

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 347.19

Участие работников в корпоративном управлении китайских компаний: сравнительный аспект*

Тяньфан Ян

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 119991, Москва, Ленинские горы, 1

Для цитирования: Тяньфан Ян. 2021. «Участие работников в корпоративном управлении китайских компаний: сравнительный аспект». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 3: 752–770. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.316>

Развитие стейкхолдерской концепции представляет собой одну из мировых тенденций в отрасли корпоративного управления. В статье рассматриваются проблемы участия работников в корпоративном управлении в соответствии с действующим законодательством Китайской Народной Республики и оценивается рациональность выбранного Китаем участия работников в корпоративном управлении; кроме того, проводится сравнительный анализ с правовыми системами Германии и США. Автор полагает, что в связи с разницей в историческом происхождении и законодательных основаниях, а также с учетом структурно-зависимого и правило-зависимого эффекта колеи в области правового регулирования в Китае сформировалась уникальная модель участия работников в корпоративном управлении. Механизм участия работников в корпоративном управлении, предусмотренный действующим законодательством Китайской Народной Республики, в целом подходит для национальных условий страны. Автор вносит предложения по совершенствованию механизма участия работников в корпоративном управлении. Изучив состояние российского законодательства и сравнив его с законодательными системами как Китая, так и других стран, автор выделяет вопросы, требующие особого внимания со стороны российского законодателя. Изучение опыта правового регулирования участия работников в корпоративном управлении в Китае поможет в выработке и изменении дальнейших законодательных положений для регулирования данного вопроса в России, со временем позволит достичь оптимального сотрудничества работников и работодателей. В перспективе российский законодатель

* Исследование осуществлено при поддержке Государственного комитета КНР по управлению фондом для обучения за границей (CSC) в целях обучения в МГУ (аспирантура).

может принять положения, согласно которым работники вправе участвовать в выработке и принятии управленческих решений в надлежащей форме.

Ключевые слова: стейкхолдер, участие работников, корпоративное управление, сравнительное право, китайское право.

1. Введение

В качестве механизма, сочетающего человеческий и материальный капитал, участие работников в корпоративном управлении выступает одной из тенденций развития корпоративного управления в современном мире. Однако поскольку любая модель корпоративного управления сильно зависит от политического, экономического, социального, культурного, исторического фона страны, а также существующей правовой системы, способы и механизмы участия работников в корпоративном управлении в разных странах существенно различаются.

Хотя Германия и Франция относятся к континентальной правовой системе, характеризующейся так называемой кодeterminацией (co-determination — совместное принятие решений), способы построения коллегиальных органов в этих двух странах неодинаковы. Несмотря на то что Англия и США — страны системы общего права и придерживаются модели стейкхолдеров, механизмы реализации участия работников в корпоративном управлении в этих двух странах различны. Можно сказать, что при игнорировании институциональных сред и корпоративных культурных традиций в процессе выбора способов участия работников в корпоративном управлении полная трансплантация иностранных систем неизбежно приведет к некритичному заимствованию соответствующих механизмов.

Что касается Китая и России, то под давлением конкуренции на мировом рынке капитала и на общем фоне конвергенции корпоративного управления одной из важнейших задач, способствующих дальнейшему развитию корпоративного управления, стал выбор модели и механизма реализации участия работников в корпоративном управлении с учетом текущего экономического развития и правовых традиций страны.

2. Основное исследование

2.1. Проблема участия работников в корпоративном управлении в соответствии с действующим Законом КНР «О компаниях»

Будучи социалистической страной, Китай всегда придавал большое значение защите законных прав и интересов работников предприятий, а также активно продвигал создание системы участия работников в демократическом управлении предприятиями, имеющей широкую конституционную и правовую основу. Конституция КНР от 04.12.1982 в ред. от 11.03.2018¹, Законы КНР от 03.04.1994 в ред. от 27.08.2009 «О профсоюзах», от 05.07.1994 в ред. от 29.12.2018 «О труде»

¹ Здесь и далее китайское законодательство приводится по базе *The National People's Congress of the People's Republic of China*. Дата обращения 4 ноября, 2020. <http://www.npc.gov.cn>.

и от 29.12.1993 в ред. от 26.10.2018 «О компаниях» создали законодательную базу для участия работников в демократическом управлении предприятиями. В частности, Закон КНР «О компаниях», являющийся основным законом, стандартизирующим деятельность современных предприятий, содержит исчерпывающие и конкретные положения об участии работников в корпоративном управлении.

2.1.1. Общие положения

В соответствии с Законом КНР «О компаниях», участие работников выступает формой демократического управления компанией. Данный закон устанавливает правовой статус такого участия, а также указывает на конкретный способ, а именно посредством общего собрания представителей работников или других форм. Другими словами, общее собрание представителей работников является основной организационной формой участия сотрудников китайских предприятий в корпоративном управлении². Кроме того, абз. 1 ст. 18 данного закона³ четко определяет функции и способы работы профсоюзов: работники вступают в профсоюз, который представляет их при заключении договоров с предприятием. Другими словами, у профсоюзов имеется фактическая возможность проведения коллективных переговоров, направленных на устранение противоречий между работниками и предпринимателем путем усиления их взаимодействия.

2.1.2. Участие работников в коллегиальных органах

Возможность участия работников, или так называемых *рабочего директора* (employee director, worker director)⁴ и *рабочего наблюдателя* (или рабочего супервизора, employee supervisor)⁵, в органах корпорации также прямо отражена в Законе КНР «О компаниях». Так, в совет директоров акционерной компании с ограниченной ответственностью (далее — АКОО), компании с ограниченной ответственностью (далее — КОО), созданных исключительно на основе государственных средств, и КОО, созданной не менее чем двумя государственными предприятиями

² Абзацы 2–3 ст. 18 Закона КНР «О компаниях»: «Компания обязана в соответствии с Конституцией КНР и положениями соответствующих законов осуществлять демократическое управление при помощи общего собрания представителей работников или другим способом; компания обязана запросить мнение профсоюзной организации компании, а также мнения и предложения работников при помощи общего собрания представителей работников или другим способом при изучении вопросов и принятии решений по изменению формы собственности, других существенных вопросов деятельности и при принятии основных локальных правовых актов».

³ «Работники компании создают профсоюзную организацию в соответствии с Законом КНР «О профессиональных союзах», которая ведет профсоюзную деятельность для защиты прав и законных интересов работников. Компания обязана создать необходимые условия для деятельности профсоюзной организации. Профсоюзная организация компании от лица работников компании в соответствии с законодательством заключает с компанией коллективный трудовой договор по вопросам вознаграждения за труд, рабочего времени, социального обеспечения, социального страхования, безопасности и гигиены труда».

⁴ Представитель работников компании в совете директоров; назначается управляющими или избирается работниками для участия в принятии решений советом директоров; его основная функция состоит в выражении интересов работников в этом процессе и информировании о целях компании работников; были особенно распространены в Великобритании в 1970-е годы.

⁵ Представитель работников компании в контролирующем органе корпорации.

или не менее чем двумя другими организациями с государственными капиталовложениями, *должен* входить представитель работников; в совет директоров других КОО *может* входить их представитель (ст. 44, 67 и 108). Наблюдательный совет АКОО и КОО *должен* включать представителей участников и в соответствующей пропорции представителей работников; количество представителей работников в наблюдательном совете должно быть не менее 1/3 от числа членов наблюдательного совета (ст. 51, 70 и 117). Представитель работников в совете директоров и наблюдательном совете избирается общим собранием работников, общим собранием представителей работников или другим демократическим способом.

2.1.3. План участия работников в капитале предприятий⁶

Статья 142 Закона КНР «О компаниях» гласит, что компания может приобрести часть акций по решению общего собрания акционеров при предоставлении акций сотрудникам компании. Приобретаемые акции компании не должны превышать 5 % от общего количества выпущенных акций компании; средства, использованные для приобретения акций, выплачиваются из чистой прибыли компании; приобретенные акции передаются работникам в течение одного года. План участия работников в капитале предприятий, по существу, превращает работников в акционеров, позволяя совместить статус работника и акционера. Строго говоря, в этом заключается отличие от механизма участия сотрудников в корпоративном управлении, основанного на роли заинтересованных групп.

Если провести комплексный анализ вышеуказанных положений, нетрудно сделать вывод, что китайское правовое регулирование участия работников в корпоративном управлении имеет определенные характеристики, которые мы рассмотрим ниже.

2.1.4. Формы участия работников в корпоративном управлении в Китае

Стремясь внедрить законодательный опыт США и Германии в Закон КНР «О компаниях», китайский законодатель разработал всеобъемлющую систему с набором механизмов кодeterminации (участия работников в коллегиальных органах корпорации), коллективных переговоров и планов участия работников в капитале предприятий.

В частности, методы правового регулирования участия работников в корпоративном управлении в Китае определяются характеристиками китайской структуры корпоративного управления.

Во-первых, в отличие от широко используемой в европейских континентальных странах двухуровневой модели корпоративного управления, в структуре которого между наблюдательным советом и правлением существует вертикально нисходящее отношение контроля, наблюдательный совет и совет директоров в Китае представляют собой параллельные органы, поэтому контрольные функции наблюдательного совета относительно слабее, нежели в двухуровневой модели

⁶ Employee stock ownership plan, ESOP.

корпоративного управления. Таким образом, в вышеупомянутых положениях законодатель Китая ввел обязательное требование к участию работников в наблюдательном совете для всех видов компаний.

Во-вторых, нынешняя экономическая система Китая, в основе которой лежит социалистическая общественная собственность, устанавливает общественную собственность предприятий с государственным участием и направляет на нее внимание государства и законодателя Китая. Следовательно, императивное требование к участию работников в наблюдательном совете таких предприятий вне зависимости от их организационной формы в целом связано с социальной ответственностью и той частью в их правосубъектности, которая исходит не от частной собственности.

Наконец, поскольку в китайском корпоративном законодательстве отсутствует разделение корпораций на публичные и непубличные, китайский законодатель ужесточил требования к участию работников в советах директоров для всех АКОО, вместо принятия критерия публичности/непубличности, обычно используемого в западных странах с целью дифференцированного осуществления императивного и диспозитивного регулирования участия работников в корпоративном управлении в зависимости от публичности/непубличности соответственной формы корпорации.

Можно выделить проблемы: 1) нечеткости разграничения объектов, регулируемых Законом КНР «О компаниях» в отношении участия работников в корпоративном управлении, со смежными объектами, регулируемые другими законами; 2) неясности целей некоторых методов правового регулирования законодательства и их функций и пр.

Поскольку Китай находится на стадии трансформации экономики, системы предприятий и социального обеспечения также претерпевают изменения. В законодательстве действительно существуют некоторые логические и технические проблемы. В Законе КНР «О компаниях» это проявляется в том, что механизм участия работников в корпоративном управлении часто смешивается с трудовой политикой, системой социального обеспечения и т. д., а соответствующие нормы частично совпадают с указанными положениями и неясны. Многие требования, относящиеся к трудовым договорам, социальному страхованию, охране труда и производственной безопасности, отражены в Законе КНР «О компаниях», несмотря на то что они не должны присутствовать в нем. Так, ст. 17 Закона КНР «О компаниях» предусматривает: «Компания обязана защищать права и законные интересы работников и в соответствии с законодательством заключать с работниками трудовые договоры, участвовать в социальном страховании, осуществлять охрану труда, обеспечивать безопасность производства. Используя различные способы, компания обязана усилить профессиональное обучение и подготовку в целях повышения профессиональных качеств работников компании». В ст. 18 читаем: «Работники компании создают профсоюзную организацию в соответствии с Законом КНР “О профессиональных союзах”, которая ведет профсоюзную деятельность для защиты прав и законных интересов работников. Компания обязана создать необходимые условия для деятельности профсоюзной организации. Профсоюзная организация компании от лица работников компании в соответствии с законодательством заключает с компанией коллективный трудовой договор по вопросам вознаграждения».

дения за труд, рабочего времени, социального обеспечения, социального страхования, безопасности и гигиены труда». Содержание этих двух положений должно относиться к разделу «договоры» Гражданского кодекса КНР от 01.01.2021 в ред. от 28.05.2020, Законам КНР «О труде» и «О профсоюзах», поэтому обязательное указание данных положений в Законе КНР «О компаниях» является дискуссионным вопросом.

Установление любого правового режима и его правил отражает и воплощает цели, к которым стремится законодатель. С одной стороны, китайская всеобъемлющая система с набором разных механизмов, безусловно, отражает внимание, уделенное китайским законодателем механизму участия работников в корпоративном управлении, но с другой — доказывает, что законодатель не имеет четкого представления о данном механизме, и это проявляется в неясности нормативных положений. Так, хотя Закон КНР «О компаниях» предусматривает наличие рабочего наблюдателя, в правовых положениях не указывается, что наблюдательный совет несет ответственность перед собранием акционеров. В то же время в соответствии с корпоративным правом наблюдатели несут те же фидуциарные обязанности (*fiduciary duties*), которые накладываются на членов совета директоров. В результате рабочим наблюдателям будет сложнее представлять интересы работников и они будут более склонны учитывать интересы компании. Кроме того, Закон КНР «О компаниях» императивно требует, чтобы все компании имели рабочих наблюдателей, но ни одна из компетенций наблюдательного совета непосредственно не связана с благосостоянием работников. Тогда какова законодательная цель установления механизма рабочего наблюдателя? Аналогично, согласно закону, в компетенцию совета директоров не входят какие-либо конкретные задачи относительно интересов работников. Какова же законодательная цель введения института рабочего директора? Некоторые китайские ученые выражают сомнения относительно института рабочих директоров, позволяющего сотрудникам выражать разные мнения о политике социального обеспечения. Лю Ляньюй отмечает: «С точки зрения защиты интересов работников правовое регулирование трудовых договоров, социального обеспечения, безопасности труда и борьбы с дискриминацией может быть более эффективными, чем участие работников в корпоративном управлении» (Лю 2002, 7).

Китайский ученый Дэн Фэн пишет: «Китайское корпоративное законодательство имеет характеристики “сборного типа”» (Дэн 2009, 612). Это отражается в вышеупомянутых механизмах участия работников в корпоративном управлении.

Закон «О компаниях» содержит множество декларативных положений об участии работников в корпоративном управлении, но не имеет для них соответствующей системной опоры.

Из практики применения Закона «О компаниях» нетрудно заметить, что в нем отсутствуют соответствующий механизм распределения прав и обязанностей, а также механизм привлечения работников к ответственности за участие в корпоративном управлении; это приводит к тому, что многие правовые конструкции превращаются в простую формальность. Из-за отсутствия вспомогательных систем и конкретных правил в практике применения Закона КНР «О компаниях» прослеживается следующая тенденция: либо рабочие директора и наблюдатели, входящие в органы компании, на самом деле не представляют интересы сотрудников, либо

у них отсутствует возможность независимо и активно использовать свое «право на участие». Данная ситуация стала возможной из-за иррациональности и несовершенства самого закона. Так, если рабочие директора и наблюдатели не избираются общим собранием представителей работников в рамках демократических процедур, а назначаются предпринимателем, то в соответствии с действующим законодательством никто не имеет права обратиться в суд с заявлением об аннулировании их статусов и никто не несет за это никакой ответственности. Другой пример: сторона капитала (акционеры) не имеет права заменять директоров и наблюдателей в лице представителей работников, однако, фактически управляя компанией, высшее руководство имеет полное право расторгнуть трудовой договор с ними и прекратить их трудовые отношения, чтобы они не стали рабочими директорами и наблюдателями. Трудно представить, как представители работников, которые в любой момент могут стать безработными, способны самостоятельно и активно реализовать свое «право на участие».

Таким образом, положения об участии работников в коллегиальных органах компаний, предусмотренные Законом КНР «О компаниях», на данный момент остаются декларативными. Закон устанавливает права, но не предоставляет соответствующих средств правовой защиты и не предусматривает юридической ответственности за правонарушения. Таким правовым нормам трудно достичь не только формальной рациональности, но и существенной рациональности. Поэтому они не могут стать эффективным базисом для участия работников в корпоративном управлении и обеспечить нормальное функционирование данного механизма.

На наш взгляд, данная проблема возникла по двум причинам: 1) законодатель, учитывая предпринимательский характер Закона КНР «О компаниях», устанавливает как можно меньше императивных норм, чтобы предоставить субъектам предпринимательской деятельности больше свободы; 2) поскольку в теоретических и практических кругах долгое время оспаривалась законность такого «участия работников» в корпоративном управлении, китайский законодатель пришел к решению установить «номинальное регулирование» при пересмотре этого закона. Хоу Фуцзян отмечает: «Участие работников в органах компании является разумным, необходимым и осуществимым. В Законе КНР “О компаниях” должны использоваться более строгие правовые нормы, чтобы работники компании могли действительно пользоваться “правом на участие”» (Хоу 2014, 104). Такая возможность не только защитит законные права и интересы, но и повысит эффективность компании, что, несомненно, является одной из основных целей предпринимательского права.

Подведем итоги. В нынешний период экономической трансформации Китая из-за стремительного роста количества правовых норм за короткое время неизбежны конфликты между нормами многочисленных источников. Следовательно, необходимо интерпретировать и согласовывать действующий закон с установлением общей системной цели, чтобы правовой порядок, построенный с помощью сложных правовых механизмов, имел непротиворечивую основу.

2.2. Рациональность выбранного в Китае пути участия работников в корпоративном управлении: сравнительный анализ

С точки зрения корпоративного управления при выборе способа участия работников в корпоративном управлении необходимо учитывать правовые традиции, структуру собственности корпораций, так называемый эффект колеи (path dependence — зависимость от первоначально выбранного пути), а также развитие корпоративного управления в стране.

Немецкая модель участия работников в корпоративном управлении, выражающаяся в кодeterminации, несомненно, напрямую связана со структурой собственности и каналами финансирования немецких корпораций. Типичной особенностью структуры собственности немецких акционерских компаний является концентрация крупных пакетов акций в руках узкого круга инвесторов: отдельных лиц или государства (Макарова, Попондопуло 2020, 272). Их акции поступают от внешних единоличных акционеров, например крупных банков, или возникают в результате перекрестного владения акциями компанией и другими юридическими лицами (Ян 2020). На практике немецкие банки напрямую инвестируют средства в капитал других корпораций. Они могут обладать большим количеством голосующих акций, что позволяет им занимать достаточно много мест в наблюдательном совете компании для осуществления воздействия при принятии решений. Итак, безусловно, банки способны контролировать деятельность компании. В частности, в случае конфликта между интересами акционеров и интересами работников представители мажоритарных акционеров в наблюдательном совете могут действовать в противовес представителям работников, чтобы работники и управляющие не вступили в альянс во вред интересам акционеров.

Кроме того, тесные отношения между немецкими банками и компаниями приводят к тому, что компании склонны использовать банковские кредиты для финансирования вместо привлечения средств с помощью рынка ценных бумаг. С учетом давно существующей концентрации крупных пакетов акций, эти факторы делают немецкий рынок ценных бумаг относительно неразвитым. Более того, механизм кодeterminации ослабляет контроль внешнего рынка капитала.

Если сравнивать с китайской моделью участия работников в корпоративном управлении, то следует заметить, что при ее выборе китайский законодатель учитывал собственные национальные условия своей страны. Прежде всего, китайская модель отличается от немецкой модели кодeterminации из-за характеристик структуры собственности китайских компаний и рынка капитала.

Китайские современные компании основывались на базе государственных и коллективных предприятий в эпоху плановой экономики. Первоначально рынок капитала Китая был устроен так, чтобы предоставить благоприятные условия для вывода государственных предприятий из затруднительного положения. Поэтому большинство листинговых компаний Китая были преобразованы из государственных предприятий. В соответствии с Годовым отчетом о предприятиях 2018 г. (подготовлен Департаментом по кредитному управлению при Управлении КНР по контролю и регулированию рынка), в 2017 г. общее количество действующих предприятий составило 20 млн 97 тыс., среди них 11,93 % — государственные

предприятия⁷. Согласно статистическим данным, на конец 2012 г. насчитывалось 953 государственных холдинговых листинговых компании, что составляло 38,5 % от числа листинговых компаний с акциями класса А в Китае⁸, с общей рыночной стоимостью 13,71 трлн юаней, что составляет 51,4 % от общей рыночной стоимости компаний с акциями класса А⁹. Основной особенностью структуры капитала китайских листинговых компаний является то, что капитал китайских листинговых компаний с акциями класса А в значительной степени концентрируется у крупнейшего акционера — государства. В структуре корпоративного управления китайских листинговых компаний участие государственных акционеров фактически отсутствует. Поскольку государство выступает абстрактным субъектом, не способным реализовать свои права, сопутствующие владению акций, такие права должны реализовывать его представители от имени государства¹⁰. Зачастую у представителей отсутствуют достаточные экономические интересы и инициативность в контроле над управляющими компаниями, из-за чего они не способны представлять государство так, чтобы эффективно реализовать права акционеров и брать на себя соответствующие обязанности. Таким образом, такое «отсутствие» государственных акционеров не позволяет воспроизвести в китайском механизме участия работников в корпоративном управлении систему сдержек и противовесов, взятую у немецких мажоритариев — юридических лиц.

При недостаточном внутреннем контроле со стороны акционеров важную заменяющую роль должен играть контроль со стороны внешнего рынка капитала. Однако Джеффри Гордон отмечает: «Очевидно, существуют значительные институциональные различия между рынком капитала, ориентированным на банки, и рынком капитала, ориентированным на рынок ценных бумаг» (Гордон и др. 2006, 153). В отличие от Германии, по мере усиления развития рынка капитала рынок ценных бумаг в Китае стал важным каналом финансирования для компаний. Формирование эффективных ограничений для менеджеров с помощью совершенствования системы внешнего ограничения, образованной на основе рынка профессиональных менеджеров, рынка слияния и поглощения и рынка ценных бумаг, уже стало целью развития китайского рынка капитала.

Таким образом, хотя и китайские листинговые, и немецкие акционерные компании характеризуются концентрированной структурой акционерного капитала, однако с точки зрения долгосрочного развития различия в характеристиках структуры собственности компании и механизмах финансирования привели к тому, что модель участия работников в корпоративном управлении китайскими листинговыми компаниями не может полностью заимствовать немецкую модель кодetermination.

⁷ 中国市场监管报网站 [Сайт газеты «Контроль и регулирование рынка»]. Дата обращения 4 ноября, 2020. <http://www.cicn.com.cn/zggsb/2018-12/29/cms113911article.shtml>.

⁸ Акции класса А — номинированные в юанях акции, обращающиеся на внутреннем рынке КНР.

⁹ 中证网 [Сайт газеты «Китайские ценные бумаги»]. Дата обращения 4 ноября, 2020. http://www.cs.com.cn/sylm/jsbd/201301/t20130110_3813430.html.

¹⁰ В нынешней китайской правовой системе право собственности на государственное имущество реализует Госсовет от имени государства; Госсовет и местные представительства обладают правами и законными интересами; соответствующие органы Госсовета и местных представительств выполняют обязанности учредителей.

Планы участия работников в капитале предприятий, реализуемые США и другими странами по примеру США, основываются главным образом на теории человеческого капитала (human capital theory) и стейкхолдерской теории. С точки зрения теории человеческого капитала люди представляют собой настоящую движущую силу экономического роста и развития; «человеческий капитал — основной ресурс эффективного предприятия, как резонанс на вызовы современного мира» (Бахшиян, Зевеке 2017). Нельзя не признать, что в развитии современных предприятий человеческий капитал выступает одной из форм социального капитала, равной материальному капиталу. Разрешая работникам владеть акциями компаний, англо-американский план участия работников в капитале предприятий позволяет им учитывать оба статуса — как сотрудников, так и акционеров — в участии в корпоративном управлении. Фактически эта структура прививает уважение к собственности корпорации. Если говорить о стейкхолдерской теории, то считается, что работники являются наиболее важными заинтересованными сторонами корпорации и их права на участие в корпоративном управлении возникают на основе статуса владельцев человеческого капитала. В основе модели стейкхолдеров лежит фидуциарная обязанность директоров перед корпорацией.

Хотя в ст. 5 Закона КНР «О компаниях» четко определяется, что компании должны нести социальную ответственность, в Основах корпоративного управления листинговыми компаниями от 07.01.2002 в ред. от 30.09.2018 предусматривается введение модели стейкхолдеров в листинговые компании. В процессе трансформации общества от традиционного к современному траектория развития китайского корпоративного права представляла собой типичный процесс увеличения значения частных прав, усиления защиты прав и интересов акционеров, а также стимулирования индивидуального инвестиционного энтузиазма. Согласно основам традиционного гражданского и коммерческого права, отношения между работниками и предпринимателем являются трудовыми, основанными на договоре, предметом которого выступает сам процесс труда, т.е. выполнение работником определенной трудовой функции. Таким образом, работники не обладают правом участвовать в корпоративном управлении, поскольку логическим основанием для распределения прав компании в Законе КНР «О компаниях» может быть только право на владение акциями.

Кроме того, при внедрении модели стейкхолдеров в управление листинговыми компаниями в соответствии с действующим китайским законодательством можно столкнуться с двумя серьезными проблемами. Во-первых, как пишет Ши Тяньтао, «фидуциарная обязанность присуща системе, и при применении она больше полагается на судебные прецеденты. Хотя Китай позаимствовал этот институт, следуя за традицией статутного права, применение фидуциарной обязанности в Китае гораздо менее гибко, чем в системе общего права. Тем более, с учетом того, что в Законе КНР “О компаниях” несовершенно предусмотрена обязанность проявления лояльности (duty of loyalty), которая вместе с обязанностью проявления заботливости (duty of care) составляет фидуциарную обязанность, соответствующие правила в Законе о фидуциарных обязанностях не имеют достаточной применимости» (Ши 2018, 398–399). Иными словами, у фидуциарной обязанности нет практической основы и возможности теоретического соединения с системой континентального права, которой придерживается Китай. Во-вторых, реализация модели стейкхол-

дерев основывается на привлечении независимых директоров в компанию. Хотя в китайских нормативных правовых актах предусматривается институт независимых директоров для листинговых компаний, однако компаниям других типов такая возможность не предоставляется. Поэтому данная модель не имеет приоритетного значения в общем распространении в Китае на нынешнем этапе (Го 2009, 164).

Чтобы преодолеть финансовый кризис компаний в трудные времена, реализовать диверсификацию структур собственности предприятий и решить такие проблемы, как отсутствие эффекта собственника и укрепление системы благосостояния работников, в середине 1980-х годов система участия работников в капитале предприятий, существующая в основном в акционерных компаниях целенаправленной мобилизации денежных средств (stock company of a fixed direct collection)¹¹, компаниях, не зарегистрированных на бирже, листинговых компаниях и акционерных кооперативных системах (the joint stock cooperative system), в Китае начала развиваться деятельность в контексте реформы государственных предприятий, направленной на их акционирование. В конце 1998 г. Контрольно-административный комитет КНР по ценным бумагам выпустил Уведомление о прекращении выпуска акций работников листинговыми компаниями от 25.11.1998. Причиной издания акта стало то, что на практике механизм участия работников в капитале предприятий в Китае имеет выраженную функцию сбора средств и получения прибыли, однако как способ стимулирования участия работников в корпоративном управлении он представляется слабым. Кроме того, на практике при реализации данного механизма постепенно выявлялись многие проблемы: 1) после листинга акции работников начинают сильно влиять на фондовый рынок; 2) краткосрочная погоня за прибылью приводит к тому, что работники не заботятся о долгосрочном развитии компании; 3) акции работников становятся для компаний инструментом финансовых манипуляций; 4) у работников отсутствует автономность при покупке акций и т. п. Вышеупомянутые проблемы серьезно отклоняются от первоначальной цели механизма участия работников в капитале. В текущей практике листинговые компании, которые принимают данный механизм, обычно ограничивают передачу работниками акций уставом или контрактом или вынуждают их продавать свои акции компании при увольнении, чтобы обеспечивать активность работников при участии в корпоративном управлении и стабильность структуры акционеров компании.

Как видно из вышеизложенного, в рамках китайского законодательства механизм участия работников в корпоративном управлении несовместим с планом участия работников в капитале предприятий, заимствованным из англосаксонского права.

Помимо упомянутых характеристик участия китайских работников в корпоративном управлении, следует также учитывать инерционный эффект нынешней китайской модели корпоративного управления при его становлении и развитии.

¹¹ Особенность компании целенаправленной мобилизации денежных средств с ограниченной ответственностью заключается в том, что она не выпускает акции публично, а только размещает свои акции среди юридических лиц и работников компании (ст. 2 «Положений об урегулировании участия работников в капитале компаний целенаправленной мобилизации денежных средств с ограниченной ответственностью», обнародованных Комиссией по реформе национальной системы Китая 03.07.1993. Дата обращения 4 ноября, 2020. <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotalJKJS199308004.htm>).

В Китае существует модель корпоративного управления, непохожая на любую другую модель в мире. В отличие от инсайдерской модели, совет директоров и наблюдательный совет, не имея отношений подчинения, находятся на одном уровне (Ян 2020); листинговые компании на законодательном уровне обязаны иметь независимых директоров, что, как представляется, сформировано под влиянием американского права.

Проходя путь от модели «работник — хозяин» в плановой экономике до модели участия работников в коллегиальных органах компании в контексте социалистической рыночной экономики, законодательство Китая об участии работников в корпоративном управлении апробировало различные формы их участия. Таким образом, в Китае имелись различия в способах и степени участия работников в предприятиях разной формы собственности — степень участия работников варьировалась в зависимости от характера общественной собственности предприятия. В частности, на предприятиях общенародной собственности механизм участия работников в работе предприятия формулировался на общем собрании представителей работников и дополнялся другими механизмами участия, такими как профсоюз, управленческая комиссия и пр.; на предприятиях коллективной собственности — формулировался на общем собрании представителей работников и дополнялся профсоюзом; а в частных предприятиях и предприятиях с тремя категориями участия иностранного капитала (предприятие стопроцентного иностранного капитала, предприятие китайско-иностранного совместного капитала и предприятие китайско-иностранного совместного хозяйствования) степень участия работников являлась самой низкой, в целом участие профсоюзов давало хорошие результаты. Это связано с тем, что для предприятий общенародной собственности специально предусматривается управленческая комиссия; положение об общем собрании представителей работников также специально принимается для предприятий общенародной собственности, а другие типы предприятий теоретически могут ссылаться на них; все типы предприятий в Китае применяют Закон КНР «О профсоюзах» (Го 2009, 153).

Таким образом, в связи с разницей в историческом происхождении и законодательных основаниях, а также с учетом структурно-зависимого и правило-зависимого эффекта колеи (*structure-driven path dependence* и *rule-driven path dependence*), с точки зрения правового регулирования в Китае сформировалась уникальная модель участия работников в корпоративном управлении. Объективно говоря, эта модель имеет определенную рациональность. С одной стороны, она обеспечивает канал для обмена информацией между компанией и ее работниками, что способствует установлению взаимного доверия между ними, с другой — не оказывает большого давления на право участников компании осуществлять контрольные функции, не увеличивает стоимость принятия решений (*decision-making cost*) и не ослабляет контрольную функцию внешнего рынка. По этой причине, как отмечает Чжан Фан, «механизм участия работников в корпоративном управлении, предусмотренный действующим законодательством Китая, в целом подходит для национальных условий Китая» (Чжан 2004, 139).

2.3. Предложения по совершенствованию механизма участия работников в корпоративном управлении Китая

Как в китайском законодательстве, так и в практике управления компаниями нечетко проявляется функция общего собрания представителей работников, присутствует несовершенная конструкция системы участия рабочих директоров и наблюдателей в корпоративном управлении, а также имеет место отклонение механизма участия работников в капитале от своих первоначальных целей, что приводит к слабому уровню участия работников в корпоративном управлении в Китае. Поскольку в настоящее время в Китае отсутствуют социальная среда для применения прямого участия работников в корпоративном управлении и общая поддержка со стороны предпринимателей, частным инвестиционным компаниям сложно осуществить данный механизм, ведь, как указывалось выше, работники обычно не имеют права собственности на имущество компании. Поэтому нецелесообразно в полной мере популяризировать институт рабочих директоров и наблюдателей в китайских компаниях. Именно из-за этого совершенствование механизма общего собрания представителей работников на всех видах предприятий и института рабочих директоров и наблюдателей на предприятиях стопроцентного государственного капитала и государственных холдинговых предприятиях больше соответствует историческому и реалистическому выбору в Китае.

2.3.1. Переориентация статуса общего собрания представителей работников

Обращая внимание на проблемы, касающиеся китайского общего собрания представителей работников, необходимо переориентировать его статус, свойство, функции и осуществляемые им рабочие процедуры. Исходя из предпосылки согласованности, нужно изменить и переосмыслить теоретические основы и логическое происхождение общего собрания представителей работников, а именно: основываясь на согласованности отношений между компанией и работниками или уделяя ей внимание, предпринять определенные действия, направленные на реформирование данного института. Общее собрание представителей работников должно быть не только механизмом демократического участия работников в современной системе компании, но и важнейшим механизмом для достижения согласованности интересов внутри компании. Так, если рассматривать его как некий «орган согласования сторон труда и работодателей», то многие проблемы, связанные с данным механизмом, будут легко разрешимы. Общее собрание позволяет работникам вести переговоры с управляющими компании в рамках установленных законом полномочий данного собрания, обсуждая решения компании и иные вопросы, затрагивающие интересы работников. В частности, полномочия собрания могут быть ограничены следующими аспектами: правом на принятие решений по вопросам, касающимся благосостояния работников; правом на выбор и освобождение от должности представителей работников в совете директоров и наблюдательном совете компании; правом на информацию и внесение предложений по вопросам управления компанией.

2.3.2. Оптимизация законодательных технологий, связанных с проблемами рабочих директоров и наблюдателей

Все правовые понятия в действующем китайском законодательстве, относящиеся к рабочим директорам и/или наблюдателям (представителям работников), должны быть тщательно пересмотрены для четкого и точного определения. В будущей китайской законодательной практике необходимо приложить усилия для регулирования взаимосвязи между Законом КНР «О компаниях», Конституцией КНР, Законом КНР «О труде», Законом КНР от 29.06.2008 в ред. от 28.12.2012 «О трудовых договорах», Законом КНР «О профсоюзах» и др., нужно устранить проблемы между ними, такие как правовые коллизии, нечеткость положений и синонимичное повторение, а также усилить взаимодополняемость между различными отраслями права и отдельными законами. В частности, необходимо дополнительно внести поправки в Закон КНР «О компаниях» для улучшения конкретной применимости соответствующих правовых положений, касающихся рабочих директоров и наблюдателей.

Например, с точки зрения практики, участие рабочих директоров и наблюдателей труднореализуемо на предприятиях необщественной собственности. Как упоминалось выше, участие рабочих директоров должно быть осуществлено только на государственных предприятиях. В частности, целесообразно внедрить их участие в корпоративное управление государственными листинговыми компаниями. Однако действующие нормативные акты не определяют срок полномочий рабочих директоров, способ защиты их прав и интересов, а также условия назначения и освобождения от должности, особенно их долю в совете директоров. В результате компания вправе назначить только одного рабочего директора, а это может привести к формальному участию рабочих директоров в корпоративном управлении и не приносит какой-либо пользы. Что касается механизма рабочих наблюдателей, то их участие в китайском корпоративном управлении на самом деле является взаимодействием двухуровневой структуры корпоративного управления Германии. Поскольку в Китае нет таких сильных профсоюзных организаций и правлений, как в Германии, то для поддержки механизма контроля со стороны работников участие рабочих наблюдателей в корпоративном управлении представляется неэффективным. Таким образом, Закон КНР «О компаниях» также должен содержать более подробные положения о сфере применения, процедурах назначения на должность и освобождения от нее, правах и обязанностях, а также юридических обязанностях рабочих наблюдателей.

Работники должны иметь право собственности на акцию/долю компании, чтобы действительно реализовать систему сдержек и противовесов при принятии и исполнении решений. Тянь Тао пишет: «Как владельцы производственных факторов работники должны иметь право собственности на акцию/долю компании, чтобы система сдержек и противовесов действительно реализовалась при принятии и исполнении решений» (Тянь 2017, 202). Можно назвать некоторые конкретные меры, в частности: нужно предусмотреть в уставе или других корпоративных актах компании соответствующие положения, чтобы каждый участник имел возможность участвовать в распределении собственности компании; стабилизировать основу сотрудничества между работниками и компанией с помощью механизма голосо-

вания и механизма контроля прибыли; принять механизм перекрестного контроля со стороны работников и других участников компании, чтобы контролировать и уравновешивать поведение различных субъектов.

Хотя концепция участия работников в корпоративном управлении глубоко укоренилась в Китае, нельзя отрицать, что до сих пор существует множество юридических препятствий для осуществления данного участия. Конфликты между интересами акционеров и работников до сих пор не полностью решены — акционеры по-прежнему в значительной степени отказываются от участия работников в корпоративном управлении. Это требует выявления проблем на институциональном уровне и своевременного исследования и внедрения соответствующих контрмер.

2.4. Сравнение с Россией: опыт и недостатки

В России, как и в Китае, механизм участия работников в корпоративном управлении имеет свой культурный, экономический и социальный фон, коренным образом отличающийся от ситуации в Великобритании, США и Европе. Например, из-за отсутствия структуры финансирования, являющейся основанием для механизма кодeterminации в Германии, таким мажоритариям, как банки, которые там играют ключевую роль в участии работников в корпоративном управлении, сложно эффективно функционировать в России. Кроме того, отношения между российским работником и работодателем имеют специфику. А. Е. Молотников пишет: «Довольно часто члены трудовых коллективов обращаются за решением своих проблем... к представителям органов государственной власти, прежде всего федеральной. Члены трудовых коллективов склонны к крайним способам оказания воздействия на органы управления компании (забастовки, голодовки, блокирование федеральных трасс и т. п.), что обусловлено отсутствием действенных механизмов взаимодействия членов трудового коллектива с руководством предприятия. Отсутствие на многих предприятиях профсоюзов либо их зависимость от работодателя приводят к их низкой роли в процессе взаимодействия членов трудового коллектива и органов управления компанией» (Молотников 2010, 8). Соответственно, в России в настоящее время не могут эффективно реализовываться планы владения акциями со стороны работников и планы опционной передачи акций работникам (*employee stock options plans*), как в США. Ведь если в корпорациях такие представительные организации трудового коллектива, как профсоюзы, не способны оказывать должного влияния на принятие решений компании, то работники, зачастую владеющие малыми долями акционерного капитала, сталкиваются с еще большими трудностями при попытке участия в принятии решений корпорации. Кроме того, институт народных предприятий (Федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»¹²), стимулирующий работников к участию в акционерных капиталах своих компаний, не имеет значительного практического влияния.

Вопрос участия работников в корпоративном управлении еще не так тщательно проработан в российском законодательстве. Однако Россия начала включать в свое законодательство положения об участии работников в корпоративном

¹² Здесь и далее ссылки на российские нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 4 ноября, 2020. <http://www.consultant.ru>.

управлении. Принятие Федерального закона от 03.08.2018 № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» позволяет представителям работников участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса. Представляется, это подходящая форма вовлечения работников в процессы обмена информацией внутри корпорации. Прочие формы (учет мнения представительного органа работников, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и т. д.) закреплены в ст. 53 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Однако возникает вопрос: можно ли рассматривать участие работников в обсуждении вопросов на уровне коллегиальных органов в виде совещательного голоса как их участие в полном процессе корпоративного управления? Ведь суть участия в корпоративном управлении состоит в возможности фактически оказывать влияние на управление или контроль. С точки зрения фактического эффекта такой совещательный характер голоса до сих пор неясен, ведь он может стать хорошим началом для дальнейшего внедрения концепции стейкхолдеров в законодательную практику, а может выступать в роли компромисса.

3. Выводы

Для решения проблем, существующих в механизме участия работников в корпоративном управлении китайских компаний, могут быть эффективны такие меры, как переориентация статуса общего собрания представителей работников, оптимизация законодательных технологий, связанных с проблемами рабочих директоров и наблюдателей, и участие работников в капитале компаний.

Изучение опыта правового регулирования участия работников в корпоративном управлении в Китае поможет в выработке и изменении дальнейших законодательных положений для регулирования данного вопроса в России, а также будет способствовать достижению идеала в сотрудничестве работников и работодателей. Например, вместо того чтобы слепо копировать иностранные механизмы, как в ранних реформах Китая, российскому законодателю следует исходить из реальной ситуации и постепенно дорабатывать и совершенствовать положения, касающиеся существующих способов участия работников в корпоративном управлении. Можно уточнить, какие последствия возникают для соответствующих лиц, если при предусмотренных обстоятельствах не допускается применение совещательного голоса. В противном случае противоречие между работниками и предпринимателями будет разрешаться по-прежнему: работникам придется жаловаться властям или вообще быть пассивными. В результате совещательный голос потеряет законодательно-прогрессивное значение и станет декларативной конструкцией.

В долгосрочном плане российскому законодателю следует перенимать иностранный опыт, нормативно закрепляя, что работники могут участвовать в выработке и принятии управленческих решений в надлежащей форме. В частности, следовало бы внедрить механизм рабочих наблюдателей и механизм рабочих директоров с учетом особенностей конкретных предприятий (масштаб, отрасль, структура собственности и пр.). Однако нельзя не учитывать, что процесс совершенствования законодательства, регулирующего участие сотрудников в управлении, будет

сложным и длительным. При заимствовании опыта зарубежных стран необходимо обращать внимание не только на успехи, которые были достигнуты иностранными государствами, но и на негативный опыт, тем самым предотвращая возможные проблемы.

Библиография

- Бахшиян, Денис В., Ольга Ю.Зевеке. 2017. «Человеческий капитал — основной ресурс эффективного предприятия, как резонанс на вызовы современного мира». *Экономика и менеджмент инновационных технологий* 3. Дата обращения 4 ноября, 2020. <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>.
- Макарова, Ольга А., Владимир Ф. Попондопуло. 2020. *Корпоративное право*. М.: Юрайт.
- Молотников, Александр Е. 2010. «Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт». *Предпринимательское право* 2: 2–9.
- Ян, Тяньфан. 2020. «Правовое регулирование образования и деятельности органов хозяйственных обществ в России и Китае: сравнительное исследование в ракурсе моделей корпоративного управления». *Законодательство* 6: 16–26.
- 邓峰. 2009. 普通公司法. 北京:中国人民大学出版社 [Дэн, Фэн. 2009. *Общее корпоративное право*. Пекин: Университет Жэньминь].
- Gordon, Jeffery N., Mark J. Roe, 著, 赵玲、刘凯译. 2006. 公司治理: 趋同与存续. 北京:北京大学出版社 [Гордон, Джеффри Н., Марк Дж. Роу, Лин Чао, пер., Кай Лю, пер. 2006. *Конвергенция и настойчивость в корпоративном управлении*. Пекин: Издательский дом Пекинского университета].
- 郭占红. 2009. 职工参与公司治理法律制度研究. 北京:中国社会科学出版社 [Го, Чжаньхун. 2009. *Механизм участия работников в корпоративном управлении: правовое исследование*. Пекин: Китайские социальные науки].
- 侯富强. 2014. 职工参与公司机关制度的发展与不足. *经济特区* 2: 103–106 [Хоу, Фуцзян. 2014. «Механизм участия работников в корпоративном управлении: развитие и недостатки». *Специальная экономическая зона* 2: 103–106].
- 刘连煜. 2002. 公司治理与公司社会责任. 北京:中国政法大学出版社 [Лю, Ляньюй. 2002. *Корпоративное управление и социальная ответственность корпораций*. Пекин: Китайский университет политики и права].
- 施天涛. 2018. 公司法论. 北京:法律出版社 [Ши, Тяньтао. 2018. *Корпоративное право*. Пекин: Право].
- 田涛. 2017. 公司治理中的职工参与. *法治与社会* 7: 200–202 [Тянь, Тао. 2017. «Участие работников в корпоративном управлении». *Право и общество* 7: 200–202].
- 张航. 2004. 职工参与公司控制质疑. *现代法学* 2: 138–143 [Чжан, Фан. 2004. «Вопросы об участии работников в управлении компанией». *Современная юриспруденция* 2: 138–143].

Статья поступила в редакцию 5 ноября 2020 г.;
рекомендована в печать 9 июня 2021 г.

Контактная информация:

Тяньфан Ян — аспирант; tianfang.yang@student.msu.ru

Employee participation in corporate governance of Chinese companies: A comparative aspect*

Tianfang Yang

Lomonosov Moscow State University,
1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russian Federation

For citation: Tianfang, Yang. 2021. “Employee participation in corporate governance of Chinese companies: A comparative aspect”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 3: 752–770. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.316> (In Russian)

The development of the stakeholder theory is one of the global trends in corporate governance. This article examines the problems of employee participation in corporate governance in accordance with the current legislation of the PRC and assesses the rationality of the chosen path of employee participation in corporate governance in China by conducting a comparative analysis with Germany and the United States. The author believes that due to the difference in historical origin and legislative basis, as well as taking into account structure-driven path dependence and rule-driven path dependence effects, from the point of view of legal regulation, a unique model of employee participation in corporate governance has formed in China. In addition, the mechanism of employee participation in corporate governance by the current legislation of China is generally suitable for the national conditions of China. In addition, the author makes suggestions for improving the mechanism of employee participation in corporate governance in China. Having studied the state of Russian legislation in comparison with China and other countries, the author suggests several issues that require special attention from the Russian legislator on this matter. It is noted that the study of the experience of legal regulation of employee participation in corporate governance in China will help in the development and amendment of further legislative provisions to regulate this issue in Russia, in order to advance towards better ideals of cooperation between workers and employers. Specifically, in the long term, the Russian legislator can also normatively secure employee participation in the development and adoption of managerial decisions in an appropriate form.

Keywords: stakeholder, employee participation, corporate governance, comparative law, Chinese law.

References

- Bakhshiyani, Denis. V., Olga Iu. Zeveke. 2017. “Human capital is the main resource of an efficient enterprise, as a response to the challenges of the modern world”. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologii* 3. Accessed November 4, 2020. <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/14317>. (In Russian)
- Dèng, Fēng. 2002. *General corporate law*. Beijing, Rénmín dàxué chūbǎn shè Publ. (In Chinese)
- Gordon, Jeffery N., Mark J. Roe, Líng Zhào, transl., Kǎi Liú, transl. 2006. *Convergence and persistence in corporate governance*. Beijing: Běijīng dàxué chūbǎn shè Publ. (In Chinese)
- Guō, Zhànghóng. 2009. *The mechanism of employee participation in corporate governance: A legal study*. Beijing, Zhōngguó shèhuì kēxué chūbǎn shè Publ. (In Chinese)
- Hóu Fùqiáng. 2014. “The mechanism of employee participation in corporate governance: Development and disadvantages”. *Jīngjì tàqū* 2: 103–106. (In Chinese)
- Liú, Liányù. 2002. *Corporate governance and corporate social responsibility*. Beijing, Zhōngguó zhèngfǎ dàxué chūbǎn shè Publ. (In Chinese)
- Makarova, Olga A., Vladimir F. Popondopulo. 2020. *Corporate law*. Moscow, Iurait Publ. (In Russian)

* The research was carried out under the grant of the China Scholarship Council (CSC) for the purpose of studying (postgraduate study) at Moscow State University.

- Molotnikov, Aleksandr E. 2010. "Participation of labor collectives in corporate management: Russian and foreign experience". *Predprinimatel'skoe pravo* 2: 2–9. (In Russian)
- Shī, Tiāntāo. 2018. *Corporate law*. Beijing, Fǎlǚ chūbǎn shè Publ. (In Chinese)
- Tián, Tào. 2017. "Employee participation in corporate governance". *Fǎ zhì yǔ shè huì* 7: 200–202. (In Chinese)
- Yáng, Tiānfāng. 2020. "Legal regulation of the formation and activities of the organs of corporations in Russia and China: A comparative study in terms of corporate governance models". *Zakonodatel'stvo* 6: 16–26. (In Russian)
- Zhāng, Fǎng. 2004. "Questions about employee participation in company management". *Xiàn dài fǎ xué* 2: 138–143. (In Chinese)

Received: November 5, 2020

Accepted: June 9, 2021

Author's information:

Tianfang Yang — Postgraduate Student; tianfang.yang@student.msu.ru