



УДК 331.2+331.1

**І.М. НОВАК,**

канд. екон. наук, ст. наук. сп., пров. наук. сп.  
Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М.В.Птухи НАН України

## **ФОРМУВАННЯ СТРАХОВИХ МЕХАНІЗМІВ КОМПЕНСАЦІЇ РИЗИКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ**

*Проаналізовано нинішню ситуацію щодо забезпечення права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю та ліквідації заборгованості із заробітної плати за наявності ризику втрати доходу в трудових відносинах. Визначено основні пріоритети щодо комплексного вирішення питання запобігання та компенсації ризиків, пов'язаних з неплатоспроможністю роботодавця, шляхом формування страхових механізмів захисту вимог працівників.*

**Ключові слова:** заборгованість із заробітної плати, вимоги працівника, неплатоспроможність роботодавця, банкрутство, гарантійна установа.

**Вступ.** Функціонування бізнесу в умовах ринкової економіки безпосередньо пов'язано з невизначеністю та комплексом ризиків, що виникають тоді, коли комерційна і господарська діяльність компанії виявляються менш успішними, ніж були раніше або очікувалось. У даному контексті ризик неплатоспроможності роботодавця з погляду компанії є фінансовим ризиком, оскільки пов'язаний з неможливістю виконання фінансових зобов'язань перед працівниками. В свою чергу, для працівника ситуація неплатоспроможності роботодавця має наслідком формування ризику втрати доходу в трудових відносинах, що виявляється, зокрема, у виникненні заборгованості із заробітної плати.

Проблема боргів із заробітної плати супроводжує розбудову національної держави в Україні упродовж усього новітнього періоду незалежності, при цьому умови для їх ліквідації дотепер не забезпечили ані традиційні засоби адміністративного впливу на роботодавців-боржників, ані економічне зростання періоду 1999–2004 рр. Світова фінансово-економічна криза, за якої країна зазнала чи не найбільшого падіння виробництва на пострадянському та європейському просторах, призвела до серйозного загострення ситуації щодо заборгованості із заробітної плати, а позитивна динаміка макропоказників у 2010–2011 рр. не супроводжується адекватними змінами ситуації – за даними на 1 вересня 2011р., борги із заробітної плати перевищували 1 млрд. грн.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Сутність страхування та його місце в економічній системі, формування страхових механізмів компенсації ризиків як об'єктивного атрибуту ринкової

економіки є предметом наукових досліджень В.Базилевича, О.Василика, Н.Внукової, К.Воблого, В.Грушка, М.Клапківа, Є.Коломіна, М.Лутака, Л.Орланюк-Малицької, С.Осадця, А.Поддєрьогіна, Л.Рейтмана, С.Саркісова, В.Сухова, В.Шахова, І.Яковенка та ін. Питання захисту заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця розглядають у своїх працях Б.Кононов, С.Приходько, В.Скобелкін, В.Степанов, У.Столпер та ін.

**Невирішені раніше проблеми.** Економічна теорія наголошує, що найбільш ефективним засобом захисту від різного роду ризиків, зокрема економічного характеру, є формування страхових механізмів їхньої компенсації. Сьогодні більше половини від загального обсягу заборгованості із заробітної плати припадає саме на борги економічно активних підприємств. Заборгованість із виплати заробітної плати, недостатні темпи її погашення та зростання боргів в окремих видах економічної діяльності й регіонах, незабезпечення прав і гарантій працівникам економічно неактивних підприємств і суб'єктів господарювання, щодо яких відкрито провадження у справі про банкрутство, є негативними чинниками, що можуть провокувати виникнення колективних трудових спорів та конфліктів [1]. Відтак, формування страхових засад захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця є вкрай актуальним завданням.

Водночас необхідність комплексного вирішення питання запобігання та компенсації ризиків, пов'язаних з неплатоспроможністю роботодавця, з метою забезпечення права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю та ліквідації заборгованості із заробітної плати шляхом створення адекватних страхових механізмів компенсації відповідного ризику дотепер залишається недостатньо дослідженою.

**Постановка завдання.** Формулювання мети і методів дослідження. Метою цього дослідження є визначення основних пріоритетів щодо формування страхових механізмів компенсації ризику неплатоспроможності роботодавця для забезпечення реалізації права на своєчасне одержання винагороди за працю.

**Виклад основного матеріалу.** У світовій практиці напрацьовано два підходи щодо врегулювання даного питання – захист за допомогою привілею, коли працівники користуються особливим правом при розрахунку з кредиторами під час провадження у справі про банкрутство, та гарантування виплат, що реалізується через створення спеціалізованих гарантійних установ, які компенсують втрати доходу працівниками у випадку неплатоспроможності роботодавця. Цей досвід знайшов відображення у прийнятій 1992 р. Міжнародною організацією праці (МОП) конвенції №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (далі – Конвенція №173), що містить у собі обидва варіанти захисту вимог працівників: частиною II передбачено захист вимог працівників за допомогою надання привілею та частиною III – за допомогою гарантійних установ. Ратифікувавши цю конвенцію в 2006 р., Україна взяла на себе лише зобов'язання, що випливають з частини II, тобто щодо захисту вимог працівників за допомогою надання привілею.

Однією з головних відмінностей інституту гарантування від інституту привілею є принцип колективної відповідальності – якщо за системою привілею кожен роботодавець несе індивідуальну відповідальність за власну неплатоспроможність (у межах наявних у нього активів), то функціонування інституту гарантування передбачає розподіл ризику неплатоспроможності між усіма роботодавцями.

У прийнятій 1992 р. рекомендації №180 до Конвенції №173 МОП визнала, що гарантійні установи, за умови правильної їх організації, забезпечують більш надійний захист вимог працівників, і такий захист повинен мати якомога більш широку сферу застосування. Слід зазначити, що більшість країн Європи успішно використовують створені у 1960–70-х рр. інститути гарантування, тоді, як досвід захисту за допомогою привілею виявився неефективним, наприклад, у Росії [2].

Практичний досвід використання інституту привілею в Україні під час провадження справ про банкрутство свідчить про наявність проблем, пов'язаних з недостатністю активів роботодавця для задоволення вимог працівників, наявністю першочергового пріоритету щодо задоволення вимог, забезпечених заставою. Підтвердженням цього є структура заборгованості із заробітної плати, у якій сьогодні близько 50% складають борги підприємств-банкрутів та економічно неактивних підприємств. При цьому до останніх відносять підприємства, що призупинили економічну діяльність (звільнені працівники основної діяльності, призупинено виробництво або надання послуг, виконання робіт), проте питання погашення боргів з виплати заробітної плати на таких підприємствах залишаються не вирішеними [3]. Згідно з ч. 6 ст. 31 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (від 14.05.92 N 2343-XII) вимоги, не задоволені за недостатністю майна, вважаються погашеними. Така ситуація свідчить про актуальність запровадження в Україні інституту гарантування (захисту вимог) працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Згідно з Конвенцією № 173, термін «неплатоспроможність» застосовується до ситуацій, у яких відповідно до національного законодавства і правил відкривається процедура, що стосується активів роботодавця, з метою задоволення претензій кредиторів на колективній основі. Визначення цього терміна може поширюватися на інші ситуації, в яких вимоги працівників неможливо задовольнити через фінансове становище роботодавця. Рекомендація № 180 серед таких ситуацій визначає випадки, у яких:

- компанія закривається або її діяльність припиняється та вона самоліквідується;
- сума активів роботодавця не відповідає вимогам, встановленим для відкриття процедури, що стосується неплатоспроможності;
- під час провадження справи з метою задоволення вимог щодо заробітної плати та інших зобов'язань, які впливають з трудових відносин, з'ясується, що роботодавець не має активів або цих активів недостатньо для сплати вказаного боргу та ін.

Законодавство ЄС визнає роботодавця таким, що перебуває у стані неплатоспроможності, якщо:

- подано вимогу про початок процедур стосовно його активів з метою колективного задоволення вимог кредиторів і уможливлення врахування вимог працівників, що впливають з трудових відносин (трудових договорів), до роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності;
- компетентний орган влади вирішив розпочати процедури або встановив, що підприємство (бізнес) роботодавця остаточно закрите, і що наявних активів не вистачає для того, щоб розпочати процедури [4, с. 391–392].

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ст. 1) визначає неплатоспроможність як неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку їх сплати грошові зобов'язання перед кредиторами, зокрема, по заробітній платі, а також виконати зобов'язання щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, податків і зборів (обов'язкових платежів) не інакше як через відновлення платоспроможності. Цією ж статтею встановлено, що банкрутством є визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. У свою чергу, боржника визначено як суб'єкт підприємницької діяльності, неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати.

Відновлення платоспроможності передбачає застосування як досудових процедур, так і ряду заходів та механізмів безпосередньо під час провадження у справі про банкрутство (санація, мирова угода тощо). Так, ч. 5 ст. 7 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» визначено ряд обставин, виникнення яких зобов'язує боржника з власної ініціативи звернутися до господарського суду з заявою про порушення справи про банкрутство. Зокрема, це стосується ситуації, за якої при ліквідації боржника не у зв'язку з процедурою банкрутства встановлено неможливість боржника задовольнити вимоги кредиторів у повному обсязі. З огляду на це, прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури згідно зі ст. 22 ч. 1 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» є останньою ланкою на шляху відновлення платоспроможності суб'єкта господарської діяльності.

Відтак, у національному законодавстві неплатоспроможність є більш широким терміном, аніж банкрутство, що відповідає нормам Конвенції №173 та законодавства ЄС.

Згідно з Конвенцією №173, захисту підлягають, як мінімум, вимоги працівників:

- щодо заробітної плати за встановлений період часу, що не може бути меншим 8 тижнів, які передують настанню неплатоспроможності або припиненню трудових відносин;
- з виплат за оплачувані відпустки, право на які виникло у зв'язку з роботою, виконаною впродовж визначеного періоду, що становить не менше 6 місяців, які передують настанню неплатоспроможності або припиненню трудових відносин;
- щодо сум, належних в інших випадках оплачуваної відсутності на роботі за визначений період часу, що має становити не менше 8 тижнів, які передують настанню неплатоспроможності або припиненню трудових відносин;
- щодо вихідної допомоги, належної працівнику в зв'язку з припиненням трудових відносин.

Рекомендація №180 доповнює цей мінімальний перелік вимогами щодо оплати наднормової роботи, виплати комісійних та інших видів оплати праці, премій, виплачуваних за підсумками року, інших премій, передбачених національним законодавством, колективними договорами та індивідуальними трудовими угодами тощо. Вона також визначає, що гарантія може охоплювати вимоги щодо внесків, які підлягають сплаті до національних систем соціального забезпечення, приватних, професійних та міжпрофесійних систем соціального захисту або систем соціального захисту компаній, що не залежать від національних систем соціального забезпечення, заробітної плати або будь-якого іншого виду винагороди, за якими було винесено судове або арбітражне рішення на користь працівника та ін.

При цьому захищені вимоги можуть бути обмежені визначеною сумою, що не повинна бути меншою від соціально прийняттого рівня. Задля збереження вартості даної суми, її розмір має періодично коригуватися та враховувати такі елементи, як мінімальна заробітна плата, частина заробітної плати, звільнена від вилучень та утримань, заробітна плата, на основі якої розраховуються внески до систем соціального забезпечення, або середня заробітна плата в галузі.

Згідно з рекомендацією №180 МОП, основними принципами функціонування гарантійних установ є:

- адміністративна, фінансова та юридична незалежність від роботодавця;
- участь роботодавців у фінансуванні таких установ, за винятком випадків, коли їхню діяльність повністю фінансують державні органи;

- відповідальність по відношенню до працівників, які підлягають захисту, незалежно від виконання роботодавцем власних зобов'язань щодо участі у їх фінансуванні;
- субсидіарна відповідальність по зобов'язаннях неплатоспроможних роботодавців щодо вимог, захищених гарантією, та наявність можливості висувати від свого імені вимоги тих працівників, яким вони виплатили належні суми;
- цільового використання коштів гарантійних установ, за винятком утворених за рахунок державних коштів.

Держави-члени ЄС визначають детальні правила організації, фінансування й функціонування гарантійних установ, дотримуючись при цьому таких принципів:

- активи гарантійних установ мають бути незалежними від обігового капіталу роботодавців і недоступними для процедури неплатоспроможності;
- роботодавці зобов'язані робити внески до фондів гарантійних установ, за винятком випадків, коли такі установи повністю фінансуються державними органами;
- зобов'язання установ не повинні залежати від факту виконання чи невиконання обов'язків зі сплати згаданих внесків [4, с. 85–86, 160–162].

**Висновки.** Функціонування інституту гарантування визнано результативним економічним механізмом захисту заробітної плати у багатьох країнах Європи, Північної Америки та Південно-Східної Азії. З огляду на це, в Україні формування страхових механізмів компенсації ризику неплатоспроможності роботодавця для забезпечення реалізації права на своєчасне одержання винагороди за працю та ліквідації заборгованості із заробітної плати, передусім, потребує ратифікації норм розділу III конвенції МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) стосовно захисту за допомогою інституту гарантування.

Наступним кроком має стати формування правових засад захисту заробітної плати, основними принципами якого є стабільність, надійність та забезпечення соціального захисту працівників. Аналіз світового досвіду та практики функціонування існуючих систем гарантійних виплат у випадку неплатоспроможності роботодавця свідчить про використання як комерційної (соціальний факторинг чи обов'язкове страхування), так і державної (позабюджетний фонд або державна корпорація) форм захисту заробітної плати. Слід зазначити, що комерційні механізми гарантування мають відносно високі ризики фінансової нестабільності та в ряді випадків не забезпечують повноцінного захисту вимог працівників.

Більшість країн ЄС використовує так звану європейську модель, за якої відповідальність щодо забезпечення належного функціонування інституту гарантування бере на себе держава, тоді як адміністрування гарантійних установ можуть здійснювати й державні, і недержавні інституції. При цьому джерелами формування коштів гарантійних установ виступають як внески роботодавців на обов'язкове соціальне страхування, так і кошти державних бюджетів, а також інвестиційні доходи.

У цьому контексті необхідною передумовою є розроблення і прийняття законопроекту про створення Фонду гарантування вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (далі – Фонд) щодо регулювання діяльності цієї гарантійної установи, зокрема, правил її організації, фінансування та функціонування тощо. При цьому запровадження інституту гарантування вимагатиме законодавчого врегулювання питання щодо паралельного функціонування механізмів захисту заробітної плати за допомогою привілею та гарантування виплат.

Фонд має створюватися і функціонувати як державна, економічно самостійна, спеціалізована неприбуткова організація, що діятиме на підставі затвердженого Кабінетом Міністрів України Положення про Фонд, яким визначатимуться його завдання, організаційна структура і принципи діяльності, при цьому кошти Фонду не повинні включатися до Державного бюджету України, і він не може бути визнаний банкрутом.

Водночас здійснення пропонованих заходів щодо запровадження інституту гарантування вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця повинно мати комплексний характер і супроводжуватися реалізацією державної політики щодо недопущення вилучення обігових коштів компаній, покращення процедур адміністрування відшкодування податку на додану вартість (ПДВ), а також активізацією соціального діалогу з питань зайнятості та створення нових робочих місць.

З урахуванням вищевикладеного, перспективи подальших наукових розвідок будуть охоплювати дослідження з питань формування нормативно-правової бази щодо запровадження страхових засад компенсації ризику неплатоспроможності роботодавця в Україні.

### Джерела

1. Прогноз розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів у II півріччі 2011 р. – 14 липня 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5567%3A2011-07-14-11-30-50&catid=63%3A2009-07-30-20-03-36&Itemid=34&lang=uk](http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5567%3A2011-07-14-11-30-50&catid=63%3A2009-07-30-20-03-36&Itemid=34&lang=uk)
2. Байгереев М. Институт гарантирования при защите прав работников в условиях несостоятельности работодателя // “Арбитражный управляющий” Всероссийский журнал об антикризисном управлении [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.au-journal.ru/journal/2\\_15/2\\_15art7.shtml](http://www.au-journal.ru/journal/2_15/2_15art7.shtml)
3. Методологічні пояснення «Доходи та витрати населення» Головного управління статистики у м. Києві. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gorstat.kiev.ua/p.php3?c=422&lang=1>
4. Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). Наукове видання / За заг. ред. Д.Арріго та Дж.Кассале. – К.: Видавничий дім «Стилос», 2006, 431 с.

НОВАК І.Н.

### ФОРМИРОВАНИЕ СТРАХОВЫХ МЕХАНИЗМОВ КОМПЕНСАЦИИ РИСКА НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Функционирование бизнеса в условиях рыночной экономики непосредственно связано с существованием неопределенности и комплекса рисков, которые возникают в случаях, когда коммерческая и хозяйственная деятельность компании оказываются менее успешными, нежели раньше или чем ожидалось. В данном контексте риск неплатежеспособности работодателя с точки зрения компании является финансовым риском, связанным, в частности, с невозможностью выполнения финансовых обязательств перед работниками. Для работника ситуация неплатежеспособности работодателя приводит к возникновению риска потери дохода в трудовых отношениях, что проявляется в формировании задолженности по выплате заработной платы.

Проблема долгов по заработной плате сопровождает процесс становления национальной государственности в течение всего периода новейшей истории страны. При этом условия для их ликвидации до сих пор не обеспечили ни традиционные способы административного влияния на работодателей-должников, ни позитивная экономическая динамика.



Наиболее эффективным способом защиты от рисков экономического характера является формирование страховых механизмов их компенсации, так как более половины общей суммы задолженности по заработной плате составляют долги экономически активных предприятий.

Целью данного исследования является определение основных направлений создания страховых механизмов защиты заработной платы для обеспечения реализации права работников на своевременное получение вознаграждения за труд.

В мировой практике наработаны два подхода по урегулированию данного вопроса: защита при помощи привилегии, когда работники пользуются особым правом при расчете с кредиторами во время производства по делу о банкротстве; гарантирование выплат, которое реализуется путем создания специализированных гарантийных учреждений, компенсирующих потерю дохода работниками в случае неплатежеспособности работодателя.

Одной из отличительных черт института гарантирования от института привилегии является принцип коллективной ответственности – если при защите с помощью привилегии каждый работодатель несет индивидуальную ответственность за собственную неплатежеспособность (в пределах имеющихся у него активов), то функционирование института гарантирования предусматривает распределение риска неплатежеспособности между всеми работодателями.

Практический опыт применения института привилегии в Украине при производстве дел о банкротстве также показывает наличие проблем, связанных с недостаточностью активов работодателя для удовлетворения требований работников и существованием первоочередного приоритета удовлетворения требований, обеспеченных залогом.

Формирование страховых механизмов защиты заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя для обеспечения реализации права на своевременное получение вознаграждения за труд и ликвидации задолженности по заработной плате должно предусматривать ратификацию норм раздела 3 конвенции МОТ №173 о защите при помощи института гарантирования.

Следующим шагом должно стать создание Фонда гарантирования требований работников в случае неплатежеспособности работодателя, правовое регулирование правил его организации, финансирования и функционирования и др. Фонд должен создаваться и функционировать как государственная, экономически самостоятельная, специализированная неприбыльная организация, а его финансовые ресурсы не должны включаться в Государственный бюджет Украины.

**Ключевые слова:** *задолженность по заработной плате, требования работника, неплатежеспособность работодателя, банкротство, гарантийное учреждение.*

*NOVAK I.M.*

## **FORMATION OF INSURANCE RISK COMPENSATION MECHANISMS OF EMPLOYER INSOLVENCY**

Activity of the business in a market economy is directly related to the existence of uncertainty and complex risks, which arise in cases where the commercial and economic activities of the company are less successful than before or than expected. In this context, the risk of insolvency of the employer in terms of a financial risk associated with the inability to fulfill financial obligations to employees. Insolvency of the employer leads to the arising of income loss risk in labor relations and the emergence of wage arrears to employees.

The problem of debts on wages accompanies the process of establishing a national state in Ukraine during the whole period of independence, and the conditions for their elimination does not provide the traditional methods of administrative impact on employers (debtors), as well as the positive economic dynamics.

The most effective way to protect against the risks of an economic nature is the formation mechanisms of insurance their compensation, as more than half of the wage arrears falls on debts of economically active enterprises.

The aim of this research is to identify the main priorities of the formation mechanisms of compensation insurance risk of insolvency of the employer for the realisation of the right to timely payment for labor.

In world practice, there are two approaches for regulation of this issue – protection with privileges when employees has a special rights in the attitudes with creditors during the proceedings in bankruptcy, and the guarantee of payment, which is realized through the creation of specialized guarantee institutions to compensate the loss of income to the employees at the case of insolvency of the employer.

One of the main differences between the institutes of guarantee and privileges is the principle of collective responsibility – for the case of protection by a privilege, each employer is individually responsible for their own insolvency (within the limits of its existing holdings resources), while the functioning of guarantee institution provides for a distribution of risk of insolvency among all employers.

Practical applications of the institute of privileges in Ukraine during the proceedings in bankruptcy show the problems related to insufficient of existing holdings resources of the employer for satisfaction of employees' requirements and existence of a primary priority of claims secured by pledge.

The formation mechanisms of compensation insurance risk of insolvency of the employer to ensure the right to timely payment for labor and the elimination of wage arrears requires the ratification of the norms of section 3 of the ILO Convention №173 on the protection by guaranteeing institution. The next step should be to create a Fund of guarantee employees' claims at the case of insolvency of the employer, the legal definition of the rules of its organization, financing and functioning etc. This guarantee institution should work as a state, economically independent, specialized non-profit organization, and its financial resources should not be included in the State Budget of Ukraine.

**Key words:** *wage arrears, requirements of the worker, insolvency of employer, bankruptcy, guarantee institution.*

Стаття надійшла до редакції журналу 12.11.2011 р.