

Список литературы

1. Н.И.Акрамова. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини татбиқ этиш ва ривожлантириш. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий-электрон журналі. 3 /2022 may, iyun (№ 0005 9).
2. Н.И.Акрамова. Директорлар кенгаши фаолияти самарадорлигини оширишда аёлларнинг роли: халқаро тажриба ва замонавий тенденциялар. “Логистика ва иқтисодиёт” илмий-электрон журналі 4/2022 ISSN 2181-2128 . 8-15 b.
3. Н.И.Акрамова. Акциядорлик жамиятлари кузатув кенгаши фаолиятимда мустақил директорлар ролини ошириш масалалари. “Иқтисодиёт ва таълим” илмий-электрон журналі. 4/2022; 2022-08-31.
4. Н.И.Акрамова. Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятнинг шаклланиш зарурлиги. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий-электрон журналі. 1 /2023 may, февраль (№ 1).
5. Н.И.Акрамова. Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятни самарали бошқаришнинг мақсади, вазифалари ва тамойиллари. “Иқтисодиёт ва таълим” илмий-электрон журналі. 1/2023; 2023.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб.: Питер, 2001. - 345с.
7. Lustig Myron W., Koester Jolene. Intercultural competence: interpersonal communication across cultures. - 5thed. - New York: Pearson, 2006. - 27p.
8. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Изд-во «Питер», 2017.
9. Г.Л.Хает, О.Л.Еськов. Корпоративная культура: Учебное пособие/ Киев, 2003.
10. Шейн Э. Корпоративная культура и лидерство. – СПб: Питер, 2011.
11. Deal T. E. and Kennedy, A. A. (1982, 2000) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Harmondsworth, Penguin Books, 1982; reissue Perseus Books;2000.
12. Смирнов Э. А. Основы теории организации М. : ЮНИТИ, 2008.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУНЧИЛИКНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ АСОСИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИ ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНТИРИШ МАСАЛАЛАРИ

*Ашууров Зуфар Абдуллоевич
и.ф.ф.д. (PhD), к.и.х.*

*Хусусийлаштириш ва давлат активларини бошқариш
муаммоларини тадқиқ этиш маркази директори ўринбосари
E-mail: zufara@mail.ru*

Аннотация

Бугунги кунда ҳукумат қарорлари асосида Ўзбекистон Республикасининг акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш асосида акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини инновацион ривожлантириш жараёнлари бошланган ва амалга оширилмоқда. Шу муносабат

билан, ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш юзасидан айрим таклиф ва тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: акциядорлик жамияти, акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчилик, корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарув тизими

Бугунги кунда Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш асосида корпоратив бошқарув тизимини инновацион ривожлантириш жараёнлари бошланган ва амалга оширилмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 февралдаги ПФ-27-сон Қарори [1] билан тасдиқланган “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини «Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури”нинг 93-бандига мувофиқ, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш чора-тадбири доирасида янги таҳрирдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш белгиланган. Шу муносабат билан ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасининг акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги янги таҳрирдаги қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш юзасидан айрим таклиф ва тавсияларни бериб ўтишни жоиз топдик.

Хорижий мамлакатлар акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчилик бўйича таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, кўпгина акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунлар қўлланиладиган асосий тушунчалар ва уларнинг таърифлари билан бошланган. Шунинг учун “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунини жиддий қайта кўриб, янги таҳрирда ишлаб чиқар эканмиз, авваламбор, қонуннинг бошида янги модда киритиб, унда қонун матнида қўлланиладиган асосий тушунчалар ва уларнинг қисқа таърифини киритиши лозим.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунига кўра норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини юридик-техник жиҳатдан расмийлаштириш қоидаларига мувофиқ, лойиҳада кўп маротаба қўлланилган уч ва ундан ортиқ тушунчага таъриф бериш зарурати бўлганда, улар алоҳида моддада кўрсатилади ва лойиҳа матнининг бошида келтирилади. Хусусан, ушбу лойиҳа матнининг бошида келтириладиган алоҳида моддага қуйидаги асосий тушунчалар киритилиб, таърифланиши лозим: акциядорлик жамияти; жойлаштирилган акция; оммавий акциядорлик жамияти, жойлаштирилмаган акция; оддий акция; дивиденд; имтиёзли акция; дивиденд сиёсати; акциядор; кумулятив овоз бериш; миноритар акциядор; корпоратив котиб (маслаҳатчи); йирик (мажоритар) акциядор; корпоратив вебсайт; акция назорат пакети; корпоратив бошқарув кодекси; акция номинал қиймати; аффилиланган шахс; овоз берувчи акция; кузатув кенгаши; акциядорларнинг умумий йиғилиши; ижроия органи; кузатув

кенгашининг мустақил аъзоси; оддий кўпчилик овоз; йирик битим; малакали кўпчилик овоз ва ҳ.к.

Корпоратив бошқарувда акциядорлар, айниқса миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари диққат марказида туради. Шунинг учун уларнинг қонуний ҳуқуқлари ва манфаатларини кенгроқ таъминланиши, жумладан акциядорларнинг ҳуқуқлари қаторига жамиятга унинг фаолияти билан боғлиқ бўлган масалалар юзасидан ёзма сўровлар билан мурожаат қилиш ва қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва муддатда ёзма шаклда асосланган жавоблар олиш, акциядорлик жамиятининг уставига мувофиқ эмитентнинг молия-хўжалик фаолияти натижалари тўғрисида, шунингдек жамиятнинг аффилланган шахслари тўғрисида тўлиқ ва тўғри ахборот олиш, қонунда белгиланган ҳолларда ўзларига қаршли акцияларнинг ҳаммаси ёки муайян қисми жамият томонидан қайтариб сотиб олинишини талаб қилиш каби ҳуқуқларни ҳам киритиш мақсадга мувофиқ. Шу билан бир қаторда, миноритар акциядорларнинг умумий йиғилиш кун тартибига таклифлар киритишга бўлган ҳуқуқларини кенгроқ таъминлаш мақсадида улар томонидан умумий йиғилиш кун тартибига таклифлар киритилиши жамиятнинг молия йили тугаганидан кейин узоғи билан 30 кун ичида эмас, балки кузатув кенгашининг акциядорлар йиллик умумий йиғилишини чақириш бўйича ўтказиладиган мажлис куни белгиланган вақтгача бўлишини белгилаб қўйиш зарур.

Ҳар қандай акциядорлик жамиятида кузатув кенгаши энг муҳим ва асосий ўрин тутувчи корпоратив бошқарув органи бўлиб ҳисобланади. Шунинг учун қонунда кузатув кенгаши аъзоларининг ваколатлари аниқ белгилаб қўйилиши ҳамда масъулиятини оширадиган қатъий талаблар қўйилиши лозим. Жумладан, кузатув кенгашининг ваколатлари қаторига қўйидаги ваколатларни киритиш таклиф этилади: кузатув кенгаши таркибига қўмиталар тузиш ва улар фаолиятини ташкил этиш; корпоратив маслаҳатчи лавозими учун тўланадиган ҳақ миқдори ва уни мукофотлаш шартларини белгилаш; жамият дивиденд сиёсатини белгилаш ва акциялар бўйича дивидендлар миқдори ва уларни тўлаш тартиби юзасидан акциядорларга тавсиялар бериш.

Корпоратив бошқарув халқаро стандартларига мувофиқ, акциядорлик жамиятининг кузатув кенгаши аъзолари ўз фаолиятлари учун мукофотлаб турилишига ҳақли. Чунки кузатув кенгаши аъзоларини мукофотлаш улар фаолиятини янада рағбатлантириб турилишига, улар фаолияти самарадорлигини ошишига имкон беради. Шу тўғрисида қонунда жамият кузатув кенгаши аъзоларини мукофотлаш нормалари ўрнатилиши даркор. Шу билан бирга, корпоратив бошқарувда акциядорлик жамиятларида ишлайдиган оддий ишчилар (ишловчилар) манфаатлари ҳам юқори ўринда туради. Чунки жаҳон амалиётида корхона ишчи (ишловчи)лари корпоратив бошқарувда қатнашадиган манфаатдор томонлардан бири эканлиги тан олинган. Шунинг учун кузатув кенгаши таркибига улар манфаатларини ҳимоялайдиган корхона касоба уюшмасидан вакил киритилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Корпоратив бошқарувнинг халқаро амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, жамият фаолияти билан боғлиқ муҳим масалаларни кўриб чиқиш ва кузатув кенгашига улар бўйича тавсиялар тайёрлаш учун кузатув кенгаши таркибида

махсус қўмиталар тузилиши кенг тарқалган. Акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши фаолиятини қўмиталар асосида ташкил этиш зарур, деб ўйлаймиз. Чунки бундай қўмиталар фаолияти жамият кузатув кенгашлари томонидан қабул қилинадиган қарорлар сифатини оширишга имкон беради, унинг аъзоларини кенгаш ишига масъулият билан ёндашишга йўналтиради, ва шу тариқа, кузатув кенгашининг иш фаоллиги ҳам ошади. Шу боис, қонунга алоҳида “кузатув кенгашининг қўмиталари” нормаси киритилиб, унда қандай қўмиталар тузиш мумкинлиги, қўмиталарнинг асосий вазифалари, уларнинг таркиби ва фаолият тартибини белгилаб қўйилиши мақсадга мувофиқдир.

Ўзбекистонда компания директорлари ва раҳбарларининг жавобгарлигини суғурта қилиш механизмини (D&O-суғуртаси) жорий этиш ҳамда D&O-суғуртаси институтини қонунчиликда ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаш мақсадида, акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчиликда “Жамият кузатув кенгаши аъзолари, жамият директори ва бошқарув аъзолари жавобгарлигини суғурта қилиш” деб номланган янги моддани киритишни ва унда қуйидаги нормаларни назарда тутишни таклиф қиламиз:

«Жамият жамиятнинг кузатув кенгаши аъзолари, жамият директори ва бошқаруви аъзоларининг жавобгарлигини суғурта қилиш шартномасини тузишга ҳақли, унга кўра кўрсатилган шахсларнинг жамиятга, унинг акциядорларига, жамиятнинг бошқа эмиссиявий қимматли қоғозлари эгаларига ва (ёки) бошқа шахсларга ўзларининг эҳтиётсиз ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида зарар етказиши оқибатида юзага келадиган мажбуриятлари бўйича жавобгарлик таваккалчилиги суғурта қилиниши мумкин.

Жамият суд ва эҳтиётсизлик ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун фуқаролик жавобгарлигига тортилиши билан боғлиқ бошқа харажатларнинг жамият кузатув кенгаши аъзоларига, жамият директори ва бошқаруви аъзоларига қопланиши муносабати билан жамиятнинг мол-мулкани йўқотиш таваккалчилиги суғурта қилиниши мумкин бўлган суғурта шартномасини тузишга ҳақли.

Жамият кузатув кенгаши аъзолари, жамият директори ва бошқаруви аъзоларининг жавобгарлигини суғурта қилиш шартномасининг муҳим шартлари, шу жумладан суғурта мукофотининг энг кўп миқдори, суғурта суммасининг энг кам ва (ёки) энг кўп миқдори, шартноманинг амал қилиш муддати, суғурта ҳодисалари рўйхати, шунингдек, бошқа шартлар жамият кузатув кенгашининг қарори билан тасдиқланиши керак».

Акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчиликка акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашлари аъзоларининг фидуциар мажбуриятларини юридик жиҳатдан мустаҳкамлаш зарур. Фикримизча, мазкур қонунда кузатув кенгаши аъзоларининг фидуциар мажбуриятлари давлат инвестиция сиёсатининг устувор йўналишларидан, инвесторларнинг қонуний манфаатларини ҳимоя қилишдан ва республикада давлат активларини бошқариш тамойилларидан келиб чиққан ҳолда белгиланиши лозим. Шунга кўра, қонунда “Жамият кузатув кенгаши аъзоларининг фидуциар мажбуриятлари” деб номланган модда қўшиб, унда қуйидаги нормаларни назарда тутиш лозим:

«Жамият кузатув кенгаши аъзолари ўз функцияларини бажариш ва ваколатларини амалга ошириш чоғида қуйидагиларга мажбурдирлар:

ўз ваколатлари доирасида жамият манфаатларини кўзлаб виждонан ҳаракат қилиш;

оқилона ғамхўрлик, меҳнатсеварлик ва профессионалликни амалга ошириш;

шахсий манфаатлар ва жамоат манфаатлари ўртасидаги зиддиятларга йўл қўймаслик, манфаатдор шахсларнинг битимларини эълон қилиш;

жамиятга оид қарорлар қабул қилишда эҳтиёт бўлиш;

ўз ҳукмларида мустақил бўлиш;

жамиятнинг махфий маълумотларини, хусусан унинг позицияси туфайли маълум бўлган тижорат сирини ошкор қилмаслик».

Умуман олганда, корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойилларига мувофиқ, акциядорлик жамиятининг ҳар қандай раҳбарига виждонан ва оқилона ишлаш хосдир. Ўйлаймизки, ушбу тамойилни миллий қонунчиликда акс эттирилиши жамият кузатув кенгашининг аъзолари, ижроия ва назорат органлари аъзолари ўз ҳуқуқларини амалга оширишда ва ўз бурчларини бажаришда жамият манфаатларини кўзлаб иш тутишлари, жамиятга нисбатан виждонан ва оқилона фаолият юритишларига асос бўлиб хизмат қилади.

Ўзбекистон қонунчилигида кузатув кенгашининг мустақил аъзоларининг ваколатлари ёзиб қўйилмаган, ва улар нима учун масъул эканлиги аниқ эмас. Кўпгина, шу жумладан давлат улуши мавжуд акциядорлик жамиятлари амалиётда ўз кузатув кенгашларининг мустақил аъзолари фаолиятини тўғри ва самарали ташкил этиш муаммоси билан дуч келмоқда. Шунинг учун кузатув кенгашининг мустақил аъзолари қандай минимал вазифаларни бажариши тўғрисидаги нормаларни белгилаб олиш зарур.

G20/ИХТТ нинг Корпоратив бошқарув тамойилларининг [2] VI.E1-бандига мувофиқ мустақил директорлар қандай вазифаларни бажариши лозимлиги белгилаб қўйилган. Жумладан, бундай муҳим вазифаларга мисол бўлиб, молиявий ва номолиявий ҳисоботлар яхлитлигини таъминлаш, аффилиланган томонлар билан битимларни текшириб кўриш, кенгаш аъзолигига ва асосий ижрочи раҳбар лавозимларига номзодлар кўрсатиш ҳамда кенгаш аъзоларини мукофотлаш ҳисобланади.

Бундан келиб чиққан ҳолда, қонун лойиҳасида қуйидаги жумлани киритиш мақсадга мувофиқ бўлади:

«Жамият кузатув кенгашининг мустақил аъзоси жамият молиявий ҳисоботлари яхлитлигини таъминлайди, аффилиланган шахслар билан тузилган битимларни текшириб кўради, аудит қўмитасига раҳбарлик қилади, жамият кузатув кенгаши аъзоларининг фаолият самарадорлигини баҳолайди, шунингдек жамият уставида назарда тутилган бошқа вазифаларни бажаради».

Ўйлаймизки, юқоридаги таклиф ва тавсиялар Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқишда инобатга олиниши, миллий корпоратив бошқарув тизимини инновацион ривожлантиришга туртки беради.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 февралдаги ПФ-27-сон “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини «Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида”ги Фармони. / www.lex.uz
2. G20/OECD Corporate Governance Principles, Paris, 2015.