



О защите заработной платы трудящихся в случае неплатежеспособности (банкротства) предприятий (организаций)

*Докладывает
Подшибякина Наталья Дмитриевна –
заместитель Генерального секретаря ВКП*

Международные нормы

- ст.11 Конвенции №**95** 1949 года об охране заработной платы,
- ст.11 Конвенции №**17** 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве,
- Конвенция №**173** 1992 года о защите требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя.

Ратификация международных норм

	Конвенция № 95	Конвенция 173
Азербайджан	1992 г.	
Армения	2004г. за искл. ст.11 в силу ратификации Конвенции 173, ч.II	2005 г. часть II
Беларусь	1961 г.	
Грузия		
Казахстан	2015 г.	
Кыргызстан	1992 г.	
Молдова	1996 г.	
Россия	1961г. за исключением ст.11 в силу ратификации К.173, ч.II	2012 г. часть II
Таджикистан	1993 г.	
Узбекистан		
Украина	1961 г. за исключением ст.11 в силу ратификации К.173 ч.II	2006 г. часть II

- **В ряде стран региона первое место отдается кредиторам, правовое положение которых регулируется ипотекой, закладной, залогом. Практика банкротства показывает, что в большинстве случаев активы работодателей заложены банкам для получения займов либо другим экономическим агентам для погашения задолженности.**
- **В отдельных странах привилегия по выплате трудящимся заработанных средств уступает выплате текущих налоговых платежей в бюджет и социальные фонды, которые выплачиваются вне очереди.**

- Более высокая привилегия искам трудящихся чем искам государства: большинство стран Европы, франкоговорящие страны Африки и Латинской Америки, некоторые страны Азии (например, Индонезия, Филиппины), США, Бразилия, Мали
- Иски государства имеют более высокий порядок привилегии, чем иски трудящихся: Доминикана, Египет, Ливан, Ливия, Швеция, Япония
- Равное положение исков трудящихся и исков государства: Индия, Кения, Нигерия, Пакистан, Великобритания, Сингапур

Проблемы с применением ст.11 Конвенции №95 от 1949г.

- В 1949г. законодательство о банкротстве строилось на иной философии, чем современное;

- Предусмотренная здесь система привилегий оказалась недостаточно эффективной;

- В ст.11 устанавливается ограничение на подлежащую защите зарплату, но не указывается минимальный порог;

- Отсылка по ряду вопросов к нац. законодательству;

- Судебные процедуры настолько сложны, что в них трудно участвовать без помощи специалистов;

- Вся процедура выплат является продолжительной по времени, а семью нужно обеспечивать едой и др. ежедневно.

С момента принятия Конвенции №95 1949 г. произошли большие изменения. В настоящее время в связи с социально-экономическими последствиями банкротства предприятий все большее значение придается их восстановлению, т.е. прилагаются усилия по сохранению неплатежеспособных предприятий и обеспечению занятости, а не их ликвидации.

Применение гарантийного фонда заработной платы в Западной Европе

**Бельгия - с 1967 г.,
Нидерланды –с 1968 г.,
Швеция - 1970 г.,
Дания – с 1972 г.,
Финляндия, Норвегия, Франция – с 1973 г.,
ФРГ - с 1974 г. ,
Великобритания - с 1975 г.
Испания - с 1976 г.,
Австрия - с 1977 г.,
Греция – с 1981 г.,
Швейцария - с 1982 г.,
Ирландия – с 1984 г.,
Португалия – с 1985 г.**

**Правила функционирования
института «Гарантийный фонд
заработной платы» аналогичны
принципам социального страхования
- обязательное участие,
солидарность, финансирование за
счет отчислений от фонда зарплаты.**

Отличие между системой привилегий и гарантийным фондом заработной платы

При системе, основанной на **привилегии**, каждый предприниматель несет **индивидуальную ответственность** за собственную неплатежеспособность в том смысле, что он может выполнить обязательства в отношении своих долгов только **в рамках своих активов**.

Функционирование **гарантийного фонда** основано на принципе **коллективной ответственности**, согласно которому все предприниматели разделяют коллективно «риск предприятия» каждого предпринимателя в том, что касается исков трудящихся по заработной плате. Прослеживается сходство со страхованием других социальных рисков.

Финансируются фонды за счет обязательных взносов, которые в большинстве стран производятся только предпринимателями, которые, как считается, должны нести ответственность за возможную неплатежеспособность.

Обычно размер взносов рассчитывается и имеет свой потолок. Он может изменяться с тем, чтобы обеспечить, по мере возможности, равновесие между затратами и поступлениями. А затраты могут сильно колебаться в зависимости от экономической ситуации.

На сегодняшний день в мире существует два механизма защиты заработной платы трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия:

- система привилегий;**
- система гарантированного фонда заработной платы.**

В государствах СНГ действует система привилегий при ликвидации предприятий в связи с банкротством.

Гарантийные институты на национальном уровне пока не созданы.

- ***Спасибо за внимание!***