

## АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ИЛМИЙ АСОСЛАРИ

*Абдурасулов Абдуманнон Абдумажидович*  
*Ўзбекистон Миллий университети, Ижтимоий*  
*фанлар факултети Бизнес ҳуқуқи мутахассислиги*  
*магистранти*

*Илмий раҳбар:*  
*ю.ф.д.проф. В.Топилдиев.*

### РЕЗЮМЕ:

Ушбу мақолада корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг асосий услулари ва ёндашувлари таҳлил этилган. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизимини мустақил баҳолаш амалиётига баҳо берилган ва уни такомиллаштириш йўллари ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** Корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарув самарадорлиги, корпоратив бошқарув тамойиллари, корпоратив бошқарув кодекси.

### РЕЗЮМЕ:

В данной статье проанализированы и систематизированы основные методы и подходы оценки эффективности корпоративного управления. Оценены и разработаны пути совершенствования практики независимой оценки системы корпоративного управления в акционерных обществах Узбекистана.

**Ключевые слова:** Корпоративное управление, эффективность корпоративного управления, принципы корпоративного управления, кодекс корпоративного управления.

### RESUME:

This article analyzes and systematizes key methods and approaches of assessing corporate governance performance. The ways of improving the practice of independent evaluation of the corporate governance system in joint stock companies of Uzbekistan are evaluated and developed.

**Key words:** Corporate governance, efficiency of corporate governance, corporate governance principles, corporate governance code.

### КИРИШ. (INTRODUCTION)

Ўзбекистон Республикасида акциядорлик жамиятларида самарали бошқариш тизимини ташкил этишда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўллари, ва корпоратив бошқарув стандартларини киритишда рағбатлантириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, мамлакатимизда амалга оширилаётган таркибий ўзгаришлар ва юксак технологияларга

асосланган замонавий корхоналарни янада ривожлантириш дастуридаги вазифаларидан келиб чиққан ҳолда акциядорлик жамиятларига замонавий технологияларни кенг жорий этиш, инвестицияларни жалб этиш, инновацион жараёнларни ривожлантириш корпоратив бошқарув тизимини янада такомиллаштириш зарурлигини кўрсатмоқда.

Шуни ҳам айтиш жоизки, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш натижасида ташкил этилган акциядорлик жамиятларида халқаро алоқаларнинг мустақамланиб бориши самарали корпоратив бошқарув тизими кенгроқ жорий қилинишини талаб этмоқда. Демак, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини янада такомиллаштириш иқтисодиётнинг барча соҳаларига инвестицияларни жалб этишнинг муҳим омили ҳисобланади. Шу боис Ўзбекистон Республикасида ўз миллий корпоратив бошқарув моделини шакллантириш жараёни бошланғич босқичларида турганлиги сабабли корпоратив бошқарувни тадбиқ этиш ва уни келажакда истиқболли ривожлантириш, иқтисодиётнинг у ёки бу модели муаммоларини ҳал этишга қаратилиши тадқиқот ишининг асосий вазифаларидан ҳисобланади.

Ўзбекистонда мустақилликнинг дастлабки йилларидан бошлаб амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг асосий негизини мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва уни хусусийлаштириш ташкил этади. Унинг мақсади - бозор иқтисодиётининг вужудга келиши учун зарур бўлган асосий шароитларни яратиш (хусусий мулк институтини шакллантириш, иқтисодий ва ҳуқуқий базани ҳамда уларсиз иқтисодиётнинг хусусий сектори фаолият кўрсата олмайдиган институционал тузилмаларни барпо этиш)дан иборат. Акциядорлик жамиятлари бугунги кунда мамлакат иқтисодиётининг кўплаб соҳаларида этакчи мавқени эгаллагани ҳолда, кенг тарқалган, бошқарув, кузатув ва ижро органлари орқали корпоратив муносабатларга фаол киришадиган юридик шахслар ҳисобланади

Акциядорлик жамият юридик шахсни таъсис этиш ёки қайта ташкил этиш (қўшиб юбориш, бўлиш, ажратиб чиқариш, ўзгартириш) йўли билан ташкил этилиши мумкин. Жамиятни таъсис этиш тўғрисидаги қарор таъсис йиғилиши томонидан қабул қилинади. Жамият бир муассис томонидан таъсис этилган тақдирда жамиятни таъсис этиш ҳақидаги қарор шу муассис томонидан яқка тартибда қабул қилинади. Жамиятнинг муассислари уни ташкил этиш тўғрисида ўзаро таъсис шартномасини тузадилар, шартномада уларнинг жамиятни таъсис этишга доир биргаликдаги фаолиятни амалга ошириш тартиби, жамият устав фондининг (устав капиталининг) миқдори, муассислар ўртасида жойлаштирилиши лозим бўлган акцияларнинг турлари, улар учун тўланадиган ҳақнинг миқдори ва уни тўлаш тартиби, муассисларнинг жамиятни

ташкил этишга доир ҳуқуқ ва мажбуриятлари белгиланади. Жамиятни таъсис этиш тўғрисидаги қарор муассисларнинг овоз бериш натижаларини ҳамда жамиятни таъсис этиш, унинг уставини тасдиқлаш, жамиятнинг бошқарув органларини шакллантириш масалалари юзасидан муассислар қабул қилган қарорларни акс эттириши керак. Жамиятни таъсис этиш, унинг уставини тасдиқлаш тўғрисидаги ва муассис томонидан жамиятнинг акциялари ҳақини тўлаш учун киритилаётган қимматли қоғозларнинг, ўзга мулкӣ ҳуқуқларнинг ёки пулда ифодаланадиган баҳога эга бўлган бошқа ҳуқуқларнинг пулда ифодаланган баҳосини тасдиқлаш ҳақидаги қарорлар муассислар томонидан бир овоздан қабул қилинади. Чет эллик инвесторлар иштирокидаги жамиятни ташкил этиш Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

Ўзбекистондаги акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими шаклан ва мазмунан халқаро стандартлар талабларига мослашиб бормоқда. Бу борада корпоратив бошқарув тизимини чуқур ислоҳ қилишга қаратилган Ўзбекистон Республикаси Президентининг қатор фармон ва қарорлари қабул қилиниб, ижроси таъминланмоқда[1].

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги ПФ-4720 сонли “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7-февралдаги ПФ-4947 сонли “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги фармони билан тасдиқланган “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича қабул қилинган ҳаракатлар стратегияси”да корпоратив бошқарувнинг замонавий халқаро стандартлари ва услубларини жорий этиш ҳамда акциядорларнинг корхонани стратегик бошқаришдаги ролини кучайтириш бўйича устувор вазифалар белгилаб берилган.

Корпоратив бошқарув акциядорликда яққол намоён бўлади, чунки хўжалик юритувчи субъектларнинг асоси айнан ушбу ташкилий-ҳуқуқий шакллар ҳисобланади, уларда корпоратив бошқарув тўлиқ амалга оширилиши учун бошқарув органлари мавжуд, тегишли қонунлар билан эса уларнинг мустақкам ҳуқуқий асоси яратилган.

Ж.И.Юлдашев хўжалик жамиятлари ва ширкатлари ичида акциядорлик жамиятлари йирик ва ўрта бизнесга, қолган хўжалик ширкатлари ва жамиятлари майда ва ўрта бизнесга хос хўжалик юритувчи субъектлар деб ҳисоблайди. 2

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси биринчи Президенти Ислом

Абдуганиевич Каримовнинг 2015 йил 24 апрелдаги № 4720 «Замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш тўғрисида»ги Фармони жамиятимиздаги улкан ислохотларга йўл очиб берди. Юридик шахсларнинг бу турдаги ташкилий-ҳуқуқий шакли ва ундаги корпоратив бошқарувга оид меъёрий ҳужжатларга қуйидагилар киради:

1) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси

2) Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонуни(янги таҳрирда)

3) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелда № 4720 “Замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш”тўғрисида фармони

4) Ўзбекистон Республикаси Давлат рақобат қўмитаси ҳузуридаги Қимматли қоғозлар бозорини мувофиқлаштириш ва ривожлантириш маркази бош директорининг буйруғи билан тасдиқланган «Акциядорлик жамиятида миноритар акциядорлар қўмитасининг фаолият кўрсатиши тартиби тўғрисида»ги 2712-сонли низом , 27.08.2015 й

Ахборот сиёсати тўғрисида низом АЖ томонидан очиқ ахборотларни ошкор қилиш мақсад ва принциплари, сайтда ошкор этилиши шарт бўлган ахборотлар рўйхати, уларни ошкор этиш муддати, тартиби ва шакли, шу жумладан, улар ошкор этиладиган ахборот каналлари, АЖ тўғрисидаги ошкор этилиши шарт бўлган ахборотларни эълон қилиш бўйича ижроия органининг мажбуриятлари, шунингдек бошқарув органи аъзолари, мансабдор шахслар, АЖ ишчиларининг акциядорлар ва инвесторлар, бошқа манфаатдор шахслар, шунингдек, оммавий ахборот воситалари вакиллари билан ахборот алмашинув тартиби ва АЖнинг ахборот сиёсатига амал қилишини назорат қилиш бўйича чора-тадбирларни ўз ичига олади.

Юридик фанлари доктори Гулямов С.С. айнан ахборотларни ошкор қилишни акциядорларнинг мулкӣ ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг муҳим усулларида бири деб ҳисоблайди 3

Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларини яратиш устувор вазифа этиб белгиланди. Шундай вазифалардан бири корхонларда корпоратив бошқарувни шакллантиришда иборат эди “Корпоратив бошқарувнинг асосий мазмуни акциядорлик жамиятининг фаолиятга жалб этилган турли шахслар мафаатлари мувозанатини ўрнатишдан иборат.” 4

Корпорация (лотинча сорпоратио – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга

эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ва ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир.

Фикримизча, қуйидаги тамойиллар корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлашда ғоят муҳим аҳамият касб этади: 5.

**1. Касбий малака (Carability).** Кузатув кенгаши ва ижроия органининг компанияни самарали бошқариш ва назорат қилиш борасидаги қобилияти, зарур малака, тажриба ва иқтидорга эга бўлиши самарали корпоратив бошқарувнинг бирламчи тамойили ҳисобланади. Хусусан, М.Надлер самаралироқ кенгашларни тузиш учун бизнес ва у тааллуқли бўлган саноатни тушунадиган ва стратегик фикрлайдиган шахслар зарурлигини таъкидлайди[6]. КPMG1 томонидан 2016 йилда ўтказилган сўровномалар натижаси кўрсатишича, Буюк Британия директорларининг фақатгина 39 фоизи кенгашларнинг малака ва тажриба даражасидан қониқишини билдиришган. Сўровномада иштирок этганларнинг 82 фоизи бизнес хусусиятларидан келиб чиқиб мос малака ва тажрибаларга эга бўлган директорларни топишда тўсиқлар мавжудлигини таъкидлашган.

2.

**Ҳалоллик,** бизнес этикаси тамойилларига амал қилиш (integrity). Кенгаш компанияни ҳалол ва этика тамойилларига риоя қилган ҳолда фаолият юритишга йўналтириши керак. Кенгашнинг ўзи самарали бўлиши учун эса кенгаш ичида ва ташқарисида этика тамойиллари амал қилиши борасида қайғуриши зарур. Бундан ташқари, ҳозирги кунда кенгашларда ҳалоллик ва этика тамойилларига амал қилинишини таъминлаш учун директорлар кенгаши жинс нуқтаи-назаридан диверсификациялашган, яъни унда аёл директорларнинг улуши салмоқли бўлишига ҳам аҳамият берилмоқда. Бироқ аёл директорларнинг кенгашдаги салмоғи ортининг компания фаолияти самарасига (аксарият тадқиқотларда самара компания активлари рентабеллиги – ROA орқали баҳоланган) таъсири борасида ягона хулосага келинмаган. Бошқача айтганда, бу борада тадқиқотчиларнинг хулосаларини иккига ажратиш мумкин:

1) аёл директорлар ва компания фаолияти самараси ўртасида ижобий боғлиқлик мавжуд[7];

2) ушбу икки кўрсаткичлар ўртасида сезиларли боғлиқлик мавжуд эмас[8].

Германия Корпоратив бошқарув кодексининг 5.4.1-бандига мувофиқ, кўмир, темир ва пўлат саноатини тартибга солувчи қонунчилик ҳужжати (the Co-determination Act for the Coal, Iron and Steel Industry (Montan-Mitbestimmungsgesetz)) билан тартибга солинадиган, листингга киритилган компанияларда кузатув кенгашлари таркибида бир жинс вакилларининг улуши

камида 30 % бўлиши керак (масалан: 30 % аёллар + 70 % эркаклар ёки 30 % эркаклар + 70 % аёллар). **3.**

**Етакчилик (Leadership).** Етакчилик компания меҳнат жамоасини умумий мақсадга эришиш сари йўналтиради ва зарурий йўриқномалар билан таъминлайди. Кузатув кенгаши ва ижроия органи раҳбарлари самарали етакчилик тамойилларини жорий этишлари шарт.

**4. Ҳисобдорлик (Accountability).** Ҳисобдорлик шаффофликка асосланади. Корпоратив ҳисобдорлик компаниянинг фаолияти, хатти-ҳаракати сабаблари ёки у юзасидан тушунтириш бериш бўйича мажбурият ҳамда масъулиятни ифодалайди. Кенгашлар акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан муносабатларни шаффоф ва мувозанатли асосда ташкил этилишини таъминлашлари лозим.

**5. Барқарорлик (Sustainability).** Барқарорлик пайдо бўлиши нуқтаи назаридан янги, бироқ корпоратив бошқарувнинг муҳим тамойили ҳисобланади. Шу жиҳатдан қараганда, ушбу тамойил ижтимоий масъулият, табиатни муҳофаза қилиш масалаларида компаниянинг ролини англаб олишни тақозо этади.

## ХУЛОСА (CONCLUSION)

Тадқиқотларга асосланиб, мамлакатимизда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими ривожланишида корпоратив ахборотлар очиқлигига эътибор ва талабнинг кучайиб бораётганлигини қайд этиш ўринлидир. Кодекс таркиби ва мазмуни жиҳатидан ахборотларнинг очиқлиги ва тўлиқлиги масалаларини кенг қамраб олганлиги, шунингдек, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича махсус саволномада ҳам ахборот очиқлигига доир саволлар салмоғининг юқорилиги юқоридаги фикримизни тасдиқлашга хизмат қилади. Таҳлилларимиз кўрсатишича, Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашнинг услубиятини такомиллаштиришга зарурат мавжуд.

## АДАБИЁТЛАР:

1. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 2, март-апрель, 2018 йил 2/2018 (№ 00034) [www.iqtisodiyot.uz](http://www.iqtisodiyot.uz)
2. Юлдашев Ж.И. Акциядорлик жамиятлари фуқаролик ҳуқуқининг субъекти сифатида. –Т.: ТДЮИ, 2004. 22-30-бетлар.
3. Гулямов С.С. Развитие законодательства об акционерных обществах в системе корпоративных отношений и проблемы его совершенствования. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. Ташкент. 2005

4. Хашимов А.А Ўзбекистонда интеграциялашган корпоратив тузилмаларни бошқариш методологиясини такомиллаштириш: Иқтисод фанлари доктори илмий даражаси учун дисс.иши-Т.: 2007. Б-338.
5. KPMG – аудиторлик, солиқ ва консалтинг хизматларини кўрсатувчи йирик фирмалар тармоқларидан бири бўлиб, аудиторлик компанияларининг йирик тўртлигига киради
6. David A. Nadler, Beverly A. Behan, Mark B. Nadler. Building Better Boards: A Blueprint for Effective Governance. John Wiley & Sons; 1 edition (3 Feb. 2006).
7. Campbell and Minguez Vera. Campbell, K & minguez-Vera, A. 2007. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. Journal of Business Ethics, 84:435-451.
8. Randøy, Trond, Steen Thomsen and Lars Oxelheim, 2006, A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity, Report from the Nordic Innovation Centre.