

2. Колкер, Я. М. Практическая методика обучения иностранному языку / Я. М. Колкер, Е. С. Устинова, Т. М. Еналиева. – Москва : Академия, 2001. – 258 с.

3. Носонович, Е. В. Критерии содержательной аутентичности учебного текста / Е. В. Носонович, Г. П. Мильруд // Иностранные языки в школе. – 1999. – № 2.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ ПРИ НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С БАНКРОТСТВОМ

Королев Юрий Юрьевич

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
yykorolev@sbmt.by

Конфликт интересов играет первостепенное значение в корпоративном управлении, обеспечивая реализацию целей и стратегии развития компании, ее финансовую устойчивость и способность к долговременному существованию в качестве прибыльной бизнес-единицы. Помимо конфликта интересов собственников и менеджеров как основных участников корпоративных отношений, в критические моменты возникновения неплатежеспособности компании отчетливо начинают проявляться противоречия между интересами ее работников и собственников (работодателей). Данный аспект конфликта интересов относится к числу наименее исследованных в отечественной теории и практике неплатежеспособных компаний.

Разрешения противоречий посредством закрепления привилегий работников. Исторически правовые нормы гарантирования выплат работникам при экономической несостоятельности (банкротстве), как инструмент разрешения противоречий между работниками и нанимателями, первоначально появились во Франции и сначала лишь в отношении домашних слуг. Позднее аналогичные правовые нормы применительно ко всем работникам были закреплены в Гражданском кодексе Наполеона 1804 г.

В 30-е гг. XX в. сначала во Франции, а затем в некоторых других странах появились новые законодательные положения, в соответствии с которыми часть долгов перед работниками, необходимая для обеспечения их существования, должна была выплачиваться незамедлительно и получала статус «суперпривилегии». Таким образом, выплаты по такой части долгов перед работниками должны были осуществляться до оплаты привилегированных требований других кредиторов, в том числе государства.

На международном уровне вариант разрешения противоречий, возникающих вследствие невыплаты заработной платы в связи с банкротством нанимателя был предложен Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (Protection of Wages Convention) 1949 года (Конвенция № 95) [5]. В ст. 11 п. 1 Конвенции № 95 была закреплена концепция «суперпривилегии», то есть определена система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателя или его ликвидации в судебном поряд-

ке: «в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством». Данная Конвенция была ратифицирована многими странами, в том числе и бывшим СССР.

Таким образом, исторически как законодательством отдельных стран, так и на международном уровне имущественные интересы работников в случае банкротства нанимателя защищались на основе привилегии, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования других кредиторов. Таким образом, исторически был установлен и обеспечивался баланс интересов работников, нанимателя и кредиторов.

Отечественная и российская практика разрешения противоречий посредством закрепления привилегий работников. Практически аналогичный подход закреплен ст. 141 Закона Республики Беларусь от 13.07.2012 № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» [6], в соответствии с которой в первую очередь удовлетворяются требования физических лиц, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда их жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей. Во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий, оплате труда лиц, работающих (работавших) у должника по трудовым договорам (контрактам) и гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, по обязательным страховым взносам, взносам на профессиональное пенсионное страхование, иным платежам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Следовательно, осознание того, что банкротство обостряет противоречия еще одной существенной группы интересов, привело к тому, что в законодательстве многих стран стала предусматриваться система мер, направленных на предупреждение и смягчение негативных последствий неплатежеспособности работодателя для его работников, а также на сохранение приемлемого уровня их материального и социального благополучия. В этой системе мер предоставление работникам привилегированного статуса может играть очень важную роль, особенно в тех странах, где другие способы их защиты при банкротстве работодателя не применяются, либо не обладают достаточной эффективностью.

В этой связи особого внимания заслуживает вывод, сделанный в Постановлении Европейского суда по правам человека от 7 мая 2002 г., дело «Бурдов против России» относительно выплаты справедливой компенсации. В п. 40 данного Постановления юрисдикционным органом указывается на то, что «требование» может пониматься как «собственность» по смыслу ст. 1 Протокола № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, в случае, если в доста-

точной мере установлено, что оно может быть юридически реализовано (п. 40 постановления Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) от 07.05.2002 «Дело «Бурдов (Burdov) против России» (жалоба № 59498/00). По делу обжалуется нарушение п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и ст. 1 Протокола № 1 к Конвенции существенными и необоснованными задержками исполнения вступивших в законную силу решений суда // «Российская газета», № 120, 04.07.2002 г.).

Таким образом, полагающиеся и признанные за работником в соответствии с нормами национального законодательства выплаты, в том числе по заработной плате, признаются Европейским судом собственностью работника. В связи с этим, неполучение работником таких выплат расценивается как нарушение права работника «на уважение своей собственности» (Пункт 40 постановления ЕСПЧ от 07.05.2002 «Дело «Бурдов (Burdov) против России» (жалоба № 59498/00). По делу обжалуется нарушение п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и ст. 1 Протокола № 1 к Конвенции существенными и необоснованными задержками исполнения вступивших в законную силу решений суда // «Российская газета», № 120, 04.07.2002 г.) [3, с. 25], выражающееся в незаконном удержании чужого имущества работодателем. Аналогичный вывод содержится и в более позднем постановлении Европейского суда по правам человека от 9 октября 2014 г., дело «Лисейцева и Маслов против Российской Федерации» относительно задолженности по заработной плате и справедливой компенсации (п. 176, 224 постановления ЕСПЧ от 09.05.2014 г. «Дело «Лисейцева и Маслов против Российской Федерации» (жалобы № 39483/05 и 40527/10) // СПС «КонсультантПлюс». По делу обжалуется жалоба заявителей на продолжительное неисполнение судебных решений, вынесенных в их пользу по делам о взыскании с муниципальных властей задолженностей по заработной плате, присужденных заявителям по делам против обанкротившихся муниципальных унитарных предприятий) [3, с. 25–26].

Таким образом, признавая возникновение у работника права собственности на заработную плату, выраженную в денежной форме, необходимо констатировать, что в условиях банкротства работники фактически рискуют своей собственностью. Следовательно, на них распространяется гарантия защиты права собственности, закрепленная в ст. 44 Конституции Республики Беларусь. Поэтому можно считать, что именно этим обстоятельством обусловлен особый правовой характер обязательства работодателя по выплате заработной платы, в том числе в условиях банкротства.

Современная международная практика разрешения противоречий посредством закрепления привилегий работников. Вместе с тем, исследование законодательства 42 стран и регионов (включая, например, Шотландию, Уэльс и т. д.) в отношении наличия у работников привилегированного положения по отношению к остальным кредиторам, опубликованное в 2007 г. Wang Huaiyu [20], позволило выделить 5 групп стран, в которых:

а) работникам предоставлена защита в виде абсолютного приоритета их требований (Absolute priority protection): Бразилия, Чили, Колумбия, Индонезия и Мексика;

б) требованиям работников предоставлен абсолютный приоритет, но с определенными ограничениями (Absolute priority with certain restrictions): Чешская Республика, Франция, Российская Федерация, Испания;

в) требованиям работников предоставлен приоритет перед требованиями кредиторов, имеющих «плавающее обеспечение долга» (посредством залога товаров в обороте), и требованиями обычных кредиторов (Secured creditor's rights are prior to employee creditors while employee creditors come prior to floating security creditors): Австралия, Бермудские Острова, Великобритания, Гонконг, Израиль, Румыния, Шотландия, Сингапур, Словакия и Уэльс;

г) требованиям работников предоставлен приоритет только перед требованиями обычных кредиторов, не имеющих обеспечение долга (All secured creditor's rights are prior to employee creditors' rights while employee creditor rights are prior to common creditors' rights): Австрия, Бельгия, Канада, Венгрия, Япония, Малайзия, Норвегия, Польша, ЮАР, Швеция, Швейцария, Таиланд, Венесуэла, Вьетнам, США и др.;

д) требования работников не имеют какого-либо приоритета (Employee creditors do not enjoy any priority): Германия, Эстония и др.

В более позднем исследовании Paul M. Secunda [15], опубликованном в 2015 г., 35 стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (OECD), классифицированы по наличию у работников привилегированного положения по отношению к остальным кредиторам в отношении заработной платы также по пяти аналогичным группам:

а) суперприоритет (Super-priority): Нидерланды, Словения;

б) ограниченный суперприоритет (Capped Super-priority): Канада, Чешская Республика, Франция, Исландия, Япония, Республика Корея, Люксембург, Норвегия, Мексика, Испания;

в) привилегированное положение (Preferred): Австрия, Австралия, Венгрия, Италия, Израиль, Польша, Португалия, Швеция;

г) ограниченное привилегированное положение (Capped Preferred): Бельгия, Чили, Дания, Греция, Ирландия, Новая Зеландия, Словакия, Швейцария, Турция, Великобритания, США;

д) незащищенное положение (Unsecured): Австрия, Эстония, Финляндия, Германия.

Виды привилегий. Рассматривая приведенные выше классификации, следует иметь в виду, что даже для стран, отнесенных к одной группе по наличию привилегированного положения работников по отношению к остальным кредиторам, существуют системы пределов и ограничений для защиты требований работников с помощью системы привилегий. Среди них встречаются ограничения:

– по максимальному периоду времени, предшествующему началу процедуры банкротства, в течение которого учитываются невыплаченная заработная плата и другие платежи в пользу работника, подлежащие защите с помощью системы привилегий;

– по максимальной сумме выплат в пользу работника, для которых предусмотрен привилегированный статус;

- по видам выплат в пользу работника, помимо заработной платы, на которые распространяется приоритет или абсолютный приоритет;
- по видам имущества, за счет которого может быть предусмотрено удовлетворение различных видов требований работников (наличие так называемого специального приоритета);
- по видам работников, для требований которых установлен тот или иной уровень приоритета;
- по видам имущества должника, за счет которого требования работников могут быть удовлетворены в приоритетном порядке и по другим параметрам.

Важно также учесть, что приведенные классификации характеризуют исключительно систему привилегий и не позволяют объективно судить об общем уровне и состоянии системы защиты работников в отдельных странах в целом, поскольку они не учитывают другие способы и механизмы защиты при банкротстве работодателя, и, в частности, через социальные программы, в том числе по защите от безработицы, пенсионные программы, а также гарантийные учреждения.

Некоторые современные исследователи попытались преодолеть подобную однобокость и незавершенность системы классификации стран, предложенной Wang Huaiyu. Paul M. Secunda предложил классификацию стран Организации экономического сотрудничества и развития с учетом наличия привилегий не только в отношении различных видов заработной платы, но и в зависимости от максимального периода времени, предшествующего началу процедуры банкротства, в течение которого учитываются невыплаченная заработная плата и другие платежи в пользу работника, а также с учетом гарантирования пенсионных выплат в случае банкротства нанимателя. Используя подобный комбинированный подход, Paul M. Secunda выделил четыре группы стран [15, p. 924] (табл. 1).

Таблица 1. Классификация Paul M. Secunda стран – членов OECD

Модель	OECD-страны
Модель 1 – Абсолютный приоритет требований работников, незначительные гарантии или отсутствие их	Чили, Мексика, Новая Зеландия, Турция (4)
Модель 2 (сильная) – Смешанная, абсолютный приоритет требований работников, наличие гарантий в отношении пенсий и оплаты труда	Бельгия, Канада, Дания, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Норвегия, Швеция, Швейцария, Великобритания (11)
Модель 2 (ограниченная) – Смешанная, абсолютный приоритет требований работников, наличие гарантий в отношении пенсий или оплаты труда	Австралия, Чешская Республика, Франция, Греция, Венгрия, Япония, Республика Корея, Люксембург, Нидерланды, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, США (15)
Модель 3 – Требования работников не имеют какого-либо приоритета, наличие некоторых гарантий	Австрия, Эстония, Финляндия, Германия (4)

Разрешения противоречий посредством создания гарантийных учреждений. Несмотря на то, что на международном уровне упомянутая выше ст. 11 п. 1 Конвенции № 95 закрепила достаточно важные положения по гарантированию и защите прав работников на заработную плату через систему предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателя, она, тем не менее, была признана недостаточно эффективной как инструмент разрешения противоречий между работниками и нанимателями. Следствием этого стало принятие на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ в Женеве 23 июня 1992 г. Конвенции № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (Protection of Workers Claims (Employer's Insolvency) Convention) (Конвенция № 173) [6]. Конвенция № 173 закрепила понятие неплатежеспособности как ситуаций, при которых в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе.

Одновременно с уточнением категории неплатежеспособности, указанная конвенция определила два направления защиты требований работников:

- предоставление привилегий (как и ранее);
- создание гарантийных учреждений.

В первом случае требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений (по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений; по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года и др.) защищаются на основе привилегий. Если оплата не может быть произведена компанией ввиду ее неплатежеспособности, удовлетворение вытекающих из трудовых отношений требований трудящихся, предъявляемых работодателю, обеспечивается при помощи гарантийных учреждений. В последнем случае принципы создания, функционирования и финансирования таких учреждений определяются самостоятельно каждой страной.

В Рекомендации МОТ № 180 по защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя (Recommendation concerning the Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer) (Рекомендация № 180) [16] содержатся принципы функционирования гарантийных учреждений, к которым относятся:

- а) административная, финансовая и юридическая независимость от нанимателей;
- б) участие нанимателей в финансировании гарантийных учреждений, если их расходы полностью не покрываются из бюджетных средств;
- в) ответственность в отношении удовлетворения требований трудящихся независимо от выполнения (невыполнения) работодателем своих обязательств по участию в финансировании гарантийных учреждений;
- г) несение субсидиарной ответственности по обязательствам неплатежеспособных работодателей в отношении требований, защищенных гарантией, и воз-

возможность предъявления от своего имени требований тех работников, которым они производили гарантированные выплаты в связи с банкротством нанимателя.

В Рекомендации № 180 МОТ также сформулировала положение о том, что средства гарантийных учреждений, помимо тех, которые образованы за счет государственных источников, можно использовать только на те цели и задачи, для реализации которых они были созданы.

Изменение подходов и концепции МОТ в данном вопросе стало результатом осмысления того опыта, который накопили некоторые страны на тот момент. В частности, в странах Европейского союза уже много лет успешно функционировали специализированные гарантийные учреждения, которые впервые возникли в Бельгии еще в 1967 г. и активное создание которых в других странах началось в 1970–80-е гг. XX в.

Недостаточная эффективность использования системы привилегий в качестве единственного инструмента защиты прав работников становится особенно очевидной при анализе статистических данных. Например, во Франции в 1972 г. остались без удовлетворения 19% «суперпривилегированных» требований работников, 82% их привилегированных требований и 94% требований работников, которым не был предоставлен какой-либо приоритет. В Австрии в 1970 г. требования работников, имевшие приоритет, были удовлетворены на 17%, а не имевшие приоритета – на 1% [21].

Важную роль в стимулировании процесса создания системы гарантийных учреждений также сыграла Директива 80/987/ЕЭС о сближении законодательства государств-членов по защите работников в случае банкротства работодателя, принятая 20 октября 1980 г. Советом Европейских сообществ. В соответствии с п. 1 ст. 3 данной Директивы на государства-члены была возложена обязанность принять меры, необходимые для возмещения с помощью гарантийных учреждений неоплаченных требований работников, которые возникли из трудовых договоров и трудовых отношений. Для исполнения указанного требования Директивы государства-членами устанавливался конкретный срок – 36 месяцев. В результате этого в течение нескольких лет после принятия Директивы гарантийные фонды появились почти во всех странах, входивших в Европейское сообщество (с 1993 г. – Европейский союз).

Директива 80/987/ЕЭС была существенно изменена Директивой Европейского Парламента и Совета 2002/74/ЕС от 23.09.2002 г. [13] и Директивой Европейского парламента и Совета Европейского Союза 2008/94/ЕС от 22.10.2008 г. [14], но требования об обязательном создании гарантийных учреждений по своей сути остались неизменными. При этом обязанность по созданию таких учреждений в равной степени распространяется и на государства, вступающие в Европейский союз. Например, гарантийные учреждения в Болгарии были созданы в 2004 г. во многом с целью приведения национального законодательства в соответствие с требованиями Европейского союза до момента вступления страны в межгосударственное объединение.

В результате такой последовательной политики на сегодняшний день гарантийные учреждения есть практически во всех государствах – членах Евросоюза и странах – членах OECD.

Модели организации специализированных гарантийных учреждений.

Исследование законодательства 62 стран, которое было проведено канадским специалистом Дж. Сарра совместно с представителями этих стран, установило, что данный способ защиты работников предусмотрен в 89% из них [17] и кроме так называемой *Европейской модели*, реализованной на практике в странах, упомянутых выше, можно выделить Бразильскую, Венесуэльскую, Американскую и Японскую модель организации специализированных гарантийных учреждений [1].

Бразильская модель. Является системой обязательного гарантирования, поскольку все наниматели обязаны ежемесячно перечислять на специальный банковский счет, открытый на имя каждого работника, 8% заработной платы работника. Средства на счете капитализируются и не могут быть востребованы работником до прекращения трудовых отношений, в том числе и по причине банкротства организации-нанимателя. Работник может воспользоваться средствами такого банковского счета только в пределах суммы вклада и начисленных процентов по нему.

Венесуэльская модель. Также является системой обязательного гарантирования, основанной на системе доверительных фондов. Предприниматель по своему усмотрению может производить ежегодные отчисления, связанные с выслугой лет или в качестве выходного пособия, если выплаченные таким образом средства будут использованы работниками для учреждения индивидуальных трастов (доверительных фондов). Размер и порядок отчисления средств в доверительный фонд устанавливаются нанимателем самостоятельно. Средства, поступившие в трасты, депонируются в банке и выплачиваются его пользователям только в случае прекращения трудовых отношений и только в размере имеющейся на счете суммы депонированных средств.

Американская модель. Предусматривает защиту интересов определенных категорий работников по отраслевому признаку. Например, федеральное законодательство США устанавливает гарантию выплаты заработной платы предприятием, имеющим контракт на строительство в государственном секторе, которое обязано гарантировать выплаты заработной платы в случае своей неплатежеспособности. Такая система гарантирования включает гарантийные средства, которые инвестируются в государственные или иные ценные бумаги; предоставляется гарантия независимым учреждением, к которому работники могут обратиться в случае неуплаты по искам.

Японская модель. Развивается с 1975 г., с момента законодательного закрепления возможности вложения собственных денежных средств работника в капитал организации-нанимателя и обеспечения сохранности вложенных средств через создание доверительных фондов. Доверительные фонды по своему юридическому статусу независимы от организации и управляются банками или иными кредитными учреждениями.

Различия в организации и функционировании специализированных гарантийных учреждений. Перечисленные выше модели, выделяемые зарубежными и российскими специалистами, по сути объединяют разные по природе механизмы и инструменты гарантирования. Так, например, накопление с помощью работодателя денежных средств на специальных банковских счетах работников в Бразилии и Венесуэле, а также защита сбережений трудящихся,

инвестируемых ими в компанию, с помощью доверительных фондов в Японии не имеют прямого отношения к обеспечению удовлетворения требований работников об оплате труда в случае несостоятельности (банкротства) нанимателя. Однако наиболее важно то, что за рубежом права работников защищаются гарантийными учреждениями, аналоги которых отсутствуют в отечественном законодательстве, и наиболее часто – через доверительные, гарантийные и страховые фонды.

В зависимости от конкретных экономических условий, возможностей и целей социальной политики каждое государство самостоятельно определяет *источники финансирования* фондов. Наиболее распространенным источником финансирования являются взносы работодателей (Австрия, Дания, Норвегия, Польша и др.), размер которых, как правило, устанавливается в пределах от 0,1% до 0,3% от суммы выплат в пользу работников, произведенных в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. При этом в некоторых странах финансирование осуществляется в зависимости от сектора или отрасли экономики, на что в свою очередь влияет вероятность риска наступления банкротства. Размер взносов периодически (как правило, раз в год) может меняться органом, отвечающим за функционирование гарантийного фонда, либо иным уполномоченным органом в зависимости от состояния экономики, количества банкротств и результатов деятельности фонда по итогам предыдущего периода.

В некоторых странах (например, в Словении, Австралии, Финляндии и Канаде) такие учреждения целиком финансируются за счет средств государственного бюджета, источником которого являются налоги.

Иногда применяется комбинированная схема финансирования совместно с государством и за счет взносов работодателей (в Греции, Словакии, Бельгии).

И, наконец, довольно редко, но встречаются государства, в которых в качестве одного из источников финансирования гарантийных фондов выступают взносы, уплачиваемые работниками (например, Израиль, Таиланд).

На практике могут существовать и более сложные комбинации источников финансирования, как, например, система финансирования гарантийного фонда в Великом Герцогстве Люксембург, предусматривающая пять источников:

1. Взносы работодателей частного сектора, которые рассчитываются в процентном отношении от выплачиваемой работникам заработной платы;
2. Налог солидарности, являющийся доплатой к подоходному налогу физических лиц и налогу на прибыль для юридических лиц;
3. Взносы, уплачиваемые муниципалитетами;
4. Дополнительный акцизный сбор, уплачиваемый с определенных видов топлива;
5. Государственная субсидия, размер которой каждый год устанавливается законом о бюджете [17, р. 45–46].

Другой важной характеристикой функционирования гарантийных учреждений, обеспечивающих выплаты работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя, является *компетенция управления* ими. Полномочия по управлению гарантийными фондами обычно передаются органам власти, их подразделениям, а также специально созданным для этих целей организациям, которые в большинстве случаев напрямую контролируются государством.

Это в первую очередь относится к странам европейской модели, упомянутой выше. В частности, в Италии управление гарантийным фондом осуществляет государственная организация – Национальный институт социального обеспечения (Fondo di garanzia), который находится в ведении Министерства труда и социальной политики Италии (Italian National Authority for Social Security Contributions, INPS) [15, p. 968], в Словакии – Агентство социального страхования (Social Insurance Agency), председателем которого является Министр труда, социальных дел и семьи Республики Словакия [15, p. 985]; в Дании – Фонд гарантирования выплат наемным работникам (the Employees' Guarantee Fund) [15, p. 949].

На Мальте деятельность гарантийного фонда относится к компетенции специально формируемого для этой цели коллегиального органа – Административного Совета (Administration Board), в состав которого входит Директор по делам занятости и трудовым отношениям (Director of Employment and Industrial Relations), действующий в качестве председателя Совета, четыре представителя работников, четыре представителя работодателей, представитель Министерства финансов, Председатель корпорации по трудоустройству и профессиональной подготовке (the Chair person of the Employment and Training Corporation) и специально назначаемый для заседания в Совете представитель юридической профессии [18].

Более независимыми от государства являются органы управления гарантийным фондом во Франции. Ассоциация управления системой страхования на случай потери заработной платы (Association pour la Gestion du regime de garantie des creances des Salaries) представляет собой организацию работодателей, созданную в 27 декабря 1973 г. Французским национальным советом работодателей, Всеобщей конфедерацией малых и средних компаний и Национальной конфедерацией взаимного сотрудничества Креди Агриколь (Confédération Nationale de la Mutualité de la Coopération du Crédit Agricole) [19, p. 3].

В 1996 г. оперативное управление гарантийным фондом передано Делегации ЮНЕДИК. ЮНЕДИК (Union national pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) – Национальный союз содействия занятости в промышленности и торговле – неправительственная организация, основной задачей является страхование работников на случай безработицы [19, p. 4]. Это коллегиальный орган, в состав которого входят представители работодателей и работников, и хотя при реализации своих функций ЮНЕДИК взаимодействует с государственными структурами, формально он остается самостоятельным и независимым от государства.

В состав Делегации ЮНЕДИК входит 15 территориальных подразделений (Centre de Gestion et d'Etude AGS), выполняющих сбор взносов, взыскание выплаченных сумм, оказание юридической помощи работникам и другие функции в различных регионах по всей территории Франции. В свою очередь за Ассоциацией осталось общее руководство деятельностью фонда и определение размера обязательных взносов, уплачиваемых компаниями.

Таким образом, примеры Мальты и Франции наглядно показывают, что управление гарантийным фондом посредством прямого участия государственных органов не является единственно возможным вариантом управления гаран-

тийным учреждением, обеспечивающим выплаты работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя. Система управления страхованием в указанной сфере с помощью неправительственных организаций существует во Франции более 40 лет, что уже само по себе говорит, как минимум, о ее жизнеспособности. Тем не менее эффективное функционирование подобных систем, как обоснованно полагают специалисты [3, с. 82], требует определенного уровня развития гражданского общества, наличия влиятельных и хорошо организованных объединений работников, а также высокой степени сознательности и понимания своей социальной ответственности перед обществом со стороны предпринимателей, что имеет место далеко не во всех странах.

Кроме различий по источникам финансирования, компетенциям управления специализированные гарантийные учреждения в разных странах могут отличаться, как и в случае с привилегиями работников, по максимальному периоду возникновения требований работников, максимальной сумме выплат в пользу работника, видам требований работников и т. п.

Однако, не смотря на все различия гарантийных учреждений, функционирующих в разных странах, мировой опыт свидетельствует о том, что за рубежом права работников защищены такими механизмами, которые отсутствуют в отечественном законодательстве.

Резервный фонд заработной платы. В работах некоторых ученых-экономистов (в первую очередь российских), в качестве альтернативы гарантийным учреждениям, предлагается использовать механизм обязательного создания самими работодателями специализированных резервных фондов, предназначенных для аккумулирования денежных средств для погашения задолженности перед работниками в случае введения в отношении работодателя процедуры банкротства. При этом, например, М.Г. Суханова отмечает, что данный способ разрешения проблемы будет более справедливым, поскольку «ответственность перед кредиторами ложится на плечи самого должника» [11]. В свою очередь И.А. Герасин предлагает при совершенствовании российского законодательства в указанной сфере использовать в качестве образца резервный фонд заработной платы, образование которого предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь [2].

Действительно, ст. 76 Резервный фонд заработной платы Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что «для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы» [4].

Согласно Положению о резервном фонде заработной платы, утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 г. № 605, резервный фонд устанавливается в размере до 25% годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок

его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях). Отчисления в резервный фонд производятся от прибыли отчетного года. Средства резервного фонда входят в состав денежных средств организации, индивидуального предпринимателя и хранятся на их расчетном счете [9].

Несмотря на то, что обязанность по созданию резервных фондов заработной платы может положительно повлиять на уровень защиты требований работников в тех странах, где они защищены только с помощью системы привилегий, следует отметить, что данный способ по сравнению с гарантийным фондом имеет ряд существенных недостатков.

Во-первых, судя по финансовым результатам работы национальных организаций за январь – ноябрь 2016 г., информацию о которых публикует Национальный статистический комитет Республики Беларусь, значительная их часть является убыточной (18,7% в 2015 г. и 20,7% по итогам работы за январь – ноябрь 2016 г.) [12]. Следовательно, реальных источников для формирования резервных фондов отечественные организации не имеют.

Во-вторых, для создания резервного фонда необходимо резервирование части прибыли каждого нанимателя, что является средством обеспечения индивидуальной ответственности должника вместо коллективной ответственности работодателей, которая характерна для гарантийных учреждений в соответствии с принципами их функционирования, закрепленными в Рекомендации МОТ № 180 [16].

В-третьих, обеспечение защиты требований работников посредством гарантирования выплат из средств резервного фонда имеет более низкий уровень надежности по сравнению с гарантийными учреждениями. В случае ненадлежащего исполнения работодателем своей обязанности по формированию резервного фонда по самым разным мотивам, работники рискуют остаться без необходимой защиты. Именно поэтому, как указывалось выше, в большинстве стран одним из важнейших принципов функционирования гарантийных учреждений является то, что они принимают на себя ответственность в отношении трудящихся, подлежащих защите, независимо от выполнения компанией своих обязательств по его финансированию и с административной, финансовой и юридической точек зрения независим от самой компании [16].

Кроме того, в соответствии с упомянутым Положением о резервном фонде заработной платы [9] с согласия представительного органа работников допускается нецелевое расходование средств резервного фонда, что является еще одним фактором, снижающим уровень его надежности.

Даже если принять во внимание, что последний из перечисленных выше недостатков связан с особенностями регулирования использования средств резервного фонда непосредственно в Республике Беларусь и в принципе может быть устранен, то предыдущий напрямую вытекает из такой отличительной черты защиты работников с помощью резервного фонда, как индивидуальная и самостоятельная ответственность должника. Устранить эти недостатки без дополнительных расходов и привлечения третьих лиц, например, тех же гарантийных учреждений (или страховых организаций), представляется практически невозможным.

И, наконец, в-четвертых, порядок функционирования резервного фонда законодательно надлежащим образом не урегулирован. Конкретный размер ре-

зервного фонда заработной платы в Республике Беларусь, порядок его формирования и использования определяется в коллективных договорах (соглашениях). Соответственно, в случае возникновения спорных вопросов при заключении коллективных договоров, а также при высокой степени зависимости трудового коллектива от работодателя и отсутствии в организации действительно самостоятельных объединений работников, коллектив в подобной ситуации реально рискует остаться без необходимых гарантий защиты требований об оплате труда.

Вероятно, в силу последней из указанных причин, объемы созданных резервных фондов заработной платы отечественных организаций настолько незначительны, что в бухгалтерской (финансовой) отчетности большинства отечественных компаний они вообще отсутствуют. Показатель «Резервный капитал» по строке 440 бухгалтерского баланса даже в совокупности с другими видами резервного капитала, как правило, имеет нулевое значение. И при этом постоянно растет количество дел об экономической несостоятельности (банкротстве), находящихся в производстве экономических судов нашей страны (рис. 1) [10].

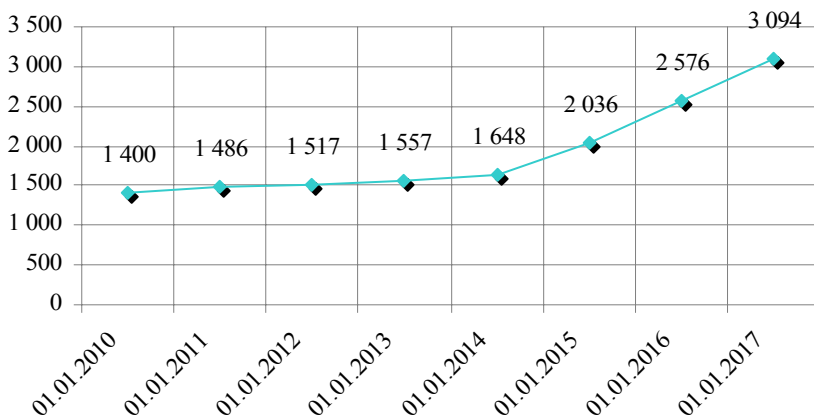


Рисунок 1. Динамика дел об экономической несостоятельности (банкротстве), находящихся в производстве экономических судов Республики Беларусь за период с 2010 по 2017 г.

Таким образом, не смотря на то, что создание резервного фонда для защиты требований работников при банкротстве организации вполне допустимо, использование для указанной цели более надежных и независимых гарантийных учреждений все-таки выглядит предпочтительней.

Исходя из вышеизложенного, нам представляется необходимым определить при банкротстве нанимателя уровень и содержание возможных социально-экономических механизмов гарантирования выплат работникам организаций и предприятий-должников. Такой выбор следует делать между двумя моделями: государственно-ориентированной и либерально- (частно-) ориентированной. В условиях начального этапа формирования системы гарантирования создание

полностью либеральной (страховой) модели в Республике Беларусь не может считаться приемлемым вариантом (в силу ряда объективных причин, не раскрытых в настоящей статье). Следует также отметить, что страны Европы, а также многие иные страны отказываются от такой модели в пользу государственно-ориентированной системы гарантирования.

Литература

1. **Аналитические** материалы к докладу по теме «Защита прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя», Министерства экономического развития Российской Федерации [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/cc0cfa8040bdebf09023916d89d96492/zashita_prav_rabotnikov.ppt?MOD=AJPERES&attachment=true&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE. – Date of access: 10.03.2017.
2. **Герасин, И. А.** Основные государственные гарантии по оплате труда работников в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан : автореф. дисс. ... канд. юр. наук / И. А. Герасин. – Москва, 2012. – С. 19–20.
3. **Игнатенко, А. С.** Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах : дисс. на соиск. уч. ст. канд. юр. наук / А. С. Игнатенко. – Москва, 2016.
4. **Кодекс** Республики Беларусь Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З Трудовой кодекс Республики Беларусь. Дата вступления в силу: 01.01.2000 // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, № 26–27 Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, № 80 (опубликован 29.10.1999). Рег. номер Нац. реестра: 2/70. Дата включения в Нац. реестр: 27.07.1999.
5. **КОНВЕНЦИЯ 95.** Конвенция об охране заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c095_ru.htm. – Дата доступа: 10.03.2017.
6. **КОНВЕНЦИЯ 173.** Конвенция о защите требований трудящихся в случае неспособности предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c173_ru.htm. – Дата доступа: 10.03.2017.
7. **Люттов, Н. Л.** Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография / Н. Л. Люттов, Е. С. Герасимова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – 192 с.
8. **Об экономической несостоятельности (банкротстве)** : закон Респ. Беларусь от 13.07.2012 № 415-3 // Нац. Правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – 24.07.2012. – 2/1967.
9. **Постановление** Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605 «Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы» // Газета «Республика», № 114 (опубликован 27.05.2000) Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь, № 12 Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, № 46 (опубликован 18.05.2000). Рег. номер Нац. реестра: 5/3103.
10. **Справка** по делам об экономической несостоятельности (банкротстве), находящимся в производстве экономических судов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://court.by/online-help/bankr_inf/. – Дата доступа: 10.03.2017.
11. **Суханова, М. Г.** Об обновлении российского законодательства о несостоятельности работодателя / М. Г. Суханова // Вестник Пермского университета. – 2012. – № 2. – С. 191–201.

12. **Финансовые** результаты работы организаций Республики Беларусь в январе – ноябре 2016 г. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/finansy/operativnaya-informatsiya_14/finansovye-rezultaty-raboty-organi-zatsiy/. – Дата доступа: 10.03.2017.

13. **Directive 2002/74/EC** of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // Official Journal of European Communities, No L 270/10, 08.10.2002.

14. **Directive 2008/94/EC** of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // Official Journal of European Communities, No L 283, 08.10.2002. – P. 36–42.

15. **Paul, M.** Secunda. An Analysis Of The Treatment Of Employees Pension And Wage Claims In Insolvency And Under Guarantee Schemes in OECD Countries: Comparative Law Lessons For Detroit And The United States, *Fordham Urban Law Journal*, Volume 41, Issue 3, 2015. – P. 869–937.

16. **R180** – Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 (No. 180). Recommendation concerning the Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312518. – Date of access: 10.03.2017.

17. **Sarra, J.** Employee and Pension Claims During Company Insolvency. A Comparative Study of 62 Jurisdictions, Toronto : Thomson Canada, 2008. – P. 10.

18. **The Guarantee** Fund Regulations (Subsidiary Legislation 452.84). – P. 4 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11218>. – Date of access: 10.03.2017.

19. **Wage** guarantee a central component of insolvency proceedings, Délégation Unédic AGS – Réf. : NID DUA-S-J-0005b-2014-10-0000 – Conception/réalisation HCP Groupe [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/plaquettes%202014/garantie_%20salaires_eng%20.pdf. – Date of access: 10.03.2017.

20. **Wang, H.** The Bankruptcy Criteria and Priority of Claims: An International Comparison of Insolvency Laws, *Asian Insolvency Systems: Closing the Implementation Gap / Huaiyu Wang*. – OECD Publishing, 26.11.2007. – P. 260–261.

21. **Yemin, E.** Protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency / E. Yemin, A. Bronstein // Geneva, International Labour Office, 1991. – P. 34.

СИСТЕМА НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКСПОРТНОГО ПРОИЗВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Корсун Наталья Федоровна¹

Корсун Марина Сергеевна¹

¹Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск

Белорусская экономика является открытой, в значительной степени зависящей от конкурентоспособности товаров, работ, услуг и внешней экспортной конъюнктуры – не зря Беларусь во времена Советского Союза называлась «сборочным цехом СССР». Если в 2000 г. отношение экспорта к ВВП составляло