

Народные предприятия России

(информационная записка)

автор: Виталий Тарлавский, руководитель аналитического центра ЭЖ

В 1998 году в России вступил в силу Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», призванный содействовать развитию производственной демократии, преодолению нарастающего отчуждения непосредственных производителей от результатов труда и средств производства, других противоречий между трудом и капиталом.

Среди важнейших положений закона: в собственности работников народного предприятия в целом и одного работника-акционера в частности, соответственно, должны быть акции номинальной стоимостью более 75 и менее 5 процентов величины уставного капитала. Среднесписочная численность работающих 51–5000 человек. Решения общего собрания принимаются по принципу «один акционер — один голос». Размер оплаты труда генерального директора не может превышать десятикратный средний размер оплаты труда работника за отчётный финансовый год. И т.д.

Являясь одновременно непосредственным производителем и акционером — совладельцем трудовой, а не спекулятивной собственности, работник народного предприятия не только получает право участвовать в управлении и принятии решений, но и несёт солидарную ответственность за производственные результаты. Такой баланс прав и обязанностей — одно из главных преимуществ подобных компаний в конкурентной борьбе. Это подтверждает опыт более чем 70 стран мира, действующие законодательства которых закрепляют наделение работников собственностью в компаниях, созданных на принципах соединения труда и капитала.

Важная особенность: развивая принципы «демократии участия», не проигрывая по эффективности акционерным обществам других организационно-правовых форм, народные предприятия содействуют формированию и укреплению коллективных ценностей социума, сохраняют государственный интерес, развивая личность — преодолевают индивидуализм и жажду наживы любой ценой, атомизирующие и разъедающие российское общество.

В мире

Первопроходцами в демократизации производственных отношений являются США, экономику которых у нас принято считать наиболее либеральной и наименее социальной. С 1974 по 1994 гг. американский конгресс принял 25 законодательных актов, стимулирующих процесс превращения рабочих в собственников акционерного капитала на основе плана развития акционерной собственности работников ESOP.

Сегодня в американских компаниях, принадлежащих работникам (совместно владеющим контрольным пакетом акций), трудится порядка 14 млн человек. К концу XX века в 500 крупнейших корпорациях доля акций работников составляла в среднем 27%, а в таких, как «Макдоннелл-Дуглас», «Маккормик», «Проктер энд Гэмбл», — около 33%. Ещё в конце 80-х годов прошлого века президент компании «Дюпон» Джон Крол говорил о продаже сотрудникам акций компании на льготных условиях: «Хочу, чтобы все, кто работает в компании, являлись её инвесторами... чтобы их личное благосостояние напрямую зависело от успехов компании». Символичны слова бывшего Президента США Рональда Рейгана о том, что миллионы американских рабочих, являющихся собственниками своих компаний, — лучший ответ Карлу Марксу.

В Европе демократизация экономических отношений также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, одним из решающих условий повышения эффективности производства. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников-собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50 стран континента. Членам Евросоюза рекомендовано развивать программы участия работников в управлении производством и распределении результатов. В Германии и Франции приняты законы о правовом регулировании акционерных обществ, использующих принцип совместных решений. Подобные законы действуют в Великобритании, Дании, Испании, Италии, Швеции, Израиле и др.

В коммунистическом Китае, где Закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе» действует с 1992 года, доля коллективного сектора в валовой продукции превысила 40% уже в 1995 году. Характерно знаменитое выражение автора китайских реформ Дэн Сяопина: «Неважно, какого цвета кошка, важно, чтобы она хорошо ловила мышей».

В 2009 году Нобелевскую премию по экономике присудили Элинор Остром за работы в области управления общей собственностью, не принадлежащей частнику или государству. Своими многолетними научными исследованиями и анализом существующих практик в различных странах мира она доказала, что самоуправляемые сообщества (группы людей, в том числе трудовые коллективы) могут эффективно управлять общественным ресурсом (коллективной собственностью), не прибегая к традиционно противоположным схемам приватизации или национализации. В условиях мирового экономического кризиса подобные выводы трудно переоценить. К сожалению, в России решение Нобелевского комитета – без преувеличения, историческое и дальновидное – не привлекло должного внимания ни официальных лиц, ни общественности.

Таким образом, продуманно последовательная демократизация производственных отношений, развитие собственности работников – одно из важных направлений социально-экономической политики во многих странах мира, общественно востребованный путь к социальной справедливости.

В России

По официальным данным Росстата в 2005 году в России официально было зарегистрировано порядка 140 закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий), функционирующих в сфере промышленности и сельского хозяйства. Среди них – ЗАОр «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат», ЗАОр «НП Туринский целлюлозно-бумажный комбинат» и ЗАОр «НП Сухоложскасбоцемент» (Свердловская область), ЗАОр «НП Архангельский хлеб», ЗАОр «НП Завод Искож» (г. Йошкар-Ола), ЗАОр «НП Конфил» (г. Волгоград), ЗАОр «НП Красная звезда» (Удмуртская Республика), ЗАОр «НП Жуковмежрайгаз» (Калужская область), ЗАОр «НП Надежда» (Свердловская область), ЗАОр «НП Поволжский фанерно-мебельный комбинат» (Республика Татарстан), ЗАОр «НП Челябинское рудоуправление» и другие. Предприятия относятся к таким отраслям экономики, как целлюлозно-бумажная, лёгкая, пищевая и топливная промышленность, машиностроение, деревообработка, строительство.

Почти все они были образованы вскоре после принятия названного выше федерального закона. Затем процесс застопорился из-за противодействия чиновников и бизнесменов, терявших возможность рулить и выводить капиталы. Ведь с рабочими, осознавшими свои права и ответственно относящимися к обязанностям, спорить трудно. В российских СМИ практически отсутствует информация о деятельности народных предприятий, большинство из которых чувствует себя в рыночных условиях уверенно, укрепляя успешной работой и социально-ответственным поведением экономическую стабильность своих регионов и страны в целом, завоёвывая заслуженное признание и поддержку.

Некоторые итоги

На рис. 1 и в табл. 1–5 (приложение) представлены результаты производственной деятельности ряда российских народных предприятий за годы, прошедшие после их образования (см. примечание).

Годовой валовой объём производства на крупных предприятиях (1000—2000 работающих) достигает 1,5—3 млрд руб., с числом занятых до 500 человек — порядка 100—500 млн руб.

За прошедшие 10—12 лет объёмы производства увеличились в три — восемь раз. Это достойный ответ на всем известный призыв удвоить ВВП. В разы выросли также производительность труда и зарплата. Степень износа оборудования не превышает 40—50% (как исключение — до 60%). На половине предприятий 40—70% оборудования не старше пяти лет. Доходы не проедаются, а целенаправленно инвестируются. До 50% прибыли (десятки и сотни миллионов рублей) по решению трудовых коллективов ежегодно направляется на обновление основных фондов и технологическую модернизацию, составляя, как правило, 100% инвестиций.

Производственно-финансовые показатели (объёмы производства и реализации товарной продукции, среднемесячная зарплата, рентабельность) — на уровне или выше средних по отрасли. 75—100% продукции поставляется на внутренний рынок, 5—25% — экспортируется в ближнее и дальнее зарубежье.

Активно развивается социальная инфраструктура (на балансе предприятий — жильё, детские сады и ясли, поликлиники, пансионаты и дома отдыха, ЖКХ). На социально-культурные нужды ежегодно направляется не менее 30% прибыли. Обязательный выкуп акций у работников, уходящих на пенсию, гарантирует им солидную прибавку в десятки и сотни тысяч рублей (чем не вариант накопительной пенсии работника, прямо заинтересованного в росте стоимости акций, — не спекулятивной, а через капитализацию прибыли и реальную модернизацию производства?).

На начальном этапе развития на динамику объёмов производства существенное влияние оказывали износ основных фондов, недостаток инвестиций, невысокая конкурентоспособность производимой продукции, изменения в структуре спроса. Особое внимание было уделено модернизации производства (техническому перевооружению и внедрению передовых технологий). Появление нового оборудования, ввод новых технологий позволили значительно увеличить объёмы выпуска товарной продукции, что привело к росту прибыли (табл. 1-3).

Важно отметить, что именно средства акционеров (акции и нераспределённая прибыль) являются главным источником финансирования народных предприятий. Соответствующие решения принимаются членами трудовых коллективов, являющихся реальными совладельцами предприятий. В среднем в структуре источников капитала внутренние резервы покрывают около 60% всех финансовых потребностей предприятий, в то время как внешние источники — долгосрочный и краткосрочный кредит — около 30%. При этом на отдельных предприятиях, в частности Набережночелнинском КБК, инвестирование в развитие производства полностью осуществляется за счёт собственных средств (табл. 1). Подобная политика в немалой степени способствует росту чистых активов (собственного капитала), сокращению убытков и достижению финансовых показателей, характеризующих рентабельный и растущий бизнес (табл. 1 и 4).

Собственность работников, владеющих контрольным пакетом акций, позволяет преодолеть противоречие между капитализируемой частью дохода и заработной платой. Нарастив стоимость основного капитала, способствуя развитию своего предприятия, работники тем самым увеличивают стоимость принадлежащего каждому из них пакета акций.

Таким образом, в данной форме собственности заложена возможность осознанного регулирования самими работниками соотношения между индивидуальным доходом и накоплением с учётом, прежде всего, производственной целесообразности, поскольку и заработная плата, и накапливаемый капитал выступают как источники личного богатства работников.

Кризис 2008-2009

Экономическое положение ЗАОр в период кризиса руководители большинства предприятий оценивали как хорошее или вполне удовлетворительное. Его отрицательное влияние сведено к минимуму. В среднем выручка сохранилась на докризисном уровне, на отдельных предприятиях увеличилась до 20% или снизилась не более чем на 3%. Лишь на одном предприятии, традиционно ориентированном на переживающее спад автомобилестроение, она снизилась на 20—30%. Оптимизацией издержек потери частично компенсированы. В 2009 году модернизацию производства осуществляли на большинстве предприятий, в 2010 г. её развернули все опрошенные предприятия.

Персонал сохранён (на отдельных предприятиях временные сокращения не превысили 10%). В кризисный период средняя зарплата, как правила, не снижалась, а на ряде предприятий возросла (табл. 1 и 5). Лишь на одном из обследованных предприятий зарплата временно снизилась до 6% вследствие глубокого спада производства в отечественном автомобилестроении, на который традиционно ориентирована его основная продукция. Полностью (а по просьбе местных властей — досрочно, в виде авансовых платежей) выплачивались налоги. Морально-психологический климат не ухудшился.

Когда работать интересно

За истекшие годы на российских предприятиях с собственностью работников сложился и действует определённый механизм формирования накоплений на индивидуальных счетах работников-акционеров. Он может осуществляться по следующим направлениям: в результате отчислений части зарабатываемой прибыли в фонд накопления и ежегодного распределения денежных средств на индивидуальные счета работников в виде дивидендов. Понятно, что чем большее число лет работник проработает на предприятии, тем выше его уровень накоплений. Анализ анкет руководителей уральской группы народных предприятий свидетельствует, что средняя сумма средств, выделяемых ежегодно предприятиями на выплату доли работников, уходящих на пенсию составляет 2-7 млн руб. При этом в зависимости от стажа работы средняя сумма денежных средств, накопленная работниками,

уходящими на пенсию, может составлять 20-300 тыс. руб., что является весомой составляющей бюджета пенсионера.

Подобная особенность народных предприятий представляется уникальной: у работника, уходящего на заслуженный отдых, предприятие выкупает принадлежащий ему пакет акций (так велит закон). Выкупная стоимость акций (количество которых ежегодно увеличивалось в зависимости от уровня зарплаты и стажа работы) пропорциональна стоимости чистых активов предприятия. Эта выкупная сумма и есть своеобразная накопительная негосударственная пенсия. Люди преклонного возраста могут поправить здоровье, помочь детям и внукам или просто жить достойно.

Ещё одно конкурентное преимущество адекватно современным тенденциям инновационной восприимчивости, полного участия рабочих не только в модернизации, но и в управлении на разных уровнях. На уровне предприятия – включение представителей работников в Совет директоров и Наблюдательный Совет, назначение «рабочих директоров». На уровне цеха – работа в производственных комиссиях, Советах бригад, Советах трудового коллектива. На уровне рабочего места значительное внимание уделяется работе по развитию системы рационализаторства, оптимизации рабочего места и технологических операций и т.д.

Анкетные предприятия показывают на стабильность поступления рационализаторских предложений, защищённых патентами и авторскими свидетельствами. Чаще всего рационализаторские предложения, поданные работниками, касаются вопросов энергосбережения, экономии сырья и материалов, разработки и внедрения новых видов продукции, механизации ручного труда и др.

Развитию форм участия работников в управлении, формированию партнёрских отношений способствует также система обучения и подготовки работников всех уровней - рабочих, инженерно-технического персонала, управленческого персонала.

Проблемы

За рубежом правовое обеспечение различных форм «демократии участия» сопровождается не единичными законодательными актами, а последовательными, систематическими новациями, в том числе введением льготных налоговых режимов, подталкивающих к необходимым действиям собственников, работников и финансовые организации.

В России деятельность акционерных обществ работников регулируется единственным федеральным законом. За истекшие годы правоприменительная практика позволила выявить ряд недостатков данного закона, в частности:

1. В соответствии со статьёй 2, пунктом 1 «народное предприятие может быть создано в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом, путём преобразования любой коммерческой организации, за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49 процентов уставного капитала. Создание народного предприятия иным способом не допускается».

Данная формулировка, по сути, становится непреодолимой законодательной преградой для массового создания народных предприятий, т.к., во-первых, разрешает преобразование исключительно коммерческих организаций и, во-вторых, накладывает ограничение на исходное количество акций, принадлежащих работникам.

Рекомендация: убрать из формулировки «за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49 процентов уставного капитала».

Подобная законодательная новация имела бы принципиальное значение для развития собственности работников как одного из важнейших экономических условий обеспечения социальной справедливости, преодоления отчуждения непосредственных производителей от средств производства и результатов труда, справедливого распределения произведённого продукта и национального богатства.

2. ФСФР выпустила Приказ от 09.11.2010 № 10-65/ПЗ-Н, № 10-66/ПЗ-Н в части определения расчётной цены по акциям для исчисления налога на прибыль и НДС. Приказ противоречит соответствующим нормам Федерального закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников «народных предприятий» № 115-ФЗ от 19.07.1998 г. Ежегодное надделение работников народного предприятия акциями в соответствии с результатами их трудовой деятельности по итогам

прошедшего года **становится невыгодным**, подрывая один из важнейших стимулов к заинтересованному труду. Однако *до настоящего времени необходимые корректировки в ведомственный документ, противоречащий федеральному закону, не внесены.*

3. Проект новой редакции Гражданского кодекса предусматривает, что если число акционеров более 500, то формой собственности является публичное (т.е. открытое) АО. Следовательно, *значительная часть народных предприятий, где трудящихся больше этого количества, прекратит своё существование именно как акционерные общества работников, не менее 75% акций которых принадлежит трудовому коллективу и не обращается на организованном рынке ценных бумаг.*

4. Утверждённая Президентом РФ Дмитрием Медведевым Концепция совершенствования Гражданского кодекса предполагает изменение организационно-правовой формы АО через упразднение их деления на открытые и закрытые и преобразование в публичные и непубличные. В таком случае прекратит своё действие и закон о народных предприятиях.

Из официальных ответов Государственно-правового управления Президента РФ, Совета при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства, Минэкономразвития России следует, что в будущих федеральных законах об акционерных обществах и о хозяйственных обществах будут учтены правоприменительная практика и опыт народных предприятий. В частности, в *будущем законе о хозяйственных обществах* будет предусмотрена *отдельная глава, посвящённая хозяйственным обществам работников (народным предприятиям) с сохранением подтверждённых практикой положений действующего закона и внесением необходимых дополнений и уточнений.* Однако действия ряда официальных органов и высказывания некоторых официальных лиц ставят подобные заверения под сомнение. Тем более, что на протяжении минувшего десятилетия регулярно терпели неудачу все попытки внести продиктованные законодательной и хозяйственно-экономической практикой об акционерных обществах работников изменения в действующий закон (от отдельных изменений и дополнений до проекта новой редакции федерального закона в целом).

И т.д.

Для сведения. Парламент страны с октября 1998 г. по ноябрь 2009 г. принял более 2700 федеральных законов, порядка 80% из них вносят изменения и дополнения в действующие законы. А малоизвестный российскому обществу закон о народных предприятиях игнорируют и изолируют, словно стремятся задушить в объятиях. Для сравнения: как показано выше, за два десятилетия в США принято порядка 25 законодательных актов, стимулирующих формирование акционерной собственности работников.

Заключение

Таким образом, официальные отчёты российских народных предприятий – закрытых акционерных обществ работников – убедительно свидетельствуют об их экономической устойчивости, социальной ответственности, высокой конкурентоспособности, заинтересованности в производительном труде, стабильности и уверенности в трудовых коллективах, активной модернизации производства.

Финансовая прозрачность, достойная заработная плата и пенсия, забота о работниках и их семьях, внедрение накопительных пенсий через выкуп акций, активное сотрудничество таких предприятий с местными органами власти подтверждают свойственную таким предприятиям гармонизацию коммерческой выгоды и социальной ответственности. Всё это, безусловно, свидетельствует в пользу распространения собственности работников как организационно-правовой формы в российской экономике в более широких масштабах и массового создания народных предприятий.

В 19-м веке Карл Маркс писал: *... «рабочий свободен лишь тогда, когда он является владельцем своих средств производства...»* И далее: *«... индивидуальную форму владения экономическое развитие ...с каждым днём будет преодолевать всё более... остаётся лишь форма коллективного владения...»*

Акционерные общества работников России – одни из немногих, успешно реализованных в отечественном предпринимательстве образцов синтеза современной научной мысли и передовой практики, учёта национально-исторических традиций, отказа от слепого копирования не всегда убедительного зарубежного опыта. Пример народных предприятий акционерных обществ работников в значительной мере соответствует актуальной формуле: **экономика должна быть справедливой, эффективно и надёжно соединяя мир людей труда и мир созданных ими благ.**

Справка. В связи с тем, что работа Российского союза народных предприятий приостановлена, деятельность народных предприятий России координирует **Союз народных предприятий Урала**. Сегодня в его рядах ЗАОр «Туринский целлюлозно-бумажный завод» и ЗАОр «Знамя» (Свердловская область), ЗАОр «Надежда» Слободотуринского района, ЗАОр «Челябинское рудоуправление», ЗАОр «Энергия» (с. Усениново Туринского района), ЗАОр «Городищенское» (с. Городище Туринского района), ЗАОр «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат» (Набережные Челны, Татарстан) и др.

Основные цели СНПУ – координация деятельности входящих в состав Союза акционерных обществ работников, предоставление и защита общих интересов, обмен опытом, вовлечение общественности в обсуждение проблем экономического и социального развития страны.

Председателем Правления Союза с ноября 2004 г. являлся генеральный директор ЗАОр «Туринский ЦБЗ» **А. Коновалов**. С июня 2010 г. **Председателем Правления Союза** избран генеральный директор ЗАО «НП Знамя» **Г. Задирака**.

Штаб-квартира организации располагается по адресу: г. Сухой Лог, Свердловской области, ул. Победы 14. Сайт <http://www.npural.narod.ru>. E-mail:k2@slac.ru, тел. 83437345553.

За шесть лет существования СНПУ удалось создать устойчивое, организованное сообщество. Среди важнейших направлений работы Союза – организация и проведение профессионального обсуждения проблем социально-экономического характера, модернизации и повышения производительности труда, формирования конкурентоспособного современного производства, развития новой культуры собственности и т.д. Два раза в год проводятся выездные семинары-совещания с участием учёных и специалистов Москвы, Екатеринбурга, других регионов России.

Примечание. В работе использованы материалы из публикаций д.э.н., профессора Т.В. Зиминной: 1. «Собственность работников: двенадцать лет развития» – Материалы научно-практического семинара РСНП и Союза акционерных обществ работников (народных предприятий) Урала «Акционерные общества работников: теория, законодательная практика, перспективы» (11-12 ноября 2010 г.), Екатеринбург, 2010. 2. «К вопросу об эффективности народных предприятий». – Экономист (в печати).

Приложение

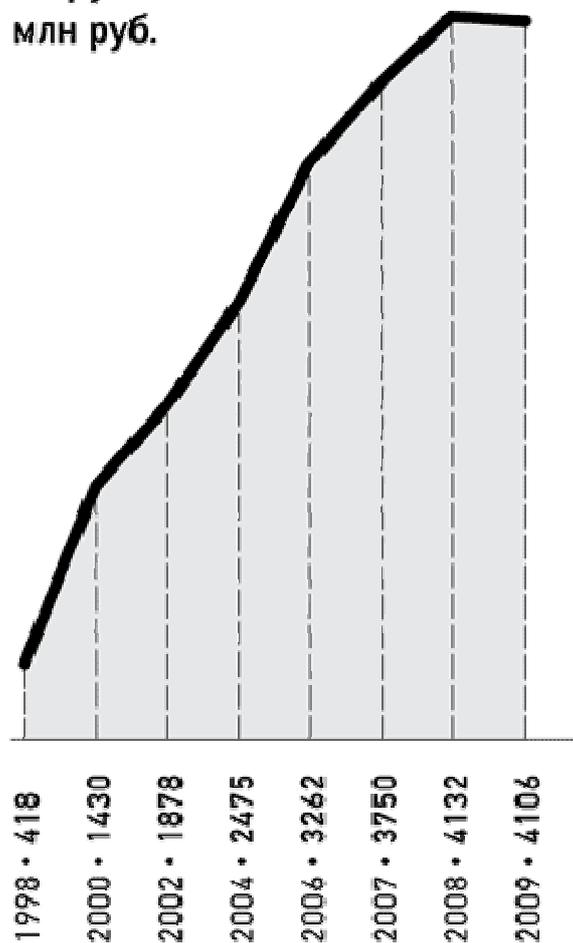
Табл. 1. Основные показатели работы ЗАОр «НП Набережночелнинский КБК» с 2008

№	Показатели	Ед. изм.	2008 г. факт	2009 г. факт	2010 г. факт
1	Выпуск товарной продукции в ценах соотв. периода	млн руб.	4117,3	4096,9	4880,0
2	Индекс промышленного производства	%	97,6	98,4	100,0
3	Среднесписочная численность работников	чел.	1863	1835	1835
4	Выработка тов. продукции на 1 работника	тыс. руб.	2210	2232	2660,0
5	Среднемесячная зарплата работников, включая выплаты материальной помощи	руб./чел.	30 540	35 033	43 000,0
6	Прибыль от производственной деятельности предприятия	млн руб.	682,9	800,1	1000,0
7	Прибыль предприятия до налогообложения	млн руб.	515,0	575,9	640,0
8	Чистая прибыль предприятия	млн руб.	334,3	413,8	440,0
9	Инвестиции в развитие предприятия	млн руб.	249,7	188,3	220,0
10	в т.ч. за счет собственных средств	млн руб.	249,7	188,3	220,0
11	Социально-культурные расходы на содержание объектов социальной сферы (санатория-профилактория, базы отдыха, детского дворца культуры), на благотворительность, на доплаты пенсионерам - бывшим работникам предприятия и прочие соц. расходы	млн руб.	44,3	68,0	68,0
12	Сумма уплаченных налоговых платежей	млн руб.	612,0	713	900,0
13	Уплата налоговых платежей в расчете на 1 работника	тыс. руб./чел. в год	328,5	387,7	490,0

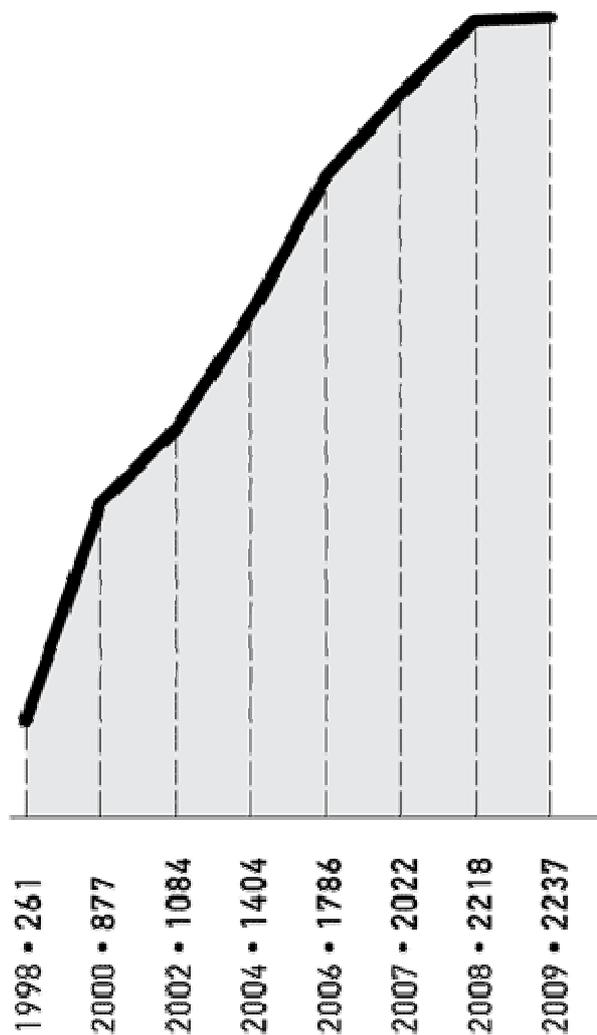
Рис. 1

**Показатели работы
ЗАОР «НАБЕРЕЖНОЧЕЛНИНСКИЙ
КАРТОННО-БУМАЖНЫЙ
КОМБИНАТ»**

Выручка,
млн руб.



Выручка предприятия
в расчете на одного работника
в год, тыс. руб.



**Социально-культурные
расходы из прибыли,
млн руб.**

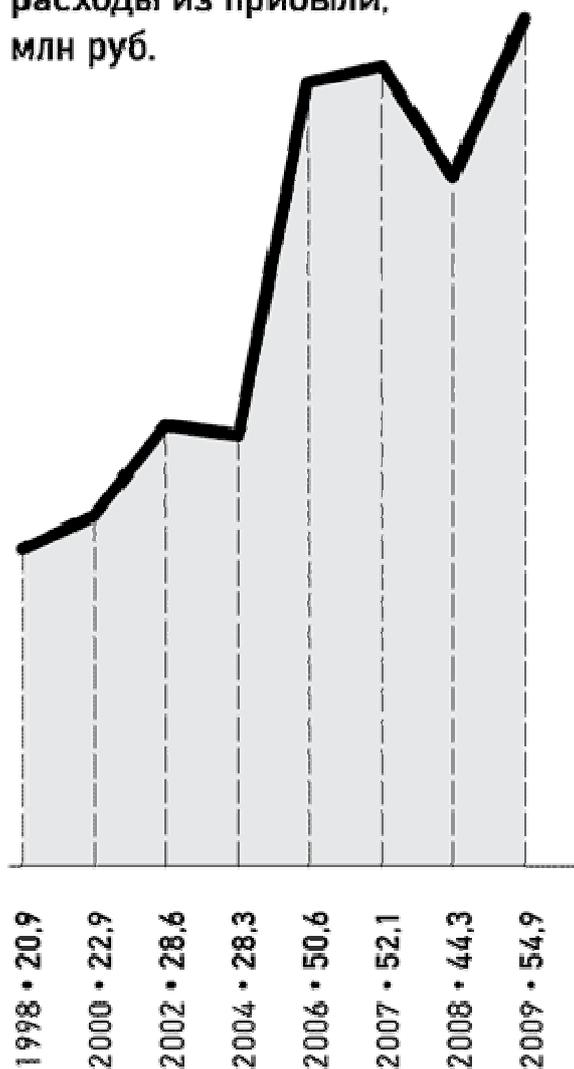


Табл. 2. Динамика объёма производства (% к предыдущему году)

Организация	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ЗАОр «Роспечать»	28	38,8	34,5	25,7	17,6	23,5	19,1	11,7	25,3	9,4
ЗАОр «Архангельскхлеб»						-1,8	-3,3	-2,4	-8,9	-1,6
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	40,2	16,7	94,1	44,4	19,8	42,3	9,6	17,8	14,7	75,1
ЗАОр «Завод Искож»	41,5	0,2	16,8	15,7	18,0	9,8	15,9	23,5	7,8	25,7
ЗАОр «Туринский ЦБЗ»	7,6	-0,4	2,0	5,1	-1,6	0,7	-0,6	6,0	1,4	3,2
ЗАОр «Красная звезда»			11,5	39,0	31,6	15,8	31,0	18,1	19,4	0,6
ЗАОр «Конфил»	1,1	3,7	12,0	-8,3	-1,5	19,2	-2,4	7,8	12,3	13,7

Табл. 3. Динамика прибыли от реализации (% к предыдущему году)

Организация	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ЗАОр «Роспечать»	-1	117,6	165,4	-1,0	148,1	205,0	56,7	-9,0	12,5	38,0
ЗАОр «Архангельскхлеб»						115,7	17,9	-6,9	21,5	7,5
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	125,3	10,7	8,0	3,7	19,5	6,6	2,7	28,3	-6,7	
ЗАОр «Завод Искож»	104,0	42,3	-30,4	-20,5	43,4	-17,1	-0,7	41,1	17,6	12,9
ЗАОр «Туринский ЦБЗ»	1,7	-47,3	-2,8	52,1	48,0	-34,5	63,3	15,2	31,1	72,0
ЗАОр «Красная звезда»			-37,9	210,4	-25,9	66,7	22,7	20,7	27,7	43,0
ЗАОр «Конфил»	22,3	4,6	25,0	-6,1	24,5	17,3	8,0	21,4	21,1	-0,8

Табл. 4. Динамика чистых активов (% к предыдущему году)

Организация	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ЗАОр «Роспечать»	3,8	40,2	46,5	-2,7	5,0	87,3	92,2	20,7	26,8	13,0
ЗАОр «Архангельскхлеб»						50,2	41,4	31,1	22,2	63,8
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	14,5	12,8	15,4	25,6	19,8	19,9	15,6	18,9	13,9	-4,0
ЗАОр «Завод Искож»	10,6	26,3	-0,7	-6,8	10,8	15,1	5,7	16,7	14,1	12,2
ЗАОр «Туринский ЦБЗ»	89,9	-6,4	4,9	3,5	14,1	20,5	20,2	1,5	-0,4	3,4
ЗАОр «Красная звезда»			20,6	50,9	13,8	31,0	32,6	27,2	10,5	20,7
ЗАОр «Конфил»	34,8	34,3	4,5	33,1	30,1	21,8	17,9	17,0	17,9	88,5

Табл. 5. Динамика средней зарплаты (% к предыдущему году)

Организация	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ЗАОр «Челябинское рудоуправление»	32,7	39,0	22,3	34,5	25,6	29,6	17,7	19,5	9,0	4,2
ЗАОр «Завод Искож»	33,4	28,7	36,6	31,2	11,2	20,7	25,9	29,9	14,5	-6,4
ЗАОр «Конфил»	29,8	25,6	31,7	27,7	16,2	36,8	11,1	22,7	33,9	22,4