

კორპორაცია და კორპორაციული მართვა

სალომე ჯინჯოლია,
კავკასიის საერთაშორისო
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატიაში – „კორპორაცია და კორპორაციული მართვა“ – განხილულია კორპორაციული მართვის ანგლოსაქსური და გერმანული მოდელები. ანგლოსაქსურ მოდელში კორპორაციად მიჩნეულია მხოლოდ სააქციო საზოგადოება, გერმანულ მოდელში კი მის გარდა, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაც.

დღევანდელ პირობებში კორპორაციის ერთიანი განმარტება არ არსებობს. ასევეა კორპორაციული მართვაც.

სტატიაში წარმოდგენილია კორპორაციული მართვის საერთაშორისო დოკუმენტები და აგრეთვე მოცემულია საქართველოს კორპორაციული სექტორის თავისებურებები. მისი მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით შემოთავაზებულია წინადადებებიც.

საკვანძო სიტყვები: კორპორაცია, კორპორაციული მართვა, ანგლოსაქსური მოდელი, გერმანული მოდელი, აქციონერები, აქციების პაკეტის მფლობელობა, დივიდენდი.

შესავალი

კორპორაციული სისტემა თანამედროვე ეკონომიკის ახალი ორგანიზაციულ-მმართველობითი ფენომენია. მსხვილი კორპორაციული გაერთიანებები მაღალგანვითარებული ინდუსტრიული ქვეყნების ტექნოლოგიურ პროცესს და ეკონომიკურ ზრდას უზრუნველყოფენ. ამჟამად მთელ მსოფლიოში დაგროვილია კორპორაციული სისტემის შექმნა-განვითარების დიდი გამოცდილება, დამუშავებულია მათი სხვადასხვა ორგანიზაციული ფორმით ფორმირების ვარიანტები, რომლებიც ასეთ სტრუქტურებს დამატებით კონკურენტულ უპირატესობებს აძლევენ.

კორპორაციულ სისტემებში ერთიანდება უნივერსალური მრავალდარგობრივი კომპლექსები, რომელშიც ინტეგრირ-

რებულია სამრეწველო და საფინანსო კაპიტალი. ის შეიძლება მოიცავდეს სამრეწველო სანარმოსაც, სავაჭრო და სადაზღვევო კომპანიებსაც და მრავალ სხვას. ეს დაახლოებით ყოფილი საბჭოთა დროინდელი სავაჭრო-სამრეწველო და აგროსამრეწველო, საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფების დარი გაერთიანებაა. ასეთ გაერთიანებაში შემავალი კომპანიები თუ ისინი მსხვილი სტრუქტურებია (სააქციო საზოგადოება, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება) ფაქტიურად კორპორაციებია.

1. კორპორაციები და კორპორაციული მართვა

საქართველოში კორპორაციად მიიჩნევა სააქციო საზოგადოება. ხშირად ტერმინი „კორპორაცია“ სააქციო საზოგადოების სინონიმად გამოიყენება, თუმცა, არის შემთხვევები, როცა მას იყენებენ ნებისმიერი მსხვილი საწარმოს სინონიმად. აქედან გამომდინარე, ირკვევა, რომ ქვეყანაში არა გვაქვს კორპორაციის ზუსტი განმარტებაც კი, არათუ კორპორაციად წოდებული იურიდიული პირის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, რომელსაც თანამედროვე საზოგადოებაში ექნებოდა განსაკუთრებული ინსტიტუციონალურ-სამართლებრივი სტატუსი. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ საქართველოში კორპორაციები არა გვაქვს. რეგისტრირებულ სააქციო საზოგადოებათა რიცხვი საქართველოში 2178-ია [1, გვ. 25]. არ არის საბოლოოდ დამუშავებული მათი მართვის უნიფიცირებული წესი. ეს საკითხი საერთაშორისო დონეზეც კი ჯერაც სადისკუსიო საკითხია.

საერთოდ კორპორაციაც და კორპორაციული მართვაც ისტორიულად დიდ ბრიტანეთში და აშშ-ში წარმოიშვა. კორპორაციული მართვის ანგლოსაქსურ მოდელში კორპორაცია, როგორც ტერმინი განმარტებულია ბიზნესის ორგანიზაციის ფორმად, რომელსაც ახორციელებს სააქციო საზოგადოება [2, გვ. 20]. ამ მოდელის მიხედვით კორპორაციის საწესდებო კაპიტალი იქმნება იმ გამოშვებული და გაყიდული აქციების ნომინალური ღირებულების ჯამით, რომელიც შეიძინეს აქციონერებმა. ასეთი გაგებით შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება ანგლოსაქსურ მოდელში არ არის კორპორაცია.

განსხვავებულია ამ საკითხის მიდგომა კორპორაციული მართვის გერმანულ მოდელში. მასში კორპორაციად ითვლება სააქციო საზოგადოებაც და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაც. საქართველოს კანონით „მენარმეთა შესახებ“ კაპიტალურ საზოგადოებად მიჩნევა სააქციო საზოგადოებაც და შეზღუდული საზოგადოებაც, მაგრამ პრაქტიკულად კორპორაციად მაინც სააქციო საზოგადოებას თვლიან.

კორპორაციულ მართვას მრავალი განმარტება აქვს. განმარტებათა ამ სიმრავლიდან ჩანს, რომ ეს არის სისტემა, რომლის მონაწილეები არიან აქციონერები, როგორც კორპორაციის მესაკუთრეები, მენეჯერები, როგორც აქციონერთა უფლებების რეალიზატორები, დირექტორთა საბჭოები – კორპორაციის საქმიანობის საერთო მმართველები [3, გვ. 143].

კორპორაციულ მართვას აქვს ფუნდამენტური პრინციპები, რომლებიც უნდა დაიცვას თითოეულმა კორპორაციამ, ეს პრინციპებია [4, გვ. 90]:

- კორპორაციული მართვა აქციონერებს უნდა აძლევდეს საკუთარი უფლებების გამოყენების რეალურ შესაძლებლობას;
- კორპორაციული მართვა უნდა ითვალისწინებდეს ყველა აქციონერისადმი თანასწორ დამოკიდებულებას;
- კორპორაციული მართვა უნდა ავალბდეს სამეთვალყურეო საბჭოს ანგარიშვალდებულებას აქციონერების წინაშე;
- კორპორაციული მართვა უნდა უზრუნველყოფდეს კეთილსინდისიერ ყოველდღიურ საქმიანობას;
- კორპორაციული მართვა უნდა უზრუნველყოფდეს ინფორმაციის სრულ, დროულ და ზუსტ გამჟღავნებას.

2. კორპორაციული მართვის

მნიშვნელოვანი საერთაშორისო დოკუმენტები

კორპორაციული მართვის თაობაზე მრავალი მნიშვნელოვანი აქტიდან აუცილებელია ორის გამოყოფა და მათზე შეჩერება. ერთია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კორპორაციული მართვის პრინციპები, ხოლო მეორე – ევროპის კავშირში საკორპორაციო სამარ-

თლის მოდერნიზაციისა და კორპორაციული მართვის გაუმჯობესების მოქმედებათა გეგმა“ [4, გვ. 13].

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციამ, რომელიც აერთიანებს 30 სახელმწიფოს, კორპორაციული მართვის პრინციპები შეიმუშავა 1999 წელს. ამ პრინციპებმა ფართო გავრცელება ჰპოვა როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების წევრ ქვეყანებში, ისე სხვა ქვეყნებშიც. ეს ისეთი დოკუმენტია, რომელსაც სახელმძღვანელოდ იყენებენ მსოფლიო ბანკი, სავალუტო ფონდი, აგრეთვე კერძო ინვესტორები და მენარმეები [5, გვ. 3].

აღნიშნული პრინციპების მნიშვნელოვან აღიარებად უნდა მივიჩნიოთ ფინანსური სტაბილურობის ფორუმის მიერ მისი მიჩნევა 12 სტანდარტიდან ერთ-ერთ იმ უმნიშვნელოვანეს სტანდარტად, რომელიც ხელს შეუწყობს ფინანსური სისტემის სტაბილურობას.

1999 წელს მიღებული კორპორაციული მართვის პრინციპების შესაბამისად მრავალ ქვეყანაში შემუშავდა კორპორაციული მართვის სტანდარტები და პირობები.

პრინციპები განამტკიცებენ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებში კორპორაციული მართვის საუკეთესო წესების განვითარების საერთო სიფუძველს. იგი აუცილებელი წინაპირობაა ქვეყანაში საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მისაღებად, იმ ქვეყნებში სადაც არ ხორციელდება ამ პრინციპების დაცვა უცხოელი ინვესტიციები არ მიედინება. სწორედ ამიტომ, იმის მიუხედავად, რომ ეს პრინციპები არ წარმოადგენდა წევრ-სახელმწიფოებისთვის სავალდებულო დოკუმენტს, ამ ქვეყანაში იგი მაინც გავრცელდა. ამ ქვეყნების მთავრობები მიხვდნენ, რომ შემოთავაზებული სტანდარტების გარეშე, ქვეყანაში არ შეიქმნება კონკურენტუნარიანი სამართლებრივი ჩარჩო-პირობები. ამის გარეშე კი არ მოხდება კორპორაციული მართვის გაუმჯობესება საფინანსო თუ არასაფინანსო ორგანიზაციებში და, როგორც ზემოთ ავლნიშნეთ, არც ფართომასშტაბიანი ინვესტიციური პროექტების განხორციელება.

კორპორაციული მართვის პრინციპებით ვიგებთ, რომ არ არსებობს კორპორაციული მართვის უნივერსალური მოდელი (თვით

ამერიკული მოდელიც კი რომელიც მსოფლიოში საუკეთესოდ ითვლება, ვერ გადაურჩა ფინანსურ სკანდალებს, ბალანსების გაყალბებასა და მასობრივ გაკოტრებებს. მაგალითად, კომპანია „ენრონის“ აქციების კურსის ვარდნის შედეგად მისმა აქციონერებმა დაკარგეს დაახლოებით 60 მილიარდი დოლარი [6]. ეს ხდება იმის მიუხედავად, რომ არსებობს კორპორაციული მართვის ისეთი საერთო ელემენტები – ეფექტური და გამჭვირვალე ბაზრის უზრუნველყოფა, აქციონერების უფლებების დაცვა, საქვეყნოობა და გამჭვირვალობა და ა. შ., – რომელთაც მართვის ყველა განვითარებული სისტემა ეყრდნობა.

ამ ვითარებიდან გამომდინარე, ზემოთდასახელებული პრინციპები კორპორაციულ მართვასთან მიმართებაში უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს. მასში შემოთავაზებულ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სიახლეს და თავისებურებას წარმოადგენს „ზედმეტი საკანონმდებლო რეგულირების თავიდან აცილება და სარეკომენდაციო“ ხასიათის კოდექსებისა და სტანდარტების მნიშვნელობის გაზრდა, რომელთა დაცვა თვით ბაზრის მონაწილეთა მიერ ხდება“ [7, გვ. 30].

კორპორაციულ მართვასთან მიმართებაში მეორე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია **ევროპის კავშირის მოქმედებათა გეგმა**. ეს გეგმა ითვლება უკანასკნელი წლების მანძილზე ევროპის საკორპორაციო სამართალში მიღებულ ყველაზე მნიშვნელოვან დოკუმენტად [8]. იგი მიღებული იქნა 2003 წლის 21 მაისს ევროპის თანამეგობრობის კომისიის მიერ სახელწოდებით „ევროპის კავშირში საკორპორაციო სამართლის მოდერნიზაციისა და კორპორაციული მართვის გაუმჯობესების მოქმედებათა გეგმა. 2004 წლის 211 აპრილს ევროპის პარლამენტმა მოიწონა ეს გეგმა და მხარი დაუჭირა მის დანერგვას.

ამ გეგმაში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია კორპორაციულ მართვას. ამ საკითხის წინა პლანზე წამოწევა გამოიწვია თანამედროვე პირობებში გლობალიზაციის პროცესის გაღრმავებამ, რის გამოც კომპანიებს მეტად მკაცრი საერთაშორისო კონკურენციის პირობებში უწევთ მუშაობა. ასევე ევროპაშიც, ევროპაში კონკურენციის პირობებს ევროკავშირი განსაზღვრავს. ამ მიზნით

მას მრავალრიცხოვანი დოკუმენტები აქვს შექმნილი. კომპანიებს, ცხადია, ევალუბათ ამ პირობებით და თამაშის იმ წესით იმოქმედონ, რომლებიც ამ დოკუმენტებშია ჩადებული.

ზემოაღნიშნულ მოქმედებათა გეგმის მიხედვით, კორპორაციული მართვის საუკეთესო წესები ეკონომიკის გაუმჯობესება-განვითარების პირობას წარმოადგენს, ხოლო კორპორაციული მართვის დინამიური და მოქნილი ჩარჩო-პირობები – თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოების სასიცოცხლოდ აუცილებელ პირობას.

ამ ღონისძიებების პრაქტიკული გატარების მიზნით შემუშავდა ორი რეკომენდაცია. პირველი 2004 წლის 14 დეკემბერს და ითვალისწინებდა წესების შემუშავებას ბირჟაზე კოტირებადი კომპანიების ხელმძღვანელთა შრომის ანაზღაურებაზე და მეორე 2005 წლის 15 თებერვალს, რომელიც ეხებოდა არამენეჯერი დირექტორების (ე. ი. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების) ამოცანებსა და გამგეობასა და სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის წესს.

ევროპის თანამეგობრობათა კომისიის მიერ შემუშავებული მოქმედებათა გეგმით კორპორაციული მართვის სფეროში შემოთავაზებული რეკომენდაციები ოთხ ჯგუფად იყოფა [9. გვ. 12-17]:

1. კორპორაციული მართვის გახსნილობის გაუმჯობესება;
2. აქციონერთა უფლებების გაძლიერება;
3. მმართველი ორგანოების მოდერნიზაცია;
4. ევროპის კავშირის წევრი სახელმწიფოების ძალისხმევითა კოორდინაცია კორპორაციული მართვის გასაუმჯობესებლად.

3. კორპორაციული მართვის

თავისებურებები და ბაზა საქართველოში

მიუხედავად იმისა, რომ განვლილი წლების მანძილზე საქართველოში მნიშვნელოვანი სამართლებრივი და ეკონომიკური რეფორმები განხორციელდა და კანონმა „მენარმეთა შესახებ“ სრულყოფის მიმართულებით რამდენჯერმე განიცადა ცვლილება, ჩვენს ქვეყანას ჯერ კიდევ ბევრი რამ სჭირდება თანამედროვე მართვის სისტემის დასანერგად. საქართველოს ეკონომიკური

წარუმატებლობის ერთ-ერთ მიზეზად ის სახელდება, რომ ქვეყანას არა აქვს კორპორაციული მართვის კარგი სისტემა. კორპორაციების დირექტორები არ თვლიან საკუთარ თავს აქციონერების წარმომადგენლებად, მათ წინაშე ანგარიშვალდებულად და ხშირად პირად გამორჩენას იღებენ აქციონერების და კომპანიების ხარჯზე [11, გვ. 11].

2008 წელს საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია IFC – ჩაატარა საქართველოში კორპორაციული მართვის კვლევა. გამოკვლეული იქნა 150 კომპანია და აღმოჩნდა, რომ „ქართული კომპანიების კორპორაციულ მართვაში სასურველი ცვლილებები განხორციელდა ბოლო 4 წლის განმავლობაში, მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა კორპორაციული მართვის შესახებ ცოდნა და ერთგულება“ [18, გვ. 8]. კვლევამ ასევე გამოავლინა პროგრესი კორპორაციული მართვის ძირითად კომპონენტებში, როგორცაა სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის პრაქტიკა, აქციონერთა უფლებები, ფინანსური ანგარიშგება და ინფორმაციის გამჟღავნება. ამის მიუხედავად ქართულმა კომპანიებმა უნდა განაგრძონ მუშაობა კორპორაციული მართვის მიმართულებით, რათა მიაღწიონ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას. გაუმჯობესებას კვლავაც საჭიროებს სამეთვალყურეო საბჭოს პრაქტიკა, შიდა კონტროლი, ინფორმაციის გამჟღავნება და აქციონერთა უფლებები.

და მაინც როგორია დღეს კორპორაციული მართვის ბაზა საქართველოში?

საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია IFC-ის მიერ განხორციელებული პროექტებით [12, გვ. 25] საქართველოს კორპორაციული სექტორის ზოგადი მახასიათებლები ასეთია:

1. კონცენტრირებული მფლობელობა. 1990-იანი წლების დასაწყისში კომპანიებში გვხვდებოდა შედარებით დისპერსული მფლობელობის სტრუქტურა. მეორე მხრივ, კომპანიების უმრავლესობაში აქციების გადაცემა მეორად ბაზარზე განაპირობებდა მფლობელობის კონცენტრირებას აქციონერთა მცირე ჯგუფის – ძირითადად სახელმწიფო კომპანიების ყოფილი დირექტორების ხელში. ბევრ ქართულ კომპანიას ამჟამადაც აკონტროლებს აქ-

ციონერთა მცირე ჯგუფი. ასეთი კონცენტრირებული მფლობელობის სტრუქტურა ხშირად არღვევს მცირე აქციონერთა უფლებებს. ინსაიდერთა დომინირებამ და გარე აქციონიერების დაცვის სუსტმა მექანიზმებმა მნიშვნელოვნად განაპირობა ის, რომ საქართველოში ვერ განვითარდა კაპიტალის ბაზარი. ეს ბაზარი შედგება მხოლოდ საქართველოს საფონდო ბირჟაზე კოტირებული კომპანიებისაგან, თუმცა შეიძლება აღინიშნოს ეპიზოდური, პირველადი საჯარო შეთავაზება უცხოურ ბაზრებზე და ამგვარად უფრო მეტად დისპერსიული მფლობელობისკენ მიმავალი ახალი ტენდენცია.

2. მფლობელობა და კონტროლის გაყოფა. მაკონტროლებელი აქციონერების უმრავლესობა ისევე მოქმედებს, როგორც კომპანიის გენერალური დირექტორი და სამეთვალყურეო საბჭოშია წარმოდგენილი. იმ კომპანიებსაც კი, რომლებიც ერთმანეთისაგან გამოყოფენ მფლობელობას და კონტროლს, ხშირად ეს მხოლოდ ქაღალდზე გადააქვთ. ასეთ კომპანიებს, როგორც წესი, ანგარიშვალდებულებისა და კონტროლის სუსტი სტრუქტურები (მაკონტროლებელი აქციონერების უმრავლესობა დერექტორის და მენეჯერის როლში ზედამხედველობას უწევს საკუთარ თავს), დაკავშირებული მხარის გარიგებები და ინფორმაციის გამჟღავნების სუსტი მექანიზმები (ინსაიდერებს აქვთ წვდომა ყველა ინფორმაციასთან და არ არიან მოტივირებულნი, რომ ეს ინფორმაცია გარეშე პირებს გაუმჟღავნონ).

3. მოუქნელი ჰოლდინგური სტრუქტურები. ძირითადი ბიზნესჯგუფები, ჰოლდინგური კომპანიების სახით, აკონტროლებენ კომპანიებს დარგების უმრავლესობაში. მიუხედავად იმისა, რომ ჰოლდინგური სტრუქტურები შეიძლება ემსახუროდნენ სამართლებრივ მიზნებს, კომპლექსურ ბიზნესსტრუქტურებს, აქციების ჯვარედინ მფლობელობას, პირამიდის სტრუქტურებს და სხვა მექანიზმებს, ისინი მფლობელობის ბუნდოვან სისტემას ქმნიან, რის გამოც კომპანია რთულად გასაგები ხდება აქციონერებისა და ინვესტორებისთვის. ასეთი სტრუქტურები ხშირად გამოიყენება ცალკეული აქციონერების უფლებების ჩამორთმევისა და დარღვევის მიზნით. არასათანადოდ კონსოლიდირებული ბუღალტრული აღრიცხვა ან მისი არარსებობა კორ-

პორაციული მართვის კიდეც ერთი საკითხია, რომელიც გადანწყვეტას საჭიროებს.

4. გამოუცდელი და არაადექვატური კორპორაციული ორგანოები. საქართველოს 1994 წლის კანონმდებლობით კორპორაციებს მკაცრად ევალებოდათ სამეთვალყურეო საბჭოსა და აღმასრულებელ საბჭოს არსებობა. 2008 წელს კანონში „მენარმეთა შესახებ“ სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობა სავალდებულო გახდა მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში: თუ სააქციო საზოგადოება „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით არის ანგარიშვალდებული სანარმო, რომლის ფასიანი ქაღალდები სავაჭროდ არის დაშვებული ფასიანი ქაღალდების ბირჟაზე, ან სააქციო საზოგადოება საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ არის ლიცენზირებული, ან სააქციო საზოგადოების აქციონერთა რაოდენობა აღემატება 100-ს, სავალდებულოა სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა არანაკლებ 3 და არაუმეტეს 21 წევრისაგან. ყველა სხვა შემთხვევაში სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნა არ არის სავალდებულო“ [20].

ასე რომ, ყველა სხვა შემთხვევაში, კომპანიამ თვითონ უნდა გადანწყვიტოს შექმნას თუ არა სამეთვალყურეო საბჭო. გარდა ამისა, თუ კომპანიის წესდება ამის საშუალებას იძლევა, დირექტორები შეიძლება იყვნენ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებიც. კანონში „მენარმეთა შესახებ“ (მუხლი 55, პუნქტი 2) პირდაპირ ვკითხულობთ: „სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი შეიძლება იყოს ნებისმიერი პირი, წესდებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი (წევრები) იყოს ამ სააქციო საზოგადოების დირექტორი (დირექტორები)“.

აღსანიშნავია ისიც, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს მოეთხოვებათ გამოცდილება და საქმის ცოდნა (ხელმძღვანელობა, კონტროლი). ასეთი კადრი საქართველოს კომპანიებს ნაკლებად ყავთ. ხშირად, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებმა თავისი ფუნქციებიც კი არ იციან. აქედან გამომდინარე, მართალი ვიქნებით თუ ვიტყვით, რომ საქართველოს კორპორაციებს იშვიათად აქვთ სიცოცხლისუნარიანი და დამოუკიდებელი კორპორაციული ორგანოები.

5. სამართლებრივი და მარეგულირებელი ბაზა. საქართველოს კორპორაციული მართვის სამართლებრივი ბაზა ჩამოყალიბების სტადიაშია. მართალია არსებობს მთელი რიგი ნორმატიული დოკუმენტები – კანონი „მენარმეთა შესახებ“, კანონი „ფასიანი ქალაქების ბაზრის შესახებ“, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, რომლებსაც იცავენ და ასრულებენ საქართველოს კორპორაციები, მაგრამ ეს საკმარისი არ არის. ჯერ ერთი იმიტომ, რომ ეს კანონები და კანონქვემდებარე აქტები საბოლოოდ სრულყოფილი არ არის და, მეორე, ის რომ საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ შეიქმნა „კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისთვის [14] რომელიც კომპანიებისთვისაც გამოსადეგია და სასურველია თუ ქართული კომპანიები მასში მოცემულ რეკომენდაციებს პრაქტიკულად გამოიყენებენ.

საქართველოს კომპანიების კორპორაციულ მართვაში არის მთელი რიგი დარღვევები და სადავო საკითხები. მაგალითად:

1. საქართველოს კანონით „მენარმეთა შესახებ“, „სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები შესაძლებელია იღებდნენ ანაზღაურებას შესრულებული სამუშაოსთვის. ასეთი ანაზღაურების ოდენობას განსაზღვრავს აქციონერთა საერთო კრება (მუხლი 54, პუნქტი 6^ე). საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია IFC-ის გამოკვლევებით დადგინდა, რომ საქართველოს კორპორაციათა 50%-ის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები იღებენ ყოველთვიურ ფიქსირებულ ანაზღაურებას, 34%-ში კი იგი საერთოდ არ ხდება [12, გვ. 89]. არ არის გამოკვლეული რამდენია ეს ანაზღაურება და რასთან იყო იგი დაკავშირებული. უფრო სარწმუნოა, რომ იგი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების საამებლად და ინტერესების დასაკმაყოფილებლად იქნებოდა გადანაწევითი.

2. აღმასრულებელ პირთა (დირექტორები) ანაზღაურება მათ საქმიანობასთან უნდა იყოს დაკავშირებული (კერძოდ გამოცდილება, კვალიფიკაცია, საქმიანი თვისებები). აგრეთვე, იგი უნდა უკავშირდებოდეს კომპანიის მუშაობის მაჩვენებლებს. ასეთ დროს, საქართველოში კომპანიების 88%-ში დირექტორების ანაზღაურება ფიქსირებულია, 12,7%-ში დამოკიდებულია მუშაობის ხარისხზე, 8%-ში დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე) [12, გვ. 102].

3. როგორც წესი, დივიდენდების გადახდის შესახებ გადან-
ყვეტილება უნდა მიიღოს აქციონერთა კრებამ, სამეთვალყურეო
საბჭოსა და აღმასრულებელი საბჭოს რეკომენდაციების საფუძ-
ველზე. IFC-ის გამოკვლევით დადგინდა, რომ გადანყვეტილება
კანონით დადგენილი ფორმით მიიღო კომპანიათა 40,7%-მა,
53,3%-ში გადანყვეტილება მიიღო სამეთვალყურეო საბჭომ,
ხოლო 8%-სი აღმასრულებელმა საბჭომ.

4. კორპორაციული მართვის პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები

საქართველოს კორპორაციების მართვაში ძირითადი პრობ-
ლემა ის არის, რომ დაუცველია წვრილი აქციონერების უფლე-
ბები, მათთვის ინფორმაცია არ არის გამჭვირვალე, ძირითად შემ-
თხვევაში არ ნაწილდება დივიდენდები. საქართველოს საფონდო
ბირჟაც მეტად სუსტია, იქ არც ყველა სააქციო საზოგადოებების
აქციებია კოტირებული და ვისიც არის მათი სავაჭრო კურსებიც
მეტად დაბალია.

ამ მდგომარეობის გამოსასწორებლად საჭიროა:

- გაძლიერდეს საქართველოს საფონდო ბირჟა;
- შემოღებულ იქნეს კორპორაციული მართვის ხარისხის რე-
იტინგები და დაწესდეს ჯილდოები;
- გადმოღებული იქნეს იაპონიის კორპორაციების მართვის
პრაქტიკა, სადაც თუ კორპორაციამ შეამცირა გაცემული დივი-
დენდები, ანდა გააჩერა გაცემა, მაშინ, კორპორაციის აღმას-
რულებელ დირექტორებსაც უმცირდებათ ან აღარ ეძლევათ ბო-
ნუსები [15, გვ. 452].

დასკვნა

სტატიაში განხილული საკითხით ის დასკვნა კეთდება, რომ
საქართველოში კორპორაციული სისტემა, კორპორაცია და კო-
რპორაციული მართვა ახალი, ნაკლებად დამუშავებული საკით-
ხებია. სამართალშიც და ეკონომიკაშიც უკანასკნელ წლებში
დაიწყო ამ თემატიკის დამუშავება და ჯერ-ჯერობით ბევრი რამ
დაზუსტებული არ არის.

ლიტერატურა:

1. მენარმეობა საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბ., 2015.
2. Петров В., Генезис и основные проблемы развития корпоративного сектора, Екатеринбург, 2006.
3. Иванова Е., Шишкина Л., корпоративное управление, учебное пособие, Ростов на Дону, 2007.
4. ლაზვიაშვილი ნ., კორპორაციული მენეჯმენტი, თბ., 2013.
5. OECD Principles of Corporate Governance, OECD, 2004, Foreword by Donald J. Johnston.
6. Los Angeles Times, 14.06.2002.
7. Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004.
8. Hopt Kays J., Europaishes Gesellschaftsrecht und deutschce Unternehmensverfassung – Aktionsplan und Interdependenzen. ZIP, 11. 2005.
9. Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union A plan to Move Forward. Brussels, 25.5.2003 (Com(203)), 284, final.
10. Corporate Governance in Eurasia: A comparative Overview. OECD. 2004.
11. კორპორაციული მართვის კვლევა საქართველოს კომპანიებში, IFC, 2008.
12. კორპორაციული მართვის სახელმძღვანელო, IFC – საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია, საქართველო, სექტემბერი, 2010.
13. საქართველოს კანონი „მენარმეთა შესახებ“, მუხლი 55, პუნქტი 1.
14. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისთვის, საქართველოს ბანკების ასოციაცია, სექტემბერი, 2009.
15. Жусупова Ж., К вопросу и корпоративном управлении в республике Казахстан, საერთაშორისო კონფერენციის მასალების კრებული – „ინოვაციური ეკონომიკა და მისი ფორმირების პრობლემები პოსტკომმუნისტურ ქვეყნებში“, 1-2 ივლისი, 2016 წელი, თსუ, პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი, თბ., 2016.

LITERATURE:

1. Entrepreneurship in Georgia, Statistic publication, Tb. 2015.
2. Petrov V., Genesis and the basic problems for developing corporate sector, Ekaterinburg, 2006.
3. Ivanova I., Shishkina L., Corporate Governance, the ways of teaching, Rostov, 2007.
4. Lazviashvili N., Corporate governance, Tb. 2013.
5. OECD Principles of Corporate Governance, OECD, 2004, Foreword by Donald J. Johnston.
6. Los Angeles Times, 14.06.2002.
7. Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004.
8. Hopt Klaus J., Europäische Gesellschaftsrecht und deutsche Unternehmensverfassung – Aktionsplan und Interdependenzen. ZIP, 11. 2005.
9. Modernizing Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union A plan to Move Forward. Brussels, 25.5.2003 (Com(203)), 284, final.
10. Corporate Governance in Eurasia: A comparative Overview. OECD. 2004.
11. The research of Corporate Governance in Georgian companies, IFC, 2008.
12. The guide-book in corporate governance, IFC _International financial corporation, Georgia, September, 2010.
13. Georgian law about “entrepreneurship”, paragraph 55, point 1.
14. The code of corporate governance for commercial banks, Georgian bank association, September, 2009.
15. Jusupova J., The questions of Corporate governance in Kazakhstan Republic.
16. The collection of International Conference materials, “Innovative Economics and its formation problems in post-communism countries, 1-2 July, 2016, TSU, The Economical institute named after Paata Gugushvili, Tb., 2016.

CORPORATION AND CORPORATE GOVERNANCE

SALOME JINJOLIA,

PhD student,
Caucasus International University

RESUME

The article *Corporation and Corporate Governance* studies Anglo Saxon and German models of corporate governance. According to Anglo Saxon model, only Joint stock company (JSC) is considered a corporation, while German model includes both JSC and limited liability company (LLC).

Nowadays, there is no common definition of corporation; the same applies to corporate governance.

The article analyzes some international documents of corporate governance and characteristics of Georgian corporate sector. The author also suggests some recommendations for improving the performance of Georgian corporate sector.

The author summarizes the article in a conclusion.

Keywords: corporation, corporate governance, Anglo Saxon model, German model, shareholders, holding a packet of shares, dividend.