

С.А. Майорова

Майорова Светлана Анатольевна — преподаватель кафедры административной деятельности ОВД, кандидат юридических наук

E-mail: na-mvd@yandex.ru

Функциональная характеристика корпоративных норм
в системе российского права

В статье представлен ряд наиболее важных **функций корпоративных норм**. Отмечается тесная **связь** корпоративных норм **с нормами позитивного права**. Указывается **значимость корпоративных норм** для государственно-правового механизма регулирования социальных процессов.

The paper presents some of the most important **functions of corporate standards**. There is a close **relationship** with the norms of corporate **norms of positive law**. Indicates the **importance of corporate standards** for state-legal mechanism for regulating social processes.

Корпоративные нормы в российском праве отражают эволюционный ход социальной жизни и тесно связанную с ним эволюцию права. Это один из тех сигнализаторов, позволяющий объективно судить о реальном демократическом прогрессе государства, который опирается на многопрофильное и свободное развитие коллективных форм социальной жизни, являющееся следствием разнообразности жизненных отношений и замены во всех проявлениях человеческой деятельности принудительных форм свободными. Как указывает Э. Танон, «в сущности содержанием истории цивилизации является история постепенного освобождения личности от порабощения и перехода от принудительных кооперативных форм к добровольно признаваемой кооперации, развитие которой содействует дифференциации человеческой деятельности и составляет одно из наиболее замечательных явлений политической и экономической эволюции»¹.

Корпоративные нормы наделены собственным перечнем функций, который во многом копирует функции государственного правового регулирования², и это неслучайно ввиду того воздействия, которое оказывается государством на корпорации. Однако содержательное наполнение функций корпоративных норм отличается существенной спецификой. Поэтому эти функции составляют основной предмет «заботы» со стороны государства в плане осуществления контроля создания, функционирования и прекращения деятельности корпораций.

Прежде всего, необходимо указать организационную функцию как направление по приведению корпоративных отношений, входящих в предмет корпоративного правового регулирования, в систему с учетом предупреждения либо минимизации предполагаемых противоречий между ними.

Организационная функция позволяет установить системную и при этом оптимальную организа-

ционную структуру, соединить отдельные звенья корпорации в единое целое.

Например, сегодня в мировой практике функционирует несколько моделей корпоративной организации гостиничного бизнеса³.

Организационная функция корпоративных норм включает три подфункции.

Прежде всего, это самоорганизация, которая предстает как направление по созданию, закреплению и развитию эффективного состояния в целом структуры корпорации, ее отдельных подразделений. В этом направлении роль норм позитивного права ограничивается потребностями установления легальности корпорации, для чего определяется порядок ее регистрации и учета безопасности хозяйственной и иной деятельности, благодаря которому корпорация включается в социально организованное взаимодействие.

Создание корпорации, или точнее ее генезис, означает зарождение корпоративных норм, направленных на возникновение единой совокупности определенных субъектов, носителей совпадающих интересов, позволяющее рассматривать данное объединение как единое целое.

В дальнейшем корпоративное нормотворчество акцентируется на принятии норм, целью которых выступает закрепление установленной структуры корпорации, поддержание определенного уровня организации при изменении внешних и внутренних условий ее функционирования.

Важное значение с начала генезиса корпорации придается (или должно придаваться) механизмам накопления собственного опыта и учета опыта других корпораций (прошлого и настоящего). Корпоративные нормы фиксируют эмпирические модели поведения в типичных для однопрофильных корпораций ситуациях.

Следующая подфункция — самоуправление, в самом общем смысле означающее автономное

функционирование корпорации, что предопределяется принятием собственных решений по внутренним проблемам. Как правило, корпоративные нормы в данном направлении устанавливают взаимоотношения внутри корпорации (требования к квалификации персонала, уровню образования, оборудованию рабочих мест). Однако данные установления распространяют свое действие не только на имеющийся круг членов корпорации, но и на потенциальных новых членов, например, тех, кто желал бы вступить в корпорацию. Тем самым корпоративные нормы не персонифицируют круг адресатов, что позволяет корпорации оставаться открытым объединением. Исполнение или следование таким нормам (требованиям) позволяет вступить в корпорацию.

Подфункция саморегулирования — включает нормативную фиксацию реакций корпорации, своего рода рефлексирование, на динамику внешних по отношению к корпорации условий и факторов, способность к активному поведению (защите корпоративных интересов).

Корпоративные нормы при всем многообразии проявлений саморегуляции закрепляют, как правило, текущие перспективные цели деятельности корпорации, корпоративную политику и характеристику условий деятельности, средства и методы действий, механизмы обеспечения эффективной деятельности, критериев оценки результатов, параметры информационной безопасности, мониторинг общественного доверия и конкурентоспособности, процедуры коррекции деятельности.

Следующая функция корпоративных норм — функция интеграции, сущность которой заключается в объединении различных субъектов в корпоративное общество посредством правового регулирования социальных и мировоззренческих связей между ними.

Корпоративные нормы нацелены на достижение интеграции свободы и воли отдельных личностей в общую, единую установку, которая заменяет индивидуальную регламентацию персонифицированными коллективными формами.

В свою очередь нормы позитивного права «исповедуют» иной алгоритм. Общая, персонифицированная воля (воля всего общества, государства) реализуется в общих, персонифицированных нормах, которые конкретизируются в ходе правоприменения.

Одной из важных задач на этом пути для корпоративного нормотворчества выступает достижение сплоченности — единства поведения членов коллектива, основанного на общности материальных интересов, духовных ценностей и нравственных норм. Сплоченность выражается в сработанности, сотрудничестве и взаимной помощи в ходе выполнения общего дела⁴.

Корпоративные нормы обусловлены волевым характером социальных отношений и нацелены на свободное согласование различных «волевых» частных с общесоциальным благом. Через кор-

поративные нормы сопрягаются отдельные устремления в единое целое, что в последующем экстраполируется на отношения с другими корпорациями, в целом с обществом и государством. Нужно подчеркнуть, что корпоративные нормы не являются конкурентной «материей» (или «антиматерией», антагонизмом) для норм позитивного права. Корпоративные нормы играют роль дополнения или конкретизатора правил и установлений, которые исходят от государства либо формируются в сферах морали и нравственности.

На это, в частности, указано в Постановлении Конституционного суда РФ от 19 декабря 2005 года № 12-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого пункта 1 статьи 20 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобой гражданина А.Г. Меженцева»⁵: «Законотворческое регулирование, направленное на обеспечение самостоятельности арбитражных управляющих в выработке правил и норм своей корпоративной организации, контроль за их соблюдением, а также на гарантирование коллективных форм защиты собственных интересов, является конкретизацией взаимосвязанных положений статей 32 (часть 1), 34 (часть 1) и 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, по смыслу которых граждане, чей труд свободен, вправе принимать непосредственное участие в управлении делами государства, в том числе в экономической сфере, на началах самоорганизации, самоуправления и саморегулирования. При этом соответствующая деятельность граждан во всяком случае подконтрольна государству, определяющему исходя из баланса конституционно защищаемых ценностей правовые основы и процедуры ее осуществления, с тем чтобы исключить возможность нарушений прав как членов саморегулируемых организаций, так и других лиц, — и далее констатируется, — «конституционный принцип демократического правового государства и гарантируемая Конституцией Российской Федерации свобода экономической деятельности предполагают развитие необходимых для становления гражданского общества начал самоуправления и автономии в экономической сфере, проявлением чего является создание саморегулируемых организаций, и, соответственно, — государственную поддержку и стимулирование гражданской активности в данной сфере».

Функция согласования и защиты интересов корпорации состоит в закреплении корпоративными нормами правил взаимодействия своих членов, определении порядка их контактов с внешней для корпорации средой. Самостоятельно участники корпорации вправе действовать только как физическое лицо.

В корпоративных нормах, например, акционерного права отражаются вопросы обеспечения защиты прав акционеров; равного отношения к акционерам; признания предусмотренных законом прав заинтересованных лиц; своевременного и точного раскрытия информации по всем существен-

ным вопросам, касающимся корпорации; эффективного контроля администрации со стороны правления (наблюдательного совета), а также подотчетности правления акционерам⁶.

Корпоративное сотрудничество предполагает оказание участникам деятельности содействия со стороны корпорации в ходе решения ими какой-то задачи, движение к определенной цели. В этой связи корпоративные нормы определяют механизмы помощи и содействия, чем возводят произвольность взаимодействий в организованный порядок.

На наш взгляд, в историческом ракурсе появление корпоративных норм произошло намного раньше зарождения традиционных общенормативных источников права (закон, договор).

Наличие корпоративных норм отдельных малочисленных сообществ и коллективов людей послужило основой или источником выработки более общих интегрированных правил, что в конечном итоге привело к первым формам государственной организации и управления. Укрупняясь, общество использовало апробированные практикой корпоративные нормы, возводило их в ранг императивных общеобязательных или общедозволительных правил. Для претворения в реальность выработанных таким образом правоположений потребовался специальный аппарат — государство, основной задачей которого стало внешнее по отношению к отдельным субъектам согласование их интересов путем принуждения либо убеждения.

Корпоративные нормы обладают весомым обеспечительным ресурсом, нацеленным на реализацию законодательных и иных нормативных правовых актов. Корпоративные нормы обеспечивают легализацию в правовом пространстве этических норм.

Наличие и реализация корпоративных норм определяют характер интерпретации многих оценочно-этических категорий, используемых в законодательстве.

Многие положения законодательства, регулирующие корпоративное поведение, основываются на этических нормах. Примером таких правовых норм могут служить нормы гражданского законодательства, устанавливающие возможность, в частности, при отсутствии применимого законодательства исходить из требований добросовестности, разумности и справедливости, а также осуществлять гражданские права разумно и добросовестно. Таким образом, морально-этические стандарты разумности, справедливости и добросовестности являются составной частью действующего законодательства. Однако их интерпретация производится с учетом корпоративных норм.

Каждое объединение людей вырабатывает свой комплекс этических норм, включающий замкнутую и открытую сферы.

Закрытая этика недоступна для внешней оценки и используется для внутреннего пользования в корпорации. Открытая этика нацелена на создание

положительного образа корпорации вовне, для оценки другими корпорациями и субъектами.

Поэтому корпорации действуют не только в соответствии с нормами законодательства, но и с этическими нормами, которые нередко являются более строгими, чем нормы законодательства.

Следует подчеркнуть, что корпорации используют как общие этические нормы (отношения полов, возрастов), так и отраслевые этико-профессиональные нормы и стандарты, специфичные для отдельных видов и форм деятельности (нормы профессионального или делового этикета).

При этом как первая категория этических норм, так и вторая всегда «преломляется» или модернизируется применительно к целям конкретной корпорации.

Данная категория корпоративных норм формирует длительные устойчивые стереотипы поведения, общие для всех участников корпоративных отношений. Следование этим правилам является моральным императивом, помогает корпорации установить позитивный морально-психологический климат, укреплять и поддерживать неформальные отношения.

Корпоративные нормы закрепляют корпоративную ответственность, которая носит двусторонний, обоюдный характер для участников корпоративных правоотношений. Ответственным должно быть не только поведение корпорации и ее участников, но и поведение сторонних участников по отношению к данной корпорации. Корпорации не должны функционировать себе в ущерб, покрывая безответственность своих контрагентов.

Говоря об ответственности корпорации, следует указать, что это, прежде всего, ответственность перед обществом, которая заключается как минимум в позитивной ответственности (социальная ответственность), означающей ответственное, разумное поведение, и как максимум — в ретроспективной ответственности (юридическая ответственность). С некоторыми оговорками, носящими в основном характер теоретического дискутирования о возможности привлечения к юридической ответственности юридического лица, следует признать, что меры ответственности корпораций перед обществом возлагаются как на отдельных участников, так и на корпорацию в целом.

Вторая сторона корпоративной ответственности, фиксируемая в корпоративных нормах, — это ответственность внешних по отношению к корпорации субъектов. Адресаты корпоративных норм, несмотря на свою неперсонифицированность, обязаны следовать правилам поведения, установленным корпоративной нормой, а отклонение от этих правил поведения влечет за собой применение мер корпоративной и (или) юридической ответственности.

Адресаты корпоративных норм образуют широкий круг лиц, общественных и государственных организаций, имеющих прямое либо косвенное (опосредованное) отношение к корпорации, с ко-

торами установлены постоянный либо временный контакт и которые оказывают влияние на направленность функционирования корпорации.

Учитывая требования законности и справедливости, корпорации все чаще фиксируют в корпоративных нормах процедурные аспекты обращения за помощью к государству в вопросах привлечения к ответственности. Так, например, несоблюдение графика погашения задолженности по кредиту влечет расторжение договора кредитования и возврат задолженности в судебном порядке. Или несоблюдение правил техники безопасности при обращении с электроприбором (запрет самостоятельного ремонта, внесения конструктивных изменений, использования не по назначению), зафиксированных в инструкции, в зависимости от наступивших последствий влечет ответственность, начиная от гражданской и вплоть до уголовной.

Корпоративные нормы реализуют функцию целеполагания корпорации, что декларируется публично, и для их достижения используются исключительно корпоративные средства и методы.

Здесь следует отметить, что цели могут быть как реальными (текущими), так и перспективными (стратегическими). Вместе с тем, в любом случае цели вырабатываются и ставятся только для членом строго определенной (идентифицированной) группы.

Средством корпоративных норм осуществляется планирование, организация, контроль, оценка исполнения, анализ качества работы. В корпоративных нормах аккумулируется опыт выполнения типичных действий, а также закрепляются гарантии на случай реализации ситуативных отношений.

Стабилизирующая функция заключается в закреплении системы гарантий для реализации субъектами прав и обязанностей, форм и методов корпоративного принуждения, условий и факторов дополнительного подключения государственно-правовых инструментов регулирования.

Корпоративные нормы позволяют нормировать совместную либо индивидуальную деятельность, учесть характер социально-бытовых, морально-психологических качеств, физиологических особенностей, скрытых и явных способностей индивидуумов.

В целом благодаря регулятивному воздействию корпоративных норм удается во многом достичь полной самореализации индивидуального (личного) в контексте общественного (общего). С.А. Житов справедливо отмечает, что «в уставе акционерного общества могут содержаться нормы, регулирующие порядок выплаты дивидендов, участия акционера в управлении обществом, предоставле-

нии ему информации, порядок формирования руководящих органов, порядок наделения их компетенцией. Являются ли эти нормы правовыми нормами? Без сомнения, поскольку в случае их нарушения, акционер может обратиться за защитой нарушенного права в суд»⁷.

Развитый и многократно апробированный на практике арсенал корпоративных норм служит не только регулятивным целям, но и средством предупреждения угроз и рисков для сообщества.

Наличие корпоративной практики, долговременной реализации корпоративных норм позволяет предотвратить негативные последствия в связи с деятельностью по отношению к корпорации сторонних субъектов. Нетрадиционность поведения внешних субъектов на фоне общепринятой практики позволяет акцентировать внимание на более скрупулезной проработке всех вопросов намечаемого контакта.

Регулятивная функция заключается в реализации методов стимулирования и ограничения, выражается в поощрении социально активного поведения и сдерживании социально вредного поведения.

По мере укрепления рыночной экономики, с разгосударствлением многих сфер производственной и интеллектуальной деятельности, расширением многостороннего взаимодействия с зарубежными партнерами повышается самостоятельность корпораций, расширяется круг правовых отношений, в которые они вступают либо образуют. Соответственно этому возрастает значимость корпоративных норм.

Примечания

1. Танон Э. Эволюция права и общественное сознание. — СПб., 1904. — С. 105.
2. См.: Осипов М.Ю. Правовое регулирование как динамическая система: понятие, структура, функции: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 2008. — С. 22.
3. См. об этом подр.: Морозов В.А. Проблемы развития гостиничного хозяйства в Российской Федерации // Туризм: право и экономика. — 2004. — № 2. — С. 34.
4. См. об этом подр.: Давыдов А.В., Овсянников А.С., Маложен И.М. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. — Новосибирск, 2003. — С. 26—27.
5. СЗ РФ. — 2006. — № 3. — Ст. 335.
6. См.: Макарова О.А. Реализация принципов корпоративного управления в российском акционерном законодательстве // Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права: Сборник научных статей. — М., 2005. — Вып. 5. — С. 124.
7. Житов С.А. Право и корпоративные нормы: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Омск, 2010. — С. 14.