

DAVLAT VA HUQUQ



4 (20)
/ 2004

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ

№ 4 (20)
2004

ДАВЛАТ
ВА ҲУҚУҚ
ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ ЖУРНАЛ

МУНДАРИЖА #

БОШ МУҲАРРИР:

Мирзаюсуп РУСТАМБОЕВ

Бош муҳаррир ўринбосари:
Муҳаммади УСМОНОВ

ТАҲРИР ҲАЙЪАТ АЪЗОЛАРИ

Ҳожиакбар РАҲМОНҚУЛОВ

Икромжон ЗОКИРОВ

Шоакбар ШОРАХМЕТОВ

Ҳалимбой БОБОЕВ

Давронбек АҲМЕДОВ

Рустамжон ЗУФАРОВ

Рустам ШАРИПОВ

Абдужаббор ТўЛАГАНОВ

Зайниддин ИСЛОМОВ

масъул муҳаррирлар

Содиқжон МҮМИНОВ

Геннадий НЕКЛЕССА

Саҳифаловчи: Муроджон

МИРЗАЛИЕВ

Таҳририят манзили: 700047,

Тошкент шаҳри,

Сайилгоҳ кучаси-35.

тел: 132-02-57.

Тошкент Давлат юридик
институтини

Теришга топширилди: 10.09.2004.

Босишга рухсат этилди: 2.10.2004.

Қоғоз бичими 60x84 1/8. Журнал
офсет усулда босилди.

Шартли босма табоғи-6.

Нашриёт табоғи-15. 1000 нусха,
Буюртма-№ 396

БАҲОСИ ЭРКИН НАРҲДА

"Давлат ва ҳуқуқ" журнали

Ўзбекистон Республикаси Давлат

Матбуот қўмитаси томонидан

02-54-сонли гувоҳнома билан
руйхатта олинган.

Конституциявий ҳуқуқ

Х. Одиқориев, Ҳ. Муҳамедов. Қонунчилик жараёни кодекси: унинг
зарурати, структураси ва мазмуни 2

Давлат қурилиши

О. Ҳусанов. Давлат қурилиши ва бошқарувини эркинлаштириш йулидан 6
Х. Рузметов. Қ соҳарашествованию правового механизма межбюджетных отношений 8
А. Латифов. Законодательная инициатива и внесение законопроектов при
двухпалатном парламенте Узбекистана 11
А. Раҳманов. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳуқуқий
мақомини урганишининг айрим жиҳатлари 13
И. Ҳужавазаров. Ҳуқуқий сиёсатда либераллаштиришнинг баъзи жиҳатлари 16
Қ. Джумабаев. Демократия ва ижтимоий адолат жаҳияти сари 18
Т. Умаров. Истибоддан истиқлолгача 19
Ш. Асадов. Мактабгача таълим муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш 21

Фуқаролик ҳуқуқи

Ф. Шодманов. Зарарни қоплаш ва неустойкани ундиришининг
узига хос хусусиятлари 23
И. Кап. К вопросу об организационно-правовых формах предпринимательства 24
В. Эргашев. Мулк ҳуқуқини тартибга солиш муаммолари 26
С. Гулямов. Корпоратив бошқарув моделлари ва акциядорларнинг
ҳуқуқларини таъминлаш муаммолари 27
И. Джурасева. Коллизийные нормы в регулировании вопроса о расторжении
брака в международном частном праве 31
П. Абдуллаева. Законодательные основы Республики Узбекистан
«О страховой деятельности» 32
Э. Файзуллаҳжаев. Ашъвий, мулк ва мажбурият ҳуқуқи
тушунчаларининг баъзи жиҳатлари 35

Солиқ ҳуқуқи

Ф. Самигжонов. Божхона ишени ташкил этишининг ташкилий ва ҳуқуқий асослари 37

Жиноят ва жазо

З. Зарипов, К. Мирзажаев. Современная криминология: её состояние и задачи 39
Т. Мирзаев. Уголовная ответственность за нарушения правил обращения с
оружием и веществами повышенной опасности для окружающих 40
А. Назаров. Онла-турмуш муносабатларида зуровонлик муаммоларининг
олдини олиш 44
А. Қамаров. Терроризмни таърифлашнинг назарий-амалий муаммолари 45
Б. Хидоятлов. Досудебное производство в системе уголовного процесса 46
В. Олимжанов. Теоретические дискуссии о понятии должностного
хищения чужого имущества 48
Е. Никифорова. Проблемы процессуальной формы судопроизводства по делам
о преступлениях несовершеннолетних 49
М. Мусаев. Жиноий уюшма фаолиятини квалификация қилиш муаммолари 50
М. Жиянов. Жиноят ҳуқуқи назариясида ҳуқуқий нормалар рақобати 52
Р. Воймамадова. Жиниятнинг махсус субъекти ва унинг белгилари 54
У. Тухташева. Процессуальное положение прокурора в
суде апелляционной инстанции 55
М. Абдуллаева, А. Норбоев, Т. Аҳмедов. Дори воситаларининг
криминалистик экспертизаси объектлари 56

Ҳуқуқ ва хавфсизлик

И. Тутьгеев, А. Хасанов. Система нормативных актов МВД Республики
Узбекистан: проблемы и перспективы 58
И. Исмаилов. Терроризмнинг олдини олишда ҳамкорликни ташкил этиш масалалари 60

Халқаро ҳуқуқ

М. Азимов. Халқаро жиноят суди ва юрисдикцияси доираси 62

Ҳуқуқ, тажриба ва ҳамкорлик

С. Адилходжаева. Япония: государственность, развитие, перспективы 66
Б. Исмаилов. Правовая регламентация организации и деятельности судов:
зарубежная конституционная практика 67
А. Абзалов. Обеспечение прав потерпевших (жертв преступлений) в уголовно-
процессуальном законодательстве Японии 69
Г. Тўлаганова. Эҳтиёт чоралари кулланишнинг жаҳон тажрибаси 71
С. Рустамбоев. Ўзбекистон ва Америка ҳамкорлиги истикболлари 73

Сиёсий-ҳуқуқий таълимотлар

Ф. Мухитдинова. Политико-правовые учения Моварауннахра о
справедливом обществе 76
М. Эргашева. Фитрат меросида махр масаласи 77
У. Фозилов. Фуқаролик жаҳиятига оид XVII-XIX аср таълимотлар тарихи 78



борада Германия, Латвия, Чехия, Болгария, Франция Фуқаролик кодексларида эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатнинг ҳуқуқий тартибга солинишини ўрганиш ва Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 187-моддаси билан қиёсий таҳлил қилиш орқали айрим муаммоли ҳолатларнинг олдини олишга хизмат қилиши мумкин.

Мазкур мақолада эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddат билан боғлиқ бўлган икки муаммоли ҳолатларни кўриб чиқамиз. Биринчиси Фуқаролик кодексининг 187-моддаси билан ўрнатилган эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатлар хусусида бўлиб, бундай мuddатлар ўрнатилишининг асослиги ва савдо муомаласи манфаатларига қанчалик даражада мос эканлиги тўғрисидаги масалалар юзасидан фикр юритамиз. Маълумки, Фуқаролик кодекси 187-моддага кўра, мол-мулкка нисбатан мулк ҳуқуқини қўлга киритиш учун кўчмас мол-мулкни 15 йил, кўчар мол-мулкни эса 5 йил давомида ошқора, ҳалол, узлуксиз ва ўзиники каби эгалик қилиш талаб этилади.

Бизнинг фикримизча, Фуқаролик кодекси 187-модда (эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddат) бўйича кўчмас ва кўчар мол мулкларга нисбатан мулк ҳуқуқини қўлга киритиш учун қонун томонидан ўрнатилган мuddатларни қисқартириш лозим. Мазкур узоқ мuddатларнинг ўрнатилиши савдо обороти манфаатларидан келиб чиқиб баҳоландиган бўлсақ мақсадга мувофиқ эмас. Тегишли мол-мулклар узоқ мuddат давомида оборотдан деярли чиқиб кетади ва бундай ҳолат наинки савдо муносабатлари иштирокчиларининг, балки давлатнинг ҳам иқтисодий манфаатларига зиддир. Шу боис, кўчар мол мулклар учун 3 йил, кўчмас мол мулклар учун 10 йиллик эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатнинг ўрнатилиши лозим. Кўчар мол-мулклар учун 3 йиллик

мuddатнинг ўрнатилиши, агар умумий даъво мuddати билан ҳам қиёслаб таҳлил этадиган бўлсақ мақсадга мувофиқдир. Чунки муқдор ўрнатилган даъво мuddати мобайнида ўз мулкни бошқа шахснинг қонунсиз эгаллигидан талаб қилиб олишга ҳақли бўлиб, бу мuddат тутаганидан сўнг бевосита талаб қилиб олиш ҳуқуқи ҳам йўқолади.

Муаммоларнинг иккинчи гуруҳини эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатлар ўтишининг узлуксизлиги масаласи ташкил этади. Узлуксиз эгалик қилиш, бутун мuddат давомида юридик ва фактик жиҳатдан узилмасдан давом этишлигини аниглайди. Агар эгалик қилиш ноқонуний эгалловчининг эркидан ташқари ҳолда узилган бўлса, умумий қоидага кўра, эгалик қилиш узилган деб ҳисобланади. Фуқаролик кодекси 187-моддасининг 3 қисмига кўра, ноқонуний эгалловчи ўз эгаллигини мол-мулкнинг эгалари бўлмаган, шунингдек қонунда ёки шартномада назарда тутилган бошқа асосларга кўра эгалик қилиш ҳуқуқи бўлмаган учинчи шахслардан ҳимоя қилиш ҳуқуқига эгадир. Шу боис эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатнинг ўтиши ашёга эгалик қилувчининг эгаллигидан ташқари чиқиб кетган ҳолларда (эгалик қилувчи томонидан эгаллигини тиклаш шarti билан) узилмаган деб ҳисобланиши зарур. Тегишли ҳуқуқий меъёрларнинг мавжуд эмаслиги эгалик қилувчи ҳуқуқий ҳолатида ноаниқлик мултигини келтириб чиқаради ҳамда мулк ҳуқуқини вужудга келтирувчи асослардан бири сифатида эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатдан фойдаланишнинг самарадорлигини пайсантиради. Шу сабабли, Фуқаролик кодексида эгалик қилиш ҳуқуқини вужудга келтирувчи мuddатни узилишига олиб келмайдиган, амалдаги эгалик қилишда йўл қўйиладиган узилишни тартибга солувчи меъёр киритилиши, 187-модда шу мазмундаги 6-қисм билан тўлдирилиши лозим.

1 Бартошек М. Римское право. (Понятие, термины, определение) М., Юрист, 1989, 299-бет.

2 Шершеневич Г.Ф. Курс.асар. 293-бет.

3 Дождев Д.В. Римское частное право. М., 1999, 360-бет.

4 Новицкий И.Б., Претерский И.С. Римское частное право. М., Юрист, 1994, 184-бет.

Сайдилла
ГУЛЯМОВ

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ МОДЕЛЛАРИ ВА АКЦИЯДОРЛАРНИНГ ҲУҚУҚЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ МУАММОЛАРИ

Корпоратив ҳуқуқнинг, яъни фуқаролик ҳуқуқининг таркибий қисмларидан бири бўлиши, ҳужалик жамиятлари ва ширкатларнинг ҳуқуқий ҳолатини, ташкил этилиш тартибини ҳамда фаолиятини тартибга солувчи юридик қоидалар йиғиндисининг ички тузилиши тўғрисида ХХ аср давомида олиб борилган баҳс-мунозаралар ҳамда тажрибалар ҳуқуқ нормалари акциядорлар ҳамда бозорнинг бошқа иштирокчилари манфаатларини қандай баҳолаш ва муҳофаза қилиш лозимлиги тўғрисидаги масалаларга бориб тақалган эди. Шунга боғлиқ равишда корпоратив ҳуқуқ ва бошқарувда акциядорликка йўналирилган моделнинг урта муқобили пайдо бўлди. Биз уларни шартли равишда менежерлик йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ модели, меҳнат йўналишидаги модел ва давлат йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ модели деб атай қолайлик. Гарчи ушбу моделлар турли жиҳатлар ва турли юрисдикцияларда амалиётда ҳам, академик фанда ҳам маълум ютуқлар келтирган бўлсалар — да, алаҳ — оқибатда барибди уларнинг норматив жозибасини йўқотдилар.

Кейинги пайтларда академик фан корпорация фаолияти иштирокчилари моделига эътибор қаратмоқда. Аммо бу ҳол менежерлик ва меҳнат моделлари сингари аввалги моделлардан олинган элементлар комбинациясидир, яъни ўша унсурларнинг уйғунлаштирилган йиғиндисидир. Аввалги моделларни ишдан чиқарган кучлар оқибатда корпорация фаолияти иштирокчилари моделини ҳам акциядорликка йўналирилган моделининг яшаб қолишига, татбиқ этилишига қобилиятсиз муқобили сифатида йўлдан олиб ташлаши аниқ. Менежерлик йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ модели.

Америка Қўшма Штатларида ХХ асрнинг 30—60 йилларида улкан корпорациялар менежерларининг ютуқлари норматив тафаккур томонидан кўкларга кўтариб мақталди. Масалан, Мерик Додд ва Жон Кеннет Гелбрейт шу нуқтаи назар тарафдорлари эдилар. Берле ҳамда Минз ҳам ўз академик фаолиятларининг сўнгги босқичларида шу фикрга келдилар¹. Ушбу нуқтаи назар асосида корпорацияларнинг профессионал менежерлари манфаатдор бўлмаган технократик фидуциарлар сифатида хизмат қиладилар ҳамда умумий ижтимоий манфаатларга мос келадиган даражада тадбиркорлик юритадилар, деган ишонч ётади. ХХ асрнинг 50—йилларидаги корпоратив ижтимоий жавобгарлик тўғрисидаги адабиётларни ушбу нуқтаи назарнинг ёрқин ифодаси дейиш мумкин².

Ушбу нуқтаи назарнинг норматив жозибаси АҚШда ХХ асрнинг 50—60 йилларидаги турли ҳуқуқий ютуқлар билан, яъни корпорациялар менежерларининг дискрицион ваколатлари кучайиш сари йўл тутгани билан, масалан, қимматбаҳо қоғозлар ва алмашув бўйича корпоратив фаолият вакиллари тўғрисидаги АҚШ комиссияси томонидан қабул қилинган қоидаларда ҳамда Вильямс ҳужжатида (АҚШ) ушбу кучайиш аъёна тусига киргани билан изоҳланади. Аммо конгломерат ҳаракатининг 70—80 йиллардаги инкирози кўпгина ҳолатларда менежерлик моделидан четланишига сабаб бўлди. Менежерларга корпоратив инвестиция сиёсатини бошқариш бўйича кўп ваколатлар берилса, улар ўз манфаатлари йўлида шунча кўпроқ ишлаб бошлашларига бутунги кунда яққол амин бўлиб турибмиз. Менежерлик корпорациялари акциядорларнинг эмас, балки ўз манфаатларини самаралироқ муҳофаза қила бошлаган лойиҳаларга ҳаддан ташқари катта суммаларнинг инвестиция қилиниши кўпайиб боради.

Меҳнат йўналишидаги модел. Катта компанияларда меҳнат



шартномаси муаммоси аниқ — равшан намоён бўлади. Ходимлар ва компаниялар ўртасидаги узоқ муддатли муносабатларни бошқаришда оддий шартномалар ва шартнома ҳуқуқининг асосий доктриналари ўз — ўзидан бар — бирига мос келмайдилар, яъни улар бир — бирларига адекват эмас².

Уюшган иттифоқлар воситасида тузиладиган жамоавий шартномалар ушбу муаммони ҳал этишнинг воситаларидан бири эди. Аммо бундай ёндашув корпоратив ҳуқуқ чегараларидан ташқарида эди. У ишчи ва ходим шартнома тузган компаниянинг ички ташкилий тузилмасига қарам бўлмаган иттифоқ билан ишчи ўртасидаги ўзаро муносабатларни белгилаб берарди. Иккинчи бир ёндашув ишчини масалан, уларнинг вакилини компаниянинг директорлар кенгаши таркибига киритиш йўли билан корпорацияни бошқаришга тўғридан тўғри жалб этишдан иборат эди⁴. Масалан, Ваймар Республикаси даврларида ишчиларнинг корпоратив бошқарувдаги иштирокига катта эътибор берилган. Юнионизм ўша пайтларда ушбу муаммони ҳал этиш йўлидаги устивор йўналиш бўлган. Иккинчи жаҳон урушидан кейин бутун Европада ишчиларни корпоратив бошқарувда иштирок этиш бўйича жиддий тажрибалар ўтказилган. Ушбу тажрибаларнинг натижалари айниқса Германияда яққол кўзга ташланади. У ерда илк бор 1951 йилда қонунчилик асосида кўмир ва металлургия саноати учун қонун кучига эга бўлган қоидалар ишлаб чиқилди. Кейинчалик улар Германия саноатининг қолган қисмига ҳам босқичма — босқич тарқалди. 1952—1976 йилларда ходимлар Германиянинг барча улкан компанияларидаги кузатув кенгашлари иштирокчиларининг ярмини сайлаб қўйишлари мумкин эди⁵. Корпорация ишчиларни директорлар бошқарув таркибига киритишдан иборат бўлган ушбу немисча шакл чуқур тажриба қилинган бир пайтда, бир қанча Европа мамлакатлари ходимлар иштирокида корпорацияни бошқаришнинг бир мунча енгилроқ йўллари тажриба қилиб кўрилди. Улар улкан корпорацияларнинг кузатув кенгашларида иштирок этиш учун ишчиларга белгиланган маълум миқдорда жой (квота) ажратиб бердилар.

Европа Ҳамжамиятининг Корпоратив ҳуқуқ бўйича Бешинчи директивасини амалга ошириш учун шарт — шароитлар яратилиши ҳамда корпорация ходимларини директорлар бошқаруви таркибига киритишдан иборат тажрибанинг кенг ёйилиши билан корпорацияларни бошқаришда ходимлар иштироки миқдори XX асрнинг 70 йилларига келиб ўзининг энг юқори нуқтасига чиқди⁶.

Европа Ҳамжамиятининг Корпоратив ҳуқуқ бўйича Бешинчи директивасига мувофиқ Германия намунасидаги корпорациялар ишчиларини директорлар бошқаруви таркибига киритиш ҳақиқати бутун Европага кенг ёйилди. Уша даврда бу тажриба АҚШ учун жозибадор туюлди, зеро унинг зидди бўлган юнионизм меҳнат шартномаси борасидаги муаммоларни ҳал этишнинг усули сифатида ўз жозибасини йўқота бошлаган ҳамда амалда «саноат саҳнаси»дан тушиб кета бошлаган эди⁷.

Ишчиларни корпоратив бошқаришда иштирок этишга жалб этиш усули норматив усул сифатида ўз кучини йўқота бошлади. Европа Ҳамжамиятининг Бешинчи директиваси, очигини айтганда, ҳеч қачон қонун нормаси мақомига эга бўлмаган. Ҳозирги пайтдаги тасаввурлар бўйича ходимларнинг корпорацияни бошқаришда иштирок этишлари энди ҳеч қачон такрорланмаса керак. Ҳозирги пайтда ходимларнинг овоз бериш йўли билан корпорация ишларига аралашуви кузатув кенгашлари ишининг издан чиқишига, бесамар қарорлар қабул қилинишига олиб келади, деган фикрлар устуворлик қилмоқда.

Типик фирмалардаги ишчи кучлари бутунлай бир хил бўлмаса, уларнинг фойдасини кўзлаган ҳолда самардор бошқарув органини ташкил этиш лозим, деган таълиф — мулоҳазалар ҳам йўқ эмас. Ходимлар ҳудди Германия компанияларидаги сингари инвесторлар билан бошқаруви бўлиши ола бошласалар, яъни инвесторлар сингари бошқарувда иштирок эта бошласалар, корпорациянинг муаммолари сезиларли даражада орта боради. Умуман олганда, шартномавий муносабатлар ҳар қанча камчиликларга қарамасдан ишчиларнинг овоз беришдаги иштирокига ҳамда инвесторлар ва ходимлар ўртасидаги низоларни ҳал этишга қўлланиладиган жамоавий характердаги бошқа механизмларга қараганда анча самарали бўладилар, тўғри, уларни бу ҳолатда бозорга оид зарурий тартибга солиш билан тўлдиришлари лозим⁸.

Ҳозирги пайтда Германияда камдан — кам олимлар ходимларнинг корпоратив бошқарувдаги иштирокини ёқлаб чиқадилар. Ходимларнинг бошқарувдаги иштироки уларнинг локал, яъни маҳаллий манфаатлар ва ҳолатларга мослашиши нуқтан назаридан ёҳуд янада оддийроқ қилиб айтадиган бўлсак, натижаларини ҳозирги кунда сиёсий жиҳатдан бартафат этиш жуда қийин бўлган ноаниқ аҳамиятга молик тажриба (эксперимент) сифатида қараб чиқилади⁹.

Давлат йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ модели. Иккинчи жаҳон урушидан аввал ҳам, ундан кейин ҳам хусусий компаниялар жамоат манфаатларига хизмат қилсинлар, дея давлат баъзи бир кафолатларни таъминлаш мақсадида тадбиркорлик билан шуғулланадиган улкан компаниялар ишларида тўғридан — тўғри рол ўйнайдиган корпоратив тизим гоёсини кенг қўллаб — қувватланган. Технократик органлар корпоратив секторга тўғридан — тўғри таъсир қилиш воситасида ҳукуматга бозордаги камчиликлардан халос бўлишда ёрдам бера олсинлар, деган фикр ушбу ёндашувнинг асосини ташкил этади. Бу ёндашув урушдан кейинги Франция ва Японияда жадал амалга оширилган¹⁰.

АҚШда мудофаа саноати чегарларидан ташқарида ушбу йўналиш бўйича арзимас тажрибалар амалга оширилди. Ушбу модел илмий доираларнинг алоҳида эътиборига сазовор бўлди. Давлат йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ моделининг англо — америка жамиятидаги энг ёрқин тавсифи Эндрю Шлоонфилднинг «Замоноавий капитализм» (1967) китобида берилган¹¹. Муаллиф ўз асарига намунавий режалаштириш стилининг Франция ва Япония тажрибаларини завқ — шавқ билан тасвирлаб беради. Давлат йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ моделига асосланган Япония ва бошқа бир қатор Осиё мамлакатларидаги юксак иқтисодий самардорлик боис ушбу моделга бўлган ишонч ҳатто 1980 йилдаги бўҳрондан кейин ҳам йўқолмади¹².

Ўз — ўзидан маълумки, корпоратив фаолият устидан давлат назоратининг асосий инструментлари корпоратив ҳуқуқ чегараларидан ташқарида эди. Улар ҳукумат органларининг кредитларини тақсимлаш, ташқи ақмашув, лицензиялар бериш, антимонополия қондаларига истиснолар киритиш соҳаларидаги бир қатор ҳуқуқларини ўзида мужассам этган. Албатта, корпоратив ҳуқуқ акциядорларнинг корпорация менежерлари устидан назоратини сусайтиришда муҳим ўрин тутган. Менежерларнинг давлат манфаатларига зид равишда ҳаракат қилиш имкониятларини чеklang қўйиш мақсадида давлат томонидан назарда тутилган. акциядорлар қўлайдиган фуқаровий — ҳуқуқий даъволардан самардорли бўлган жазо санкцияларидан фойдаланилган.

Бироқ ҳозирги кунга келиб давлат йўналишидаги корпоратив ҳуқуқ модели ҳам ўз жозибасини бутунлай йўқотди. Бунинг асосий сабабларидан бири давлат социализмдан воз кечилганидир. Ушбу йўналишдаги муҳим босқичлар XX асрнинг 80 — йилларида Миттеран томонидан давлат мулкчилиги масштабларининг камийтирилганлиги ҳамда 90 — йилларда коммунизмнинг қутаймаганда чиларчин бўлганлигидир. Япония корпоратив секторининг самардорлиги 1989 йилдан кейин анча пасайиб кетганлиги ҳамда Осиё мамлакатларидаги иқтисодий бўҳрон ушбу моделнинг обрўйи тушиб кетишига имкон яратади¹³. Шу боис ҳозирги кунда камдан кам олимларгина корпорация ишларида асосий ҳуқуқларни давлатга бериш лозим деган гоёни илгари сурадилар.

Корпорация фаолияти иштирокчилари модели. XX асрнинг 90 — йилларида чоп этилган корпоратив ҳуқуқ ва корпоратив бошқарув тўғрисидаги адабиётларда корпорация фаолияти иштирокчилари модели акциядорлик йўналишидаги моделнинг норматив жозибадор муқобили сифатида ҳимоя қилинган. Бунда ходимлар, кредиторлар, миждозлар, ҳамда компаниянинг локал тузилмаларидаги сотувчилар корпорация фаолияти иштирокчилари бўлишлари мумкин эди¹⁴.

Аммо, агар корпорация менежерлари фақат акциядорлар олдида ҳисоб берганларида корпорация фаолияти иштирокчилари компания ҳамда унинг акциядорлари томонидан эксплуатация қилинган бўлур эдилар. Шунинг учун корпоратив ҳуқуқда менежерларнинг корпорация фаолияти иштирокчилари манфаатлари учун ҳам жавобгарлиги кафолатлаб қўйилган бўлиши лозим.

Корпорация фаолияти иштирокчилари моделида битта муаммо кўриб чиқилаётганда иккита турлича ечим таклиф этилишини ҳам таъкидлаб ўтиш керак. Улардан бир гуруҳи корпорациянинг фидуциар моделга таянади. Бу моделда директорлар кенгаши компания фаолияти



иштирокчиларининг қўйган ва олган пулларининг бетараф мувофиқлаштирувчи сифатида фаолият кўрсатади. Ушбу моделга кўра иштирокчилар ва бошқа инвесторларнинг кузатув кенгашида тўғридан тўғри вакиллиги йўқ. Бунинг ўрнига уларга маълум мажбуриятлар ёки директорлар кенгашида акциядорларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш кўринишидаги имтиёзлар берилади. Шундай қилиб, ушбу модел кенгаш зиммасига бошқа иштирокчиларнинг манфаатларини таъминлаш бўйича катта маъсулият юклайди.

Фидуциар модел корпорация фаолияти иштирокчилари тўғрисидаги қонун кўринишида АҚШ ҳуқуқида катта аҳамият касб этмоқда. У муҳофазанинг ҳуқуқий воситаларидан фойдаланишда директорлар кенгашига бошқа акциядорларга қараганда корпорация фаолияти иштирокчиларининг манфаатларини кўпроқ инобатга олишга имкон яратади. Маргарет Блейр ҳам АҚШ корпоратив ҳуқуқининг бошқа кенгроқ аспектида ушбу норматив моделнинг қўллаб қувватланишини таъкидлайди¹⁵. Буюк Британияда ҳам фидуциар модел корпоратив директорларнинг мажбуриятлари тўғрисидаги тўхтовсиз давом этаётган баҳс—мунозараларда ҳал этувчи элемент бўлиб майдонга чиқади¹⁶.

Корпорация фаолияти иштирокчиларининг иккинчи гуруҳ моделларида иштирокчилар вакиллари эътибори фидуциар директорлар фаолиятига қаратилади. Ушбу вакиллик моделига кўра корпорация фаолияти иштирокчилари директорлар кенгашига ўз вакилларини жўнатадилар. Улар ўз навбатида шартнома дастақларидан фойдаланган ҳолда фаолият иштирокчиларининг умумий фаровонлигини оширишга йўналтирилган сиёсатини ишлаб чиқадилар. Бундай ҳолларда ўзига хос жамоавий фидуциар сифатида кўнгилдагидек фаолият кўрсатади. У фаолият иштирокчиларининг турли гуруҳларининг маълум манфаатларини ҳисобга олган ҳолда ҳамкорлик ва низоли масалаларни ҳал этиш майдони бўлиб хизмат қилади¹⁷.

Аммо, барибир, фаолият иштирокчиларининг фидуциар модели ҳам, вакиллик модели ҳам корпорациянинг бошқарилишидаги бутунлай янги ёндашув эмас. Ҳар томонлама назарий асосланган ҳолда иштирокчилар модели янгича номда таклиф этилганига қарамасдан, ушбу модел аввалги менежерлик йўналишидаги ва меҳнат йўналишидаги моделларнинг вариантларидан эди. Фаолият иштирокчиларининг фидуциар типдаги модели менежерлик йўналишидаги моделнинг номи ўзгартирилган кўриниши ҳолос, зеро унда ҳам ўша менежерлик йўналишидаги моделнинг камчиликлари мавжуд. Гарчи менежерлар ушбу моделлар бўйича корпорация фаолияти иштирокчиларининг баъзи бир гуруҳлари, яъни ходимлар ва кредиторлар манфаатлари йўлида хизмат қила олсалар—да, барибир менежерларнинг ўз шахсий манфаатлари номутаносиб қарорлар қабул қилишга олиб келади. Акциядорлар, мижозлар, янги ходимлар ва кредиторлар сингари янги гуруҳлар манфаатларини реализация қилиш, яъни амалга оширишни ҳисобга оладиган бўлсак, ҳаражатлар ҳар доим фаолият иштирокчилари оладиган фойдалан ошиб кетади. Бундан ташқари, судлар ушбу вазиятлардан менежерларнинг янада самаралироқ ва виждонан ишлашларини кафолатлаш учун фидуциар мажбуриятларни шакллантириб, қўллаб олмайдилар.

Вакиллик типдаги иштирокчилар модели, гарчи у фаолиятнинг бошқа иштирокчилари манфаатларини ҳам назарда тутган бўлса—да, меҳнат йўналишидаги моделга жуда ўхшашдир. Унда ҳам меҳнат йўналишидаги моделда мавжуд бўлган камчиликлар бор. Фаолият иштирокчиларининг ҳоҳлаган кўринишини директорлар кенгашига аъзо қилиб киритиш корпоратив қарорлар қабул қилишга оғир юк бўлиб тушади, бу эса ўзига хос салбий оқибатлар келтириб чиқаради. Бу оқибатлар ҳаражатларнинг иштирокчилар манфаатларини директорлар кенгашида ёқлаб чиқиш орқали келтириладиган ҳар қандай фойдадан ошиб кетишига сабаб бўлади.

Акциядорлик йўналишидаги ёки стандарт модел. Корпорация ишларида маълум имтиёзларни менежерларга, хизматчиларга ёки давлатга бериш менежерлар охир—оқибатда ҳисоб берадиган томон акциядорлар эканлигини инкор қилишни аниқламайди.

Тўғри, бу гап корпорациялар фақат акциядорларнинг манфаатларини қўллаб бошқарилиши лозим деган маънони бермайди¹⁸. Корпоратив ташкилотларнинг барча иштирокчилари жамиятнинг умумий мақсадига эришиш йўлида ташкиллаштирилиши ва бошқарилиши лозим деб

ўйлаймиз. Аммо акциядорларнинг манфаатларини жамиятнинг бошқа аъзолари манфаатлари ҳисобидан амалга ошириш ярамайди. Корпоратив менежерларнинг акциядорлар манфаатларига хизмат қилиш борасидаги бурчлари жамиятнинг ижтимоий фаровонлигини ошириш мақсадларига мос келади, деган фикр—мулоҳазалар ҳам билдирилиб туради. Бироқ корпоратив ҳуқуқда акциядорлар манфаатларининг бирламчилиги корпоратив фаолият иштирокчиларининг манфаатлари муҳофазаси қилинмасин, деган маънони аниқламайди. Акциядор бўлмаган иштирокчилар, яъни кредиторлардан бошқа барча иштирокчилар манфаатларини ҳимоя қилиш борасидаги қўллаб самардор ҳуқуқий механизмлар корпоратив ҳуқуқ чегараларидан ташқаридадир. Ходимларга нисбатан у меҳнат шартномаси мавжудлигини, нафақат ҳуқуқини ва маъмурий ҳуқуқини ўзида мужассам этади. Истеъмолчилар учун у маҳсулотнинг хавфсизлиги ва антимонепол ҳуқуқидир. Умуман жамият учун эса экология ҳуқуқидир.

Кредиторлар бунда маълум маънода истиснони ташкил этадилар.

Акциядорлик йўналишидаги модел акциядорлар манфаатларининг бирламчилигини таъкидлашдан кўра кўпроқ нарсани аниқлатади. Зеро унда барча акциядорларнинг манфаатлари назарда тутилади. Энг кам акциялар соҳиблари ҳам шу жумлага киритилади. Бундан ташқари, у камчиликнинг ҳуқуқларини белгилаб берувчи стандарт моделдаги марказий постулат, яъни ҳеч қандай далил—исботсиз қабул қилинадиган марказий қоидадир, яъни назорат қилинмайдиган акциядорлар назорат қиладиган акциядорлар томонидан эксплуатация қилинишдан кучли муҳофазаси қилиниши лозим. Бунинг маъноси шуки, очиқ корпорацияларда барча акциядорлар барча корпоратив фойдалар ва мулкларга нисбатан тенг ҳуқуқларга эга бўладилар.

Акциядорлик йўналишидаги модел нафақат муқобилларнинг инқирозга учрагани, балки муҳим иқтисодий ютуқлар шарофатидан норматив келишув (консенсус) сифатида пайдо бўлган¹⁹. Кейинги йилларда стандарт моделнинг оммавийлиги янада ошиб кетди. Ҳуқуқ, иқтисод ва тадбиркорлик соҳаларида фаолият юритаётган қўллаб олимлар ва бошқа мутахассислар айнан мана шу моделнинг самарадор эканлигини таъкидламоқдалар²⁰. Бунинг сабабларидан бири шуки, корпорацияларда акциядорлик инвесторларнинг манфаатларини шартнома воситасида муҳофазаси қилиб бўлмайди²¹. Ҳам манфаатларини ҳимоя қила олишлари учун уларга компанияни назорат қилиб бориш ҳуқуқи берилиши керак. Иккинчи сабаб шундан иборатки, акциядорлар томонидан олинган назорат ҳуқуқи эсклюзив ҳамда кучли бўлса, улар ўз компанияларининг фаровонлигини ошириш учун сезиларли стимулларга (рағбатларга) эга бўладилар²². Учинчи сабаб шундаки, корпорациянинг бошқа иштирокчилари манфаатлари шартнома ва ҳуқуқий тартибга солиш асосида етарли даражада ҳимоя қилиниши мумкин. Шундай экан, акциядорлар томонидан компания фаровонлигининг максималлаштирилиши бошқа иштирокчилар манфаатларига ҳам жавоб беради²³.

АҚШда манфаатлар гуруҳининг оғирлик маркази менежерлардан акциядорлар тарафига кўчиб ўтгани акциядорлар синфининг кенгайиши ва кучайишидаги асосий самара бўлди²⁴. Европа ва Японияда эса манфаатлар доминантларининг ходимлар ва давлат томонидан акциядорлар тарафига кўчиб ўтгани муҳим самара ҳисобланади²⁵.

Ўзбекистон корпоратив ҳуқуқида эса, биринчи навбатда, давлатга ва акциядорлик жамияти ходимларига устуворлик берилади. Бу ерда акциядорлик ҳуқуқининг давлат йўналишида эканлиги яққол этиб кўзга ташланади ва бу ҳолат давлат улуши бор бўлган акциядорлар жамиятлари тузилаётганида намён бўлади. Бу эса мамлакатимизда давлат корхоналарининг хусусийлаштирилаётганлиги натижасидир. Давлат улуши 25 фоиздан юқори бўлган акциядорлик жамиятларида давлат манфаатларини давлатнинг ишончли вакили ёки ишончли бошқарувчи ҳимоя қилади²⁶. Ўзбекистон Республикаси Вазирилар Маҳкамасининг «Давлат мулкни бошқаришни такомиллаштириш чора—тадбирлари тўғрисида»ги Қароридан айтилишича «хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш, акциядорлик жамиятларидаги давлат активларини ва акциялар улушларини бошқариш самардорлигини ошириш, хусусийлаштирилган корхоналарни аниқ ва мақсадли қўллаб—қувватлаш



мақсадида давлат улуши бор бўлган акциядорлар жамиятларида давлатга тегишли акциялар пакетларини ишончли бошқарувга топшириш Ўзбекистон Республикаси Давлат мулк қўмитаси томонидан амалга оширилади»²⁷.

Акциядорлик жамиятидаги давлат акциялари пакетини ишончли бошқарувчи мансаб бўйича акциядорлик жамияти кузатув кенгаши аъзосидир ва у акциядорларнинг умумий мажлисида сайланиш (қайта сайланишга) муҳтож эмас²⁸. Бунда ишончли бошқарувчи ваколатлари сирасига акциядорлик жамиятини ишончли бошқариш шартномаси бўйича фойда кўрувчи давлатнинг манфаатларини ҳимоя қилиш қиради²⁹.

Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 86-моддасида кўрсатиб ўтилишича, «жамият жорий фаолиятига раҳбарлик қилиш ягона ижроия органи (директор) ёки жамиятнинг коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин». Уша Қонуннинг 81-моддасида айтилишича «жамиятнинг кузатув кенгаши Ушбу Қонун билан акциядорларнинг умумий мажлиси ваколатлари сирасига киритилган масалаларнинг ҳал этилишидан ташқари жамият фаолиятига умумий раҳбарликни амалга оширади». Бу энди хўжалик фаолиятига раҳбарлик қилиш кузатув кенгаши ваколатига кирмаслигини аниглайди. Қоида бўйича, маҳсулот ассортиментини ва сифати, ишлаб чиқаришни реконструкция қилиш ва техник жиҳозлаш учун инвестицияларни жалб этиш бўйича амалга ошириладиган чора-тадбирлар акциядорларнинг умумий мажлисида эмас, балки хўжалик фаолияти давомида ҳал этиладиган масалалардир. Шу сабабдан кузатув кенгаши бу масалаларни ҳал эта олмайди. Шунинг учун кузатув кенгаши бунда қонун нормалари ҳамда акциядорлик жамиятлари моҳиятининг принципиал қоидалари бузилиши эҳтимолидан ҳоли эмас.

Хулоса. Юқорида биз корпоратив бошқарувнинг стандарт (андозавий) модели тўғрисидаги нуқтаи назарларнинг ўзаро яқинлашув манбаларини очиб беришга ҳаракат қилдик. Корпоратив бошқарувнинг ўзаро рақобатлашадиган муқобил моделларидан биронтаси стандарт (андозавий) акциядорликка

йўналтирилган модел сингари самардор эмаслиги фикримиз асоси бўлди. Юқорида кўриб ўтилган идеологик характердаги ўзгаришлар ҳамда манфаатлар ўзгаришлари таъсири остида корпоратив бошқарув АҚШда ҳам, Европа ва Японияда ҳам алоҳида эътибор қаратиладиган объектга айланди. Корпоратив иштирокчилар компанияларнинг стандарт моделга яқинлаштиришга қаратилган тузилмавий ўзгаришларни ўзлари «пайванда» қиладилар. АҚШ амалиётида ушбу ўзгаришлар кўплаб мустақил директорларнинг директорлар кенгашига киритилишини, умуман олганда кенгаш таркибининг қисқаришини, аудит қўмитаси, компенсация (товон тўлаш) қўмитаси каби қудратли қўмиталарнинг тараққий этишини аниглайди³⁰. Бироз секинроқ бўлса — да, Европа ва Японияда ҳам шундай ўзгаришлар юз бермоқда. ОЕСД томонидан корпоратив бошқарувнинг янги принциплари оммавийлаштириладиганлиги, Япония фирмаларининг директорлар кенгаши ҳажмларини камайтириш, улар қаторига ноижроия директорларини киритиш тўғрисидаги ақинда қабул қилган қарорлари (уларнинг биринчиси SONY дир) Буюк Британияда олий менежерлар учун акциядорлик опционни компенсация режаларининг диффузияга учраши континентал Европада асосий тадбиркорлик юрисдикцияларининг диффузияга учраши бунга мисол бўла олади.

Ўзбекистонда корпоратив ҳуқуқни ривожлантириш учун стандарт моделни қабул қилишни таклиф қилган бўлар эдик, зеро бу модел жамиятнинг ижтимоий — иқтисодий эҳтиёжларига энг кўп жавоб берадиган модел сифатида ўзини кўрсатмоқда. Аммо бунда давлатнинг корпоратив манфаатларига қонуний равишда аралашини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг мавжуд норматив — ҳуқуқий ҳужжатларини кўриб чиқиш лозим, зеро бу корпоратив қурилиш самардорлигининг ўсишини таъминлайди ҳамда шу билан бирга мамлакат иқтисоди тараққиётида унинг ролини оширади ва мамлакатда бозор муносабатлари ўрнатилишига самарали ёрдам кўрсатади. Шунга боғлиқ равишда биз хорижда ушбу соҳани ҳуқуқий тратибга солишда йирилган бой тажрибани чуқур ўрганиш ва унга ижодий ёндашиш лозим деб ҳисоблаймиз.

1 Adolph A. Berle. Corporate Powers as Powers in Trust //Harvard Law Review. 1931. №44. P.1049; E. Merrick Dodd. For whom are Corporate Managers Trustees? //Harvard Law Review. 1932. №45. P.1145; Adolph Berle. For whom Corporate Managers are Trustees: A Note //Harvard Law Review. 1932. №45. P.1365; Adolph A. Berle. Power without Property: a New Development in American Political Economy. Boston, 1959. P.107-110.
2 Edward Mason. The Corporation in Modern Society. — NY, 1959.
3 Holmstrom B. and Tirole J. The Theory of the Firm //Schmalensee R. and Willig R.D. (eds.). Handbook of Industrial Organisation. — Vol. 1. — North-Holland, 1991. P.306.
4 Marleen A. O'Connor. Restructuring the Corporation's Nexus of Contracts: Recognizing a Fiduciary Duty to Protect Displaced Workers //N.C. L. Rev. 1991. №69. P.1189.
5 David Millon. Default Rules, Wealth Distribution and Corporate Law Reform: Employment at Will versus Job Security //U. PA. L. Rev. 1998. №146. P.975.
6 Proposal for a Fifth Company Law Directive. O.J., 1983. P.C240-C242.
7 Michael E. DeBow & Dwight R. Lee. Shareholders, Nonshareholders and Corporate Law: Communitarianism and Resource Allocation //Del. J. Corp. L. 1993. №18. P.393, 395.
8 Henry Hansmann. Supra note 2. P.89-119; Henry Hansmann. Worker Participation and Corporate Governance //University of Toronto Law Journal. 1993. №43. P.589-606; Henry Hansmann. Probleme von Kollektiventscheidungen und Theorie der Firma. Folgerungen für die Arbeitnehmermitbestimmung. Claus Ott and Hans-Bernd Schdfer, editors. — Ökonomische Analyse des Unternehmensrechts, 1993. P.287-305. On the weaknesses of German boards, see, e.g., Mark Roe. German Securities Markets and German Codetermination //Columbia Business Law Review. 1998. №98. P.167.
9 Michel Albert. Capitalism vs. Capitalism. 1993. P.169-190.
10 William T. Allen. Contracts and Communities in Corporation Law //Wash. & Lee L. Rev. 1993. №50. P.1395-1400.
11 Andrew Shonfield. Modern Capitalism: the Changing Balance of Public and Private Power. — Washington, 1967.
12 Ronald J. Gilson and Mark J. Roe. Lifetime Employment in Japan: Labor Peace and Corporate Governance. Corporate Governance Today. New York: Columbia Law School, 1998. P.67.
13 Kaen Fred R. A Blueprint for Corporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value. — NY: Amacom, 2003. P.95.
14 Michael Klausner. Institutional Shareholders' Split Personality on Corporate Governance: Active in Proxies, Passive in IPOs. Stanford Law

and Economics Olin Working Paper. No.225. — November 2001. P.87.
15 Margaret M. Blair & Lynn A. Stout. A Team Production Theory of Corporate Law //VA. L. Rev. 1999. №85. P.247.
16 Company Law Reform Steering Group. Modern Company Law for a Competitive Environment: The Strategic Framework. March 1999. P.39-46.
17 Reinhard H. Smith and Gerald Spindler. Path Dependence, Corporate Governance and Complementarity. A Comment on Bebchuk and Roe. The Johann Wolfgang Goethe-Universität Working Paper Series //Finance and Accounting. 1999. No. 27. P.14.
18 Ronald J. Gilson. Globalizing Corporate Governance: Convergence of Form or Function //Stanford Law & Economics. Olin Research Paper. 2000. No.192. P.16; Columbia Law and Economics Working Paper. May 2000. No.174. P.16.
19 Lea David. Corporate and Public Responsibility, Stakeholder Theory and the Developing World //Business Ethics: A European Review. 1999. №8(3) (July). P.151-162.
20 Hamil Sean. Corporate Community Involvement: A Case for Regulatory Reform //Business Ethics: A European Review. 1999. №8(1) (Jan.). P.14-25.
21 Aghion P. and Bolton P. An 'Incomplete Contracts' approach to Financial Contracting //Review of Economic Studies. 1992. №59. P.257-82.
22 Hill Charles W. L. and Thomas M. Jones. Stakeholder Agency Theory //Management Studies. 1992. №29(2). P.131-154.
23 Burkart M., Gromb D. and Panunzi F. Large Shareholders, Monitoring, and the Value of the Firm //Quarterly Journal of Economics. 1997. №112(3). P.693-728.
24 Goodpaster Kenneth E. Business Ethics and Stakeholder Analysis //Business Ethics Quarterly. 1991. №1(1). P.53-72.
25 Haig Simonian. Germany to Abolish Tax of Disposal of Cross-holdings //Financial Times. — December 24, 1999. P.1; Paul Abrahams and Gillian Tett. The Circle is Broken //Financial Times. — November 9, 1999. P.18.
26 Узр ВМ «Давлат мулкни бошқаришни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори 05.07.2000. N 257 //“Норма” АХТ, 24.04.2004.
27 Уша жойда. 1 б.
28 Узр ВМ 22.08.1998 й. 361-сонли қарорига 5-сонли илова «Давлатга тегишли акциялар пакетларини ишончли бошқарувга бериш тартиби» //“Норма” АХТ, 24.04.2004.
29 Уша жойда.
30 Gioia Dennis A. Response: Practicability, Paradigms, and Problems in Stakeholder Theorizing //Academy of Management Review. 1999. №24(2) (April). P.228-232.