

Ю. Ю. КОРОЛЕВ

ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ЭКОНОМИЧЕСКИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (БАНКРОТОВ) КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЗРЕЛОСТИ И РАЗВИТОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Рассматривается один из наименее исследованных в отечественной теории и практике аспектов социальной защиты населения — защита работников экономически несостоятельных организаций (банкротов). Проанализирована действующая в Республике Беларусь практика обеспечения социальных гарантий работникам в случае экономической несостоятельности (банкротства) отечественных организаций. Исследован зарубежный опыт, в частности европейских стран, по созданию гарантийных учреждений, уже более 50 лет обеспечивающих выплаты работникам в случае банкротства работодателей. Сделаны выводы о целесообразности использования мирового опыта для совершенствования национальной системы социальной защиты.



КОРОЛЕВ
Юрий Юрьевич,

кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры бизнес-администрирования
Института бизнеса Белорусского государственного университета

Y. Y. KARALEU

GUARANTEES TO EMPLOYEES IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY (BANKRUPTCY) OF THEIR EMPLOYER AS AN INDICATOR OF MATURITY AND DEVELOPMENT OF THE NATIONAL SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION

This paper is devoted to the legal treatments of employee entitlements in the case of employer insolvency (bankruptcy) — one of the least studied aspects of social protection in the domestic theory and practice. Analyzed is the current practice in the Republic of Belarus of providing social guarantees to employees in the case of economic insolvency (bankruptcy) of domestic organizations. The foreign experience has been studied, in particular, the European countries' practice of creating guarantee institutions that have been providing payments to employees for more than fifty years in case of bankruptcy of employers. The conclusions about the feasibility of using international experience to improve the national system of social protection.

Социальная защита и ее роль в современном обществе. В соответствии со ст. 1 Конвенции Международной организации труда (МОТ) «Об основных целях и нормах социальной политики» № 117 [1] всякая политика должна прежде всего быть направлена на достижение благосостояния и развитие населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу. Социальная защита является одним из важнейших компонентов социальной политики любого современного государства и системы трудовых отношений в обществе. Объективная необходимость социальной защиты обусловлена как природой

самого человека (существа биологического с его жизненными циклами, включая подготовительный к трудовому, трудовой и послетрудовой), так и существующей взаимозависимостью человека от широкого спектра факторов, которые определяют его жизнедеятельность в процессе труда: производственная среда (влияющая на здоровье и трудоспособность работника), условия труда (влияющие на содержание труда, уровни доходов, режимы труда и отдыха и т. д.) и трудовые отношения (влияющие на формирование атмосферы сотрудничества и социального партнерства или

конфликтных ситуаций и дискриминации членов трудового коллектива).

Социальная защита с экономических и правовых позиций обуславливается системой отношений собственности и права. В рыночной экономике эти отношения выступают между собственниками средств производства и наемными работниками, которые располагают только способностью к труду. В таких условиях социальная защита выступает как неотъемлемый компонент организации хозяйственной и социальной жизни общества, а ее организационно-правовые формы должны обеспечивать непрерывный характер трудового процесса и воспроизводства рабочей силы.

Социальные гарантии работникам экономически несостоятельных организаций (банкротов): белорусский опыт. За пределами системы социальной защиты в современном обществе могут оставаться такие меры, как предупреждение и борьба с коррупцией, защита природы и окружающей среды, меры, направленные на сохранение экологии, и т. д. Одним из показателей зрелости и развитости национальной системы социальной защиты населения, по нашему мнению, также должна быть защита имущественных интересов и социальные гарантии работникам экономически несостоятельных организаций (банкротов). Это объясняется тем, что в случае неплатежеспособности организации наиболее уязвимыми в социальном плане кредиторами являются ее работники, перед которыми организация имеет задолженность по заработной плате и другим приравненным к ней выплатам [2].

Исторически социальные гарантии обеспечения выплат работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) появились во Франции и первоначально гарантировались лишь домашним слугам. Позднее аналогичные правовые нормы применительно ко всем работникам были закреплены в Гражданском кодексе Наполеона 1804 г. [3, с. 101].

Благодаря завоеваниям армии Наполеона Бонапарта французское гражданское право было ассимилировано правовыми системами многих стран Западной Европы, включая Испанию, Португалию, Италию, Бельгию и Голландию, а благодаря французским колониям — странами Северной и Западной Африки, Латинской Америки и частично странами Азии. Поэтому уже в 30-е гг. прошлого столетия сначала во Франции, а затем в некоторых других странах появились новые законодательные положения, в соответствии с которыми в случае банкротства нанимателя часть его долга перед работником, необходимая для обеспечения существования последнего, должна была выплачиваться незамедлитель-

но и получала статус «суперпривилегии». Таким образом, выплаты по такой части долга перед работником должны были осуществляться до удовлетворения 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 определен Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (Protection of Wages Convention) 1949 года (далее — Конвенция № 95) [16]. 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 порядке: «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.

Аналогичный подход к защите имущественных требований работников в случае банкротства нанимателя на основе привилегии, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособной организации до того, как будут удовлетворены требования других кредиторов, закреплен ст. 141 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-3 «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве) [4], 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 Бела-

реть, а также по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Другим механизмом, используемым в отечественной практике для защиты интересов работников (в том числе в случае банкротства нанимателя), является обязательное создание самими работодателями специализированных резервных фондов, предназначенных для аккумулирования денежных средств для погашения задолженности перед работниками в случае введения в отношении работодателя процедуры банкротства. В частности, 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» [5].

Согласно Положению о резервном фонде заработной платы, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605 (далее — Положение о резервном фонде) [6], 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.

Принимая это во внимание, некоторые российские специалисты считают данный механизм обеспечения защиты работников более справедливым (по сравнению с первоочередным порядком удовлетворения требований работников из активов неплатежеспособной организации), поскольку ответственность перед кредиторами ложится на плечи самого должника. Упомянутыми специалистами даже предлагается при совершенствовании российского законодательства по несостоятельности (банкротству) использовать в качестве образца именно белорусский опыт [7].

Несмотря на то что создание резервных фондов, несомненно, повышает уровень социальной защиты требований работников, следует отметить, что данный механизм имеет ряд существенных недостатков.

Во-первых, значительная часть национальных организаций является убыточной, и, следовательно, реальных источников для формирования резервных фондов отечественные организации не имеют. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь за январь-март 2019 г., удельный вес убыточных организаций в общем количестве организаций страны составил 19,7 % [8].

Во-вторых, для создания резервного фонда необходимо резервирование части прибыли каждого нанимателя, что является средством обеспечения индивидуальной ответственности должника вместо коллективной ответственности всех работодателей на национальном уровне. В данном случае следует рассматривать степень развития в том или ином обществе уровня корпоративной социальной ответственности (КСО), которая могла бы обеспечить подобные гарантии. Сегодня, к сожалению, даже самые крупные белорусские компании не имеют программ и не реализуют конкретные мероприятия по КСО.

В-третьих, обеспечение защиты требований работников посредством гарантирования выплат из средств резервного фонда имеет относительно низкий уровень надежности: в случае ненадлежащего исполнения работодателем своей обязанности по формированию резервного фонда (по самым разным причинам) работники рискуют остаться без необходимой защиты.

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

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 предыдущие напрямую вытекают из такой отличительной черты защиты работников с помощью механизма создания резервного фонда, как индивидуальная и самостоятельная ответственность должника. Устранить эти недостатки без дополнительных расходов и привлечения третьих лиц, например специализированных гарантийных учреждений и страховых организаций, представляется практически невозможным.

И наконец, в-четвертых, порядок функционирования резервного фонда законодательно надлежащим образом неурегулирован. Конкретный размер резервного фонда заработной платы в Республике Беларусь, порядок его формирования и использования определяются 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 профессиональных объединений работников коллектив в подобной ситуации реально рискует остаться без необходимых гарантий защиты требований по оплате труда.

С другой стороны, в нашей стране остается значительным число организаций, за которыми числится просроченная задолженность по обязательным страховым взносам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Фонд социальной защиты) [9, с. 174]. По состоянию на 1 апреля 2019 г. список плательщиков обязательных страховых взносов, имеющих просроченную задолженность (свыше 100,00 рублей), состоял из 982 организаций: Брестская область — 139 организаций, сумма задолженности — 1 272 249,75 руб., Витебская область — 205 организаций, сумма задолженности — 1 272 249,75 руб.; Гомельская область — 57 организаций, сумма задолженности — 188 536,79 руб.; Гродненская область — 29 организаций, сумма задолженности — 811 499,93 руб.; Могилевская область — 112 организаций, сумма задолженности — 1 179 692,14 руб., Минская область — 276 организаций, сумма задолженности — 2 795 285,76 руб.; г. Минск — 164 организации, сумма задолженности — 1 132 345,98 руб. [10]. Вследствие того что трудовой стаж и индивидуальный коэффициент заработной платы при назначении пенсии засчитываются и рассчитываются только при уплате обязательных страховых взносов, работники организаций-должников к моменту выхода на пенсию могут оказаться с минимальными пенсионными выплатами либо вообще рискуют остаться без пенсии.

Данную проблему можно рассматривать также в контексте того, что значительная часть должников является экономически несостоятельными (банкротами) и даже находится в стадии ликвидации. Такие организации с задолженностью по взносам перед бюджетом Фонда социальной защиты, как показывает практика, в подавляющем большинстве случаев не погашают свою задолженность.

Следует также учесть, что в соответствии с ч. 7 ст. 147 Закона о банкротстве требования

кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, признаются погашенными. Поэтому с большой долей вероятности можно утверждать, что работники организаций, имеющих просроченную задолженность перед Фондом социальной защиты и являющихся банкротами, а также находящиеся в стадии ликвидации, столкнутся с проблемами при выплате трудовой пенсии. В соответствии со ст. 147 Закона о банкротстве, вероятно, останутся неудовлетворенными также и требования работников по выплате выходных пособий, оплате труда по трудовым (контрактам) и гражданско-правовым договорам.

Учитывая это, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь с 2012 г. рассматривает целесообразность введения системы страхования от безработицы, в том числе в случае банкротства работодателя. По расчетам Минтруда, средний размер страховки по безработице должен составлять 60 % от средней зарплаты работника, срок выплаты — 26 календарных недель после потери работы. При этом предполагалось выплачивать 70 % средней зарплаты работника за первые 13 календарных недель и 50 % — за последующие 13 календарных недель. Для обеспечения описанной схемы выплат ежемесячный страховой взнос должен составлять 0,5 % от фонда оплаты труда. При этом сумму взносов рекомендовалось уплачивать нанимателю и работнику на паритетных началах, то есть подобное предложение должно было еще больше увеличить размер отчислений в Фонд социальной защиты. Между тем такой подход может увеличить и без того высокий уровень налоговой нагрузки, особенно по налогам, уплачиваемым от фонда оплаты труда [11, с. 28].

Зарубежный опыт обеспечения социальных гарантий работникам экономически несостоятельных организаций (банкротов). В большинстве европейских стран и в странах — членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) на практике реализуются два направления обеспечения защиты требований работников в случае банкротства нанимателя:

- предоставление привилегий (как и в Республике Беларусь в соответствии с Законом об экономической несостоятельности);

- создание гарантийных учреждений.

Важнейшей функцией гарантийных учреждений является исполнение обязательств по обеспечению социальной защиты работников в случае банкротства нанимателя, независимо от выполнения последним своих обязательств по их финансированию. Рекомендацией МОТ 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности

предпринимателя» [12] определены следующие принципы функционирования таких гарантийных учреждений:

1. Административная, финансовая и юридическая независимость от нанимателей.

2. Участие нанимателей в финансировании гарантийных учреждений, если их расходы полностью не покрываются из бюджетных средств.

3. Ответственность в отношении удовлетворения требований трудящихся независимо от выполнения (невыполнения) работодателем своих обязательств по участию в финансировании гарантийных учреждений.

4. Несение субсидиарной ответственности по обязательствам неплатежеспособных работодателей в отношении требований, защищенных гарантией, и возможность предъявления от своего имени требований тех работников, которым они производили гарантированные выплаты в связи с банкротством нанимателя.

В рекомендации МОТ 180 содержится также 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.

В результате обозначенного подхода на сегодняшний день гарантийные учреждения есть практически во всех государствах — членах Евросоюза и в странах — членах ОЭСР. Более чем 50-летний опыт успешного функционирования подобных фондов, отличающихся организационной структурой, схемой финансирования, управления и т. д., позволяет рассматривать их как эффективную систему защиты интересов работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя. Например, в Бельгии гарантийные выплаты работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя осуществляет государственный гарантийный фонд, так называемый Фонд закрытия (Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van de ondernemingen ontslagen werknemers) [13, p. 943]. Фонд финансируется как за счет взносов работодателей, так и за счет средств государственного бюджета. Выплаты из фонда осуществляются в случае, если работодатель не в состоянии произвести расчеты по заработной плате в течение 15 дней после объявления себя банкротом. Выплаты производятся рабочим в период до одного года до и после фактического закрытия предприятия и служащим — в течение 18 месяцев.

В Дании управление системой гарантирования выплат по заработной плате и пенсии осуществляет Фонд гарантирования выплат наемным работникам (Lønmodtagernes

Garantifond) [13, p. 949]. Основанный в 1972 г., он финансируется нанимателями и ограничивает максимальный размер выплат суммой в 15 тыс. евро.

В Германии организован государственный гарантийный фонд Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds, финансируемый работодателями и функционирующий на базе местных органов занятости Федерального агентства по труду [13, p. 957]. Гарантированные выплаты по заработной плате из средств фонда осуществляются за последние три месяца.

В Англии институтом гарантирования является Национальный фонд страхования (National Insurance Fund, NIF) [13, p. 997]. Им осуществляются выплаты по заработной плате из расчета за период до восьми недель, отпускных — за период до шести недель, выходного пособия — в размере недельной оплаты за каждый полный год работы, максимум — до 12 недель, а также производятся компенсационные выплаты по некоторым другим основаниям. Размер всех выплат не должен превышать установленного законодательством максимума, который в 2013 г. был установлен на уровне в 450 фунтов стерлингов за каждую неделю или до 13,5 фунта стерлингов за период до 30 недель.

В Швеции работники имеют гарантии по оплате труда (statlig lönegaranti), которые предполагают выплаты компенсаций за счет государственных источников в случае недостаточности средств для удовлетворения требований работников по заработной плате у компании-банкрота [13, p. 990]. Выплаты из средств фонда гарантируются за период, равный трем месяцам до момента объявления компании себя банкротом или начала процедуры реорганизации, и за месяц после удовлетворения районным судом ходатайства о банкротстве или реорганизации. Гарантированные выплаты покрывают не только заработную плату за указанный период, но и оплату труда за период уведомления о прекращении трудовых отношений, а также суммы отпускных, причитающиеся работнику за год, предшествующий банкротству, и в год признания компании банкротом. Размер гарантированных выплат не должен превышать установленного законодательством максимума. Порядок формирования средств фонда в разных провинциях страны различный, однако повсеместно — за счет отчислений нанимателей.

В соответствии с законом Швейцарской Конфедерации «О взыскании долгов и банкротстве» [13, p. 991] выделяются три группы требований к компании-банкроту. Привилегированное положение имеют требования работников по заработной плате, по оплате выходного пособия, отпускных, задолжен-

ность по которым возникла в течение шести месяцев до начала процедуры банкротства. Максимальный размер требований по указанным выплатам ограничен законодательно и не может превышать 126 тыс. швейцарских франков. Дополнительно к привилегиям по выплате заработной платы и выходным пособиям работники компаний-банкротов имеют право на выплаты из государственного страхового фонда задолженности по оплате труда за последние четыре месяца после расторжения контракта с ними. Фонд финансируется как за счет взносов работодателей, так и за счет отчислений работников из заработной платы. Максимальный размер выплат из фонда составляет не более 8900 швейцарских франков за каждый месяц.

Таким образом, в настоящее время во многих странах мира наряду с существующей системой предоставления привилегий работникам успешно функционируют различные гарантийные учреждения, обеспечивающие эффективную социальную защиту работников в случае банкротства нанимателя. И это не единственный подход: специалисты выделяют и другие модели организации систем гарантирования выплат работникам в случае банкротства. Наряду с так называемой европейской моделью, к которой относятся системы гарантирования, описанные выше на примере Бельгии, Дании, Германии, Англии, Швеции и Швейцарии, можно выделить еще бразильскую, венесуэльскую, американскую и японскую модели. В нашей стране, следовательно, целесообразно проводить исследования с целью разработки эффективного национального организационно-экономического механизма гарантирования и безусловного обеспечения выплат работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) организации, что обеспечивало бы эффективное функционирование рыночного института несостоятельности и банкротства как естественного регулятора, выступающего стержневым институтом либерализации экономики.

Результаты исследования могут быть использованы при доработке проекта Закона о банкротстве, для внесения изменений в Трудовой и Налоговый кодексы Республики Беларусь, Положение о фонде социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь, Положение о резервном фонде заработной платы и в другие нормативные правовые акты, что способствовало бы дальнейшей гармонизации национального законодательства с европейским и международным.

Исследования по обозначенной тематике имеют также прикладное значение для обоснования возможных путей и направлений

повышения рейтинга Республики Беларусь по индикатору «Разрешение неплатежеспособности» в рейтинге Doing Business, поскольку в настоящее время по данному индикатору наша страна занимает лишь 72 место (в списке из 190 стран) [14].

Следует также отметить такой социальный эффект исследования, как уменьшение социальной напряженности, и в первую очередь — в организациях с государственной долей собственности, которые в силу ряда объективных и субъективных причин могут утратить финансовую устойчивость или обанкротиться. На 1 апреля 2019 г. общее количество дел об экономической несостоятельности (банкротстве), находящихся в производстве экономических судов Республики Беларусь, составило 2289, из которых 199 дел об экономической несостоятельности (банкротстве) организаций, имеющих значение для экономики и социальной сферы страны, к которым относятся государственные организации, организации, имеющие долю государственной собственности в уставном фонде, градообразующие и приравненные к ним организации, бюджетобразующие, системообразующие организации [15].

Разрабатываемые в рамках исследования механизмы должны способствовать повышению конкурентоспособности отечественных организаций и созданию более благоприятного инвестиционного климата в стране. Это обусловлено тем, что внешние по отношению к рынку эффекты во многом являются производными институциональной системы, в том числе совокупности институтов банкротства. Следовательно, то, насколько макроэкономическая эффективность будет отличаться от рыночной (микроэкономической), зависит от социально-экономических условий конкретного государства. Поэтому выдвигаемая гипотеза ориентирована на разработку методологического подхода, который в первую очередь будет учитывать специфические условия развития нашей республики.

Осознание того, что банкротство является не только социальной проблемой, но и связано с гражданскими правоотношениями, 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 в комбинации с использованием резервных фондов целесообразно дополнить созданием гарантийных учреждений. Опыт стран Европейского союза, в которых уже много лет успешно функ-

ционируют специализированные гарантийные учреждения, впервые возникшие в Бельгии еще в 1967 г., и активное создание которых в других странах началось в 1970–80 гг., доказывает целесообразность и эффективность такого инструмента защиты интересов работников экономически несостоятельных организаций (банкротов).

Сдругой стороны, следует понимать, что создание эффективной системы социальной защиты является неотъемлемым условием развития всякого общества. Не являются исклю-

чением и рыночные отношения. В жестких условиях рынка социальная защита выступает необходимой платой общества и бизнеса за социальный мир, стабильность политической системы и возможность осуществления нормальной хозяйственной деятельности. При этом агрессивный характер рыночных отношений умножает основания для социальной защиты и требует усиления внимания государства, в частности, к обеспечению защиты прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя.

Список использованных источников

1. Конвенция 117. Конвенция об основных целях и нормах социальной политики [Электронный ресурс] / Международная организация труда. — Женева, 1962. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c117_ru.htm. — Дата доступа: 18.05.2019.
2. Recognizing Workers' Economic Contributions: The Treatment of Employee and Pension Claims During Company Insolvency, a Comparative Study of 62 Jurisdictions [Electronic resource] / J. Sarra. — Vancouver, 2008. — Mode of access: http://docplayer.net/52851478-A-comparative-study-of-62-jurisdictions.html#download_tab_content — Date of access: 18.05.2019.
3. Королев, Ю. Ю. Современные подходы к разрешению конфликта интересов работников и нанимателей при невыплате заработной платы в связи с банкротством / Ю. Ю. Королев // Инновационные процессы и корпоративное управление : материалы IX Междунар. заоч. науч.-практ. конф., 15–31 марта 2017 г., Минск / М-во образования Респ. Беларусь, БГУ, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий, Ассоциация бизнес-образования ; редкол.: В. В. Апанасович (гл. ред.), А. И. Ковалинский, Е. М. Минченко. — Минск : Нац. библиотека Беларуси, 2017. — С. 101–115.
4. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11200415>. — 24.07.2012. — 2/1967.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Ведомості Нац. сходу Рэсп. Беларусь, № 26–27. — Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 29.10.1999. — № 80.
6. Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 605 // Рэспубліка. — № 114. — Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 18.05.2000. — № 46. — 5/3103.
7. Герасин, И. А. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан : автореф. дис. ... канд. юр. наук. : 12.00.05 / И. А. Герасин ; Акад. труда и соц. отношений. — М., 2012. — 24 с.
8. Финансовые результаты работы организаций Республики Беларусь в январе-марте 2019 г. [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. — 2019. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/finansy-organizatsiy>. — Дата доступа: 18.05.2019.
9. Королев, Ю. Ю. Создание в Республике Беларусь специализированных гарантийных учреждений по обеспечению выплат работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя / Ю. Ю. Королев // Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 20–21 сент. 2018 г., Минск : в 2 т. / Ин-т экономики НАН Беларуси. — Т. 1. — Минск : Право и экономика, 2018. — С. 173–176.
10. Сведения о плательщиках обязательных страховых взносов, имеющих наибольшие суммы (свыше 100,00 рублей) просроченной задолженности по состоянию на 01.04.2019 согласно данным формы ведомственной отчетности 4-фонд (Минтруда и соцзащиты) [Электронный ресурс] / Гос. внебюджетный фонд соц. защиты населения Респ. Беларусь. — Минск, 2019. — Режим доступа: <https://www.ssf.gov.by/ru/debtors-ru>. — Дата доступа: 18.05.2019.
11. Королев, Ю. Ю. Создание в Республике Беларусь специализированных гарантийных учреждений по обеспечению выплат работникам при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя / Ю. Ю. Королев // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XIX Междунар. науч. конф., 18–19 окт. 2018 г., Минск : в 3 т. / редкол.: В. В. Пинигин [и др.]. — Т. 2. — Минск : НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2018. — С. 28–29.

12. Рекомендация 180. Рекомендация о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс] / Международная организация труда. — Женева, 1992. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r180_ru.htm. — Дата доступа: 18.05.2019.

13. Secunda, Paul M. 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 / Paul M. Secunda. — Vol. 41, Issue 3. — New York : Fordham Urban Law Journal, 2015. — P. 869-937.

14. Благоприятность условий ведения бизнеса. Беларусь [Электронный ресурс] / Всемирный банк. — 2019. — Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/ru/data/exploreeconomies/belarus>. — Дата доступа: 18.05.2019.

15. Справка по делам об экономической несостоятельности (банкротстве), находящимся в производстве экономических судов в период с 01.03.2019 по 01.04.2019 [Электронный ресурс] / Верховный суд Респ. Беларусь. — Минск, 2019. — Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/ru/data/exploreeconomies/belarus>. — http://court.gov.by/ru/online-help/bankr_inf/ec40140add964159.html. — Дата доступа: 18.05.2019.

16. Конвенция 95. Конвенция об охране заработной платы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c095_ru.htm. — Дата доступа: 01.10.2019.

20.05.2019