

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВДА АКЦИЯДОРЛАР
ҲУҚУҚЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ДОЛЗАРБ
МУАММОЛАРИ: МИЛЛИЙ ВА ХАЛҚАРО
ЁНДАШУВЛАР**

Хакимов Учкун Хамитович

менежмент йўналишида тадқиқотчи

Акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш муаммоси корпоратив бошқарув тизимида институционал ишонч билан чамбарчас боғлиқ. Институционал ишонч деганда акциядорларнинг корпоратив қарор қабул қилиш жараёнларига, бошқарув органларининг адолатли ва шаффоф фаолиятига ҳамда корпоратив низоларни ҳал этиш механизмларининг самарадорлигига бўлган ишончи тушунилади. Ушбу ишонч шаклланмаган шароитда акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган ҳуқуқий нормалар формал тус олиб, корпоратив муносабатларни реал тартибга солиш функциясини бажара олмайди.

Халқаро ёндашувларда акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш корпоратив бошқарувнинг таркибий қисми сифатида риск-менежмент тизими билан боғлиқ ҳолда кўриб чиқилади. Илғор корпоратив амалиётда акциядорлар манфаатларини инобатга олмасдан қабул қилинган қарорлар стратегик риск манбаи сифатида баҳоланади. Шу сабабли, халқаро корпорацияларда акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш механизмлари корпоратив стратегияни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш жараёнига институционал тарзда интеграция қилинган.

Миллий корпоратив муҳитда эса акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш аксарият ҳолларда реактив характер касб этади, яъни ҳуқуқбузарлик ёки корпоратив можаро юзага келгандан сўнггина ушбу масалага эътибор қаратилади. Бу ёндашув превентив бошқарув

тамойилларига зид бўлиб, корпоратив низоларнинг чуқурлашувига олиб келади. Илмий нуқтаи назардан, акциядорлар ҳуқуқларини таъминлаш тизими профилактик механизмлар асосида қурилиши лозим.

Корпоратив қарор қабул қилиш жараёнида акциядорлар иштирокининг чекланганлиги ҳам долзарб муаммолардан бири ҳисобланади. Айниқса, стратегик аҳамиятга эга қарорлар қабул қилишда акциядорлар фикрининг формал тарзда инобатга олиниши корпоратив бошқарувда демократик тамойилларнинг заифлигини кўрсатади. Халқаро стандартларда эса акциядорлар иштирокини таъминлаш корпоратив бошқарувнинг муҳим институционал кўрсаткичи сифатида қаралади.

Шу нуқтаи назардан, корпоратив ахборот сиёсатини такомиллаштириш акциядорлар ҳуқуқларини таъминлашнинг муҳим институционал шарти сифатида намоён бўлади. Ахборотни ошкор этиш фақат молиявий ҳисоботлар билан чекланиб қолмасдан, корпоратив стратегия, рисклар, бошқарув қарорларининг асосланиши ва ижроия органлар фаолияти натижаларини ҳам қамраб олиши лозим. Бундай кенг қамровли ахборот сиёсати акциядорларнинг корпоратив жараёнларда онгли иштирокини таъминлаб, бошқарув қарорлари устидан жамоатчилик назоратини кучайтиради.

Корпоратив органлар фаолияти устидан назорат механизмларининг заифлиги эса кўп ҳолларда корпоратив ваколатларнинг мутаносиб тақсимланмагани билан боғлиқ бўлади. Ижроия органларининг кучли позицияси ва кузатув кенгашларининг институционал жиҳатдан мустақил эмаслиги акциядорлар манфаатларини иккинчи даражага суриб қўяди. Бу ҳолат корпоратив бошқарувда манфаатлар тўқнашувининг кучайишига ва қарорлар қабул қилиш жараёнида шаффофликнинг пасайишига олиб келади.

Халқаро амалиётда мустақил директорлар фаолияти нафақат формал иштирок, балки корпоратив қарорлар мазмунига реал таъсир

кўрсатиш билан тавсифланади. Улар стратегик масалалар бўйича қарорлар қабул қилишда акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилувчи нейтрал томон сифатида қатнашади. Шу орқали мустақил директорлар институти корпоратив бошқарув тизимида назорат ва ҳисобдорликни таъминловчи муҳим институционал боғин вазифасини бажаради.

Миллий корпоратив тизимларда эса мустақил директорлар институтини ривожлантириш учун унинг ҳуқуқий мақомини аниқ белгилаш, ваколатларини кенгайтириш ва фаолиятини баҳолашнинг шаффоф мезонларини жорий этиш талаб этилади. Акс ҳолда, мазкур институт формал тартиб-таомил сифатида қолиб кетиб, акциядорлар ҳуқуқларини таъминлашда кутилган самарани бермайди. Шу боис, мустақил директорлар институтини ривожлантириш корпоратив бошқарув ислохотларининг устувор йўналишларидан бири сифатида қаралиши лозим.

Шу нуқтаи назардан, корпоратив низоларни ҳал этишда суддан ташқари механизмларни ривожлантириш акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимининг муҳим институционал элементи сифатида қаралиши лозим. Арбитраж ва медиация механизмлари корпоратив низоларни нисбатан қисқа муддатларда, кам харажатлар билан ва корпоратив муносабатларни бузмасдан ҳал этиш имконини беради. Бундай ёндашув акциядорлар ва корпоратив органлар ўртасидаги ишончни сақлаб қолишга хизмат қилади.

Корпоратив бошқарувда ҳуқуқий инфратузилманинг самарадорлиги акциядорлар ҳуқуқларини таъминлашга оид қонун нормаларининг қандай ишлаётганини амалиётда намоён этади. Агар ҳуқуқий ҳимоя воситалари мавжуд бўлса-да, уларни қўллаш жараёни мураккаб, узоқ ёки самарасиз бўлса, акциядорлар ҳуқуқлари реал иқтисодий мазмун касб этмайди. Шу сабабли, ҳуқуқий инфратузилмани

такомиллаштириш корпоратив бошқарув ислохотларининг ажралмас қисми сифатида қаралиши зарур.

Натижада, акциядорлар ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган миллий ва халқаро ёндашувларнинг уйғунлашуви фақат ҳуқуқий нормаларни яқинлаштириш билан чекланиб қолмасдан, корпоратив бошқарув амалиёти, институционал муҳит ва бошқарув маданиятида тизимли ўзгаришларни талаб этади. Ана шундай комплекс ёндашувгина акциядорлар ҳуқуқларини корпоратив бошқарув тизимининг амалий ва самарали элементиға айлантириш имконини беради.