, які б урахували сучасні умови ринкової економіки, зміни законодавства України у зазначеній сфері, проведено не було.

З урахуванням викладеного, питання стосовно правових форм участі профспілок у реструктуризації підприємств у сучасних умовах ринкової економіки залишилося поза увагою науковців.

**Мета** даної статті полягає у визначенні правових форм участі профспілок у реструктуризації підприємств у сучасних умовах ринкової економіки. Для досягнення зазначеної мети було вирішено такі завдання: узагальнено погляди науковців, які здійснювали дослідження зазначеної проблематики; проаналізовано чинне законодавство, що регулює відносини у зазначеній сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Вхідження підприємств у товарні, фінансові й інші ринки та зростаюча конкуренція у цій сфері пред'являють нові вимоги до виробничого, фінансово-економічного, управлінського і трудового потенціалу підприємств. На жаль, більшість вітчизняних підприємств України не відповідають цим вимогам, тому опиняються у складному, а подекуди й кризовому стані.

В економічній теорії і практиці відомий та поширений один із способів оздоровлення підприємств, які опинилися в подібному стані – реструктуризація [1; 2; 3, с. 98–101]. Чинне законодавство також передбачає можливість використання реструктуризації як ефективного засобу відновлення платоспроможності підприємства.

У Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» надано таке визначення цього поняття: «Реструктуризація підприємства – здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства,

збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів» [4].

З цього визначення, на нашу думку, поняття «реструктуризація підприємства» на перший погляд є близьким і тотожним до поняття «реорганізація підприємства», але не співпадає з ним за змістом. Оскільки «реорганізація» існує як одна зі складових частин «реструктуризації», то останнє поняття більш ширше за змістом, ніж перше.

З точки зору науки філософії стосовно формулювання поняття, вважаємо за необхідне зазначити, що визначення терміна «реструктуризація» зумовлює відрізнити видимість та суттєвість предмета, оскільки констатація та опис «подібного» можуть мати лише попереднє, допоміжне значення, і можуть відіграти роль тільки підходу до справжнього наукового стану пізнання, мета якого полягає у відкритті внутрішніх закономірностей. Справжнім завданням науки, у тому числі і трудового права, є дослідження суттєвих зв'язків, що означає необхідність повного та всебічного врахування соціально-економічних чинників, до яких входять і правові.

Тому за допомогою наукових методів необхідно виявити всі суттєві властивості реструктуризації, а потім надати їм правового характеру з метою застосування в юридичній науці та практиці.

Слід зазначити, що, залежно від об'єкта й характеру здійснюваних заходів для реформування підприємства, розрізняють такі форми реструктуризації:

- реструктуризація виробництва;
- реструктуризація активів підприємства;
- фінансова реструктуризація;
- реорганізація, тобто зміна організаційної структури підприємства [5].

Таким чином, кожна із форм реструктуризації припускає проведення цілого комплексу заходів, спрямованих на вдосконалення й оптимізацію відповідної сфери підприємства. І тому, на нашу думку, профспілкам необхідно орієнтуватися в їх змісті, розуміти цілі, що ставляться при їх здійсненні.

Для більш повного розкриття досліджуваної проблеми наведемо практичний досвід підприємств гірничо-металургійного комплексу [6, с. 32]. Найбільш складною формою реструктуризації є реорганізація підприємства, що передбачає вдосконалення організаційно-господарської й управлінської структури. Наприклад, розрізняють такі види реорганізації (і, відповідно, реструктуризації) підприємств:

- спрямовану на укрупнення підприємства (злиття, приєднання, поглинання);
- спрямовану на дроблення підприємства (поділ, виділення);
- без зміни розмірів підприємства (перетворення).

Наприклад, злиття двох і більше підприємств в одне означає перехід майна, прав та обов'язків кожного з них до знову виниклого підприємства.

Прикладом злиття підприємств є утворення Криворізького державного гірничо-металургійного комбінату «Криворіжсталь» за допомогою об'єднання трьох підприємств: Криворізького металургійного комбінату, Но-

вокриворізького гірничо-збагачувального комбінату і Криворізького коксохімічного заводу.

Приєднання одного підприємства до іншого означає, що до останнього переходять майно, права й обов'язки першого підприємства. Нове підприємство внаслідок такої реорганізації не виникає.

Поглинання являє собою придбання всіх або абсолютної більшості корпоративних прав одного підприємства іншим підприємством. При цьому поглинене підприємство може зберегти свій статус юридичної особи і стати дочірнім підприємством або може виявитися приєднаним до нього і стати його структурним підрозділом, втративши при цьому свій юридичний статус.

Наприклад, такий спосіб реорганізації було використано при створенні державної акціонерної компанії «Українські поліметали», державної акціонерної компанії «Укррудпром», у результаті чого всі державні підприємства, що цілком ввійшли в ці структури, трансформувалися в дочірні підприємства.

Поділ підприємства – створення на основі одного наявного двох і більше нових підприємств як самостійних юридичних осіб. При цьому вихідне підприємство припиняє своє існування, ліквідується. Такий спосіб реорганізації до зазначеного прикладу не застосовувався в металургійному комплексі.

Виділення передбачає, що з діючого підприємства виділяється один чи кілька структурних підрозділів і на базі їх майна створюються нові підприємства. Під час виділення з юридичної особи однієї чи декількох нових юридичних осіб до кожного з них переходять у відповідних частинах майнові права й обов'язки реорганізованої юридичної особи.

Перетворення підприємства призводить до зміни наявних форм власності чи організаційно-правових форм підприємства на інші, без припинення його господарської діяльності. При перетворенні до знову виниклого підприємства переходять усі права й обов'язки підприємства, що існувало раніше. Такий спосіб реорганізації в останні роки є найпоширенішим. Його застосовували на всіх підприємствах, що проходили процедури корпоратизації і приватизації. У цьому випадку важливо звернути увагу на те, що при здійсненні всіх названих способів трансформації підприємств має місце правонаступництво, тобто заміна в раніше виниклих правовідносинах одних юридичних осіб іншими з переходом до останніх прав та обов'язків перших. На практиці це означає, що до знову створеної юридичної особи від юридичної особи, котра припинила своє існування, переходять усі (або частина) вимоги і борги, майно, незакінчені розрахунки, права й обов'язки за договорами, тобто всі (або частина) його активи і пасиви.

Таким чином, викладене дозволяє зробити висновок: реструктуризація за своїми ознаками є складною процедурою комплексної оптимізації структури і функціонування підприємства відповідно до вимог зовнішнього економічного середовища і виробленою стратегією його розвитку.

Ураховуючи наведене, сучасним аспектом діяльності профспілок є колективно-договірне регулювання соціально-партнерських відносин саме в нестандартних умовах, в яких опинилося підприємство. Неплатоспроможність

підприємства з подальшим банкрутством, реорганізацією та ліквідацією ставити перед профспілками завдання пошуку форм впливу на ці процеси та використання своїх функцій у колективно-договірному регулюванні соціально-партнерських відносин у критичних для працівника умовах. Профспілкам важливо мати достовірну інформацію стосовно фінансового стану підприємства, перспектив його соціально-економічного розвитку. Підставою для оцінки реального стану справ на підприємстві і прийняття профспілкою адекватних і своєчасних рішень є достовірна й оперативна інформація про стан фінансово-господарської діяльності підприємства. Тому, на нашу думку, одним із ключових завдань профспілки є збір та аналіз відповідної інформації. Треба встановити щоквартальний (а на кризовому підприємстві – щомісячний) моніторинг виробничих і фінансово-економічних показників роботи підприємства. Це дозволить вчасно визначити виникнення або наростання несприятливих тенденцій у роботі підприємства.

Для збору інформації використовуються всі доступні профспілковому комітету канали як у межах контролю за виконанням колективного договору або угоди, так і інші способи й джерела (квартальні і річні звіти, баланс, звіти ревізійної комісії, матеріали аудиторських і податкових перевірок).

Право на одержання профспілковим комітетом такої інформації надано статтями 28 і 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7], а також Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [8].

Володіння інформацією про фінансово-економічний стан підприємства і його динаміку дозволить профспілці визначити, чи існує потреба у проведенні реструктуризації підприємства, і якщо це так, то які проблеми, завдання необхідно вирішувати в ході її здійснення.

Саме з погіршенням фінансового стану підприємства – відсутністю грошей на рахунку, невиконанням зобов'язань перед бюджетом, кредиторами, в тому числі й перед працівниками з виплати заробітної плати, – з'являються перші ознаки потенційного банкрутства. На практиці ці ознаки проявляються:

- через застосування режиму неповного робочого часу, вимушених відпусток, затримок у виплаті заробітної плати;
- через труднощі з реалізацією виготовленої продукції.

Проте ці ознаки можуть мати тимчасовий характер, а можуть свідчити про стійку неплатоспроможність підприємств.

У більшості випадків проведення реструктуризації стосується соціально-трудова інтересів працівників підприємства. Так, вивчення практики реструктуризації ряду підприємств гірничо-металургійного комплексу України показало, що її проведення було спрямовано на уникнення банкрутства і в ряді випадків сприяло виробничій діяльності підприємств. Водночас ці процеси супроводжувалися масовим скороченням робочих місць, скороченням коштів на утримання соціальної сфери, звуженням трудових прав та законних інтересів працівників.

Вважаємо за доцільне розглянути ситуацію, коли реструктуризація є

об'єктивно необхідною. Профспілковому комітету слід переконатися, що це дійсно необхідний захід і в такому разі інформувати членів профспілки, трудовий колектив, що дасть реструктуризація для виходу з кризового стану. Водночас увага профспілки має зосередитися на соціально-трудовому аспекті реструктуризації, зокрема на проблемі зайнятості. Розв'язання цієї проблеми не може бути забезпечено «зверху», оскільки конкретні механізми регулювання процесу реструктуризації застосовуються безпосередньо на рівні підприємства.

Досвід показує, що в угодах профспілкових об'єднань із соціальними партнерами хоч і досягається домовленість щодо рівня скорочення протягом року при реструктуризації підприємства 7–10 % чисельності працівників, але на практиці цей рівень нерідко сягає 30 % [9; 10]. Однак складність проблеми, яку необхідно вирішувати на підприємствах, недооцінюється законодавчим органом України.

Таким чином, важливим напрямом роботи профспілок є пошук заходів із соціальної підтримки працівників у ситуації реструктуризації. Насамперед треба скоординувати дії профспілки і роботодавця на пом'якшення наслідків реструктуризації для працівників. Тому профспілкам слід мати конкретні пропозиції, яким чином можна зробити процес вивільнення працівників, закриття окремих підрозділів підприємства або їх перепрофілювання менш болючим. Враховуючи норму Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 25), відповідно до якої роботодавці зобов'язані брати участь у заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників, профспілкам необхідно запропонувати та обговорити конкретні заходи з роботодавцем [7].

Наприклад, це може бути пропозиція про розроблення спеціального соціального плану, яким регулюються:

- обов'язки підприємства перед працівниками, котрі звільняються у зв'язку з виробничою необхідністю;
- особливі умови захисту від вивільнення;
- створення організаційних, соціально-економічних та психологічних умов адаптації персоналу до змін у виробництві (відповідно до ст. 49 КЗпП [11]).

Зважаючи на це, сприйняття трудовим колективом заходів з реструктуризації персоналу вимагає індивідуального підходу до кожного працівника, розв'язання розбіжностей, що виникають, шляхом пошуку компромісних рішень спільно із власником. Практика показує, якщо є порозуміння між керівництвом та профспілкою, вдається більш дієво захищати інтереси членів профспілки.

Слід зазначити, що реструктуризація вражає інтереси і власне профспілкової організації. Це стосується збереження її єдності у зв'язку з поділом підприємства на окремі структури та укладення єдиного колективного договору. Підкреслимо, що там, де цьому питанню приділяється достатня увага, там на всіх працівників поширюється дія колективного договору.

Відповідно до «Положення про порядок реструктуризації підпри-

емств» [12], до складу комісії з реструктуризації включається й представник профспілки підприємства. Треба зауважити, що до сфери дії цього Положення належать державні підприємства.

Тому, на нашу думку, в колективних договорах та угодах підприємств, які не належать до сфери дії цього Положення, було б доцільно передбачити представництво профспілки в комісії з реструктуризації. Ця участь вимагає від представника профспілки принципового ставлення до розробки плану реструктуризації і здійснення контролю за його виконанням, зокрема розділу, що стосується соціальних наслідків цього процесу.

З огляду на зазначене можна зробити висновок, що головними цілями профспілки в умовах реструктуризації підприємства повинні бути такі:

1) потрібно не допустити проведення на підприємстві ерзац-реструктуризації (це означає, що майновий комплекс підприємства «позбавляється» ліквідних і потенційно прибуткових активів, що прямо суперечить інтересам і підприємства та трудового колективу);

2) необхідно направити процес реструктуризації на підвищення ефективності виробництва, фінансове оздоровлення підприємства, і при цьому одночасно забезпечити її зважене і соціально відповідальне проведення.

Стосовно реалізації завдань профспілки на кожному з вищезгаданих етапів реструктуризації необхідно наполегливо вирішувати визначене коло завдань, що впливають зі змісту відповідного етапу.

Аналізуючи інформацію про результати фінансово-господарської діяльності підприємства та стан соціально-трудова відносин, профспілковий комітет зобов'язаний регулярно доводити свою позицію до працівників.

У цьому випадку слід використовувати такі форми:

- проведення нарад із профспілковим активом;
- підготовка інформаційних листків;
- проведення зборів у трудових колективах цехів та структурних підрозділів;
- публікації в заводській пресі;
- розміщення матеріалів на інформаційному стенді профкому;
- публікації в загальноміських засобах масової інформації (ЗМІ).

Паралельно з проведенням моніторингу стану підприємства профспілковому комітету обов'язково необхідно освоїти чинну законодавчу і нормативно-правову базу реструктуризації підприємств.

Зауважимо, що проект реструктуризації є найважливішим документом, оскільки від того, яким буде його зміст, значною мірою будуть залежати і хід, і результати реструктуризації. З огляду на це, на нашу думку, профспілці необхідно виробити і внести в Комісію свої пропозиції щодо проекту реструктуризації з метою надання йому соціальної спрямованості.

Треба зазначити, що, згідно з п. 4 «Положення про порядок реструктуризації підприємств» [12], проект реструктуризації повинен включати такі розділи:

- аналіз фінансового стану підприємства;

- аналіз організаційної структури підприємства;
- аналіз ринків збуту виробленої підприємством продукції;
- план заходів щодо реструктуризації підприємства;
- прогноз соціально-економічних наслідків реструктуризації.

Підкреслимо, що до проекту реструктуризації може додаватися проект реорганізації підприємства з відповідним обґрунтуванням і бізнес-планом, і тому, на нашу думку, особливу увагу профспілковий комітет зобов'язаний приділити двом останнім розділам проекту реструктуризації.

Аналізуючи їх, необхідно стежити за дотриманням соціальних гарантій та стандартів:

- максимальне збереження кількості робочих місць, наприклад, для працівників, які підлягають вивільненню, включити в проект реструктуризації конкретні заходи (із установами реальних джерел фінансування) з їх перенавчання і подальшого працевлаштування;
- погашення заборгованості по заробітній платі й інших соціальних виплатах перед працівниками з визначенням конкретних термінів і реальних джерел коштів на погашення цієї заборгованості;
- збереження рівня оплати праці відповідно до чинного колективного договору або галузевої угоди;
- мінімальне скорочення соціальної інфраструктури підприємства в ході реструктуризації.

З огляду на це при підготовці пропозицій до проекту реструктуризації профспілці необхідно визначитися щодо майбутнього об'єктів соціальної сфери, що знаходяться на балансі підприємства. На нашу думку, можливими є такі варіанти вирішення цієї проблеми:

- збереження всієї соціальної сфери або її повна ліквідація;
- передача об'єктів у комунальну власність;
- продаж об'єктів;
- мінімізація соціальної сфери.

Наприклад, передача в комунальну власність тільки частини об'єктів, а саме житлового фонду підприємства. Цим шляхом пішло ВАТ «Дніпроспецсталь», яке було вимушено заради збереження робочих місць працівників передати Палац культури підприємства у комунальну власність.

Завдяки тому, що реструктуризація торкається інтересів не тільки власників (акціонерів), але й працівників підприємства, підготовлений Комісією проект її проведення доцільно розглянути на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства, однак з обов'язковим його затвердженням у Фонді держмайна України або на зборах акціонерів. Зазначимо, що для цього профспілці необхідно ініціювати і вчасно провести загальні збори трудового колективу, а потім його рішення додати до проекту реструктуризації підприємства.

З метою зменшення негативних соціально-трудова наслідків реструктуризації, на нашу думку, найважливішим завданням профспілки є регулярне інформування трудового колективу про хід реструктуризації та відповідну її



позицію до цього процесу, а після завершення реструктуризації підприємства доцільно скликати загальні збори трудового колективу, де обговорити результати реструктуризації і заслухати роботодавця про плани розвитку підприємства.

Зауважимо, що ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено, що у випадку реорганізації підприємства колективний договір зберігає силу протягом терміну, на який він укладений, або може бути переглянутий за згодою сторін [13].

Тому у випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається, але не більше одного року. У цей період сторони повинні почати переговори про укладення нового або зміни чи доповнення до чинного колективного договору [14; 15].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити **висновок**, що в аспекті діяльності профспілки у колективно-договірному регулюванні соціально-партнерських та трудових відносин, залежно від реальної ситуації, можливі такі форми: укладення єдиного колективного договору для всіх господарських структур, створених у процесі реструктуризації; укладення на кожному фінансово самостійному підприємстві свого колективного договору; укладення колективного договору для базового підприємства й одночасне укладення колективних договорів на кожному знову створеному підприємстві.

Слід зазначити, що на користь вказаних форм можна віднести те, що вони забезпечують консолідацію працівників у відстоюванні своїх трудових прав і законних інтересів, і тому рішення про застосування конкретної правової форми участі профспілок у реструктуризації підприємств повинно бути прийнято передусім виходячи з інтересів трудових колективів підприємств.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Мазур *И.И.* Реструктуризация предприятий и компаний / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро. – М., 2001.
2. Новак *І. М.* Профспілки і реструктуризація: дія профспілок в умовах реструктуризації підприємств / І. М. Новак // Профспілки України. – 1998. – № 4. – С. 19–44.
3. Терещенко *О.О.* Фінансова санація та банкрутство підприємств / О. О. Терещенко. – К., 2000.
4. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-ХІІ // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>.
5. Афонін *А.С.* Технологія реструктуризації підприємства / А. С. Афонін, В. П. Нестерчук. – К., 2000.
6. Рекомендації ЦК профспілки металургів та гірників України «Дії профкому в умовах реорганізації підприємства». – Дніпропетровськ, 2002.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
8. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-ХІV / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
9. Про ситуацію та дії профспілок щодо захисту працівників при банкрутстві підприємств : постанова президії Ради Федерації профспілок України // Вісник Федерації

профспілок України. – 2001. – № 7. – С. 17–20.

10. Генеральна угода на 2004–2005 роки та коментарі фахівців. – К., 2004. – Ч. 1.

11. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

12. Про затвердження Положення про порядок реструктуризації підприємств : наказ Фонду державного майна України від 12.04.2002 № 667 / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0414-02>.

13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print1389901214114940>.

14. Чумаченко І. М. Необхідні заходи в діяльності профспілкового комітету щодо захисту соціально-економічних прав трудящих підприємства, що реорганізується / І. М. Чумаченко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 5. – С. 248–252.

15. Чумаченко І. М. Соціально-трудова аспекти реструктуризації підприємства / І. М. Чумаченко // Актуальні проблеми взаємодії судових та правоохоронних органів у процесі реалізації завдань кримінального судочинства : матер. Всеукр. науково-практ. конф. (28-29 травня 2004 р. м. Запоріжжя). – Запоріжжя, 2004. – Ч. II. – С. 197–200.

**Мацюк А. Р. Правовые формы участия профсоюзов в реструктуризации предприятий в современных условиях рыночной экономики.** Освещены вопросы участия профсоюзов в реструктуризации предприятий в современных условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** коллективное соглашение, коллективный договор, правовая форма, профессиональный союз, работник, реструктуризация.

**Matsyuk A. R. Legal forms of trade union participation in restructuring enterprises in modern market economy.** The article deals with the legal form of trade unions in the restructuring of enterprises in the modern market economy.

It is noted that, depending on the nature and object of the measures to reform the company, there are following forms of restructuring: restructuring of production; restructuring of assets; financial restructuring; reorganization, that change organizational structure

Restructuring in its features is a complicated procedure of optimizing complex structure and operation of the business in accordance with the requirements of the external economic environment and development strategy for its development.

The author has indicated that usually they distinguish the following types of reorganization (and thus restructuring) of enterprise: the enterprise aimed at consolidation (merger, acquisition); aimed at splitting the company (division, separation); without changing the size of the business (conversion).

There is the author's view at these issues. In particular, it is stated that in terms of trade unions in collective negotiations regulating social partnership and labor relations, depending on the actual situation, you may see their form, making a single collective agreement for all economic structures created in the process of restructuring; the conclusion of each financial independent enterprise of its collective agreement; collective bargaining for basic enterprise and simultaneous collective bargaining at each newly created company.

**Keywords:** collective agreement, collective bargaining, employee, legal form, trade union, restructuring.

*Надійшла до редакції 16.02.2015*