

Стратегия развития

УДК 334.7:347.23

Народные предприятия в Российской экономике: достижения и проблемы спустя 15 лет после образования

© 2014 г. В.И. Бестолков*

Так сложилось, что в настоящее время в России более 70 процентов всей собственности оказалось в руках одного процента населения. Такая модель концентрации капитала еще несколько десятилетий назад была признана западными экономистами неэффективной. Концентрация капитала не способствует ни росту производительности труда предприятий, ни росту экономики России в целом. В связи с этим все активнее ведутся дискуссии о способах повышения производительности труда, роста заинтересованности работников предприятий в конечном результате деятельности предприятий. Многие предложения по решению этих задач связаны с развитием коллективных форм собственности, кооперативов и народных предприятий. Развитие кооперации, поддержка народных предприятий и вовлечение рядовых работников в экономическую деятельность своих компаний, по нашему мнению, должны быть неотъемлемой частью дальнейшего стратегического плана развития экономики страны. В данной статье рассмотрен вопрос функционирования предприятий с акционерной собственностью работников в современной экономической ситуации. Еще в далеком 1998 г. при обсуждении проекта и последующем принятии Федерального закона от 19.07.98 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» многие критики говорили об их искусственности и несостоятельности. По истечении 15 лет такие предприятия работают, уверенно доказывая свою конкурентоспособность. Автор публикации рассуждает о положительных сторонах народных предприятий, указывает на их проблемы.

Ключевые слова: право собственности, закрытое акционерное общество работников (народное предприятие), экономические и социальные показатели эффективности работы народных предприятий.

В современной России существует две противоположные точки зрения относительно существования народных предприятий. Первая отрицает дееспособность народных предприятий, так как они противоречат классической форме акционерных обществ. Среди приверженцев этой точки зрения можно выделить, например, д-ра экон. наук, проф. А.А. Глушецкого. В своих публикациях он называет конструкцию «народного предприятия» искусственной и нежизнеспособной [1]. Известный специалист в области гражданского права, д-р экон. наук, проф. заведующий кафедрой гражданского права юридического факультета МГУ Е.А. Суханов в своем учебнике по гражданскому праву называет народные предприятия «...странной разновидностью акционерных обществ» и делает заключение, что эта форма «...оказалась нежизнеспособной и не получила сколько-нибудь серьезного распространения в современных условиях, что вновь свидетельствует о

неизбежных негативных результатов пренебрежения продуманными и опробованными цивилистическими конструкциями» [2]. В начале двухтысячных годов бывший председатель Комитета по собственности Государственной Думы РФ В.Г. Плескачевский выступал за немедленную ликвидацию «правовых суррогатов», называя так народные предприятия [3].

Другая, полярная точка зрения отстаивает право на полноценное существования народных предприятий, пропагандирует их распространение, как успешной и конкурентоспособной формы. Среди ее сторонников: д-р экон. наук, Т.В. Зимина, д-р экон. наук, А.А. Ковалев, академик РАН С.Н. Федоров, председатель правления «Союза народных предприятий Урала» Г.Н. Задирака, первый руководитель Набережночелнинского КБК С.П. Титов. Эти и другие авторы в своих выступлениях и публикациях неоднократно обращали внимание на высокую эффективность народных предприятий, их социальную ориентированность и успешность бизнеса. Так, А.А. Ковалев пишет: «Практика народных предприятий в России и в мире (за рубежом они известны как предприятия с собственностью работников) указывает на их явные преимущества перед аналогичными частны-

* Генеральный директор закрытого акционерного общества работников «Народное предприятие Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат им. С.П. Титова», 423800, г. Набережные Челны, Россия.

ми предприятиями и на их способность решать те кричащие проблемы в России, которые у всех на слуху и которые не под силу частникам» [4].

В данной статье мы сделаем еще одну попытку проанализировать с теоретических и практических позиций объективные факты существования закрытых акционерных обществ работников (далее – ЗАОр). Отметим положительные и отрицательные аспекты организационно-правовой формы хозяйственного общества, укажем на ряд проблем, с которыми сталкиваются народные коммерческие организации, внесем предложения по дальнейшему закреплению позиций народных предприятий в РФ.

Напомним, что мировая практика выделяет два вида собственности – частную и общественную. Частная собственность выступает в трех основных формах – единичной, партнерской и корпоративной. Общественная собственность делится на коллективную, государственную и общенародную. В настоящее время в Российской Федерации (ст. 212 Гражданского кодекса РФ) признаются частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. Несмотря на упоминание об «иных формах» собственности, в кодексе им не уделяется достаточного внимания. Особенности приобретения и прекращения права собственности на имущество, владение, пользование и распоряжение им в зависимости от того, находится имущество в собственности гражданина или юридического лица, в собственности РФ, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, могут устанавливаться лишь законом.

Говоря о предприятиях формы ЗАОр, отметим, что некоторые отечественные авторы в своих публикациях иногда называют их «коллективными». ГК РФ не дает определения такой формы собственности. Хотя, действительно, некоторые черты «коллективизма» находят свое место. Так, классическая коллективная собственность формируется путем ее распределения среди членов коллектива, занятых на определенном предприятии. Как правило, она функционирует в виде акционерной формы, однако акции могут распределяться исключительно среди работников данного предприятия. Если работник увольняется с предприятия, уходит на пенсию или умирает, его пай или акции остаются в распоряжении предприятия, а затем распределяются между работающими членами коллектива. При этом работник, покинувший предприятие, ушедший на пенсию, получает возмещение стоимости акций в денежной форме. Эти условия на народных предприятиях работают. Особенности или возможные отклонения от выше-названных условий регулируются уставами народных предприятий.

В свое время советские предприятия обладали явными чертами коллективной собственности, присущими сегодняшним народным предприятиям. Возможно, настало время вспомнить

их пример, учесть преимущества лучших мировых образцов предприятий с долевым участием работников, и с учетом рыночной экономики страны изменить саму суть и структуру собственности? Сегодня очевидно одно – главным принципом при формировании структуры собственности должно стать соблюдение интересов наемных работников, а не только единоличных собственников предприятия, как сейчас обстоит в России. Активное вовлечение трудовых коллективов в процесс акционирования могло осуществиться еще в 1995 г., когда в стране была продекларирована приватизация. История российского перераспределения собственности пошла дорогой, которую сегодня нельзя признать успешной для «человека труда». Повысить массовую заинтересованность и вовлеченность можно и нужно, тем более что этому есть вполне реальные примеры.

Обращаясь к мировому опыту, надо сказать, что «коллективная» форма собственности получила широкое распространение на Западе, в США. Некоторые предприятия даже пользуются поддержкой государства в виде предоставления им кредитных и определенных налоговых льгот. Считается, что этот способ может некоторым образом трансформировать работника в собственника, т.е. наделять его статусом обладателя права на эту собственность. Лидером по образованию крупных промышленных народных корпораций являются, конечно, США, где функционируют такие компании как «Колгейт Палмолив», «Макдонелл-Дуглас», «Моторола», «Полароид», «Проктер энд Гэмбл», «Форд», крупнейшие коммерческие банки – «Барнет Бэнкс» и «Бэнк оф Нью-Йорк», транспортные компании – TWA, «ПанАм», а также корпорации энергетики и связи – «Америкэн Электрик Пауэр», «Коламбия Гас», «Огайо Эдисон» [5, 6].

А что мы имеем на практике в современной России? С 1998 г. деятельность предприятий с формой ЗАОр регулируется Федеральным законом от 19.07.98 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Напомним, что годом ранее, а именно в июле 1997 г., вышел закон РФ от 21 июля 1997 г. № 123-ФЗ «О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации». Данный закон должен был восстановить право работников приватизировать государственные и муниципальные унитарные предприятия посредством взятия их в аренду с правом последующего выкупа. Что именно случилось со справедливым распределением собственности, мы очень хорошо знаем. Справедливости ради, надо сказать, что как бы ни обстояло реально дело с народной приватизацией в нашей стране, но без выпуска закона о приватизации, наверняка, не было бы и закона о народных предприятиях.

ЗАОр относятся к закрытым акционерным обществам, которые должны иметь ограниченное число участников, обладающих определенным количеством акций. Как показывает реальное положение дел, в России большинство акционерных обществ контролируется одним акционером или группой акционеров. Эта ограниченная группа лиц, которая владеет контрольным пакетом акций, формирует выгодное большинство в Совете директоров, обладает правом избирать генерального директора. На самом деле, эта группа находится в очень комфортных условиях, достаточно редко подвержена риску серьезных изменений. Объясняется это просто: достаточно иметь только 51 % акций и можно не волноваться о мнении других акционеров, по крайней мере, пока в их руках находится менее 40 % всех акций предприятия. Ведь очевидно, что при наличии «своего менеджмента» имеются почти неограниченные экономические и управленческие возможности и рычаги. Можно без труда вывести из акционерного общества активы, «искусно» управлять прибылью, при этом не оглядываясь на мнение других акционеров, формально предоставляя на их обозрение необходимую отчетность. Что же касается закрытых акционерных обществ, то тут чаще всего акционерами являются вообще один-два крупных собственника, и так называемый «глас народа» даже формально не играет никакой роли в управлении предприятием.

С другой стороны, в отличие от акционерных обществ, на народные предприятия наложены определенные ограничения, а именно: не менее 75 % акций должно принадлежать работникам такого предприятия, при этом у одного работника должно быть не более 5 % акций. Обладать акциями может лишь официально трудоустроенный работник предприятия. Пусть даже акционером он становится не сразу. На практике этот срок у разных предприятий варьируется сроком отработки и прописывается в Уставе предприятия. Его продолжительность может ограничиваться от трех месяцев (период испытательного срока) до двух лет. Дальнейшая продажа акций (перераспределение) осуществляется только между акционерами (работниками), причем при увольнении акционер обязан продать свои акции самому предприятию. Очевидно, что на таких предприятиях нет возможности для формирования группы лиц, определяемой как «крупные акционеры», не используется понятие «контрольный пакет акций» и т.д. Акции наделяются все работники предприятия. При голосовании акционер, в отличие от прочих акционерных обществ, по значительной части решений имеет только один голос, несмотря на количество имеющихся у него акций. При увольнении работник продает свои акции по выкупной стоимости, устанавливаемой собранием акционеров. В случае смерти работника-акционера это право распространяется на наследников, впоследствии акции у них также выкупаются.

Наделение работников народных предприятий акциями осуществляется пропорционально заработной плате. При этом у генерального директора есть ограничения в уровне заработной платы. Согласно уставам народных предприятий, размер заработной платы директора не может превышать 10-кратный размер средней оплаты труда по народному предприятию. По своей сути, количество принадлежащих работнику акций влияет не только на размер ежегодных дивидендов и на размер «вознаграждения» за акции, получаемого при увольнении, но также на участие в управлении.

Обратим внимание на то, что право собственности на имущество, которое согласно ст. 218 ГК РФ имеет собственник, может быть приобретено другим лицом на основании договора купли-продажи, мены, дарения или иной сделки об отчуждении этого имущества. Акт наделения нового работника народного предприятия акциями нельзя отнести ни к одному из видов указанных сделок. Таким образом, можно лишь продекларировать (что и делают многие авторы), что народные предприятия – эффективный способ ограничения разгулявшейся эксплуатации работников на частных предприятиях. По их мнению, в отличие от прочих форм собственности, каждый работник народного предприятия является одновременно и производителем продукции, и акционером, т.е. совладельцем собственности. Каждый работник – акционер предприятия имеет право участвовать в управлении предприятием, в принятии важных решений, несет взаимную ответственность за производственные успехи или неудачи наравне с руководством.

Справедливости ради, надо признать, что народные предприятия не лишены организационных и управленческих недостатков, испытывают ряд серьезных проблем. Например, как любая другая организация, народное предприятие не застраховано от недобросовестных работников. Казалось бы, если собственное благосостояние, в конечном счете, зависит от качественного выполнения своих должностных обязанностей, то, как объяснить наличие нарушений трудовой дисциплины, прогулы, воровство и пр.? Но даже при увольнении таких сотрудников по соответствующим основаниям трудового законодательства, предприятие выкупает у них акции. Таким образом, вознаграждение за выкупаемые акции получает любой работник народного предприятия, независимо от его личных качеств, отношения к трудовым обязанностям, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. В связи с этим логично было бы увеличить стаж работы, после которого работники наделяются акциями, предусматривать штрафные санкции к недобросовестным работникам – злостным нарушителям правил внутреннего трудового распорядка.

Недостаточно отрегулирован также вопрос отчуждения акций у уволенных работников народных предприятий. Например, по положениям уста-

ва, в случае смерти работника, через определенное время предприятие выкупает акции у его наследников, но с точки зрения судебной практики этот вопрос однозначно не определен.

В принципе, было бы полезно снять ряд действующих ограничения при создании народных предприятий. Сегодня они могут быть образованы только из акционерных обществ с численностью не менее 50 человек. Целесообразно предусмотреть образование ЗАОр из любой коммерческой организации, с численностью от 25 человек.

Однако если говорить о положительных моментах, то главные отличия народного предприятия от других форм хозяйствования заключаются: в наличии максимально справедливого контроля со стороны работников предприятия над его управленческими процессами, определенной прозрачности финансовых потоков и распределения прибыли. Кроме того, работники народных предприятий, более защищены в части соблюдения своих трудовых прав, чем работники других предприятий. В частности, например, п. 1 ст. 14 закона от 21 июля 1997 г. № 123-ФЗ наделяет ревизионную (контрольную) комиссию народного предприятия правами осуществлять контроль не только над финансово – хозяйственной деятельностью предприятия, но также за соблюдением прав акционеров.

Еще одним преимуществом народных предприятий можно назвать своеобразный механизм формирования «корпоративной пенсии», когда при уходе на заслуженный отдых работник имеет достаточно «круглую сумму» за выкуп акций, накопленных им за время работы на предприятии. При этом заключение дополнительных договоров с работников, открытие личных счетов, в том числе привлечение негосударственных пенсионных фондов не требуется. Отметим, что пенсионные программы работают на других промышленных предприятиях страны. Однако принцип назначения, расчета и выплаты корпоративной пенсии имеет совершенно другой механизм. Например, в ОАО «Лукойл» с 2004 г. была введена пенсионная программа на принципе долевого финансирования негосударственной пенсии работником и работодателем. Долевое участие работника закрепляется в личном договоре с негосударственным пенсионным фондом, по которому перечисляются взносы. К моменту достижения пенсионного возраста работодатель дополнительно формирует работнику пенсионный капитал на именном счете, эквивалентный средствам, вложенным работником за время работы в компании.

Кроме того, народные предприятия находят сегодня в относительной защищенности от внешнего воздействия (за исключением государственной политики и глобальных экономических изменений) или даже «поглощения». Грамотный менеджмент, высокий уровень профессионализма работающих в одной сплоченной команде, высо-

кая удовлетворенность трудом и отсутствие явных проблем в социальной сфере – неплохой потенциал, который сегодня смогут привести в пример далеко не все коммерческие организации. Совокупность этих преимуществ позволяет народным предприятиям идти в ногу со временем, быть конкурентоспособными в экономических условиях современной России. Что касается необходимости периодического привлечения внешних инвестиций, к которым прибегают классические акционерные общества, то народные предприятия, действительно, в этом отношении закрыты. С учетом данного факта, некоторые авторы говорят о потере инвестиционной привлекательности народных предприятий. Вместе с тем, народные предприятия являются довольно «лакомыми клиентами» для многих банков, предложения от которых поступают руководству с завидным постоянством. Однако пользоваться этими предложениями руководители не спешат. Для решения важных производственных задач менеджмент предпочитает пользоваться собственной денежной «подушкой безопасности», формируемой из прибыли от основной экономической деятельности.

Отметим, что целью нашей статьи не является повсеместное лоббирование интересов народных предприятий, однако, их успешное функционирование не прекращает доказываться на практике. Достаточно посмотреть на экономические показатели этих предприятий, убедиться в высоком уровне технической оснащенности производства, обратить внимание на социальную работу с персоналом и т.д.

В 2013 году ЗАОр «НП НЧ КБК им. С.П. Титова» получил сертификат системы пищевой безопасности на производство упаковки для пищевой промышленности по схеме FSSC 22000. Среди предприятий целлюлозно-бумажной промышленности России КБК стал первым обладателем такого документа. Данный сертификат дает предприятию конкурентные преимущества на рынке сбыта продукции для пищевой промышленности. Он объединяет требования всех корпораций, которые его признают, и продукция комбината автоматически соответствует международным требованиям в части пищевой безопасности. Важность наличия такого сертификата возрастает в связи с тем, что Россия вступила в ВТО.

Ежегодно комбинат расходует немалые средства на благотворительные цели. Достойная социальная работа в отношении персонала была отмечена на уровне Республики Татарстан. Так, 25 декабря 2013 г. в Казани, в Министерстве культуры РТ, состоялась торжественная церемония награждения победителей и призеров республиканского этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». По итогам конкурса, КБК был удостоен трех высоких наград. В номинациях «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие кор-

поративной благотворительности» и «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» предприятие заняло второе место. В номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» комбинат стал победителем, и будет представлять Татарстан на Федеральном конкурсе.

Таким образом КБК доказывает высокую социальную ответственность и рентабельность (относительно новое и сложное понятие, рассчитанное, как соотношение социального эффекта, который суммарно включает в себя показатели производительности труда, уровень лояльности и удовлетворенности персонала деятельностью предприятия к денежным затратам на социальную сферу). Социальная рентабельность подтверждается стабильным ростом производительности труда, высокой стабильностью и отсутствием проблем с подбором персонала, многолетним отсутствием текучести, высоким корпоративным духом, престижностью предприятия на рынке труда города и пр.

Нельзя не отметить награждение комбината дипломом «За вклад в развитие отрасли». Рейтинговая Аналитическая Группа (независимая национальная компания, предоставляющая профессиональные услуги по проведению независимого рейтингового анализа деятельности предприятий на всей территории РФ) присудила КБК первое место среди 4410 предприятий аналогичного вида деятельности (производство гофрированного картона, бумажной и картонной тары), у которых выручка от продаж составила от 100 млн рублей.

По мнению многих работников самым значимым в деятельности КБК является возможность использования до 60 % от полученной ежегодной прибыли на модернизацию производства, а также выплату дивидендов в размере до 30 %. Такое решение принимается на общем собрании акционеров. Таким образом, каждый работник понимает, что вкладывая в модернизацию, а не просто «проедаая» прибыль, комбинат обеспечивает себе дальнейшую конкурентоспособность на рынке и стабильное достойное будущее свои работникам.

Однако даже такие успешные народные предприятия пока, к сожалению, не стали моделью для распространения в России. По данным Росстата, с момента принятия закона, с конца 1990-х гг., было зарегистрировано около двухсот предприятий с акционерной собственностью работников. Но в последнее время наблюдается тенденция к снижению их количества. Причем причины сокращения числа таких предприятий не экономические, а, в большей степени, политические и юридические.

Озабоченность и сопротивление защитников исследуемой формы собственности увеличивается с учетом того факта, что мировой опыт подтверждает стабильный рост предприятий с такой формой собственности. Что касается

России, то еще 10 лет назад, 12 сентября 2003 г., в тексте приветственной телеграммы участникам IV Отчетно-выборной конференции РСНП Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «Появившись в нашей стране сравнительно недавно, народные предприятия действуют сегодня во многих российских регионах. Они востребованы в различных отраслях производства и переработки, в условиях современной рыночной экономики стремятся укреплять свои позиции» [7]. Однако вопрос целесообразности существования народных предприятий по-прежнему находится лишь на стадии обсуждения. Хотя надо сказать, что голос в поддержку народных предприятий не становится тише. Примером тому являются различные научно-практические конференции и съезды. Одним из последних таких мероприятий стал Липецкий форум, прошедший в апреле 2014 г., на котором известные представители академической науки, а также практики увидели в народных предприятиях и кооперативах панацею для российской экономики. По итогам мероприятия был сформулирован ряд реальных предложений, которые затем будут переданы президенту РФ В.В. Путину. Предложения, в основном, касаются совершенствования законодательной базы в сфере развития кооперации и народных предприятий.

Подводя итог, хотелось бы видеть в скором будущем в России серьезные государственные программы поддержки народных предприятий, тем более что такие программы на протяжении многих лет успешно реализуются за рубежом, в том числе в наиболее развитых странах.

Библиографический список

1. Глушецкий, А.А. Конструкция «народного предприятия» искусственна и нежизнеспособна// Российский экономический журнал. 1998. № 2. С. 15–18.
2. Суханов, Е.А. Гражданское право. Учебник в 4 т., 3-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2006. Том 1. 720 с.
3. Корпоративное управление в современном мире. URL: <http://www.nccg.ru/site.xp/055050052057.html>, (дата обращения: 03.04.2014).
4. Народные предприятия сегодня и завтра. URL: <http://www.eifgaz.ru/kovalev43-11.htm>, (дата обращения: 03.04.2014)
5. Блази Дж. Р., Круз Д.Л. Новые собственники (наемные работники–массовые собственники акционерных компаний) пер. с англ. М.: Дело, 1995. 320 с.
6. Симмонс У.М. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении / пер. с англ. М.: АиФ, 1993. 300 с.
7. Материалы IV отчетно-выборной конференции Российского союза народных предприятий. М.: 2003. С. 3.

«*Ekonomika v promyshlennosti*» = «*Economy in the industry*»
2014, no. 2 (22) – April – June, pp.4 – 9.
ISSN 2072 – 1633

People's enterprises in the system of the world economy demonstrate competitiveness. What is their fate in Russia?

V.I. Bestolkov – Joint Stock Company «National Enterprise Naberezhnochelninsky Cardboard and Paper Combine behalf S. P. Titov», 423800, Naberezhnye Chelny, Russia. E-mail: pr@nkbk.ru.

Abstract. It so happened that at present more than 70 % of the property in Russia are in possession of one percent of the population. Such a model of capital concentration was recognized by Western economists a few decades ago as ineffective. Concentration of capital neither promotes any increase in labor productivity of enterprises nor economic growth in Russia as a whole. In this regard, the ways to improve the their productivity, the growth of enterprises employees engagement in the end result of their activity are increasingly discussed. Many proposals to solve these problems relate to the development of collective forms of ownership, to cooperatives and national enterprises. The development of cooperation, the support of national enterprises, the involvement of ordinary workers in economic activities of their companies, should be in our opinion, an integral part of the strategic plan for further development of the economy. In this article the operation of enterprises with joint-stock property workers under current economic situation is discussed. Even back in 1998 when discussing the draft and the subsequent adoption of the Federal Law of 19.07.98 № 115 «On the peculiarities of the legal status of share holding societies (national enterprises)» many critics talked about their artificiality and insolvency. Such entities operate now for 15 years confidently proving their competitiveness. The author discusses the positive aspects of people's enterprises, indicates their problems.

Keywords: ownership, Joint-Stock Company employees (national enterprise), economic and social indicators of national enterprises performance

References

1. Glushetskii, A.A. The design of «national enterprise» artificial and unsustainable. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal*. 1998. no. 2. p. 15–18. (In Russ.).
2. Sukhanov E.A. *Grazhdanskoe pravo uchebnik* [Civil law. Textbook] 4 volumes, 3-e izd., Moscow: Volters Kluver, 2006. T.1.720 p. (In Russ.).
3. Corporate management in the modern world. Available at: <http://www.nccg.ru/site.xp/055050052057.html>, (accessed 03.04.2014). (In Russ.).
4. National businesses today and tomorrow. Available at: <http://www.eifgaz.ru/kovalev43-11.htm>. (accessed 03.04.2014).
5. Blazi Dzh. R., Kruz D. L. *Novye sobstvenniki (naemnye rabotniki – massovye sobstvenniki aktsionernykh kompanii)* [New proprietors (employees mass-owners of joint stock companies)] translated from English. Moscow: Delo, 1995. 320 p. (In Russ.).
6. Simmons U. M. *Kak stat' sobstvennikom. Amerikanskii opyt uchastiya rabotnikov v sobstvennosti i upravlenii / per. s angl* [How to become an owner. American experience of workers' participation in the ownership and management]. Moscow: AIF, 1993, 300 p. (In Russ.).
7. Materials IV report-election conference of the Russian Union of People's businesses Moscow: 2003. p.3. (In Russ.).

Information about authors: **V.I. Bestolkov** – General Director.