

# ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ФОРМЫ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ

УДК 331.107.5

**Дмитрий Викторович Бурькин**,  
к.э.н., старший преподаватель кафедры финансов и экономического анализа Московского университета МВД России  
Тел.: 8 (916) 557-25-23  
Эл. почта: bourg@inbox.ru

В статье рассматриваются особенности реализации производственного самоуправления на примере закрытого акционерного общества работников (народного предприятия). Для снятия социальной напряженности в российском обществе, вызванной его имущественным расслоением, необходимо реализовывать компенсационные схемы в отношении социальных групп, лишенных, по итогам приватизации, возможности получения дохода от владения активами предприятий.

**Ключевые слова:** демократизация собственности, производственное самоуправление, народные предприятия, акционер-работник, общее собрание акционеров.

**Dmitry V. Burykin**,  
PhD in Economics, Senior Lecturer, the Department of finance and the economic analysis, the Moscow University of the MIA of Russia  
Tel.: 8 (916) 557-25-23  
E-mail: bourg@inbox.ru

## PECULIARITIES OF IMPLEMENTATION OF MANUFACTURING SELF-GOVERNMENT AS A FORM OF DEMOCRATIZATION OF PROPERTY RELATIONS

The article considers the peculiarities of realization of production self-management on the example of the closed joint-stock company of workers (public enterprise). To remove the social tensions in Russian society caused by its property stratification, compensation schemes must be implemented in relation to social groups deprived, following privatization, the possibility of generating income from the ownership of assets of enterprises.

**Keywords:** democratisation property, production self-government, public enterprises, shareholder-employee, annual general meeting of shareholders (AGMS).

## 1. Введение

Одним из направлений развития производственно-экономических отношений в мире является демократизация отношений собственности. Она реализуется путем внедрения производственного самоуправления, суть которого раскрывается в соединении физического труда работников с управлением ими своим предприятием. Формирование класса акционеров-работников – это значительный резерв для повышения конкурентоспособности предприятий, так как такие работники, будучи прямо заинтересованными в результатах своего труда и имея возможность принимать решения, в частности, относительно распределения прибыли предприятия, начинают трудиться более мотивированно.

Другим, не менее важным обоснованием необходимости формирования широкого класса собственников, является проблема нарастающего социального напряжения в российском обществе. В результате прошедшей в России приватизации государственного имущества в руках ограниченной группы лиц оказались аккумулированы значительные пакеты акций промышленных предприятий, а значит, и права на получение прибыли от их деятельности. Подавляющая часть экономически активного населения не обладает правами владения и пользования такой собственностью. Это негативно сказывается как на благосостоянии таких работников, так и на их заинтересованности в результатах хозяйственной деятельности предприятий, предоставляющих им рабочие места. В ситуации, когда информация о колоссальной разнице в доходах самых богатых и самых бедных является общедоступной, возможно возрастание социальной напряженности, обусловленной несогласием с «несправедливыми» итогами приватизации и осознанием своей «выключенности» из процессов получения ренты от собственности. Так, согласно данным опросов, доля российских граждан, полагающих, что хозяева крупной частной собственности владеют ею незаконно, составляет 77%. Полностью пересмотреть результаты приватизации готовы около 30% опрошенных [1].

## 2. Реализация компенсационных сделок посредством внедрения производственного самоуправления

Подобная ситуация является основанием для формулирования и решения вопроса о целесообразности и возможности компенсационных сделок с группами, которые потеряли в результате произошедших в России в последние десятилетия трансформаций отношений собственности. Речь идет о тех группах, которые реально могут противодействовать дальнейшим рыночным реформам, оказывая им противодействие, к примеру, путем миграции или формальным отношением к исполнению своих трудовых обязанностей.

Группы, чьи интересы были ущемлены в результате институциональных изменений, нуждаются в формировании и внедрении косвенных компенсационных схем, заключающихся в корректировке экономической политики, позволяющей опосредованно обеспечить рост их доходов и обеспечить использование современных возможностей финансового рынка.

Мы считаем, что такой компенсацией может стать внедрение при безусловной государственной поддержке на территории Российской Федерации производственного самоуправления.

Экономический смысл производственного самоуправления заключается в соединении непосредственного труда с управлением производством, привлечением работников к реализации регулятивных, исполнительно-распорядительных и контрольных функций на производстве.

При этом неверно было бы ассоциировать производственное самоуправление исключительно с коллективной формой собственности. Объединение

частного собственника (обладающего правами владения, пользования и распоряжения) и работника в одном лице возможна в рамках закрытого акционерного общества работников – народного предприятия.

Правовое обоснование деятельности народных предприятий в России регламентируется Федеральным законом от 26 декабря 1995 г., № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Федеральным законом от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» с последующими изменениями и дополнениями. Российское законодательство определяет народное предприятие как особую форму акционерного общества. В свою очередь закрытыми акционерными обществами являются общества, акции которых распределены только среди его учредителей или иного, заранее определенного круга лиц. Закрытое акционерное общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые акции или иным способом предлагать их неограниченному кругу лиц.

В закрытые акционерные общества работников (народные предприятия) могут быть преобразованы закрытые акционерные общества и открытые акционерные общества, в случае, если их работникам принадлежит не менее 49 процентов уставного капитала общества.

С точки зрения структуры, воплощающей принципы производственного самоуправления, народные предприятия обладают следующими особенностями:

- работникам народного предприятия должно принадлежать количество акций народного предприятия, номинальная стоимость которых составляет более 75 процентов его уставного капитала (п.2 ст.4 Закона);

- один акционер народного предприятия, являющийся его работником (далее – работник-акционер), не может владеть количеством акций народного предприятия, номинальная стоимость которых превышает 5 процентов уставного капитала народного предприятия (п.1 ст.6 Закона);

- народное предприятие вправе ежегодно увеличивать свой уставный

капитал путем выпуска дополнительных акций на сумму не менее суммы чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления;

- дополнительно выпущенные акции, а также акции, выкупленные в определенном порядке у своих акционеров, распределяются безвозмездно между всеми, имеющими на то право работниками предприятия, пропорционально суммам их заработной платы за финансовый год;

- вновь поступившие работники народного предприятия наделяются акциями, если они проработали на предприятии не менее трех месяцев;

- народное предприятие обязано выкупить у уволившегося работника-акционера, а уволившийся работник-акционер обязан продать народному предприятию принадлежащие ему акции народного предприятия по их выкупной стоимости в течение трех месяцев с даты увольнения (п.4 ст.6 Закона);

- среднесписочная численность работников народного предприятия не может составлять менее 51 человека. При снижении указанной численности народное предприятие обязано в течение одного года привести ее в соответствие с настоящим пунктом, либо преобразоваться в коммерческую организацию иной формы (п.1 ст. 9 Закона);

- число работников не акционеров не может превышать 10% от всех работников;

- на общем собрании акционеров общества большинство решений принимается по принципу «один акционер – один голос».

Закрытые акционерные общества работников, как организационно-правовая форма имеют определенные преимущества. Чистая прибыль таких предприятий, используемая в качестве источника финансирования, увеличивает их активы, при этом выпускаются дополнительные акции, которые распределяются между работниками народного предприятия безвозмездно и в зависимости от размеров годового заработка, что обеспечивает заинтересованность работников в результатах хозяйственной деятельности предприятия и собственного труда. В основе инвестиционной политики народного

предприятия лежит самофинансирование и установленная законом зависимость выкупной стоимости акций от величины стоимости чистых активов предприятия, которая стимулирует коллектив предприятия увеличивать стоимость основного капитала, а значит, формирует заинтересованность работников в долгосрочных вложениях прибыли в развитие производства.

При выходе на пенсию, работник обязан продать все свои акции, полученные в период работы, а общество обязано их купить. При этом выплачиваемые суммы составляют значительную величину. Так, в закрытом акционерном обществе работников – народном предприятии «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат» подобные выплаты в 2013 году составляли более 1 млн. руб. на человека [2].

Народные предприятия позволяют ограничивать разницу в оплате труда руководства и работников – коэффициент различия заработной платы не может превышать 10. Это положение может иметь и отрицательный эффект, так как создаются условия для перекупки эффективных менеджеров предприятиями-конкурентами.

По состоянию на 1 апреля 2010 года по данным Росстата в России зарегистрировано 132 народных предприятия, в которых работало более 40 тысяч человек. Это около 0,01% от общего числа работающих в сфере производства товаров и услуг. Отметим, что в США около 15% работающего населения занято в компаниях, где им принадлежит значительная часть акций. Число таких частных компаний при этом составляет около 11 000. Процесс превращения работников в миноритарных акционеров своих компаний активно набирает обороты и в европейских странах, таких как Франция, Англия, Ирландия.

Среди наиболее успешных российских народных предприятий стоит выделить «Архангельскхлеб», «Конфил» (г.Волгоград), «Красная Звезда» (Удмурдская республика), «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат», «Подольсккабель», «Сухоложскасбоцемент» (Свердловская область).

Так, в ЗАОр «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат» ежегодно растущая средняя заработная плата более, чем вдвое превышает аналогичный общероссийский показатель (медианная заработная плата в РФ в 2013 г. – 21,3 тыс. руб.). Рентабельность продаж за период 2002–2013 гг. составляла в среднем 22%, даже в кризисный 2008 год не опускаясь ниже отметки 17%. Наблюдается также устойчивый рост выручки от продаж, значение которой в пересчете на одного работника в 2013 году составило чуть более 3,3 млн. руб./чел. Стоит отметить и налоговую дисциплину народных предприятий, не допускающих «серых схем» выплаты заработной платы, равно как и сокрытие прибыли [2].

### 3. Отдельные аспекты управления народным предприятием

Высокие результаты финансово-хозяйственной деятельности закрытых акционерных обществ работников объясняются, в частности, тем, что на успешно функционирующих народных предприятиях отсутствует традиционная для рыночной экономики текучесть кадров; напротив, появляется стимул сохранения своего рабочего места. Также сильна личная заинтересованность работников в результатах труда, что обеспечивается прозрачностью деятельности предприятия: расходование прибыли подконтрольно всем работающим. Инвестиции в развитие в противовес потреблению прибыли также выгодны работникам-акционерам – улучшается качество продукции, растет конкурентоспособность предприятия, а значит, возрастают показатели рентабельности его деятельности, увеличивается стоимость акций.

Критики формы производственного самоуправления обращают внимание на возможность низкой компетентности работников по принимаемым ими на Общем собрании акционеров решениям. Действительно, согласно положениям Закона о народных предприятиях, большинство решений на Общем собрании акционеров закрытого акционерного общества работников (народного предприятия) принимается по при-

нципу «один акционер – один голос». Это, в частности, вопросы избрания генерального директора народного предприятия, досрочного прекращения его полномочий, установления ему размера заработной платы (ст. 10 п. 1), определения максимальной доли акций народного предприятия в общем количестве акций, которой могут в совокупности владеть физические лица, не являющиеся работниками народного предприятия и/или юридические лица (ст. 10 п. 4), установления размера вознаграждений и компенсаций членам контрольной комиссии, а также утверждения сметы на осуществления ее деятельности (ст. 10 п. 8) и пр. В определенном смысле следует признать эту критику справедливой: производственные рабочие, узкопрофильные работники обслуживающих подразделений, наделенные акциями, могут не обладать достаточным уровнем знаний для принятия квалифицированных, взвешенных решений на Общем собрании акционеров. Другой причиной может быть их нежелание участвовать в процессе управления предприятием, для чего необходимо проводить минимальный анализ рыночной конъюнктуры, оценивать управленческие навыки кандидатов на должность генерального директора, ориентироваться в финансовом положении предприятия. Таким образом, проблема, действительно существует.

Принципы функционирования народного предприятия в теории предполагают коллегиальный стиль управления, при котором общее собрание работников вырабатывает комплекс предложений, оформляемых в дальнейшем в форме директив, команд и распоряжений. Однако на практике предприятие, где решения вырабатываются и принимаются неспециалистами, может оказаться нежизнеспособным. В то же время пример успешной деятельности определенного числа народных предприятий позволяет сделать вывод о том, что руководство в них осуществляется авторитарным стилем, который основывается на власти авторитета руководителя (в рассматриваемом случае – генерального директора предприятия).

Признание авторитета является выбором большинства работников, последующее управление на таком предприятии осуществляется на основе устраивающего большинство законов и принципов. То есть, генерация управленческих решений, определение финансовых параметров развития, направление маркетинговой политики и прочие ключевые вопросы делегируются работниками-неспециалистами в данных областях тем руководителям, которым они доверяют. Проекты решений, выносимые на Общее собрание акционеров, являются, по мнению работников, уже сформулированными с учетом их интересов, «проверенными» такими руководителями, чьи усилия априори направлены на соблюдение интересов работников. Отметим, что в отличие от открытых акционерных обществ, управленцы на народных предприятиях сами являются выходцами из рабочих коллективов этих же предприятий, а потому степень знания проблем и интересов предприятия, равно как и уровень доверия к ним, весьма велики.

Определенной опасностью является сохранение стабильности на таких предприятиях при смене генерального директора. Система, функционирующая по принципу «ручного управления» не может являться устойчивой при смене конкретной ключевой персоналии. Соответственно, народным предприятиям необходимо стремиться выстраивать стабильную и устойчивую систему управления, в минимальной степени зависимую от личности конкретного генерального директора. Это должно происходить, в том числе, путем повышения компетентности голосующих работников во всем многообразии вопросов управления предприятием.

Способствовать распространению формы производственного самоуправления могла бы государственная поддержка. Поскольку переход существующих предприятий в форму ЗАОр возможен только по доброй воле их собственников, то в данном вопросе возможности государства по стимулированию таких процессов ограничены приме-

нением лишь косвенных стимулов (введение разнообразных льгот). Однако с условием обязательного учреждения предприятий в форме закрытых акционерных обществ работников могут создаваться вновь приватизируемые государственные и муниципальные организации. Для этого требуется две составляющих. Во-первых, заинтересованность государства в распространении формы производственного самоуправления. Это будет способствовать формированию класса рабочих-собственников, заинтересованных в повышении эффективности своего труда, лояльных проводимому политическому курсу и выступающих против каких-либо значительных перемен, а также связывающих уровень своего будущего достатка со стабильностью существующей экономической системы в стране. Безусловно, в данном случае придется отказаться от текущего дохода в пользу долгосрочных целей по развитию производственного самоуправления. Во-вторых, следует отметить, что существующая редакция Закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» не предусматривает создание таких предприятий в ходе приватизации государственного и муниципального имущества. Народные предприятия, согласно действующей редакции Закона, могут быть созданы путем преобразования закрытых и открытых акционерных обществ. По нашему

мнению, и в этом мы согласны с рядом исследователей [3], необходимо внести в закон о народных предприятиях изменения, обеспечивающие возможность создания такой формы собственности в ходе приватизации государственного и муниципального имущества. Это будет в значительной мере способствовать развитию формы производственного самоуправления даже в условиях установленных законом ограничений по минимальному числу работников, процентному соотношению работников-неакционеров и пр.

#### 4. Заключение

В завершении стоит отметить, что демократизация производственных отношений на основе развития собственности работников является одним из перспективных путей технического прогресса, который успешно применяется в европейских странах, США, Китае. Мы считаем, что демократизация отношений собственности будет способствовать социально-экономической стабилизации общества и станет компенсационной мерой группам, высказывающим недовольство происходящими реформами, однако не имеющим собственных предпринимательских инициатив, но желающим обладать правами собственника на средства производства. Если народные предприятия получат распространение, это, по нашему мнению, будет способствовать обеспечению высокой конкурентоспособности экономики России.

#### Литература

1. Капелюшников Р.И. Собственность без легитимности? // В кн.: Права собственности, приватизация и национализация в России. М.: Новое литературное обозрение, 2009. С. 331–384.
2. Завалишина Т. Владимир Бес-толков, КБК: «Закон о народных предприятиях вышел вопреки всеобщему течению, поэтому нас так мало» // Деловая электронная газета Татарстана БизнесOnline, 13 декабря 2013 г., [www.business-gazeta.ru](http://www.business-gazeta.ru)
3. Сергеев А.С. Совершенствование эффективности деятельности предприятий с коллективной формой собственности на территории Российской Федерации // Управление экономическими системами, №2 / 2013.

#### References

1. Kapelyushnikov R.I. Ownership without legitimacy? // In the book: Rights of ownership, privatization and nationalization in Russia. M: Novoe literaturnoe obozrenie, 2009. P. 331–384.
2. Zavalishina I. Vladimir Bes-tolkov, KBK: «The Law on the public enterprises went contrary to the current, so we are so few» // Business electronic newspaper of Tatarstan BusinessOnline, 13 December 2013, [www.business-gazeta.ru](http://www.business-gazeta.ru)
3. Sergeev A.S. Improvement of efficiency of activity of enterprises with a collective form of property on the territory of the Russian Federation // Management of economic systems, №2 / 2013.