DOI: 10.17117/na.2015.02.015

Поступило в редакцию: 11.02.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.02.015.pdf>

Воронина Е.В., Коваленко И.Н.
Народные предприятия: зарубежный
опыт и российские реалии

Voronina E.V., Kovalenko I.N.
National enterprises: foreign experience and Russian realities

В статье проведен анализ текущего состояния предприятий с коллективной формой собственности в России и за рубежом. Рассмотрены особенности и направления развития народных предприятий в России. Обсуждается вопрос о дальнейшем субсидировании некоммерческих организаций для предоставления среднесрочных займов народным предприятиям и закрытым акционерным обществам

Ключевые слова: народное предприятие, коллективная собственность, социальная ответственность, план «ESOP», акция, уставный капитал

In the article the analysis of the current state of enterprises with collective ownership in Russia and abroad. Describes the features and directions of development of public enterprises in Russia. Discusses further subsidizing non-profit organizations to provide medium-term loans to national companies and closed joint stock companies

Key words: national enterprise, collective ownership, social responsibility, plan «ESOP», share, authorized capital

Воронина Екатерина Владимировна

Студент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета
Ростовская область, г. Шахты, ул. Шевченко, 147

Voronina Ekaterina Vladimirovna

Student

The Institute of the service sector and entrepreneurship (branch) Don State Technical University
Rostov region, Shakhty, Shevchenko st., 147

Коваленко Ирина Николаевна

Кандидат экономических наук, доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета
Ростовская область, г. Шахты, ул. Шевченко, 147

Kovalenko Irina Nikolaevna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

The Institute of the service sector and entrepreneurship (branch) Don State Technical University
Rostov region, Shakhty, Shevchenko st., 147

Анализ состояния дел в российской промышленности свидетельствует, что экономическое и финансовое положение большинства предприятий остается крайне сложным. По данным Росстата, сегодня более 35% предприятий убыточны. Производственный аппарат предприятий изношен, производственные мощности загружены на 63%. Согласно обследованию, проведенному в 2011 году ЦЭМИ РАН и Российским экономическим барометром, 43,2% российских предприятий считают свое положение нестабильным, 14,4% – тяжелым, 38,7% – устойчивым и лишь 2,7% находятся на подъеме [1, с.16]. Неэффектив-

ность российских предприятий – одна из основных причин неэффективности российской экономики. Более того, экономическое неблагополучие многих предприятий дополняется их социальным «нездоровьем». Повышение эффективности функционирования предприятий невозможно без включения хозяйской мотивации и предприимчивости работников, без преодоления их отчужденности от участия в управлении. Предприятие может быть экономически и социально эффективным только в том случае, если существует механизм согласования интересов работников и предприятия в целом на основе заинтересованности всех работников в эффективном использовании ресурсов.

Среди предприятий всех видов собственности лучшие показатели у предприятий с долевой собственностью членов коллектива или так называемых народных предприятий. Даже в условиях кризиса они показали более высокую устойчивость и жизнеспособность. Дело в том, что, например, в ОАО часть прибыли неизбежно забирается собственниками на удовлетворение своих личных нужд и иных целей. В народном же предприятии вся прибыль идет на стимулирование работников-акционеров и на модернизацию производства. На другие цели она уходить не может, потому что иных собственников у такого предприятия просто нет. У работников народных предприятий есть главное – социальная ответственность, социальная солидарность, понимание роли своей личной социальной активности [2].

Международный опыт показывает, что количество таких предприятий на территории США постоянно растет. Если до 1974 года насчитывалось лишь несколько сотен компаний «ESOP» с числом занятых 100 тыс. чел, то в 2013 году было зарегистрировано уже более 10000 таких фирм, на которых трудилось около 10,3 миллионов работников-акционеров. Это составляет примерно 10% рабочей силы США.

Самые известные и крупные корпорации, которые учредили план «ESOP» это: «Пабликс Супер Маркетс» (84 тысячи работников-акционеров), «Проктер Энд Гэмбл» (40 тысяч), «Амстэд Индастриз» (12,5 тысяч), «Парсонз» (12 тысяч), «Лайфточ» (11,5 тысяч). В 2012 году «ESOP» предприятия заняли 14 позиций в списке сотни лучших компаний, выпущенным известным американским журналом «Fortune». Согласно критериям, выдвинутым журналом «Fortune», вносимые в список компании должны существовать семь или более лет и иметь больше 1000 американских сотрудников. Для оценки использовались такие критерии, как доходы компаний, зарплаты работников и качество социальной жизни предприятий [3].

Программы передачи работникам акций предприятия получали распространение и в других странах. В Швеции и Норвегии таких предприятий насчитывается свыше 60%. Во Франции план «ESOP» учредили 27% предприятий, особенно он популярен в крупных корпорациях, таких, как «Эр-Франс». Не отстают от французов Англия и Ирландия. В Англии уже миллионы людей стали обладателями акций своих компаний. В Китае правительство при приватизации отдает предпочтение таким формам собственности, при которых государственная собственность передается тем, кто работает на данном предприятии – народным предприятиям, которых в Китае насчитывается около 40% [4].

Несмотря на успехи акционерных обществ работников за рубежом, в среде именитых ученых до сих пор распространено мнение, что качественно руководить собственностью могут лишь государство и частный владелец. Считается, что коллективное управление может быть только малоэффективным, что это – пережиток прошлого.

Народные предприятия являются одним из видов акционерных обществ. Это такие АО, акции которых принадлежат их работникам. Долгое время в нашей стране велись споры относительно необходимости специального регулирования народных предприятий. В результате был принят Закон о народных предприятиях, согласно которому к народным предприятиям применяются правила о ЗАО, если иное прямо не предусмотрено в Законе о народных предприятиях.

В народные предприятия преобразуются коммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, а также ОАО, работникам которых принадлежит 49% уставного капитала. В народном предприятии разрешены только обыкновенные акции, причем номинальная стоимость одной акции не может превышать 20% МРОТ и более 75% акций должны принадлежать непосредственно работникам этих предприятий. Один акционер не может обладать более чем 5% акций народного предприятия. Работник-акционер вправе продавать акции другим акционерам, самому предприятию, а при их отказе – работникам предприятия, не являющимся его акционерами. При этом он может продать не более 20% своих акций, но в случае увольнения акционер обязан продать, а предприятие выкупить у него все акции. Численность работников народного предприятия должна быть не менее 51 человека, но не более 5 тысяч, причем число работников-акционеров не может превышать 10% общего количества работников.

Принципиальное отличие народного предприятия от других акционерных обществ состоит в том, что вопросы решаются по принципу «один акционер – один голос», а не «одна акция – один голос», как это делается в других акционерных обществах. Из 15 вопросов, относящихся к исключительной компетенции общего собрания акционеров, 10 решаются по принципу «один акционер – один голос». Использование этого принципа предусматривается и в некоторых других случаях, что способствует демократизации управления деятельностью народного предприятия [5].

В России насчитывается около 20 предприятий с полным владением работниками их собственностью. Большая часть из них была выкуплена работниками, чтобы избежать банкротства, некоторые из них предпринимали попытки создать истинно демократические структуры управления предприятием. В условиях рынка эти предприятия успешно конкурируют с традиционными компаниями, в том числе в решении проблем антикризисного управления. Предприятия, находящиеся в собственности работников, имеются в различных отраслях экономики РФ: добывающей, строительной, перерабатывающей, сельском хозяйстве, на транспорте и т. д. Они включают как крупные акционерные общества закрытого типа («Набережно-челнинский КБК», ЗАОр «Туринский ЦБЗ», ЗАОр «Рязанский картонно-рубероидный завод», ЗАОр «Кон-

фил», ЗАОр «Красная звезда»), на которых занято свыше тысячи человек, так и небольшие, с числом работников от нескольких десятков до нескольких сотен человек [6, с. 1].

Основными преимуществами народных предприятий (НП) над иными формами организации производства являются:

Во-первых, форма НП даёт возможность защититься от недружественных поглощений и рейдерских захватов, сохранив при этом контрольный пакет акций в руках работающих (не менее 75% уставного капитала принадлежит по закону работникам). В управлении такими предприятиями устраняется противоречие между работником и работодателем, поскольку здесь обе эти роли принадлежат одному и тому же коллективному собственнику.

Во-вторых, на НП более высокие производительность и качество труда. Это обеспечивается за счет ежегодного наделения работников акциями пропорционально сумме их заработной платы за истекший год. Чем лучше работает тот или иной сотрудник, тем больше у него накапливается акций перед уходом на пенсию. Чем эффективнее работает само предприятие, тем выше цена этих акций и, следовательно, больше сумма денег, которую он (работник) получит за них при увольнении, т.е. на НП уже реализован механизм своеобразной накопительной пенсии.

В-третьих, на НП наблюдается большая инвестиционная активность и высокие темпы технического переоснащения за счет собственных финансовых ресурсов. С одной стороны, зависимость выкупной стоимости акций от величины стоимости чистых активов НП стимулирует трудовой коллектив наращивать основной капитал, что формирует заинтересованность работников в долговременных вложениях прибыли в развитие производства. Чем значительнее рост чистых активов предприятия (соответственно прирост стоимости акций НП), тем выгоднее акционерам расходовать чистую прибыль на накопление. Такой механизм позволяет стимулировать производительность труда работников и способствует росту прибыльности предприятия. С другой стороны, дополнительным стимулом, побуждающим направлять прибыль на инвестиции, является существование накопительной пенсии: чем выше стоимость акций НП (пропорционально стоимости чистых активов), тем больше сумма средств, которую работник предприятия получит за них в случае добровольного увольнения или выхода на пенсию, т.к. НП обязано выкупать акции у уволившихся работников-акционеров, а уволившиеся работники-акционеры обязаны продать предприятию свои акции по их выкупной стоимости.

В-четвертых, зарплата генерального директора не может превышать среднюю зарплату на НП больше чем в 10 раз, т.е. не должно быть сильного разрыва в зарплате. Это свидетельствует о том, что эта форма имеет не только экономические преимущества, но и сдерживает социальное расслоение общества.

В-пятых, приоритетным направлением социальной политики НП является поддержка элементов социальной инфраструктуры, что позволяет не только защитить и сохранить коллектив НП, но и существенно снизить финансовую нагрузку на бюджеты различных уровней.

Закономерно, что НП оказываются высокоэффективными организациями. По имеющимся оценкам, они дают на 50% больше прибыли, чем сравниваемые с ними обычные предприятия, а среднегодовой прирост производительности труда у них в 2 раза выше. В условиях рынка НП могут успешно конкурировать с традиционными компаниями [7].

Народные предприятия в России распространены и обладают субсидированной поддержкой в Липецкой области, в которой уже официально зарегистрировано восемь народных предприятий и одно закрытое акционерное общество, соответствующее критериям НП. Они работают в сфере жилищно-коммунального хозяйства, производства стройматериалов, оказывают услуги в сфере пассажирских перевозок и общественного питания.

В 2014 году из областного бюджета народным предприятиям выделили 52,3 млн. рублей. Эти средства пошли на возмещение части затрат на организационные расходы, связанные с созданием НП, на приобретение основных средств – зданий, сооружений, машин и оборудования, транспорта, необходимых для основной деятельности народных предприятий и закрытых акционерных обществ. Из областного бюджета также возместили затраты по правовой, консультативной, организационной поддержке и организации обучения работников. В этом году введена компенсация затрат, связанных с уплатой первого лизингового платежа при приобретении оборудования, устройств, механизмов, автотранспортных средств (за исключением легковых автомобилей), приборов, аппаратов и других установок.

Новшеством 2014 года стали и субсидии некоммерческим организациям для предоставления среднесрочных займов народным предприятиям и закрытым акционерным обществам (в статусе субъектов малого и среднего предпринимательства).

В связи с обращениями от коллективов, принявших решение о смене формы собственности на коллективную, но не имеющими такой возможности в связи с небольшим штатом (не более 51 человека), в 2013 году меры поддержки были расширены. Теперь ее могут получить и закрытые акционерные общества с численностью работников от 20 до 50 человек. Коллективу ЗАО при этом должно принадлежать 75% акций предприятия.

Развитие коллективных форм собственности является приоритетным направлением в деятельности региональных органов власти Липецкой области. Народные предприятия формируют совершенно новый тип производственных отношений – солидарных, уважительных. Поэтому до конца 2014 года к восьми работающим в области народным предприятиям добавятся еще четыре. Они появятся в Воловском, Задонском, Измалковском и Чаплыгинском районах [8]. Однако в других регионах РФ эта перспективная форма развития бизнеса почти не развита.

Причины столь медленного развития НП в России кроются как в невнимании к ним со стороны органов власти, так и в существовании препятствий на пути становления НП, например: запрет напрямую создавать НП; запрет преобразования унитарных предприятий в НП; достаточно высокая нижняя граница, устанавливающая минимальное число работающих на НП (50 чело-

век); отсутствие государственных гарантий на денежный вклад в уставный капитал НП, а также реальных налоговых и других льгот; отсутствие у НП «опорных структур» в виде собственных банков, консультационных центров, систем обучения и просвещения работников по вопросам производственной демократии и др. К сожалению, в России нет законов, защищающих права работников как собственников, и тем самым государство объективно стимулирует уничтожение собственности работников высшим коррумпированным менеджментом. Поэтому разработка и реализация первоочередных мер по поддержке и развитию НП – актуальная задача, стоящая перед российским обществом [6, с. 80].

Кроме того, процесс создания и развития народных предприятий затянулся из-за противодействия чиновников и бизнесменов, теряющих возможность управлять и выводить капиталы. Ведь с рабочими, осознавшими свои права и ответственно относящимися к обязанностям, спорить трудно. 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 [9].

Таким образом, НП имеют значительные преимущества в обеспечении мотивации труда работников, в преодолении противоречий между трудом и капиталом. Высокая социально-экономическая эффективность отечественных НП свидетельствует о необходимости широкого распространения практики их создания по всей стране. В то же время НП не следует считать идеальной организационно-правовой формой или панацеей решения как внутрипроизводственных, так и накопившихся в обществе социально-экономических проблем. Но и игнорировать потенциальные возможности этой формы развития производства и демократизации отношений собственности тоже нельзя. Современное НП – это не инструмент обеспечения всеобщего равенства и благоденствия, а социально-экономический институт, позволяющий повысить эффективность функционирования рыночной экономики за счет превращения работников предприятия в активных собственников результатов своего труда.

Для массового создания в России народных предприятий уже созданы необходимые предпосылки. Общество, в первую очередь трудящиеся, к этому психологически готовы. Имеется достаточно обширный опыт успешного функционирования различного рода организаций, полностью или частично находящихся в собственности их работников. Речь идет о созданных на базе арендных предприятий закрытых акционерных обществах, а также многочисленных иных хозяйственных обществах и товариществах, возникших в результате приватизации государственных и муниципальных предприятий.

Среди таких организаций можно назвать, например, АО «Мовен», Стерлитамакский нефтехимический завод, АО «Протвинский опытный завод «Прогресс»», ЗАО «Салаватстекло», ТОО «Новорязанская ТЭЦ», ЗАО «Картонно-рубероидный завод» и многие другие. Преобразовавшись в закрытые акцио-

нерные общества, они смогли успешно адаптироваться к рыночным условиям, продолжают и ныне успешно работать.

Список литературы:

1. Клейнер Г.Б. Менеджерская революция // Экономика и жизнь, №38 (9404). 30.09.2011.
2. Кашин В.И. Народные предприятия – локомотив восстановления экономики России.
URL: <http://www.kprf-chita.ru/index.php/2010-08-27-06-05-24/8-2010-08-26-06-10-52/3941-2011-11-02-08-05-53.html>
3. Сергеев А.С. Изменение мотивации труда работника при коллективной форме собственности (на примере плана ESOP) // Управление экономическими системами. №53 УЭК. 29.05.2013.
4. Тарасов В. Народный капитализм по-русски // Труд. № 71. 18.06.2013.
5. Кузьмин А.В. Народные предприятия.
URL: http://publ/juridicheskaja_literatura/narodnye_predpriyatija/7-1-0-311
6. Зими́на Т.В. Собственность работников: двенадцать лет развития // Экономист. 2010. № 8.
7. Хабибуллин Р.И. Демократизация производственных отношений как ресурс социально-экономического саморазвития предприятий // Российское предпринимательство. 2012. № 12 (210).
8. Официальный портал Администрации Липецкой области.
URL: http://admlip.ru/news/narodnye_predpriyatiya_poluchat_subsidii
9. Тарлавский В.Э. Народные предприятия России // Экономика и жизнь.
URL: <http://www.eg-online.ru/article/147477/>

References:

1. Kleiner G.B. Managerial revolution // Economics and life. № 38 (9404). 30.09.2011.
2. Kashin V.I. National enterprises – the engine of economic recovery of Russia.
URL: <http://www.kprf-chita.ru/index.php/2010-08-27-06-05-24/8-2010-08-26-06-10-52/3941-2011-11-02-08-05-53.html> (date of treatment 25.02.2015).
3. Sergeev A.S. Change of motivation of an employee in the collective form of ownership (for example, the ESOP plan) // Management of economic systems. № 53 Wax. 29.05.2013.
4. Tarasov V. People's capitalism in Russian // Labor. № 71. 18.06.2013.
5. Kuzmin A.V. National enterprises.
URL: http://publ/juridicheskaja_literatura/narodnye_predpriyatija/7-1-0-311
6. Zimina T.V. Ownership of employees: twelve years of development // Economist. 2010. № 8.
7. Khabibullin R.I. Democratization of industrial relations as a resource for socio-economic self-development of the enterprises // Russian entrepreneurship. 2012. № 12 (210).
8. Official portal of the administration of Lipetsk region.
URL: http://admlip.ru/news/narodnye_predpriyatiya_poluchat_subsidii
9. Tarlavsky V.E. People's enterprises in Russia // Economics and life.
URL: <http://www.eg-online.ru/article/147477/>