

## Государственное регулирование социализации капитала

*В результате проведенных исследований установлена народнохозяйственная и корпоративная социальная и экономическая эффективность социализации капитала. В этой связи спроектированы возможные варианты решений в сфере государственного регулирования социализации капитала.*

### *Введение. Актуальность государственного регулирования социализации капитала*

При проведении экономических реформ социальная компонента в реформаторской деятельности недооценивалась. Это сыграло дестабилизирующую роль. Одной из негативных черт современной рыночной экономики является ее неспособность учитывать коллективные потребности, что приводит к росту социальной напряженности в обществе, возможности социальных конфликтов<sup>1</sup>. В этой связи в Концепции социального государства Российской Федерации, одобренной Академией труда и социальных отношений, Государственной Думой Российской Федерации сказано: «Несмотря на взаимосвязь и взаимообусловленность экономической и социальной политики, последняя осуществлялась по остаточному принципу. Теперь, по мере укрепления экономики, складываются условия и предпосылки для целенаправленной деятельности по реализации целей и задач социального государства. Это обусловлено востребованностью со стороны граждан России, выступающих за проведение сильной и активной социальной политики, отвечающей сути и принципам социального государства, политическим установкам ... по вопросам преодоления бедности и обеспечению достойной жизни граждан России на основе научно обоснованной Концепции и комплексной программы государственных мер»<sup>2</sup>.

Идеология строительства в России чистого капитализма фактически стихийно была вымешена тенденциями развития капитализма, близкого по своей сути к монополистическому. Несомненно, современная критика проведенных в России приватизационных процедур во многом обусловлена повышением компетентности граждан в финансовых вопросах. Очевидно, что если бы приватизация проводилась бы на современном этапе развития российского общества

---

<sup>1</sup> Круглова Е.В. Социальная рыночная экономика как особый тип экономической системы // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 1996. – С.3,32.

<sup>2</sup> Концепция социального государства Российской Федерации // Разработана времененным творческим коллективом / Обсуждена и одобрена на заседании круглого стола в Академии труда и социальных отношений 19 ноября 2002 года; Рассмотрена и одобрена на заседании круглого стола в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации 10 ноября 2003 года с учетом предложений министерств, ведомств и государственных внебюджетных фондов; Одобрена участниками научно-практической конференции в Академии труда и социальных отношений 20 января 2004 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ksocpol.rags.ru/soc\\_st.htm](http://www.ksocpol.rags.ru/soc_st.htm)

большее по сравнению с фактическим число граждан не пожелало бы расстаться со своими акциями. Однако, это не означает, что очевидной для современного этапа развития российской экономики концентрации собственности не произошло бы. Возможно, граждане продавали бы свои акции не по дешевой цене под гнетом неплатежей по заработной плате, а по реальной рыночной цене. Но концентрация собственности несомненно состоялась бы и в этом случае.

Несмотря на экономический рост, обусловленный в том числе позитивными тенденциями в сфере корпоратизации российской экономики, значительная часть россиян по данным Института социологии РАН за 1992-2006 годы недовольна социальной ситуацией в стране<sup>3</sup>. Специалисты считают это следствием неэффективного распределения производимого экономикой продукта.

Российский капитализм многими авторами называется диким, построенным на разграблении собственности и обмане<sup>4</sup>, способствующим деградации промышленности и росту безработицы<sup>5</sup>, обнищанию народа и обогащению некоторых граждан<sup>6</sup> и т.д. Г.А.Твердохлебов российскую модель экономики считает наихудшей формой капитализма, отличающейся концентрацией собственности на средства производства в руках 1% граждан. По его мнению, на управляемых новыми собственниками предприятиях не произошло ни роста производительности труда, ни роста уровня жизни работников<sup>7</sup>. Изложенное дает основания для вывода о необходимости совершенствования российской модели капитализма. Современная российская социально-экономическая система негативно характеризуется следующим.

1. Постепенное стремление экономической системы к государственно-монополистической модели развития, являющейся базисом для своей трансформации в социалистическую, подтвердившую свою неэффективность.

2. Деградация крупных и важных для национальной экономики производств.

3. Низкий уровень доходов населения, угрожающий стабильности платежеспособного спроса и социальной стабильности в обществе.

Таким образом, все чаще звучат мнения о необходимости пересмотра порядка распределения собственных капиталистической экономике благ не только в интересах всех граждан (в рамках обеспечения социальной справедливости экономики), но и в интересах собственно сохранения капитализма как

<sup>3</sup> Динамика социально-экономического положения населения России: по материалам «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения в 1992-2006 г.г.». – М.: Институт социологии РАН, 2008. – 103 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://isras.ru/index.pdf?page\\_id=735](http://isras.ru/index.pdf?page_id=735)

<sup>4</sup> Колесниченко А., Пивоварова Л., Цепляев В. Закончился ли «дикий» капитализм? // Аргументы и факты. - №06(1111) о 6 февраля 2002 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://gazeta.aif.ru/online/aif/1111/04\\_03](http://gazeta.aif.ru/online/aif/1111/04_03)

<sup>5</sup> «Правда»: Пикет в Курске: «Долой дикий и варварский капитализм» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kprf.ru/actions/61965.html>

<sup>6</sup> Шестаков В. Дикий капитализм в России не устраивает никого /25/09/2007/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.spravedlivo.ru/position/324.php>

<sup>7</sup> Твердохлебов Г.А. Главные ошибки марксизма и пути их преодоления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tverd4.narod.ru/st17.html>

наиболее способного к созданию добавленной стоимости экономического строя. При этом в большинстве случаев речь идет об усилении прав наемных работников на участие в распределении благ капиталистического производства. В рассуждениях на эту тему сформировалась идея социализации капитала как фактора укрепления капитализма и его защиты от угроз социальной дестабилизации<sup>8</sup>. В Концепции социального государства Российской Федерации сказано: «социальная справедливость и социальная солидарность общества ... обеспечиваются на основе развития акционерной собственности работников»<sup>9</sup>.

Финансовую основу деятельности юридических участников рыночных взаимоотношений (предприятий<sup>10</sup>) составляет их уставный (производительный) капитал. Обстоятельство, связанное с возможностью формирования уставного (производительного) капитала за счет иного имущества в настоящей работе игнорируется в связи с конвертируемостью капитала в различных формах в денежную форму<sup>11</sup>. В связи с этим в качестве объекта исследования выбран уставной капитал. Предметом исследований является вопрос о его социализации. Идеей признана возможность рассмотрения социализации уставного капитала в качестве фактора модернизации и укрепления регулируемой государством российской рыночной экономики смешанного типа, основанной на капиталистическом способе воспроизведения.

За рубежом накоплен опыт социализации капитала путем привлечения работников к участию в нем. Известен опыт Англии, в которой было создано первое в мире предприятие с преобладающим участием работников в его капитале (текстильная фабрика), Испании, в которой успешно функционирует предприятие с собственностью работников «Мондрагон», США, где стимулирование привлечения работников к участию в капитале осуществляется государством, утвердившим соответствующую программу (ЭСОП, ESOP, Employee Stock Ownership Plan), Италии, Израиле, Южной Корее, Японии, Венгрии, Польше и других странах.

Анализ регулируемых государством процессов социализации капитала в зарубежных странах позволил установить, что они оказывают положительное влияние на состояние социально-экономических систем. Оно проявляется в росте производительности труда, включая управленческий труд, а также труд

<sup>8</sup> Плетников Ю.К. Социализация капитала: проблема и перспективы // СОЦИС. Социологические исследования. – 2007. - № 12. – С.23.

<sup>9</sup> Концепция социального государства Российской Федерации // Разработана временным творческим коллективом / Обсуждена и одобрена на заседании круглого стола в Академии труда и социальных отношений 19 ноября 2002 года; Рассмотрена и одобрена на заседании круглого стола в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации 10 ноября 2003 года с учетом предложений министерств, ведомств и государственных внебюджетных фондов; Одобрена участниками научно-практической конференции в Академии труда и социальных отношений 20 января 2004 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ksocpol.rags.ru/soc\\_st.htm](http://www.ksocpol.rags.ru/soc_st.htm)

<sup>10</sup> Кроме индивидуальных предпринимателей

<sup>11</sup> Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность. 2003. №2. – С. 6.

носителей ценного и уникального человеческого капитала, являющийся залогом обеспечения устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности производств, снижении безработицы, реанимации простояющих и депрессивных производств и др.

В России функционируют акционерные общества работников (народные предприятия), опыт создания которых соответствует концепции полной социализации капитала. Однако низкое количество таких предприятий и существование у этих предприятий проблем, омрачающих их часто положительные экономические результаты, свидетельствует о необходимости разработать оригинальную концепцию государственного регулирования социализации капитала. Актуальность ее разработки может подтверждаться не только выше изложенным, но и корпоративными эффектами, достижение которых обеспечивается согласно результатов проведенных исследований социализацией капитала. Среди них – повышение инновационной активности работников и эффективности их управляемого труда, финансовой результативности деятельности предприятий, эффективности систем корпоративного управления, развитие и приращение корпоративного человеческого капитала, развитие социального партнерства на предприятиях, повышение уровня корпоративной культуры на предприятиях и др.

В связи с изложенным разработана классификация видов социализации. В целях проектирования возможных подходов к осуществлению государственного регулирования социализации капитала выбраны следующие виды социализации капитала: закрепленная, полная, частичная и опционная социализация капитала. Спроектированы следующие предложения по государственному стимулированию процессов социализации капитала.

*1. Программный подход к государственной координации корпоративных решений о социализации капитала.*

Представляется целесообразной разработка и законодательное утверждение порядка стимулирования и директивного регулирования разработки и реализации следующих видов корпоративных программ социализации капитала акционерных обществ:

Программа 1. Закрепленная социализация капитала с заменой премиальных доходов дивидендными, которая может включать условия выкупа работниками акций предприятия.

Программа 2. Закрепленная социализация капитала без замены премиальных доходов дивидендными, которая может включать условия выкупа работниками акций предприятия.

Программа 3. Полная социализация капитала, которая может включать вывод предприятия в аутсорсинг, включая радикальный аутсорсинг.

Программа 4. Частичная социализация капитала, которая предполагает создание порядка выкупа работниками части акций предприятия, эмиссия которых оправдана приращением положительных финансовых результатов в ре-

зультате повышения эффективности живого и интеллектуального труда штатных работников и внештатных специалистов.

Программа 5. Опционная социализация капитала, которая предполагает создание порядка выкупа работниками части акций предприятия, заранее внесенных в специально создаваемый трудовой акционерный фонд работников.

Официально утвердившие программу социализации капитала предприятия будут, согласно проектируемому порядку, получать от государства соответствующие налоговые льготы.

## *2. Государственное регулирование социализации капитала*

### *2.1. Директивное регулирование социализации капитала при совершении сделок купли-продажи, слияний и поглощений предприятий и научоемких организаций.*

Представляется достойной внимания идея законодательной регламентации порядка конкурсной продажи предприятий с привлечением работников. При этом возможно утверждение следующего порядка. Собственник должен разместить объявление о продаже объекта на своем сайте в Интернете и (или) в печатных СМИ и обязательно уведомить о своем решении работников. Заявки должны приниматься в течение длительного промежутка времени, например в течение трех месяцев. Необходимо разработать государственную программу кредитования заинтересованных принять участие в капитале работников за счет средств регионального и (или) федерального бюджета. Возмещение работниками государственного кредита может осуществляться за счет средств дивидендных доходов, которые должны отчуждаться государству в порядке погашения кредита вплоть до исчерпания задолженности. Платой за кредит будет процент от суммы выданного коллективу кредита в размере, определяемом средней по региону места расположения объекта депозитной ставки или ставкой рефинансирования Центрального банка Российской Федерации. По этой ставке на непогашенную сумму кредита начисляются и накапливаются проценты. Процентный дисконт будет погашаться после погашения основной суммы кредита средствами дивидендных доходов. Срок кредита и размер ежегодных выплат ограничиваться не должен. До даты погашения кредита размеры заработных плат работников могут согласовываться кредитующим государственным органом управления. Акции не должны передаваться работникам до даты погашения кредита. За период погашения кредита уполномоченные работники предприятия в утвержденном предприятием в установленном порядке и согласованном кредитующим государственным органом порядке должны будут составить пропорциональную уровню трудового вклада в становление и развитие бизнеса, в том числе в инновационном направлении, схему долевого распределения акций между работниками, которые на дату распределения акций останутся работниками предприятия и которые были до этой даты уволены на пенсию, по собственному желанию, по сокращению (кроме увольнения по решению работодателя за нарушение трудового распорядка и иные нарушения корпоративных регламентов).

Вновь принятые в штат работники могут учитываться при распределении акций в порядке, учитывающем стаж работы по специальности, в аналогичной вновь замещенной должности и стаж работы на дано предприятии. В период деятельности до даты погашения кредита предприятие вправе осуществлять по согласованию с кредитующим государственным органом деятельность по привлечению инвестиций (эмиссия и размещение новых акций). Договором кредитования должно предусматриваться право кредитующего государственного органа продать акции в случае, если в течение установленного времени (например, в течение пяти лет) с даты выдачи кредита предприятие на достигнет прибыльной работы и не приступит к погашению кредита за счет средств дивидендных доходов. Инвестиционная программа предприятия должна согласовываться с кредитующим органом с целью предотвращения осуществления оправданных лишь амбициями менеджеров капитальных вложений.

Необходимо разработать порядок, в соответствие с которым заявки работников (коллективов работников) на выкуп акций должны включать предложения по осуществлению инновационной деятельности, а также предложения по взаимодействию предприятия с ведущими научными центрами и (или) физическими лицами, имеющими авторские и патентные права и (или) способными внести положительный вклад в становление и развитие бизнеса ввиду того, что являются носителями ценного или уникального человеческого капитала. Такие лица могут зачисляться в штат, а также привлекаться к работе на условиях договоров о взаимодействии. Оплата их работы в зависимости от выше изложенного может осуществляться по трудовому (при условии зачисления в штат) или гражданско-правовым договорам на поставку различных видов работ и услуг, заключаемых в соответствие с соглашением в виде приложений к нему (при условии взаимодействия на условиях соглашения). Объем участия указанных лиц в капитале при распределении акций будет определяться в порядке оценки фактически осуществленного результативного их участия в работе предприятия одновременно с оценкой трудового вклада каждого работника. Такой порядок будет способствовать практической реализации приоритета создания в России инновационной социально ориентированной экономики, указанного в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

Представляется возможным законодательное утверждение порядка проведения конкурса претендентов на приобретение предприятий. К конкурсу также могут допускаться также и стратегические инвесторы, которые должны в своих конкурсных заявках предлагать решения, конкурентоспособные по цене и соответствующие приоритету развития национальной (региональной) экономики, в том числе в инновационном направлении, а также приоритету привлечения работников к участию в капитале. Необходимо разработать и утвердить законом перечень обязательных типовых критериев оценки конкурсных заявок участников конкурсов. Критериями оценки конкурсных заявок могут быть цена покупки одной акции, наличие инвестиционных и инновационных предложе-

ний, предложение по осуществлению социально ответственной деятельности, предложения по размеру пакета акций, право выкупа которых в порядке социализации капитала инвестор готов передать работникам предприятия. Работники (коллективы) должны допускаться к участию в конкурсе. Законом и должно предоставляться право представлять соответствующие законодательно утвержденным критериям предложения (очевидно, кроме ценовых). По результатам экспертной оценки предложений стратегического инвестора и коллективов в процессе проведения многоэтапных конкурсов доли участия в капитале инвестора и коллектива могут уточняться в порядке, включающем непосредственное участие в этом процессе органов государственной власти Российской Федерации или субъектов Российской Федерации (на территории которых расположено соответствующее предприятие).

Выше изложенным обосновывается идея о создании федерального фонда социализации капитала и государственной экспертной комиссии, уполномоченных в сфере оценки заявок органов государственной власти субъектов Российской Федерации на представление средств федерального бюджета для кредитования коллективов, заинтересованных в выкупе акций. Источником формирования средств фонда могут быть средства федерального бюджета.

Представляется возможной также законодательная регламентация порядка обязательной публикации предложений о слияниях и поглощениях в СМИ с обязательным уведомлением трудового коллектива поглощаемого предприятия. При этом необходимо утвердить, что предложения о слияниях и поглощениях должны обязательно включать предложения по социализации капитала. Сделки слияний (поглощений) с российскими предприятиями должны признаваться не действительными в случае если они не содержат предложений по социализации капитала. При этом социализация может осуществляться в выше изложенном порядке закрепления за коллективом оговоренного договором пакета акций, выкуп которого будет осуществляться коллективом за счет средств приходящегося на эти акции дивидендного дохода. При этом законом должно оговариваться, что предназначенный для социализации пакет акций должен обеспечивать формирование коллективного мнения работников, способного оказать весомое аргументированное влияние на решение общего собрания акционеров. Процентная ставка для определения стоимости фактически предоставляемого коллективу работников, а также внешним специалистам, не должна превышать средней на дату опубликования предложения о слиянии (поглощении) ставки по депозитному вкладу (по выборке из нескольких банков, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, на территории которого расположен приобретаемый объект) или ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на дату опубликования объявления. Необходимо законодательно закрепить запрет на продажу закрепленным за трудовым коллективом пакета акций (в случае если его выкуп трудовым коллективом будет осуществляться за счет средств работников без привлечения государственного кредита). Кроме того необходимо законодательно утвердить обязательный по-

рядок допуска официального представителя трудового коллектива (или представителей от работников рабочих специальностей и от менеджеров отдельно) к участию с правом голоса в общем собрании акционеров до погашения кредита социализации капитала.

В связи с тем, что схемы слияний и поглощений различаются процедурами приобретения преобладающих пакетов акций представляется возможным утвердить порядок, при котором уполномоченными органами власти будет приниматься положительное решение о перерегистрации устава акционерного общества в случае если новый собственник утвердит корпоративную программу социализации капитала.

## *2.2. Законодательное стимулирование закрепленной социализации капитала с заменой премиальных выплат дивидендными доходами.*

Немаловажно разработать стимулирующие собственников к социализации капитала законодательные решения. В качестве таковых могут рассматриваться решения по снижению уровня налогообложения собственников, осуществляющих социализацию капитала.

Представляется возможным снижение ставки налога на прибыль предприятий, собственниками которых утверждено корпоративное решение об осуществлении закрепленной социализации капитала в порядке, предполагающем замену премиальных выплат установленной частью дивидендного дохода на закрепленные за работниками акции. Премиальные выплаты относятся на расходы предприятия. Дивиденды выплачиваются из чистой прибыли. Таким образом, при выше указанной замене премиальных доходов дивидендными распределены налогооблагаемая прибыль и увеличиваются налоговые выплаты предприятия. В то же время результаты исследований свидетельствуют о росте производительности труда и эффективности живого и интеллектуального, включая управлеченческий, труда работников предприятий, осуществляющих социализацию капитала. В этой связи для определения размера снижения ставки налога на прибыль необходимо определить прирост прибыли с даты вступления в силу официально утвержденного на предприятии решения о социализации капитала за анализируемый налоговый период. В случае снижения прибыли предприятия ставка налога на прибыль не изменяется. В случае прироста прибыли ставка налога на прибыль снижается пропорционально зафиксированному росту прибыли до налогообложения. Указанная ставка фиксируется на следующий за анализируемым налоговый период. При падении в следующий налоговый период прибыли ставка может повышаться пропорционально размеру падения, но не выше установленной для всех налогоплательщиков единой ставки налога на прибыль. В случае с закрепленной социализацией капитала с заменой премиальных трудовых доходов дивидендными прибыль предприятия увеличивается на размер не выплаченных премий. Для расчета снижения ставки налога на прибыль определяется удельный вес традиционных премиальных выплат (премиального фонда) (за период, предшествующий дате вступления в силу утвержденного корпоративного решения о закрепленной социализации капитала) в

прибыли до налогообложения этого периода. Ставка налога на прибыль уменьшается пропорционально расчетному увеличению прибыли за счет исключения из расходов премиальных выплат. Таким образом, ставка налога на прибыль в случае закрепленной социализации капитала может уменьшаться на расчетную величину, соответствующую приросту прибыли до налогообложения, который обусловлен ростом эффективности труда и расчетным увеличением налогооблагаемой прибыли за счет исключения из расходов премиальных выплат.

Выгоды акционеров от осуществления закрепленной социализации капитала с заменой премиальных доходов дивидендными будут состоять в приращении устойчивости предприятия за счет повышения усердия и стимулирования ответственности работников, в сближении интересов акционеров и менеджеров, способствующем нейтрализации известных конфликтов между ними, в предполагаемом росте рыночной стоимости акций (за счет повышения эффективности бизнеса, его инновационной активности, конкурентоспособности, роста дивидендных доходов), в прогнозируемом росте чистой прибыли как источника выплаты дивидендных доходов. Дивидендный доход работника может определяться как процент определенного общим собранием акционеров дивидендного дохода.

Необходимо утвердить порядок участия работников, за которыми закрепляются акции в общем собрании акционеров с правом голоса, определяемым по принципу одна акция - один голос.

Определенный по результатам голосования на общем собрании акционеров и по результатам расчетов премиально-дивидендный фонд вознаграждения работников может распределяться между последними в следующем порядке. По факту премиальных выплат за предшествующий анализируемому период определяются доли премиально-дивидендного фонда, идущие на выплату вознаграждений менеджерам высшего звена (директор, заместители, руководители управлений, департаментов и производственных подразделений), менеджерам среднего звена (начальникам офисных и производственных отделов), офисным исполнителям (сотрудники офисных отделов) и работникам рабочих специальностей. В анализируемый период предприятие ведет реестр результатов работы каждого сотрудника по специально разработанным формам. Каждому виду результата (перевыполнение выработки, предотвращение необоснованных трат, внесение аргументированного производственного, экономического или управленческого решения, разработка инструктивного документа или методики, разработка востребованного научного или инновационного решения, разработка проекта и др.) присваивается определенный балл. Премиально-дивидендные фонды каждой категории работников распределяются пропорционально сумме накопленных баллов. Такой порядок будет стимулировать повышение ответственности работников за результаты своего труда и повышение производительности и эффективности живого и управленческого труда.

При разработке корпоративных проектов закрепленной социализации капитала могут вестись расчеты (в зависимости от отраслевой принадлежности

предприятия) для вариантов полной (весь коллектив предприятия), управленческой (только менеджеры), исполнительской (только офисные исполнители и (или) рабочие), частичной смешанной (часть коллектива предприятия, включая менеджеров, офисных исполнителей и рабочих) и других видов закрепленной социализации капитала с заменой премиальных выплат дивидендными. Схема закрепленной социализации капитала для каждого предприятия будет оригинальна. Она будет зависеть от распыленности акционерного капитала и заинтересованности акционеров в осуществлении закрепленной социализации капитала, от отраслевых особенностей штатной структуры предприятия и особенностей профессиональных специализаций работников, от схемы распределения акций между внешними акционерами, предприятием и работниками предприятия (работниками, являющимися акционерами предприятия), отраслевых особенностей перспектив осуществления инновационной деятельности и других обстоятельств.

### *2.3. Законодательное стимулирование закрепленной социализации капитала без замены премиальных выплат дивидендными.*

Для предприятий, официально утвердивших решение об осуществлении закрепленной социализации капитала без замены премиальных выплат дивидендными также может устанавливаться пониженная ставка налога на прибыль. Процент снижения ставки налога на прибыль может определяться расчетно в зависимости от фактического прироста прибыли за анализируемый налоговый период, обусловленного повышением трудовой активности работников различных категорий. Прибыль базового (предшествующего анализируемому) периода сравнивается с прибылью анализируемого налогового периода. В случае падения прибыли до налогообложения размер ставки налога на прибыль не изменяется. В случае роста прибыли до налогообложения, процент снижения ставки налога на прибыль определяется пропорционально росту прибыли, обусловленному повышением заинтересованности работников в результатах своего труда.

Дивидендный доход работника может определяться в следующем порядке. По результатам анализируемого периода в установленном корпоративным регламентом порядке определяется дивидендный доход. Определяется прирост размера совокупного дивидендного дохода, обусловленный приростом чистой прибыли в следствие повышения результативности труда работников. Указанный прирост предназначается на выплату традиционных дивидендов и формирование дивидендного дохода работников. Доля прироста дивидендного дохода, идущего на дополнительные выплаты работникам, может утверждаться общим собранием акционеров, анализирующим и голосующим за соответствующее предложение Совета директоров. Процент прироста дивидендного дохода работников может определяться как средневзвешенный по числу принадлежащих каждому акционеру акций, предложенный акционерами на своем собрании процент. Фактически вновь расчетно определенный фонд вознаграждения работников может рассматриваться в качестве дивидендно-премиального, так как компанией может приниматься решение о замене премий за высокие достиже-

ния в труде, выплачиваемых из прибыли, доходами, обусловленными ростом дивидендных доходов.

Осуществление закрепленной социализации капитала способствует сближению интересов акционеров и работников предприятия, которые выше изложенным способом стимулируются к приложению усилий для повышения устойчивости и финансовой результативности бизнеса, непосредственно обусловленной производительностью и эффективностью живого и интеллектуального труда.

Распределение фонда дополнительного дохода может осуществляться в порядке, основанном на бальной оценке реальных трудовых вложений работника в повышение производственной и финансовой результативности деятельности предприятия (в порядке, аналогично предложенному для закрепленной социализации капитала с заменой премиальных выплат дивидендными доходами).

По совместному решению общего собрания акционеров и трудового коллектива возможна регламентация порядка накопления трудовых дивидендных доходов в «трудовом акционерном фонде работников» и порядка расходования средств этого фонда на финансирование инвестиционных расходов, расходов на научную и инновационную деятельность. Планирование этой деятельности будет осуществляться при непосредственном участии работников. Балансовая стоимость созданных в результате этой деятельности активов, включая нематериальные, может признаваться основой для определения пакета акций, которые по номинальной стоимости будут перераспределяться в пользу работников. Речь идет о фонде акций дополнительных эмиссий.

Распределение акций может осуществляться между работниками в пропорциях, соответствующих бальной оценке их вклада в формирование «трудового акционерного фонда работников» или совокупного вклада в формирование этого фонда и создание новых активов.

В случае если при распределении акций будет учитываться вклад с создание новых активов представляется возможной регламентация порядка привлечения к инвестиционному и (или) инновационному проектированию владельцев патентных и (или) авторских прав, а также не владеющих правами интеллектуальной собственности носителей уникального человеческого капитала (ученых). Участие последних в этой деятельности может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров на выполнение работ или оказание услуг, например, консультационных. Имущественные интересы указанных лиц, являющихся носителями уникального человеческого капитала или правообладателями, могут учитываться в порядке их внесения в реестры лиц, участие которых в деятельности предприятия способствует повышению устойчивости последнего, повышению финансовой результативности и конкурентоспособности (за счет осуществления инновационной деятельности) корпоративного бизнеса.

Таким образом, закрепленная социализация капитала может стать этапом на пути к осуществлению фактической социализации капитала в порядке, соот-

ветствующем приоритету построения в России инновационной социально ориентированной экономики, который указан в официально утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации Программе социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

#### *2.4. Государственное стимулирование полной социализации капитала*

Полная социализация капитала предполагает передачу всех акций работникам и может предполагать осуществление предприятием своей деятельности на условиях договора аутсорсинга, лицензионного договора, франчайзинга и иных договоров.

Предприятия, в отношении акционерного капитала которых принято решение об осуществлении его полной социализации в порядке передачи акций в собственность работников могут с даты вступления в силу решения о реализации корпоративной программы полной социализации капитала выплачивать налог на прибыль по сниженной ставке. Процент снижения может определяться как и в случае закрепленной социализации капитала пропорционально росту прибыли предприятия до налогообложения, обусловленному повышением трудовой и инновационной активности работников. При этом, как и в случае закрепленной социализации капитала возможна корпоративная регламентация порядка осуществления полной социализации капитала с заменой или без замены премиальных выплат дивидендными доходами. Возможно также утверждение порядка перехода к полной социализации капитала, основанного на конвертации дохода работников в акции. Последние будут выкупаться коллективом из акционерного фонда по текущей рыночной стоимости и формировать трудовой акционерный фонд работников. Датой завершения формирования последнего может признаваться завершение выкупа акционерного капитала. Распределение акций трудового акционерного фонда работников между последними может осуществляться на основании балльной оценки вклада работников и привлекаемых ими к взаимодействию носителей ценного и уникального человеческого капитала и организаций в повышение устойчивости, конкурентоспособности и корпоративной финансовой результативности. При этом в балльную систему оценки можно включать такие показатели, как общий стаж работы на предприятии (для учета фактора опыта на протяжении длительного времени работающих на предприятии специалистов), фактический срок работы на предприятии (для учета фактора накопления полезного производственного и иного опыта работников, зачисленных в штат после утверждения решения о переходе к полной социализации капитала), календарная продолжительность непрерывной трудовой деятельности в период перехода к полной социализации капитала (для учета при распределении акций вклада работников, уволенных на пенсию до завершения периода перехода к полной социализации капитала) и другие показатели.

Возможна законодательная регламентация порядка последовательного сокращения ставки подоходного налога (для являющихся собственниками акций физических лиц) или налога на прибыль (для являющихся собственниками

акций юридических лиц) (в части прибыли в виде дивидендного дохода). Возможно пропорциональное доле фактически переданных в трудовой акционерный фонд работников акций снижение ставки соответствующего налога. Весь акционерный капитал при этом принимается за 100 процентов. Ставка налога снижается на процент (ставка налога принимается за 100 процентов), соответствующий доле акционерного капитала, формирующие которую акции фактически проданы собственником в трудовой акционерный фонд работников.

В зависимости от целей преобладающего участия собственника в капитале предприятия (формирование интегрированной корпорации в отраслевом или межотраслевом кластере, участие в распределении прибылей и др.) официально утверждаемый корпоративный регламент перехода к полной социализации капитала предприятия может предусматривать обязанность трудового коллектива (в лице уполномоченных работников) подписать с собственником договор аутсорсинга и осуществлять планирование своей предпринимательской деятельности в соответствие с утвержденными этим договором обязательствами. Последние могут включать обязательства по поставкам определенных видов продукции, выполнению работ и оказанию услуг в интересах обеспечения бизнеса бывшего собственника. Ценовые условия такой деятельности предприятия могут определяться в традиционном для разработки условий договоров аутсорсинга порядке.

В случае если основу деятельности предприятия составляют права, делегированные ему собственником на основании лицензионного договора, речь может идти о радикальном аутсорсинге. Фактически скрепляющим обязательства предприятия в данном случае будет являться соответствующий лицензионный договор. Это договор фактически может отождествляться с договором радикального аутсорсинга, условия которого могут включать лицензионные платежи. Размер последних может определяться в процентах от прибыли. Кроме того, договором радикального аутсорсинга может предусматриваться обязанность предприятия осуществлять инновационную деятельность, соответствующую отраслевому профилю деятельности предприятия. Финансирование расходов на осуществление инновационной деятельности может осуществляться бывшим собственником. Его инвестиционный вклад может конвертироваться в акции предприятия новой специальной эмиссии. В случае если инновационный проект не приведет к желаемому финансовому результату этот акционер продаст акции на рынке или трудовому коллективу по рыночной цене. Его риск будет состоять в риске утраты благосостояния в случае, если рыночная стоимость акций окажется ниже номинальной. Договором разработки и реализации инновационного проекта, являющегося дополнительным соглашением к договору радикального аутсорсинга, может утверждаться право инвестора получать дивидендный доход в течение всего периода коммерчески выгодного функционирования построенного на инновациях бизнеса и обязанность предприятия выкупить акции по рыночной цене по требованию этого инвестора. При этом инвестор несет риск утраты благосостояния в случае если не верно спрогнози-

рует наступление даты, начиная с которой финансовая результативность бизнеса по различным причинам начнет падать. Порядок выкупа акций может быть аналогичным выше изложенному. При этом цена выкупа может фиксироваться на уровне актуальной на дату принятия очередного решения о создании трудового акционерного фонда работников.

Договором радикального аутсорсинга может предусматриваться право трудового коллектива принимать самостоятельные решения об осуществлении инновационной деятельности, в том числе по дополнительному соглашению со стороной договора радикального аутсорсинга. В этом случае возможно внесение поправок в договор радикального аутсорсинга, в том числе в части привлечения его управляющей стороны в качестве инвестора, расторжение договора радикального аутсорсинга в случае если составляющие его основу лицензионные права становятся не актуальными ввиду морального старения соответствующих нематериальных активов. В любом случае построенный на радикально аутсорсинге бизнес будет подчиняться рыночным принципам обеспечения конкурентоспособности, а стороны договора радикального аутсорсинга будут вынуждены формировать компромиссные решения о взаимодействии, удовлетворяющие интересам сторон. Разработка таких решений с известной степенью условности подобна процессам разработки решений, обеспечивающих балансировку интересов менеджеров и акционеров. Разработка теории взаимодействия сторон договора радикального аутсорсинга и практических решений, обеспечивающих устойчивость, конкурентоспособность и финансовую результативность построенного на основе радикального аутсорсинга бизнеса, а также соответствующих удовлетворению имущественных интересов сторон договора радикального аутсорсинга, является темой для проведения отдельный научных исследований. Она с одной стороны напрямую, с другой косвенно (в зависимости от прикладного аспекта) связана с вопросом о разработке решений, обеспечивающих социально и экономически эффективную социализацию капитала.

## *2.5. Государственное стимулирование частичной социализации капитала.*

Частичная социализация капитала предполагает социализацию части капитала предприятия.

Решения об осуществлении частичной социализации капитала могут по аналогии с выше изложенным стимулироваться снижением ставки налога на прибыль на величину, пропорциональную росту прибыли предприятия в следствие повышения трудовой активности о ответственности работников живого и интеллектуального труда. Стимулирующим собственника к принятию решения о частичной социализации капитала фактором может стать обусловленный ростом прибыли рост дивидендных доходов, расширение инвестиционных возможностей бизнеса, а также рост рыночной стоимости акций, обусловленный усилением заинтересованности работников (менеджеров, служащих и рабочих) в достижении высоких производственных и финансовых результатов.

Фактором повышения традиционной трудовой и инновационной активности наемных работников может стать уже сам факт утверждения корпоративного решения об осуществлении частичной социализации капитала и соответствующих корпоративных регламентов. Регламент может включать аналогичный выше изложенному порядок выкупа акций работниками за счет приходящегося на их трудовое участие прироста дивидендного дохода. При этом количество акций, которое может быть приобретено каждым работником может определяться на основании специально разработанной балльной оценки их трудового вклада. Корпоративными регламентами может предусматриваться порядок, предполагающий делегирование права выкупа пакета акций (соответствующими частями) всем работникам, части работников, соответствующих определенным категориям (например. Отработавшим на предприятии не менее определенного количества лет) или только работникам, продемонстрировавшим способности решать результативно сложные задачи в интересах производства и бизнеса, подтвердивших свою способность постоянно добиваться высоких трудовых результатов, предлагать и реализовывать самостоятельно или при взаимодействии с коллегами различные интеллектуальные решения, способствующие повышению устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности деятельности предприятия.

## *2.6. Государственное стимулирование опционной социализации капитала*

Социализация капитала может осуществляться также в порядке, основанном на регламентации правил выкупа работниками определенного количества акций собственника или акций специальной дополнительной эмиссии на основе выданного коллективу опциона. Выкуп может осуществляться за счет собственных средств работника (трудовые доходы, наследство, подарки и др.), так и за счет взятых или по своему решению кредитов. В случае принятия решения об опционной социализации капитала возможна реализация следующего порядка. Собственник принимает решение об осуществлении опционной социализации, не предполагающей изменения традиционного для предприятия порядка премиального вознаграждения работников. Общим собранием акционеров или единоличным собственником принимается решение о формировании виртуального трудового акционерного фонда работников (из принадлежащих акционерам акций, которые размещаются в фонде и таким образом, фактически оставаясь в собственности акционеров, тем не менее, не могут быть проданы последними с даты их внесения в фонд) или реального трудового акционерного фонда работников (из акций специальной дополнительной эмиссии). Трудовому коллективу в лице подписавших соответствующее соглашение его членов выдается опцион на выкуп акций трудового акционерного фонда работников. В зависимости от отраслевой специфики деятельности предприятия совместным решением акционеров и коллектива устанавливается срок, на который выдается опцион. В качестве условия опционного соглашения устанавливается обязанность коллектива добиться улучшения производственных и (или) финансовых результатов деятельности предприятия. В течение периода действия опциона на

предприятии в установленном корпоративным регламентом порядке ведется реестр индивидуальных трудовых результатов каждого подписавшего соглашение работника. Структура реестра должна позволять зафиксировать данные об индивидуальном трудовом вкладе работников различных должностных уровней и специальностей и классифицировать результаты трудовой деятельности по критерию весомости в задаче повышения устойчивости, конкурентоспособности и улучшения финансовой результативности деятельности предприятия. Для этого каждой позиции в классификации видов трудового вклада присваивается балл. Сумма баллов по реестру классификации должна составлять 100 процентов. По окончании срока действия опциона на основании подсчета полученных работниками баллов определяются пропорции распределения акций среди последних. Акции продаются работникам по рыночной цене, актуальной на дату утверждения решения об осуществлении опционной социализации (если рыночная цена акций за истекший период выросла или осталась неизменной) или по номинальной цене (если рыночная цена акций стала ниже номинальной). Подписавшие соглашение работники вправе отказаться от выкупа по своему усмотрению. В этом случае на первом этапе в определенных набранными баллами количествах акции продаются подтвердившим условия соглашения работникам. На втором этапе не выкупленные акции в соответствующих набранным баллам пропорциях условно распределяются между подтвердившими свое участие в соглашении работниками. Последним предлагается выкупить дополнительное количество акций. Не выкупленные акции могут продаваться акционерам, зачисляться на баланс предприятия, продаваться не участвовавшим в соглашении работникам по их желанию.

В период действия опциона состав участников соглашения может пересматриваться с учетом уволенных нарушения корпоративных регламентов работников и с учетом пожеланий вновь зачисленных в штат, а также взаимодействующих на условиях соглашения о взаимодействии и гражданско-правовых договоров с предприятием носителей ценного и уникального человеческого капитала (с учетом пожеланий внештатных работников). Очевидно, что заинтересованные в повышении эффективности бизнеса и росте рыночной стоимости акций работники будут заинтересованы в привлечении к взаимодействию внешних высококвалифицированных специалистов. Это соответствует приоритету инновационной социализации капитала.

До окончания опционного периода дивидендные доходы на формирующие фонд акции получают их владельцы (акционеры). Стимулом к принятию решения об опционной социализации капитала будет являться законодательно утвержденное решение о снижении ставки налога на прибыль пропорционально приросту прибыли до налогообложения, зафиксированному с даты вступления в силу корпоративного решения об опционной социализации капитала.

*3. Методическое обеспечение корпоративных решений о формировании коллективного проекта решения принимающих участие в капитале работников*

Общей для всех программ социализации является идея повышения заинтересованности работников различных должностных уровней и специальностей в повышении устойчивости, конкурентоспособности предприятия и финансовой результативности его деятельности, а также нейтрализации конфликта интересов работников и акционеров за счет совмещения капитала и труда, в том числе интеллектуального.

Обеспечивающим повышение качества и обоснованности решений акционеров –работников, разрабатываемых в целях вынесения на голосование на общее собрание акционеров, является порядок формирования трудовых акционерных фондов работников (из числа акций штатных и внештатных работников). Объединение акций в коллективный фонд будет способствовать усилению весомости коллективного голоса работников-акционеров на общем собрании акционеров и становлению реально эффективной системы управления бизнесом, соответствующего интересам работников и внешних акционеров. В связи с этим необходимо создание методического обеспечения порядка формирования трудовых акционерных фондов работников.

#### 4. Государственная значимость стимулирования социализации капитала

Финансовый интерес государства в стимулировании социализации капитала может определяться ростом бюджетных доходов по подоходному налогу, обусловленном приростом прибыли и, следовательно, дивидендного дохода оперативного управляющего (их) закрепленными акциями.

Экономический интерес государства в стимулировании социализации капитала может состоять в повышении эффективности и стабильности бизнеса российских акционерных обществ, определяющих возможности экономического роста или его предопределяющих.

Социально-политический интерес государства в стимулировании социализации капитала может определяться удовлетворением желания граждан принимать результативное участие в управлении предприятиями, и, следовательно, снижение социальной напряженности в обществе и повышением доверия к власти и собственникам.