

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК



Е.Д. Разгулина

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Препринт

Вологда
2015

УДК 334.72(470)
ББК 65.292.34(2Рос)
Р17

Публикуется по решению
Ученого совета ИСЭРТ РАН

Разгулина, Е.Д. Актуальные вопросы функционирования народных предприятий [Текст]: препринт / Е.Д. Разгулина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 71 с.

Под научным руководством
доктора экономических наук Т.В. Усковой

В работе представлены теоретические основы формирования акционерных обществ работников в России. Обобщен успешный опыт функционирования народных предприятий в Липецкой области. На основе теоретического инструментария выявлены ограничения нормативно-правового регулирования деятельности предприятий данной формы собственности, а также проблемы и причины, сдерживающие их развитие. Обоснован комплекс рекомендаций для органов власти по совершенствованию правового регулирования и поддержки развития народных предприятий.

Препринт адресован работникам органов управления, научным работникам, преподавателям высших учебных заведений и студентам, а также широкому кругу читателей, которых интересуют вопросы функционирования народных предприятий.

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор
зав. лабораторией ЦЭМИ РАН
Р.М. Качалов,
научный сотрудник ЦЭМИ РАН
Р.И. Хабибуллин

ISBN 978-5-93299-294-4

© Разгулина Е.Д., 2015
© ИСЭРТ РАН, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
1. Инструментарий формирования акционерных обществ работников	7
2. Опыт формирования и перспективы развития народных предприятий в России	15
3. Нормативно-правовые ограничения деятельности народных предприятий.....	24
4. Проблемы и причины, сдерживающие развитие народных предприятий.....	32
5. Предложения по совершенствованию правового регулирувания деятельности народных предприятий	41
6. Пути поддержки развития народных предприятий	51
Заключение	60
Список использованных источников	65

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях изменяется роль человека в производственном процессе хозяйствующих субъектов. Если прежде в рамках классической школы управления он рассматривался как один из факторов производства, то теперь – как один из важнейших ресурсов. Многолетний опыт в странах с развитой экономикой показывает, что функционирование действенной системы мотивов и стимулов, побуждающих работников предприятий плодотворно трудиться на общее благо, возможно только тогда, когда работники связаны с организацией не только трудовыми отношениями, но и отношениями собственности. Наиболее полно эти условия реализуются, когда предприятия приобретают форму акционерных обществ работников (народных предприятий).

Если в обычном акционерном обществе большинство трудящихся – это только наемные работники, получающие за свой труд заработную плату и различные поощрения, то в народном предприятии работники, оставаясь наемными, одновременно становятся акционерами, т.е. совладельцами имущества предприятия. Введение такой организационно-правовой формы предприятия и последующая коренная реформа на нём часто оказывается тем решением, когда нужно вывести предприятие из кризисного состояния и добиться устойчивости его финансового положения.

Тем не менее в нашей стране на пути развития народных предприятий существует немало препятствий. Это и законодательные препятствия процесса преобразования в народные предприятия, ограниченная база для создания подобных предприятий, что не соответствует потребностям времени.

Несмотря на определенные успехи экономической науки и хозяйственной практики в вопросах управления человеческими ресурсами, теоретические и практические аспекты данной проблемы разработаны недостаточно. В большинстве известных работ в области менеджмента, экономики труда и управления персоналом проблема мотивации и стимулирование результативного труда рассматривается применительно к наемному персоналу, в отрыве от условий, когда между работниками предприятия появляются новые отношения собственности.

В связи с этим изучение проблем, связанных с формированием и функционированием акционерных обществ работников (народных предприятий), представляется весьма актуальным.

Целью данного исследования стало обобщение теоретических подходов и разработка предложений по совершенствованию правового регулирования и поддержки развития народных предприятий.

Для достижения поставленной цели были решены следующие *задачи*:

- оценен существующий инструментарий формирования народных предприятий в России;
- обобщен опыт формирования и развития народных предприятий в РФ;
- исследованы проблемы, причины и нормативно-правовые ограничения, сдерживающие развитие народных предприятий;
- определены направления по совершенствованию правового регулирования и поддержки развития народных предприятий.

Объектом исследования выступила деятельность предприятий с участием работников в управлении и капитале, а *предметом* – совокупность экономических и нормативно-правовых отношений, возникающих в процессе формирования и функционирования народного предприятия.

Информационной базой исследования послужили научные издания отечественных и зарубежных учёных, нормативно-правовые акты РФ, периодические издания и Интернет-ресурсы. Для достижения поставленной цели использовались системный и комплексный подходы, а также методы анализа, обобщения, табличные приемы обработки информации.

Результаты исследования могут быть полезны предприятиям при принятии управленческих решений и региональным органам власти при формировании программных документов по социально-экономическому развитию региона.

1. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ФОРМИРОВАНИЯ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ РАБОТНИКОВ

В России в ходе социально-политических и экономических реформ с принятием Федерального закона от 19.07.98 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» сложились условия для использования в практической работе предприятий потенциала корпоративного управления, в частности – развития участия работников в собственности предприятий.

Действительно, установленная законом организационно-правовая форма – закрытое акционерное общество работников (народное предприятие) – создает фундамент для управления процессом согласования интересов отдельных работников и предприятия в целом на основе объективной заинтересованности всех работников в эффективном использовании всех ресурсов предприятия, в том числе интеллектуальных.

Суть народных предприятий заключается в наделении работников акциями своей компании путем безвозмездного распределения их между всеми членами общества. Экономическая сущность народного предприятия как формы хозяйствования состоит в том, что обеспечивается полный, гарантированно защищенный от внешних воздействий контроль работающих над его финансовыми потоками. Данная форма хозяйствования позволяет объединить в статусе работника как трудящегося, так и собственника; повысить заинтересованность работников в результатах труда; использовать в управлении предприятиями принципы прямой демократии; избежать эксплуатации со стороны посреднического капитала.

Приоритет научной мысли по проблемам создания и развития народных предприятий принадлежит зарубежным исследователям. Фундаментальный вклад в разработку теории народных предприятий внесли Э. Боуман, Л. Келсо, П. Келсо, Р. Лонг, Д. Лоуг, У. Мэре, Д. Симмонс, Д. Стиглиц.

Первопроходцами в демократизации производственных отношений являются США. С 1974 по 1994 гг. американский конгресс принял 25 законодательных актов, стимулирующих процесс превращения рабочих в собственников акционерного капитала на основе плана развития акционерной собственности работников. Сегодня в американских компаниях, принадлежащих работникам (совместно владеющим контрольным пакетом акций), трудится порядка 14 млн. человек. К концу XX века в 500 крупнейших корпорациях доля акций работников составляла в среднем 27%, а в таких, как «Макдоннелл-Дуглас», «Маккормик», «Проктер энд Гэмбл», – около 33%. Ещё в конце 80-х годов прошлого века президент компании «Дюпон» Джон Крол говорил о продаже сотрудникам акций компании на льготных условиях: «Хочу, чтобы все, кто работает в компании, являлись её инвесторами... чтобы их личное благосостояние напрямую зависело от успехов компании».

В Европе демократизация экономических отношений также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, одним из решающих условий повышения эффективности производства. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников-собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50 стран континента. Членам Евросоюза рекомендовано развивать программы участия работников в управлении производством и распределении результатов. В Германии и Франции приняты законы о правовом регулировании акционерных обществ, использующих принцип совместных решений. Подобные законы действуют в Великобритании, Дании, Испании, Италии, Швеции, Израиле и др.

В Китае, где Закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе» действует с 1992 года, доля коллективного сектора в валовой продукции превысила 40% уже в 1995 году. Характерно знаменитое выражение автора китайских реформ Дэн Сяопина: «Неважно, какого цвета кошка, важно, чтобы она хорошо ловила мышей».

В 2009 году Нобелевскую премию по экономике присудили Элино́р Остро́м (американский политолог и экономист) за работы в области управления общей собственностью, не принадлежащей частнику или государству. Своими многолетними научными исследованиями и анализом существующих практик в различных странах мира она доказала, что самоуправляемые сообщества (группы людей, в том числе трудовые коллективы) могут эффективно управлять общественным ресурсом (коллективной собственностью), не прибегая к традиционно противоположным схемам приватизации или национализации. В условиях мирового экономического кризиса подобные выводы трудно переоценить. К сожалению, в России решение Нобелевского комитета – без преувеличения историческое и дальновидное – не привлекло должного внимания ни официальных лиц, ни общественности.

Осмысление проблем народных предприятий в нашей стране стало возможным с появлением работ основоположника идей экономической демократии в России С. Федорова. Формирование рыночных отношений в России активизировало процесс изучения феномена народных предприятий российскими учеными и политиками, которыми осуществляются не только теоретические разработки, но и серьезные социологические исследования прикладного характера. Вопросам создания и развития народных предприятий посвящены труды М. Дерябиной, А. Золотова, Я. Керемецкого, Г. Клейнера, А. Колганова, Ю. Любимцева, Ю. Маслюкова, С. Плеханова, Э. Рудык, Г. Селезнева, В. Ступяна, В. Тарасова.

Инициатором разработки российского Федерального закона о народных предприятиях стала Международная ассоциация предприятий с собственностью работников. Поэтому основополагающие принципы деятельности акционерных обществ работников, именуемых в тексте Закона «народными предприятиями», разработаны на основе законодательной практики стран Западной Европы и США.

Возможность принятия специального закона о народных предприятиях предусмотрена п. 2 ст. 1 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 22.12.2014), где дается указание на

«иные федеральные законы», регулирующие деятельность акционерных обществ, имеющих некоторые особенности по сравнению с общими положениями данного Закона.

В работе О.А. Терновой [25] проведён критический анализ мнений по поводу правового регулирования данной сферы. По мнению Г.С. Шапкиной [30], целью Закона о народных предприятиях является создание обществ с наиболее благоприятными условиями участия в них лиц, связанных с обществом трудовыми отношениями. При этом автор отмечает, что данный нормативно-правовой акт затрагивает не только особенности создания и правового положения таких обществ, но и вопросы прав и обязанностей акционеров, устанавливает дополнительные гарантии и способы защиты их интересов, в том числе путем ограничения участия в таких обществах лиц, не являющихся работниками предприятия.

В.В. Залесский [7] отмечает недостаточную продуманность концепции закона, говорит об отходе от основополагающих принципов акционирования, о конструировании своеобразного юридического кентавра с чертами производственного кооператива и акционерного общества, отмечая, что любые кентавры долголетием не отличаются.

Этой точки зрения придерживается и Г.В. Полковников. В своей работе «Корпоративное право в странах Западной Европы и России» [17] автор отмечает, что в 2001 году в Государственной Думе РФ состоялись парламентские слушания на тему развития корпоративного управления в России. Г.В. Полковников придерживался того мнения, что фактически народные предприятия являются не предусмотренным в ГК РФ видом юридического лица, поскольку тяготеют скорее к кооперативной, чем к акционерной организационно-правовой форме, что подтверждает ряд норм, не свойственных акционерным обществам:

- в них голосуют не акции, а лица;
- объем прав участников, владеющих обыкновенными акциями, может различаться в зависимости от наличия трудовых отношений с эмитентом;
- существенно расширены полномочия акционеров контрольной (ревизионной) комиссии, а компетенция наблюдательного совета ограничена по сравнению с компетенцией совета директоров акционерного общества.

Однако сейчас это противоречие разрешилось, поскольку новая редакция Гражданского кодекса (от 06.04.2015 г.) содержит статью 66 п. 7, которая предусматривает определение правового положения акционерных обществ работников, а также прав и обязанностей их участников законом, регулирующим деятельность таких организаций. Данное обстоятельство является важным шагом на пути сохранения законодательного существования народных предприятий в России, потому что означает закрепление организационно-правовой формы «акционерное общество работников (народное предприятие)» в Гражданском кодексе РФ. Поскольку в то время, когда вносились изменения в главу 4 части первой ГК РФ, существовало мнение, что прекратит свое действие и закон о народных предприятиях. Такого мнения придерживался и Член президиума Общенационального совета Движения «Хартия ЖИЗНИ», руководитель исполкома Движения «За самоуправление трудящихся» В. Тарлавский [23]. Он обосновывал это тем, что новая редакция Гражданского кодекса предполагает изменение организационно-правовой формы АО через упразднение их деления на открытые и закрытые и преобразование в публичные и непубличные; а также тем, что если число акционеров более 500, то формой собственности является публичное (т.е. открытое) АО. Следовательно, значительная часть народных предприятий, где трудящихся больше этого количества, прекратит свое существование именно как акционерные общества работников, не менее 75% акций которых принадлежит трудовому коллективу.

В поддержку развития законодательства о народных предприятиях следует отнести и Постановление пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 18 ноября 2003 г. № 19 «О некоторых вопросах применения Федерального закона «Об акционерных обществах» (ред. от 16.05.2014), который содержит указание на то, что Федеральным законом об акционерных обществах работников предусмотрено специальное регулирование порядка создания и деятельности таких обществ, включая определение прав и обязанностей его участников, формирование органов управления и контроля за деятельностью этих обществ, установление порядка принятия решений общим собранием акционеров и пр.

Преимущества данной организационно-правовой формы – народных предприятий заключаются в следующем:

- расширение прав работников в управлении предприятием;
- полный, гарантированно защищенный от внешних воздействий контроль работающих над его финансовыми потоками;
- возможность работника накопить перед уходом на пенсию значительную сумму денег, которую народное предприятие обязано ему выплатить на «заработанные» им акции;
- один работник-акционер (включая руководителей) владеет количеством акций, номинальная стоимость которых не превышает 5% уставного капитала, на дату подачи заявки;
- число работников, которые не являются акционерами закрытого акционерного общества, на дату окончания отчетного финансового года не превышает 10% численности работников закрытого акционерного общества;
- размер оплаты труда директора (генерального директора) за отчетный финансовый год не превышает более чем в 10 раз средний размер оплаты труда одного работника.

При создании народного предприятия юридическая инициатива его создания принадлежит участникам коммерческой организации, акционерам ЗАО и ОАО, членам производственного кооператива, участникам ООО или товарищества (ст. 2 п. 2 Федерального закона № 115-ФЗ). Решение о преобразовании акционерных обществ в народное предприятие должно приниматься только по предложению совета директоров (наблюдательного совета) большинством в три четверти голосов – владельцев голосующих акций, участвующих в общем собрании акционеров (ст. 49 п. 3, 4 Федерального закона № 115-ФЗ).

Акционеры и работники, согласившиеся создать народное предприятие, заключают договор о создании, который определяет не только отношение учредителей в период создания народного предприятия, но и распространяет свое действие на время его существования (ст. 2 п. 5 Федерального закона № 115-ФЗ). При этом договор должен быть подписан всеми лицами, решившими стать акционерами народного предприятия (п. 2 ст. 3).

Согласно Закону о народных предприятиях потенциальными акционерами могут быть:

- работники преобразуемой коммерческой организации, не являющиеся ее участниками;
- работники преобразуемой коммерческой организации, являющиеся ее участниками (акционерами);
- участники (акционеры) преобразуемой коммерческой организации, не являющиеся ее работниками;
- физические лица, не являющиеся ни участниками, ни работниками преобразуемой коммерческой организации;
- юридические лица, не являющиеся участниками (акционерами) преобразуемой коммерческой организации.

При подписании договора о создании народного предприятия одним из главных вопросов является денежная оценка акций (долей, паев) преобразуемой коммерческой организации, поскольку акционеры и работники должны найти согласие для того, чтобы предприятие было создано. Акционеры народного предприятия должны зафиксировать в уставе максимальную долю акций, которой могут владеть в совокупности юридические и физические лица, не являющиеся его работниками. Такая доля может колебаться в пределах от 0 до 25% одна акция. Часть акций народного предприятия может быть закреплена в федеральной или муниципальной собственности. В соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» общее собрание акционеров народного предприятия обязано принимать решения по принципу «одна акция – один голос».

Согласно Закону о народных предприятиях органами формирования и выражения воли народного предприятия являются общее собрание акционеров, наблюдательный совет, генеральный директор и ревизионная комиссия [25].

Необходимо отметить особенности внесения вопросов для включения их в повестку дня общего собрания акционеров, а также выдвижения кандидатур в состав органов управления и контроля предприятия:

– вносить такие вопросы могут также акционеры числом более 2% от общей численности работников-акционеров;

– в список выдвигаемых акционерами кандидатур включены генеральный директор и председатель контрольной комиссии народного предприятия. Согласно Закону о народных предприятиях генеральный директор принимает решения по всем вопросам деятельности, за исключением вопросов, отнесенных уставом к компетенции общего собрания акционеров и наблюдательного совета. Контрольная комиссия принимает решения по контролю за деятельностью народного предприятия и его должностных лиц, в том числе по соблюдению трудового законодательства и прав работников-акционеров.

В заключение хотелось бы обратиться к высказыванию О.А. Терновой [25], «что принятие Федерального закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» предполагало создание предпосылок для сохранения и возможного успешного развития одной из современных демократических форм собственности – акционерной собственности работников». Однако деятельность таких предприятий в российских условиях не является эффективной. Здесь возникает вопрос, в чем заключается неэффективность? Обращение к литературным источникам по данной теме выявило, что функционирование этих предприятий сопровождается ростом прибыли, средней заработной платы и т.д. (далее во 2-ой главе будет подробно представлен успешный опыт их функционирования). В данной связи целесообразней сказать, что речь должна идти не об экономической эффективности, а об «институциональной», связанной с законодательным регулированием деятельности. И тут можно согласиться с О.А. Терновой [25], что этот аспект недостаточно рассмотрен в науке гражданского права, а отсутствие целого комплекса законодательных инициатив, направленных на поддержку и развитие акционерных обществ работников, негативно сказывается на законотворчестве Российской Федерации в сфере правового регулирования деятельности акционерных обществ работников.

2. ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ

Стоит отметить, что в российских СМИ практически отсутствует информация о деятельности народных предприятий, большинство из которых чувствует себя в рыночных условиях уверенно, укрепляя успешной работой и социально ответственным поведением экономическую стабильность своих регионов и страны в целом, завоёвывая заслуженное признание и поддержку.

Член президиума Общенационального совета Движения «Хартия ЖИЗНИ», руководитель исполкома Движения «За самоуправление трудящихся» В. Тарлавский в своей работе «Народные предприятия России» (ист.: Региональное деловое издание «Экономика и жизнь». – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477/>) отмечает, что в 2005 году в России официально было зарегистрировано порядка 140 закрытых акционерных обществ работников.

В работе другого исследователя Р.И. Хабибуллина «Демократизация производственных отношений как ресурс социально-экономического саморазвития предприятий» [27] указывается, что на конец 2011 года в России насчитывалось 78 народных предприятий. Автором было проведено уникальное исследование по анализу отраслевой специфики и географии распространения подобных предприятий в России. Результаты исследования показали, что в настоящее время их число находится на невысоком уровне. В последующих работах этого же автора «Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы» [28] отмечается, что по состоянию на май 2014 года насчитывалось всего 43

реально действующих ЗАОр (закрытое акционерное общество работников). Объясняется данное обстоятельство тем, что ранее были включены и предприятия, которые находятся на стадии реорганизации или ликвидации.

Значит, получается, что за 3,5 года их количество сократилось почти в 2 раза (на 44,9%). Но автор никак не обосновывает причины такого спада. Хотя это свидетельствует о снижении результативности их функционирования. Для того чтобы понять, насколько эффективна деятельность данных организаций, обратимся к уже упомянутой работе Р.И. Хабибуллина «Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы» [28], в которой автор представил распределение народных предприятий по видам деятельности (табл. 1).

Таблица 1. Распределение ЗАОР по видам деятельности

Вид деятельности	Число НП
Сельское хозяйство	14
Производство пищевых продуктов	5
Пассажирские перевозки	3
Производство целлюлозы, древесной массы, картона и бумаги, изделий из них	2
Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве	2
Управление эксплуатацией жилого фонда	2
Производство общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов	1
Монтаж прочего инженерного оборудования	1
Производство кирпича, черепицы и прочих строительных изделий из обожженной глины	1
Производство мебели	1
Добыча глины и каолина	1
Разработка гравийных и песчаных карьеров	1
Производство изделий из асбестоцемента и волокнистого цемента	1
Производство электродвигателей, генераторов и трансформаторов	1
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и ТО машин для сельского хозяйства	1
Розничная торговля	1
Издательство и полиграфическая деятельность	1
Сбор и очистка воды	1
Общественное питание	1
Производство одежды	1
Уборка территории и аналогичная деятельность	1
Всего	43
Источник: Хабибуллин Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3 (66). – С. 72; Данные информационного агентства Fira [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.fira.ru .	

Представленные данные таблицы свидетельствуют о том, что народные предприятия представлены в различных сферах деятельности. Однако если к сфере сельского хозяйства относятся 14 предприятий, к производству пищевых продуктов – 5, пассажирским перевозкам – 3, то в других сферах зафиксированы единичные случаи. Объяснение этому кроется в большем распространении на селе коллективных форм хозяйствования.

Результаты проведенного автором исследования [28] показали, что большая часть российских акционерных обществ работников, а именно 36 предприятий, имеют численность до 500 человек. Предприятия с численностью работников от 1001 до 2500 человек представлены тремя народными предприятиями:

- Кондитерское предприятие «НП Конфил» (Волгоградская область);
- Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова (Республика Татарстан);
- Туринский целлюлозно-бумажный завод (Свердловская область).

В своей работе [28] автор отмечает наличие территориальной дифференциации (в разрезе районов) таких предприятий (табл. 2).

Распространенность таких хозяйствующих субъектов в регионах России незначительная. Они представлены в 23 субъектах РФ, причем в одних ре-

Таблица 2. География распространения ЗАОР

Регион	Число НП	Регион	Число НП
Липецкая область	8	Краснодарский край	1
Свердловская область	7	Нижегородская область	1
Кабардино-Балкарская Республика	6	Орловская область	1
Алтайский край	2	Республика Татарстан	1
Тамбовская область	2	Ростовская область	1
Амурская область	1	Республика Калмыкия	1
Архангельская область	1	Санкт-Петербург	1
Белгородская область	1	Саратовская область	1
Волгоградская область	1	Смоленская область	1
Забайкальский край	1	Удмуртская Республика	1
Калужская область	1	Челябинская область	1
Курская область	1		
Всего 43			
Источник: Хабибуллин Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // Экономическая наука современной России. – № 3 (66). – 2014. – С. 73; Данные информационного агентства Fira [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.fira.ru .			

гионах они получили широкое распространение – почти половина из них (21 народное предприятие) сконцентрирована в трех регионах (Липецкой и Свердловской областях, а также в Кабардино-Балкарской Республике), а в других нет или вообще отсутствуют.

В частности, в Вологодской области не создано ни одного народного предприятия. И причины в этом органы власти и общественные организации видят в слабой информированности общества о данной форме хозяйствования и ее преимуществах, а также низкой активности работников. Значимую роль, по нашему мнению, здесь играют профсоюзные организации и объединения, поскольку профсоюзы, будучи важнейшим институтом гражданского общества, призваны защищать социально-трудовые права и интересы работников. Они могли бы активно привлекать внимание к общим вопросам, различным аспектам и выгодам народных предприятий. С целью вовлечения профсоюзов в развитие и популяризацию данной формы хозяйствования сотрудниками ИСЭРТ РАН подготовлены брошюры информационного характера, которые будут использоваться на совещаниях профсоюзных работников и актива для их информирования по вопросам функционирования и развития акционерных обществ работников.

Что касается регионов-лидеров по количеству народных предприятий, то их распространение обусловлено созданными на данных территориях условиями для развития акционерных обществ работников.

В этой связи показателен опыт развития народных предприятий в Липецкой области. Здесь была начата реализация уникальных для России программ: областной целевой программы «Развитие народных предприятий в Липецкой области на 2012-2014 гг.» и долгосрочной государственной программы «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области», рассчитанной на 2014-2020 гг.

В целях поддержки создания народных предприятий администрация Липецкой области предусмотрела следующие меры:

- предоставление субсидий на возмещение части затрат на организационные расходы, связанные с созданием народного предприятия;

- предоставление субсидий народным предприятиям на возмещение части затрат (30%) на приобретение основных средств;
- предоставление субсидий юридическим лицам при создании народного предприятия на возмещение затрат по правовой, консультативной поддержке и организации обучения работников;
- предоставление субсидий на компенсацию части затрат по уплате первого лизингового платежа в размере 30% стоимости оборудования;
- предоставление займов до 5 млн. руб. на срок до трех лет через областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства.

В 2013 году субсидии из областного бюджета получили 5 народных предприятий в сумме 9,3 млн. р. (в 2012 г. – 1 млн. руб.) [20]. Как показало исследование Р.И. Хабибуллина [29], первым участником областной целевой программы стало НП «Экспресс Липецк». Ранее ООО «Экспресс Липецк» являлось дочерним предприятием ОАО «Липецкие автобусные линии» и специализировалось на пассажирских перевозках. Решение о создании ЗАОр принял коллектив из 51 человека. Многие скептически относились к идее поддержки процесса создания народных предприятий, но результат оправдал себя. За полтора года в регионе насчитывается уже 8 народных предприятий в таких социально значимых сферах, как жилищно-коммунальное хозяйство (4), пассажирские перевозки (2), общественное питание (1), а также в промышленности (1). В планах – создание народного предприятия в дорожном строительстве, которое будет оказывать дорожные и транспортные услуги, а также появление таких предприятий в Воловском, Задонском, Измалковском и Чаплыгинском районах. Это позволяет говорить о Липецкой области как о пилотном регионе, в котором эффективно функционируют и развиваются народные предприятия.

Среди других народных предприятий выделены ЗАОр «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат», ЗАОр «НП Туринский целлюлозно-бумажный комбинат» и ЗАОр «НП Сухоложскасбоцемент» (Свердловская область), ЗАОр «НП Архангельский хлеб», ЗАОр «НП Завод Искож» (г. Йошкар-Ола), ЗАОр «НП Конфил» (г. Волгоград), ЗАОр «НП

Красная звезда» (Удмуртская Республика), ЗАОр «НП Жуковмежрайгаз» (Калужская область), ЗАОр «НП Надежда» (Свердловская область), ЗАОр «НП Поволжский фанерно-мебельный комбинат» (Республика Татарстан), ЗАОр «НП Челябинское рудоуправление» и другие.

Как показывают результаты анализа производственной деятельности ряда российских народных предприятий, проведенного В. Тарлавским [23], их деятельность является эффективной (табл. 3).

Отмечалось и увеличение заработной платы работников народных предприятий (табл. 4).

Автором проведен анализ деятельности ЗАОр «Набережночелнинский КБК», которое создано в 1981 году, а 6 октября 1998 года комбинат первым в России зарегистрировался как акционерное общество работников – народное предприятие. Поскольку форма собственности данного предприятия – закрытое акционерное общество работников, то в соответствии с законодательством оно не обязано публично размещать свою отчетность. В данной связи мы вынуждены обратиться к вышеупомянутому источнику, в котором представлены фактические данные (табл. 5).

Таблица 3. Динамика объёма производства, % к предыдущему году

Организация	2000 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
ЗАОр «Роспечать»	28	38,8	25,7	23,5	11,7	25,3	9,4
ЗАОр «Архангельскхлеб»	х	х	х	-1,8	-2,4	-8,9	-1,6
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	40,2	16,7	44,4	42,3	17,8	14,7	75,1
ЗАОр «Завод Искож»	41,5	0,2	15,7	9,8	23,5	7,8	25,7
ЗАОр «Туринский ЦБЗ»	7,6	-0,4	5,1	0,7	6,0	1,4	3,2
ЗАОр «Красная звезда»	х	х	39,0	15,8	18,1	19,4	0,6
ЗАОр «Конфил»	1,1	3,7	-8,3	19,2	7,8	12,3	13,7

Источник: Тарлавский В. Народные предприятия России [Электронный ресурс] // Региональное деловое издание «Экономика и жизнь». – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477>

Таблица 4. Динамика средней заработной платы, % к предыдущему году

Организация	2000 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	32,7	39,0	34,5	29,6	19,5	9,0	4,2
ЗАОр «Завод Искож»	33,4	28,7	31,2	20,7	29,9	14,5	-6,4
ЗАОр «Конфил»	29,8	25,6	27,7	36,8	22,7	33,9	22,4

Источник: Тарлавский В. Народные предприятия России [Электронный ресурс] // Региональное деловое издание «Экономика и жизнь». – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477>

Таблица 5. Основные показатели работы ЗАОр «Набережночелнинский КБК»

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение 2008 – 2010 гг., %
Выпуск товарной продукции, млн руб.	4117,3	4096,9	4895,4	118,9
Индекс промышленного производства, %	97,6	98,4	104,6	107,2
Среднесписочная численность работников, чел.	1863	1835	1852	99,4
Выработка товарной продукции на 1 работника, тыс. руб.	2210	2232	2642	119,5
Среднемесячная заработная плата, руб./чел.	30540	35033	43958	143,9
Прибыль от производственной деятельности, млн руб.	682,9	800,1	1005,3	147,2
Чистая прибыль, млн. руб.	334,3	413,8	445,5	133,3
Социально-культурные расходы на содержание объектов социальной сферы, млн руб.	44,3	68,0	68,2	154,0
Сумма уплаченных налоговых платежей, млн руб.	612,0	713	920	150,3

Источник: Тарлавский В. Народные предприятия России [Электронный ресурс] // Региональное деловое издание «Экономика и жизнь». – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477>

Для работников комбината созданы благоприятные социальные условия – есть собственные базы отдыха, профилакторий санаторного типа, детский дворец культуры и другие социально значимые объекты.

Как отмечает В. Тарлавский, именно средства акционеров (акции и нераспределённая прибыль) являются главным источником финансирования народных предприятий. Следовательно, наращивая стоимость основного капитала, способствуя развитию своего предприятия, работники тем самым увеличивают стоимость принадлежащего каждому из них пакета акций. В среднем в структуре источников капитала внутренние резервы покрывают около 60% всех финансовых потребностей предприятий, в то время как внешние источники – долгосрочный и краткосрочный кредит – около 30%. При этом на отдельных предприятиях, в частности Набережночелнинском КБК, инвестирование в развитие производства полностью осуществляется за счёт собственных средств. Подобная политика в немалой степени способствует росту чистых активов (собственного капитала), сокращению убытков и достижению финансовых показателей, характеризующих рентабельный и растущий бизнес [23].

Значит, в данной форме собственности заложена возможность осознанного регулирования самими работниками соотношения между индивидуальным доходом и накоплением с учётом прежде всего производственной целесообразности, поскольку и заработная плата, и накапливаемый капитал выступают как источники личного богатства работников.

Однако в современных условиях доля работников в структуре собственности предприятий ничтожно мала или вообще отсутствует. Для подтверждения данного факта обратимся к работам Т.Г. Долгопятовой [5, 6], в которых автор отмечает, что с середины 1990-х годов в стране постоянно шел рост концентрации акционерной собственности. Доля владения крупнейшего акционера в капитале российских промышленных предприятий в начале 2000-х годов в среднем составляла 25-40%, а к концу 2000-х, по данным бюллетеня «Российский экономический барометр», уже превысила 60% [33]. Практически все эмпирические исследования автора [5, 6] показывают, что высокая концентрация собственности характерна для многих российских компаний и степень ее с каждым годом возрастает. Проведенный Т.Г. Долгопятовой эконометрический анализ влияния концентрации собственности на эффективность работы компаний не дал однозначных результатов. В одних случаях отмечено позитивное влияние концентрации собственности на различные показатели, в других – негативное, а где-то такой связи не обнаружено. Согласно обследованию Р.И. Капелюшникова [10], наиболее эффективными оказываются предприятия со средним уровнем концентрации (владение 10 – 50% акций).

По мнению автора [28], перспективы развития акционерных обществ работников зависят в первую очередь от экономической политики государства, направленной либо на концентрацию собственности, либо на ее демократизацию путем развития коллективных форм хозяйствования. По мнению В.К. Сенчагова, «в качестве первоочередной меры, направленной на защиту национальных интересов России, следует отойти от господствующей модели олигархического капитализма и перейти к социально ориентированному рыночному хозяйству, основанному на многообразии различных форм собственности, включая коллективную собственность народных предприятий, приоритету национальных и общественных интересов над корпоративными, высокой значимости моральных ценностей и культурного развития» [21].

Однако, как показали результаты исследования и обобщения работ ведущих российских ученых, существует немало препятствий на пути формирования народного предприятия. В связи с этим необходимо подробнее остановиться на нормативно-правовых ограничениях деятельности народных предприятий.

3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В период рыночных преобразований провозглашение курса на превращение миллионов работников в собственников, на практике по существу оказалось декларативным. Избранный в России способ реформирования собственности и социально-трудовых отношений привел к другому – к ускоренной концентрации собственности, а следовательно, политической и экономической власти в руках узкого слоя лиц, к отчуждению непосредственных производителей от управления производством, а также от участия в распределении его результатов.

Следствием избранного курса стало принятие соответствующих законодательных и нормативных актов, направленных:

- на ограничение участия работников как лиц наемного труда в управлении производством, прежде всего, на уровне коммерческой организации исключительно консультативно-совещательными рамками;
- на ущемление прав работников как акционеров: наделение их неголосующими акциями в случае закрепления акций в федеральной собственности; ограничение на период приватизации представительства работников-акционеров в совете директоров (не более одной трети) и др.;
- на установление искусственных барьеров на пути создания предприятий с собственностью работников, основанных на принципах соединения труда и капитала, в различных ее формах;
- на запрет на создание ЗАО с числом акционеров свыше 50, снятие запрета на любые ограничения продажи акций, безвозмездно полученных работниками или приобретенных ими на льготных условиях, и др. [25].

В целом по стране с учетом передачи многими рядовыми работниками номинально принадлежащих им акций в доверительное управление администрации или «внешним» физическим и юридическим лицам, а также развивающейся практики ограничения прав работников как собственников, рядовые работники-акционеры по некоторым оценкам реально владеют не более 20% капитала своих предприятий, и эта доля имеет тенденцию к неуклонному снижению [13, 34].

Поскольку практика приватизации государственных и муниципальных предприятий показала, что первый нормативный документ, регламентирующий акционерные отношения, каким являлось «Положение об акционерных обществах», утвержденное постановлением Совета Министров РСФСР от 25 декабря 1990 года № 601, страдал существенными недостатками, поэтому постоянно шел процесс его совершенствования. Это нашло отражение в Федеральном законе от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», редакция которого совершенствовалась Федеральными законами от 13 июня 1996 г. №65-ФЗ, от 24 мая 1999 г. №101-ФЗ, от 7 августа 2001 г. № 120-ФЗ, от 21 марта 2002 г. № 31-ФЗ.

В этот период выходит множество других нормативных документов, регулирующих акционерные отношения и явившихся правовой основой приватизации государственных и муниципальных предприятий. К числу таких документов относятся:

- Федеральный закон «О защите прав и законных интересов на рынке ценных бумаг» от 5 марта 1999 г. № 46-ФЗ. с последующим уточнением его редакции;
- Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» с последующими внесенными в него поправками;
- Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации, Пленума Высшего арбитражного суда Российской Федерации от 2 апреля 1997 г. № 4/8 «О некоторых вопросах применения Федерального закона «Об акционерных обществах» (утратило силу 20 ноября 2003 г.);
- Постановление ФКЦБ РФ от 30.04.2002 г. № 16/пс (ред. от 12.02.2003) «Об эмиссии акций и облигаций, конвертируемых в акции»;

- Постановление Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 31 мая 2002 г. № 17/пс « Об утверждении положения дополнительных требований к порядку подготовки и проведения общего собрания акционеров» (утратил силу);
- Постановление Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 3 июля 2002 г. № 25/пс «Об утверждении стандартов эмиссии акций, размещаемых при учреждении акционерных обществ, и их проспектов эмиссий» (утратил силу).

Если в мировой практике хозяйствования предприятия с собственностью работников известны давно и деятельность их регулируется соответствующими нормативными документами, то в России народные предприятия получили правовую основу лишь с выходом Федерального закона от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» [22].

Закон называет народное предприятие акционерным обществом, отличающимся некоторыми особенностями своего правового положения. При этом установлен приоритет норм ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) по отношению к ФЗ «Об акционерных обществах». Установлено, что к народным предприятиям применяются нормы ФЗ «Об акционерных обществах», посвященные закрытым акционерным обществам. Однако в случае противоречия норм закона «Об акционерных обществах» положениям ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников» (народных предприятий) действуют нормы Закона о народных предприятиях. Таким образом, народное предприятие по существу является особой организационно-правовой формой коммерческой организации.

Качественные отличия акционерного общества работников (народного предприятия) от других видов акционерного общества возникают уже при его создании. При реорганизации классических акционерных обществ и других коммерческих организаций согласие их работников, которые не являются акционерами или участниками, членами соответствующей коммерческой организации, не имеет никакого значения. В случае преобразования коммерческой организации в акционерное общество работников согласие не толь-

ко акционеров, но и трудового коллектива имеет важное значение. При этом согласие на создание народного предприятия должны выразить работники, составляющие не менее 3/4 от общей списочной численности работников коммерческой организации. Договор должен быть подписан всеми лицами, которые дали свое согласие на создание народного предприятия. Если участники и работники не достигли согласия по условиям договора, решение о создании народного предприятия считается несостоявшимся.

Участники коммерческой организации, которые не согласились на создание народного предприятия, вправе потребовать полного или частичного выкупа своих акций (долей, паев) в течение 1 месяца с даты принятия решения о преобразовании народного предприятия (ст.2 п. 3 Закона). Договор о создании народного предприятия должен включать условия, сроки и порядок выкупа.

В любом акционерном обществе уставом может быть ограничено количество акций, принадлежащих одному акционеру, но эта норма по закону «Об акционерных обществах» не является обязательной. В народном же предприятии, если по каким-либо причинам у работника окажется более 5% акций (например, в результате дарения или перехода по наследству), то образовавшийся избыток акций работник должен продать предприятию.

Для народных предприятий установлены более жесткие ограничения размера уставного капитала числа работников (их численность должна быть не менее 51 и не более 5000 человек). Размер уставного капитала не должен быть менее 1000-кратного размера оплаты труда.

Закон жестко регламентирует обращение акций народных предприятий.

При отчуждении своих акций акционер может либо продать по договорной цене принадлежащие ему акции на конец финансового года, либо в течение следующего финансового года акционерам предприятия, а в случае их отказа – работникам предприятия, не являющимися акционерами. Продажа акций другим лицам не разрешается. Количество акций, которое акционер-работник вправе продать, определяется общим собранием акционеров и не может превышать 20% акций, принадлежащих акционеру на конец финансового года.

В обычном акционерном обществе взаимоотношения между предприятием и акционерами, с одной стороны, и между предприятием и наемными работниками, с другой стороны, не связаны между собой. Акционер не обязан быть наемным работником, а работник предприятия не обязан быть акционером. В народных предприятиях трудовые отношения тесно переплетены и взаимосвязаны в отношении собственности. И, в частности, доля акций акционера-работника на момент преобразования организации в народное предприятие должна быть равна доле оплаты его труда в общей сумме оплаты труда работников за предшествующие созданию народного предприятия 12 месяцев. В обычных акционерных обществах количество принадлежащих акционерам акций не связано с их заработной платой.

Еще одним проявлением взаимосвязи отношений собственности и трудовых отношений является то, что народные предприятия ежегодно вправе увеличивать свой уставной капитал, выпуская дополнительные акции на сумму, равную или превышающую размер чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления за отчетный финансовый год. А распределяются эти акции между всеми имеющими на то право работниками, пропорционально суммам оплаты их труда за отчетный финансовый год. При этом размеры оплаты труда работников определяются общим собранием акционеров.

Следует отметить, что дополнительные акции распределяются только между работниками предприятия, независимо от того, являются они акционерами или нет. Поэтому при наличии у предприятий чистой прибыли, хотя бы часть которой используется на накопление, работники, в т. ч. и вновь принятые на работу, если они проработали указанный в уставе срок, но не менее одного года, имеют возможность стать акционерами. Такой порядок размещения дополнительных акций явно ущемляет интересы акционеров, не являющихся в данный момент работниками, так как им дополнительные акции не выделяются. Смысл такого подхода заключается в том, чтобы постепенно избавиться от акционеров – не работников, которых вынуждают продавать свои акции работникам или самому предприятию.

В народном предприятии действует особый порядок принятия решений. Общее собрание акционеров наделяется более широкими полномочиями по сравнению с обычным акционерным обществом. Общее собрание акционеров утверждает номинальную стоимость одной акции, а также методику определения выкупной стоимости акций, определяет максимальную долю акций в общем количестве акций, которой могут в совокупности владеть лица, не являющиеся работниками народного предприятия; решает вопросы о продаже акций, которые находятся на балансе; утверждает количество продаваемых акций, цену, по которой будет осуществляться их продажа, максимальная доля акций, которой может владеть 1 работник, устанавливает порядок определения суммы оплаты труда работников, в целях распределения акций между работниками, имеющими на это право.

Органами управления народного предприятия являются общее собрание, наблюдательный совет и генеральный директор. Создание коллегиального исполнительного органа – правления – в народном предприятии не предусмотрено (в отличие от обычного акционерного общества) [22; 25].

Подводя итог, обобщим законодательные ограничения процесса создания народных предприятий:

1. Создание возможно только путем преобразования любой коммерческой организации, за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала.

2. Решение о преобразовании акционерных обществ в народное предприятие должно приниматься только по предложению совета директоров (наблюдательного совета) большинством в три четверти голосов – владельцев голосующих акций, участвующих в общем собрании акционеров.

3. Работникам народного предприятия должно всегда принадлежать более 75% уставного капитала.

4. Среднесписочная численность работников народного предприятия не может составлять менее 51 человека, а число акционеров не должно превышать 5000.

Для того чтобы выдержать эти правила, Федеральный закон № 115-ФЗ о народных предприятиях жестко регламентирует следующие нормы:

- в народном предприятии выпускаются только обыкновенные (голосующие) акции;
- работник-акционер при своем увольнении по любым причинам обязан продать, а народное предприятие обязано купить принадлежащие ему акции;
- работник-акционер может в течение года продать не более 20% принадлежащих ему акций и только работникам народного предприятия;
- акционер-работник не может владеть акциями, номинальная стоимость которых превышает 5% уставного капитала;
- ежегодно выкупленные у акционеров и дополнительно выпущенные акции распределяются между работниками (акционерами и не акционерами) пропорционально их суммам оплат труда за прошедший финансовый год;
- вновь принятые работники наделяются акциями в зависимости от трудового вклада не ранее чем через три месяца и не позднее двух лет после приема на работу в НП;
- число работников НП, которые не являются его акционерами, за отчетный финансовый год не должно превышать 10% его общей численности работников;
- во время работы работник-акционер имеет право продать по договорной цене не более 20% принадлежащих ему акций другим акционерам или самому народному предприятию, а в случае их отказа – работникам данного предприятия, не являющимися его акционерами;
- работникам-акционерам запрещается продавать свои акции «на сторону», в то же время концентрация значительной доли акций у одного или группы менеджеров практически исключена.

По мнению М.И. Кулагина [12], «при оценке правовых норм, регулирующих участие рабочих и служащих в управлении капиталистическим предприятием или акционерным обществом, следует иметь в виду противоречивый характер этих норм, отражающих противоречия в самом институте рабочего контроля в буржуазном обществе. Рабочий контроль, конечно,

не может изменить природу управления капиталистическим производством. Управление производством при капитализме есть функция эксплуатации общественного процесса труда. С другой стороны, законодательство о соуправлении является завоеванием прогрессивных сил. Объективно оно содействует ограничению хозяйской власти капиталиста и может быть использовано для борьбы против махинаций монополий, против сокрытия ими прибылей от налогообложения, для более рационального использования рабочего времени. Дать большего в условиях буржуазного общества рабочий контроль не может».

4. ПРОБЛЕМЫ И ПРИЧИНЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В 70-80-е годы XX века акционирование государственных предприятий с целью их приватизации стало общемировым явлением. К концу 80-х годов более 80 стран различных континентов земного шара разработали и приняли развернутые программы сокращения государственного сектора в экономике. Эта форма хозяйствования, позволяющая концентрировать и использовать в производстве относительно небольшие личные средства, обладающая большой структурной четкостью и применяемая в любой отрасли, нашла достаточно широкое развитие в странах с рыночной экономикой.

Н.П. Сергеев [22] подробно описывает программу приватизации государственных предприятий путем их акционирования 1992 года. Бывший председатель Госкомимущества Полеванов В.П. в своем письме к бывшему в то время премьер-министром Черномырдину В.С. отметил, что цели приватизации не были достигнуты в полной мере. Полеванов В.П. так оценил реализацию основных целей первого этапа приватизации:

1. Первая цель – это формирование слоя частных собственников, содействующих созданию социально ориентированной рыночной экономики.

В результате приватизации около 60% предприятий стали негосударственными, около 40 млн. человек стали акционерами в 20 субъектах Федерации. Однако в результате быстрого передела собственности основная масса акционеров не стала эффективными собственниками. В результате массовые собственники существуют формально и эффективно владеет собственностью незначительная часть населения.

2. Вторая цель – повышение эффективности деятельности предприятий. Факты свидетельствуют о том, что и приватизированные, и государственные предприятия продолжают работать малоэффективно, так как сама по себе смена формы собственности не могла повысить эффективность производства. Повышение эффективности возможно только за счет смены устаревшего оборудования на новое, применения более прогрессивных технологий, углубленных маркетинговых исследований, улучшения управления. Следовательно, не реализована и эта цель приватизации.

3. Третья цель – это социальная защита населения и развитие объектов социальной инфраструктуры за счет средств, поступивших от приватизации.

Реализованная модель приватизации дала за два года в бюджеты всех уровней всего лишь 1 трлн рублей доходов. Это в два раза меньше, чем получила от приватизации Венгрия. Избранный в России вариант «ваучерной» приватизации, состоявшей в том, что с самого ее начала отсутствовала ясность в отношении того, какие государственные активы выделены для реализации за чеки, выработал у большинства населения устойчивое убеждение, что его не столько наделили собственностью, сколько ее, наоборот, экспроприировали. В результате чековая приватизация создала многочисленную массу «неимущих собственников», требующих защиты со стороны государства. Наличие в их руках мелких и более крупных пакетов акций неэффективных предприятий делает эти слои населения «неэффективным инвестором».

Таким образом, если раньше государство являлось гарантом для малоимущих социально незащищенных слоев населения (пенсионеры, инвалиды), то в период перехода к рыночной экономике приватизация государственных предприятий происходила без создания соответствующих механизмов защиты малоимущих слоев населения. Следовательно, оказалась не реализованной и третья цель приватизации.

4. Четвертая цель – это содействие процессу стабилизации финансового положения в Российской Федерации.

В результате проведенной приватизации финансовое положение России не стабилизировалось. По данным Полеванова В.П., за 10 месяцев 1994 года консолидированный бюджет Российской Федерации был исполнен по доходам в сумме 167,8 трлн руб. Дефицит консолидированного бюджета составил 47,7 трлн руб. или 10% к ВВП. За аналогичный период 1993 года дефицит бюджета к ВВП составил 9,8%. Структура федерального бюджета в 1994 году ухудшилась еще более значительно, чем консолидированного. Дефицит Федерального бюджета за 10 месяцев 1994 года равняется 49,8 трлн руб., или 10,7% к ВВП, в то время как в 1993 году он составлял 6,4%.

Почти 500 крупнейших приватизированных предприятий России стоимостью не менее 200 млрд долларов были фактически проданы за бесценок 7,2 млрд долларов США. Следовательно, не была выполнена и четвертая цель приватизации.

5. Пятая цель – это создание конкурентной среды и создание демократизации народного хозяйства.

Эта цель также не была достигнута, так как технологически отсталое производство на большинстве предприятий не в состоянии конкурировать с более развитым западным производством. Стремление к демократизации любой ценой во многом разрушило агро-производственный комплекс, разорвало технологические и межхозяйственные связи.

6. Шестая цель – привлечение иностранных инвестиций в развитие отечественного производства – также не выполнена.

По данным Госкомстата Российской Федерации объем иностранных инвестиций резко сократился с 2921 млн долларов США в 1993 году до 768 млн долларов за 9 месяцев 1994 года. При этом валютные инвестиции, в основном, направлялись в добывающие отрасли промышленности.

В результате проводимой приватизации в частных руках иностранных компаний оказались такие основополагающие для экономики России отрасли, как машиностроение, нефтегазодобыча и переработка, производство электроэнергии, водный, речной и авиационный транспорт, объекты связи. Фактически потеряно государственное влияние в цветной металлургии, более 90 % акций предприятий которых принадлежит западным компаниям.

7. Седьмая цель приватизации – это создание условий и организационных структур для расширения последующей приватизации.

Для реализации этой цели была создана система органов Госкомитета по управлению имуществом и Российского фонда федерального имущества, Федерального агентства по банкротству, чековых инвестиционных фондов по всей стране. Следовательно, эта цель приватизации выполнена полностью.

Таким образом, из семи целей приватизации полностью реализована только седьмая цель и лишь частично первая [22].

Негативные последствия первого этапа приватизации объясняются, во-первых, деформированной структурой экономики, во-вторых, разрывом хозяйственных связей вследствие распада СССР. В-третьих, неготовностью населения к реформам. В-четвертых, форсированными темпами приватизации и ее излишней политизированностью.

Недостаточно четко был отработан и механизм акционирования государственных и муниципальных предприятий. Его неотработанность выразилась в следующем:

- Во-первых, ваучерная приватизация не имела под собой экономической основы. Так, приватизационные чеки не имели финансового обеспечения.

- Во-вторых, оценка фондов предприятий при их акционировании, а следовательно, и при определении уставного фонда, производилась по их остаточной стоимости на 7 июля 1992 года. При такой их оценке не учитывалась инфляция. В результате фактически складывающаяся цена фондов предприятий на момент их приватизации превышал примерно в 20 раз оцениваемую. В результате многие приватизируемые предприятия скупались за бесценок.

- В-третьих, при исходном распределении акций при втором способе акционирования неоправданно предоставлялись большие льготы администрации предприятий (до 5% от общей стоимости пакета акций). В результате в руках администрации сосредоточилось несравненно большее количество акций по сравнению с их количеством у каждого из членов трудового коллектива.

– В-четвертых, выделяемый трудовому коллективу пакет акций распределялся без учета социальной справедливости. Закрытие подписки на акции такого пакета не ограничило стоимость акций, на которые могло подписываться одно лицо.

– В-пятых, законодательные акты накладывали вето на преобразование государственных и муниципальных предприятий в акционерные общества закрытого типа. Они предусматривали их преобразование только в товарищества открытого типа.

Если в других странах коллективные предприятия представляют хорошо развитый сектор, то в России их число находится на катастрофически низком уровне. Причины такого положения, по мнению Сергеенкова Н.П. [22], заключаются в невнимании к ним со стороны органов власти, так и в существовании препятствий (прежде всего законодательных) на пути их становления, например:

- запрет напрямую создавать народные предприятия;
- запрет преобразования унитарных предприятий в народные предприятия;
- достаточно высокая нижняя граница, устанавливающая минимальное число работающих на предприятии (50 человек);
- отсутствие государственных гарантий на денежный вклад в уставный капитал народного предприятия, а также реальных налоговых и других льгот;
- отсутствие у народных предприятий «опорных структур» в виде собственных банков, консультационных центров, бизнес-инкубаторов, систем обучения работников основам экономических и управленческих знаний и т.д.

В отличие от предприятий ESOP (EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN – план участия работников в акционерной собственности) российские акционерные общества работников не имеют льгот как при создании, так и расширении масштабов своей деятельности. Как отмечают В.И. Кошкин и С.Г. Беляев [2], «это означает, что нынешнее государство на всех уровнях власти бросает своих граждан – собственников совместного капитала на произвол заведомо неравной конкуренции с номенклатурно-олигархическим капиталом».

В условиях лоббирования властью интересов крупного капитала рассчитывать на увеличение доли акционерных обществ работников не приходится. К сожалению, в России нет законов, защищающих права работников как собственников. Тем самым государство объективно стимулирует уничтожение собственности работников высшим коррумпированным менеджментом [19]. К тому же в стране практически отсутствует независимая экспертиза социально-экономической эффективности предприятий, основанных на участии работников в принятии решений. Имеющиеся до сегодняшнего дня оценки, как правило, имеют уничижительный или апологетический характер [20].

В то же время потенциал рабочей акционерной собственности и основанных на ней предприятий не нужно идеализировать и рассматривать такие формы организации в качестве панацеи от всех социально-экономических проблем современной России. У таких предприятий есть свои противоречия и проблемы функционирования. Отдельные исследования [19] выявили ряд коренных проблем акционерных обществ работников:

- концентрация хозяйственной власти в руках не работников-акционеров, а генерального директора, что создает почву для любых злоупотреблений;
- низкая степень информированности работников-собственников (прежде всего рядовых) об экономическом и финансовом положении организации и планах ее развития;
- недостаточная компетентность работников-акционеров и неакционеров в вопросах, касающихся сущности народного предприятия, его особенностей, в области своих прав и обязанностей, а также наиболее важных для них сторон управления предприятием;
- отсутствие системы постоянно действующего экономического «ликбеза» как работников, так и их представителей и руководителей, которые в ряде случаев не имеют необходимых знаний для управления народным предприятием;
- конфликт интересов работников, ушедших с предприятия, и теми, кто остается на нем работать, и т.д.

В. Тарлавский [23] отмечает, что главная проблема, сдерживающая развитие народных предприятий, состоит в том, что данная сфера регулируется единственным федеральным законом, имеющим ряд недостатков:

1. Формулировка о создании народного предприятия только путем преобразования становится непреодолимой законодательной преградой для массового создания народных предприятий, т.к., во-первых, разрешает преобразование исключительно коммерческих организаций и, во-вторых, накладывает ограничение на исходное количество акций, принадлежащих работникам.

2. ФСФР выпустила Приказ от 09.11.2010 № 10-65/ПЗ-Н, № 10-66/ПЗ-Н в части определения расчетной цены по акциям для исчисления налога на прибыль и НДФЛ. Приказ противоречит соответствующим нормам Федерального закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников «народных предприятий» № 115-ФЗ от 19.07.1998 г. Ежегодное наделение работников народного предприятия акциями в соответствии с результатами их трудовой деятельности по итогам прошедшего года становится невыгодным, подрывая один из важнейших стимулов к заинтересованному труду. Однако до настоящего времени необходимые корректировки в ведомственный документ, противоречащий федеральному закону, не внесены.

3. С 2002 года Закон о народных предприятиях ни разу не обновлялся. Парламент страны с октября 1998 г. по ноябрь 2009 г. принял более 2700 федеральных законов, порядка 80% из них вносят изменения и дополнения в действующие законы. А «малоизвестный российскому обществу закон о народных предприятиях игнорируют и изолируют, словно стремятся задушить в объятиях». Для сравнения: за два десятилетия в США принято порядка 25 законодательных актов, стимулирующих формирование акционерной собственности работников.

Из официальных ответов Государственно-правового управления Президента РФ, Совета при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства, Минэкономразвития России следует,

что в будущих федеральных законах об акционерных обществах и о хозяйственных обществах будут учтены правоприменительная практика и опыт народных предприятий. В частности, в будущем законе о хозяйственных обществах будет предусмотрена отдельная глава, посвящённая хозяйственным обществам работников (народным предприятиям) с сохранением подтверждённых практикой положений действующего закона и внесением необходимых дополнений и уточнений. Однако действия ряда официальных органов и высказывания некоторых официальных лиц ставят подобные заверения под сомнение. Тем более, что на протяжении минувшего десятилетия регулярно терпели неудачу все попытки внести продиктованные законодательной и хозяйственно-экономической практикой об акционерных обществах работников изменения в действующий закон (от отдельных изменений и дополнений до проекта новой редакции федерального закона в целом) [7].

Таким образом, в ходе проводимых в последние десятилетия в России реформ была сделана попытка демократизации отношений собственности. В частности, была разрешена продажа акций приватизируемых предприятий работникам, в том числе и безвозмездно или на льготных условиях.

Как отмечает О.А. Терновая [25], провозглашенный курс на превращение миллионов работников в собственников оказался декларацией. Избранный способ приватизации привел к концентрации собственности, а значит, политической и экономической власти в руках узкого круга лиц, отстранению непосредственных производителей от управления производством и значительному имущественному расслоению. Путь оказался тупиковый и экономически неэффективный, так как наемный работник при авторитарном руководстве производством никогда не будет заинтересован в высокопроизводительном труде.

Кроме того, попытка решения проблемы создания и функционирования предприятий, большая часть уставного капитала которых принадлежит работникам, не привела к успеху, несмотря на принятие в 1998 г. Закона о народных предприятиях. И дело не столько в качестве самого Закона,

основные положения которого заимствованы из зарубежного, в частности, американского опыта, сколько в отсутствии системы комплексных мер и государственной поддержки таких предприятий [11]. За рубежом правовое обеспечение различных форм «демократии участия» сопровождается не единичными законодательными актами, а последовательными, систематическими новациями, в том числе введением льготных налоговых режимов, подталкивающих к необходимым действиям собственников, работников и финансовые организации [17, 25].

По нашему мнению, основные проблемы, сдерживающие развитие народных предприятий, заключаются в следующем: во-первых, отсутствие государственной поддержки на этапе становления народного предприятия; во-вторых, недостаточная компетентность работников-акционеров и не акционеров в вопросах, касающихся сущности народного предприятия, его особенностей, в области своих прав и обязанностей, а также наиболее важных для них сторон управления предприятием.

5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для развития и совершенствования российского законодательства об акционерных обществах работников (народных предприятиях) возникает необходимость в исследовании зарубежного опыта правового регулирования компаний с собственностью работников, поскольку зарубежный опыт показывает, что участие в управлении и капитале компании являются взаимосвязанными составляющими эффективной деятельности компаний, акционерами которых являются их работники.

Доктор экономических наук, профессор Академии труда и социальных отношений Э.Н. Рудык [18] отмечает, что анализ 43 наиболее авторитетных исследований по результатам хозяйственной деятельности компаний, использующих различные формы производственной демократии, показывает, что при наличии ряда условий (сочетания участия работников в управлении, капитале, прибыли и, соответственно, убытках фирмы; наличие «опорных структур» в виде, например, собственных банков, консультационных служб, учебных центров и др.) в подавляющем большинстве случаев наблюдается достаточно устойчивая положительная связь между демократизацией хозяйственной власти и эффективностью производства. Высокую эффективность показывают многие предприятия данного типа и в стране, которую российские приватизаторы приводят в качестве эталона, – США.

В работе О.А. Терновой [25] сказано, что широко применяемые налоговые методы стимулирования инвестиций в ценные бумаги в западноев-

ропейской практике (Директива 97/7/ЕС Европейского парламента и Совета от 20 мая 1997 г. о защите потребителей в отношении дистанционных договоров) о компенсационных планах внутри предприятия в России практически не используются. Потребность в коллективном инвестировании возникает в том случае, если традиционные финансовые инструменты оказываются недоступными мелким инвесторам из-за высоких цен, трудностей, возникающих при работе с ними, или нежелания эмитентов и посредников заниматься небольшими сделками.

Автор исследования [25] приходит к выводу, что в российских условиях было бы важным создание компенсационных планов внутри предприятий, аналогично директиве ЕС 88/220 «О коллективных инвестициях в ценные бумаги», согласно которой к коллективным инвестициям в ценные бумаги относятся следующие планы:

- планы формирования собственности персонала в виде акций (План участия работников в акционерной собственности (Employee Stock Ownership Plan – ESOP, ЭСОП), осуществляемые на основе создания внутрифирменного финансового фонда на эти цели;
- планы бонусов, выплачиваемых менеджерам акциями;
- опционные планы, в которых менеджер получает экономическую выгоду лишь в том случае, если курсовая стоимость акций повышается;
- планы компенсации фантомными акциями (реально акции в собственность не переходят, но владельцу выплачиваются суммы, равные дивидендам и росту курсовой стоимости закрепленных за ним акций).

Все вышеуказанные формы инвестиций, которые еще не созданы в России, возможны только за счет разносторонней системы налоговых льгот, но с учетом основных проблем российского фондового рынка, наиболее актуальной из которых является отсутствие мотивации инвестиционной деятельности.

Как правило, мотивация осуществления инвестиций, прежде всего долгосрочных, порождается существующей системой базовых ценностей, которые в середине XVII в. сформулировал английский философ Д. Юм

в виде трех основных «естественных» законов: стабильность собственности, передача последней посредством согласия (т.е. договора) и исполнение обещаний. Когда-то эти законы соблюдались и в России. Граждане Российской империи уверенно вкладывали средства в банки, акции и государственные ценные бумаги. Ни у кого не возникало мысли о том, что вложенные деньги могут пропасть, поскольку государство было олицетворением абсолютной надежности. Характерно, что выпуск государственных облигаций 1905 года должен был быть погашен в 1982 году. Стоит вспомнить и «вечную ренту» – бессрочные государственные облигации царского правительства, в которые россияне безотзывно вкладывали свои средства и получали стабильный доход в течение всей жизни [25].

Планы ESOP появились в 50-х годах в США, однако до 1974 года эти планы использовали только около двух сотен компаний с числом работников менее 100 тыс. чел. Стремительный рост числа предприятий, акционерами которых являются их работники, начался, когда федеральное правительство предоставило налоговые льготы компаниям, осуществляющим план ESOP. Безусловно, если компания может сохранить 40% с одного доллара в качестве уменьшения налогового бремени, это является мощным стимулом для владельцев бизнеса начать действия, направленные на создание и внедрение «собственности работников».

В США одним из условий наделения работников акциями по схеме ESOP является получение банковской ссуды, которая используется для приобретения акций у существующих акционеров. Распространению «собственности работников» в США способствует налоговое законодательство, позволяющее банкам исключать из их облагаемого налогом дохода половину процентов, заработанных на займах для планов ESOP, в соответствии с которыми было задействовано более 50% акций компании. В России такой вариант мог бы повысить заинтересованность банков к инвестированию в реальный сектор экономики.

При разработке государственной политики с учетом опыта предприятий, акционерами которых являются их работники, государство должно

принять во внимание следующий факт. Предприятия с развитыми финансовыми ресурсами имеют лучшие возможности для того, чтобы сохранить общепринятое для собственности работников условие о владении работниками большинством акций, в то время как шанс для развития собственности работников на неприбыльных предприятиях, для которых необходимы продолжительные внешние инвестиции, минимален, так как инвесторы заинтересованы в получении значительного количества акций для контроля за действиями управляющих или блокирования стратегических решений, в которых они не заинтересованы.

С целью улучшения законодательства в ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» должны быть внесены поправки, так как он ограничивает потенциальную сферу для создания народных предприятий, например, в акционерные общества работников не могут быть преобразованы государственные и муниципальные предприятия. Кроме того, имеет смысл разрешить народным предприятиям выпускать привилегированные акции, что создаст благоприятные возможности для привлечения внешних финансовых ресурсов. При этом потенциальный инвестор мог бы получать гарантированный фиксированный доход, но не право принимать участие в управлении предприятием.

Российское законодательство, регулирующее деятельность народных предприятий, содержит норму, которая предусматривает создание специального фонда (за счет нераспределенной прибыли) для финансирования приобретения новых выпускаемых компанией акций. Важно отметить, что этот фонд является составной частью финансовых средств компании и подконтролен ее управляющим.

Проведенный авторами исследования [25] сравнительный анализ российского и американского вариантов трастового фонда (от англ. trust – доверие, доверительная собственность) позволяет сделать вывод о том, что американский вариант является более предпочтительным, что подтверждается следующими аргументами:

1. Тростовый фонд изначально ориентирован на реализацию коллективных интересов персонала компании. На практике достаточно сложно избежать ситуации, когда тростовый управляющий пытается использовать фонд в интересах определенной группы людей или для своей выгоды. В соответствии с американским законодательством такая возможность жестко ограничена путем установления правовой ответственности управляющих за действия, не соответствующие интересам участников планов ESOP.

2. Тростовый фонд обеспечивает прозрачность своих финансовых операций, так что государство может контролировать намеренное использование годовых доходов после вычета налогов.

3. Американский тростовый фонд имеет несколько источников пополнения средств: годовой доход компании за исключением налогов, ссуды (займы), доходы, полученные от ценных бумаг других эмитентов (государство, финансовые учреждения).

4. Тростовый фонд имеет возможность снижать риск своих финансовых операций с ценными бумагами путем средств диверсификации инвестирования.

5. Тростовый фонд может способствовать увеличению общего количества акций, находящихся в собственности работников, используя свои доходы для приобретения новых акций у другой компании, использующей план ESOP.

О.А. Терновая [25] обращает внимание на то, что одним из основных способов организации «собственности работников», предусмотренных планом ESOP, является ограничение возможности концентрации акций у одного владельца. Например, при распределении акций пропорционально оплате труда федеральное законодательство устанавливает предел сумм платежей, которые могут поступить на счет высокооплачиваемых работников. Этот предел не может превышать уровня 6:1, но компании могут устанавливать внутренними правилами и более низкий уровень. В соответствии с российским законодательством устанавливается только пропорция между уровнем оплаты исполнительного директора и средней зарплатой работника народных предприятий, которая не может превышать 10:1. Российское

законодательство также устанавливает максимальную долю акционерного капитала или количество акций, которыми могут владеть работники.

Аналогично французскому опыту Терновая О.А. [25] предлагает использовать продолжительность времени работы на предприятии в качестве критерия для определения количества акций, подлежащих передаче работнику, что также является более рациональным, чем простое наделение работника акциями.

Важно заметить, что финансовые права работников народных предприятий нарушаются установленной российским законодательством практикой выкупа акций у работников, уволенных по сокращению штатов. Во-первых, законом не установлен последний срок приобретения акций у работника. Во-вторых, часто работники не знают о конкретных временных пределах конвертации их акций в доход и не предупреждены о возможности получения справедливой компенсации. Полезен американский опыт для успешного решения указанных проблем. Закон о безопасности пенсионных доходов трудящихся (Employee Retirement Income Security Act — ERISA, США) предусматривает, что уволившиеся на пенсию работники получают расчет в течение года, следующего за годом их ухода на пенсию, а для работников, ушедших из компании до ухода на пенсию, предусмотрено, что они получают расчет в течение 5-го года, следующего за годом, когда они ушли. Так как в США большинство предприятий, акционерами которых являются их работники, являются частными, законодательство требует, чтобы компания наняла независимого оценщика для расчета справедливой рыночной стоимости акций, покупаемых у работника. При этом государство установило методики, по которым проводится указанная оценка.

В российских условиях было бы важно сочетать американскую систему участия в прибылях в рамках Плана участия работников в акционерной собственности (Employee Stock Ownership Plan – ESOP, ЭСОП) с западноевропейским опытом участия работников в управлении производством.

Как было отмечено ранее, по нашему мнению, необходимо расширить функции профсоюзов на предприятиях. О.А. Терновая отмечает, что про-

фсоюзы могли бы принимать участие в развитии собственности работников в следующих формах:

- включение в коллективные договоры разделов, определяющих обязанности работодателей в сфере обеспечения реализации прав наемных работников на участие в собственности и управлении, вытекающих из их трудового участия;
- постоянное предоставление информации для работников по вопросам структуры, динамики и развития акционерного капитала, финансам и бизнесу предприятия;
- организация системного обучения работников по вопросам их участия в управлении и капитале;
- участие в совместных формах управления капиталах – трастах [25].

В. Тарлавский [23] видит главную проблему, которая сдерживает развитие народных предприятий, в том, что данная сфера регулируется единственным федеральным законом. Также автор предлагает убрать из формулировки «за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала».

Российские ученые социалистической ориентации (РУСО) при поддержке руководителей народных предприятий и их коллективов предлагают концепцию нового закона о народных предприятиях с условным названием «О самоуправляемом народном предприятии». В данный законопроект вносится целый ряд новаций, которые будут способствовать еще более эффективной деятельности народных предприятий:

1. Предлагается расширить перечень предприятий, которые могут быть преобразованы в народные, включая государственные, муниципальные унитарные предприятия и открытые акционерные общества, работникам которых принадлежит менее 49% акций.

2. Создание народных предприятий может происходить по инициативе как органов государственной и муниципальной власти, так и по решению общего собрания или конференции предприятия.

3. Передача имущества от собственника к трудовому коллективу осуществляется по Учредительному договору между собственником и советом трудового коллектива (СТК).

4. Общее собрание (конференция) коллектива избирает СТК, утверждает Учредительный договор и Устав, а также годовые балансы предприятия, принимает программы развития и планы деятельности, решает основные вопросы формирования и использования фондов предприятия, заслушивает отчеты СТК и руководителя предприятия.

Принятие нового закона требует внесения поправок и в Гражданский кодекс Российской Федерации, отменяющих ограничения для организации народного предприятия по численности коллектива. В новой редакции Гражданского кодекса предусматривается, что если число акционеров более 500 человек, то формой собственности может быть только ОАО. Следовательно, значительная часть предприятий, где число работников более 500 человек, не смогут преобразовать свое предприятие в народное [11].

Фракция КПРФ всегда поддерживала и поддерживает идею создания народных предприятий, поддерживает действующие народные предприятия. Как отметил заместитель Председателя ЦК КПРФ, заместитель председателя Комитета Государственной Думы по природным ресурсам, природопользованию и экологии, академик РАСХН В.И. Кашин на круглом столе «Совершенствование законодательства Российской Федерации по обеспечению организации и функционирования народных предприятий и коллективных хозяйств», «несмотря на положительный опыт в России создание народных предприятий не находит поддержки у власти. Более того, этому процессу всячески препятствуют, поскольку образование народных предприятий мешает бесконтрольной «прихватизации» собственности всякого рода проходимцами».

Фракция КПРФ постоянно провозглашает, что внедрение этой формы хозяйствования могло бы существенно смягчить негативные последствия проводимого нынешней властью социально-экономического курса. На фоне общего кризиса системы управления собственностью предприятия с соб-

ственность работников являются действенным механизмом корпоративного управления, обеспечивающим эффективную работу предприятий через демократические принципы управления. В одной из предвыборных кампаний данной партии содержалось следующее: «в рамках рыночной экономики на сегодняшний день это более эффективная организационно-правовая форма, сочетающая владение, управление и распоряжение собственностью, чем предприятия с собственностью работников. Результаты деятельности российских народных предприятий – закрытых акционерных обществ работников – убедительно свидетельствуют об их экономической устойчивости, социальной ответственности, высокой конкурентоспособности, заинтересованности в производительном труде, стабильности и уверенности в трудовых коллективах, активной модернизации производства» [15].

Нельзя не обратить внимание на то, что Совет при президенте Российской Федерации по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства высказался за безусловную отмену как не оправдавшего себя в практическом применении федерального закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Реализация указанной концепции на практике будет означать полную ликвидацию народных предприятий.

Безусловно, в закон о народных предприятиях необходимо внести изменения, продиктованные законодательной и экономической практикой. Но на протяжении более 10 лет все попытки фракции КПРФ внести поправки или предложить новую редакцию закона жестко пресекаются правительством и парламентским большинством Государственной Думы. Реализация же концепции Совета по кодификации о принудительном преобразовании народных предприятий в ОАО нанесет огромный вред, поднимет очередную волну рейдерских захватов, ускорит рост имущественного расслоения в обществе, снизит социальную защищенность рабочих, усилит всевластие крупного капитала [15].

Предприятия с собственностью работников являются самопроизводящейся моделью, которая препятствует отстранению работников от управ-

ления предприятием. Финансовая прозрачность, достойная заработная плата и пенсия, забота о работниках и их семьях, внедрение накопительных пенсий через выкуп акций, активное сотрудничество с местными органами власти подтверждают свойственную таким предприятиям гармонию коммерческой выгоды и социальной ответственности. Всё это свидетельствует в пользу распространения собственности работников как организационно-правовой формы в российской экономике в более широких масштабах и массового создания народных предприятий. Такая форма управления собственностью и организации экономики заслуживает самого пристального внимания и поддержки государства.

Подобная законодательная новация имела бы принципиальное значение для развития собственности работников как одного из важнейших экономических условий обеспечения социальной справедливости, преодоления отчуждения непосредственных производителей от средств производства и результатов труда, справедливого распределения произведённого продукта и национального богатства.

Как отмечает О.А. Терновая [25], план ESOP, приспособленный к российским условиям, был бы весьма действенным и справедливым способом преобразования государственной собственности России в общенародную, способный обеспечить стране подъем экономики, политическую и социальную стабильность.

6. ПУТИ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В российской экономике ещё не сложились объективные условия для развития рабочей акционерной собственности и основанных на ней предприятий. К тому же в России сама тема народных предприятий приобрела чрезмерную политическую окраску и в связи с этим нередко игнорируется со стороны власти. Об этом свидетельствует ликвидация некоммерческой организации «Российский союз народных предприятий», деятельность которой была приостановлена в 2010 году.

Исследования российских ученых и общественных деятелей [23; 27; 28; 29 и др.] свидетельствует о том, что даже в условиях неблагоприятной институциональной среды такие предприятия могут успешно конкурировать с «традиционными» компаниями в плане экономической эффективности, социальной устойчивости и инновационного развития. В связи с этим за координацию деятельности народных предприятий России взялся Союз народных предприятий Урала (СНПУ), созданное в 2004 году. Его основные цели – координация деятельности входящих в состав Союза акционерных обществ работников, предоставление и защита общих интересов, обмен опытом, вовлечение общественности в обсуждение проблем экономического и социального развития страны. Среди важнейших направлений работы Союза – организация и проведение профессионального обсуждения проблем социально-экономического характера, модернизации и повышения производительности труда, формирования конкурентоспособного современного производства, развития новой культуры собственности и т.д. [23].

Популяризацией народных предприятий и поправками в закон о них озаботились в Набережных Челнах. Руководство челнинского ЗАОр «Набережночелнинский КБК им. Титова» в рамках проекта «Деловой обед» (13 февраля 2015 года) выступило с законодательской инициативой о создании Союза акционерных обществ работников, который будет координировать деятельность народных предприятий, предоставлять и защищать общие интересы, вовлекать общественность в обсуждение проблем экономического и социального развития страны.

Важнейшим условием развития акционерной собственности работников в России является реализация возможности их образования в ходе современных приватизационных процессов, и это несмотря на то, что законодательство о приватизации пока не предусматривает каких-либо приватизационных льгот трудовым коллективам. По мнению Р.И. Хабибуллина [28], следует внести в него поправки, позволяющие повысить уровень контроля трудового коллектива над приватизируемым предприятием, в том числе вернуться к возможности аренды с правом выкупа предприятия трудовым коллективом, а также к варианту приватизационных льгот, который позволил бы трудовому коллективу приобрести предприятие в коллективную собственность.

Безусловно, формальное наделение работников акциями автоматически не приводит к появлению эффективного собственника. Никакая форма закрепления собственности работников не позволит сама по себе внедрить главное – включить работника в управленческий процесс [24]. Как отмечает автор исследования [24], пилотные исследования на протестных предприятиях подтвердили правильность принципиального тезиса, согласно которому эффективность работы предприятия не связана только со смешанной формой собственности, а определяется сложным комплексом факторов, включая участие работников в управлении, повышающее качество управления не только на рабочих местах, но и в принятии стратегических решений [19]. Без обеспечения реального участия работников и их представителей в управлении хозяйствующими субъектами не приходится рассчитывать

на поддержание экономической, финансовой, социальной устойчивости и конкурентоспособности предприятий. Эффективным собственником работник становится тогда, когда он, наряду с участием в собственности и капитале предприятия, реально вовлекается в процесс выработки и принятия решений, когда он ощущает востребованность своих идей, которые учитываются и по возможности реализуются в хозяйственной практике [32].

Г.П. Бессокирная и А.Л. Темницкий [3] изучили динамику трудовых ценностей российского населения и пришли к выводу, что хотя в пореформенный период большая часть трудовых ценностей российских работников претерпела многочисленные изменения, инициативная самореализация и личная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян, что резко отличает их от работников экономически развитых стран. Это обстоятельство может служить серьезным препятствием на пути становления новой корпоративной модели, основанной на демократизации собственности и широком вовлечении работников в управление.

Стоит заметить, что в тех странах, где хорошо работают системы участия трудящихся в управлении (Германия, страны Северной Европы), собственность работников практически не применяется. Логично предположить, что в российских условиях важно было бы обеспечить сочетание американской системы участия работников в собственности и прибылях (учитывая опыт того же ESOP) с западноевропейским опытом участия работников в управлении производством. Похожий механизм предлагается А. Алпатовым, который считает, что реструктуризация прав собственности и обновленная система управления позволят наделить реальными властными полномочиями коллектив работников, стимулировать инициативную трудовую деятельность, а также пресекать оппортунистическое поведение, т.е. недобросовестное исполнение трудовых обязанностей [1].

Для развития акционерных обществах работников (народных предприятиях) возникает необходимость в исследовании зарубежного опыта компаний с собственностью работников.

В США функционируют четыре механизма формирования собственности наемных работников в структуре акционерного капитала:

1. Приобретение акций работниками предприятия в индивидуальном порядке. При этом работники накапливают акции медленно, обычно не берут кредитов для их покупки. Акции приобретаются по рыночной цене и без каких-либо льгот со стороны государства. Количество приобретаемых таким образом акций невелико – около 5% всего объема акций, находящихся в собственности наемного персонала американских компаний.

2. Программа покупки акций работниками предприятий на сбереженные средства. Такие программы организуют у себя сами компании для размещения эмитированных акций, делая своим работникам скидки 10-15% от рыночной цены. На акции, купленные таким путем, приходится 10-15% всего объема акций, находящихся в собственности наемного персонала американских компаний.

3. Программа ESOP (План участия работников в акционерной собственности – Employee Stock Ownership Plan, ESOP) – система участия работников в акционерной собственности компании – широко известный механизм, так как государство активно поддерживает его с середины 70-х годов, предоставляя налоговые льготы.

По подсчетам специалистов, в США в настоящее время имеется около 11000 программ ESOP, которые охватывают 11 млн работающих. По программе ESOP размещено около 30% акций, принадлежащих работникам американских компаний.

4. Программы участия работающих в будущих прибылях и премировании акциями – разновидности пенсионных программ. Ни одна из них не пользуется кредитом. Компании учреждают пенсионные программы через юридические лица, называемые доверительными фондами, которые образуются из взносов наемных работников и взноса компании на ту же сумму. Определенная часть этих сбережений расходуется на приобретение акций компании. По программе участия в будущих прибылях компания обязуется выплачивать работникам определенный процент от прибыли, эти суммы

депонироваться в доверительный фонд и расходуются для приобретения акций. Налоговые льготы от государства для всех пенсионных программ устанавливаются таким же порядком, как для пенсионных фондов.

Наиболее близким аналогом отечественных народных предприятий являются те предприятия в США, которые работают по программе ESOP. От других программ, где также ставится задача расширения собственности работников, программа ESOP отличается двумя важными аспектами:

- во-первых, в программе ESOP упор делается на предоставление акций работникам предприятия с целью расширения их участия в делах компании, в то время как в других программах преобладает задача накопления сбережений или пенсионного обеспечения;

- во-вторых, эта программа уникальна тем, что, следуя ей, компания одалживает работникам деньги для приобретения акций и гарантирует, что заем и получаемый ею доход будут использованы на оплату акций в течение оговоренного срока.

Особенность ESOP состоит в том, что на дополнительное приобретение акций работники практически не тратят своих сбережений. Доверительный фонд берет ссуду в банке для покупки большого пакета акций компании на срок от 5 до 10 лет. В свою очередь компания берет на себя расчеты по ссуде с банком из своей чистой прибыли. По мере того как кредит ежегодно погашается, акции распределяются по личным счетам работников, и любой из них, уходя на пенсию или просто покидая компанию, может продать свои акции.

Важно, что схемы ESOP одновременно являются и пенсионными программами. Цель накопления акций работниками состоит в создании ими фонда сбережений, которыми они будут пользоваться после ухода из компании. До тех же пор им не разрешается свободно продавать эти акции.

Как отмечает Н.П. Сергеенков [22], рабочая акционерная собственность особенно эффективна при условии, что она сочетается с участием работника в повседневном принятии управленческих решений, когда их знания и опыт используются в тех областях, которые они знают лучше всего. К таким областям обычно относятся политика компании, избрание начальников

и условия выполнения своей работы, в результате, как показали исследования американцев, темпы роста производительности труда «вместо 3% в год без ESOP в таких компаниях составляет 4,5%, а темпы роста прибыли в тех же компаниях были на 8-11% выше по сравнению с компаниями без ESOP».

Выгода также выражается и в том, что по условиям американской модели ESOP работникам компаний не нужно вкладывать свои собственные сбережения в покупку акций. И поэтому ESOP позволяет работнику стать собственниками акций, иначе они никогда не смогли бы стать их держателями.

Анализ зарубежного опыта по развитию собственности наемных работников выявляет следующие положительные тенденции, которые возможны и в наших условиях:

- Во-первых, приобретение акций наемными работниками – это дополнительное средство финансирования предприятия, особенно важное, когда последнее оказывается в кризисном состоянии и не может рассчитывать на получение кредитов и инвестиций от сторонних лиц.

- Во-вторых, акции выплачиваются работникам по результатам их труда, и это служит мощным стимулом повышения производительности труда и повышения его качества.

- В-третьих, у работников предприятия вырабатывается чувство собственника и тесной связи с компанией. Работники ощущают заботу о своих интересах со стороны компании, и это положительно сказывается на их трудовом настрое. Как показывает опыт, с увеличением доли акций в собственности работников резко сокращается текучесть кадров и повышается их профессиональный уровень.

- В-четвертых, с расширением доли собственности работников предприятие защищает себя от тех, кто пытается скупить его акции с целью распродажи и наживы. В лице своих работников предприятие получает надежных и «терпеливых» инвесторов [15].

Зарубежный опыт показывает, что собственность наемных работников следует развивать не столько для привлечения персонала к работе в органах управления предприятием (управлением должны заниматься

профессионально подготовленные менеджеры), сколько для того, чтобы вовлекать их в работу групп качества и повышения производительности труда, где они могли бы работать вместе с управляющими среднего уровня и соответствующими специалистами над решением проблем экономии ресурсов, загрузки основных фондов, повышения качества и конкурентоспособности продукции, улучшения обслуживания потребителей, совершенствования профессионального мастерства и других частных проблем деятельности предприятия.

В. Куликов, Э. Рудык и Т. Завьялова [14] выделили важные преимущества предприятий, основанных на принципах соединения труда и капитала:

- потенциальная возможность обеспечения более высокой мотивации труда, его качества и производительности, рационального использования рабочей силы по сравнению с традиционными формами частной собственности;
- более благоприятный социально-психологический климат на производстве, содействующий снижению числа и остроты трудовых конфликтов;
- большая ориентированность на выполнение социально необходимых функций (поддержание занятости, выполнение важных для народного хозяйства, населения страны, региона, территории задач, не сулящих высоких прибылей и др.);
- большая открытость таких предприятий для внешнего и внутреннего контроля.

В связи с этим нельзя не согласиться с авторами исследования «Предприятия, управляемые трудом в России: от формы к содержанию» [4], что в качестве первоочередных мер на государственном уровне по демократизации хозяйственной власти на предприятии необходимо следующие:

- исключение запрета на создание народного предприятия только в акционерной форме;
- возможность образования в ходе приватизации государственного и муниципального имущества народного предприятия, равно как производственного кооператива (артели) и других форм предприятий с демократической системой хозяйственной власти;

– снижение нижнего порога численности работников народных предприятий при их создании до 5 человек, как в производственном кооперативе, с целью увеличения числа народных предприятий (действующий закон о народных предприятиях установил, что среднесписочная численность работников такого предприятия не может составлять менее 51 человека);

– запрет на совмещение постов генерального директора и председателя наблюдательного совета (такое совмещение исполнительно-распорядительных и контрольных функций не только противоречит принципам производственной демократии, но и создает почву для различного рода злоупотреблений);

– сохранение основных завоеваний закона о народных предприятиях, в первую очередь, принципа «один человек – один голос» при решении большей части вопросов жизнедеятельности народного предприятия;

– существенное расширение сферы полномочий контрольной комиссии народного предприятия и обеспечение представительства в ней профсоюзов, других органов работников – как акционеров, так и не акционеров;

– введение прямого запрета на отчуждение в любых формах принадлежащих работнику народного предприятия акций на сторону, в том числе в форме дарения;

– установление системы льгот при создании народного предприятия (возможность выкупа его работниками в рассрочку и со скидкой акций предприятия при его приватизации за счет будущих прибылей предприятия, а также предоставление налоговых льгот финансовым организациям в случае предоставления ими кредитов на эти цели);

– федеральная поддержка региональных инициатив по созданию народных предприятий в качестве одного из приоритетных направлений повышения экономической эффективности, конкурентоспособности и социальной устойчивости российских предприятий.

В отношении предприятий других организационно-правовых форм представляется целесообразным, во-первых, расширить перечень прав участия работников в управлении предприятием, определенных законодательством страны на всех уровнях власти. В настоящее время участие работников

в принятии решений ограничено консультативно-совещательными рамками. Мировой опыт показывает возможность выйти за эти границы. Например, предоставить представительным органам работников право налагать вето на некоторые жизненно важные для них решения, принятые работодателями (его представителями), участвовать в работе органов управления предприятием в качестве их полноправных членов. Во-вторых, законодательно закрепить право работников на участие в капитале предприятия (за исключением унитарного) посредством образования в обязательном порядке фонда акционирования работников предприятия или его прибыли.

В заключение стоит отметить, что народные предприятия, конечно, не решат всех проблем отечественной экономики. Однако, если такие предприятия смогут выйти за акционерные или кооперативные рамки и на деле станут предприятиями, управляемыми работниками, то при наличии благоприятных условий в стране (идеологических, политических, экономических), они способны обеспечить высокую конкурентоспособность экономики России. А с другой стороны, в современном мире господствуют высокие технологии, культ силы, и ощущается острый дефицит нравственных и моральных принципов. В этих условиях только на базе народных предприятий, а также частных, государственных и муниципальных предприятий с демократической системой управления может быть создана сильная, социально устойчивая и нравственно ориентированная экономика, способная обеспечить независимость России, конкурентоспособность экономики страны и будущее ее народа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Народное предприятие – предприятие, находящееся в коллективной собственности его работников, не разделенной на доли, пай, то есть целиком принадлежащее всему коллективу и управляемое привлеченными коллективом менеджерами и советом управляющих.

Суть народных предприятий заключается в наделении работников акциями своей компании путем безвозмездного распределения их между всеми членами общества. Экономическая сущность народного предприятия как формы хозяйствования состоит в том, что обеспечивается полный, гарантированно защищенный от внешних воздействий контроль работающих над его финансовыми потоками. На народном предприятии вся прибыль после налогообложения остается в его распоряжении и направляется на развитие производства и непосредственное стимулирование труда работников.

2. Процесс формирования и функционирования народных предприятий регулируется следующими нормативно-правовыми актами: Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»; Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

3. Закон определяет порядок создания народного предприятия только путем преобразования любой коммерческой организации, за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала. Создание народного предприятия иным способом не допускается.

Решение о преобразовании акционерных обществ в народное предприятие должно приниматься только по предложению совета директоров (наблюдательного совета) большинством в три четверти голосов – владельцев голосующих акций, участвующих в общем собрании акционеров.

4. При создании народного предприятия существуют особенности. Принципиальное значение при подписании договора о создании народного предприятия имеет денежная оценка акций (долей, паев) преобразуемой коммерческой организации. Это главный вопрос, по которому участники (акционеры) и работники должны найти согласие для того, чтобы предприятие было создано. Акционеры народного предприятия должны зафиксировать в уставе максимальную долю акций, которой могут владеть в совокупности юридические и физические лица, не являющиеся его работниками. Такая доля может колебаться в пределах от 0 до 25% одна акция. Максимальная доля акций одного работника-акционера не может быть более 5% уставного капитала. Часть акций народного предприятия может быть закреплена в федеральной или муниципальной собственности.

Участники коммерческой организации, которые не согласились на создание народного предприятия, вправе потребовать полного или частичного выкупа своих акций (долей, паев) в течение 1 месяца с даты принятия решения о преобразовании народного предприятия.

5. Закон о народных предприятиях жестко регламентирует такие нормы, как:
- среднесписочная численность работников народного предприятия не может составлять менее 51 человека, а число акционеров не должно превышать 5000;
 - в народном предприятии выпускаются только обыкновенные (голосующие) акции;
 - работник-акционер при своем увольнении по любым причинам обязан продать, а народное предприятие обязано купить принадлежащие ему акции;
 - работник-акционер может в течение года продать не более 20% принадлежащих ему акций и только работникам народного предприятия;
 - акционер-работник не может владеть акциями, номинальная стоимость которых превышает 5% уставного капитала;

- ежегодно выкупленные у акционеров и дополнительно выпущенные акции распределяются между работниками (акционерами и не акционерами) пропорционально их суммам оплат труда за прошедший финансовый год;
- вновь принятые работники наделяются акциями в зависимости от трудового вклада, не ранее чем через три месяца и не позднее двух лет после приема на работу в НП;
- число работников НП, которые не являются его акционерами, за отчетный финансовый год не должно превышать 10% его общей численности работников;
- во время работы работник-акционер имеет право продать по договорной цене не более 20% принадлежащих ему акций другим акционерам или самому народному предприятию, а в случае их отказа – работникам данного предприятия, не являющимся его акционерами;
- работникам-акционерам запрещается продавать свои акции «на сторону», в то же время концентрация значительной доли акций у одного или группы менеджеров практически исключена.

6. Для работников предприятия данной организационно-правовой формы существуют преимущества. В частности, расширение их прав в области реального участия в управлении предприятием, предоставление права голоса при решении большого числа вопросов на общих собраниях акционеров вне зависимости от количества его акций.

Источниками личного дохода работников народного предприятия является как заработная плата, так и бесплатно распределяемые акции между всеми работниками предприятия. Каждый работник имеет возможность накопить себе перед уходом на пенсию значительную сумму денег, которую народное предприятие обязано ему выплатить на «заработанные» им акции. При этом чем лучше работает народное предприятие и чем лучше работает сам работник, тем больше эта сумма.

7. Существует ряд проблем акционерных обществ работников:

- низкая степень информированности работников-собственников (прежде всего рядовых) об экономическом и финансовом положении организации и планах ее развития;

– недостаточная компетентность работников-акционеров и не акционеров в вопросах, касающихся сущности народного предприятия, его особенностей, в области своих прав и обязанностей, а также наиболее важных для них сторон управления предприятием;

– отсутствие системы постоянно действующего экономического «ликбеза» как работников, так и их представителей и руководителей, которые в ряде случаев не имеют необходимых знаний для управления народным предприятием;

– конфликт интересов работников, ушедших с предприятия, и теми, кто остается на нем работать;

– финансовые права работников народных предприятий нарушаются установленной российским законодательством практикой выкупа акций у работников, уволенных по сокращению штатов. Во-первых, законом не установлен последний срок приобретения акций у работника. Во-вторых, часто работники не знают о конкретных временных пределах конвертации их акций в доход и не предупреждены о возможности получения справедливой компенсации.

8. С целью улучшения законодательства в сфере создания и функционирования акционерных обществ работников целесообразно внести следующие правки:

1) расширить организационно-правовые формы предприятий, которые могут преобразовываться в народные предприятия;

2) разрешить народным предприятиям выпускать привилегированные акции, что создаст благоприятные возможности для привлечения внешних финансовых ресурсов;

3) использовать продолжительность времени работы на предприятии в качестве критерия для определения количества акций, подлежащих передаче работнику;

4) в решении проблемы уволенных работников по сокращению штатов принять во внимание американский закон о безопасности пенсионных доходов трудящихся (Employee Retirement Income Security Act — ERISA, США).

Он предусматривает, что уволившиеся на пенсию работники получают расчет в течение года, следующего за годом их ухода на пенсию, а для работников, ушедших из компании до ухода на пенсию, предусмотрено, что они получают расчет в течение 5-го года, следующего за годом, когда они ушли;

5) учесть американский опыт формирования внутрифирменного финансового фонда, созданный на основе плана формирования собственности персонала в виде акций (План участия работников в акционерной собственности (Employee Stock Ownership Plan – ESOP)).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алпатов, А. Экономико-правовой механизм демократизации корпоративной собственности [Текст] / А. Алпатов // Человек и труд. – 2012. – № 2.
2. Беляев, С.Г. Собственность граждан как инструмент демократизации экономики России [Текст] / С.Г. Беляев, В.И. Кошкин // Экономика и управление собственностью. – 2013. – № 2.
3. Бессокирная, Г.П. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда [Текст] / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Мир России. – 2013. – № 3.
4. Букреев, В.В. Предприятия, управляемые трудом в России: от формы к содержанию [Электронный ресурс] / В.В. Букреев, Э.Н. Рудык // Альтернативы. – 2006. – № 2. – Режим доступа: <http://www.alternativy.ru/ru/node/227>
5. Долгопятова, Т.Г. Развитие отечественного корпоративного управления в годы экономического подъёма и кризиса [Текст] / Т.Г. Долгопятова // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2011. – № 3. – С. 46-62.
6. Долгопятова, Т.Г. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов [Текст] / Т.Г. Долгопятова // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2. – № 2. – С. 3-26.
7. Залесский, В.В. Почти акционерное общество [Текст] / В.В. Залесский // Журнал для акционеров. – 1998. – № 10. – С. 14.

8. Зими́на, Т.В. Народные предприятия в посткризисных условиях [Текст] / Т.В. Зими́на // Экономист. – 2012. – № 9.
9. Зими́на, Т.В. Собственность работников: двенадцать лет развития [Текст] / Т.В. Зими́на // Экономист. – 2010. – № 8.
10. Капелюшников, Р.И. Собственность и контроль в российской промышленности [Текст] / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2001. – № 12. – С. 103-124.
11. Каши́н, В.И. Народные предприятия – локомотив восстановления экономики России [Электронный ресурс] // Выступления на круглом столе «Совершенствование законодательства Российской Федерации по обеспечению организации и функционирования народных предприятий и коллективных хозяйств». – 31 октября 2011 года. – Режим доступа: <http://kprf.ru/dep/98412.html>
12. Кулагин, М.И. Избранные труды [Текст] / М.И. Кулагин // Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Кафедра гражданского права юридического факультета. Серия «Классика российской цивилистики». – М.: Статут, 1997. – С. 120.
13. Куликов, В. Российская приватизация в шестилетней ретроспективе [Текст] / В. Куликов // Российский экономический журнал. – 1998. – № 1. – С. 12.
14. Куликов, В. Собственность и народные предприятия. От наемного труда к свободному. Самоуправляющиеся предприятия или «третий путь» в экономике [Текст] / В. Куликов, Э. Рудык, Т. Завьялова; под общей редакцией С.Н. Федорова. – М.: «Федоров», 2000. – 165 с.
15. Народные предприятия – ключ к возрождению России [Электронный ресурс] / Портал россияведения «Институт России». – Режим доступа: <http://rospil.ru/newrussia/neweco/neweco15.htm>
16. Народные предприятия – одна из лучших форм хозяйствования! [Электронный ресурс] // Вестник организационно-партийной кадровой работы. – 2011. – № 20 (170). – Режим доступа: <http://goo.gl/bXcRMM>

17. Полковников, Г.В. Корпоративное право в странах Западной Европы и России. Актуальные проблемы российского корпоративного права [Электронный ресурс] / Г.В. Полковников. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru/books/700/polkovnikov/html>
18. Рудык, Э.Н. Повышение социальной устойчивости предприятия на основе демократизации хозяйственной власти (к теории вопроса) [Текст] / Э.Н. Рудык, В.В. Букреев // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 2. – С. 4-17.
19. Рудык, Э.Н. Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах: главные проблемы и пути их решения [Текст] / Э.Н. Рудык, Я.Н. Керемецкий, В.В. Букреев // Российский экономический журнал. – 2001. – № 1.
20. Селиванова, Е. Липецкая область становится «донором» в передаче позитивного опыта экономического развития для регионов Центральной России [Текст] / Е. Селиванова // Региональное деловое издание «Экономика и жизнь. Черноземье». – Режим доступа: <http://goo.gl/1XTCy5>
21. Сенчагов, В.К. Новые угрозы экономической безопасности и защита национальных интересов России [Текст] / В.К. Сенчагов // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 10.
22. Сергеенков, П.Н. Механизм распределения собственности в трудовых коллективах при формировании народных предприятий [Текст]: дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук: 08.00.05 / П.Н. Сергеенков. – М.: Российский государственный технический университет имени К.Э. Циолковского, 2004. – 179 с.
23. Тарлавский, В. Народные предприятия России [Электронный ресурс] / В. Тарлавский // Региональное деловое издание «Экономика и жизнь». – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477>
24. Тарнуха, Ю.В. Предприятие и предпринимательство в трансформируемой экономике [Текст] / Ю.В. Тарнуха. – М.: Дело и сервис, 2003.

25. Терновая, О.А. Правовое регулирование деятельности акционерных обществ работников (народных предприятий) в России и за рубежом [Текст]: дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук: 12.00.03 / О.А. Терновая. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2004. – 151 с.
26. Филиал Всероссийской Государственной телерадиокомпании «ГТРК «Липецк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vesti-lipetsk.ru/v-lipеckoj-oblasti-rastet-chislo-narodnyx-predpriyatij>
27. Хабибуллин Р.И. Демократизация производственных отношений как ресурс социально-экономического саморазвития предприятий [Электронный ресурс] / Р.И. Хабибуллин // Российское предпринимательство. – 2012. – № 12 (210). – С. 4-9. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/24289>
28. Хабибуллин, Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития [Текст] / Р.И. Хабибуллин // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3 (66). – С. 73.
29. Хабибуллин, Р.И. Формирование эффективной институциональной среды развития народных предприятий в России [Текст] / Р.И. Хабибуллин // Российское предпринимательство. – 2013. – № 17 (239).
30. Шапкина, Г.С. Комментарий к Федеральному закону «Об акционерных обществах» с изменениями и дополнениями [Текст] / Г.С. Шапкина // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Юридический Дом «Юстицинформ», 2002. – С. 25.
31. Шапкина, Г.С. Новое в российском акционерном законодательстве. Изменения и дополнения Федерального закона «Об акционерных обществах» [Текст] / Г.С. Шапкина // Центр деловой информации еженедельника «Экономика и жизнь». – М., 2002. – 104 с.

32. Юдина, Т.Н. Устойчивое развитие в контексте неоконвергенции [Текст] / Т.Н. Юдина, Р.И. Хабибуллин // Вестник Московского университета. Сер. Управление и общество. – 2013. – № 4.
33. Aukutsionek, S. Ownership Structure of Russian Industrial Enterprises in 2009 [Text] / S. Aukutsionek, N. Dyomina, R. Kapelyushnikov // Russian Economic Barometer. – 2009. – Vol. XVIII. – № 3. – P. 3-13.
34. Blasi, J.R. Privatization and Employee Ownership in Russia [Text] / J.R. Blasi // The Journal of Employee Ownership. Law and Finance. – 1995. – Fall. – P. 149.
35. Dallago, B. Corporate governance and governance paradigms [Text] / B. Dallago // East West Journal of Economics and Business. – 2002. – № 5 (2). – P. 173-196.

Научное издание

Разгулина Екатерина Дмитриевна

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Препринт

Редакционная подготовка	Т.В. Алешина
Компьютерный набор	Е.Д. Разгулина
Верстка	И.В. Артамонов
Корректор	М.В. Чумаченко

Подписано в печать 29.06.2015.

Печать цифровая. Формат бумаги 70×108/₁₆.

Усл. печ. л. 6,2. Тираж 500 экз. Заказ № 176

Институт социально-экономического развития
территорий РАН (ИСЭРТ РАН)

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а

Телефон: 59-78-03, e-mail: common@vscc.ac.ru

ISBN 978-5-93299-294-4



9 785932 992944