



КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ СИФАТИНИ ОШИРИШНИНГ ИЛҒОР ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

Мирзаева Лайли

Аниқ ва ижтимоий фанлар университети

ORCID: 0009-0006-1230-0264

layli.mirzayeva.2974@gmail.com

Аннотация. Мазкур мақолада хорижий мамлакатлар мисолида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштиришга доир илғор тажрибалар таҳлил қилинган. Мақолада корпоратив бошқарувнинг асосий принципларига акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилиш, бошқарув органларининг мустақиллиги ва масъулияти, ахборот шаффоқлиги ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш каби йўналишларга алоҳида эътибор қаратилган. Тадқиқотда халқаро стандартлар OECD тамойиллари, G20/FSB тавсиялари, шунингдек, "Corporate Governance Code" (Буюк Британия) каби ҳужжатлар асосида корпоратив бошқарув амалиёти баҳоланади. Муаллиф илғор хориж тажрибасида кузатув кенгашларининг роли, мустақил директорларнинг функцияси, аудит қўмиталарининг самарадорлиги ва ички назорат механизмларининг ўрни ҳақида аниқ мисоллар келтиради. Мақола якунида Ўзбекистон шароитида хориж тажрибасини амалиётга тадбиқ қилиш имкониятлари, уларнинг ҳуқуқий, институционал ва иқтисодий жиҳатдан мослашувчанлигини баҳолаш, ҳамда миллий корхоналарда корпоратив бошқарув сифатини ошириш бўйича таклифлар берилган.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув сифати, иқтисодий муносабатлар, компания фаолияти, бошқарув тизими, ривожланиш жараёни, ташкилий-иқтисодий алоқалар, корхона бошқаруви.

ПЕРЕДОВОЙ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Мирзаева Лайли

Университет точных и социальных наук

Аннотация. В данной статье анализируется передовой опыт совершенствования системы корпоративного управления на примере зарубежных стран. Основное внимание уделяется ключевым принципам корпоративного управления, таким как защита интересов акционеров, независимость и ответственность органов управления, прозрачность информации и предотвращение конфликта интересов. В исследовании рассматриваются международные стандарты, включая принципы ОЭСР, рекомендации G20/FSB, а также такие документы, как «Кодекс корпоративного управления» Великобритании. Авторы приводят конкретные примеры из зарубежной практики, касающиеся роли наблюдательных советов, функций независимых директоров, эффективности аудиторских комитетов и значимости механизмов внутреннего контроля. В заключение статьи даны предложения по применению зарубежного опыта в условиях Узбекистана, проведена оценка адаптивности этих практик с правовой, институциональной и экономической точек зрения, а также выработаны рекомендации по повышению качества корпоративного управления в национальных компаниях.

Ключевые слова: качество корпоративного управления, экономические отношения, деятельность компании, система управления, процесс развития, организационно-экономические связи, управление предприятием.

ADVANCED FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING THE QUALITY OF THE CORPORATE MANAGEMENT SYSTEM

Mirzayeva Layli

University of Exact and Social Sciences

Abstract. This article analyzes advanced practices in improving corporate governance systems based on the experience of foreign countries. The focus is placed on key principles of corporate governance, such as the protection of shareholders' interests, the independence and accountability of management bodies, information transparency, and the prevention of conflicts of interest. The study reviews international standards, including the OECD Principles, G20/FSB recommendations, and documents such as the UK Corporate Governance Code. The author provides specific examples from international practice regarding the role of supervisory boards, the functions of independent directors, the effectiveness of audit committees, and the importance of internal control mechanisms. The article concludes with suggestions for applying foreign experience in the context of Uzbekistan. It evaluates the adaptability of these practices from legal, institutional, and economic perspectives, and offers recommendations for enhancing the quality of corporate governance in national companies.

Keywords: quality of corporate governance, economic relations, company activity, management system, development process, organizational-economic relations, enterprise management.

Кириш.

Ҳозирги даврда жадал ўзгараётган глобал иқтисодий маконда корпоратив бошқарув тизими корхона фаолиятининг барқарорлиги, молиявий шаффофлиги ва инвесторлар ишончини таъминлашда муҳим ўрин тутмоқда. Хусусан, корхоналарнинг узоқ муддатли ривожланиш стратегияларини муваффақиятли амалга оширишда, бошқарув тизимининг самарадорлиги, ҳисобдорлик ва очиқликка асосланган механизмлар билан уйғунлашган бўлиши зарур.

Илғор хорижий тажрибалар шуни кўрсатмоқдаки, корпоратив бошқарувга бўлган замонавий ёндашувлар фақатгина бошқарув структураларининг анъанавий ваколатларини белгилаш билангина эмас, балки аксиядорлар, манфаатдор томонлар ва менежерлар ўртасида кучли институтсионал мувозанатни сақлаш орқали компаниянинг рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилади.

АҚШ, Буюк Британия, Германия, Япония, Жанубий Корея каби ривожланган мамлакатларда шаклланган корпоратив бошқарув стандартлари компаниялар фаолиятида кучли ички назорат тизими, мустақил директорлар кенгаши, манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш механизмлари, ахборотлар шаффофлигини таъминлаш ҳамда инвесторлар билан конструктив мулоқотни йўлга қўйиш орқали юқори даражадаги бошқарув сифатига эришиш имконини бермоқда.

Адабиётлар шарҳи.

Корпоратив бошқарув тизими сифатини ошириш механизми тушунчаси ва унинг фаолияти бўйича кўплаб илмий ишлар қилинган, китоблар ёзилган ва таърифлар берилган. Ўтган асрнинг 20-25 йилларда эса маҳаллий банкларни ривожлантириш муаммоларига бағишланган кўплаб илмий ишлар нашр этилди. Европада “Ж.Роланд, Э.Берглоф, М.Аоки, К.Хюнг, Д.Бегг, Р.Портес” каби муаллифлар корпоратив муҳит

ривожланишининг таҳлилини ўз тадқиқотларида келтирганлар. Ушбу муаллифларнинг асарлари Шарқий Европа мамлакатларида корпоратив муносабатларни ривожлантириш муаммоларига қаратилган (Биков, 2006).

Корпоратив бошқарув тизими сифатини оширишда компания акциядорлари, директорлар кенгаши (кузатув кенгаши) ва ижроия органининг ўзаро муносабти инobatга олинган фаолияти амалга оширилади. Корпоратив назорат корпоратив муносабатлар субъектлари (тафтиш комиссияси, аудитор, ички назорат органи, кузатув кенгаши) корпорация ва менежмент фаолияти устидан назорат олиб боради. Банкдиги корпоратив муҳит самарадорлиги кўп жиҳатдан корпоратив маданиятга ҳам боғлиқ.

Кейинчалик, 1930 йиллар бошида Берли ва Минз (1932) ўз тадқиқотлари асосида шуни таъкидлашадик, “фаолияти даромад олишга ва ўз иштирокчилари учун бошқа фойда келтиришга қаратилган ташкилотлар ичида корпорациялар ҳақиқатда давлатни иқтисодий ҳаётининг координаторлари ролини бажаришга ва мулкни бошқаришга киришганлар. Уларнинг фикрича, корпорациянинг нафақат ташқи муҳити, балки уларнинг ички акциядорлик моҳияти ўзгариб қолди. Корпорацияни бошқаришга таъсир этолмайдиган акциядорлар ҳақиқатда оддий омонатчиларга айланиб қолишди, бошқариш функциялари эса корпорациянинг ёлланма ижрочи органларига ўтди”. Шундай қилиб, мулкдорлар ва улар ёллаган менежерлар манфаатлари ўртасида зиддият пайдо бўлди, яъни – агентлик муаммоси деб номланган муаммо юзага келди.

Россиялик тадқиқотчи – олимлар ҳам корпоратив бошқарув тушунчасига ҳам иқтисодий, ҳам ҳуқуқий нуқтаи назардан бир неча таърифлар беришга ҳаракат қилишган. Дастлаб Коротков (1996) менежмент концепциясига оид асарида “Корпоратив бошқарув акциядорларнинг бирламчи манфаатларига қаратилган бошқариш ва унинг корпорация ривожланишидаги роли” таърифини келтиришган.

Ўзбекистонлик тадқиқотчи-олимлар ҳам корпоратив бошқарув тушунчасини таърифлашган. Улар ўтказган тадқиқотлари доирасида корпоратив бошқарув тушунчасига ўз таърифлари ва изоҳларини бериб ўтишган. Хусусан, иқтисодчи олимлар Зайнутдинов ва Рахимова (2007) “Корпоратив бошқарув – манфаатдор шахсларнинг даромад олиш мақсадида биргаликдаги ҳаракатларидир” деган таърифни келтиришадилар.

Шунингдек, яна бир иқтисодчи корпоратив бошқарув соҳасидаги етук олим Суюновнинг (2006) таърифига кўра: “корпоратив бошқарув – корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи амалдаги меъёрлар ҳамда бошқарувнинг маълум бир тамойиллари асосида банк мақсадига эришиш учун амалга ошириладиган ҳаракатлар мажмуидир” деб таъкидлаб ўтган.

Корпоратив бошқарув соҳасининг етакчи олимларидан яна бири З.А.Ашуров ҳам корпоратив бошқарув таърифини “Корпоратив бошқарув турли, яъни иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий, сиёсий, социологик ва психологик нуқтаи назарлари бор” деб таъкидлаб ўтган.

Тадқиқот методологияси.

Мазкур тадқиқотнинг методологияси корпоратив бошқарув тизими сифатини оширишда илғор хориж тажрибасини ўрганиш, таҳлил қилиш ва уни миллий амалиётга мослаштиришга қаратилган. Тадқиқотда тизимли ёндашув, компаратив (таққослаш), институтсионал таҳлил, шунингдек индуктив ва дедуктив усуллар қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Корпоратив бошқарувнинг энг илғор хорижий амалиётига мувофиқ, акциядорлик жамиятининг самарали корпоратив бошқарув тузилмасини таъминлаш учун мустақил аъзоларни кузатув кенгаши умумий сонининг камида 1/3 қисми миқдоридан жалб этиш

тавсия этилади. Хусусан, листинг компаниялари директорлар кенгаши (кузатув кенгаши) таркибининг 1/3 қисми мустақил директорлардан ташкил топиши кераклиги талаби кўпгина бошқа мамлакатларнинг амалиётида кенг қўлланилади. Масалан, БАА, Туркия, Испания, Сингапур, Россия, Қозоғистон, Ҳиндистон, Франция, Хитой каби мамлакатларнинг қонунчилигига ёки корпоратив бошқарув кодексига мувофиқ, листинг компанияси директорлар кенгаши таркибининг 1/3 қисми мустақил директорлардан таркиб топиши кераклиги белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 29 мартда “2021-2025 йилларда давлат иштирокидаги банкларни бошқариш ва ислоҳ қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида” ги 166-сонли Қарорида давлат иштирокидаги банк кузатув кенгаши таркибида унинг аъзоларидан аудит бўйича қўмита, тайинлаш ва рағбатлантириш бўйича қўмита, зарурат бўлганда эса, бошқа қўмиталар ҳам ташкил этилиши ҳамда Кузатув кенгаши аъзоларига қўйидаги фидуциар мажбуриятлар татбиқ этилиши белгилаб берилди:

– жонкуярликни намоён қилиш мажбурияти – кузатув кенгаши аъзосидан виждонан ва жонкуярлик асосида ҳаракат қилишни;

– содиқликни намоён қилиш ва манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик мажбурияти – кузатув кенгаши аъзоларидан, биринчи навбатда, банк манфаатларидан келиб чиқиб ҳаракат қилишни;

– лозим даражада кўздан кечиришликни намоён қилиш мажбурияти – кузатув кенгаши аъзоларидан банкга нисбатан қарор қабул қилишда эҳтиёткорлик билан ёндашишни;

– мустақил мулоҳазадан фойдаланиш мажбурияти – кузатув кенгаши аъзосидан қарорларни мустақил, шахсий ва бошқа манфаатларни инобатга олмаган ҳолда қабул қилишни талаб этади.

Шу ўринда, “фидуциар мажбуриятлар терминида тўхталиб ўтиш лозим. “Фидуция” (лот. ишонч) тушунчаси қадимги Рим ҳуқуқида вужудга келиб, дастлаб, кейинчалик қайтариб олиш ҳуқуқи билан мулкни бошқа шахсга топширишни назарда тутган” (Агламазова, 2020). Умумий маънода фидуциар муносабатлар деганда икки ёки ундан ортиқ шахслар ўртасида пул маблағлари ёки бошқа мол-мулкни бошқариш билан боғлиқ ҳолда вужудга келадиган, ишончга асосланган ахлоқий ва ҳуқуқий муносабатлар тушунилади.

Фидуциар муносабат моҳиятига кўра, “бир шахс (фидуциарий) бошқа шахс (ишонч билдирувчи) номидан унинг манфаатлари йўлида ҳаракат қилади ҳамда фидуциарийда тегишли мол-мулкка оид қарорларни қабул қилишда дискрецион ваколат мавжуд бўлади” (Гриффин, 2011).

Барча турдаги фидуциар мажбуриятлар қўйидаги хусусиятларга эга бўлиши қайд этилади: “ишонч билдирувчига нисбатан содиқлик; ҳалол ҳаракат қилиш; ишонч билдирувчи розилигисиз фидуциарийга ишониб топширилган ишдан шахсий фойда олмаслик ва ўз ваколатларидан учинчи шахслар манфаати учун фойдаланмаслик; манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик” (Беневоленская, 2006).

Қадимги Рим ҳуқуқида “ишончга асосланган муносабатлар топшириқ шартномаси (мандатум), шерикчилик шартномаси (сосиетас), ссуда (соммадатум), омонат сақлаш (депоситум) каби битимларда акс этган” (Дружинин, 2016). “Фидуциар мажбуриятлар трастларда ишончли бошқарувчиларга нисбатан, вакиллик муносабатларида агентларга нисбатан, корпоратив муносабатларда эса корпоратсияни бошқарувчи шахсларга нисбатан ҳам ўрнатилади” (Jendrzajek, 2011).

Қўйида охириги қайд этилган шахсларнинг фидуциар мажбуриятларига атрофлича тўхталиб ўтамиз. Инглиз-америка корпоратив ҳуқуқида корпоратсия директорининг фидуциар мажбуриятлари, умумий тарзда: лозим даражадаги ғамхорлик (дуть оф дуге саре), содиқлик (дуть оф лоялти) ҳамда ҳалоллик (дуть оф гуд

фаитх) мажбуриятларидан иборат эканлиги кўрсатилади.

АҚШ Корпоратив бошқарув принципларида директорнинг, асосан, икки фидуциар мажбурияти қайд этилади. Яъни директор ўз вазифаларини ўхшаш ҳолатларда оқилона шахс нуқтайи назаридан келиб чиқиб, компания манфаатлари учун энг мақбул тазрда ғамхўрлик кўрсатиб бажариши лозим (дутй оф дие саре). Компанияга содиқлик мажбурияти эса директорга компания билан битим тузишда ўз манфаатлари ёки учинчи шахслар манфаатларидан компания манфаатларини устун кўриш ҳамда тузилишидан манфаатдорлик бўлган битим ҳақида компанияни хабардор этиш ва бунга розилик олиш талабларини қўяди.

Америка юриспруденцияси корпоратсиялари (American Jurisprudence (Second) Corporations) директорнинг фидуциар мажбуриятлари сифатида ғамхўрлик (duty of care), содиқлик (duty of loyalty) ва ҳалоллик (duty of good faith) мажбуриятларини кўрсатади. Лозим даражадаги ғамхўрлик кўрсатиш мажбурияти директордан компанияга нисбатан лозим даражада ҳаракатлар амалга ошириш, ғамхўрлик ва оқилона ақлий қобилият кўрсатиш (реасонабле интеллегенсе) кабиларни талаб қилади.

Шунингдек, ушбу мажбуриятга кўра директор компания фаолияти бўйича юзага келадиган масалалар ҳақида тегишли маълумотлардан ҳам хабардор бўлиб бориши керак. Жумладан, “директор компания манфаатлари йўлида лозим даражада ғамхўрлик кўрсатганлигига асос қилиб барча муҳим статистик маълумотларни, мутахассис маслаҳатларига мурожаат этганлигини келтириши мумкин” (Будылин, 2013).

Адабиётларда “компания директорининг ғамхўрлик мажбуриятини таъминловчи хатти-ҳаракатлари кўрсатиб ўтилади. Жумладан:

директор компания манфаатлари йўлида лозим даражада ғамхўрлик кўрсатиши учун компания фаолияти юзасидан қабул қилинадиган қарорлардан хабардор бўлиши;

компанияни бошқаришда актив иштирок этиши, компания ишлари қай тарзда кетаётганлигини кузатиб бориши;

махсус билим ёки катта куч талаб этиладиган масалалар юзага келган ҳолларда қўмиталар ташкил этиши, бунда қўмиталар бошқарув масалаларини ҳал этишда директорга кўмаклашувчусубект бўлади, ушбу масалалар юзасидан жавобгарлик эса директор зиммасида қолаверади;

директорлар йиғилиши баённомаларини аниқ ва лозим даражада юритилишини таъминлаши;

компаниянинг бухгалтерия, молиявий ҳисоботлари каби ички ҳужжатлардан хабардор бўлиши;

ташқи ёки ички аудит хизмати фаолияти воситасида компаниянинг бухгалтерия ва молиявий ҳисоботлари тўғрилиги ҳамда аниқлигини таъминлаши;

компания мол-мулкни муҳофаза этилиши, сақланиши, бошқарилишини, шунингдек инвестиция қилинишини таъминлаши;

шунингдек компания ходимлари ва мансабдор шахслари фаолияти устидан назоратни ташкил этиши, нотўғри фаолият ёки талон-тарож ҳақидаги хабарлар ва огоҳлантиришларни текшириши, ҳуқуқбузарлик аниқланган тегишли ҳолатларда ваколатли субектларни хабардор этиши лозим” (Forrester, 2012).

Ғамхўрлик кўрсатиш мажбурияти юзасидан низо чиққан ҳолларда директорни жавобгарликдан озод қилувчи бизнес таваккалчилиги қоидаси ҳисобга олинади. Унга кўра компания манфаатлари йўлида, олдиндан кўриб бўлмайдиган одатдаги тижорат таваккалчилиги шароитида қабул қилган қарорлар кўзланган натижаларни бермаган бўлса-да, директор зиммасига зарарни қоплаш мажбуриятини юклаш истисно этилади. Директорнинг компания манфаатлари йўлида ўзининг шахсий манфаатларидан компания манфаатларини устун қўйиб фаолият олиб бориши эса содиқлик мажбуриятини ташкил этади.

Мазкур мажбурият бузиладиган энг кўп ҳолат директор томонидан компания

номидан шахсий манфаатдорлик бўлган битим тузилишида намоён бўлади. Мазкур “fidutsiar мажбуриятга оид суд прецедентларидан бири Делавер Штати Олий суди томонидан кўриб чиқилган Guth v. Loft inc. ишида шаклланган” (Guth, 1939). Унга кўра Чарлз Гутх карамел ва салқин ичимликлар ишлаб чиқарувчи Лофт Инс. компанияси президенти бўлгани ҳолда Пепси-сола компаниясини тузиб, Лофт Инс. компаниясининг заводи, материаллари, молиявий маблағлари, ходимлари каби активларини ўз компаниясини ривожлантириш учун йўналтиради, шунингдек мазкур компания ишлаб чиқарган сиропларни Лофт Инс. компаниясига сотади. Лофт Инс. компанияси ушбу ҳолат бўйича Чарлз Гутхга нисбатан судга мурожаат қилади.

Мазкур иш доирасида Делавер Штати Олий суди томонидан компанияга содиқлик мажбуриятига оид бир нечта хулосалар шакллантирилган. Хусусан, содиқлик мажбурияти бўйича компания директори ўз ваколатларидан фақат компания манфаатлари йўлида фойдаланиши лозимлиги, шахсий манфаатдорлик бўлмаслиги назарда тутилади. Содиқлик мажбурияти актив ва пассив шаклда бўлиши мумкин: директорнинг компания манфаатлари йўлида ҳаракат қилиши унинг актив мажбуриятларини назарда тутса, компания билан манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик (яъни компания номидан тузиладиган битимлар, амалга ошириладиган оператсиялардан шахсий манфаат кўзламаслик), компаниянинг моддий мол-мулки, шунингдек номоддий активлари (тижорат сири, товар белгиси, гудвилл)дан компания фаолияти мақсадларидан бошқа мақсадларда фойдаланмаслик, компания билан рақобат қилмаслик директорнинг пассив мажбуриятларини ташкил этади. Америка корпоратив ҳуқуқида ҳалоллик мажбуриятининг (*дуть оф гуд фаитх*) мустақил фидуциар мажбурият эканлиги юзасидан мунозарали фикрлар юзага келган. Жумладан, Делавер Штати Олий суди Стоне в. Риттер ишида ҳам ҳалоллик мажбуриятига тўхталиб, унинг содиқлик мажбурияти элементи сифатида талқин этади. Унга кўра ҳалоллик мажбурияти содиқлик ва ғамхўрлик стандартлари каби алоҳида мажбуриятни ифодаламайди. Ҳалоллик бу “содиқлик мажбурияти амалга ошишини таъминлашга хизмат қилади. Директор ўз мажбуриятларини қасддан бажармаса, онгли равишда мажбуриятларига лоқайдлик, эътиборсизлик билан муносабатда бўлса, ҳалоллик мажбурияти бузилган деб ҳисоблаш мумкин бўлади” (Forrester, 2012).

Немис корпоратив ҳуқуқида “директорнинг фидуциар мажбуриятлари сифатида АҚШ мисолида санаб ўтилганлардан ташқари кузатув кенгаши розилигисиз бошқа юридик шахслар бошқарув органларида иштирок этмаслик, компания билан рақобат муносабатлари юзага келишига йўл қўймаслик, яъни компания фаолияти предмети ҳисобланган бизнес секторда мустақил фаолият олиб бормаслик ёки бошқа шахслар манфаатлари учун вакиллик қилмаслик, шунингдек компания фаолиятига доир сир тутилиши лозим бўлган ахборот махфийлигига риоя этиш кабилар бевосита мустаҳкамлаган” (Andreas, 2010).

Инглиз корпоратив ҳуқуқида эса “директорнинг иш юритишда учинчи шахслар таъсиридан ҳоли бўлган актив позицияни эгаллаб мустақил бошқарувчи бўлиш мажбурияти ҳам назарда тутилади” (Турбина, 2016).

Ривожланган мамлакатлар корпоратив ҳуқуқида шаклланган қарашларга асосан ёндашадиган бўлсак, миллий қонунчиликда ҳам маълум даражада юридик шахс бошқарувчиларининг фидуциар мажбуриятларига оид қоидалар ўз аксини топган. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг “Масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида” Қонун (2001) ги ҳамда “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” Қонун (2014) ги Қонунларига асосан жамиятни бошқаришда манфаатлар тўқнашуви юзага келишини олдини олиш мақсадида жамият бошқарувчилари ва уларнинг афилланган шахслари доираси белгиланади ва улар билан битим тузишнинг алоҳида тартиби назарда тутилади. Худди шундай тартиб жамият томонидан йирик битимларни тузиш ҳолларида ҳам амал

қилади. Жамият фаолияти, ундаги молия-хўжалик фаолияти жамият ҳисоботларида акс эттирилади.

Бундан ташқари “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 81-моддасида фақат акциядорлик жамияти шаклидаги юридик шахслар учун жавобгарлик хавфи билан бошқарув органлари мажбуриятлари назарда тутилади. Унга кўра, бошқарув органлари била туриб чалғитувчи ёки ёлгон ахборот тақдим этганлик; ушбу Қонунда белгиланган ахборот тақдим этиш тартибини бузганлик; жамиятга зарар етказилишига олиб келган йирик битимлар ва/ёки амалга оширилишидан манфаатдорлик бўлган битимларни тузишни таклиф этганлик, шу жумладан жамият билан бундай битимлар тузилиши натижасида ўзлари ёки ўз аффилиланган шахслари томонидан фойда (даромад) олиш мақсадида битимлар тузишни таклиф этганлик учун жамият олдида жавобгар бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг “Масъулияти чекланган ва кўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида”ги ҳамда “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунларининг тегишлича 42 ва 81-моддаларига мувофиқ жамият бошқарув органлари ўз ҳуқуқларини амалга оширишда ва ўз мажбуриятларини бажаришда жамият манфаатларини кўзлаб ҳалол ва оқилона ҳаракат қилишлари лозимлиги мустаҳкамланган. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 45-моддасига кўра эса қонунга ёки юридик шахснинг таъсис ҳужжатларига мувофиқ юридик шахс номидан иш олиб борадиган шахс ўзи вакили бўлган юридик шахс манфаатлари йўлида ҳалол ва оқилона иш олиб бориши керак²¹.

Хорижий мамлакатларда акциядорлик капитални бошқариш тизими муайян мамлакатнинг шарт-шароитлари ва ўзига хосликларига мувофиқ ривожланмоқда. Корпоратив бошқарувнинг “инглиз-америка, германия (континентал) ва япон моделларини ажратиб кўрсатиш анъанавий ҳисобланади” (Jonathan, 2005).

Инглиз-америка моделига тарқоқ, аутсайдерлик акциядорлик мулки, корпоратив бошқарувнинг икки поғонали тизими (директорлар кенгаши ва ижроия дирекцияси) мавжудлиги, корпоратсиялар фаолияти устидан назорат қилишнинг либерал воситаси сифатида фонд бозорининг роли муҳим эканлиги хосдир. Германия модели қоидага кўра, марказлаштирилган характерга эга бўлган катта ҳажмдаги инсайдерлик мулки мавжудлиги билан тавсифланади. Германия модели доирасида уч поғонали корпоратив бошқарув тизими ўринга эга бўлиб, унда директорлар кенгаши ва ижроия дирекциясидан (корпоратсияни жорий бошқариш органи) ташқари, корпоратив бошқарув тизими устидан мустақил назорат функциясини амалга оширадиган кузатув кенгаши ҳам мавжуд. Япония, Инглиз-америка ва Германия модели билан таққослаганда, корпоратив бошқарувнинг ахборот жиҳатидан кўпроқ «ёпиқ»лиги билан тавсифланади. Ушбу модель доирасида корпоратсияларни бошқариш тизимини шакллантириш ва ривожлантиришга молия институтлари, биринчи навбатда, саноат корпоратсиялари фаолиятини молиялаштириш соҳасида ҳам, корпоратив назорат соҳасида ҳам кенг доирадаги функцияларни бажарадиган йирик банк тузилмалари жиддий таъсир кўрсатади.

Буюк Британиянинг дунёга машҳур “Ernst & Young” (EY) аудиторлик-консалтинг компанияси Швейцариядаги акциядорлик жамиятининг корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолаш амалиёти бўйича олиб борган тадқиқотида кўра, хусусий капитал қийматини аниқлашда риск учун мукофот ҳажмини ҳисобга олган ҳолда молиявий активлар моделидан фойдаланилган. Қарз капитал қийматини баҳолашда корпоратив облигатсия ва кредит спредлари инобатга олиниб баҳолаш жараёни амалга оширилган. Тадқиқот натижасига кўра ушбу мамлакатнинг акциядорлик жамиятларининг капитал қийматини 10, 11 фоиз деб кўрсатган.

²¹ Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси // URL: <https://lex.uz/docs/111189>

Бу эса, ўз навбатида, инвестор учун акциядорлик жамиятларига қилинадиган инвестициядан кутилаётган даромадни кўрсатади. Акциядорлик жамиятига эса инвестициялойдигани амалга ошириш учун талаб қилинган даромад ставкаси ҳисобланади. Акциядорлик жамиятни капитал қийматини баҳолашда рисксиз активлар ставкасида Швейцария миллий валютасида эмиссия қилинган давлат облигатсиялар фоиз ставкаси, бозор риск учун мукофот кўрсаткичига глобал бозор риск учун мукофот кўрсаткичи инobatга олинган, кичик капиталлашувга эга бўлган банкларнинг риск учун мукофот кўрсаткичини ҳисобга олган ҳолда амалга оширган.

1- жадвал

Швейцариядаги акциядорлик жамиятларини корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолаш усуллари

Давлат облигациясини даромад даражаси (Швейцариянинг 10 йиллик давлат облигатсияси даромадлиги даражаси)	a
Глобал риск учун мукофот	b
Амалиётчилар усулига кўра: бета = левеажсиз бета*(1+қарз/капитал)	d
Банкнинг капиталлашуви даражаси учун рискни ҳажми (Дуфф&Фелпс, баҳолаш қўлланмаси маълумотлари)	e
Капитал қиймати баҳолаш (г)	$g = a + bxd + e$
Давлат облигатсиясини даромад даражаси (Швейцариянинг 10 йиллик давлат облигатсияси даромадлиги даражаси)	h
Кредит спред (кредит рейтинг кўрсаткичи)	i
Қарз капитали қиймати баҳолаш(к)	$k = h + i$
Капитал таркибида хусусий капитал улуши	l
Капитал таркибида қарз капитал улуши	m
Корпоратив солиқ ставкаси	n
Капитални ўртача тортилган қиймати	$ghl + kmx(1-n)$

Манба: Practitioner's guide to cost of capital & WACC calculation: EY Switzerland valuation best practice. Page 2 of 23. February 2018

Ривожланган мамлакатлар акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолашнинг прогрессив усулларида фойдаланмоқда. Бунга асосий сабаб, ривожланган мамлакатларда молия бозорини ривожланганлиги, шунингдек акциядорлик жамиятлари капитали шакллантиришда молиявий инструментлардан кенг фойдаланилаётганлиги ҳисобланади.

Бугунги кунда корпоратив бошқарувнинг муайян тизими ёки моделини мутлақ устунликларга эга дейиш мушкул. Бу борада ҳар қандай корпоратив бошқарув тизимининг самарали фаолият юритиши учун зарур шарт-шароитлар яратилганлиги, унинг самарадорлигини баҳолашнинг замонавий усуллари ва амалиётининг йўлга қўйилганлиги кўпроқ аҳамиятга эга.

Бинобарин, корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолашда фарқлар бўлишига қарамадан, мамлакатлар миллий корпоратив бошқарув тизимини шакллантиришда корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолашнинг халқаро тамойилларига риоя қилиш, хусусан, миллий корпоратив бошқарув кодексларини ишлаб чиқишда айнан шу халқаро тамойилларни ҳисобга олишга ҳаракат қилишади. Бундан келиб чиқадики, тузилманинг қандай бўлишидан қатъи назар, корпоратив бошқарув тизими сифатини баҳолашнинг умумқабул қилинган тамойили, усули ва механизмларини самарали жорий этиш устувор аҳамият касб этади.

Хулоса ва таклифлар.

Корпоратив бошқарув тизимини ривожлантириш бу жаҳон молия бозорларидаги рақобат муҳитида компаниялар барқарорлигини таъминлашда ҳал қилувчи омиллардан биридир. Корпоратив бошқарув сифати инвесторлар, акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар ишончи, хусусан, шаффофлик, ҳисобдорлик ва оқилона қарор қабул қилишга боғлиқдир.

Халқаро амалиёт, хусусан, АҚШ, Буюк Британия, Германия, Япония, БАА, Сингапур ва бошқа давлатлар қонунчилигида кузатув кенгашида мустақил директорлар улуши 1/3 бўлиши, фидуциар мажбуриятлар (ғамхўрлик, содиқлик ва ҳалоллик)ни қатъий белгилаш каби талаблар билан корпоратив бошқарувнинг сифат мезонлари мустаҳкамланган. Бу талаблар давлат иштирокидаги тузилмаларга ҳам тааллуқли бўлиб, Ўзбекистон тажрибасида ҳам амалиётга жорий этилаётгани қайд этилди.

Фидуциар мажбуриятлар, жумладан, манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, қарор қабул қилишда шахсий эмас, компания манфаатларини биринчи ўринга қўйиш, компания фаолияти юзасидан хабардорликни таъминлаш, аудит, молия ҳисоботлари ва ички назорат механизмларини самарали йўлга қўйиш билан боғлиқдир. Улар асосида корпоратив масъулиятлилик, назорат ва стратегик ёндашув таъминланади.

Халқаро амалиётда корпоратив бошқарувнинг турли моделлари (инглиз-америка, герман, япон) мавжуд бўлиб, уларнинг ҳар бири муайян шарт-шароитларга мувофиқ шаклланган. Бироқ уларнинг умумий жиҳати – корпоратив фаолиятда шахсий эмас, корпоратив манфаатлар устуворлигини таъминлашдир.

Молиявий жиҳатдан қаралганда, корпоратив бошқарув сифатини баҳолаш жараёнида капитал қийматини ҳисоблашнинг замонавий методларидан (масалан, WACC, рисксиз активлар ставкаси, бета коэффициенти, кредит спреди каби) фойдаланиш мустаҳкамланаётир. Бу эса инвестиция лойиҳаларининг мақбуллигини баҳолаш, акциядорлар учун даромад кутилмалари, компаниянинг тўлиқ капиталига бўлган талаб каби кўрсаткичларни аниқлашда муҳим аҳамият касб этади.

Адабиётлар/Литература/Reference:

Andreas Cahn and David C. Donald (2010) *Comparative Company Law: Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA*. – 1 st ed. 339 p.

Berle A., Means G. (1932). *The modern Corporation and Private Property* – New York: Macmillan. – 478 p.

Forrester C.M., Ferber C.S. (2012). *Fiduciary Duties and Other Responsibilities of Corporate Directors and Officers*. RR Donnelley. P. 29.

Forrester C.M., Ferber C.S. (2012). *Fiduciary Duties and Other Responsibilities of Corporate Directors and Officers*. RR Donnelley. P. 29.

Griffin, (2011) Jr. W. F. *Fiduciary duties of officers, directors and business owners*. – p. 2. // URL: <https://www.davismalm.com/wpcontent/uploads/2019/08/GriffinCH8Fiduciary-Duties.pdf>

Guth (1939) v. Loft Inc, 5 A.2d 503, 23 Del. Ch. 255 URL: <https://goo.gl/h4WBs6>

Jendrzejek D.P. (2011). *What Exactly Are the Duties of a Fiduciary?*. – p. 1-2. [Электрон манба] // URL https://www.lawmoss.com/media/publication/724_DPJDutiesofFiduciary.pdf

Jonathan P. Charkham (2005). *Keeping Better Company: Corporate Governance Ten Years On*. «Oxford University Press», 2005. P.127.

Агламазова В.В. (2020). Концепция фидуциарных правоотношений и возможность ее применения в корпоративном праве России // URL: <https://lawfirm.ru/pr/index.php?id=4426>

Ашуров З.А (2015). “Иқтисодиёт ва инновация технологиялар” илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь. – 6 б.

Беневоленская З. Э. (2006). *Фидуциарные обязательства директора компании по*

английскому праву // Журнал российского права № 4. – ст. 130. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fidutsiarnyeliyskomu-pravu>

Будылин С.Л. (2013). Разум и добрая совесть: обязанности директора в США, Великобритании // России «Вестник ВАС РФ». – N 2 / URL: <https://center-bereg.ru/b2169.html>

Быков А.М. (2006). Формирование механизмов управления корпоративными образованиями с использованием современных информационных управления. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Росс. Гос. Соц. Ун. Москва. Стр.5

Дружинин Г.В. (2016). Правовая природа фидуциарных отношений // exlegis Правовые исследования № 1. – ст 26. // URL: http://exlegis.ru/ru/issue/docs/Exlegis_2016_1.pdf

Зайнутдинов Ш.Н., Раҳимова Д.Н. (2007). Корпоратив бошқарув асослари. – Т.: Академия. – 48 б. 21.

Коротков Э.М. (1996). Концепция менеджмента. - М.: Дека. - 304 с

Қонун (2014) Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни, ЎРҚ-370-сон 06.05. // URL: <https://lex.uz/docs/-2382409>

Қонун (2001). Ўзбекистон Республикасининг “Масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида”ги Қонуни, ЎРҚ-310-II-сон 06.12 // URL: <https://lex.uz/docs/-22525>

Суюнов Д.Х. (2006). Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. – Т.: Академия. – 116 б.

Турбина И. А. (2016). Гражданско-правовая ответственность исполнительных органов хозяйственных обществ в РФ, ЕС и США: дисс...канд. юр. наук. // Турбина Инга Александровна. Волгоград. – с. 101.