**Защита интересов работников при банкротстве предприятия**

**1. Содержание понятий и международный опыт**

Правоведами отмечено, что в иерархии задач, стоящих на сегодняшний день перед исследователями различных отраслей права, включая трудовое, одно из первых мест занимает формирование понятийного аппарата. Данная проблема особенно актуальна в условиях реформирования трудового законодательства и развития права о предпринимательстве.

Понятие социальное партнерство было введено в нормативную лексику с момента подписания Указа Президента Российской Федерации "О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)" от 15 ноября 1991 г. N 212 (Cм.: Ведомости народных депутатов и Верховного Совета РФ. 1992. N 17. Ст. 890.). Оно используется федеральными законами "О коллективных договорах и соглашениях" (См.: Собрание законодательства РФ. 1995. N 48. Ст. 455.) (ст.13, 21), "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (См.: Собрание законодательства РФ. 1996. N 3. Cт. 148.) (ст.15) и другими нормативными актами. К числу последних можно отнести, например, акты, в которых были закреплены положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утверждено Указом Президента Российской Федерации "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 21 января 1997 г. N 29 (См.: Собрание законодательства РФ. 1997. N 4. Ст. 521.)); порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утвержден постановлением правительства Российской Федерации "О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и порядке ротации представителей федеральных органов государственной власти в этой комиссии" от 30 апреля 1997 г. N 518) (См.: Собрание законодательства РФ. 1997. N 47. Cт. 4558.), а также утверждена Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 гг. (Указанная Программа утверждена постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. N 222 (см.: Собрание законодательства РФ. 1996. N 10. Cт. 1173).) Однако законодатель до сих пор не ввел в указанные законы соответствующую дефиницию. То же самое можно сказать и о понятиях "работник", "социально-трудовые отношения", "условия труда" и др.

В данном случае, говоря о термине работник, имеется в виду отсутствие дефиниции в трудовом законодательстве. В то же время следует отметить наличие широкого толкования понятия "работник" в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. Данное обстоятельство имеет значение, поскольку международная практика использует общий термин "трудящиеся". Поясним тезис о необходимости переосмысливания не очень удачного раскрытия понятия "работник", закрепленного в указанном законодательном акте.

К работникам кроме физических лиц, выполняющим трудовые функции на основании трудового договора (контракта), отнесены лица, занимающиеся индивидуальной предпринимательской деятельностью (чьи отношения с нанимателем регулируются гражданским законодательством) и обучающиеся в образовательных учреждениях (для данной категории действует административное законодательство). Бесспорно то, что трудовое законодательство и смежные отрасли права должны стыковаться между собой и содержать безупречные дефиниции - единые, сквозные, охватывающие социальные реальности и адекватные рыночным отношениям. Однако проблема выходит за границы исследования, и поэтому отметим, что наряду с термином "работник(и)" будет использоваться и термин "трудящиеся".

Некоторые из указанных понятийных пробелов восполняются путем нормотворчества на региональном уровне. Так, например, во многих краях и областях приняты законы о социальном партнерстве, раскрывающие данное понятие. В этой связи отметим, что, по нашему мнению, наиболее приемлемым определением сути социального партнерства является то, которое разработано законодателями Ставропольского края. "Социальное партнерство - основа взаимоотношений между работниками, профсоюзами и их объединениями, работодателями и их объединениями, исполнительными органами государственной власти (включая органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации. - А.В.) и местного самоуправления... с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросами, обеспечения социальной стабильности, общественного развития и выражающимися во взаимных консультациях, пе-реговорах, достижении и заключении сторонами соглашений, коллективных договоров, принятии совместных решений" (Социальное партнерство в современных условиях: сравнительно-правовой обзор // Биб-ка профсоюзного активиста. 1998. N 4. С. 20.).

В контексте рассматриваемой темы в понятии "социальное партнерство" важно то, что круг отношений партнеров описан наиболее полно. Дело заключается в том, что в условиях несостоятельности (банкротства) помимо социально-трудовых отношений речь идет о сопряженных экономических отношениях. Например, работники организации-должника с правовой точки зрения не находятся в трудовых отношениях с арбитражным управляющим (временным, внешним, конкурсным), поскольку его юридический статут отличен от статуса представителя работодателя, т.е. руководителя должника.

Субъекты или стороны социального партнерства - группы людей или лиц, олицетворяющих и реализующих в своей деятельности данный тип отношений.

Согласно законодательству, к их числу относятся, с одной стороны, работники и их полномочные представители, включая объединения профсоюзов, с другой - работодатели и их объединения, а также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

Уровни социального партнерства - совокупность различных степеней регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов субъектов данного типа общественных отношений (федеральный уровень; уровень краев, территорий, областей, городов; уровень организации) (Перечисленные уровни определены нормами Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (в ред. 1995 г.), ст.10-19.).

Работодатель - физическое либо юридическое лицо, с которым работник заключает договор найма для выполнения трудовых функций Представитель работодателя - руководитель организации или другое лицо, уполномоченное надлежащим образом представлять интересы организации. Под надлежащей процедурой передачи полномочий работодателя следует понимать их закрепление в уставе или положении об организации, а также в иных соответствующих правовых актах.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации (филиала, представительства) с работодателем.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые и социально-экономические отношения между работниками и их полномочными представителями, включая объединения профсоюзов, и работодателями и их объединениями, а также органами исполнительной власти и местного самоуправления и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Несостоятельность (банкротство) - признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Руководитель должника - единоличный исполнительный орган юридического лица, а также иные лица, осуществляющие в соответствии с федеральными законами деятельность от имени юридического лица без доверенности.

Наблюдение - процедура банкротства, применяемая к должнику с момента принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом до момента, определяемого в соответствии с Федеральным законом (N 6-ФЗ), в целях обеспечения сохранности имущества должника и проведения анализа финансового состояния должника.

Внешнее управление (судебная санация) - процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов.

Арбитражный управляющий (временный управляющий, внешний управляющий, конкурсный управляющий) - лицо, назначаемое арбитражным судом для проведения процедур банкротства и осуществления иных полномочий, установленных Федеральным законом (N 6-ФЗ).

Временный управляющий - лицо, назначаемое арбитражным судом для проведения наблюдения, осуществления мер по обеспечению сохранности имущества должника и иных полномочий, установленных Федеральным законом (N 6-ФЗ).

Внешний управляющий - лицо, назначаемое арбитражным судом для проведения внешнего управления и осуществления иных полномочий, установленных Федеральным законом (N 6-ФЗ).

Конкурсный управляющий - лицо, назначаемое арбитражным судом для проведения конкурсного производства и осуществления иных полномочий, установленных Федеральным законом (N 6-ФЗ).

Представитель работников должника - лицо, уполномоченное работниками должника представлять их интересы при проведении процедур банкротства.

Защита требований работников - комплекс мер, направленных на сохранение рабочих мест и организации в целом, а также на охрану заработной платы работников за выполненые объемы работ и услуг и некоторых видов выплат, входящих в категорию "оплата труда".

В связи с тем что для экономики нашей страны проблемы несостоятельности (банкротства) и регулирования взаимодействия между участниками отношений, являющимися нестандартными - экстремальными, в достаточной степени не изучены, то нами избран своеобразный путь рассмотрения темы исследования.

Первоначально уделим внимание опыту зарубежных стран, а потом обратимся к особенностям отражения предмета в российском законодательстве.

**2. Международный опыт защиты интересов работников в условиях проведения процедур несостоятельности**

**Опыт США**

Одной из актуальных проблем законодательного регулирования несостоятельности является вопрос об отказе исполнения текущих контрактов. Речь идет не только о контрактах, заключенных и подлежащих исполнению в отношениях между организацией-должником и третьими лицами (по отношению к которым стороны либо еще не успели выполнить обязательства, либо это контракты с длящимися правоотношениями, как, например, договоры аренды или лицензионные отношения), но и о трудовых договорах (контрактах) найма работников.

Важным и основополагающим условием регламентации законом отказа от исполнения соответствующим лицом трудовых договоров (индивидуальных и коллективных), заключенных между работниками и работодателем до момента введения определенной процедуры несостоятельности, является надлежащее определение стадии несостоятельности. Это означает, что следует отличать отношения при проведении процедур доверительного, внешнего или конкурсного управления от отношений при непосредственном банкротстве.

Последнее означает наступление периода проведения собственно процедур по ликвидации организации-должника.

Управляющему организации-должника (доверительному, внешнему, конкурсному) предоставляется право отказаться от выполнения обязательств по договорам, не исполненным на момент начала соответствующей процедуры несостоятельности, полностью или частично. При предоставлении такого рода права добросовестность контрагента не имеет значения. В соответствии с нормой закона (См.: Параграф 365 USBC // Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М., 1999. С. 73.) управляющий имеет право самостоятельно выбрать из числа всех текущих контрактов те, которые целесообразно (и возможно.- А.В.) исполнить в интересах продолжения ведения бизнеса или его завершения, а также те, от которых лучше отказаться (business judgement test). Обращается внимание на то, что решение об отказе или подтверждении силы договора принимается управляющим на основании оценки возможной выгоды для целей реабилитации организации-должника или увеличения конкурсной массы.

В международной практике при разработке правил, посвященных отказу от исполнения договоров (контрактов), принимаются во внимание несколько основополагающих факторов. К их числу относятся:

1) общий концептуальный подход национального законодательства, заключающийся в прокредиторской или продебиторской схеме управления организацией-должником;

2) необходимость защиты определенных типов правоотношений, имеющих общественное значение.

Для США при защите определенных типов правоотношений в условиях несостоятельности характерно решение проблем в области гражданских и трудовых отношений. Например, при регламентации гражданских отношений законодательством предусмотрено специальное регулирование отказа от исполнения договоров аренды воздушных коридоров прохождения судами гражданской авиации и аренды терминалов в аэропортах. Что касается трудовых отношений, то законом установлена специальная процедура отказа от выполнения обязательств по трудовым договорам (контрактам) найма и коллективных трудовых (соглашений) договоров (далее - коллективный договор).

В законодательстве США закреплено право доверительного управляющего организации-должника выбрать из числа всех текущих контрактов те, которые целесообразно исполнить в интересах продолжения ведения бизнеса или его завершения с наименьшими издержками, а также те, от которых лучше отказаться из соображений целесообразности решения задач, обеспечивающих достижение главной цели - вывод организации из ситуации несостоятельности реорганизационным, а не ликвидационным путем.

Порядок процедур отказа доверительного управляющего организации-должника от ранее заключенного и действовавшего (на момент вступления в правоотношения с данной организацией лица, не принимавшего участия в заключении коллективного договора) в организации коллективного договора и осуществления выплат увольняемым работникам регламентирован особым образом.

Для правомерного отказа от выполнения ранее заключенного коллективного договора в экстремальной ситуации (процедуры несостоятельности можно рассматривать как специфические, чрезвычайные условия правоотношений) доверительному управляющему или должнику во владении необходимо выполнить определенную последовательность действий.

Во-первых, доверительный управляющий или должник во владении должен предпринять попытку согласовать с полномочным представителем работников (речь идет о специальном представителе, а не о лидере профсоюза) предполагаемые изменения порядка осуществления причитающихся им выплат.

Такого рода порядок должен отвечать минимум двум требованиям. К числу последних относятся:

1) требование о наличии прямой связи данных изменений с особым положением организации, т.е. с намечающейся реорганизацией с целью выхода из состояния банкротства;

2) требование об обеспечении справедливого механизма выплат по отношению всех категорий персонала, занятого в организации.

Во-вторых, доверительный управляющий или должник во владении должен предоставить возможность полномочному представителю работников ознакомиться с информацией о необходимости введения указанных изменений.

В-третьих, доверительный управляющий или должник во владении обязан передать в суд соответствующей юрисдикции заявление и необходимые материалы по расторжению ранее действовавшего в организации коллективного договора.

Далее события могут пойти в двух направлениях, поскольку все зависит от того будет ли упомянутое заявление рассмотрено судом с вынесением надлежащего решения или решения не последует (например, в силу большой загруженности делами, находящимися в компетенции суда).

Согласно процессуальным нормам, суд должен рассмотреть дело о расторжении коллективного договора не позднее чем через 14 дней с момента подачи заявления. Если в течение 30 дней с начала принятия заявления к производству суд не примет соответствующее решение, то доверительный управляющий или должник во владении вправе считать коллективный договор расторгнутым. Очевидно, что упомянутые лица - доверенный управляющий или должник во владении, обязаны информировать работников организации о юридическом факте расторжения ранее принятого коллективного договора.

Суд обладает правом в любое время до принятия решения по заявлению о расторжении ранее действовавшего в организации коллективного договора разрешить доверительному управляющему или должнику во владении допускать временные изменения условий регулирования трудовых отношений, закрепленных в коллективном договоре организации. Такого рода разрешение имеет цель предотвратить нанесение ущерба для имущественной массы организации-должника.

Суд принимает решение о расторжении коллективного договора организации-должника при наличии минимум двух условий. Первое условие заключается в том, что доверительный управляющий или должник во владении сделал соответствующее предложение об изменении порядка регулирования трудовых отношений в период эктремальной ситуации - банкротства, а полномочный представитель работников необоснованно отклонил такого рода предложение. Второе условие - расторжение коллективного договора отвечало бы высшей целесообразности. Можно предположить, что высшей целесообразностью в такого рода ситуации является попытка сохранения производственной деятельности организации-должника, а не ликвидация самой организации.

Законодательством США предусмотрены аналогичного рода процедуры в отношении условий осуществления выплат работникам, увольняемым из организации-должника.

Опыт Германии

В Германии при объявлении организации-должника неплатежеспособной суд соответствующей юрисдикции начинает рассмотрение дела о несостоятельности и вправе назначить конкурсное производство по имуществу. Цель конкурсного производства заключается в упорядоченном распределении - в определенном порядке - уже недостаточного для покрытия всех долгов имущества организации-должника среди всех ее кредиторов. Порядок распределения имущества установлен законом.

В том случае, если по имуществу организации-должника объявлено конкурсное производство, требования наемных работников частично учитываются заранее или рассматриваются в первоочередном порядке по сравнению с требованиями обычных кредиторов.

В условиях несостоятельности закон отдает предпочтение регламентации обеспечения выплаты заработной платы работникам, занятость которых после открытия процедуры конкурсного производства связана с деятельностью управляющего конкурсной массой. На практике нередко именно в интересах кредиторов становится целесообразным не закрывать в течение короткого или даже длительного времени организацию-должника.

После производства покрытия судебных издержек и затрат в связи с управлением организацией-должником, реализацией и распределением конкурсной массы на очереди стоит покрытие задолженности по заработной плате за последние шесть лет перед открытием конкурсного производства и выплата прежним работникам организации пособия по социальному обеспечению старости. Однако значение такой нормы закона для наемных работников организации-должника зачастую невелико. Объясняется это тем, что задолженность по заработной плате в течение последних трех месяцев работы, предшествовавших открытию конкурсного производства, должна быть покрыта соответствующим ведомством по труду (по месту нахождения организации). В обязанность органа по труду входит выплата пособия перед ликвидацией организации-должника. Данная выплата должна покрыть задолженность по заработной плате в расчете за три месяца. Что касается выплат социальных пособий пенсионного характера, то для погашения задолженности организации-должника данную задачу, как правило, должен решить союз или фонд пенсионного обеспечения.

Конкурсная масса организации-должника часто не имеет достаточного объема для удовлетворения задолженности по заработной плате. В этой связи в Германии закон о содействии трудоустройству и профессиональному образованию граждан содержит нормы, предусматривающие определенные обязательства органов занятости (бирж труда). Так, например, наемным работникам организации-должника перед процедурой ликвидации обанкротившейся организации соответствующими органами занятости населения выплачивается трехмесячное пособие как компенсация задолженности по заработной плате.

Только после удовлетворения других правопритязаний (например, в связи с так называемым бесправным обогащением конкурсной массы и возможной поддержкой организации-должника в случае ее банкротства) доходит очередь до удовлетворения требований наемных работников, в частности по задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам за период последних двенадцати месяцев до открытия конкурсного производства. Такое действие производится при условии, если за последние шесть месяцев задолженность по заработной плате не погашена. Кроме того, в той же очередности удовлетворяются положения социальных планов, предусмотренных законодательством Германии при объявлении конкурсного производства и производства в целях предотвращения торговой несостоятельности (банкротства).

Указанные социальные планы могут быть составлены либо после открытия конкурсного производства, либо до его открытия, но не ранее чем за три месяца до подачи надлежащим лицом заявления о несостоятельности или торговом банкротстве. В интересах кредиторов закон ограничивает нагрузку на конкурсную массу со стороны социальных планов: на упомянутого рода мероприятия по социальному плану может быть закреплена общая сумма, исчисленная в размере, не превышающем 2,5-кратного размера общей месячной заработной платы одного наемного работника. Речь идет об ограничении общего объема мероприятий по социальному плану, а распределения по средствам, причитающимся отдельным наемным работникам, становятся предметом диалога между советом организации и конкурсным управляющим в рамках обсуждения выполнения социального плана и коллективного договора организации. Поскольку требования по удовлетворению такого рода правопритязаний, как правило, уже не могут быть удовлетворены на 100%, то работникам, естественно, выплачивается соответственно меньшая общая сумма. Согласованный в соответствии с вышеуказанными положениями объем мероприятий по социальному плану не может превышать 1/3 cуммы, оставшейся после удовлетворения требований кредиторов по долгам и затратам конкурсной массы.

Социальные планы относятся к числу действенных механизмов социально ориентированного управления персоналом (См.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: Изд-во МГУ, 1997. С. 411.). В своей совокупности данные планы связаны с планированием политики фирм в сфере повышения квалификации, развития персонала и предупреждения социальных конфликтов при высвобождении персонала. Именно в кризисных ситуациях, включая несостоятельность (банкротство), возрастает значение социального плана, составленного при активном участии совета работников организации. Функциям указанного совета внимание будет уделено ниже, а сейчас ограничимся указанием на то, что содержанием социального плана, как правило, являются вопросы выплаты компенсации увольняемым работникам, пособий на переобучение и пр.

**Опыт Польши**

Польша пошла по пути принятия специального закона о защите прав трудящихся в случаях неплатежеспособности работодателя. Закон (Закон "О защите прав трудящихся в случаях неплатежеспособности работодателя" от 29 декабря 1993 г.// Экспресс-информация. Зарубежный опыт. М.: Минтруд России; Всероссийский центр охраны и производительности труда, 1996. Вып. 6. С. 5 (далее - закон).) устанавливает принципы и определяет сферы защиты прав трудящихся, когда они не получают заработную плату по причине неплатежеспособности работодателя. Сферой защиты трудящихся определена исключительно категория "заработная плата".

Закон исчерпывающе перечисляет случаи признания работодателя неплатежеспособным (наличие объявления о неплатежеспособности; отклонение обращения о неплатежеспособности ввиду отсутствия средств на проведение данной процедуры; блокирование процедуры рассмотрения неплатежеспособности). Кроме того, неплатежеспособность работодателя признается и в тех случаях, когда не удовлетворяются права трудящихся в связи с отсутствием в реестре экономической деятельности соответствующей записи о ее проведении физическим лицом, а также в связи с ее прекращением и отсутствием необходимых финансовых средств для осуществления процедуры ликвидации организации (п.2 ст.3). Однако при этом министру труда и социальной политики предоставлено право своим постановлением расширить действие закона на другие случаи несостоятельности организации (п.3 ст.3). Министру дозволено такого рода действие по согласованию с Советом гарантийного фонда пособий для трудящихся (далее - Фонд).

Указанный Фонд является юридическим лицом и, согласно закону о бюджетном кодексе (от 5 января 1991 г.), относится к числу органов общественного значения. Фонд представляют директор службы по труду (на уровне республики,- А.В.) и директора службы по труду воеводств, осуществляющие свою деятельность от имени Фонда под руководством его Совета. Средства Фонда складываются из: обязательных взносов работодателей; возмещения сумм выплачиваемых трудящимся пособий; процентов от выплаты излишних сумм из средств Фонда; даров и отказов по завещанию; добровольных взносов работодателей; других поступлений.

Сумма месячной выплаты из средств Фонда не должна превышать среднюю сумму ежемесячной заработной платы. Данная норма основывается на п.1 ст.4 закона, согласно которому сумма единовременного пособия не должна превышать размеров заработной платы трудящихся за предыдущие три месяца.

Данные размеры определяются президентом Центрального агентства статистики и публикуются в журнале "Monitor Polski".

Действия директоров служб по труду воеводств в целях реализации прав трудящихся, обеспечиваемых Фондом, регламентированы рассматриваемым законодательным актом и Процессуальным административным кодексом Республики Польши.

Рассмотренные выше правоотношения позволяют сделать вывод, что системы регулирования трудовых отношений в условиях несостоятельности организации разнообразны по своей сути и ориентированы на разные предпочтения. В них, как правило, предусматриваются меры по ограниченному перечню прав наемных работников - по погашению задолженности в выплате заработной платы и некоторых социальных гарантий, ранее закрепленных в коллективном договоре организации. Национальное законодательство разных стран о несостоятельности, как правило, не содержит в себе нормы о сохранении гарантий наемным работникам в объеме условий (обязательств) коллективного договора организации-должника.

Механизмы обеспечения выплат задолженности по заработной плате, социальным гарантиям и пособиям разнообразны. В их число входят судебное разбирательство о расторжении коллективного договора; социальные планы, частично включаемые в согласительно-договорные акты социальных партнеров; гарантийные фонды пособий для трудящихся, создаваемые при содействии и прямом участии органов исполнительной власти.

**3. Международная организация труда (МОТ) о несостоятельности и защите интересов трудящихся**

Анализ международной практики правового регулирования трудовых отношений в условиях несостоятельности организации был бы неполон, если бы не были рассмотрены подходы к исследуемой проблеме со стороны Международной организации труда (МОТ). Обратимся непосредственно к надлежащем актам данной организации.

Международная организация труда только в 1992 г. приняла Конвенцию N 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (См.: Конвенции и рекомендации МОТ. 1991-1997 годы. М.: Регионональное бюро МОТ в Москве, 1997. С. 10-17.). Целью принятия Конвенции является согласование государствами - членами МОТ единообразного подхода к проблеме защиты требований трудящихся посредством привилегий либо обязательств, предусматривающих указанную защиту и реализуемую при помощи гарантийных учреждений.

Подобно другим актам МОТ, в данной Конвенции в первую очередь обращается внимание на применение терминов. Так, неплатежеспособность есть ситуация, при которой в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе.

В Конвенции закреплено положение, согласно которому компетентный орган отдельной страны - участницы МОТ вправе после проведения консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся уточнить круг и категории трудящихся, на которых в связи с определенными условиями указанные гарантии могут не распространяться. Например, национальным законодательством могут быть скорректированы положения указанной Конвенции в силу особого характера трудовых отношений в сфере государственной службы или в силу наличия других видов гарантий, обеспечивающих отдельным категориям трудящихся защиту, равную той, которая предусмотрена положениями указанной Конвенции.

Международное сообщество пришло к выводу о том, что в Конвенции МОТ должно содержаться только два приоритетных направления защиты требований трудящихся - посредством привилегий и при помощи гарантийных учреждений.

В первом случае требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии, т.е. таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов.

К числу данного рода привилегий относятся следующие требования трудящихся:

1) по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

2) 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;

3) по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачива-емого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

4) по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

Таким образом, минимальная привилегия распространяется исключительно на требования по заработной плате, по выплатам оплачиваемого отпуска, по компенсациям за моменты (в пределах случаев, закрепленных действующим законодательством) оплачиваемого отсутствия на работе и по выходным пособиям в связи с прекращением трудовых отношений, т.е. увольнением.

Однако отметим, что в Рекомендации МОТ N 180 (Cм.: Конвенции и рекомендации МОТ. 1991-1997 годы. С. 18.) по правоприменению рассматриваемой Конвенции перечень требований трудящихся, защищаемых посредством привилегий, несколько расширен. Например, по выплатам премий по итогам работы организации за год или другим премиям, предусмотренным национальным законодательством, правилами, коллективными договорами или индивидуальными трудовыми соглашениями; по компенсациям в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, если ответственность за уплату несет непосредственно предприниматель (применительно для России - работодатель).

Конвенцией N 173 закреплены положения об ограничениях привилегий.

Согласно ст.7, национальным законодательством или регламентами может быть ограничен объем привилегированных требований трудящихся по общей сумме, подлежащей компенсации, но не ниже социально приемлемого уровня. В данном случае понятие "социально приемлемый уровень" не раскрыто.

Очевидно, можно провести аналогию между понятиями "социально приемлемый уровень" и "минимальная норма социального обеспечения".

Минимальная норма социального обеспечения, например, при выплате пособия по безработице (Конвенция МОТ N 102, 1952 г.) исчисляется по соответствующим нормам. Однако общая сумма пособия должна быть достаточной для поддержания здоровья и надлежащего положения семьи получателя и не может быть меньше заработной платы обычного взрослого рабочего (мужчины). Согласно п.7 ст.66 указанной Конвенции (1952 г.), заработная плата обычного взрослого рабочего (мужчины) определяется на основе ставок заработной платы за нормальный рабочий день, установленных либо коллективным договором, либо в соответствующем случае законодательством страны или в соответствии с ним, в зависимости от случая либо обычая и включая надбавку на дороговизну, если таковая предусматривается; в случае, когда такие ставки различаются по районам, берется средняя ставка.

Конвенцией МОТ N 173 предусмотрено, что при закреплении соответствующими законодательными или нормативными актами определенных стран ограничений по объему (сумме) привилегированных требований трудящихся размер сумм общей компенсации должен периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость (покупательская способность. - А.В.) сохранялась. Очевидно, речь идет о корректировке в связи с инфляционными процессами, отражающимися на уровне жизни граждан.

Особенностью первого направления защиты требований трудящихся является очередность реализации привилегированных требований. Согласно ст. 8 рассматриваемой Конвенции МОТ (1992 г.), национальное законодательство или регламенты могут предоставить требованиям трудящихся более высокий приоритет по сравнению с большинством других требований, и в частности с требованиями государства и системы социального обеспечения. Данное положение имеет силу при одном условии. Им является отсутствие защиты требований трудящихся по второму направлению - при помощи гарантийных учреждений. Если требования трудящихся защищены при помощи гарантийных учреждений, то защищенные таким образом требования могут получить более низкий приоритет по сравнению с требованиями государства и системы социального обеспечения.

Таким образом, можно заключить, что выбор направления защиты требований трудящихся при неплатежеспособности предпринимателя должен быть всесторонне взвешен с позиций целесообразности, возможности реализации норм и юридических последствий.

Принципы организации управления, функционирования и финансирования гарантийных учреждений определяются самостоятельно каждой страной, занятой решением проблемы защиты требований трудящихся при неплатежеспособности предпринимателя. Рекомендация МОТ N 180 содержит перечень принципов функционирования гарантийных учреждений. Данный перечень содержит следующие принципы:

1. Принцип независимости учреждений от деятельности предпринимателя (речь идет о необходимости обеспечения независимости учреждений с точки зрения административной, финансовой и юридической поддержки).

2. Принцип общественной деятельности учреждений (речь идет об исключительном праве финансирования гарантийных учреждений со стороны предпринимателей, если их деятельность не финансируется полностью государственными органами и бюджетами).

3. Принцип разделения полномочий (речь идет о том, что учреждения должны принимать на себя ответственность в отношении удовлетворения требований трудящихся - осуществление полномочий, независимо от выполнения (невыполнения) предпринимателем своих обязательств по участию в финансировании требований трудящихся).

4. Принцип ответственности (речь идет о том, что учреждения должны принимать на себя субсидарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований, защищенных гарантией, и в порядке суброгации иметь возможность предъявлять от своего имени требования тех трудящихся, которым они выплатили причитающиеся суммы).

В Рекомендации N 180 МОТ сформулировала положение о том, что фонды, управляемые гарантийными учреждениями, помимо тех, которые образованы за счет государственных средств, можно использовать только для тех целей, для которых они созданы.

Как и при рассмотренном направлении защиты требований трудящихся посредством привилегии, гарантийные учреждения защищают тот же минимум требований трудящихся и в том же порядке. Это означает, что общий размер компенсаций также может быть ограничен определенной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня; размер упомянутого объема должен периодически корректироваться с учетом инфляционных процессов.

За рамками рассматриваемых норм, предусмотренных МОТ для защиты требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя, остался некоторый ряд положений на наш взгляд, необходимых для создания четкой регламентации взаимодействия всех субъектов отношения. Речь идет о нормах, определяющих характер правовых отношений между трудящимися и лицом, осуществляющим управление имуществом организации-должника; о нормах, регламентирующих ответственность надлежащих лиц за несоблюдение (невыполнение) требований трудящихся, подлежащих защите посредством привилегий.

Необходимо отметить, что со стороны МОТ определенное значение придается таким важным моментам, как получение надлежащей и своевременной информации, участие трудящихся и их представителей в консультациях относительно начатых процедур о неплатежеспособности предпринимателя в части, затрагивающей защиту требований трудящихся. МОТ рекомендует государствам-членам создать надлежащие условия для реализации указанных прав трудящихся и их представителей.

**4. Защита форм собственности, прав и свобод человека и гражданина в условиях рыночных отношений как конституционная обязанность государства: приоритеты и механизмы реализации**

Эта тема не может быть рассмотрена без обращения к Конституции Российской Федерации, поскольку она содержит необходимые формально-юридические гарантии свободы (ст.2), демократии (ст.13, 19) и собственности (ст.8), а также нормы, с помощью которых создаются определенные институты (гл.5), система разделения и взаимодействия властей (гл.3, 4, 6) и закрепляются требования ко всем источникам действующего права (ст.15).

В Российской Федерации Конституция закрепила такие формы собственности как частная, государственная и муниципальная. Во всех видах публичной собственности (государственной и муниципальной) правомочия собственника осуществляют соответствующие органы государства или местного самоуправления. В соответствии с подпунктом "г" п.1 ст.72 Конституции государственная собственность разграничивается на федеральную и собственность субъектов Российской Федерации. Часть имущества, находящегося в государственной собственности, в отношении которой правомочия собственника осуществляют органы государственной власти субъектов Российской Федерации, есть собственность субъектов РФ.

Например, если большая часть акций акционерного общества (юридического лица) принадлежит государству, а меньшая - частным лицам (акционерам), то имущество этого общества (юридического лица) является собственностью частной. В то же время акции данного общества (юридического лица) находятся: одна часть - в государственной собственности, а другая - в частной собственности.

Конституция РФ провозглашает принцип плюрализма и равной защиты различных форм собственности. Данное обстоятельство раскрывается в совокупности следующих положений:

1) частная собственность гарантируется Конституцией, включая частную собственность на землю и другие природные ресурсы (п.2 ст.9, ст.36);

2) частная собственность на землю и другие природные ресурсы гарантируется в той мере, в которой это не "наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов иных лиц" (п.2 ст.36), а также не вредит "жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории" (п.1 ст.9);

3) частная собственность является одной из ценностей, провозглашенных, наряду с другими правами и свободами человека и гражданина, Конституцией РФ, а обязанность государства - признавать, соблюдать и защищать частную собственность (ст.2);

4) государственная и муниципальная собственность по сути производны от частной собственности граждан и их объединений (ст.36) и функционально призваны обеспечивать материальную базу реализации и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина, включая право на частную собственность.

В условиях рыночных отношений и демократии частная собственность как категория Конституции РФ приобретает приоритет над государственной и муниципальной собственностью, а также над другими высшими ценностями общества и становится предметом охраны со стороны закона (ст.35). Этот тезис, с одной стороны, не противоречит положению п.2 ст.8 Конституции РФ о равной защите различных форм собственности, а с другой - приобретает особую значимость при рассмотрении проблем несостоятельности (банкротства) с позиций экономических и правовых механизмов общественных отношений. Далее будет видно, что в условиях несостоятельности (банкротства) организации кредиторам как частным собственникам предоставляются особые льготы со стороны закона.

Рассматривая совокупность положений ст.1, 2, 8 и 35 Конституции РФ, следует обратить внимание на следующее. Статью 2 Конституции РФ нельзя толковать как обязанность государства отдавать приоритет частной собственности как одной из высших ценностей по сравнению с другими формами собственности. Такого по формальным признакам не должно быть в силу того, что Российская Федерация провозглашена правовым государством.

Однако по своей сути правовое государство призвано на основе государственной собственности не только защищать права и свободы человека и гражданина, но и обеспечивать экономическое функционирование и развитие общества. Последние не могут эффективно проявиться, если со стороны того же государства не будут обеспечены экономические привилегии определенной части или определенным членам общества.

Речь идет о противоречии между экономическими и социальными функциями государства. А в контексте нашего исследования нужно признать наличие противоречия в равной защите частной и государственной собственности. В случае выхода за формальное провозглашение данного принципа равенства, фактически, будет отсутствовать необходимая база защиты экономических интересов фактических собственников, от которых зависит рост благосостояния общества и процветание государства. Отсюда вытекает, что положение п.2 ст.8 о равной защите различных форм собственности является формальным равенством частных лиц и государства как субъекта собственности.

В то же время осуществление государственных властных полномочий, ограничивающее правомочия собственности частных лиц ради соблюдения законных интересов государственной собственности, должно регламентироваться законом и происходить в рамках надлежащих правовых процедур, т.е. на основании закона по решению суда соответствующей юрисдикции. При рассмотрении административно-правового аспекта соотношения собственности между различными субъектами - между частными лицами и государством, можно заключить, что речь идет о частноправовых отношениях в сфере гражданского общества, которое соответствующим образом влияет на модели и степень контроля за деятельностью государства.

Публично-правовые отношения по поводу собственности и ее форм являются не чем иным, как отношениями власти и подчинения, а значит, могут существовать только в сфере государственного управления собственностью. Вследствие этого вполне логично включение в Конституцию РФ положений п.1 и п.3 ст.35 об охране права частной собственности со стороны закона и посредством судебного разбирательства. Однако в гражданском и индустриальном обществе (О государстве и гражданском обществе см., например: Чичерин Б.Н. Избранные труды. Спб., 1997. С. 230-254. Об индустриальном обществе см., например: Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. М., 1998. С. 256-262.), где деятельность государства базируется на определенных принципах и основах, государственная собственность является производной от частной собственности и предназначена для эффективного функционирования всех институтов, включая те, которые созданы и предназначены для защиты частной собственности и других прав и свобод человека и гражданина.

В России в условиях перехода к рыночным отношениям, напротив, государственная собственность была образована в результате реализации политики огосударствления (См.: Нерсесянц В.С. Философия права. М., 1997. С. 391.) средств производства, основных фондов и всего, что по формальным признакам было "общенародным достоянием", или так называемой социалистической собственностью, и именно эта собственность стала материальной основой политической власти и элит - от сконцентрированных в институтах властей федерального уровня и субъектов Российской Федерации. Именно такое положение вещей породило право-привилегию - "зависимость любого собственника от усмотрения власти-собственности и привилегии по отношению ко всем остальным" (Нерсесянц В.С. Указ. соч. С. 395.).

В сфере экономики наличие права-привилегии особенно проявляется, когда возникают ситуации несостоятельности (банкротства) организаций. В ходе проведения процедур приватизации и несостоятельности (банкротства) соответствующие государственные органы и должностные лица выступают в двух ипостасях. Во-первых, они действуют как полномочные представители государства, которое формирует политику (экономическую, социальную и пр.), и власти (имеющей аппарат защиты, принуждения и пр.). Во-вторых, выступают в качестве защитников интересов некоего "супер-собственника" и при этом самостоятельно определяют, по какому праву, кому, сколько и на каких условиях предоставлять как собственность, так и другого рода привилегии - гарантии, льготы и пр.

При наличии такой характерной черты условий перехода России к рыночным отношениям нет оснований для равной защиты государственной и частной собственности, для соблюдения провозглашенных Конституцией РФ приоритетов государственного строительства - правового и социального государства, для независимости частных собственников и сторон социально-экономических отношений, включая работников и арбитражного управляющего (временного, внешнего, конкурсного), от аппарата исполнительной власти соответствующего уровня.

В условиях рыночных отношений государство регламентирует правоотношения экономических субъектов и субъектов трудовых отношений таким образом, чтобы обеспечить свободу развития экономики и роста благосостояния страны. Однако такого рода свобода оборачивается неравной защитой законных интересов собственников средств производства и трудящихся (Есть несколько аспектов воздействия радикальных реформ периода перехода России к рыночным отношениям на социальное положение трудящихся: 1) разрушение социально-трудовых отношений. присущих тоталитарному обществу; 2) обвальное и непредсказуемое нарастание социальных рисков; 3) фактическое исключение трудящихся из процессов реформирования экономики в ключе "баланса интересов" и построения гражданского общества; 4) абсолютное обнищание трудящихся под воздействием реформ; 5) разрушение производства как базы развития общественного благосостояния и достойного существования трудящихся (см.: Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. М., 1996. С. 139-143).

При непосредственном рассмотрении содержания Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" будет видно, что право привилегии принадлежит частным собственникам - кредиторам, а не тем, кто является непосредственным производителем материальных средств или от чьего труда зависит экономический рост и благосостояние общества, - трудящимся.

**6. Российское законодательство о труде, несостоятельности, коллективных договорах и соглашениях: реальность и проблемы**

Кодекс законов о труде РФ не содержит правовых норм, регламентирующих взаимодействие сторон трудовых отношений (работников и работодателя) в условиях несостоятельности. Под несостоятельностью понимается весь комплекс процедур, предусмотренных Федеральным законом от 8 января 1998 г. N 6-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". (См.: Собрание законодательства РФ. 1998. N 2. Ст.222. Далее - Закон о банкротстве.). Раскроем перечень упомянутых процедур. Согласно ст.23, при рассмотрении дела о банкротстве должника - юридического лица применяются следующие процедуры банкротства: наблюдение; внешнее управление; конкурсное производство; мировое соглашение; иные процедуры банкротства, предусмотренные настоящим Федеральным законом. Выясним степень и достаточность регламентации отношений в условиях несостоятельности (банкротства) законодательными актами, вытекающими из КЗоТ и входящими в область трудового права.

Закон РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции федеральных законов от 24 ноября 1995 г. N 176-ФЗ; от 1 мая 1999 г. N 93-ФЗ). (См.: Собрание законодательства РФ. 1995. N 47. Ст.4558. Далее - Закон о коллективных договорах.) содержит определенный перечень ситуаций, при которых коллективный договор организации имеет юридическую силу. В ст.14 законодатель определил, что коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

1) изменения cостава, структуры, наименования органа управления организаций;

2) расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации;

3) реорганизации организации (срок сохранения действия коллективного договора ограничен рамками периода реорганизации);

4) смены собственника имущества организации (срок сохранения действия коллективного договора ограничен более жестко и конкретно: в течение 3 месяцев).

На случай ликвидации организации, например по причине банкротства, Законом о коллективных договорах предусмотрен только механизм реализации права претензии работников, связанный с выполнением обязательств по коллективному договору. Так, согласно ст.16, претензии работников удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. При этом, по нашему мнению, законодатель в недостаточной степени проанализировал ситуацию, излагая вторую часть данной нормы. Поясним, о чем идет речь, обратившись к закону.

Согласно ст.16 Закона о коллективных договорах, размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников, подписавшим коллективный договор с приложениями. По смыслу данной нормы надлежащим лицом, которое должно обеспечить ее реализацию, является ликвидационная комиссия. Как следует из ч.1 ст.16, деятельность названного института предусмотрена гражданским законодательством. Это, в свою очередь, означает, что ликвидационную комиссию может возглавить лицо, которое имеет другой юридический статус и цель деятельности, отличную от работодателя. Следовательно, данное лицо не имеет надлежащих полномочий представлять интересы работодателя, а работники и их представительные органы не состоят с ним в социально-трудовых отношениях.

Действительно, Гражданским кодексом РФ (ч.1 ст.62-64) предусмотрена регламентация процедуры ликвидации организации. Согласно п.2 ст.62 ГК, учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, назначают по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливают в соответствии с настоящим кодексом порядок и сроки ликвидации.

Функции органов управления юридического лица, предусмотренные его учредительными документами, с момента назначения ликвидационной комиссии прекращаются (п.3 ст.62 ГК).

В контексте темы такое положение дела означает, что на практике рассматриваемую норму ст.16 Закона о коллективных договорах реализовать крайне затруднительно или невозможно. Причина в том, что юридический статус и регламентация отношений между работниками и их полномочными представителями, с одной стороны, и ликвидационной комиссией - с другой, по сути, принадлежат разным отраслям права и не стыкуются.

Надо обратить внимание на противоречия норм Закона о коллективных договорах в отношении их действия по кругу лиц. Согласно ч.2 ст.1, действие Закона распространяется на всех работодателей, работников, представителей работодателей и представителей работников, а также на органы исполнительной власти и органы местного самоуправления. В данный круг лиц не входят собственник имущества и лицо, осуществляющее реорганизацию организации, например в ходе проведения процедур несостоятельности (арбитражное, временное управление до начала конкурсного производства), а также лицо, занятое ликвидацией организации.

Все упомянутые лица прямо или косвенно причастны к процедурам, предусмотренным ст.14 и ст.16 Закона о коллективных договорах и соглашениях.

Вследствие данного факта возникает необходимость четкого понимания того, что, во-первых, несостоятельность с ее процедурами предупреждения банкротства есть по сути гражданско-правовые отношения, регламентируемые Гражданским кодексом РФ. Так, в п.1 ст.1 Закона о банкротстве законодатель установил круг регулируемых отношений и подчеркнул, что данный законодательный акт базируется на Гражданском кодексе РФ.

Во-вторых, следует осознавать цели и задачи, возникающие перед лицами, которым дозволяется осуществление процедур несостоятельности и непосредственно банкротства организации. Так, перед управляющим (временным, внешним, конкурсным) cтоит цель сохранить действующую организацию путем ее реорганизации. Следовательно, в своей деятельности управляющий должен исходить из реальных условий финансового состояния организации. Поэтому, когда организация входит в период своей несостоятельности, управляющему необходимо решать задачи справедливого распределения средств среди кредиторов и налоговых организаций и сохранения технологической целостности производства, а поддержка социальной сферы организации уходит на второй план. Более того, коллективный договор между работниками и работодателем заключается в условиях, когда финансово-экономическое положение организации позволяет работодателю (его полномочному представителю) принимать на себя обязательства, имеющие императивный характер. Например, положение об установлении в организациях разных организационно-правовых форм и условий собственности размера оплаты труда работника первого разряда в сумме, превосходящей 132 руб. (минимальная оплата труда работников, предусмотренная Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ), относится к числу императивных, т.е. подлежащих исполнению со стороны обязующегося лица без каких-либо дополнительных условий.

Идеология обязательного наличия надлежащей экономической базы для заключения коллективного договора закреплена в КЗоТ (ст.5) и в Законе о коллективных договорах. По этому закону работодатель обязан вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. При условии отсутствия материальных средств для принятия на себя обязательств по социальным гарантиям сверх объема, закрепленного действующим трудовым законодательством, работодатель, фактически, не обязан заключать коллективный договор.

Управляющий (временный, внешний, конкурсный) не является, по нашему мнению, надлежащим лицом, которое обязано выполнять условия коллективного договора в период проведения соответствующих процедур несостоятельности. Причин тому несколько. Во-первых, cогласно ст.2 и ст.11 Закона о коллективных договорах, сторонами договорных отношений являются работники и работодатель. Само понятие "работодатель" отлично по своей сути от понятия "управляющий", а раскрываются эти понятия законодательными актами разных отраслей права.

Во-вторых, данным законом закреплено, что ответственность за невыполнение условий коллективного договора возлагается исключительно на лиц, представляющих работодателя (ст.26, 27). Управляющий (временный, внешний, конкурсный) не является полномочным представителем работодателя. Он обладает другим юридическим статусом, т.е. уполномочен правами и обязанностями, отличными от прав и обязанностей лиц, представляющих работодателя.

В-третьих, Законом о банкротстве введен институт представителя работников должника.

По замыслу законодателя в условиях несостоятельности организации надлежащими лицами такого рода отношений являются руководитель должника, управляющий (временный, внешний, конкурсный) и представитель работников должника (ст.2). Таким образом, в период трудовых отношений в экстремальных условиях несостоятельности между сторонами, заключившими в свое время коллективный договор, появляется два основополагающих обстоятельства:

1) прекращение выполнения обязательств со стороны работодателя в силу несостоятельности;

2) изменение круга надлежащих лиц, между которыми должен идти диалог о возможности реализации положений коллективного договора.

В данный круг надлежащих лиц входят, c одной стороны, руководитель должника или управляющий (временный, внешний, конкурсный), а с другой - представитель работников должника. Более того, законодательством предусмотрен специальный механизм передачи полномочий представителю работников должника на участие в процедурах несостоятельности. По смыслу ч.4 п.2 ст.34 Закона о банкротстве представитель работников должника обязан быть уполномочен представлять интересы работников организации - должника общим собранием работников должника.

Рассмотрим вопрос о квалификации отношений или взаимодействия управляющего (временного, внешнего, конкурсного) организацией-должником и полномочным представителем работников должника. По нашему мнению, необходимо дать ответ на основной вопрос: возможно ли взаимодействие между упомянутыми субъектами и сторонами, выражающими интересы разных социальных групп, квалифицировать как социальное партнерство? Предпримем такую попытку.

Теоретическая основа идеологии социального партнерства заключается в предупреждении социальных конфликтов путем согласительно-договорных процессов между представителями социальных групп, которые участвуют в создании материальных средств и обеспечивают общее благосостояние и развитие. Cущeствуют разные модели систем социального партнерства ("бипартизм", "трипартизм"), но в создании правил и механизмов взаимодействия сторон такого рода отношений активную роль играют институты общества и государства.

Если проанализировать этимологию слова "партнер", то смысл его заключается в следующем. Партнер - участник совместной деятельности, но без надлежащего участия этого лица в определенном действии или процессе совместная деятельность не может быть совершена; партнер может быть физическим и юридическим лицом. Объективно у партнеров могут существовать различные взгляды, подходы и цели, но их объединяет наличие общих интересов. Так, например, происходит при взаимодействии участников социально-трудовых отношений, вовлеченных в единый процесс создания материальных благ. Субъектами указанного рода общественных отношений являются представители различных социальных групп. Они не только в разной степени организованы, но и имеют разный уровень подготовленности к силовому противостоянию в конфликте. А.К. Зайцев уделяет внимание раскрытию понятий "потенциал", "ресурсы" сторон конфликтного взаимодействия и определению источников силы (см.: Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга, 1993. С.48). У Л.Козера понятие "сила" раскрывается как возможность влиять на поведение других согласно собственным желаниям (см.: Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000. С. 162.)).

К числу главных субъектов - участников взаимодействия и партнеров - относятся, с одной стороны, работники и их полномочные представители, включая объединения профсоюзов, а с другой - работодатели или предприниматели (лица, по юридическому статусу обладающие правами и обязанностями, идентичными тем, которыми в российском законодательстве наделены собственники; в первую очередь речь здесь идет о праве владеть, пользоваться, распоряжаться). Указанные партнеры общественных отношений в сфере производства материальных благ выступают как представители разных социальных групп с их специфическими, присущими только данной группе, целями и в то же время как участники, обладающие общими интересами. И те и другие заинтересованы в повышении жизненного уровня на основе увеличения доходов организации, в регулировании разногласий, не доводя их до открытого конфликта, поскольку в ходе него стороны отношений несут материальные издержки, приводящие к снижению доходов или даже к уничтожению организации. (См., например: Соловьев А.В. Почему забастовка порой заканчивается банкротством предприятия // Человек и труд. 1997. N 9.).

Категория "взаимодействие" основательно изучена представителями отечественной науки. Рассматривая взаимодействие как систему, А.Н. Аверьянов, например, обращает внимание на переплетение "взаимодействий борьбы и сотрудничества, противодействия и содействия". (См.: Аверьянов А.Н. Системное познание мира: Методология проблемы. М., 1985. С.118.). Нельзя не согласиться с тем, что "при рассмотрении любых взаимодействий необходимо учитывать форму их проявлений".

Для нас важно, что именно форма проявления взаимодействий сторон социально-трудовых отношений в нормальных и экстремальных условиях производственной деятельности организации, а также взаимодействия между работниками и управляющим (временным, внешним, конкурсным) представляет собой по сути одно и то же. Например, между сторонами социального партнерства - работниками и работодателем (в определении Закона о коллективных договорах) существует непротиворечивое взаимодействие.

Прежде чем раскрыть данный тип взаимодействия, перефразизируем известного социолога Л. Козера и скажем: необходимо различать противоречивое взаимодействие и антагонистические интересы, возникающие в силу соотношения позиций индивидов или групп внутри социальной структуры. (См.: Козер Л. Указ. соч. С.164.). Уместно обратить внимание на то, что с учетом соответствующих ролей рабочих и менеджеров в капиталистическом обществе Л. Козер определяет интересы труда и менеджмента как "антагонистические". (См. там же.).

Вернемся к вопросу о непротиворечивом взаимодействии. Его можно охарактеризовать, согласно А.Н. Аверьянову, как взаимодополнение, взаимоподдержку, кооперацию и координацию взаимодействующих сторон. (См.: Аверьянов А.Н. Указ. соч. С.121.). Однако если управляющий (временный, внешний, конкурсный), приступивший к выполнению своих обязанностей по выводу организации из состояния несостоятельности, не получит определенного кредита доверия от работников организации-должника и не вступит с ними на путь непротиворечивого взаимодействия, то его цель может быть не достигнута. "Достижение цели лицом, выполняющим функции арбитражного управляющего (временного, внешнего, конкурсного), зависит от степени его овладения процессом и искусством управления. На наш взгляд, для данного лица необходимо обеспечить функционирование объекта управления с наибольшей эффективностью в конкретных производственно-экономических условиях. Им должна быть создана система управления, характеризующаяся следующими свойствами: функциональностью, надежностью, адаптивностью, гибкостью, целостностью, эргономичностью, экономичностью." (см.: Жуков В.А. Верховная власть и государственное управление. М. 1998. С. 148). В то же время со стороны работников организации-должника также необходима стратегия поведения с управляющим организации-должника на основе полного взаимодействия.

Таким образом могут быть предприняты попытки для достижения следующих целей. Во-первых, намечены меры по преодолению кризиса и недопущению ликвидации (уничтожения) организации. Во-вторых, снижены социальные издержки от преобразований, намечаемых управляющим организации-должника (меньшее количество высвобождаемых от работы работников, равномерное и справедливое распределение бремени сокращения выплат вознаграждения за труд или долга по социальным гарантиям и пр.).

Если непротиворечивого взаимодействия между упомянутыми сторонами трудовых отношений в ходе проведения процедур несостоятельности не сложится, то такая ситуация грозит организации-должнику и обществу возникновением открытого социального конфликта. Выяснив, что и в условиях несостоятельности есть отношения, характеризуемые как социальное партнерство или подлежащие именно такой квалификации, отметим важность их регламентации законодательством или согласительно-договорными актами на основе принципа предупреждения социальных конфликтов в сфере трудовых отношений. Поскольку проблема взаимодействия сторон трудовых отношений в условиях несостоятельности (до момента ликвидации организации) была рассмотрена нами только применительно к основной производственной единице - организации - или на низшем уровне социального партнерства, необходимо исследовать и другой уровень.

К более высокому уровню социального партнерства, на котором предусмотрена регламентация соответствующим законодательным актом процедур несостоятельности, относятся общественные отношения при непосредственном участии определенного органа местного самоуправления. Речь идет о Федеральном законе "О несостоятельности (банкротстве)" и об органах местного самоуправления, которые могут выступать в двух ипостасях. Во-первых, они вправе представлять одну из сторон социального партнерства и являться стороной соответствующего соглашения по социально-трудовым отношениям. Во-вторых, они определены законодателем в качестве лица, принимающего участие при рассмотрении дела о банкротстве градообразующей организации (ст.133).

Следует обратить внимание на модель процедуры внешнего управления для градообразующих организаций (юридических лиц, численность которых с учетом членов их семей составляет не менее половины численности населения соответствующего населенного пункта или численность работников которых превышает 5 тыс. человек). Данная модель разработана законодателем и закреплена в гл.VIII Закона о банкротстве. Она отличается от общих правил процедуры внешнего управления, поскольку органы местного самоуправления (органы федеральной исполнительной власти, исполнительной власти соответствующего субъекта РФ) получают статус лиц, участвующих в деле о банкротстве. При этом, например, если они предоставили поручительство за должника, то суд по их ходатайству вправе принять решение о введении внешнего управления независимо от решения собрания кредиторов. Сам же срок внешнего управления в таком случае может быть продлен до 10 лет. Законодатель дозволил должнику и его поручителю приступить к расчетам с кредиторами не позднее чем через 2 года с момента начала процедуры внешнего управления.

Исходя из организационно-правового анализа особенностей регламентации законодателем трудовых и партнерских отношений в условиях несостоятельности, можно сказать следующее:

1) отношения между социальными партнерами на уровне организации - между работниками и работодателем - прерываются на период проведения процедур несостоятельности или банкротства (ликвидации) организации;

2) в отношения взаимодействия с управляющим организации-должника на период несостоятельности со стороны работников вступает их представитель - полномочный представитель работников должника;

3) взаимодействие между указанными лицами, можно квалифицировать как то же социальное партнерство, но в условиях несостоятельности и при наличии определенного юридического факта. Речь идет о факте закрепления соответствующим актом результатов коллективных переговоров между сторонами о сути взаимодействия, границах и степени регулирования социально-трудовых отношений в новых для организации обстоятельствах -несостоятельности (банкротства).

На основании проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации по установлению социального партнерства в условиях несостоятельности (банкротства). Есть два пути - совершенствование действующего законодательства и совершенствование механизма социального партнерства. (Содержание понятия "партнерство" раскрывается, например, в кн.: Федулин А.А. Становление и развитие системы социального партнерства в России. М.: Галерия. 1999. С.110.). Последнее предполагает придание соответствующим актам регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов надлежащего юридического статуса. (На наш взгляд, надлежащий юридический статус может быть придан путем закрепления в соглашениях по социально-трудовым вопросам и социально-экономическим интересам положений императивного характера (см., например: Соловьев А.В. Отраслевые (тарифные) соглашения как средство превентивного управления, профилактики конфликтов в сфере социально-трудовых отношений // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. N 6) и наполнения их содержания адекватными обязательствами сторон на всех уровнях.

**Список литературы**

А.В. Соловьев, менеджер по социально-трудовым отношениям, кандидат политических наук. Защита интересов работников при банкротстве предприятия