

# **Центр Собственности Работников штата Огайо Кентский Государственный Университет, США**

*Выдержки из отчета одному из фондов-грантодателей за 2003 год.*

## **Цели и результаты**

Основной целью Центра Собственности Работников штата Огайо является расширение собственности работников в Огайо и углубление понимания собственности работниками через вовлечение работников в процесс управления и принятия решений, а также через обучение работников. С 1987 года до настоящего времени мы работали с 463 собственниками предприятий и группами, которые занимались выкупом предприятия в собственность работников, помогая им исследовать есть ли смысл выкупать предприятие в собственность работников в их конкретном случае; на этих предприятиях было занято 84259 работников на тот момент, когда мы работали с предприятиями и получали цифры о количестве сотрудников. Из них 69 предприятий, на которых работает 13654 работника перешли в полную или частичную собственность их работников. Многие из этих работников могли бы потерять свои рабочие места из-за угрозы закрытия их предприятий или же угрозы сокращения производства и рабочих мест. Для того, чтобы глубже развить понимание идей собственности работников, мы создали самую сильную программу обучения собственности в стране для предприятий, где акции принадлежат трудовому коллективу.

Для достижения этих целей мы создали программу, которая является гармоничной системой и включает в себя (1) программу распространения общей информации о деятельности Центра и идее собственности работников, (2) программу предварительной технической помощи (имеется в виду консультирование предприятий по общим проблемам, связанным с разными аспектами собственности работников), (3) программу обучения и развития, и (4) проведение исследований. Центр также (5) работает за рубежом.

*Далее мы рассмотрим достижения в каждой из приведенных выше 5 областей нашей работы за 2003 год.*

### **1. Программа распространения общей информации**

Программа распространения информации создана для (1) образования общественности о собственности работников и (2) поиска через эту программу потенциальных клиентов, кто был бы заинтересован в наших услугах. Мы используем нашу программу информации для того, чтобы рассказать общественности о собственности работников, объяснить как она может стать стратегией экономического развития, а также вызвать достаточный интерес у клиентов к использованию наших консультаций для постоянного потока работы, которая физически может быть сделана силами наших сотрудников. Наши цели и результаты для программы распространения информации:

### ***1) Бюллетень новостей «Собственники на работе»***

**Цель:** сделать 2 выпуска в год, тиражом в 11 тысяч экземпляров и сократить стоимость печати на 20% в отчетном году.

**Результаты:** выпущено 2 номера, как и запланировано. Тираж 11300 экземпляров, но стоимость печати удалось сократить на чуть более 10%.

### ***2) Центр старается появляться на страницах средств массовой информации по мере возможности и когда это уместно***

**Цель:** 10-12 газетных, журнальных и электронных публикаций (статей) в СМИ ежегодно.

**Результаты:** За 2003 год о нас написали статьи 34 газеты и журнала; мы также приняли участие в 13 радио ток-шоу. Это много больше, чем в любой другой год (за предыдущие годы мы участвовали в 4 ток-шоу за 15 лет) и объясняется этот всплеск интереса к Центру тем, что его директор Джон Лоуг выиграл награду «Лидерство для изменения мира» от Фонда Форда и Института Защиты.

### ***3) Ежегодная огайская конференция по собственности работников***

**Цель:** собирать на конференцию не менее 300 участников.

**Результаты:** 17-я ежегодная конференция прошла при участии более 300 человек в городе Акроне 11 апреля 2003 года. Традиционный семинар для предприятий нашей сети прошел при участии 45 человек, а выставка предприятий собрала около 100 человек вечером до проведения конференции.

### ***4) Программа планирования выхода из бизнеса для собственников в городе Кливленде и его пригородах***

**Цель:** продолжая нашу программу помощи собственникам предприятий, которые планируют выход на пенсию и проживают и работают в Кливленде и пригородах, мы проводим порядка 10 семинаров для них в год, на семинары приезжают от 30 до 50 собственников предприятий, которые приближаются к пенсионному рубежу, они представляют от 20 до 35 предприятий, совокупное число работников на этих предприятиях колеблется от 1500 до 2000.

**Результаты:** в 2003 году мы провели две серии семинаров по 6 и 7 в каждой, их посетили 56 собственников бизнеса из 49 предприятий, в которых занято 1780 человек.

### ***5) Выступления перед иными группами***

**Цель:** выступления на 3-5 семинарах других организаций по их приглашению ежегодно. Как и в прошлые годы, мы пытаемся попасть на те семинары или конференции, на которые ездят пожилые собственники семейного бизнеса, так как они реже получают информацию из других источников о возможности продажи

предприятия трудовому коллективу при их выходе на пенсию и получении при этом налоговых льгот и тому как преобразовать предприятие в успешный ИСОП.<sup>1</sup>

**Результаты:** в 2003 году наши сотрудники были приглашены выступающими на 16 различных семинаров для разных групп, общее число участников этих семинаров составило 895 человек.

#### **6) Поощрение создания кооперативов в небольших предприятиях**

**Цель:** помогать разъяснять нашим предприятиям и всем потенциально заинтересованным то, что при продаже очень маленьких предприятий в собственность работников, лучше использовать форму кооператива, чем ИСОП. (Это результат нашей совместной работы с Огайским Советом Кооперативов).

**Результаты:** эта цель уже достигнута, мы начали вести работу по разъяснению и имеем в работе 3 проекта, где продажа собственности коллективу идет через форму кооператива, мы ожидаем окончания работы с этими организациями в 2004 году.

#### **7) Сайт Центра (<http://www.kent.edu/oeoc>) и электронный бюллетень**

**Цель:** продолжение работы по расширению и улучшению нашего сайта на интернете (<http://www.kent.edu/oeoc>) и работы по улучшению его посещаемости от среднего показателя в 200 обращений в месяц в 2002 году до 400 обращений в месяц в 2003 году и 600 обращений в месяц в 2004 году.

**Результаты:** количество обращений к сайту выросло с 240 в месяц в конце 2002 года до 400-500 в месяц в последнем квартале 2003 года. Наш ежеквартальный электронный бюллетень вышел 3 раза за 2003 год.

## **2. Программа технической помощи (консультирование)**

Центр предоставляет три различных типа технической помощи. Это: (1) общие консультации и информация, эта работа ведется сотрудниками нашего Центра для предприятий штата Огайо; (2) мы администрируем огайскую программу предварительных исследований, которая призвана выяснить имеет ли смысл выкупать предприятие, находящееся под угрозой закрытия, в собственность его работников, программа предоставляет профессиональный консалтинг для групп по выкупу, когда стоит угроза потери рабочих мест; (3) мы координируем инициативу Министерства Труда США «Сохранение национальной сталелитейной и алюминиевой промышленности».

(1) программа общей информации и консультирование, которое ведется Центром: мы строим эту программу таким образом, чтобы вызвать интерес у потенциальных клиентов и получать порядка 100-200 запросов на общую информацию по собственности работников, которая есть у Центра, из этих обращений порядка 20-25

---

<sup>1</sup> ИСОП - транслитерация аббревиатуры от английского Employee Stock Ownership Plan (ESOP), что переводится как план наделения работников акциями и является механизмом распределения акций между работниками предприятия и пенсионным планом.

дойдут до стадии предварительной технической помощи<sup>2</sup> и обычно от 3 до 5 предприятий в год выкупаются в собственность работников. (Эти цели были скорректированы в сторону уменьшения в 2003-2005 году по сравнению с предыдущими годами, так как наш грант от штата сократился из-за сокращения бюджета штата в целом и на нашу программу в частности). Мы также ведем работу по гранту на предварительные исследования, которые направлены на выяснение того, имеет ли смысл выкупить предприятие, находящееся под угрозой закрытия, в собственность его работников. Эта работа направлена на сохранение рабочих мест в штате.

**Цель:** предоставление предварительной технической помощи 20-25 группам по выкупу предприятий и собственникам, выходящим на пенсию в год.

**Результаты:** в 2003 году мы работали с 28 собственниками бизнеса и группами по выкупу в Огайо для того, чтобы помочь им определить имеет ли смысл собственность работников в их конкретных ситуациях на их предприятиях; на этих предприятиях занято 2566 работников. Мы также работали с 3 фирмами, общей численностью работников 825 человек за пределами штата Огайо.

### ***Новые предприятия с собственностью работников***

**Цель:** помогать переходу 3-5 предприятий в год в форму собственности работников, помогать создавать от 150 до 300 новых работников-собственников в год.

**Результаты:** за 2003 год, два из предприятий, с которыми мы работали преобразовались в предприятия, где собственность принадлежит работникам: «Браун и Стэйдл», фирма, где занято 47 работников, занимается архитектурой, выкупила 49% собственности через план ИСОП, и «Пингвин», фирма с 7 сотрудниками, она занимается дизайном и производством гидравлических компонентов для снегоуборочной техники, выкупила 15% акций в собственность работников через прямую покупку. Третья компания «Виллинг Пит Стилл», приобрела 40%, но их выкупили ее бывшие сотрудники, ушедшие на пенсию и сделали это через «Добровольную ассоциацию преимуществ работников», которая занимается пенсиями сотрудников и их медицинским страхованием с 31 октября 2003 года, после того, как она выбралась из банкротства; на предприятии работает около 800 человек на площадках в Стубенвилле и Минго, Огайо. Дополнительная информация по «Виллинг Пит Стилл» представлена ниже.

Кроме того, в 2003 году, четыре созданных ранее с нашей помощью предприятия с собственностью работников увеличили долю акционерного капитала, выкупленного работниками в среднем на 28%; на этих предприятиях занято 372 работника-собственника.

---

<sup>2</sup> Под «предварительной технической помощью» мы понимаем все виды работы от серьезных обсуждений о том имеет ли смысл создавать систему собственности работников в конкретной ситуации на конкретном предприятии через организацию комитета по выкупу собственности предприятия, выбора профессиональных консультантов (Центр не занимается профессиональными юридическими услугами, оформлением документов сделок или профессиональной оценкой бизнеса), Центр ведет обучение персонала тому, что влечет за собой выкуп предприятия, помогает персоналу разбираться в процессе проведения оценки предприятия, объясняет какая юридическая работа требуется при выкупе, что нужно для того, чтобы взять заем и как добиться закрытия сделки о купле предприятия.

**Комментарий:** структура собственности на предприятии «Виллинг Пит Стилл», которая была результатом переговоров профсоюза сталелитейщиков, уникальна. Она отражает их приверженность к попытке сохранить своих пенсионеров от краха системы медицинского страхования, вызванного крахом сталелитейной промышленности в целом. Самая распространенная форма собственности работников в США – это система ИСОП, она является одновременно пенсионным планом, поэтому она не является идеальной системой для покрытия медицинских страховок для работников-собственников (а в данном случае для пенсионеров предприятия).

**Техническая помощь уже существующим предприятиям с собственностью работников:** так как количество предприятий в собственности работников в штате Огайо выросло со 160 в 1985 году до примерно 500 на сегодняшний день, а сам сектор предприятий с такой формой собственности стал более зрелым, потребности предприятий в технической помощи и консультациях по различным проблемам, особенно администрирования планов ИСОП, увеличились, особенно это заметно с того момента, когда Министерство Труда ужесточило требования к проведению аудита. Мы стали делать гораздо больше работы в плане помощи, но не ведем количественного учета этим мероприятиям.

**Цель:** предоставлять помощь по администрированию планов ИСОП 6-10 предприятиям в собственности работников, являющихся членами нашей сети, в год.

**Результаты:** замечательно, что мы включили эту работу в свой план! Мы смогли помочь и проконсультировать 20 предприятий, на которых занято 9078 человек, темы консультирования от администрирования планов ИСОП до ситуации, когда одной из компаний предложили слияние, а также получение федеральной гарантии на заем после того, как предприятие было частично затоплено, в другом случае. В последнем случае помощь в получении займа дала возможность стабилизировать 550 рабочих мест.

**Грант на предварительные исследования.** Центр администрирует программу грантов для проведения предварительных исследований на предприятиях, которые находятся под угрозой закрытия на предмет выяснения имеет ли смысл выкупить предприятие в собственность работников и даст ли это возможность сохранить предприятие. Программа помогает профинансировать исследование для групп по выкупу, которые получают возможность нанять консультантов для проведения исследования.

**Цель:** продолжение администрирования этого гранта для «Отдела Быстрого Реагирования» при Департаменте Развития штата Огайо, который дает от 4 до 8 грантов в год группам по выкупу, которые пытаются предотвратить потерю рабочих мест через сохранение предприятия, выкупая его в собственность работников; эти гранты оплачивают проведение профессионального предварительного исследования, выясняя может ли в конкретной ситуации собственность работников стать ответом и альтернативой потере рабочих мест. Мы ожидаем, что в 1-2 случаях, предприятие имеет смысл выкупить, это может сохранить от 50 до 200 рабочих мест во год.

**Результаты:** в календарном 2003 году, мы одобрили пять заявок на гранты для предварительных исследований. Два из них («Лидер Инжиниринг и Фабрикейшн» и «Милакрон Адхесивз») были одобрены, но до конца года они не смогли выбрать профессиональных консультантов для проведения исследований. Эти предприятия имеют общее число занятых в 240 человек.

Три исследования были проведены в течение года. По ним получены следующие результаты:

Исследований профинансировано	Всего работников занято	Результаты	Сохранено рабочих мест
3	220	<p>Одно из исследований касалось определения того, какие сторонние покупатели могут быть заинтересованы в покупке предприятия. Это ни к чему не привело, покупателей не нашлось и предприятие не удалось открыть. («Массилон Стэйнлесс»).</p> <p>Другое исследование привело к созданию предприятия, которое не принадлежит работникам, но исследует возможность создания кооперативной собственности. («Эджин Текнолоджиз»).</p> <p>Третье исследование было направлено на кооперативную собственность и нашло, что такое преобразование имеет экономические перспективы для данного предприятия; тем не менее, всвязи с обилием осложняющих моментов на тот момент, предприятие не смогло преобразоваться в кооператив, но решило предпринять прямую покупку акций («Пингвин»).</p>	21

Мы также дополнительно просмотрели 27 потенциальных случаев, когда коллективы раздумывали о том, попросить ли такой грант, но по тем или иным причинам не дошли до стадии написания заявки, по крайней мере к концу отчетного года. Тем не менее, некоторые из них с большой долей вероятности вернуться к этой теме. На этих 27 предприятиях занято 4300 человек.

Обновление результатов предварительного исследования, сделанного на предприятии «Виллинг Пит Стилл», для его литейного производства, а также Стубенвилль с 800 работниками на очереди. За фискальный год 2001, отдел «Быстрого Реагирования», дающий средства на предварительные исследования, профинансировал исследование для «Виллинг Пит Стилл» (литейные цеха) в Стубенвилле и Минго, которое показало, что это предприятие может остаться на плаву. Результаты исследования были положительными и включили различные рекомендации по сокращению производственных расходов. В начале второго квартала 2002 фискального года профсоюз сталелитейщиков и «Виллинг Пит Стилл» утвердили коллективный договор, по которому предусмотрена помощь предприятию по выходу из банкротства (раздел 11), документы на которое были поданы в ноябре 2000 года. По материалам, попавшим в прессу на тот момент, работникам должно было принадлежать около 20% собственности предприятия в случае реорганизации предприятия и выходе из банкротства. В сентябре 2002 года «Роял Банк оф Канада» подал заявку от имени «Виллинг Пит Стилл» на гарантированный заем для кризисных ситуаций предприятий сталелитейной промышленности на \$250 миллионов долларов. Эта заявка была одобрена в марте 2003 года Советом по гарантированию займов.

Компания «Виллинг Пит Стилл» составила план реорганизации 20 декабря 2002 года. Этот план был одобрен судьей по банкротству и кредиторами предприятия, а также помог получить одобрение на гарантирование займа и достигнуть согласия с профсоюзом сталелитейщиков. 30 июля 2003 года профсоюз объявил о том, что достигнуто новое соглашение с руководством предприятия и 1 августа 2003 года «Виллинг Пит Стилл» формально вышел из состояния банкротства, что было первым крупным примером успешной интеграции и реорганизации для сталелитейщиков, выходом из банкротства впервые со времен начала кризиса в данной отрасли в 1998 году.

Несмотря на то, что коллективный договор не предусматривал традиционной доли собственности для работников, он предусмотрел новую программу для обеспечения своих пенсионеров медицинскими страховками и страхованием жизни. Начиная с 31 октября 2003 года, это страхование будет доступно через «Добровольную ассоциацию преимуществ работников», финансирование будет вестись за счет размещения предприятием 40% своих акций в трастовом фонде. Предприятие будет предпринимать размещение дополнительных средств в фонд по мере того, насколько прибыльной компания окажется в будущем.

**Комментарий:** Мы несколько удивлены тем, что эта программа недоиспользовалась в 2003 году, особенно принимая во внимание ситуацию в производственном секторе экономики. Принимая это во внимание, мы решили расширить наши усилия по рекламе этой программы, особенно начиная с января.

***Национальная инициатива сохранения предприятий сталелинейной и алюминиевой промышленности.*** С 2001 года, Центр администрирует эту программу, деньги на которую выделены в бюджете Министерства Труда усилиями конгрессмена Тома Сойера, который представлял город Акрон до 2002 года. Эта программа включает партнеров в Новой Англии (Ассоциация Индустриальных Кооперативов), Пенсильвании (Управление долины сталелитейщиков), Чикаго/Гари (Центр исследований о сообществе и труде), Тихоокеанском северо-западе (Программа по собственности работников штата Вашингтон). Эта программа была расширена в 2002 году со сталелитейной и алюминиевой промышленности до включения надежных производств, которые конкурируют на международном рынке.

**Цель:** обслуживать 2-4 огайских предприятия через эту программу Министерства Труда в год.

**Результаты:** за 2003 год, Центр работал с 16 предприятиями в Огайо в рамках этой программы, на этих предприятиях занято 2.361 человек. Все пять из упомянутых выше предприятий, которые были одобрены для получения гранта на предварительные исследования, оказались и в рамках помощи через эту программу.

**Цель:** успешно координировать третий год работы этой программы совместно с упомянутыми выше партнерами (Группа ICA в Бостоне, Управление долины сталелитейщиков в Питсбурге, Центр исследований о сообществе и труде в Чикаго и Программа сохранения и расширения бизнеса Министерства Промышленности и Торговли в Вашингтоне) и работать с 8-12 группами по выкупу в год (включая Огайо) в национальном масштабе.

**Результаты:** наши четыре партнера по этой программе работали с 21 предприятием и группами по выкупу в 2003 году. Они смогли сохранить 245 рабочих мест, благодаря своим усилиям в 3 предприятиях. В остальных 18 предприятиях было занято 3.300 человек.

**Комментарий:** расширение этой программы с отраслей сталелитейной и алюминиевой до включения других надежных производств значительно увеличило количество заявок на получение помощи.

### ***3. Программа обучения и организационного развития***

Наш Центр ведет программу обучения и организационного развития как на отдельных предприятиях с собственностью работников на основе взимания платы за проводимые программы, так и на для предприятий с собственностью работников нашей огайской сети из 60 предприятий, которые оплачивают ежегодные членские взносы. Несмотря на то, что программы для сети предприятий делаются на основе соглашений с ними, наши программы с отдельными предприятиями ведутся на индивидуальной основе и являются для нас регулирующим механизмом: мы увеличиваем их количество, когда работа с сетью замедляется, и уменьшаем их количество, когда наши возможности обслуживания определенного количества предприятий доходят до верхнего предела.

#### ***Обучение и организационное развитие:***

**Цели:** (1) мы ведем тренинги и/или работаем с 2-4 огайскими предприятиями в год, работая над развитием культуры собственности и партисипативной<sup>3</sup> собственности работников; (2) мы ведем аналогичную работу с 2-4 предприятиями за пределами штата Огайо; (3) наши программы обучения улучшают знания 200-400 работников в год на различных предприятиях, с которыми мы работаем.

**Результаты:** (1) мы поработали с 4 предприятиями в Огайо, проведя от одного до четырехчасовых программы по системе ИСОП; (2) мы работали с тремя предприятиями вне штата Огайо, провели от четырех до двенадцатичасовых программ обучения по темам собственности работников, системам распределения прибыли и методикам обучения собственности работников; (3) всего мы провели обучение для 511 из их 1.120 работников.

#### ***Огайская сеть предприятий с собственностью работников***

Огайская сеть предприятий с собственностью работников является ассоциацией предприятий, сетью занимается наш Центр и предоставляет им различные учебные программы. Эти предприятия платят ежегодные членские взносы Центру за участие в работе сети.

**Цель:** поддерживать сеть предприятий на уровне 50-60 участников.

**Результаты:** наша сеть увеличилась с 54 членов в 2002 году до 60 в 2003.

---

<sup>3</sup> Партисипативная собственность работников – словосочетание происходит от английского слова participation, что переводится как участие, и означает, что предприятие находится в собственности его работников и применяет системы участия работников в управлении – примечание переводчика.

**Цель:** проводить 8-12 дней семинаров для представителей нескольких предприятий сети, через которые проходят примерно 200 человек из работников этих предприятий в год.

**Результаты:** мы провели 14 дней программ для представителей нескольких предприятий (13 однодневных и одну 2-х дневную), обучение составляет 270 человеко дней.

**Цель:** проведение трех встреч за ужином для генеральных директоров и финансовых директоров предприятий сети в год.

**Результаты:** они проведены успешно и помогли привлечь дополнительные предприятия к работе и участию в сети.

**Цель:** организовать 1-2 дополнительных программы для нескольких предприятий сети в день, предшествующий нашей ежегодной конференции.

**Результаты:** мы провели три, на них присутствовало 45 человек.

**Цель:** сделать отдельную специальную параллельную программу на нашей ежегодной конференции для предприятий сети.

**Результаты:** это было сделано успешно, на конференции присутствовало около 150 работников из предприятий сети.

**Цель:** запустить для предприятий сети программу закупочного кооператива<sup>4</sup> из 10-12 различных компонентов в 2003 и такого же количества в 2004 году.

**Результаты:** нашим партнером в этой программе была группа «Мейн Стрит Кооператив», они обязались запускать компоненты и пока смогли запустить четыре – страховка, доставка курьерской почты за ночь, офисные принадлежности и товары для продвижения, все это было сделано в 2003 году. Мы отрекламировали и запустили на предприятиях нашей сети все четыре компонента. Наши партнеры работали много медленнее, чем мы ожидали, и запуск каждого элемента требовал много больше времени, чем мы думали в начале проекта. Поэтому, мы пришли к выводу, что 4-5 в год более реальный показатель, чем 10-12, о которых говорил наш партнер по этому проекту.

**Комментарий:** в последнем отчете мы писали, что сеть предприятий является недоиспользованным ресурсом, что членские взносы уменьшились, и что нам необходимо что-то предпринимать в этой связи. Мы рады признать, что в 2003 году нам удалось увеличить членство на 11% по сравнению с 2002 годом, всего участвуют в программах сети более 450 человек (против 335 в 2002 году) и всего мы провели программ в 470 человеко дней (против 360 в 2002 году). Это увеличение членства и

---

<sup>4</sup> Программа закупочного кооператива – это проект при котором предприятия участники приобретают различные услуги по льготным ценам, так как участвует не одно предприятие, а целая сеть, что позволяет снижать стоимость услуг, так как покупается все в гораздо большем количестве. Это помогает нашим предприятиям снижать затраты на офисные принадлежности, почтовые курьерские услуги, страховку, другие расходы, которые все равно несет каждое предприятие в отдельности, но платя за них полную стоимость.

участия также позитивно повлияло и на финансовую сторону работы Центра. В целом, 49 из 60 предприятий сети и 21 предприятие, не входящее в сеть участвовали в различных учебных программах для сети наших предприятий.

#### **4. Исследования**

Преимуществом того, что наш Центр базируется в университете является то, что мы постоянно имеем возможность вести активные прикладные практические исследования и активно публикуемся. Мы считаем, что наши исследования должны давать ответы на вопросы, которые идут от нашей практики, а затем, после проведения исследований, знания должны возвращаться в практику и придавать форму нашей работе (а также мы надеемся и работе других).

**Цель:** наш Центр будет продолжать работу нашей программы для преподавателей университета, которая состоит из семинара и ужина для 20-25 преподавателей по различной тематике. Мы планируем 3-4 таких программы в год. Эта программа позволяет вовлекать и знакомить с работой Центра целый круг преподавателей университета, которые имеют интерес к проблемам собственности работников и заинтересованы в участии в наших исследованиях. Эта программа оплачивается из средств нашего университетского колледжа наук и искусств.

**Результаты:** мы провели 2 таких семинара и ужина, на первом присутствовало 23, на втором 18 преподавателей. Первый был посвящен докладу и обсуждению по теме «Может ли демократия жить при капитализме?» и обсуждению того, какова роль системы собственности работников и совместима ли она с демократией и капитализмом, в дискуссии участвовали такие именитые специалисты в этой области как Билл Грайдер (известный в Вашингтоне публицист и журналист), Дэвид Эллерман (бывший главный советник по экономике для Джо Стиглица, занимавшего пост главного экономиста Всемирного Банка) и Мери Ландри (председатель совета директоров предприятия в 100% собственности работников «Мэрилэнд Браш»). Второй семинар был посвящен презентации Рэя Ланкастера о результатах его исследований «Ищем хомо экономикус», исследование проводилось на трех предприятиях с собственностью работников.

**Цель:** поддержание и обновление сайта группы «Собственность на капитал» и электронной библиотеки этого виртуального мозгового центра, продолжать модерировать 10-12 из 18 существующих дискуссионных групп проекта.

Несмотря на то, что грант от фонда Форда на создание и работу виртуальной дискуссионной группы «Собственность на капитал», который поддерживал эту работу и закончился 31 декабря 2002 года, сайт продолжает жить своей жизнью. На 31 декабря 2003 года в его статистике содержалось 2,6 миллиона запросов на страницы сайта (по сравнению с 1,5 миллиона запросов на 31 декабря 2002 года), в среднем это составляет 117,000 запросов в месяц за последний квартал 2003 года (по сравнению с 2002 годом, когда эта цифра составляла 65,000 запросов за тот же период в последнем квартале)<sup>5</sup>; запросы от более чем 152.000 различных серверов в 156 странах (по сравнению с 68.400 серверов из 133 стран на 31 декабря 2002 года). Пятнадцать

---

<sup>5</sup> Один запрос на страницу сайта означает, что был запрошен и сгружен на удаленный компьютер пользователя или читателя один документ.

дискуссионных групп продолжают активно работать. Что удивительно, каждый месяц 2003 года опережал по показателям статистики данные за тот же период прошлого года в 2002 году и ноябрь 2003 года стал пиковым месяцем по показателям с результатом в 133.000 запросов. Количество пользователей сайта выросло более чем в два раза. Сайт стал самым значимым международным виртуальным форумом для обсуждения вопросов о собственности работников, и вероятно, самой активно используемой электронной библиотекой по проблеме.

**Комментарий:** наши усилия по поиску денег на продолжение работы через фонд Форда наткнулись на непробиваемую стену отсутствия интереса, это было связано с тем, что сотрудник фонда, отвечавший за этот грант, Ланс Линдблом перешел в другую организацию. Не смотря на это, мы смогли получить \$30.000 от German Marshall Fund (который дал нам более широкий по задачам грант на Корпорацию Развития Предприятий), чтобы финансировать работу по продолжению поддержки сайта, а также проведение недельного семинара по обучению управлению на предприятиях с собственностью работников.

**Цель:** опубликовать материалы сайта в виде книжки «Собственность для всех».

**Результат:** этот сборник материалов не был опубликован и публикацию отклонили два потенциальных издателя. Мы провели повторное редактирование сборника, учитывая критику и пожелания издателей, и надеемся, что он уйдет на рассмотрение издательств в январе 2004 года.

**Цель:** создать достаточно точную систему измерений результатов работы Центра для фонда «Херон» для того, чтобы показывать как влияет получение капитала на жизнь трудящихся.

**Результаты:** смотри ниже.

## **5. Международные проекты**

Наша работа за рубежом основана на работе в США и Огайо, она посвящена способствованию развития схем собственности работников за рубежом. У нас есть сотрудники, знающие русский как родной или имеющие не плохой багаж русского языка, есть сотрудники свободно владеющие датским и испанским, последний язык не редко требуется в нашей работе внутри страны, когда мы работаем с предприятиями, где заняты иммигранты, владеющие испанским лучше, чем английским.

**Цели:** (1) завершение проекта, финансируемого отделом по образованию и культуре Государственного Департамента США с тремя российскими государственными университетами (Тверским, Воронежским и Волгоградским), проект особым компонентом содержал создание программ поддержки и консультирования бизнеса в российских университетах, эти программы должны были помогать предприятиям становиться высоко эффективными во внутреннем управлении (делался и акцент на работу с предприятиями, где акции все еще принадлежат трудовому коллективу); (2) поиск дополнительных финансов и проектов на нашу русскую программу; (3) создание совместной программы с Корпорацией Мондрагонских Кооперативов и Сетью предприятий в собственности работников в Баскском регионе (Испания) для предоставления помощи и советов по развитию движения по собственности

работников в Аргентине, где работники просто проводят захваты предприятий, когда собственники бросают их в случаях банкротства, эта ситуация похожа на ту, которая породила к жизни Сеть предприятий в собственности работников в Баскском регионе (Испания).

**Результаты:** за отчетный период мы завершили обменный университетский проект, который финансировался Государственным Департаментом США, в августе 2003 года, завершили работу над отчетом по всему проекту и подали новую заявку на грант для продолжения работы с российскими университетами Волгограда и Воронежа на 2004 – 2007 годы. В промежутке между большими проектами, мы заполняли возможности русской программы, занимаясь организацией и приемом делегаций из России по программе Библиотеки Конгресса «Открытый Мир». Таких делегаций в 2003 году было три. В конце года мы получили большой контракт с Институтом Бейстера (раньше он назывался Фонд Развития Предприятий) на создание обучения для российских менеджеров в области управления потоком наличных средств на предприятии, обучение прошло в Москве и Санкт-Петербурге в начале 2004 года.

Мы сделали сильную программу с Мондрагонскими Кооперативами и Сетью предприятий в собственности работников в Баскском регионе (Испания) для трех основных групп в Аргентине, которые поддерживают собственность работников, этот проект к сожалению не был профинансирован Тинкером, поэтому мы ищем другие источники для финансирования этой программы.

**Центр Собственности Работников**  
**Отчет о прибылях и убытках**  
 Июль 2000 – июнь 2003

	<b>07.00 – 06.01</b>	<b>07.01 – 06.02</b>	<b>07.02 – 06.03</b>
<b>Доходы</b>			
Безнадежные долги и корректировка	0,00	133,31	-1.714,99
Книги	1.262,18	1.364,71	1.052,49
Виртуальная группа «Собственн-ть на капитал»	84,00	0,00	16.091,36
Конференция	24.576,09	26.778,50	25.638,00
Консультации	0,00	0,00	1.982,00
Ксерокопирование/факс	592,05	464,91	413,56
Средства от доноров	23.197,85	11.748,98	15.454,66
Программа для преподавателей	3.339,31	2.774,00	2.108,77
Местные гранты	327.560,31	364.185,18	304.814,41
Международные проекты	36.662,77	58.675,98	36.584,80
Поддержка от университета	5.260,69	9.448,83	11.324,17
Членские взносы предприятий сети	32.080,00	27.812,50	34.172,48
Программы для сети предприятий	11.675,61	8.758,50	7.957,98
Бюллетень новостей	13.600,00	10.310,00	4.972,00
Программа общей информации	0,00	812,31	748,72
Транзитные гранты	47.856,48	67.617,84	191.624,92
Гонорары	0,00	187,13	85,10
Программа собственников, выход. на пенсию	22.154,75	12.039,75	21.969,90
Техническая помощь	130,00	1.907,65	4.792,96
Тренинги (обучение)	22.132,53	16.668,01	24.427,91
<b>Итого</b>	<b><u>572.164,62</u></b>	<b><u>621.688,09</u></b>	<b><u>704.501,20</u></b>
<b>Расходы</b>			
Зарплаты	301.587,16	345.562,01	413.301,97
Премии	69.168,57	94.514,45	106.703,74
Расходы на поездки	38.095,78	50.134,85	62.561,84
Профессиональное развитие сотрудников	1.375,15	1.324,34	2.630,95
Еда и аренда помещений для семинаров	33.940,68	28.238,13	44.630,92
Офисные принадлежности	9.106,83	12.640,95	7.069,04
Оборудование	3.475,50	7.348,67	2.301,10
Копирование и печать	21.773,81	30.245,62	16.077,78
Телефон/факс	9.071,85	7.727,04	7.819,13
Почтовые расходы	24.083,83	19.581,98	22.933,96
Реклама	0,00	1.450,15	0,00
Ремонт	2.557,50	1.707,83	867,20
Субконтракты	2.765,03	3.231,25	33.866,89
Накладные расходы университету	14.009,76	17.938,83	16.219,41
Счет для накопления денег на проф. развитие	7.200,00	6.000,00	-1.030,04
<b>Итого</b>	<b><u>538.211,45</u></b>	<b><u>627.646,10</u></b>	<b><u>735.953,89</u></b>
<b>Чистый доход</b>	<b><u>33.953,17</u></b>	<b><u>-5.958,01</u></b>	<b><u>-31.452,69</u></b>

## Центр Собственности Работников

### Баланс

на 31 декабря 2003 года.

	<b>31 декабря 2003 года</b>
<b>АКТИВЫ</b>	
Текущие активы	
Банковский счет	
Общие средства	254.930,19
Ограниченные (целевые) средства	<u>238.045,38</u>
Итого по банковскому счету	438.975,57
Дебиторская задолженность	
Дебиторская задолженность	47.983,72
Недополученные авансы по грантам	<u>-154.952,52</u>
Итого дебиторская задолженность	-106.968,80
Всего по текущим активам	377.006,77
Внеоборотные активы	
Ксерокс дек. 2001 – нояб. 2006	<u>3.955,00</u>
Всего внеоборотных активов	3.955,00
Другие активы	
Проплаченные авансом отсутствия по болезни	1.057,47
Проплаченные авансом отпуска	<u>4.567,69</u>
Итого других активов	5.625,16
<b>ИТОГО АКТИВОВ</b>	<b><u>386.586,93</u></b>
<b>ПАССИВЫ И КАПИТАЛ</b>	
Пассивы	
Текущие пассивы	
Иные текущие пассивы	
Аккумуляированные отпускные	24.792,16
Авансы по членским взносам предприятий сети	34.550,00
Написание кейсов стадиз для «Благотворительного кооперативного траста»	1.500,00
Фонд памяти отца Дэборы Ольсон	2.581,55
Транзитные средства	74.217,43
Профессиональное развитие	5.406,52
Налог с продаж к уплате	<u>39,20</u>
Всего иных текущих активов	<u>143.086,86</u>
Всего текущих пассивов	<u>143.086,86</u>
Всего пассивов	143.086,86
Капитал	
Нераспределенный доход (прибыль)	217.672,08
Чистый доход (прибыль)	<u>25.827,99</u>
Итого по строке капитал	
<b>ИТОГО ПАССИВЫ И КАПИТАЛ</b>	<b><u>386.586,93</u></b>