

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ МОЛИЯ ИНСТИТУТИ

МАГИСТРАТУРА БЎЛИМИ

**Қўлёзма ҳукукида
УДК:**

АБДУЛЛАЕВ ОТАБЕК ОЛИМЖОН ЎҒЛИ

**РИВОЖЛАНГАН МАМЛАКАТЛАРДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ
ФАОЛИЯТИНИ ЎЗБЕКИСТОНДА ТАТБИҚ ЭТИШ ЙЎЛЛАРИ**

Мутахассислик: 5A230604-«Халқаро Молия»

Магистр академик даражасини олиш учун ёзилган

ДИССЕРТАЦИЯ

Илмий раҳбар:
доцент Ҳ. Қурбонов

ТОШКЕНТ-2013

Диссертация Тошкент молия институти «Молия» кафедрасида
бажарилган.

Илмий раҳбар

доцент Ҳ. Қурбонов

Кафедра мудири

доцент О. Камолов

Магистратура бўлими бошлиғи

и.ф.н., доцент Х.Ахмедов

МУНДАРИЖА

КИРИШ		3
1-БОБ.	КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ	
1.1.	Корпоратив бошқарувнинг иқтисодий моҳияти ва ташкил этиш асослари	6
1.2.	Тижорат банкларида корпоратив бошқарувни жорий этишнинг зарурлиги ва аҳамияти	16
1.3.	Корпоратив бошқарувнинг ривожланган мамлакатлар халқаро амалиёти тажрибалари	25
	Биринчи боб бўйича хулосалар	36
2-БОБ.	ЎЗБЕКИСТОН ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ҲОЛАТИ ВА АСОСИЙ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ	
2.1.	Тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг ҳолати ва ривожланиши	38
2.2.	Корпоратив бошқарувнинг ривожланган мамлакатлар тажрибаларини Миллий банк тизимида татбиқ этиш ва унинг истиқболлари	45
2.3.	Тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг ривожланган мамлакатлар тажрибалари асосида қайта тизимлашдаги муаммолар ва уларнинг ечимлари	56
	Иккинчи боб бўйича хулосалар	63
3-БОБ.	ЎЗБЕКИСТОН ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИ-РИШ ЙЎЛЛАРИ	
3.1.	Корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларнинг ижобий жиҳатларидан фойдаланиш йўллари	65
3.2.	Ўзбекистан тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини ошириш йўллари	72
	Учинчи боб бўйича хулосалар	80
ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР		81
ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ		86
МАГИСТРАНТ: ИЛМИЙ РАҲБАР:		О. Абдуллаев доцент Ҳ. Қурбонов

Кириш

Мавзунинг долзарблиги. Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти муносабатлари чуқурлашуви шароитида тижорат банкларида корпоратив бошқарувни халқаро тажрибалардан келиб чиққан ҳолда қайта тизимлаш долзарб вазифалардан бирига айланмокда. Хусусан, АҚШда 2008 йил сентябр ойида юз берган инқирознинг асосий сабабларидан бири банк тизимида корпоратив бошқарувни самарали йўлга қўйилмаганлиги ҳисобаланади.

Мамлакатимиз Президенти ушбу масалага алоҳида эътибор қаратиб: "Бу инқироз Америка Қўшма Штатларида ипотекали кредитлаш тизимида рўй берган танглик ҳолатидан бошланди. Сўнгра бу жараённинг миқёси кенгайиб, йирик банklar ва молиявий тузилмаларнинг ликвидлик, яъни тўлов қобилияти заифлашиб, молиявий инқирозга айланиб кетди. Дунёнинг етакчи фонд бозорларида энг йирик компаниялар индекслари ва акцияларнинг бозор қиймати ҳалокатли даражага тушиб кетишига олиб келди. Буларнинг барчаси, ўз навбатида, кўплаб мамлакатларда ишлаб чиқариш ва иқтисодий ўсиш суръатларининг кескин пасайиб кетиши билан боғлиқ ишсизлик ва бошқа салбий оқибатларни келтириб чиқарди"¹, дея таъкидлади.

Агар масаланинг моҳиятига жиддийроқ эътибор берадиган бўлсак, АКТТТнинг йирик молия ва кредит ташкилотлари халқаро аудит ва рейтинг компаниялари билан ҳамкорликда молиявий ҳисоботлардаги муаммоли ҳолатларни узоқ давр ичида ошкора этмасдан келди. Бир сўз билан айтганда, ҳалоллик тамойиллари ва этикасини ҳамда корпоратив бошқарув талабларини қўпол равишда буздилар. Натижада буларнинг барчаси халқаро даражада молия-кредит тизимида инқирознинг вужудга келишига сабаб бўлди.

¹ И.Каримов. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йуллари ва чоралари. -Т.: "Ўзбекистон", 2009. 4-6.

Тижорат банкларида корпоратив бошқарувни ташкил этишдан асосий мақсад банк акциядорлари, омонатчилари, инвесторлари ва мижозлари иқтисодий манфатдорлигини ҳимоя қилишдан иборат бўлиб, мазкур масалалар мамлакатимиз банк тизимида етарли равишда ўзининг ижобий ечимини топмаяпти. Хусусан, банк тизимида корпоратив бошқарувни жорий этиш билан боғлиқ ташкилий-ҳуқуқий база яратилган бўлишига қарамасдан, амалиётда уларни жорий қилиш билан боғлиқ қатор муаммолар сақланиб қолмоқда.

Юқорида қайд этилган ҳолатлар, шунингдек корпоратив бошқарувни халқаро тажрибаларини қайта тизимлаш масаласи илмий-амалий аҳамиятга эгаллиги тадқиқот **мавзусининг долзарблигини** белгилайди.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тижорат банкларида корпоратив бошқаруви масаласининг назарий асослари Герашенко В.В., Джонотан Мэйси, Морин Оҳара, Диана Мак Нотон, Жан Матук, Заҳароз В.С., Крис Барлтроп, Клаус Байнке, Киселев В.В., Лаврушин О.И., Матовников М.Ю., Ольхова Р.Г., Рид Э., Коттер Р., Савинский Ю.П., Усоскин В.М. ва бошқа мутахассисларнинг илмий изланишларида ўз ифодасини топган.

Ўзбекистон бозор иқтисодиётига ўтиш даврида, корпоратив бошқарувнинг баъзи жиҳатлари М.Ҳамидулин, И.Бутиков ва бошқалар томонидан ўрганилган. Мазкур ишларнинг аксарияти асосан ўқув қўлланма тавсифига эга бўлиб, унда корпоратив бошқарувнинг умумий назарий жиҳатлари ёритилган.

Аммо тижорат банкларида корпоратив бошқаруви масаласининг муаммолари бўйича кенг қамровли, илмий-назарий ва амалий жиҳатдан яхлит тадқиқот ишлари олиб борилмаган.

Тадқиқот мақсади. Бозор иқтисодиёти чуқурлашиб бораётган шароитда тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларни қайта тизимлаш билан боғлиқ масалалар ва уларнинг самарадорлигини ошириш юзасидан тегишли илмий таклиф ва амалий тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Қўйилган мақсадга эришиш учун қўйидаги вазифалар белгилаб олинди:

- корпоратив бошқарувнинг иқтисодий моҳиятини таққослама тарзда ўрганиш ва тегишли ишланмаларни шакллантириш;
- тижорат банкларида корпоратив бошқарувни жорий этишнинг зарурлиги ва аҳамияти аниқлаш;
- корпоратив бошқарувнинг халқаро банк амалиётидаги тажрибалари ўрганилади ва улар қайта тизимланади;
- мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг ҳолати ва ривожланиши тенденциялар ўрганилади;
- корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларини Миллий банк тизимида жорий этиш йўллари ва унинг истикболлари аниқлаб берилади;
- тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тизимларидаги муаммолар аниқланади ва уларга танқидий баҳо берилади;
- корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларини ижобий жиҳатлари аниқланади ва улардан фойдаланиш йўллари аниқлаб берилади;
- Ўзбекистон тижорат банкларида корпоратив бошқарувни самарадорлигини ошириш юзасидан илмий таклиф ва амалий таклифлар ишлаб чиқилди.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти. Илмий ишда ишлаб чиқилган хулосалар, илмий таклиф ва амалий тавсияларни мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувни самарадорлигини ошириш ва уларнинг молиявий барқарорлигини таъминлаш борасида амалга оширилаётган тадқиқот ишларини амалга оширишда қўлланилиши мумкин.

I-БОБ. ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Корпоратив бошқарувнинг иқтисодий моҳияти ва ташкил этиш асослари.

Корпоратив менежментнинг кенг ёйилиши, шу жумладан банк соҳасига кириб келиши жаҳон иқтисодий равнақи ХХІ аср бошига келиб ҳўжалик юритувчи субъектларининг корпоратив асосда интеграциялашуви фаоллашгани билан боғлиқ. Бунинг сабаби, аввало банкларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш, тақсимлаш ва сотиш харажатларини пасайтириш, олинаётган фойдани Кўпайтириш, сармояларнинг даромадлилигини ошириш, миллий ва халқаро бозорларда ўз рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга интилиши билан изоҳланади.

Ўзбекистон Республикасида сўнгги пайтда корпоратив бошқарув муаммоси оммавий ахборот воситалари ҳамда жамоатчиликнинг диққат эътиборини ўзига тортиб келмоқда. Бу, биринчи навбатда, акционерлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларини ҳимоя қилишни назарда тутди. Шунинг таъкидлаб ўтиш жоизки, кўпчилик инвесторлар учун корпоратив бошқарув масаласи мамлакатимизга йирнк капитал олиб киришга қарор қилишларида асосий омиллардан бири ҳисобланади.

Республикаимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарув амалиёти муаммоси ХХІ асрнинг дастлабки йилларида ривожлана бошлади. Ушбу масаланинг турли жиҳатларини таҳлил қилишга бағишланган илмий ишлар 2001 йилда чоп этилган ва ҳозирги пайтда ушбу йўналиш етарлича мустақил ҳамда ниҳоятда долзарб масалалардан бири сифатида қолмоқда. Тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва ўзига хос хусусиятлари ҳақида сўз юритишдан олдин, унинг тушунчасига таъриф бериш ўринли деб биламиз.

Корпоратив бошқарув бу - акционерлик жамиятлари фаолиятини бошқаришда акциядорлар умумий йиғилиши, Кенгаш аъзолари ва бошқа раҳбар ходимлар томонидан амалга ошириладиган асосий фаолият ҳамда қоидалар мажмуаси;

- акционерлик жамиятлари фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар, ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (банк ходимлари, кредиторлар, ҳамкор банклар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича банк менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими;

- корпоратив мулкнинг мулкдорларнинг бевосита назоратидан узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбирлар ва тартиблар;

- улар ёрдамида банкни самарали бошқаришни ташкил қилишда асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштиришни амалга ошириладиган ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуасидир.

Тижорат банкларида корпоратив бошқарув деганда - қонунчилик, меъёрлар ва ҳусусий секторнинг мос равишдаги амалиётининг шундай бирикмаси тушуниладики улар банкка молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилишга, самарали фаолиятни олиб боришга имконият беради ва оқибатда ўз акциядорлари учун узоқ муддатли иқтисодий қийматни Кўпайтириш орқали ўзининг мавжудлигини сақлаб қолишни таъминлайди. Шу билан бирга, акциядорлар, бошқа манфаатдор шахслар ва банкнинг манфаатларига риоя қилиниши керак.

Тижорат банкларида корпоратив бошқарув деганда банк кенгаши ҳамда банк бошқаруви томонидан амалга ошириладиган фаолиятни идора этиш ва банк самарадорлигини оширишга қаратилган ҳатти-ҳаракатлар тизими тушунилади. Корпоратив бошқарув ёрдамида банклар:

- фаолиятининг асосий мақсадини белгилаб олади ва амалга оширади;

- фойдасини ошириш йўллари излаб топади ва маблағлардан самарали фойдаланиш стратегиясини ишлаб чиқади;

- иқтисодий ҳамкор ва манфаатдор томонларнинг (ҳодимлар, мижозлар, жамоатчилик, давлат органлари) манфаатини ҳимоя қилади ва уларнинг иқтисодий манфаатдорлигини оширади;

- меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар талаблари ва банк ликвидлилигини таъминлаш қоидаларига мос равишда корпоратив фаолиятни амалга оширади;

- омонатчиларнинг манфаатларини ҳимоя қилади.

Корпоратив бошқарув тушунчаси корпорация тушунчаси билан бевосита боғлиқ. Корпорация - бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини - юридик шахсни ташкил қилган жисмоний ёки юридик шахслар бирлашмасидир.

Акционерлик жамиятлари корпоратив бошқарув органлари:

1. Акциядорлар умумий йиғилиши;
2. Директорлар кенгаши (Кузатув кенгаши);
3. Ижроия органи;
4. Назорат органлари - тафтиш комиссияси, ички аудит хизмати, ташқи аудиторлар.

Акциядорлик жамиятида бошқарув тизимининг шакллантириш принциплари қуйидагилардан иборат:

- Акциядорлик жамиятида бирлаштирилган капиталнинг эгасини ифодаловчи олий бошқарув органи - жамият акциядорларининг умумий йиғилиши;

- Акциядорлар умумий йиғилишлари ўтказиш саналари орасидаги давр учун, мулк эгалари манфаатларини таъминлаш мақсадида жамият фаолияти устидан назоратни амалга ошириш учун умумий йиғилишда акциядорлар сайлайдиган ва улар олдида жамият фаолиятининг

бошқарилиши учун жавобгар бўлган олий бошқарув органи - жамият кузатув кенгаши;

- Мулк эгалари томонидан тайинланадиган, жамият жорий фаолиятига раҳбарлик қиладиган жамиятнинг раҳбари - жамият бош директори;

Юқори даражадаги бошқарувчилар ва менежерлардан таркиб топувчи жамият тезкор фаолиятини бошқарув органи - Жамият бошқарув хайъати, аъзолари (акциядорлар умумий йиғилиши) томонидан сайланувчи, жамиятнинг тафтиш комиссияси.

Акциядорлик жамияти (АЖ) акциядорларининг умумий йиғилиши унда овоз беришда қатнашиш йўли билан, АЖни бошқариш бўйича ўз ҳуқуқларини акциядорлар томонидан амалга ошириш шаклидир. Бу ҳолда АЖ ўзининг қатнашчилари (акциядорлари) қарорлари орқали фуқаролик ҳуқуқларига эга бўлади ва фуқаролик мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши акциядорлик тижорат банкларининг юқори органи бўлиб саналади ва унинг ваколатлари "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонун, банк Низоми, бошқа қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади. Акциядорлар умумий йиғилишининг алоҳида ваколатлари қаторига қуйидагилар киради:

- 1) банк Низомини тасдиқлаш, унга кўшимча ва ўзгартиришлар киритиш;
- 2) банкни қайта ташкил қилиш ёки тугатиш;
- 3) банк кенгаши аъзолари сонини белгилаш, унинг аъзоларини сайлаш, муддатидан олдин кенгаш аъзолигидан чиқариш;
- 4) эълон қилинган акцияларнинг энг юқори миқдорини белгилаш;
- 5) банкнинг низом капитали миқдорини кўпайтириш ёки камайитириш;
- 6) ўз акцияларини сотиб олиш тартибини ишлаб чиқиш ва уни жорий этилишини таъминлаш;

7) банк Кенгаши томонидан тайинланган банк Бошқаруви Раисини тасдиқлаш;

8) банк тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш ва улар ваколатини муддатидан олдин тўхтатиш;

9) банкнинг ташқи акцияларини тасдиқлаш;

10) банк йиллик ҳисоботи, баланси, фойда ва зарарлар ҳисобини тасдиқлаш, фойда ва зарарларни тақсимлаш;

11) банк ҳужжатларини тасдиқлаш ва уларни банк бизнес режаси билан таққослаш, банк Кенгаши аъзоларига компенсация ва мукофотлар миқдорини белгилаш;

12) акциядорлар умумий йиғилиши регламентини тасдиқлаш;

13) Кредит бериш, актив ва пасивларни бошқариш, инвестицияларни амалга ошириш, мижозларга янги банк хизматларини кўрсатиш масалаларида банк томонидан амалга ошириладиган сиёсатнинг йуналишларини белгилаш ва бошқа ваколатларни амалга ошириш.

Банк акциядорларининг умумий йиғилиши Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунида белгилаб кўйилган муддатларда ҳамда тартибда чақирилади.

Акциядорлар умумий йиғилишининг ваколатларидан кўриниб турибдики берилган ваколатлар маълум даражада аниқ ва чекланган вазифавий характерга эга. Демак:

- Умумий йиғилиш - олий, бироқ чекланган ваколатга эга бўлган, орган;
- Жамият уставига мувофиқ жамият Кузатув кенгаши ваколатига киритилиши мумкин бўлган масалаларини ҳал этади;
- Жамият уставига унинг устав фондини Кўпайтириш билан боғлиқ ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиши мумкин;

- Жамиятнинг ижроия органини ташкил қилиш ва унинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиши мумкин;
- Йиллик бизнес-режани тасдиқлаши ёки тасдиқламаслиги мумкин;
- Умумий йиғилиш томонидан қарор қабул қилиниши орқали жамиятнинг уставида назарда тутилмаган масалаларни ҳам кўриб чиқиши мумкин;
- Кузатув кенгашининг олий мақсади ва унинг фаолиятини самарали ташкил қилиш бўйича қарор қабул қилиши мумкин.

Ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколати ва жавобгарлиги таърифланган ҳамда ўзига қуйидаги асосий қоидаларни олган ҳужжатнинг бўлиши тавсия қилинади:

- Кенгашнинг ўзак ғояси - жамият ва унинг фаолияти билан ишбилармонлик ва бошқа ўзаро муносабатлардан ҳоли, мулк эгалари акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат ишларини олиб боровчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир;

- Кенгашнинг олий мақсади акциядорлар қўйган улуш қийматининг максимал ўстирилишидир. Кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Банк Кенгаши-акциядорлар умумий йиғилишлари ўртасидаги даврда банк фаолиятига умумий раҳбарлик қилиш банк Кенгаши томонидан амалга оширилади.

«Банклар ва банк фаолияти тўғрисида»ги Қонуннинг 24-моддасига кўра банк Кенгаши ваколатларига қуйидагилар киради:

- 1) банк фаолияти устидан назорат олиб бориш;
- 2) банк раҳбарларини ишга тайинлаш ва вазифасидан озод қилиш;
- 3) банк капиталининг мунтазам ўсишини таъминлаш;
- 4) банк сиёсатини ишлаб чиқиш ва рўёбга чиқарилишини кўзатиб бориш;

5) банк фаолиятини амалга ошириш чоғида қонунчилик талабларига риоя этилишини таъминлаш ва банк Низомида назарда тутилган бошқа ваколатларни амалга ошириш.

Банк Кенгаши камида беш кишидан иборат бўлади. Унинг таркибига банк акциядорларидан ташқари банк соҳаси олимлари ва мутахассислари аъзо сифатида киритилиши мумкин. Банк Кенгаши мажлисларини чақириш муддатлари, тартиб, масалаларни мажлисда муҳокама қилиш ва қарорларни қабул қилиш тартиблари «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунда белгилаб қўйилган. Банк Кенгаши банк акциядорлари умумий йиғилиши олдида ҳисоб беради.

Банк кенгашининг ваколатларидан кўриниб турибдики:

1. Умумий йиғилиш ёки Ижро этувчи органга ҳал қилиш учун берилиши мумкин бўлмаган ва фақат Банк кенгаши ваколатига кирадиган масалалар, жамият Уставида фақат Банк кенгаши ваколатига кирувчи масалалар деб белгиланган.

2. Банк кенгаши ваколатига киритилган масала Умумий йиғилиш мутлоқ ваколатига тегишли бўлса, Уставда ушбу масалани фақат Банк кенгаши ваколатига тааллуқли қилиб белгилаш мумкинлиги кузатилади.

3. Умумий йиғилишнинг умумий (мутлақ бўлмаган) ваколатига қаршли масалалар, жамият Уставида Умумий йиғилиш ёки Банк кенгаши ёки ижро этувчи орган ваколатига доир қилиб белгиланиши мумкинлиги кўрсатилган.

4. Тафтиш комиссияси томонидан жамиятнинг молиявий-ҳўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ҳақидаги қарор қабул қилиш тўғрисидаги масала, Уставда ҳам Умумий йиғилиш, ҳам Банк кенгаши ва Тафтиш комиссияси ваколатига киритилиши кераклиги белгиланган.

5. Умумий йиғилиш кун тартибини шакллантириш бўйича ташаббуслар. Кенгаш фаолиятининг асосий жавҳалари ҳисобланади ва улар қуйидагилар:

- банк стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- Таваккалчиликни бошқариш тизимини яратилишини таъминлаш;

- банк ижроия органи (олий менежерлар)нинг ишлашини кўзатиш;
- Кенгашнинг ва унинг алоҳида аъзоларининг иши;
- банк фаолияти ҳақида ахборотларни тайёрлаш ва ошкора қилиш;
- Инқироз бошқарувини ташкил этиш.

Банк кенгаши аъзоси учун зарур бўлган фазилатлар:

- Корпоратив ҳуқуқда саводли бўлиш;
- Тармоқга доир билимларга ва зарур касбий малакага эга бўлиш:
- Ҳалол, принципиал ва ўз масъулиятини ҳис қиладиган шахс сифатида танилган;
- Етарли вақт ажрата оладиган;
- Кенгашнинг бошқа аъзолари, банк менежерлари ва акциядорлари билан самарали ҳамкорлик қилишга қобилиятли;
- Мустақил фикр билдиришга ва уни ҳимоя қилишга қодир;
- Корпоратив муносабатлар қатнашчилари манфаатларини мувозанатига риоя қилиш;
- Акциядорлар ва жамият манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларида фаол позициянинг мавжудлиги.

Банк Бошқаруви - банкнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қиладиган, ижроия органидир ва у коллегалик асосида иш юритади. Банк бошқарувига банк Кенгаши томонидан тайинланадиган ва умумий мажлис тасдиқлайдиган бошқарув раиси раҳбарлик қилади. Банк бошқаруви Раисини ишга қабул қилиш ва у билан Меҳнат шартномаси тузиш банк Кенгаши томонидан амалга оширилади ва меҳнат шартномасига банк Кенгашининг Раиси имзо қўяди. Раис ўринбосарлари ва банкнинг бошқа ходимларини эса ишга қабул қилиш, ишдан бўшатиш банк бошқаруви раиси томонидан амалга оширилади. Шунингдек, банк Бошқаруви ҳамда унинг Раиси ваколатлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги банк Низомида батафсил кўрсатиб қўйилиши лозим. Банк бошқаруви банк Кенгаши ва банк акциядорлари умумий йиғилиши олдида жавобгар бўлади. Банк филиалларининг раҳбарлари

Ўзбекистон Республикаси Марказий банки розилиги олингани ҳолда банк бошқаруви томонидан вазифасига тайинланади ёки лавозимидан озод қилинади. Акциядорлик тижорат банклари акциядорларининг банкни бошқариш юзасидан ва бошқа масалаларга доир ҳуқуқлари, уларнинг мулкӣ ҳамда бошқа ҳуқуқларини ҳимоя қилиш акциядорлик ҳуқуқига оид қонунчилик меъёрлари, «Банклар ва банк фаолияти тўғрисида»ги Қонун ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

Тижорат банклари корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини яратган ҳолда, иқтисодиётнинг реал секторида амалдаги акциядорлик жамиятлари билан боғлиқ бўлган бир қатор ўзига хос муаммоларни ҳал этиш зарурияти билан тўқнаш келади:

Биринчидан, мулкдор ва менежер ўртасидаги ўзаро муносабат тижорат банкларида саноат ва савдо соҳасига қараганда анча мураккаб. Бу бошқарув органлари томонидан қатъий назоратнинг ўрнатилганлиги, баъзи тижорат банклари тизимида давлат капитали ҳажмининг юқорилиги, банк сири институтининг мавжудлиги натижасида юзага келадиган инфор¬мацион номутаносибликнинг жиддийлиги билан изоҳланади.

Иккинчидан, номолиявий ташкилотлар билан таққосланганда, тижорат банклари молиявий воситачилик функциясини бажариш учун ўз маблағларининг пассивдаги улуши нисбатан кам.

Тижорат банкларида кредит маблағлари активлар ва пассивлар ўртасидаги сезиларли фарқни ва энг муҳими, тижорат банкларининг кўпчилик омонатчилар ишончига жиддий боғлиқлигини аниқлаб беради, Тижорат банклари фаолиятининг таваккалчиликка мойиллиги кўпчилик мамлакатларда депозитларнинг мажбурий суғурта тизимининг мавжудлиги билан изоҳланади. Бундай ўзига хослик бир қатор муаммоларни келтириб чиқаради. Бундай муаммолардан бири Банк бошқаруви кенгаши аъзоларининг энг муҳим функционал мажбуриятларини — ғамхўрлик қилиш мажбуриятини аниқлаш билан боғлиқ.

Юқоридаги ҳолатлар барча мамлакатларда, жумладан, ривожланган давлатларда ҳам учрайди.

Таваккалчиликни бошқариш ўзига қуйидагиларни олади:

- таваккалчилик вазиятларини таҳлил ва прогноз қилиш, хавф кучли соҳаларни аниқлаш;
- таваккалчилик вазиятларидан йўқотишларни камайтириш бўйича тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- компания бўлимлари ишини мувофиқдаштириш, рағбатлантириш, назорат қилиш ва бошқалар, яъни бошқарув функцияларининг тўла комплекси.

Бизнинг назаримизда, жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида Кузатув кенгашининг ролини ошириш қуйидагиларни ўз ичига олиши мақсадга мувофиқ:

- ҳар чоракда банкда юз бераётган, айниқса таваккалчилик билан боғлиқ бўлган, муҳим воқеалар ҳақида маълумотларнинг ижроия органидан олинishi ва кўриб чиқилиши. Бундан ташқари, Кузатув Кенгашига ҳар ойда молиявий маблағларнинг ҳаракати ҳақида қисқача ахборот бериб борилиши керак;

- таваккалчиликни бошқариш муаммоларига диққатини ошириш учун Кузатув кенгаши аъзоларининг мотивациясини ошириш:

- ижобий (рағбатлантириш),
- салбий (жарима солиш);
- таваккалчилик устидан назорат ишларининг моҳиятини Кузатув кенгаши аъзолари томонидан тушуниш даражасини ошириш;
- муваффақиятли компанияларда таваккалчиликни бошқаришдаги Кузатув кенгашининг роли билан танишиш;
- таваккалчиликни назорат қилиш технологиясини ўзлаштириш (зарур ички хужжатларнинг етарлилиги устидан назорат, тез учрайдиган

таваккалчилик вазиятларида қандай ҳаракат қилиш, акциядорлар, кредиторлар ва бошқалар билан қандай муносабатларда бўлишни ўрганиш);

Ўтказилиш усулларига кўра қуйидаги ўзаро боғлиқ йўналишларни ажратиш мумкин:

- банк кўламини ўзгартириш яъни кенгайтириш (бирлаштириш, кўшилиш ва б.) ва қисқартириш (бўлиш, ажратиб чиқариш ва б.);

- мулкка ва корпоратив назоратга таъсир ўтказиш (қайта ташкил этиш), устав фондини реструктуризацияси (акция ёки улушларнинг эмиссияси, сотилиши, сотиб олиниши, конвертацияси), кредиторлик қарздорликни реструктуризацияси (синдириш, ҳисобдан чиқариш, муддатини суриш, сотиш ва б.) йўли билан;

- банк фаолиятининг ички тузилмасини ўзгартириш орқали: Ташкилий тузилмасини қайта қуриш (ваколатларнинг қайта тақсимланиши, бошқарув хизматларининг иши ва вазифаларининг ўзгартирилиши ва ҳ.к.).

Хулоса қилиб айтганда, корпоратив бошқарувнинг иқтисодий моҳияти тенг қиррали бўлиб, уни ташкил этилиши хўжалик юритувчи субъектларнинг фаолиятини самарали ташкил этилиши акциядорлар, мижозлар ва иқтисодий ҳамкорларнинг иқтисодий манфаатини ҳимоя қилишга қаратилгандир.

1.2. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва ривожланиши.

Акциядорлик жамияти самарали фаолияти ва инвестицион жозибадорлигининг асоси корпоратив ҳамжамиятнинг барча иштирокчилари ўртасидаги ижтимоий ҳамкорлик муҳити ва ўзаро ишончдир. Унинг шаклланиши учун корпоратив ҳуққ тамойилларига риоя қилиниши зарур бўлиб, унинг мазмуни акциядорлик жамиятини бошқариш билан боғлиқ

хамда пайдо бўладиган муносабатларда ишончни ҳосил қилишга қаратилгандир.

Корпоратив бошқарув фан тармоғи сифатида жаҳон амалиётида яхши тушунчадир. Унинг қонуниятларини жиддий ўрганиш бўйича асосий уринишлар XX асрнинг охирларидан бошланган эди. Шундай қилиб, корпоратив бошқарув - янги аср фанидир. Аслини олганда, корпоратив муносабатларнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши бир неча минг йиллик тарихга эгадир. Содда корпоратив тузилмалар ширкат кўринишида милoddан олдинги асрлардаёқ пайдо бўлган эди. Ушбу муносабатда қадимий Бобилда милoddан олдин 1792-1750 йилларда идора этган Ҳаммураппи қонунлари муҳим аҳамиятга эга. Ушбу қонунларнинг 282 моддасидан 8 таси ширкатларни тартибга солиш масалаларига бағишланган.

Корпоратив муносабатларнинг куртакларини қадимий Римда ҳам кўриш мумкин бўлиб, унда яхши ривожланган ва етарли даражада ташкил қилинган ички тузилмавий турли ширкатлар мавжуд эди. Ушбу фикрга Рим хусусий ҳуқуқчилигида ширкат шартномаси масалалари муфассал кўриб чиқилганлиги факти далил бўлади. Масалан, ширкат шартномаси масалаларига Гай (м.к. III аср) институциялари, ўша даврнинг энг йирик ҳуқуқшунослари бўлган Павел ва Ульпиан изоҳлари, Юстиниан Дигесталари (М.К. VI аср) ва бошқалар бағишланган эди.

Кенг тан олинган фикр бўйича, корпорацияларга савдо гильдиялари (немисча Gilde - корпорация) асос солган экан. Гильдиялар савдогарларнинг уюшмаси бўлиб, Фарбий Европада илк ўрта асрларда пайдо бўла бошлади ва XII-XV асрларда, Еропада ва Буюк ипак йўлида қуруқлик йўллари орқали савдо қилиш қайта тикланиши даврида, кучли ривожланган эди. Корпорацияларнинг Европадаги кейинги ривожланиши XIV-XVII асрларда, савдо иши, денгизчилик, тоғ иши ва бошқаларнинг тараққиёти билан боғлиқ буюк иқтисодий ўзгаришлар ва географик кашфиётлар даврида давом этди. Инсониятнинг янги ва энг янги тарихи даврида, шундай турдаги корпоратив

муносабатлар шаклландики, улар корпорацияларни ташкил қилишнинг ҳозирги замонда амалда қўлланилаётган усулларига асос бўлди.

Корпоратив муносабатлар ривожланиши узоқ тарихга эга бўлишига карамай, XX асрнинг охиригача корпоратив бошқарувнинг энг яхши амалиётини қуриш бўйича асосий ёндашув бирор-бир даражада аниқ ифода қилинмаган эди. Бу вақтга келиб, айрим ташкилотлар ва шахсларнинг корпоратив бошқарув кодекслари кўринишидага жиддий ишланмалари мавжуд эди. Бироқ улар ушбу муаллифлар яшаётган муҳитнинг тарихий-маданий контекст таъсирида яратилган бўлиб, том маънода зарур универсалликка эга эмасди. Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви даврида самарали корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларини назариясини яратишга зарурат туғилди.

Мазкур масаланинг қийинлиги шу даражада эдики, айрим гуруҳ тадқиқотчилар ишидан бирон ижобий натижа сезилмади. Шунинг учун, Бирлашган Миллатлар ташкилотининг Иқтисодий Ҳамкорлик ва Ривожланиш ташкилоти (ИХРТ) 1998 йилда миллий ҳукуматлар, бошқа манфаатдор ҳалқаро ташкилотлар ва хусусий сектор билан биргаликда корпоратив бошқарув бўйича андозалар тўплами ва қўлланмаларни ишлаб чиқишга чақирди. Мазкур вазифани бажариш учун ИХРТ Корпоратив бошқарув бўйича махсус гуруҳни ташкил қилди ва ушбу масалада баъзи давлатлар қарашларини мужассам этди: ҳамда мажбурий характерда бўлмаган тамойилларни ишлаб чиқиш мазкур гуруҳга топширилди.

Мазкур комиссия корпоратив бошқарувни ташкил этиш бўйича тегишли ҳужжатни ишлаб чиқди. Ушбу ҳужжатда белгиланган тамойиллар миллий кўламда *ўхшаши* уринишларни амалга оширган аъзо давлатлар тажрибаси ва тадбиркорлик соҳасида Корпоратив бошқарув бўйича ИХРТнинг консультатив гуруҳи натижаларига асосланган.

Тамойилларни тайёрлашда ИХРТнинг бир неча қўмиталари иштирок этди. Молиявий бозорлар бўйича қўмита, Ҳалқаро инвестициялар ва

транснационал корхоналар бўйича қўмита, Саноат бўйича қўмита, Атроф-муҳитни ҳимоя қилиш соҳасидаги сиёсий масалалар бўйича қўмита. Уларнинг ишлаб чиқилишига ИХРТга аъзо бўлмаган давлатлар: Жаҳон банки, Халқаро валюта фонди, ишбилармонлар доираси, инвесторлар, касабаяюшмалари ва манфаатдор шахслар катта ҳисса қўшдилар.

ИХРТ хужжатида беш асосий тамойил ифодаланган: 1) акциядорлар ҳуқуқлари; 2) акциядорларга тенг муносабатда бўлиш; 3) корпорацияни бошқаришда манфаатдор шахсларнинг роли; 4) маълумотларнинг ошқор қилиниши ва аниқлиги; 5) директорлар кенгашининг вазифалари. Ҳар бир тамойилни тушунишга имкон берувчи қисқа изоҳлар билан бирга берилган. Бу хужжатнинг асосий мақсади - акциядорлар ҳуқуқларига риоя қилиш ва уларни ҳимоя қилиш, акциядорларга тенг муносабатда бўлиш, компания ҳақида маълумотларнинг, шу жумладан, унинг молиявий ҳолати ҳақида ўз вақтида ва аниқ маълумот бериш механизмларини ишлаб чиқишдир.

ИХРТ тамойилларида мустаҳкамланган қоидалар, асосан, акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган. Бунга турли йўллар билан эришилади жамиятлар директорлар кенгаши (Кузатув кенгашлари) ролини ошириш йўли билан, жамият ҳақида имкон қадар ишончли маълумотларни бериш, унинг ижроия органи устидан назорат қилиш, эълон қилинган тақдирда дивиденд тўлаш бўйича жамият мажбуриятларининг лозим даражада бажарилиши, акциядорлар ва жамиятнинг органлари ҳамда турли лавозимдаги шахслари орасида доимий ва самарали алоқани таъминлайдиган корпоратив котиб янги лавозимини киритиш билан амалга оширилади.

Ягона ва барча тан олган концептуал негиз яратилиши билан "умумийдан хусусийга" бориш имконияти туғилди, яъни тамойилларнинг яратилиши корпоратив бошқарувнинг миллий андозаларини яратишга методологик асос берди. Хусусан, ИХРТ Корпоратив бошқарув тамойилларига биноан 2001 йилнинг декабрида Россия Федерацияси ҳукумати томонидан, Россиядаги жамиятларнинг қўллашлари учун фақат

тавсия кучига эга бўлган Корпоратив хулк кодекси қабул қилинди. Бу Кодексни халқаро тавсия ҳужжатларига қиёслаш мумкин, масалан, 1994 йилда, хусусий ҳуқуқчиликни унификациялаш халқаро институтда тайёрлаган. Халқаро тижорат шартномалари тамойилларига тенглаштириш мумкин.

Маълумки, бундай турдаги ҳужжатлар, улар кимга бағишланган бўлса шулар томонидан ўз муносабатларида уларни ишлатишга хоҳишини аниқ билдиргандан кейингина қўлланилади. Корпоратив хулк тамойилларининг қўлланилиши, биринчи навбатда, халқаро фонд бозорига чиқувчи йирик очик акциядорлик жамиятлари ҳамда уларни ишлатмоқчи бўлган ихтиёрий турдаги хўжалик жамиятлари учун зарурдир.

Хусусий ҳуқуқнинг кенг тан олинган тамойиллари фуқаролик ҳуқуқининг мазмуни ва мувофиқ равишда хўжалик жамиятлари муносабатлари иштирокчилари ўзини тутишини аниқлаб беради.

ИХРТ томонидан таклиф этилган корпоратив ҳуқуқ тамойиллари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1-моддасида мустақамланган фуқаролик қонунчилигининг асосий асосларига мос келади ва қуйидаги қоидаларда ифодаланади:

— *акциядорлар ҳуқуқлари*. Бу тамойил акциядорлар ва бошқа хўжалик жамиятлари аъзоларининг ўз ҳуқуқларини амалга ошириш реал имкониятида ифодаланади. Корпоратив хулк амалиёти оддий ва имтиёзли акциялар эгаларига ҳамда жамият облигациялари ва бошқа қимматли қоғозлар эгаларига жамиятда қатнашиш билан боғлиқ ўз ҳуқуқларини амалга ошириш реал имкониятларини таъминлаши керак.

Ушбу тамойил доирасида акцияга эгалик ҳуқуқлари қайд этилади. Масалан, оддий акцияларнинг ҳар бир эгасига жамият тенг ҳажмдаги ҳуқуқларни, шу жумладан: акциядорлар умумий йиғилишида йиғилиш ваколатига кирган барча масалалар бўйича овоз бериш ҳуқуқи билан

катнашиш ҳуқуқи, дивидендлар олиш ҳуқуқи ва жамият тугатилганда унинг мулкини бир қисмини олиш ҳуқуқларини тақдим этади.

Бошқарувчилар ҳаракати устидан назорат механизми сифатида акциядорлар овоз беришининг қиммати, у қарор қабул қилиши керак бўлган масалалар бўйича акциядорнинг хабардорлик даражасига боғлиқ. Шу билан боғлиқ равишда, жамият фаолияти ҳақида ишончли маълумотларни олиш акциядорнинг ажралмас ҳуқуқига киради. Амалда эса акциядорлик жамиятлари ўз молиявий ҳолати ва бошқа масалалар тўғрисидаги чекланган маълумотларни тақдим этадилар. Айрим акциядорлик жамиятлари аудиторлардан ҳақиқий молиявий ҳисоботларни яширади, акциядорлар бунга норози бўлмайди, чунки аудитордан яширилган фойда, шу вақтнинг ўзида солиқ инспекциясидан яширилган фойдадир.

Ҳуқуқларини реал амалга ошира олиш тамойили акциядорлар томонидан ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилинишига йўл қўйилмаслики назарда тулади. Бу умумфуқаролик ҳуқуқ нормасидир. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси 9-моддасининг 3-қисмига мувофиқ фуқаролик ҳуқуқларининг амалга оширилиши бошқа шахсларнинг ҳуқуқларига ва қонун томонидан ҳимояланган манфаатларига дахл қилмаслиги керак.

Фуқаролик ҳуқуқий муносабатлари қатнашчилари ҳаракатларининг ҳалоллиги, онглилиги ва адолатлилиги назарда тутилади. Бошқача сўз билан айтганда, акциядорлар жамиятга зарар етказиш мақсадида ҳаракат қилмаслиги ёки бошқа шаклларда ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилмасликлари лозим.

— *акциядорларга тенг муносабатда бўлиш.* Бу тамойил бир турдаги (тоифадаги) ва бир хил сондаги акцияларга эгалик қилувчи акциядорларга тенг муносабатда бўлишни амалда таъминланишида ифодаланади. Бу билан мувофиқ равишда ИХРТ тамойилларида қуйидагилар тавсия қилинади: 1) акциядорлар умумий йиғилишларида қатнашиш; 2) инсайдерлик

ахборотлардан фойдаланишнинг ман қилиниши; 3) битимнинг амалга оширилишидан ўз манфаатдорлиги ҳақида бошқарув аъзолари ва бош директорнинг хабар бериш мажбурияти.

Акциядорлар умумий йиғилишини ўтказиш иш тартиби ва тартиботи акциядорларга ўз фикрини билдиришга ва уни кизиқтирган саволларни бера олиш имкониятини таъминлаши керак. Жамият фаолияти амалга оширилаётганда инсайдерлик ва конфиденциал маълумотлардан фойдаланилган операциялар ман қилиниши, бош директор, бошқарув аъзолари ва битимнинг тузилишидан манфаатдор бўлган шахслар ўз манфаатдорлиги ҳақида хабар қилишлари керак.

Акциядорларга тенг муносабатда бўлишнинг таъминланиши яна қуйидагиларда ифодаланиши керак: 1) жамият органлари томонидан жамият тақдири учун сезиларли аҳамиятга эга бўлган муҳим ҳаракатлар (масалан, жамиятни қайта қуриш ва тугатиш, йирик битимларни амалга ошириш) ҳақида акциядорларни хабардор қилиш; 2) акциядорларга номзодлар ҳақида тўлиқ маълумотларни тақдим қилган ҳолда, директорлар кенгаши (Кузатув кенгаши), бошқарув аъзолари ва бош директорни мавжуд тартибга мувофиқ сайланишининг зарурияти; 3) корпоратив ихтилофларни тартибга солиш.

Жамият органлари томонидан амалга ошириладиган барча муҳим ҳаракатлар ҳақида имкон қадар кўпроқ акциядорни хабардор қилиш, директорлар кенгаши (Кузатув кенгаши), бошқарув аъзолари ва бош директорни сайлаш тартиботининг аниқлиги таъминланиши жамият ривожланиш стратегиясининг тўғри танланишига сезиларли даражада таъсир қилади.

Жамият фаолиятини амалга оширишда акциядорлар тенглигини таъминлаш, кўп жиҳатдан корпоратив ихтилофларни бартараф қилишда уларнинг фаол қатнашишига боғлиқ бўлиб, бунда икки хил ихтилоф назарда тутилади: 1) жамият органлари ва акциядор ўртасида, 2) акциядорлар ўртасида, агар ихтилоф жамият манфаатларига алоқадор бўлса. Кўп

ихтилофлар суд аралашувисиз ҳал қилиниши мумкин, бунинг учун жамият уларни бартараф қилишнинг ўз тартиб ва механизмларини ишлаб чиқиши керак;

— *директорлар кенгашининг (Кузатув кенгашининг) вазифалари.* Бу тамойил тўртта асосий тавсиядан иборат:

- 1) директорлар кенгаши жамият ривожланиш стратегиясини аниқлайди;
- 2) директорлар кенгаши таркиби унга юклатилган вазифалар бажарилишини таъминлаши керак;
- 3) директорлар кенгаши даврий равишда мажлис ўтказиб туриши ҳамда ўз фаолиятининг энг муҳим йўналишлари бўйича қўмиталар ташкил қилиниши керак;
- 4) директорлар кенгаши ижроия органлари фаолиятини таъминлайди ва назорат қилади. Жамият ривожланиш стратегиясини аниқлаш батафсил тахлилий ишни талаб қиладики, бу иш бозор эҳтиёжлари, умуман, жамият ва ҳар бир акциядорнинг манфаатларини қондиришни инобатга олган ҳолда бажарилиши керак;

— *корпорацияни бошқаришда шахсларнинг манфаатдорлиги.* Бу тамойил ўз мазмунига кўра, ИХРТнинг учинчи тамойилига тўғри келади ва жамиятнинг жамият ижро органи ходимлари ва ишчилари билан ўзаро муносабатларни аниқлашда ифодаланади. Ижро органи жамият фаолияти устидан жорий раҳбарликни амалга оширади.

Расман ижроия органининг ваколатлари Ўзбекистон Республикаси "Акциядорлик жамияти ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳақида" ги Қонунда Кўрсатилганидан кенгрокдир, унинг ваколатларига жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилишга доир барча масалалар киради, акциядорлар умумий йиғилишининг мутлоқ ваколатларига ёки кузатув кенгашининг ваколатларига киритилган масалалар бундан мустасно. Ишчилар, ижроия органлари ходимлари ўз вазифаларига қандай муносабатда бўлишига жамиятнинг муваффақияти ва муваффақиятсизлиги

кўп жиҳатдан боғлиқдир. Шунинг учун, ИХРТ тамойилларида манфаатдор шахсларнинг ҳуқуқларини ҳисобга олиш зарурияти назарда тутиладики, улар каторига жамият ишчилари киради ҳамда жамият активларини, акция қийматини ошириш, янги ишчи ўринларини ҳосил қилиш мақсадида жамият ходимлари ва манфаатдор шахсларни рағбатлантириш тавсия қилинади;

— *маълумотларни ошкор қилиш ва равшанлик.* Ушбу тамойилга биноан, корпоратив ҳуққ амалиёти, жамият акциядорлари ва инвесторлари асосли қарорларни қабул қилиш имкониятига эга бўлишлари учун жамият ҳақида тўлиқ ва ишончли маълумотларнинг, шу жумладан, унинг молиявий ҳолати, иқтисодий кўрсаткичлари, мулкчилик ва бошқарув тузилмаси ҳақида, ўз вақтида ошкор қилинишни таъминлаши керак.

Акциядорлар ва потенциал инвесторларга ўз вақтида ишончли, таққослаш мумкин бўлган ва етарлича тўлиқ маълумотларга осон етишиш имконияти керак.

Юқорида баён қилинган Корпоратив ҳуққ тамойиллари ички корпоратив фаолиятни ташкил қилиш масалаларига боғлиқдир. Шу билан бирга, корпоратив ташкилот юридик шахс сифатида турли фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларга киради. Шунинг учун, корпоратив ҳуққ; меъёрларини белгилайдиган тамойиллар, ўз табиатида кўра, фуқаролик қонунчилигининг асосларига тенг бўлиб, ўз моҳиятига кўра, ҳусусий ҳуқуқ; тамойилларига мувофиқ келади.

Шунинг учун Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 27 декабридаги "Товар бозорларида рақобатчилик ва монопол фаолиятни чеклаш тўғрисида"ги Қонунда (11-модда) ушбу тамойил ёритилган ҳолда, давлат монополияга қарши органи хўжалик юритувчи субъект ҳудудига кириш ва талаб қилиш асосида зарур ҳужжатлар ҳажмда маълумотлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга дейилган.

— *корпоратив ташкилотнинг ҳусусий ишларига асоссиз аралашувга йўл қўймаслик.* Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган

холлардан ташқари давлат хокимият ва бошқарув органлари ҳамда фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ва бошқа шахсларнинг корпоратив ташкилотлар фаолият кўрсатиш соҳасига аралашиш мумкин эмас. Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг мос равишдаги қарорларида корпоратив ташкилотлар фаолияти устидан назоратнинг зарурияти ва амалга оширилиш тартиботи назарда тутилган;

- корпоратив ташкилот томонидан ўз ҳуқуқларининг тўсиқсиз амалга оширишининг зарурияти. Корпоратив ташкилотлар ўз фаолиятини амалга оширишида асоссиз ман қилишлар ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаш қонун бузилиши ҳисобланади. Фуқаролик қонунчилиги диспозитив меъёрлар билан тадбиркорлик фаолияти иштирокчилари эркинлиги ва ташаббусини мувофиқ тарзда таъминлашга қодирдир.¹³

1.3. Корпоратив бошқарувнинг халқаро банк амалиётидаги тажрибалари.

Тадқиқотчилар мулкнинг назоратдан ажратилиши ва банкларда корпоратив бошқарув муаммоларига қизиқиши 1970-йилларнинг охири 1980-йилларнинг бошида ривожлана бошлади. Ушбу масаланинг турли жиҳатлари таҳлиliga бағишланган катта миқдордаги асарлар 1990 йилларда эълон қилинган ва ҳозирги пайтда мазкур йўналиш етарлича мустақил ва жуда долзарб йўналиш сифатида шаклланди.

1999 йил сентябрда Банк назорати бўйича Базел қўмитаси "Кредит ташкилотларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш" тўғрисидаги махсус ҳужжатни эълон қилди. Мазкур ҳужжат Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув тамойилларини банкларга нисбатан аниқлаштириб берди. Ушбу ҳужжатга мувофиқ банк ташкилотларида корпоратив бошқарув

– бу директорлар кенгаши ва юқори бўгин менежерлари томонидан амалга ошириладиган улар фаолиятини бошқариш ва белгиловчи усуллардир. Корпоратив менежмент устивор равишда АҚШда ишлаб чиқилган ва умум эътирофига сазовор бўлган бир қатор тамойиллар билан ифодаланиб, улар дунёнинг барча мамлакатларидаги корпоратив бошқарув хусусиятларини белгилайди. Бу тамойилларнинг моҳияти корпоратив бошқарув жараёнининг максимал даражада ошкора ва адолатли эканлиги билан белгиланиб, мазкур жараённинг барча қатнашчиларига релевант ахборотдан бемалол ва тенг фойдаланиш имкониятини беради.

Америка экспертлари корпоратив бошқарувнинг қуйидаги асосий тамойилларини ажратиб кўрсатадилар⁸.

1. Ҳисоботлилиқ. Директорлар кенгашининг аъзолари ва корпорация менежменти акциядорлар олдида ҳисобот бериши шарт.

2. Шаффофлик. Бозорнинг эркинлиги, таъсирчанлиги ва рақобатбардошлилиги ошқоралиқ билан боғлиқ эканлиги сабабли, сармоядорлар бозорга, у такдим этаётган ахборотга, шунингдек ўз маблағларини киритаётган компанияларга ишониши зарур.

3. Адолат. Бозорда фаолият кўрсатаётган компаниялар барча акциядорларга, шу жумладан хорижий акциядорларга нисбатан бир хил муносабатда бўлиши шарт. Хусусан, улар майда акциядорларнинг манфаатларини ҳам ҳурмат қилиши ва уларга ёхуд уларнинг сармояларига муайян зарар етказадиган ҳаракатдан тийилишлари лозим.

4. Овоз бериш усули. Ишончнома орқали овозга қуйилаётган ҳужжатлар аниқ, лўнда бўлиши ва акциядорларга кўриб чиқиладиган масала юзасидан қарор қабул қилишлари учун ишончли ахборот такдим этиши керак. Овоз бериш натижалари, унинг қайси усулда (шахсий ёки ишончнома орқали) ўтказилишидан қатъий назар, батартиб ҳисобга олиниши ва эълон қилиниши зарур.

5. Акционерлар билан муносабатлар тамойили қоидалари. Барча корпорациялар акционерлар билан муносабат тамойиллари қоидаларини ишлаб чиқишлари ва бу қоидаларга корпорация директорлари ва менежери риоя этиши шарт. Мазкур қоидаларда акционерлар билан муносабатлар ва улар олдидаги мажбуриятлар аниқ белгиланган бўлиши даркор. Бу қоидалар бозорда корпоратив бошқарув амалиётининг меъёри бўлиб қолиши шарт.

6. Стратегик режалаштириш. Корпорацияларнинг директорлари ва менежери узоқ муддатли стратегик мақсадга эга бўлишлари, бу эса моҳиятан акциялар қийматининг ўсиб боришини кўзда тутиши керак.

Тижорат банкларида корпоратив бошқарув бўйича Америка мутахассислари Джонатан Мэйси ва Морин Оҳара акционерлар манфаатлари ҳамда кредиторлар манфаатлари ҳақида бир хилда ғамхурлик қилиши зарур деб ҳисоблайдилар. Тижорат банкларида банк раҳбариятининг ушбу мажбурияти номолиявий компаниялар раҳбариятига қараганда бирмунча кенгрок ва мураккаброқ бўлиши керак. Тижорат банкларида яна бир бошқа муаммо банк таваккалчилигини бошқариш билан боғлиқ. Маълумки, банклар назорати бўйича Базель қўмитаси банк таваккалчилигининг 12 та категориясини ажратиб кўрсатади: тизимли, стратегик, кредит, мамлакат, бозор, фоиз, ликвидлилиқ, валюта, операцион, ҳуқуқий, репутацион ва риоя қилиш таваккалчилиги. Тижорат банкларида таваккалчиликни самарасиз бошқариш банкларнинг асосий ходимлари фаолияти устидан назоратнинг етарли эмаслигида ўз аксини топади.

Умумий мақсадларга эришиш йўлида раҳбар идораларнинг, таркибий қисмларнинг ва уларда ишловчи ходимларнинг саъйи-ҳаракатларини мувофиқлаштириш ва бирлаштиришнинг самарали воситаси сифатида изоҳланади. Бунда интеграциялаш мифёси ўсиши ҳам (масалан, алоҳида корхона ёки ташкилотдан корпоратив битим билан бирлаштирилган корхоналар гуруҳига ўтиш) кузатилади, шу каби, менежментнинг муайян соҳаларида интеграциянинг кучайиши ва пировард натижада тезкор қарорлар

кабул қилиш орқали, бу қарорларни муваффақиятли амалга оширилишини ҳам кузатиш мумкин.

Тахлиллар ва ўрганишлар натижасида ҳозирги кунда ривожланган хорижий мамлакатлар амалиётида корпоратив бошқарувнинг қуйидаги моделларидан фойдаланилаётганлиги маълум бўлди:

- унитар модель – АҚШ, Буюк Британия, Австралия;
- икки поғонали (манфаатдор шахслар) модели - Германия;
- континентал модел;
- тармоқ модели - Япония (кейретсу), Корея (чаэбол).

Унитар модел тизимида:

Бошқарувнинг ягона органи - унинг таркибида ижро этувчи директорлардан кўра мустақил директорлар кўпроқ бўлган унитар Директорлар Кенгаши (акциядорлик мулкчилигининг «Инглизсаксон» модели: 24-30% акция ҳаракатсиз, узоқ вақт кичик доирада қулида бўлади ва назорат пакетини шакллантиради, 70-80% акция, аксинча, ҳаракатчан, вақти-вақти билан бозорга олиб чиқилади ва бир акция соҳибидан иккинчисига осон ўтиши билан ажралиб туради);

- акциядорлик капиталнинг катта қисми инглизсаксон удумларида тарбияланган майда инвесторлар сармоясидан иборат («протестант капитализми»);

- жисмоний шахсларга қарашли бўлмаган акциялар асосан институционал инвесторлар қўлида жамланган;

- кимматли қогозлар бозори юқори самаралилиги ва ликвидлиги билан ажралиб туради;

- монетар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш юқори даражада.

Икки поғонали моделда бошқарув вазифалари аниқ ажратилган икки поғонадан иборат:

-Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- ижро кенгаши.

Континентал модел тизимида корпорация деганда акциядорлик жамиятлари билан бир қаторда бошқа юридик шахслар масалан, турли кўринишдаги ширкатлар (тўлиқ, коммандит), хўжалик жамиятлари (масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли), хўжалик бирлашмалари (концерн, ассоциация, холдинг кабилар), ишлаб чиқариш ва истеъмол кооперативлари тушунилади. Англосаксон модел тизимида корпорацияларга континентал модел тизимида юридик шахс ва корпорация сифатида тан олинмайдиган тузилмалар ҳам киради (Бу ерда сўз бошқарув фаолияти билан шуғулланадиган давлат органлари ҳақида кетаяпди). Шундай қилиб, агар континентал модел тизимида корпорациялар асосан хусусий модел субъектлари сифатида қаралса, англосаксон модел тизимида улар (Англия, АҚШ) нафақат хусусий, балки оммавий моделнинг ҳам субъекти ҳисобланади.

Барча корпорациялар, масалан АҚШда тўрт гуруҳга бўлинади: оммавий (public), ярим оммавий (quasi-public), тижоратчи (business), нотижорат (non-profit). Оммавий корпорацияларга давлат ва маҳаллий органлар киради. Ярим оммавий корпорациялар сифатида аҳолининг умумий эҳтиёжларини (масалан, газ, сув, электр энергияси билан таъминлаш) инобатга оладиган корпорациялар тушунилади. Диний ташкилотлар, таълим соҳасидаги корпорациялар (мактаблар, коллежлар, университетлар каби; хайрия жамғармалари кабилар нотижорат корпорациялар бўлиб ҳисобланади Тижоратчи (тадбиркорликка асосланган) корпорацияларга даромад олиш мақсадида тузилган барча корпорациялар киради. Улар юқорида санаб ўтилган корпорациялар орасида ўзларининг иқтисодий жиҳатдан бақувват бўлганликлари билан улардан ажралиб туради. Бундай корпорацияларнинг сиёсий таъсири ҳам сезиларли даражани ташкил этади. Тижоратчи ташкилотлар фаолиятини моделий тартибга солиш ўз ичига мураккаб тизимни (оммавий моделий тартибга солишнинг хусусий моделини тартибга

солиш билан бирикиши) қамраб олади ва корпорацияларнинг бошқа турларига нисбатан батафсил тартибга солинган ҳисобланади.

Агар тижоратчи корпорациялар тушунчасининг ҳақиқий моҳияти нуқтаи назаридан келиб чиқиладиган бўлса, шу нарса аён бўладики, корпорациялар тушунчаси Англия ва АҚШ модел тизимига нисбатан Европада аниқ ва кенгрок тушунилади.

Қонунга кўра ширкатлар Англияда ҳам АҚШда ҳам юридик шахс мақомига эга бўладиган корпорациялар таркибига киритилмайди. Умумий моделнинг анъанавий тамойилларига асосан ширкат шахсларнинг йиғиндиси ҳисобланиб, юридик шахс сифатида тан олинмайди. Тижоратчи корпорациялар каторига фақат акциядорлик капитали асосида ташкил этилган, яъни ўзининг ҳуқуқий ҳолати бўйича континентал модел тизимидаги давлатлар акциядорлик жамиятларини эслатадиган корпорациялар киради.

Англия ва АҚШда давлат корхоналари Европага нисбатан анча кам, шу билан бирга англосаксон модел тизимида улар корпоратив ташкилотлар сифатида тан олинади. Европадаги континентал модел тизимига асосан давлат корхоналарига нисбатан корпорацияларнинг муҳим белгиларидан бири ҳисобланган капиталнинг бирлашиши, қўлланилмаслиги ва улар давлатга тегишли бўлган мулкдан ташкил этилган ҳамда ҳўжалик юритиш ва оператив бошқариш ҳуқуқ субъектлари сифатида ўзининг ҳўжалик-ташкилий фаолиятини юритиши сабабли бундай корпорациялар сифатида тан олинмайди. Улар ўртасида келиб чиқадиган мулккий муносабатлар мулк ҳуқуқнинг ўтиши билан боғлиқ эмас.

Таъсисчилар ёки иштирокчилар ҳисобидан ихтиёрийлик асосида улуш қушиш акция сотиб олиш орқали бирлаштирилган капиталнинг мавжудлиги корпорациянинг муҳим белгиларидан бири ҳисобланади. Корпорациялар фаолиятини ташкил этиш учун ўз капиталини қўядиган шахслар доираси ва улар улушининг миқдори корпорациялар мавжуд бўлишининг хоҳлаган

вақтида катъий белгиланиши мумкин. Давлат корхоналари бундай белгиларга эга бўлмаганлиги учун континентал модел тизимда корпорациялар сифатида тан олинмайди. Континентал модел тизимида корпорация иштирокчилари ўртасида нисбатан мустахкам алоқалар кузатилади. Бу ҳар бир иштирокчининг бевосита ва ўз шахсий меҳнати билан иштирокини назарда тутувчи фаолиятининг ўзига хос хусусияти орқали ширкатнинг корпорациялар орасида муҳим ўрин тутиши билан тушунтирилади. Лекин, шахсий иштирок мутлақо зарур бўлмаган, ҳатто акциядорлик жамиятларида ҳам, акциядорлар умумий мажлиси аҳамиятининг ошишига хизмат қиладиган иштирокчиларнинг жипслашганлик хусусияти кўзатилади (АҚШдаги акциядорлардан ташқари). Ишга бундай ёндашиш акциядорларнинг индивидуал манфаатлари билан корпоратив манфаатларни, яъни барча аъзолар учун умумий бўлган манфаатларни боғлаш имкониятини яратади. Капиталнинг тўпланиши муҳим ўрин тутадиган АҚШда нисбий қудрати доим ошиб борадиган йирик корпорациялар тегишли бошқарув технологиясидан фойдаланган ҳоллардагина самарали ташкил этилишлари мумкин. Акциядорларга уларнинг корпорация ишига қандай бўлмасин таъсир этиш борасида берилган имконият континентал модел тизимида акциядорларнинг ҳуқуқий ҳолати ўзининг эркинлиги ва тенглиги билан ажралиб туришидан далолат беради. Англо-американ корпорацияларда ички корпоратив муносабатлар шундайки, у ерда акциядорларнинг ҳуқуқий ҳолати корпорация ишларини юритишда акциядорларнинг бевоситалиги ва четлаштирилганлиги билан характерланади. Ғалати туюлсада, шуни таъкидлаш жоизки, бу ижобий ҳолат бўлиб, корпорациянинг муваффақиятли фаолият юритиши учун шароит сифатида хизмат қилади, чунки акциядорларнинг эрки билан боғланмаган бошқарувчилар кўпгина масалаларни тез ва самарали ҳал қилади ҳамда умумий ва индивидуал манфаатларни ифода этиш орқали корпорациянинг самарадорлигини, унинг даромадини оширишга эришади.

Америка ва Англия корпорациялари фаолияти нисбатан эркин амалга оширилса, Европа корпорацияларининг фаолияти сезиларли даражада давлат томонидан тартибга солинади. Дастлабки босқичларда европа давлатлари корпорацияларнинг фақатгина ташқи муносабатларини, уларнинг бошқа ҳуқуқ субъектлари билан ўзаро алоқаларини (солиқ тўлаш, рақобат, истеъмолчилар билан бўладиган муносабатлар, ходимларга пенсия ва нафақалар тўлаш каби) тартибга солишга интилишар эди. Бугунги кунга келиб эса корпорация ичидаги муносабатлар (акциядорлар реестри, бухгалтерлик ҳисоби, банк орқали амалга оширилаётган молиявий ҳисоб-китобларни юритиш каби) ҳам давлат томонидан тартибга солинадиган бўлди.

Англосаксон моделида корпорацияларнинг ҳуқуқий лаёқати дастлаб жуда махсус эди. Олий қонун чиқарувчи ёки ижро этувчи органлар муайян фаолият турининг мавжуд бўлиши ҳақида рухсатнома берардилар. Бугунги кунда ушбу модел тизимидан фойдаланувчи кўпгина мамлакатлар корпорацияга давлат томонидан рухсат этилган тадбиркорлик фаолиятининг хоҳлаган тури билан шуғулланиш ҳуқуқини берувчи умумий ҳуқуқий лаёқатини ўрнатишга ўтишди. 1984 йилда қабул қилинган тадбиркорлик корпорациялари тўғрисидаги намунавий АҚШ қонунига асосан корпорацияларнинг ўз низомида кўрсатилган фаолияти билан бир қаторда келажакда ишлаб чиқариш ва савдо муносабатларида маълум алоқага эга бўлган ёки унинг асосий соҳаси билан умуман боғлиқ бўлмаган фаолият билан шуғулланишига рухсат берилди. Шунинг учун ҳар қандай корпорация тадбиркорликнинг қайси тури билан шуғулланишидан қатъий назар ўз фаолиятида амалий жиҳатдан чекланмагандир.

Шунинг учун бу мамлакатларда акцияларнинг тақсимланиши қуйидагича:

- доимий эгаларда 70-80% акция жамланган, 20-30% акциялар эса майдалаб «чакана» сотилади ва харидорлар уларга маблағларни вақтинча жойлаштириш воситаси сифатида қарайдилар;

- акциядорлик сармоясини йирик «улгуржи» инвесторлар ташкил қилиб, бир-бирининг акциясига ўзаро эгалик қилиш (кучли қарамлик) тизими кенг ривожланган;

- кузатув кенгашида компания ходимларининг салмоқли вакиллиги;

- узоқни кўрадиган инвесторлар;

- қимматли қоғозлар бозори кичикрок ва ликвидлиги

камрок. Тармоқ (япон) модели

- Япон модели мазмунига кўра америка моделига ҳам, Германия моделига ҳам ўхшамайди, бироқ иккала моделнинг айрим хусусиятларини ўз ичига олган:

- Директорлар кенгаши таркибида мустақил Директорлар йук булие. Кенгашнинг барча аъзолари юқори бошқарув органи вақиллари ёки эски бошқдрувчилар;

- Акциядорлик сармоясини асосан йирик инвесторлар ташкил қилиб, ягона саноат гуруҳига аъзо бўлган компанияларнинг бир-бирининг акциясига эгалик қилиш ҳолати муҳим ўрин тутди.

- Корпоратив бошқарувнинг америка тизими хусусиятлари АҚШда акциядорлик мулкчиликнинг хусусиятларига бевосита алоқадор. Хусусан, Америка корпорацияларида бошқа инвесторларга кўра ўз таъсирини кучлироқ ўтказа оладиган йирик инвесторларнинг йўқдигидир. Америка корпорацияларининг акциядорлик капитали кучли даражада майда пакетларга тарқаб кетган бўлиб, АҚШ корпорациялари аксариятининг реестрларида умумий капиталнинг бир фоизидан ошиғига эгалик қилувчи биронта хусусий шахс ёки институционал инвестор қайд қилинмаган. Натижада акциядорларнинг бирорта гуруҳи директорлар кенгашига аъзолик қилишга алоҳида даъвогар бўла олмайди. Иккинчи муҳим хусусият

шундаки, хусусий шахсларга қарашли бўлмаган акцияларнинг кўпчилиги институционал инвесторлар - нафақа ва ўзаро (пайчилик) фондлари қўлида жамлангандир. Бу инвесторлар қўлларида 50%дан ошiq капитални жамлар экан, Кўпроқ молиявий менежер сифатида қатнашишга - Бюйилрок. бўлиб, директорлар кенгаши ишида қатнашишга интилмайдилар ва одатда ўзлари йирик пакетга эгалик қилган компаниялар учун мулкчилик ҳуқуқидан келиб чиқадиган жавобгарликни ўз зиммаларига олишдан ўзларини олиб қочадилар.

Акциядорлик капиталининг сочилиб кетгани бир мулкдордан иккинчисига акцияларнинг ўтишини осонлаштиради. Майда акциядор ўзига қарашли акцияларни сотиш ҳақида қарорни нисбатан осон қабул қилиши мумкин, аксинча йирик акциядор учун пакетнинг сотилиши одатда стратегик режаларнинг ўзгаришидан далолат бериши ва сотиладиган акцияларнинг курс қиймати тушиб кетиши оқибатида (бозордаги таклифнинг бир марталик ортиб кетиши сабабли) йўқотишларга олиб келиши мумкин. Америка қимматли қоғозлар бозорининг юқори самаралилиги ва ликвидлиги билан ажралиб туриши майда инвесторлар учун пакетларни сотиш ишини тез ва техник жиҳатдан осон амалга ошадиган қилиб кўяди. Компанияларнинг кўшилиши, бир-бирини ютиши, эгалланиб олиниши ва сотиб олинишлари Америка фонд бозорининг кенг тарқалган амалиёти бўлиб, бу эса фонд бозорини акциядорлар томонидан менежерлар фаолиятини назорат қилишнинг жуда самарали ва осон амалга оширишга имкон берувчи қурол қилиб кўяди.

АҚШдан фарқли ўларок Германия акциядорлик капиталининг катта қисми бошқа компаниялар эгалигида туради: Германиянинг ялпи акциядорлик капиталининг ярмидан кўпини бир-бирининг акцияларига эгалик қилиш орқали фаолиятда ўзаро қатнашиш тизими ўз ичига олади. Хусусий инвесторлар Германияда иккинчи йирик инвесторлар гуруҳини ташкил қилса ҳам (немис компанияларининг тахминан 16% акциясига эгалик

киладилар) уларнинг акцияларининг Кўп қисми тақдим этувчига сертификат кўринишига эга бўлиб, бу сертификатлар уларнинг эгалари топшириғига кўра, хусусий акциядорлар акцияларининг жуда катта қисми жамланган банклар томонидан бошқарилади. Шунинг учун, Германия компанияларини эркин сотувда бўлган акцияларининг жуда катта ҳиссаси (90%дан ортиғи) ташкилот-инвесторлар томонидан бошқарилади, ўзлари акция эгалари бўлмаса ҳам.

1.1-жадвал

Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари

Моделларнинг хусусиятлари	Инглиз-Америка модели	Немис модели	Япон модели
Ижтимоий қадриятлар тизими	Шахсиятпарастлик, Танлов эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамоасининг роли	Пассив	Фаол	Фаол катнашув
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Ахборотий ному таносиблик	Менежмент	Менежмент «уй» банки	Бош банк
Инвестициялаш муддатлари	Қиска муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капиталнинг қиймати	Юқори	Ўрта	Паст
Капитал бозори	Юқори ликвидли	Ликвидли	Нисбатан ликвидли
Асосий иқтисодий бирлик(йирик бизнесда)	Компания	Холдинг	Молиявий-саноат гуруҳи
Инвестиция турлари	Радикал	Мураккаб	Инкрементал
Менежментни тақдирлаш	Юқори	Ўрта	Паст
Акциядорлик капиталининг	Сочилган	Кучли жамланган	Жамланган

Немис компанияларининг акциядорлик капитали йирик акциядорлар кўлида кучли даражада жамланган. Натижада, америкалик касбдошларига нисбатан немис мулкдорлари ва улар капитални бошқарувни молия институтлари ўз компаниялари билан анча яқин иш муносабатларида бўладилар. Оқибатда, улар мулкчилик ҳуқуқларидан фаол фойдаланишдан ва

компания фаолияти устидан назорат қилишга қатнашишдан кўпроқ даражада манфаатдордирлар.

Дисертация ишимизда халқаро корпоратив бошқарувни тажрибаларни АҚШнинг Goldman Sachs молия муассасаси мисолида ўргандик ва қуйидаги асосий натижаларни олишга мувофиқ бўлдик:

Goldman Sachs акциядорлик кенгаши корпоратив бошқарувни амалга оширишда асосий эътиборни инфармацион технологияларга қаратди. Хусусан бунинг натижасида 2008 йилда улар инқироз шароитини кутиб ўтирмасдан харажатларни 90 %га камайтиришга эришган ва бунинг натижасида 1000%га эса ўзларининг ва мижозларнинг мувофиқиятларини таъминлаганлиги маълум бўлди.

Goldman Sachs молия муассасаси активларни бошқаришда уларни алоҳида ҳисоб рақамларида акс эттириш (банк активларини риск даражасига қараб) орқали жамоа ишончини ошириш ва банк активларини қайтариш қафолатини таъминлашга асосий эътибор қаратган. Ушбу масалалар бевосита банкнинг акциядорлар иштирокида корпоратив бошқарувни амалга ошириши натижасида эришилган.

Goldman Sachs банки инқироз шароитида корпоратив бошқарув қарорларини қабул қилишда асосий эътиборни активларни жойлаштиришни йўналишларга, улар билан боғлиқ рискларни даражасига шунингдек мажбуриятларни бошқариш масаласига қаратган.

Goldman Sachs банки корпоратив бошқарув жараёнида у билан ишлайдиган учинчи тақсимловчи ҳамкорларни ҳам эътибордан четда қолдирмаган ҳолда жаҳон молия инқирози шароитида ижобий натижага эришди, яъни у "учинчи ҳамкорлар" билан узвий ва яқин иқтисодий алоқа асосида уларни молиявий маблағларидан самарали фойдаланди.

Яқин кунларгача Ўзбекистонда давлат корхоналари мутлоқ кўпчиликни ташкил этган бўлса, бугунги кунда уларнинг сони анча камайди. Кўп корхоналар акциядорлик жамиятларига айлантирилди. Лекин, ташкил

этилган акциядорлик жамиятларнинг кўпчилигида акциялар назорат пакетининг муҳим қисми давлатга тегишли бўлиб қолмоқда. Континентал Европа мамлакатларида давлат корхоналарининг улуши унча катта бўлмасада, ҳали ҳам мавжуд. Ўзбекистонда давлат корхоналари аҳолининг барча кием ига хизмат қиладиган хўжалик соҳаларида (Транспорт, алоқа, информатика, ёқилги-энергетика каби) ёки бутун мамлакат вазифаларини амалга оширишда ёрдам берадиган соҳада (мудофаа корхоналари) ёхуд фақат давлат молиялаштира оладиган соҳаларда (тоғ-кон ва нефтни қайта ишлаш; саноати каби) ташкил этилади ва фаолият юритади.

Хулоса қилиб айтганда, корпоратив бошқарувнинг халқаро амалиётидаги тажрибаларни ўрганиш натижасида ривожланган ва ривожланаётган мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини оширишда асосий эътибор банк акцияларини акциядорлар ўртасида тақсимланиши ва уларга тўланадиган дивидендлар ҳажмини оширишга қаратилади.

II-боб. ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ҲОЛАТИ ВА АСОСИЙ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ

2.1. Тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг ҳолати ва ривожланиши.

Ўзбекистон тижорат банкларида замонавий корпоратив менежментни жорий этиш шарт-шароити бевосита тўқсонинчи йиллар охирларида вужудга кела бошлади, холбуки, айрим Ташкилий-техник омиллар мустақилликнинг дастлабки йилларида, собиқ совет банк тизимларини қайта тузиш натижаси ўларок пайдо бўлган эди.

Хусусан, Ўзбекистан Республикаси Президентининг 1998 йил 2 октябрдаги «Акциядорлик тижорат банклари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони ва тегишли равишда қабул қилинган Вазирлар Маҳкамасининг «Банк тизимини ислоҳ қилишнинг кўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорини бажариш борасида банк тизимини ислоҳ қилиш Республика комиссияси тузилди.

Бу комиссиянинг энг муҳим вазифалари қаторига қуйидаги масалалар киритилди:

- банк тизимини ислоҳ қилиш, банк хизмати соҳасида рақобатчилик муҳитини шакллантириш, банкларнинг барқарорлигини уларнинг активларини мустаҳкамлаш ва муассислар фаолиятини жадаллаштириш орқали таъминлаш юзасидан аниқ чора-тадбирларни белгилаш;

- тижорат банкларини хусусийлаштириш ва акциялаштиришни банкларнинг Устав капиталида давлат улушини камайтириш орқали таъминлаш;

- банкларнинг устав капиталига кўшимча маблағларни, аввало хорижий сармоядорлар ҳисобидан, шунингдек, бошқа муассислар доирасини кенгайтириш ҳисобидан киритилишига ёрдам кўрсатиш;

- иқтисодиётнинг реал тармоғига-хизмат кўрсатиш ва кредитлашда, уларнинг инвестицион дастурлар ва лойиҳаларни амалга оширишдаги фаолиятини жадаллаштиришда банклар аҳамиятини ошириш, банклар ва мижозлар ўртасидаги муносабатларда шерикчилик механизмини такомиллаштириш;

- тижорат банклари кредит портфелларини шакллантириш сиёсатини такомиллаштириш, берилган кредитлар бўйича қарздорликни реструктуризация қилиш, берилган кредитларнинг ўз вақтида қайтарилишини таъминлаш тадбирларини белгилаш.

Республика тижорат банклари хусусийлаштирилиши ва акциялаштирилиши сабабли, корпоратив иқтисодий механизм сифатида уларни раванқ топтириш стратегиясида албатта фаол дивиденд сиёсати ўтказилишини кўзда тутиладиган бўлиб қолди.

Ўзбекистон тижорат банкларини хусусийлаштиришнинг мақсадларини шартли равишда икки гуруҳга ажратиш мумкин:

1) уларни акциялаштириш жараёнида давлат томонидан кўзда тутиладиган мақсадлар;

2) хусусийлаштирилаётган тижорат банкларининг ўзлари кўзда тутган мақсадлар.

Давлат, айниқса Ўзбекистон Республикасида ҳар томонлама ислохотлар босқичида, бу жараёндан қуйидаги мақсадларни кўзда тутди:

- миллий банк тизимини институционал жиҳатдан ривожлантириш ва бутун республика молия тармоғини мустаҳкамлаш;

- тижорат банклари ўртасида рақобатчиликни кучайтириш ва пировард натижада мижозларга хизмат кўрсатиш сифатини яхшилаш;

- банкларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлаш орқали мижозларнинг ҳимояланишини таъминлаш ва хўжалик юритувчи субъектларнинг миллий банк тизимида бўлган ишончини мустаҳкамлаш.

Банк тизимини ривожлантиришни янада рағбатлантириш, вақтинчалик бўш пул маблағларини банк айланмасига жалб этиш ва банкларнинг реал ишлаб-чиқариш соҳасидаги корхоналарни кредитлаш бўйича лаёқатини ошириш мақсадида қатор дастурлар қабул қилинмоқда. Уларда Ўзбекистон тижорат банкларини қуйидаги тадбирларни амалга ошириш орқали босқичма-босқич хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидая чиқариш кўзда тутилган:

а) акциялаштириш ва Ташқи иқтисодий фаолият Миллий банки акцияларининг 40 фоизини, «Асака» банки акцияларининг 50 фоизини хорижий сармоядорларга сотиш;

б) тижорат банклари капиталида давлат улушини камайитириш шулар жумласидандир.

Бу вазифалар кейинчалик Вазирлар Маҳкамасининг бошқа қарорларида ҳам ўз ифодасини топди.

Мамлакат банк соҳаси институтларини хусусийлаштириш жараёнини янада фаоллаштириш, тижорат банклари акцияларининг харидоргирлигини ошириш мақсадида дастурда, шунингдек банклар акцияларини қимматли Қўғозларнинг бирламчи ва иккиламчи бозорларида, шу жумладан, хорижда сотиш механизмини такомиллаштириш назарда тутилган.

Тижорат банкларини давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жараёни билан ёнма-ён тарзда республикада корпоратив бошқарувни шакллантириш учун тегишли ҳуқуқий база яратилди.

Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисидаги Низомга кўра, «корпоратив бошқарув» тушунчаси акциядорлар, Кенгаш аъзолари ва бошқа раҳбар ходимларнинг тижорат банки фаолиятини бошқаришдаги асосий вазифаларини белгилаб берувчи коидалар мажмуини англатади. Тегишли корпоратив бошқарув концепцияси, шунингдек бизнес юритишнинг ахлоқий андозаларини, қарор қабул қилишда акционерларнинг жамият эҳтиёжларини ҳам назарда тутиш бўйича масъулиятни ўз ичига олади.

Тахлиллар жараёнида мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарув масалаларига жиддий эътибор берилаётганлиги маълум бўлди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки низомида қуйидаги масалалар батафсил ёритилган:

- акционерларнинг аҳамияти;
- банк акциядорлари ҳуқуқлари ва манфаатлари;
- оддий ва имтиёзли акциялар эгаларининг ҳуқуқлари;
- тафтиш комиссиясининг аҳамияти;
- банк Бошқаруви вазифалари;
- банк Бошқаруви мажбуриятлари ва уни сайлаш тартиби;
- Кенгашнинг умумий мажбуриятлари.

Акциядорлар, ҳоҳ оддий, ҳоҳ имтиёзли акцияга эгалик қилишларидан қатъий назар қуйидаги ҳуқуқларга эгадирлар:

- тегишли банк акциядорлари рўйхатига киритилиш; -банк акционерлари рўйхатидан ўзига тегишли кўчирмани олиш; -банк фойдасининг бир қисмини дивиденд тарзида олиш; -олинган дивидендларни ўз хохишига кўра тасарруф этиш; -банк тугатилган ҳолда ўз улушига мос равишда мол-мулкнинг бир қисмини олиш;
- банкни бошқариш ишларида қатнашиш;
- банк кўрсатаётган хизматлар ва уларнинг нархи тўғрисида ахборот олиш;
- банкнинг ўз уставига мувофиқ ўтказётган молиявий-хўжалик фаолияти натижалари тўғрисида тўлиқ ва ишончли маълумот олиш;
- қимматли қоғозлар бозорини тартибга солиш ва мувофиқлаштириш бўйича давлат ваколатига эга бўлган идорада, шунингдек судда ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;
- ўз манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида ассоциациялар (уюшмалар) га ва бошқа жамоат ташкилотларига бирлашиш;

- қимматбаҳо қоғозларни харид қилиш чоғида зарар кўриш ва (ёки) фойданинг бир қисмини йўқотиш эҳтимоли билан боғлиқ хавф-хатардан суғурталаниш.

Оддий акцияларга эгалик қилувчи акциядорлар банк акциядорларининг умумий йиғилишида беистисно тарзда акционерлар умумий йиғилишлари ваколатига қўйилган қуйидаги масалалар муҳокамасида овоз бериш ҳуқуқи билан қатнашишлари мумкин:

- а) банк уставини тасдиқлаш, унга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш;
- б) банкнинг қайта ташкил этилиши ёки тугатилиши;
- в) банк кенгашининг миқдорий таркибини белгилаш, унинг аъзоларини сайлаш ёки уларнинг ваколатини муддатидан олдин тўхтатиш;
- г) эълон қилинган акцияларнинг чекланган миқдорини белгилаш;
- д) банк устав капиталининг кўпайтирилиши ёки камайтирилиши;
- е) ўз акцияларини сотиб олиш;
- ж) банк кенгаши томонидан тайинланган банк Бошқаруви Раисини тасдиқлаш;
- з) банк тафтиш комиссияси аъзоларини (ревизорни) сайлаш ва уларнинг ваколатини муддатидан олдин тўхтатиш;
- и) банк ташқи аудиторини тасдиқлаш;
- к) йиллик ҳисоботларни, бухгалтерлик балансларини, банк фойдаси ва зарари ҳисобини тасдиқлаш, унинг фойда ва зарарларини тақсимлаш;
- л) банк ҳаражатларини тасдиқлаш ва уларни банкни ривожлантириш бизнес режаси билан таққослаш, банк Кенгаши аъзоларига тўланадиган мукофот ва бадал йўллари миқдорини белгилаш;
- м) банк акциядорлари умумий йиғилиши тартибини тасдиқлаш;
- н) акцияларни бўлиш ва жамлаш;
- о) банкнинг кредитлаш сиёсатининг асосий йўналишларини белгилаш;

Имтиёзли акция эгалари акциядорларнинг умумий йиғилишда, агар қонунчиликда ёки банк уставида банкнинг муайян турдаги имтиёзли акциялари учун бошқа қоида белгиланган бўлмаса, овоз бериш ҳуқуқга эга бўлмайдилар.

Имтиёзли акция эгалари акциядорларнинг умумий йиғилишда банкни қайта ташкил этиш ёки тугатиш масалалари қўрилётган бўлса, овоз бериш ҳуқуқи билан иштирок этадилар. Бундан ташқари улар дивидендларни оддий акция эгаларига тўлов амалга оширилмасдан олдин олишлари мумкин. Имтиёзли акциялар эгаларига дивидендларни тўлаш муддатлари, шартлари ва суммаси мазкур акцияларни чиқариш билан боғлиқ шартларга мувофиқ белгиланади. Шунингдек, имтиёзли акциялар эгалари одатда, банк акцияларига жойланган маблағларни оддий акциялар эгалари банк молиявий жиҳатдан инқирозга тушиб қолганда унинг барча мажбуриятлари бажарилгандан кейин олишлари белгилаб қўйилган.

Бундан ташқари, кенгаш банк фаолиятининг барча муҳим соҳалари бўйича сиёсатларни ёзма равишда ишлаб чиқиши даркор ва ҳар бир ходим бу сиёсат билан танишаётганда, унга тушунарли бўлиши шарт. Сиёсатнинг муайян турлари Марказий банк низомлари ва бошқа қонунчилик ҳужжатлари билан талаб этилади. Бундай сиёсатлар жумласига қуйидагилар киритилади:

- активлар ва пасивларни бошқариш;
- захираларни бошқариш (жумладан, захираларни бошқариш Қўмитасини шакллантириш);
- кредит сиёсати (жумладан, ссудалар ва ссудаларни қўриб чиқишга оид ички тартиб);
- кадрлар сиёсати (жумладан, мукофотларни белгилаш ва фаолиятни баҳолаш тартиби);
- дивидендларни тўлаш сиёсати; -инвестиция сиёсати;
- эмиссия сиёсати.

Кузатув кенгаши томонидан шунингдек, бошқа ёзма сиёсатлар ҳам қабул қилиниши лозим, улар қуйидаги қўшимча соҳаларни камраб олади:

- фойда ва бюджетни режалаш;
- капитални режалаш;
- бухгалтерлик ҳисобининг ички назорат тизими;

Марказий банк қоидалари ва низомларига мутаносибликни назорат қилиш фаолияти;

- ички аудит дастури;
- ташқи аудит дастури;
- хорижий валюталар билан амалиётлар;
- ахлоқий қоидалар;
- маълумотларни электрон ишлов операциялари (ЭИО). Ана шу сиёсатларнинг хаммаси хавф-хатарсиз ва оқилона банк тажрибасига мувофиқ, банкнинг бизнес режасида акс эттирилиши зарур.

Бунда корпоратив фойдани ва акциядорларнинг манфаатдорлигини қонунчиликда белгиланган доирада бажаришга йуналтирилган фаолиятни амалга ошириш банкнинг бош мақсади сифатида намоён бўлади.

Шубҳасиз, банк устави қоидаларига мувофиқ, банклар ижтимоий аҳамиятга моиллик молиявий эҳтиёжларни қондириш юзасидан қўшимча мажбуриятлар олиши ҳам мумкин. Бу эҳтиёжларни қондира бориб, захиралардан муайян бир қисмини ижтимоий фаровонлик, инсонпарварлик, таълим-тарбия ва хайрия мақсадларига йўналтириши мумкин, бироқ бундай фаолият пировардида банкнинг хавфсизлиги ва ишончилигига салбий таъсир кўрсатмаслиги зарур.

Шу тариқа тижорат банкларининг фаолият юритишида корпоратив манфаатлар устиворлиги қонуний жиҳатдан жорий этилди.

Замонавий банк менежменти ҳолатини умумлаштириш маъносида республика тижорат банкларини корпоратив бошқаришга оид асосий тамойиллар схемасини келтириш мумкин.

Умуман олганда, шуни таъкидлаш зарурки, мустақиллик йилларида қайта ташкил этилган ва янги тузилган тижорат банкларининг ташкилий-хукукий шакллари, шунингдек Ўзбекистонда қабул қилинган қонунчилик меъёrlари ўз моҳиятига кўра тўлиқ равишда умумжаҳон миқёсида тан олинган андозаларга мос келадики, улар барча мамлакатлардаги корпоратив бошқарув асосини белгилаб берган. Уларда иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти, шунингдек банк назорати бўйича Базел қўмитаси томонидан кредит ташкилотларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш муаммолари бўйича қабул қилинган корпоратив бошқарувга оид барча тамойиллар ўз ифодасини топган.

Айни чоғда, кейинги йиллар тажрибасининг кўрсатишича, биз кўриб чиққан ҳужжатларда ифода топган самарали корпоратив бошқарувга оид имкониятлар тўлиқ амалга оширилганича йўқ. Корпоратив менежментни Ўзбекистон тижорат банклари фаолиятига жорий этиш йўлида кўпгина тўсиқлар ва муаммолар мавжудлиги маълум бўлиб қолди ва уларни алоҳида кўриб чиқиш талаб этилади. Мазкур масалалар диссертация ишининг кейинги параграфларида атрофлича тадқиқ этилади.

Хулоса қилиб айтганда, мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-хукукий асослари тўлиғича шакллантирилган бўлиб, навбатдаги асосий вазифалардан бири уларни амалиётда самарали ишлашига эришишимиз лозим.

2.2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларини Миллий банк тизимида жорий этиш ва унинг истиқболлари.

Диссертациянинг олдинги параграфларида халқаро банк амалиётида, шунингдек мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувни амал қилишининг назарий ва амалий жиҳатлари атрофлича ўрганилди. Уларнинг

натижасида халқаро банк амалиётида корпоративнинг асосий вазифаларидан бири банкнинг молиявий барқарорлигини таъминлашга хизмат қиладиган барқарор ресурслар манбаасини шакллантиришдан иборат эканлиги маълум бўлди. Шу боисдан бўлса керак, халқаро банк амалиётида банк ресурслари таркибида депозит маблағлар, айниқса муддатли депозитлар асосий улушни ташкил этади.

Ушбу параграфда мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг айнан шу йўналиш бўйича амалга оширилаётган ишларнинг амалий ҳолатига эътибор қаратмоқчимиз. Чунки, банк ресурслари таркибида муддатли депозитлар улушининг юқорилиги банкларнинг молиявий барқарорлигини мустаҳкамлаш ва тўловга лаёқатлилигини таъминлашга бевосита ижобий таъсир кўрсатади.

Маълумки, тижорат банклари иқтисодиётдаги бўш пул маблағларини етарли даражада жалб этиши ва ушбу маблағларни самарали жойлаштиришини бошқариш ҳозирги кундаги муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Чунки, Ўзбекистонда бозор муносабатларининг тобора чуқурлашуви ва иқтисодиётни янада эркинлаштирилиши шароитида тижорат банклари ўртасида молиявий ресурсларга бўлган талаб янада кучаймокда, банкларнинг арзон ва муддати жиҳатидан узоқ маблағларга бўлган эҳтиёжи янада ортиб бормокда. Ушбу маблағларни шакллантириш ва уларни самарали бошқариш ҳам муҳим масалалардан бири бўлиб қолмокда. Банклар ўртасида вақтинча бўш пул маблағларни «таксимлаш»да ва молия бозоридан кўшимча ресурсларни жалб этишда эркин рақобатни кучайишига ижобий таъсир кўрсатмокда.

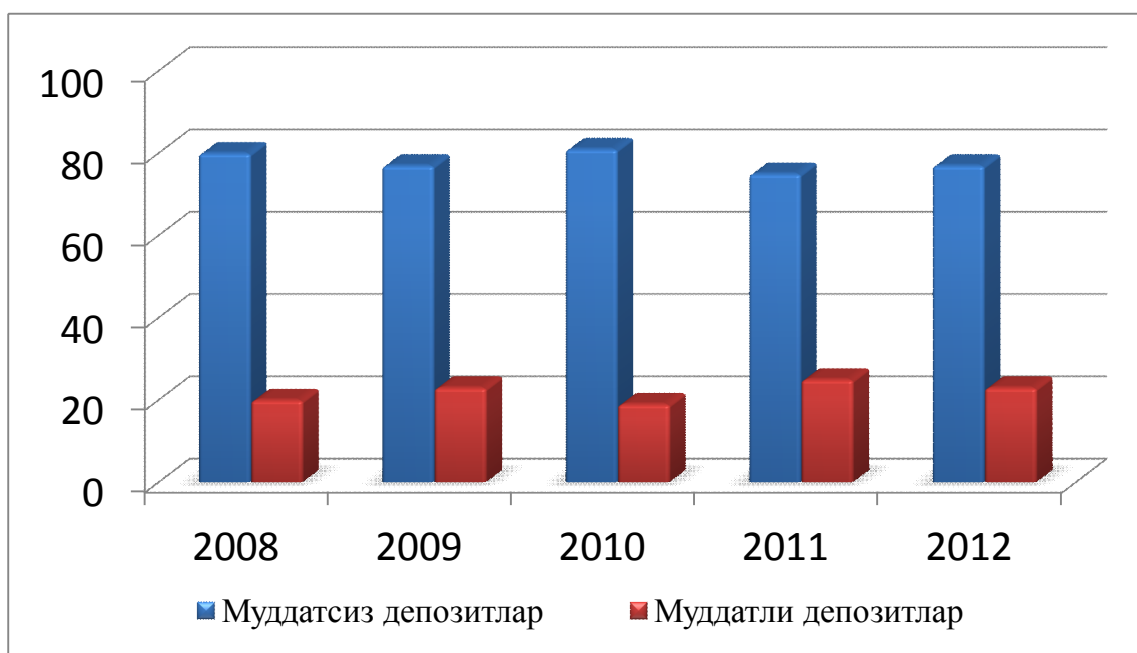
Халқаро банк амалиётидан ҳамда қисқа даврдаги бозор иқтисодиёти шароитида эришилган банк тажрибасидан маълумки, тижорат банкларининг асосий ресурс базаси уларнинг депозитли ресурслари ҳисобланади. Депозит маблағлар таркибидаги талаб қилиб олингунча сақланадиган маблағлари арзон маблағлар, лекин муддати жиҳатидан беқарор маблағлар ҳисобланади.

Банкларнинг муддатли ва жамғарма депозитлари эса муддати жиҳатидан барқарор, лекин қиммат маблағлар манбааси ҳисобланади.

Қуйидаги расмда Ўзбекистон Республикаси тижорат банклари депозитли ресурс манбааларининг таркиби ва динамикасини таҳлил қиламиз.

2.1-расм.

Тижорат банклари депозитли ресурс манбааларининг таркиби ва динамикаси. (1 январь ҳолатига, фоиз ҳисобида).²



Расм маълумотларидан кўриниб турибдики, тижорат банклари депозит маблағлари таркибида муддатсиз депозитлар улуши асосий ўринни эгаллайди. Ушбу кўрсаткич 2008 йил 1 январь ҳолатига жами депозит маблағларнинг 79,5 фоизини ташкил этгани ҳолда, 2008-2009 йиллар оралиғида пасайган. Лекин, тижорат банклари депозитлари таркибидаги ушбу манбаа 2010 йил 1 январда яна кўтарилиш тенденциясига эга бўлган.

Тижорат банклари депозит маблағлари таркибида талаб қилиб олингунча сақланадиган маблағлар (муддатсиз депозитлар) улушининг

² ТИФ “Миллий банк” ва “Асака банк”ларининг эълон қилган ҳисобот маълумотлари асосида тузилди.

юқорлиги улар депозит базасининг заифлиги ва ресурсларни самарали бошқаришда зиддиятли ҳолатлар мавжудлигидан далолат беради. Хусусан, вақиллик ҳисобварақларида маблағлар тақчиллиги, мижозларни нақд пулларга бўлган талабини тўлиқ қондирилмаётганлиги, самарли лойиҳаларни молиялаштириш учун зарур бўлган ресурсларга эҳтиёжини қондиришдаги мавжуд муаммолар шулар жумласидандир.

Олиб борилган таҳлиллар ва ўрганишларнинг натижалари шуни кўрсатмоқдаки, кўпчилик тижорат банкларида ресурсларни жалб қилиш борасида қисқа ва узоқ муддатга мўлжалланган маълум стратегик ривожлантириш сиёсати ишлаб чиқилмаган. Бу эса уларнинг мамлакат молия бозорида депозит сиёсатини стихияли равишда амалга оширишига сабаб бўлмоқда. Натижада, айрим тижорат банклари депозит ресурслари нисбатан беқарор маблағлар ҳисобидан шаклланимоқда ва уларнинг улуши анчагина юқориликча қолмоқда.

Тижорат банклари ресурсларини шакллантириш жараёнида корпоратив бошқарувни жорий этиш масалалари салбий ҳолатда эканлиги қуйидагилар билан изоҳланади.

- *Биринчидан, тижорат банклари муддатли депозит маблағлари ҳисобидан ресурсларни шакллантириш амалиёти жуда заиф.*

Тижорат банклари қисқа муддатли кредитлаш институти сифатида барқарор ресурсларга катта эҳтиёж сезади. Ушбу эҳтиёжнинг асосий қисми уларнинг муддатли депозитларига жалб қилинадаган маблағлари ҳисобидан қондирилиши банкларга ликвидлилиқни таъминлаш имконини беради.

Таъкидлаганимиздек, банкларнинг талаб қилиб олингунча сақланадиган ҳисобварақаларидаги маблағлар нисбатан беқарор ресурс ҳисобланади. Банклар ушбу маблағлардан кредит ресурслари сифатида актив операцияларда фойдаланиши мумкин. Лекин, банкнинг ушбу маблағлардан кредит ресурси сифатида фойдаланиши уларнинг ликвидлилигини таъминлашга сезиларли равишда салбий таъсир кўрсатади. Чунки, талаб

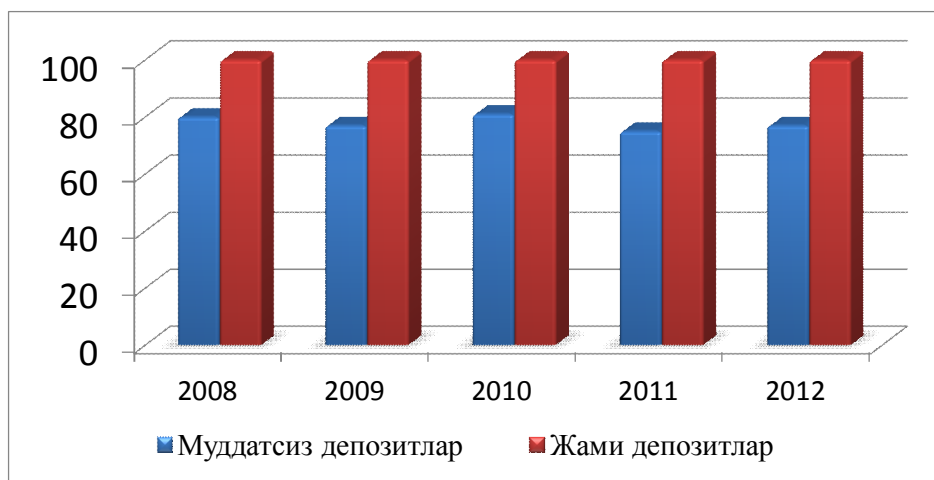
қилиб олингунча сақланадиган депозит маблағлари мижозлар томонидан кутилмаган пайтда қисман ёки тўлиғича талаб қилиб қолиниши мумкин. Ёки қарз олувчининг иқтисодий жиҳатдан молиявий беқарорлиги туфайли кредитга берилган маблағ банкка қайтмаслиги мумкин. Бундай ҳолатда банк иқтисодий жиҳатдан икки томонлама молиявий зарар кўради. Биринчидан, ликвидлиликини таъминлай олмаслиги натижасида мижознинг талабини қондира олмайди. Иккинчидан, кредит ҳисобига берилган маблағдан ва ундан кутилаётган кредит фоиизидан маҳрум бўлади. Демак, талаб қилиб олингунча сақланадиган депозит маблағларни узоқ муддатли актив операцияларга жойлаштирилиши банкларни рискка дучор бўлишга олиб келиши ва уларнинг барқарорлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган беқарор молиявий манба ҳисобланади.

- *Иккинчидан, тижорат банклари молиявий ресурслари нисбатан қиммат манбалар ҳисобидан шакллантирилмоқда ёки уларнинг актив операциялари имкониятлари чегараланган.*

Қуйидаги расмда Ўзбекистон Республикаси тижорат банкларида талаб қилиб олингунча сақланадиган депозит маблағларнинг жами депозитлар маблағларга нисбати ва динамикаси келтирилган.

2.2-расмдан кўриниб турибдики, тижорат банклари муддатсиз депозитларнинг жами депозитларга нисбатан улуши 2008-2012 йиллар мобайнида деярли ўзгармаган ва ҳали ҳам юқори улушга эга бўлиб қолмоқда. Бу ҳолат банкларнинг ликвидлилиқ даражасини нисбатан пасайтиради. Бу ҳолат тижорат банклари молиявий ресурсларини самарали бошқаришдаги муаммолардан ҳисобланди.

Тижорат банклари талаб қилиб олингунча сақланадиган депозит маблағларнинг жами депозитлар маблағларга нисбати ва динамикаси, (1 январь ҳолатига, фоиз ҳисобида).³



• *Учинчидан, юридик ва жисмоний шахслар банкларнинг муддатли ва жамғарма депозитларига маблағларини қўйишидан манфаатдор эмас.*

Юридик ва жисмоний шахслар банкка қўйилган маблағларнинг сақланишига, кайтарилишига ва улардан олинадиган фоизларнинг барқарор бўлишига ишонч ҳосил қилгандагина муддатли ва жамғарма депозитларга маблағларни топширишга мойиллик сезади.

Омонатчиларнинг муддатли жамғармаларга маблағларни қўйишида инфляция даражаси ҳам муҳим роль ўйнайди. Агар инфляция даражаси сезиларли даражада юқори бўлса, омонатчиларнинг иқтисодий манфаатдорлиги камаяди. Натижада, омонатларни банкларга қўйишга бўлган мойиллик пасаяди. Чунки ушбу омонатлардан олаётган даромад миқдори инфляция таъсирида ўзининг қийматини йўкотади.

³ ТИФ “Миллий банк” ва “Асака банк”ларининг эълон қилган ҳисобот маълумотлари асосида тузилди.

Тижорат банклари депозит маблағлари ҳисобидан шакллантираётган ресурслари уларнинг актив операциялари бўйича эҳтиёжларини кондиритиш имкониятига эга эмас. Чунки, тижорат банкларнинг жами ресурслари таркибида депозит маблағлар жуда паст миқдорни ташкил этади.

Демак, тижорат банклари депозит операциялари ҳисобидан кредит ресурсларни жалб қилиш амалиёти жуда заиф бўлиб, ушбу масала банк ресурсларини бошқаришдаги асосий муаммолардан бири ҳисобланади.

Тижорат банклари депозит маблағлари таркибини таҳлил қилганимизда, унинг таркибида муддатли ва жамғарма депозитлар салмоғи сезиларсиз даражада эканлиги маълум бўлди. Бизнинг назаримизда, тижорат банкларида муддатли ва жамғарма депозитлар салмоғи пастлигининг асосий сабабларидан бири аҳоли банк тизимига бўлган ишончининг заифлигидир. Аҳоли банк тизимига бўлган ишончининг заифлиги банкларга омонатларни жалб этиш жараёнига сезиларли равишда салбий таъсир кўрсатади ва пул маблағларини банкдан ташқарида айланишига замин туғдиради.

Шуниси эътиборлики, кўпчилик (ҳатто ривожланган) мамлакатларда ҳам иқтисодий субъектлар ўртасида маълум миқдордаги пул операциялари банк тизимидан ташқарида амалга оширилади. Бу ҳуфёна иқтисодиётнинг мавжудлиги билан изоҳланади.

Умуман олганда ривожланган мамлакатларда ҳуфёна иқтисодиётнинг улуши ялпи ички маҳсулотга нисбатан 5-10 фоизни, ривожланаётган ва Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида эса 25 дан 60 фоизгача ташкил этади. Қайд этиш лозимки, мамлакатда ҳуфёна иқтисодиётнинг улуши ялпи ички маҳсулотга нисбатан 40-50 фоизни ташкил этганда унинг таъсири шу қадар кучаядики, натижада, унинг таъсири жамиятнинг деярли барча жабҳаларида кўзатилади⁴.

⁴ Гулямов Р.А. и др. Теневая экономика: причины существования, меры по сокращению // Экономическое обозрение.-Ташкент: 2004. -№4. -С.12-19.

Демак, жамиятда мазкур ҳолатларнинг мавжудлиги аҳоли банк тизимига бўлган ишончини мустаҳкамлашга салбий таъсир кўрсатиш билан бирга, пул маблағларини банкдан ташқари айланишига бевосита шароит ҳам туғдиради.

Бизнинг фикримизча, тижорат банклари депозит ҳисобварақларига муддатли омонатларни жалб этишни кўпайтириш ва уларни банк тизимига бўлган ишончини мустаҳкамлашда қуйидаги асосий омилларни инобатга олиш лозим.

- **мижозларнинг депозит ҳисобварақлари бўйича банк сирини таъминлашга тўлиқ эришиш лозим.**

Ўзбекистон Республикаси «Банклар ва банк фаолияти тўғрисида Қонунининг 38-моддасида «Банклар ўз мижозлари ва вакилларининг операциялари, ҳисобварақлари ҳамда жамғармаларига доир маълумотлар сир сақланишига кафолат беради», -деб белгилаб қўйилган.

Аммо, айрим ҳолатларда, юридик ва жисмоний шахсларнинг операциялари ҳамда ҳисобварақларига доир маълумотномалар мижозларга, прокурор, судлар, жиноий иш кўзғатилган бўлса суруштирув ва тергов органларига берилиши лозимлигига қарамасдан, банклар юқорида қайд этилган ҳолатлар содир этилмаганда ҳам мижозларнинг ҳисобварақлари ҳақидаги маълумотларни ҳуқуқни муҳофаза қилиш ва бошқарув органлари раҳбарларининг талабига асосан ошкор этишга мажбур бўлади. Натижада, мазкур ҳолатларнинг мавжудлиги аҳоли ва мижозларнинг банкларга бўлган ишончига бевосита салбий таъсир кўрсатади;

- банклар мажбуриятларини ўз вақтида бажарилишини таъминлаш керак. Ушбу ҳолатни айниқса, тижорат банклари мижозларни ўз вақтида нақд пуллар билан таъминлай олмаслиги, мижозларнинг ҳисобварақлари бўйича маблағларни исталган пайтда тегишли манзилга ўтказишдаги мавжуд муаммолар ва мижознинг кредит ресурсларига бўлган талабини қондирилмаслиги билан изоҳлаш мумкин.

Мижозларнинг тўлиқ ёки қисман нақд пулга бўлган талабини қондирилмаслиги уларнинг банк тизимига нақд пул топшириши билан боғлиқ операциялари ҳажмига салбий таъсир кўрсатади. 2003 йил февраль ойигача банк тизимида касса режасининг амал қилиши натижасида банклар томонидан ҳар ойнинг учинчи декадасида нақд пул берилишини тўхтатиб қўйишни тақозо қилар эди. Касса режаси 2003 йил февраль ойидан бошлаб бекор қилинишига қарамасдан, банк амалиётида мижозларнинг нақд пулга бўлган талабини қондириш ўзининг ижобий самарасини бермаяпти. Энди, тижорат банклари депозит операцияларининг тахлилини чуқурлаштириш мақсадида ТИФ Миллий банки ва "Асакабанк"нинг депозит базасининг амалий ҳолатини кўриб чиқамиз⁵.

2.1-жадвал

ТИФ Миллий банки ва "Асакабанк" нинг жалб қилинган маблағлари таркибида депозитларнинг манбаси ва динамикаси ⁵							
m/p	Маблағларнинг манбаи	Йиллар					
		2007	2008	2009	2010	2011	2012
ТИФ Миллий банки							
1	Депозитлар, шундан:	28,2	53,1	47,3	38,6	40,2	45,7
	-муддатсиз;	48,6	10,5	16,1	19,7	22,4	20,3
	-муддатли;	45,9	63,7	63,4	58,3	62,6	66,1
2	Бошқа маблағлар	71,8	36,2	36,5	41,6	37,3	33,8
ЖАМИ:		100	100	100	100	100	100
Асакабанк							
1	Депозитлар, шундан:	26	31,5	32,5	39,4	30,7	30,6
	-муддатсиз;	58,7	8,9	8,3	4,9	6,3	5,9
	-муддатли;	38,6	40,4	40,9	44,4	37,1	36,6
2	Бошқа маблағлар	74	59,5	59,0	55,5	62,8	63,3
ЖАМИ:		100	100	100	100	100	100

⁵ Тижорат банкларининг эълон қилган ҳисоботлари асосида муаллиф томонидан тайёрланди.

Қайд этишимиз лозимки, Республика бўйича тижорат банкларининг 2007 йил 1 январь ҳолатига шакллантирилган жами депозит маблағларининг 30,5 фоизи ТИФ Миллий банкининг ҳиссасига тўғри келади. Демак, ТИФ Миллий банки тижорат банклари ичида депозитларни жалб қилиш бўйича ҳам Ўзбекистонда ягона йирик банк ҳисобланади.

2.1-жадвалдан ТИФ Миллий банки депозит базаси республика тижорат банклари жами депозитлари таркибида ягона етакчи салмоқни эгаллаган бўлишига қарамасдан, нисбатан барқарор ва муддати жиҳатидан «узун» ҳисобланган жамғарма депозитларнинг салмоғи жуда паст даражада эканлиги кўриниб турибди. Худди шу фикрни "Асакабанк"га нисбатан ҳам айтиш мумкин.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, таҳлил этилаётган тижорат банкларининг деярли барчасида жамғарма депозитларни муомалага чиқариш орқали ресурсларни шакллантириш салбий ҳолат сифатида қолмоқда, ваҳоланки тижорат банклари ресурсларини шакллантиришда ушбу манба барқарор молиявий ресурс сифатида эътироф этилади.

Халқаро банк амалиётида тижорат банклари ресурсларини бошқаришнинг асосий мезонларидан бири сифатида уларнинг миқдорини мамлакат жами ижтимоий маҳсулотига нисбатан улуши эътиборга олинади.

Агар ушбу мезон бўйича тижорат банклари жами депозит маблағлари ЯИМга нисбатан коэффициентига эътибор қаратадиган бўлсак, ушбу даражанинг анча паст даражада эканлигининг гувоҳи бўламиз.

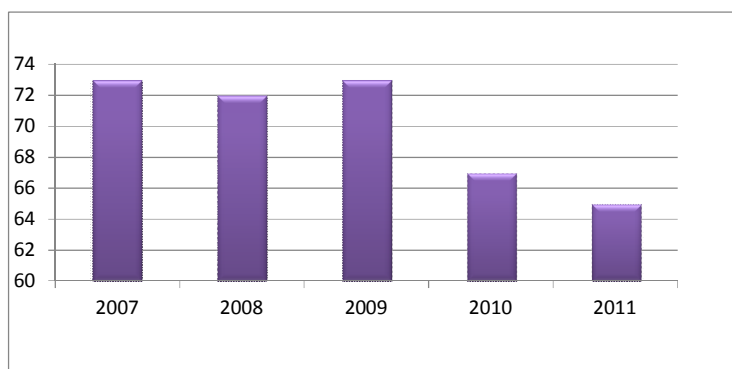
Ваҳоланки, банкдан ташқари айланмалар ҳажмини камайтириш орқали, ушбу коэффициентни кўтариш мумкин, лекин банк тизимида бўлган ишончнинг юқори даражада эмаслиги бу борада амалга оширилаётган ишларнинг самарадорлигини ошириш имкониятини бермаяпти.

Шу билан бирга, таъкидлаш лозимки, мамлакат депозит бозоридаги маблағларнинг йирик банкларда концентрациялашуви юқориликча

қолмоқда. Бунинг натижасида банклар монополлашув даражаси ўрта ва кичик банкларнинг молиявий барқарорлигига таъсир ўтказмоқда.

Тижорат банклари депозит бозоридаги молиявий фаолиятини таҳлил этганда уларнинг депозит бозоридаги салмоғини аниқлаш муҳим аҳамиятга эгадир.

2.4-расмда бешта йирик тижорат банкининг депозит бозорида эгаллаб турган мавқеи ҳақида маълумот келтирилган. Расмдан мамлакатимиз депозит бозорида бешта йирик тижорат банкининг салмоқли мавқега эга эканлиги кўриниб турибди. Масалан, депозит бозорида ушбу банклар улуши 2007 йил 1 январь ҳолатига 73 фоизни ташкил этган бўлса, 2011 йил 1 январь ҳолатига деярли 65 фоиздан иборат бўлган. Таҳлил этилган 2007-2011 йилларда ушбу кўрсаткич ўртача 70 фоизни ташкил этиб, сезиларли даражада юқори эканлигини кўришимиз мумкин.



Халқаро амалиётда молия ва тармоқ бозорлари иштирокчиларини иқтисодий марказлашув даражасини сифат ва сон жиҳатдан аниқлашнинг яхлит тизими шакллантирилган бўлиб, бозорда уларнинг монополистик

фаолияти ва инсофсиз рақобатининг олдини олиш, уни чеклаш, тўхтатиш юзасидан қонунлар қабул қилинган.

Чунки, ривожланган мамлакатларда молия ва тармоқ бозорларидаги иштирокчиларнинг монополистик фаолияти XX асрнинг иккинчи ярмидан бошлаб иқтисодиётга салбий таъсир кўрсата бошлади. Масалан, Буюк Британияда монополистик фаолиятни чеклаш тўғрисидаги қонун 1948 йилда қабул қилинган. Қонунда ягона ёки гуруҳ шаклида фаолият юритаётган бир иштирокчининг молия бозоридаги улуши $1/3$ гача мумкинлиги белгилаб қўйилди, 1973 йилдан ушбу даража 25 фоизга туширилди. Россияда битта компания ёки ташкилотнинг маълум бозордаги (молия, фонд, товар, хомашё ва бошқа бозорлар) энг юқори улуши 35 фоиз бўлиши қонун билан мустаҳкамланган. Айрим мамлакатларда монополистик фаолиятнинг энг юқори даражаси нафақат сотувчига балки сотиб олувчига ҳам ўрнатилган бўлиб, масалан Буюк Британияда ушбу даража 35 фоиз қилиб белгиланган.

Хулоса қилиб айтганда, мамлакатимиз тижорат банкларида, шу жумладан ТИФ Миллий банкида корпоратив бошқарувнинг ресурсларни жалб қилиш борасидаги вазифалари етарли даражада жорий этилмаган. Бунинг натижасида таҳлил объекти сифатида ўрганилган тижорат банклари фаолиятида, шу жумладан ТИФ Миллий банки ресурслари таркибида узок муддатли маблағларнинг салмоғи сезиларсиз даражани ташкил этган.

2.3. Тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибалари асосида қайта тизимлашдаги муаммолар ва уларнинг ечимлари.

Магистрлик диссертациясини ёзиш жараёнида амалга оширилган тадқиқот натижаларига асосланган ҳолда, мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларини қайта тизимлашда қуйидаги муаммолар мавжудлигини аниқладик:

1. Банк акциядорларини моддий жиҳатдан манфаатдорлигини ошириш ва уларнинг банк Бошқарувидаги иштирокини фаоллаштириш билан боғлиқ бўлган муаммолар.

а) Банк акциядорларининг моддий манфаатдорлигини таъминлаш билан боғлиқ бўлган муаммо.

Бизга маълумки, акциядорларни кизиқтирадиган икки асосий омил мавжуд. Буларнинг биринчиси, банк акцияларини сотиб олишга сарфланган маблағлар ва улардан олинadиган даромадларнинг реал қийматини сақланиши бўлса, иккинчиси эса, тўланадиган дивидендлар миқдорининг юқорилиги ва барқарорлигидир. Таҳлил натижаларидан кўриндики, Ўзбекистан тижорат банкларида 2003-2008 йиллар мобайнида жами капитал таркибида жорий йилнинг соф фойдаси салмоғининг сезиларли даражада пасайиши кузатилди. Бу эса салбий ҳолат ҳисобланади. Чунки банк амалиётида жорий йилнинг соф фойдаси мажбурий тўловлар амалга оширилгандан сўнг қоладиган фойда бўлиб, акциядорларга дивиденд тўлаш учун манба бўлиб ҳисобланади. Шунинг учун, унинг салмоғини пасайиши акциядорларнинг моддий манфаатларига салбий таъсир қилади.

б) Банк акциядорларининг банк бошқарувидаги иштирокини фаоллаштириш билан боғлиқ бўлган муаммо.

Ушбу муаммонинг моҳияти шундаки, тадқиқот жараёнида биз аниқлашга муваффақ бўлган муаммоларнинг мавжудлиги маълум даражада акциядорларнинг банк бошқарувидаги иштирокининг фаол эмаслигидан далолат беради.

Ўзбекистонда акциядорларнинг банк фаолиятини бошқаришдаги ролини оширишнинг ҳуқуқий асослари тўлиқ яратилган дейишга, бизда, муайян асослар мавжуд. Ҳусусан:

- устав капиталида давлатга тегишли акциялар пакети 25 фоиздан ортиқ, бўлган тижорат банкларининг банк кенгаши таркибига Ўзбекистон

Республикаси Марказий банкдан ишончли вакил киритилади, унинг зиммасига мазкур акциялар пакетини бошқариш вазифаси юклатилади;

- акциядорлик-тижорат банки Кенгаши банк филиалларининг бошқаруви ва раҳбарлар билан биргаликда банкни самарали бошқаришни ташкил этиш, кредитлар берилиши ва уларнинг ўз вақтида қайтарилиши учун жавобгар ҳисобланади.

Тижорат банклари тизимида давлатнинг улушини юқори эканлиги ривожланаётган давлатлар амалиётида ҳам ривожланган давлатлар амалиётида ҳам кўзга ташланади. Масалан, етакчи индустриал давлат ҳисобланган Германияда давлатнинг тижорат банклари капиталидаги улуши 50 фоизни ташкил қилади.

Бу ҳолат ривожланаётган давлатларнинг кўпчилигига хос бўлган ҳолат ҳисобланади. Давлатнинг банк тизимидаги улуши Хитойда - 99 фоиз, Хиндистонда - 88 фоиз, Индонезияда - 85 фоиз, Тайванда - 75 фоиз, Бразилияда - 48 фоиз, Польшада - 46 фоиз, Аргентинада - 36 фоиз, Венесуэла ва Россияда - 30 фоиз ва Мексикада - 28 фоизни ташкил этади⁶.

2. Ўзбекистон Республикасининг икки йирик тижорат банки - ТИФ Миллий банки ва «Асака» банкнинг акцияларини халқаро бозорларда жойлаштириш билан боғлиқ бўлган муаммолар.

Ушбу муаммонинг долзарблиги шундаки, ҳукумат дастурига мувофиқ ТИФ Миллий банки акцияларининг 40 фоизи, Асакабанк акцияларининг эса 50 фоизи чет эллик инвесторларга сотилиши лозим эди. Лекин дастурда кўзда тутилган талабларни бажариш имкони бўлмади.

3. Тижорат банкларининг бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботида банк капиталига оид маълумотларни ишончли тарзда акс эттирмаслик муаммоси.

Россия Федерацияси ва Ўзбекистон Республикасининг банк тизимларида айрим ҳолларда капиталнинг сифат кўрсаткичларини ҳисоботларда аниқ ва тўғри акс эттирмаслик ҳоллари мавжуд. Масалан, Россия Федерациясида

⁶ Цихан Т.В. Теоретические основы контроля за экономической концентрации. Источник: www.rambler.ru

муаммоли кредитларнинг ҳақиқий миқдорларини тижорат банклари томонидан бузиб кўрсатилиши натижасида бир қатор банкларда капиталнинг етарлилилик коэффицентини асоссиз равишда юқори бўлиш ҳоллари юз берди. Бунинг натижасида айрим тижорат банкларини оғир молиявий ҳолатга тушиб қолиш ҳоллари юз беради. Масалан, тижорат банклари айрим ҳолларда жорий йилнинг соф фойдаси миқдорини пасайишига йўл қўймаслик мақсадида муддати ўтган ссудаларнинг реал миқдорини яширадилар. Агар мазкур банклар томонидан кредитлар бўйича муддати ўтган қарздорликнинг ҳақиқий миқдори кўрсатилса, у ҳолда, биринчидан, жорий йилнинг соф фойдаси сезиларли миқдорда камайиб кетади, бу эса, банкнинг молиявий барқарорлик даражаси паст, деган хулосани шакллантириш имконини беради;

иккинчидан, жами капитал миқдорининг сезиларли даражада камайиши юз беради, чунки қўшимча капитал таркибига жорий йил фойдаси киритилади.

Тижорат банкларининг ҳисоботларида капиталнинг етарлилиги ва бошқа сифат кўрсаткичлари ҳусусида нореал маълумотларнинг мавжудлиги инвесторлар ва Марказий банк учун жиддий муаммоларни юзага келтиради. Чунки Марказий банк миллий банк тизимининг барқарорлиги учун жавобгар ҳисобланади, шу сабабли, Марказий банкда банк тизимининг тўловга қобиллиги ва ликвидлилиги ҳусусида сохта тасаввур ҳосил бўлади. Инвесторлар учун эса, бунинг оғир оқибатларидан бири уларда банк акциялари бозор баҳосининг шаклланиши ва улардан олинадиган даромадларнинг ўсиши ҳусусида нотўғри тасаввур ҳосил бўлади.

Ушбу муаммо хорижий мамлакатларнинг банк амалиётида ҳам мавжуд бўлиб, тижорат банклари капиталининг етарлилиги тўғрисида ижобий хулоса чиқариш имконини беради. Масалан, Япониянинг йирик тижорат банкларидан бири бўлган Сумитомо банкининг Нью-Йоркдаги филиали бошқарувчиси ун йил мобайнида қимматли қоғозлар билан операциялардан филиал кўрган зарарни яшириб келган. Ўн йил давомида зарар миқдори бир

миллиард АҚШ долларини ташкил қилди, Демак, ўн йил давомида жорий йил фойдаси бир миллиард АҚШ долларига камайиши ва бу суммага захиралар миқдори ташкил қилиш лозим эди.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигига аъзо мамлакатларда кредитлардан кўрилган зарарларни қоплаш мақсадида ташкил қилинадиган захираларнинг миқдори кўпчилик ҳолларда таснифланган кредитлар миқдorigа тўғри келмайди. Бундай ҳолларда тижорат банклари томонидан онгли равишда захираларни етарли миқдорда ташкил этмаслик ҳоллари юзага келади. Яна шундай ҳолатлар мавжудки, кредитларни таснифлашда банк ходимлари томонидан хатоликларга йўл қўйилади. Бунда муддати ўтган ссудалар муддатли ссудалар ҳисобварағида ҳисобга олиб борилаверади. Натижада таснифланган кредитларнинг ҳақиқатдаги умумий миқдори балансда акс этган суммага нисбатан сезиларли даражада юқори бўлади.

4. Ўзбекистан тижорат банкларининг дивиденд сиёсати учун валюта курси муаммоси юзага келиши мумкин. Бунинг боиси шундаки, биринчидан, ҳукумат 2003 йилнинг 15 октябридан бошлаб тўлов балансининг жорий операциялари бўйича суммани хорижий валюталарга эркин алмашишини жорий этилганлигини маълум қилди; иккинчидан, валюта курсларини унификация қилиниши натижасида миллий валюта курсининг сезиларли даражада тебраниш ҳоллари кузатилмоқда.

Тижорат банкларининг хорижий валюталарда амалга ошириладиган дивиденд тўловлари улар учун маълум муаммоларни юзага келтириши мумкин. Ана шундай муаммолардан бири сифатида миллий валюта курсининг пасайиши шароитида банкларнинг дивидендлар тўлаш билан боғлиқ ҳаражатларининг ошишини алоҳида кўрсатиш мумкин. Бунда, банкларнинг дивиденд тўлаш мақсадидаги ҳаражатларининг умумий ҳажми ошади.

Мазкур тоифадаги иккинчи муаммо тўланиши лозим бўлган дивидендларни репотрация қилиш муаммосидир. Муаммонинг моҳияти

шундаки, кўпчилик ривожланаётган мамлакатларда миллий валютадаги суммани эркин алмашадиган валютага конвертация қилиб, уни хорижий инвесторга дивиденд сифатида ўтказиб бериш муаммоси мавжуд. Ушбу муаммо жорий валюта бозорининг ликвидлилик даражасининг пастлиги билан изоҳланади.

Халқаро банк амалиётида, банк акцияларига дивиденд тўлашда листинг талабларини бажармаслик муаммоси мавжуд. Ушбу муаммонинг моҳияти шундаки, айрим тижорат банклари фонд биржаси томонидан қўйилган листинг талабларини бажармаслик ҳолларига йўл қўядилар. Бунинг натижасида инвесторлар банкнинг молиявий ҳолатидаги жиддий ўзгаришларни ўз вақтида аниқлаш имкониятига эга бўлмайдилар.

Мазкур тоифадаги тўртинчи асосий муаммо, хорижий валюталарда ёзилган банк акцияларини халқаро фонд бозорларида жойлаштириш муаммосидир. Кўпчилик ривожланаётган мамлакатларнинг халқаро фонд бозорларида мамлакат рейтинги мавжуд эмас. Бу эса молиявий жиҳатдан барқарор бўлган банкларнинг ҳам акцияларининг бозор баҳосига салбий таъсир қилади.

5. Ўзбекистон Республикаси тижорат банкларининг депозитли ресурс манбаларининг ҳажми ва барқарорлигини ошириш билан боғлиқ бўлган муаммолар.

Мазкур муаммолар мажмуига қуйидаги муаммолар киради:

- республикамиз тижорат банклари депозитларининг умумий ҳажмида талаб қилиб олинadиган депозитлар салмоғининг халқаро банк амалиётида қабул қилинган меъёрий кўрсаткичларга нисбатан сезиларли даражада юқори эканлиги;

- республикамизнинг йирик тижорат банклари депозитларининг умумий ҳажмида жамғарма депозитлари салмоғининг жуда кичиклиги;

- мамлакатимизнинг йирик тижорат банкларида талаб қилиб олинadиган депозитлардан ресурс сифатида фойдаланилаётганлиги, аммо

талаб қилиб олинаётган депозитлар реал фоиз ставкасининг жуда паст эканлиги уларнинг депозит базасини мустахкамлаш жараёнига салбий таъсир қилмоқда.

Тадқиқотнинг иккинчи бобини ёзиш жараёнидаги таҳлил натижалари кўрсатдики, 2008 йилнинг 1 январ ҳолатига, Ўзбекистон Республикаси тижорат банклари депозитларининг умумий ҳажмида талаб қилиб олинadиган депозитларнинг салмоғи 58,1 фоизни ташкил қилди. Холбуки, бу кўрсаткичнинг халқаро банк амалиётида қабул қилинган ва Халқаро таъмирлаш ва тараққиёт банки экспертлари томонидан тавсия этилган энг юқори даражаси 30 фоизни ташкил этади.

Талаб қилиб олинadиган депозитларнинг тижорат банклари депозитларининг умумий ҳажмидаги салмоғининг юқори бўлиши нафақат банкларнинг ресурс базасининг заифлашувиға, балки уларнинг жорий ликвидлилик даражасининг пасайишиға ҳам олиб келади. Бунинг сабаби шундаки, талаб қилиб олинadиган депозитларнинг нобарқарорлик даражаси юқоридир. Шунинг учун ҳам Марказий банклар тижорат банкларининг жорий ликвидлигига нисбатан чекловлар ўрнатишда албатта талаб қилиб олинadиган депозитлар суммасини ҳисобға олади.

Шунингдек, таҳлил жараёнида республикамизнинг йирик тижорат банклари депозитларининг умумий ҳажмида жамғарма депозитлари салмоғининг жуда паст эканлиги намоён бўлди. Бу эса, уларнинг жамғарма депозит ҳисобрақамларига маблағлар жалб этиш борасидаги фаолиятининг ривожланмаганлигидан далолат беради.

Ривожланган давлатларда аҳолининг вақтинчалик бўш пул маблағларини тижорат банкларининг жамғарма депозит ҳисобрақамларига жалб этиш тижорат банклари депозит сиёсатининг устувор йўналиши ҳисобланади. Бунинг сабаби шундаки, аҳолининг жамғарма депозитлари юридик шахсларнинг муддатли депозитларига нисбатан арзон ресурс манбаи ҳисобланади. Лекин, аҳолининг бўш пул маблағларини жамғарма депозит

ҳисобрақамларига жалб қилиш кўп омилли жараён бўлиб, бир вақтнинг ўзида бир неча омилларнинг таъсирини ҳисобга олишни тақозо этади. Жумладан, миллий валютанинг хорижий валюталарга нисбатан номинал алмашув курсининг ўзгариши омили. Агар миллий валютанинг хорижий валюталарга нисбатан номинал алмашув курси пасайиш тенденциясига эга бўлса, бу ҳолат миллий валютанинг қадрсизланиш жараёнининг давомийлигидан далолат беради ва аҳолининг пул маблағларини кенг кўламда жамғарма депозит ҳисобрақамларига жалб этишга тўсқинлик қилади. Чунки бундай шароитда миллий валютадаги жамғарма депозитларининг реал қиймати пасаяди.

Жамғарма депозитларининг ҳажмига таъсир қилувчи муҳим омиллардан яна бири инфляция даражаси ҳисобланади. Агар инфляция даражаси юқори ва нобарқарор бўлса, бу ҳолат миллий валютадаги депозитларнинг ҳажмига салбий таъсир қилади. Чунки инфляция жамғарма депозитлари ва уларга ҳисобланган фоизларнинг реал қийматини пасайишига олиб келувчи омил ҳисобланади. Халқаро банк амалиётида инфляциянинг йилига 3 фоиздан ошмайдиган даражаси мўътадил даража ҳисобланади. Республикамизда эса, 2007 йилда инфляциянинг йиллик даражаси 6,8 фоизни ташкил қилди. Демак, инфляция даражасининг республикамиз тижорат банкларининг депозит сиёсатига нисбатан маълум даражада салбий таъсири сақланиб қолмоқда.

Таҳлил натижалари шуни кўрсатдики, республикамиз йирик тижорат банкларининг депозитларга фоиз тўлаш билан боғлиқ бўлган фоизли харажатларининг умумий ҳажмида талаб қилиб олинадиган депозитларга тўланган фоизларнинг салмоғини сезиларли даражада пастлиги кўзатилди. Хусусан, 2007 йилда Ипотекабанкнинг депозитларга тўланса фоизларининг умумий ҳажмида талаб қилиб олинадиган депозитларга тўланган фоизлар суммасининг салмоғи атиги 10,2 фоизни ташкил этди. Аммо мамлакатимиз тижорат банклари ушбу депозитларни ресурс сифатида ишлатмоқдалар.

Натижада, тижорат банкларининг муддатли депозит ҳисобрақамларига маблағлар жалб этишдан бўлган манфаатдорлигига нисбатан салбий таъсир юзага келмоқда.

Республикамиз тижорат банклари талаб қилиб олинадиган депозитлардан ресурс манбаи сифатида фойдаланмоқдалар. Лекин мазкур депозитларга жуда паст ставкаларда (йиллик 0,5-1,0%) фоизлар тўланмоқда. Бундай шароитда тижорат банклари ўзларининг ресурс базасини муддатли ва жамғарма депозитлари ҳисобидан мустаҳкамлашдан манфаатдор бўлмайдилар. Бунинг устига, талаб қилиб олинадиган депозитлар ҳисобидан кредитлар бериш тижорат банкларининг фаолиятидаги кредит риски муаммосини чуқурлаштиришга хизмат қилади. Чунки талаб қилиб олинадиган депозитлар миқдорлар томонидан исталган пайтда талаб қилиб олиниши мумкин. Шу сабабли, ривожланган саноат мамлакатларининг банк амалиётида талаб қилиб олинадиган депозитлардан тўғридан-тўғри, яъни миқдор билан муддатли ёки жамғарма депозит шартномаси тузмасдан туриб ресурс сифатида фойдаланиш тижорат банкларига ман қилинади.6. Ўзбекистон Республикаси тижорат банкларининг қимматли қоғозларни эмиссия қилиш орқали ресурслар жалб қилиш амалиётининг ривожланмаганлиги.

Диссертацион тадқиқотнинг иккинчи бобида амалга оширилган таҳлилларнинг натижалари шуни кўрсатдики, республикамиз тижорат банклари қимматли қоғозларини сотишдан олинган пул маблағларининг уларнинг пасивлари ҳажмидаги салмоғи жуда кичик (2007 йилда атиги 0,4 фоизни ташкил этди).

Хулоса қилиб айтганда, мамлакатимиз тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларини қайта тизимлаш масаласи мураккаб масалалардан бири ҳисобланади.

III-боб. ЎЗБЕКИСТОН ТИЖОРАТ БАНКЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

3.1. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибаларнинг ижобий жиҳатларидан фойдаланиш йўллари.

Диссертацияда амалга оширилган ўрганишлар ва тадқиқотлар асосида тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг халқаро тажрибалари хилма-хил эканлигининг гувоҳи бўлдик. Бунда асосий ўрин тутадиганларидан бири Базел қўмитасининг хужжатларига мувофиқ замонавий рақобатга бардошли банкда самарали корпоратив бошқарув тизими ҳисобланиб, улар қуйидаги асосий тамойилларда намоён бўлади:

- корпоратив ахлоқ кодекси ва бошқа ишдаги ахлоқ стандартларида мустаҳкамланган корпоратив маданият қадриятлари, шунингдек ушбу тамойилларга амалда эргашишни таъминловчи тизимнинг мавжудлиги;
- аниқ белгиланган ривожланиш стратегияси мавжудлиги, бутун банк ва алоҳида шахсларнинг иш натижалари унга мувофиқ баҳоланади;
- ҳуқуқлар (жумладан қарорлар қабул қилиш соҳасидаги муайян ҳуқуқлар иерархияси) ва мажбуриятларни аниқ тақсимланиши;
- директорлар кенгаши, топ-менежмент ва аудиторлар ўртасида самарали ҳамкорлик механизми мавжудлиги;
- ишончли ички назорат тизими (жумладан ушбу тизимнинг самарадорлиги ички аудит ва ташқи аудитор томонидан баҳоланиши) ва таваккалчиликни бошқариш хизматлари (бизнес йўналишлар ва бизнес бирликлардан катъий назар иш олиб борувчи), шунингдек бошқа "тийиш ва мувозанатга келтириш" тизими элементлари мавжудлиги;
- банк бизнесининг манфаатлар тўқнашуви эҳтимоли юқори бўлган муайян соҳаларида таваккалчиликни доимий мониторинг қилиш (ушбу соҳалар, *биринчидан*, банкнинг қарз олувчилар - аффиляцияланган ва боғлиқ

шахслар, йирик акциядорлар ва юқори бўғин менежерлари билан ўзаро ҳамкорлигини, *иккинчидан*, йирик битимларни амалга оширувчи шахслар фаолиятини, масалан банкнинг етакчи трейдерларининг фонд бозоридаги фаолиятини);

- менежерлар ва бошқа ходимларнинг лозим даражада ишлаши учун шароит яратувчи молиявий ва хизмат пиллапояларидан юқорилаш рағбатлари йиғиндиси мавжудлиги;

- ташкилотнинг ички эҳтиёжларини таъминловчи ахборот оқимлари тизимлари ва ташқи контрагентлар учун зарур банк шаффофлиги даражаси мавжудлиги.

Банк бизнеси учун корпоратив бошқарув тузилмалари "тийиш ва мувозанатга келтириш" тамойили асосида фаолият *юритиши жуда муҳим. Ўзаро чеклашлар тизими тўрт даражадаги назоратни ўз ичига олади: а) директорлар кенгаши; б) кундалик операцияларни бошқаришга алоқадор бўлмаган махсус ваколатланган шахслар; в) банкнинг турли фаолият соҳалари учун бевосита жавобгар бўлган бўлинмалари; г) банкнинг бизнес-йуналишлари ва бизнес-бирликларидан мустақил фаолият юритувчи таваккалчиликни бошқариш ва ички аудит хизматлари.

Банк назорати бўйича Базел қўмитаси кўрсатмаси бўйича Директорлар кенгаши қошида камида тўртта: аудит, мукофотлаш, тайинлаш ва таваккалчиликни бошқариш қўмиталарини ташкил қилиш зарур. Мазкур коида АҚШ ва ЕИ нинг ўнта етакчи банкида қандай амалга оширилаётганини кўриб чиқамиз.

Америка ва Европа банкларида ДК қўмиталари

ДК қошида махсус қўмиталар мавжудлиги. банklar сони				
	<i>Аудит</i>	<i>Мукофотлаш</i>	<i>Тайинлаш</i>	<i>Таваккалчиликни</i>
АҚШ	10	10	1	1
Европа	10	5	4	5

ДКнинг аудит қўмиталари кўриб чиқилган барча Америка ва Европа банкларида ташкил қилинган. Бошқа қўмиталар билан бўлган вазият турлича: АҚШ банклари мукофотлаш ва тайинлаш бўйича қўмиталарни, Европа Иттифоқи банклари эса таваккалчиликни бошқариш қўмиталарини кўпроқ ташкил қилишган. Албатта, у ёки бу махсус қўмитанинг мавжуд эмаслиги тегишли соҳаларда фаолият олиб борилмаётганини англатмайди: бундай ҳолда муайян мажбуриятлар ДКнинг бошқа қўмиталарига юклатилади. Хусусан, йирик америка банкларининг ўнтадан учтасида ДК аъзолари ва юқори бўғин менежерлари лавозимларига номзодларни танлаш корпоратив бошқарув қўмитаси томонидан амалга оширилади. Европа Иттифоқининг учта банкида мукофотлаш ва тайинлаш бўйича алоҳида эмас битта қўмита ташкил қилинган, у ушбу икки масалалар билан ҳам шуғулланади. Иккита Европа банкида мукофотлаш ва тайинлаш бошқа қўмиталар ваколатига киритган, битта банк эса директорлар ва топ-менежерларни тайинлаш вазифасини корпоратив бошқарув ва ДК раисига ёрдам бериш қўмитаси зиммасига юклаган.

Таваккалчиликни бошқариш масаласига келсак, махсус қўмита мавжуд бўлмаган ҳолда ушбу йўналиш учун, қоидага кўра, аудит қўмитаси ёки аудит ва таваккалчиликни бошқариш бўйича бирлаштирилган қўмита жавоб беради (биринчи вариант Европа Иттифоқининг бешта банкида ва АҚШнинг учта банкида, иккинчи вариант - иккита америка банкида мавжуд). Қолган ҳолатларда мазкур вазифани бошқа қўмиталар (молия, технологиялар, активлар сифати бўйича ҳк.) бажаради.

Россияда ДК билан боғлиқ вазият бошқача. Халқаро молия корпорацияси (International Finance Corporation, World Bank Group) томонидан 2003 йил июл— сентябр ойларида 50 та Россия банкида ўтказилган корпоратив бошқарув амалиётини ўрганиш натижаларига

мувофиқ директорлар кенгашининг аудит, мукофотлаш, тайинлаш ва таваккалчиликни бошқариш бўйича қўмиталари тегишли равишда 8, 6, 4 ва 2% банкларда ташкил қилинган. Активлари миқдори бўйича йирик унта Россия банкининг биронтасида ҳам ўзининг йиллик ҳисоботида ДК қўмиталари тўғрисидаги маълумотларни кўрсатмаган. Акцияларни Нью-Йорк фонд биржаси (НФБ) котировка рўйхатларига киритиш қоидаларига мувофиқ, кўпчилик ДК аъзолари мустақил директорлар бўлиши, ДКнинг аудит, тайинлаш ва мукофотлаш бўйича қўмиталари эса фақат мустақил директорлардан ташкил топиши лозим. Лондон фонд биржаси (ЛФЗ) листинг қоидаларига илова ҳисобланган Корпоратив бошқарув бўйича Британия Бирлаштирилган кодекси ДК таркибининг камида ярми, ДК раисидан ташқари, мустақил директорлардан иборат бўлишини, ва аудит ва мукофотлаш бўйича қўмиталарни фақат мустақил директорлардан ташкил қилишни талаб қилади. Айти пайтда тайинлаш қўмитаси учун бироқ юмшоқроқ қоида мавжуд, унга мувофиқ ушбу қўмита аъзоларининг кўпчилиги мустақил директорлардан ташкил топиши лозим. Барча етакчи Америка ва Европа банклари ва номолиявий ташкилотлари ҳозир мазкур кўрсатмаларга амал қилмоқдалар, чунки уларнинг акциялари мазкур биржаларда котировкаланмоқда.

Бизнинг давлатимизда акциядорлик жамиятлари, агар уларнинг қимматли қоғозлари Россия фонд биржаларининг биринчи даражадаги «А» котировка рўйхатларига киритилган бўлса, Корпоратив ахлоқ кодексига (КАК) ёки КАК тавсиялари бўйича тузилган ички корпоратив кодексга риоя қилишлари шарт. 2004 йил июнда ММВБ биржаси фонд секцияси Кўрсатилган котировка рўйхатига 17 эмитент киритилган, улар орасида икки банк мавжуд: ОАО «Сбербанк Россия» (оддий ва имтиёзли акциялар) ва ОАО «УРАЛСИБ» (оддий акциялар). Ушбу банклар 2003 йил учун йиллик ҳисобтларининг махсус булимларида корпоратив бошқарув ички кодекслари қоидаларига риоя қилиниши тўғрисида умумий маълумотларни

кўрсатганлар, бироқ мазкур бўлимларда ДКда мустақил директорлар мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги тўғрисида батафсил маълумотлар берилмаган.

Россия КАКда ДКда мустақил директорлар вакиллиги хусусида анча либерал (Америка ва Британияга нисбатан) қоидалар белгиланган - камида тўртдан бир қисм, мустақил директорларнинг энг кам - уч киши, ДК кўмиталари таркибида мустақил директорлар сонига нисбатан талаблар мавжуд эмас. Бундан ташқари, КАКда мустақил директорга НФБ ва ЛФБ хужжатларига нисбатан юмшоқроқ таъриф берилган. Бироқ ушбу қатъий бўлмаган қоидаларга амал қилиш кенг тарқалмаган. Юқорида кўрсатилган Халқаро молия корпорацияси томонидан ўтказилган сўров натижаларига мувофиқ, фақат 24% банк-респондентлар ўз ДК таркибида мустақил директорларга эга, ва ушбу банкларнинг фақат 36% да мустақил директорлар улуши тўртдан бир қисмдан кам; бунда тадқиқот муаллифлари сўровнинг барча иштирокчилари "мустақил директор" атамаси маъносига тушунганлиги масаласини очиқ қолдирадилар.

Бошқа сўзлар билан айтганда, ҳозирги пайтда мустақил директорлар институтини жорий қилиш корпоратив бошқарувнинг муҳим замонавий стандартларидан бири ҳисобланишига қарамасдан, мамлакатимиз банк бизнесининг унга муносабати вазминлигича қолмоқда. Бу номолиявий ташкилотларга ҳам хос ва корпоратив бошқарув бўйича Миллий кенгашининг 2004 йилда эълон қилинган маърузасида ҳам акс этган. Унда ДКда мустақил директорларнинг етакчи ролига асослангач моделни Россия шароитига ўтказишнинг мақсадга мувофиқлиги шубҳа остига олинади. Бундай позиция бир пайтнинг ўзида назорат қилувчи акциядорлар ҳисобланган топ-менежерлар ўз зиммасига оладиган таваккалчиликларнинг катталиги билан изоҳаланади.

Бизнинг фикримизча, ўзига хос Россия иқтисодиётида мустақил директорлар институтига урғу берилиши оқилона эмаслиги тўғрисидаги

фикр хусусийлаштириш натижасида юзага келган миноритар акциялат? эгаларига нисбатан нотўғри муносабатнинг тасдиқлаш ва мустаҳкамлаш ҳисобланади. Ушбу тезис, ўз моҳиятига кўра, акциядорлар учуг-шартларнинг тенглигини рад этиш билан тенг, лозим даражадаги корпоратив бошқарув тамойилларидан бирининг бузилишини эса назорат қилувчи мулк эгаларининг ҳеч қандай юқори таваккалчиликлари билан оқлаб бўлмайди. Албатта, ўтиш иқтисодиётининг камчиликларини тез тўғрилаш мумкин эмас, бироқ акциядорларга нисбатан тенг бўлмаган муносабатни ҳеч бўлмаганда юмшатиш зарур. Фикримизча, бунга айнан ДКни асосан акциялар эгаларининг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахслардан, яъни мустақил директорлардан ташкил қилишга интилиши (ҳеч бўлмаганда келажакда) ёрдам бериши мумкин.

Базел қўмитасининг кўрсатмалари ва корпоратив бошқарув бўйича Глобал форум тавсияларига мувофиқ банклар ДКнинг ички ва ташқи аудиторлар билан ҳамкорлиги жараёнига алоҳида эътибор қаратишлари зарур. Улар ўртасидаги муносабатлар барча директорлар томонидан аудитнинг корпоратив бошқарув тизимидаги муҳим роли тан олиниши асосида қурилиши лозим. Директорлар кенгаши ички ва ташқи аудиторлар тақдим этган маълумотлардан топ-менежерлар тақдим этган ахборотни текшириш учун фойдаланиши шарт. ДКнинг аудиторлар билан ҳамкорлиги энг аввало ДКнинг аудит қўмитаси орқали амалга оширилади. Аудит соҳасидаги тузилмаларнинг мустақиллигини таъминлаш мақсадида қуйидаги қоидаларга амал қилиш лозим:

- ДКнинг аудит қўмитаси раиси сифатида ДК раиси тайинланмаслиги керак;

- ички аудит хизмати бошлиғи ДКнинг аудит қўмитасига ҳисобот бериши лозим;

- ички аудит хизмати ходимларини тайинлаш, бўшатиш ДКнинг аудит қўмитасида тасдиқданиши лозим;

- ДКнинг аудит қўмитаси ташқи аудитни амалга оширувчи фирма (катта ҳамкор) ходимлари гуруҳи раҳбарига тўғридан тўғри чиқиши лозим;

- ташқи аудитни амалга оширувчи фирма билан тузилган шартномада Кўрсатилган катта ҳамкорни ҳар беш-етти йилда алмаштириш тартиби кўзда тутилиши зарур;

- агар банк ташқи аудитни амалга оширувчи фирманинг нафақат аудиторлик, балки маслаҳат хизматларидан ҳам фойдаланса, маслаҳатлар ишбилармонлик муносабатларининг асосий эмас, балки қўшимча йуналиши бўлиши лозим. Банкларда самарали корпоратив бошқарув халқаро тамойилларини кўриб чиқишни яқунлар эканмиз, Базел қўмитаси ҳужжатларида кўрсатилган юқори бўғин ижрочи мансабдор шахслари гуруҳига, топ-менежерлар ва асосий ходимларни мукофотлаш ва рағбатлантириш тизимига, ахборот шаффофлигини таъминлаш тизимига оид талабларни кўрсатиб ўтамыз.

Юқори бўғин ижрочи мансабдор шахслари гуруҳи турлича ташкил қилиниши мумкин: икки даражали корпоратив бошқарув тизимида махсус орган - бошқарув, бир даражали тизимда эса - ДК ижро қўмитаси бўлиши мумкин. Россия банкларида икки даражали тизим амал қилади ("Банклар ва банк фаолияти тўғрисидаги Федерал қонун 11.1-моддасига мувофиқ), бунда бошқарув аъзолари номзодлари РФ Марказий банки билан келишилади. Кўрсатилган гуруҳга бош директор, молия бўйича топ-менежер (молия директори), асосий бўлинмалар раҳбарлари ва ички аудит хизмати бошлиғи киради. Юқори бўғин менежерлари алоҳида бизнес-бирликлар ва бизнес-йўналишлар учун жавобгар бўлган колган менежерларнинг ишини назорат қилиши (ишини бажармаслиги) лозим. Топ-менежерлар асосий қарорларни фақат "тўрт кўз" тамойилига мувофиқ, яъни ҳеч қачон якка тартибда эмас, қабул қилишлари шарт.

Топ-менежерлар ва асосий ходимларни мукофотлаш ва рағбатлантириш тизими банкда юзага келган корпоратив маданият кадриятларига, шунингдек

унинг мақсадлари, стратегияси ва унда ташкил этилган назорат муҳитига (ички назорат тизими фаолият юритаётган шароитларга) мувофиқ бўлиши лозим. Молиявий ва хизматда юқорилаш рағбатлари узоқ ва қисқа муддатли вазифаларни бажариш ўртасидаги талаб қилинган мувозанатни сақлашга ва ҳаддан ташқари юқори таваккалчиликка эга операцияларга йўл кўймасликка қаратилиши лозим.

Корпоратив бошқарув соҳасидаги ахборот шаффофлиги ДК ва топ-менежерларнинг банк акциядорларига ҳисобот бериши тамойилини амалга ошириш учун зарур. Базел қўмитаси банклар қуйидагилар тўғрисидаги ҳужжатларни очиб беришлари лозимлигини кўрсатади:

- директорлар кенгаши (ДК сони ва таркиби, ДК қўмиталари ва уларнинг таркиби, директорларнинг малакаси);
- юқори бўғин менежерлари (мажбуриятлари, ҳисобдорлиги, малакаси, тажрибаси);
- банкнинг ташкилий тузилмаси (функционал ва операцион бўлинмалар, бизнесбирликлар);
- ДК аъзолари ва топ-менежерларни моддий рағбатлантириш тизими (мукофотлаш соҳасидаги сиёсат, мукофотлар* имтиёзлар ва акциялар сотиб олиш опционлари);
- аффиляцияланган ва боғлиқ жисмоний ва юридик шахслар билан тузилган битимларнинг моҳияти ва миқдорлари.

3.2. Ўзбекистон тижорат банкларида корпоратив бошқарувни самарадорлигини ошириш йўллари.

Ҳар қандай хўжалик юритувчи субъектни, айниқса банкни самарали бошқариш асосида аввало инсон омили мужассам ифода топишлигини ҳисобга олиш зарур. Ўзбекистон тижорат банкларини ривожлантириш ишида ҳам уларнинг муассислари, менендженлари ва барча ходимларининг

малакасини юксалтириш, банк тизимидаги мулкчиликнинг муҳим ва ўзига хос хусусияти бўлмиш янги даражадаги корпоратив маданиятнинг шакллантирилиши алоҳида аҳамият касб этади.

Корпоратив бошқарув муаммосининг вужудга келишининг асосий сабаби мулкка эгалик қилиш ва уни бевосита бошқариш вазифаларининг бир-биридан ажралиб чиқиши билан боғлиқ. Бундай ажралиш натижасида банк фаолиятини бевосита бошқарувчи ёлланма раҳбарлар (менеджерлар)нинг аҳамияти орта боради ва пировардида ўзаро муносабатларда иштирок этувчи турли гуруҳлар ҳосил бўладики, уларнинг ҳар бири ўз манфаатларини кўзлаб иш юритади.

Шу муносабат билан корпоратив бошқарувнинг бош вазифаси банкнинг барча активларидан самарали ва таъсирчан усулда фойдаланишдан иборат бўлиб қолади. Ана шу мақсадда:

- АЖ да оқилона иқтисодий концепция (бизнес-план) ва уни амалга оширишга лаёқатли менеджерлар бўлиши даркор;

- АЖ ўз лавозим вазифаларини муваффақиятли бажарган бошқарувчиларга муносиб равишда ҳақ, тўлаш орқали уларни самарали рағбатлантириши зарур;

- АЖ иқтисодий фаолиятининг шарт-шароитлари шаффоф бўлиши ва шу орқали бошқарувчиларнинг ва бошқа ижро этувчи ходимларнинг акциядорлар олдида тегишли равишда ҳисоб бериб туришлари таъмин этилиши шарт;

- мулкдорлар (акциядорлар) уларнинг активларидан самарали фойдаланилиши ҳамда фойда адолатли тақсим этилиши бўйича кафолатга эга бўлишлари зарур.

Акциядорлар банкнинг легитим эгалари ва капитал етказиб берувчиларидир. Банкнинг ривожланиш босқичида ташқаридан сармояларнинг жалб этилиши кўпинча ҳаётий муҳим заруратга айланади.

Бироқ банк раҳбарияти самарали корпоратив бошқарув тажрибасига таянмайдиган бўлса, инвесторлар банкка сармоя киритмай кўядилар.

Акциядорлар қолдиқ мулк эгалари сифатида ўз зиммаларига олаётган таваккалчилик хатари эвазига муайян кафолатланган ҳақ-ҳуқуқларга эга бўлишлари шарт: мулкка дахлдорлик, акцияларни ўтказиб бериш ҳуқуқи, фойдадан ўз улушини олиш ҳуқуқи ва муҳим корпоратив қарорлар қабул қилинишида иштирок этиш ҳуқуқини шу жумлага киритиш мумкин.

Юқорида кўрсатилган ҳуқуқлар берилмаса, акциядорлар тез орада банкка бўлган ишончни йўқотадилар ва бу банкнинг сармояларни жалб этиш имкониятларини мушкуллаштиради ҳамда бутун акционерлик жамиятининг ҳаётий фаолияти барқарорлигини хавф остига кўяди.

Корпоратив бошқарувнинг мураккаб ва зиддиятли табиатини эътиборга олиб, Ўзбекистон банклари акциядорлари учун корпоратив ҳамжамиятининг ҳар хил қатнашчилари билан унинг фаолиятини бошқарувни турли органлар ўртасидаги келишувлар ва зиддиятларни ҳал этиш механизмини шакллантириш муаммоси алоҳида аҳамият касб этади. Шу муносабат билан корпоратив ҳатти-ҳаракат механизмини тартибга солувчи турли кўринишдаги кодекслар, хусусан акциядорлар манфаатларини таъминлаш масалалари, бошқарувчиларнинг банкларнинг олий раҳбарият олдида ҳисобот бериши масалаларини ифодаловчи қоидалар ишлаб чиқилиши зарур. Тижорат банклари фаолиятига ана шундай кодексларнинг тадбиқ этилиши хорижда кенг йўлга қуйилган бўлиб, у ерда давлат органлари ҳамда ноҳукумат ташкилотлар томонидан корпоратив ҳатти-ҳаракат кодекслари, корпоратив ахлоқ ва ишчанлик алоқалари масалалари юзасидан услубий қўлланмалар ва тавсиялар ишлаб чиқилган. Шулар жумласига Буюк Британияда ишлаб чиқилган «Кэдбери Кодекси»ни, «Герман корпоратив бошқаруви учун энг яхши тажриба Кодекси»ни, Францияда тайёрланган «М.Вьено раислигидаги корпоратив бошқарув қўмитасининг тавсиялари»ни,

АҚШдан «Корпорацияда корпоратив бошқарув тамойиллари»ни, Малайзиядан «Корпоратив бошқарув Кодекси»ни киритиш мумкин.

Тадқиқот давомида ўтказилган таҳлилдан қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: Ўзбекистон тижорат банклари корпоратив маданият даражасини юксалтириш жараёнига Кўпинча мунтазамлилик етишмасди. Корпоратив бошқарув бўйича чет элларда тўпланган бой тажрибани мамлакатимизда мавжуд коллектив ҳамкорлик ва ижтимоий шерикчилик тажрибаси билан қўшиб олиб бориш имкониятидан суист фойдаланилмоқда.

Юзага келган вазиятдан чиқиб кетиш учун корпоратив ҳамжамиятнинг барча қатнашчиларининг, уларнинг бажараётган вазифалари ва эгаллаб турган мавқеъидан қатъий назар, малакавий даражасини кўтаришга қаратилган тадбирлар мажмуини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш зарур.

Тижорат банкларининг корпоратив маданиятни юксалтириш бўйича илмий асосланган ва салмоқли сиёсат асосига кадрлар менежментига оид қуйидаги 6 самарадор тамойилни қўриш даркор:

1. Бошқарув органлари раҳбар ва ижро таркиби танловини шундай асосда олиб бориш керакки, бунда шахснинг малакаси ҳам, хусусий феъл-атвори ҳам унинг акционерлик жамияти стратегик вазифаларини амалга ошириш бўйича бажарадиган иш ҳарактерига мос бўлсин.

2. Тижорат банкининг турли тоифадаги раҳбарлари, етакчи мутахассилари ва ходимлари меҳнатини энг янги технологияларни, шунингдек ҳисоблаш техникасини қўллаш орқали максимал даражада механизациялаш ва автоматлаштириш;

3. Бошқарувнинг олий ва ижро органлари, шунингдек тижорат банки менежерлари ва ходимлари ўз вазифаларини бажаришида бир-бирини амалда такрорлашига йўл қўймаслик, аynи чоғда улар ўзаро бир-бирини алмаштира олиш даражасининг юксақлигини таъминлаш;

4. Меҳнатни илмий ташкил этиш ҳисобига сайлаб қўйиладиган органлар аъзоларининг, шунингдек тижорат банки ижро органлари раҳбарлари ва ходимларининг иш вақтини имкон қадар тежаш;

5. Доимий равишда сайлаб қўйиладиган органларнинг барча аъзоларининг ва тижорат банки ходимларининг ишлаб чиқариш, хўжалик, молиявий-иқтисодий фаолиятнинг пировард натижаларидан манфаатдорлигини рағбатлантириб туриш;

6. Тижорат банклари меҳнат жамоаларига юқори унумли меҳнат қилиш учун барча зарур шарт-шароитларини яратиб бериш.

Юқорида санаб ўтилган тамойилларнинг амалга оширилиши, фикримизча, Ўзбекистон тижорат банкларида ҳар бир фойда келтирувчи омилга қилинадиган ҳаражатларнинг тежалишига олиб келади ва умуман корпоратив маданиятнинг юксалишини таъмин этади.

Ўзбекистон тижорат банкларида инсон захираларини ривожлантиришнинг шакллантирилаётган модели қуйидаги асосий хусусиятларни ўзига мужассам этган:

1) интеграциялашган замонавий бизнес тизимини юксақ малакали ва ташаббускор ходимлар билан тўлдириш;

2) раҳбарлар ва мутахассисларнинг ўз билимларини бойитиб боришида малака ошириши жараёнларининг узлуксизлиги;

3) тижорат банклари ходимлари меҳнатини ташкил этиш ва рағбатлантириш тизимларининг қайишқоқлиги;

4) корпоратив ҳамжамиятнинг барча иштирокчилари ўртасида соғлом руҳий-маънавий иқлим ва яхши шерикчилик муносабатларини шакллантириш;

Ифодалаб берилган тамойиллар ва кўрсатиб ўтилган тавсифлар нуктаи назаридан, юксақ корпоратив маданият тижорат банкларининг сайлаб қўйиладиган органлари ва ёлланган ходимларидаги яширин имкониятларни

очиш ва улардан бутун банк корпоратив ҳамжамияти манфаатлари йўлида самарали фойдаланишдан иборат.

Ҳар бир ходимда юсак даражадаги ваколатнинг, доимий ўсиб боровчи ихтисоснинг, меҳнат активлиги, маънавий етуклик ва кенг маданий дунёқарашнинг мавжуд бўлишлиги масалалари Ўзбекистон акционерлик банкларида вужудга келаётган ижодий имкониятларни акс эттиради.

Ана шу шароитларни ҳисобга олган ҳолда, акционер банкларидаги корпоратив менежментнинг узоқ муддатга мўлжалланган стратегияси ходимларнинг маълумот даражасини доимий ўстириб боришгагина қаратилмасдан, балки уларда юсак корпоратив маданият сифатларини тарбиялашга ҳам йўналтирилиши керак. Бу стратегияни муваффақиятли амалга оширилиши учун фақат раҳбариятнинг ихтисос малакаларини ошириш учунгина эмас, балки соғлом руҳий-маънавий шарт-шароитни вужудга келтириш, ходимларда ўз банки учун ифтихор ҳиссини, ўз меҳнатининг натижалари учун корпоратив масъулият туйғусини тарбиялаш учун ҳам қўшимча маблағлар ажратиш талаб этилади.

Корпоратив ҳамжамият аъзоларининг корпоратив маданиятини оширишнинг муҳим йўналишларидан бири сифатида Директорлар Кузатув кегашлари аъзоларининг эътиборини акционерлик жамиятлари фаолиятини бошқариш муаммоларига тез-тез қаратиб туриш шарт. Бунда уларни рағбатлантиришнинг ижобий воситалари (мукофотлаш, имтиёзли акцияларни ажратиш, хорижий сафарларга юбориш каби)дан фаол фойдаланиш, шунингдек, бу жараёнда аксинча, мукофотдан маҳрум этиш, имтиёзли акциялар миқдорини камайтириш, корпоратив ҳамжамият аъзолари ўртасида изза қилиш каби турли хил санкцияларда ифодаланадиган рағбатлантиришнинг салбий воситаларини қўллаш ҳам дуруст бўлади. Тижорат банкларини бошқаришдаги таваккалчилик устидан назоратни Кузатув Кенгашлари аъзолари томонидан чуқур англаш даражаси мазкур йўналишда олиб борилаётган ишларнинг таркибий қисми бўлиб қолиши

зарур.

Ушбу масалани ҳал этиш учун қуйидагиларни ташкил этиш талаб этилади:

- ◆ илғор компанияларда таваккалчилик даражасини назорат қилишда Кузатув Кенгашининг аҳамияти баён этилган қоидалар билан танишиш;

- ◆ акционерлик жамиятидаги корпоратив бошқарув соҳасида таваккалчиликни назорат қилиш технологиясини ўзлаштириш;

- ◆ корпоратив бошқарув таваккалчилиги хавф-хатарининг олдини олишга қаратилган ички ҳужжатлар мавжудлигини назорат қилиш;

- ◆ муайян иқтисодий танглик вазиятлари вужудга келганда қўриладиган чора-тадбирлар тактикасини ўргатиш;

- ◆ тенглик вужудга келган ва у бартараф этилаётган шароитларда акционерлар билан ва жамоатчилик билан муносабатлар тартибини ўргатиш:

Бироқ тижорат банклари ходимларини ўз вақтида танлаш, тўлдириш ва жой-жойига қўйиш корпоратив маданиятни юксалтириш муаммосини ҳал этиш йўлидаги бир тармоқ ҳалос. Бу соҳадаги тармоқдардан яна бири - раҳбарлар ва мутахассисларнинг ихтисос бўйича билимлари ва малака имкониятларини ўстириш ҳисобланади.

Бу вазифани амалга ошириш учун ҳар бир акционерлик жамиятида кадрлар менежменти бўйича бир текис ва барқарор тизим барпо этилиши шарт. Бу тизим ходимлар билан ишлашнинг қуйидаги асосий йўналишларидан ташкил топиши керак.

- а) ходимларни аттестациядан ўтказиш ва уларнинг касбий-техникавий малакаси даражасини баҳолаш;

- б) турли тоифадаги ходимлар эгаллаб турган лавозими ва ихтисослигини ўстириш нуктаи назаридан касб ўқувини ташкил этиш;

- в) тижорат банкларидаги энг истиқболли ходимларнинг ўсиш тизимини режалаштириш, шакллантириш ва ривожлантириш;

г) энг асосий раҳбарлик лавозимлари учун кадрлар захирасини тайёрлаш тизимини барпо этиш.

Акционерлик корхоналари ходимларининг касбий ўқувини ташкил этиш бир неча изчил босқичдан иборат бўлиши даркор:

а) меҳнат ресурслари аҳолини ва уларнинг жорий талабларга мутаносиблигини холис баҳолаш. Бу босқичдан асосий мақсад - ҳар бир мутахассис томонидан муайян лавозим вазифаларини бажаришда унинг билимида мавжуд камчиликларни ва уларнинг иш натижасига таъсирини аниқлаш. Бу вазифа кадрлар хизмати томонидан муайян бўлимлар раҳбарларининг ёрдами остида ҳар бир мутахассис билан ўтказиладиган суҳбатлар жараёнида, шунингдек аттестация натижаларидан фойдаланилган ҳолда бажарилади;

б) ходимларни ўқитишда уларнинг муайян эҳтиёжларини ҳам ҳисобга олиш, ўқиш учун юбориладиган ходимлар номзодларини кўриб чиқишда ўз иш натижалари билан акционерлик банклари фаолиятига сезиларли таъсир кўрсатаётган истиқболли мутахассисларга имтиёз бериш зарур;

в) ўқув марказлари хизмат бозорини ўрганиш, истиқболли (ўқитиш сифати ва ўқитиш қиймати ҳисобга олинади) ўқув муассасалари билан алоқа боғлаш;

г) бўлинмалар бўйича ўқув режаси ва бюджетини тузиш ва унда ўқувга бориши зарур ходимларни, муддатини, давомийлигини, ўқув шакли ва қийматини акс эттириш;

е) йил давомида ўтказилган ўқув натижаларини чиқариш, унинг самарадорлигига ва акционерлик банкининг ҳар бир бўлимида қандай натижа берганлигига баҳо бериш.

Акционерлик банкларининг ходимлари малакаси ва ишчанлиги масаласига комплекс ёндашув муҳим аҳамият касб этаётганлигини ҳисобга олиб, мен Ўзбекистондаги корхоналарда корпоратив менежментнинг

самарадорлигини оширишга қаратилган бир қатор аниқ таклифлар ишлаб чиқдим:

1. Акционерлик банклари ходимларининг ихтисос бўйича ишчанлигини юксалтиришнинг самарали воситаси сифатида кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишнинг энг замонавий таълим технологияларига асосланган кўп боскичли ва кўп тармоқли тизимини уларнинг иш тажрибасига жорий этиш тавсия этилади.

2. Акционерлик жамиятлари ходимларини интенсив ўқитиш жараёни ўз ичига қуйидагиларни олиши керак: бошқарув таҳлилини ўтказиш ва қарорлар қабул қилишнинг компьютер технологияси; илмий адабиёт билан мустақил иш олиб бориш ва шахсий режа топшириқларини бажариш; тайёрлов тарқатма материаллардан фойдаланиш; билимларни баҳолаш модули бўйича тест синовларини ўтказиш; жойлардаги янги тажрибани ўрганиш; мустақил рефератлар ва илмий тадқиқотлар ўтказиш; видеотехника воситаларидан фойдаланиладиган ўқув тизими; компьютерлар ва бошқа замонавий ўқув воситаларини қўллаш.

3. Акционерлик банклари ходимлари ихтисос малакасини ошириш жараёнининг ўзида ҳам янгича илмий услубий даражага эришиш даркор, токи улар бозор иқтисодиёти соҳасидаги энг янги билимларни олиш, замонавий молиявий менежмент кўникмаларини ҳосил қилиш имконига эга бўлсинлар.

Ҳозирги кунда банкларнинг ўзидаги, шунингдек Банк-молия академияси ҳузуридаги мавжуд малака ошириш тузилмаларини, Ўзбекистон республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академиясининг Олий Бизнес мактаби таркибида амалга оширилгани каби, корпоратив менежмент бўйича ўқув марказларига айлантирилса мақсадга мувофиқ, бўлур эди. Бунда бошқарув ходимларини ўз иш жойида дистанцион усулда олиб бориладиган мунтазам ўқуви тизимини жорий этиш орқали, кадрлар тайёрлашнинг янги босқичига чиқиш имконияти мавжуд.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Ўзбекистон тижорат банкларида корпоратив бошқарувни халқаро тажриба асосида қайта тизимлаш юзасидан амалга оширилган тадқиқотлар, таҳлиллар ва ўрганишлар асосида қуйидаги **хулоса ва таклифларни** шакллантиришга муваффақ бўлдик.

Корпоратив бошқарув сўзининг иқтисодий маъносини қиёсий ўрганиш асосида, тижорат банкларида корпоратив бошқарув - тижорат банки фаолиятини бошқаришда акциядорлар умумий йиғилиши, кенгаш аъзолари ва бошқа раҳбар ходимлар томонидан амалга ошириладиган асосий фаолият ҳамда қоидалар мажмуаси эканлигининг гувоҳи бўлдик.

Корпоратив менежментнинг кенг тарқалиши, шу жумладан банк иши соҳасида қўлланилиши жаҳон иқтисодиётининг тараққиёти XXI аср бошига келиб хўжалик субъектларининг корпоратив жиҳатдан интеграциялашуви жадал ривожланганлигиги билан боғлиқ. Бу ходисанинг сабаблари аввало банкларнинг хизмат турларини кўпайтириш, кредит операцияларни амалга ошириш, воситачилик ишларини бажариш, олинаётган фойда миқдори ва инвестициялар даромадлилигини кўпайтариш ҳамда миллий ва жаҳон бозоридаги ўз рақобатбардошлилигини мустаҳкамлашга қаратилган ҳаракати билан изоҳланади.

Банк тизимидаги корпоратив бошқарувнинг ўзига хосликлари бу бошқарув мулкдорлар, менеджерлар ва кредит ташкилотлари ходимлари, шунингдек кредиторлар ўртасидаги муносабатлардан иборат эканлиги билан белгиланади. Бу ўзаро муносабатлар қонунчилик билан белгиланади ва шу боисдан у, ёки бу мамлакатдаги корпоратив бошқарувнинг хусусиятлари, аввало, ташкилотлар фаолиятининг ҳуқуқий асосига боғлиқдир. Турли мамлакатларда у ўзига хос турлича белгиларга, фаркдарга ҳам эга бўлиши мумкин, аммо бундай асоснинг ягона тамойиллари ҳам мавжуд, бу акционерлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчиликдир.

Ташкилотнинг, айниқса, банкнинг корпоратив маданиятини бошқариш интеграциялаш жараёнлари билан боғлиқ бўлган ва жамоанинг кўпчилик кисми томонидан маънавий кадрият, эътикод, ахлоқий меъёр ва хизматчилар биргаликда олиб бораётган фаолият жараёнидаги коммуникацион алоқалар мезони сифатида тушуниладиган, Ташкилотнинг моддий муҳитидаги ўзига хослиги ва ягоналигини акс эттирадиган менеджмент соҳаси деб таърифлаш мумкин.

Корпоратив менеджментнинг хорижда ривожланиши жуда ҳам турли-туманлиги билан ажралиб туради, шу боис илмий адабиётда бу тажрибани қайта тизимлаш асосида маҳаллий банк тизимида жорий этиш алоҳида меҳнат талаб этади. Масалан, Буюк Британия ва АҚШ да намунали корпорацияларнинг мулкдорлари кўпчиликдан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бири корпоратив капиталнинг нисбатан кичик кисмига эгалик қилади. Тегишли равишда, биронта етакчи акциядор қатнашмаган чоғда, улардан биронтаси ҳам, шунингдек хатто акциядорларнинг бирон-бир гуруҳи ҳам ўзининг алоҳида ҳуқуқларини, шу жумладан, бошқарувдаги ўз ваколати бўйича ҳуқуқларини талаб қила олмайди.

Бошқа ривожланган мамлакатларнинг кўпчилигида, масалан, Германия, Франция, Италия, Япония, Корея, Испания, Швеция, Швейцария каби мамлакатларда акционерлик мулки Кўпрок марказлашган кўринишга эга эканлиги билан ажралиб туради. Шу сабабли, акцияларнинг йирик пакетлари камчиликнинг кулида марказлашган мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг вазифаси, акционерлик сармоясининг булиниш даражаси юқори бўлган мамлакатларда бажарадиган вазифадан кескин фаркланади.

Корпоратив бошқарув тизимида компания эгаларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, компанияларнинг таркибий тузилиши қандай бўлиши керак, деган масаладаги жамоатчилик фикри ўз таъсирини ўтказди хусусан, Германияда икки палатали бошқарувнинг ҳамда англия-америка корпорацияларида ягона директорлар кенгашларининг таркиби ва

шаклланиш усулларидаги тафовут факат ташкилотчилик тажрибаси билангина эмас, балки корпоратив бошқарув фалсафаси борасидаги чуқур фаркланишлар билан ҳам изоҳланади.

Корпоратив бошқарувнинг турли тизимлари ўртасида мавжуд бўлган кўп сонли фаркланишларни кўпинча тизимга оид, яъни инсайдерлар ва аутсайдерларга мулжалланган тушунчалар ёрдамида умумлаштирилади. Биринчи ҳолатда, компания акциялари кам сонли акциядорлар қўлида жамлангани боис, компания фаолияти устидан назорат қилиш воситаларига корпорация инсайдерлари эгалик қиладилар, айтиш чоғда ўзлаштириш, харид қилиш, ишончномалар учун курашиш каби бошқарувнинг ташқи тизимлари амалда деярли ҳеч қандай аҳамият касб этмайди.

Банк корпоратив бошқарувининг жаҳон тажрибасида тўпланган умумий жиҳатлари банк назорати бўйича Базел қўмитасининг 1999 йил сентябр ойида қабул қилинган «Кредит ташкилотларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш» тавсияларида ўз ифодасини топди. Жумладан, тавсияларда таъкидланишича, банк назорати Базел қўмитаси томонидан мунтазам ўтказилаётган банк назоратини такомиллаштириш бўйича тадбирлар доирасида қўмитага аъзо мамлакатларда ва бошқа мамлакатларда тўпланган коллектив назорат тажрибасини умумлаштириш юзасидан анча ишлар бажарилди. Бу ҳужжат умуман олганда қўмита томонидан банкларда корпоратив бошқарувнинг муҳимлигини тасдиқлаш мақсадида чоп этилган.

Ўзбекистан тижорат банкларида замонавий корпоратив менежментни жорий этиш шарт-шароити бевосита тўқсонинчи йиллар охирларида вужудга кела бошлади, холбуки, айрим ташкилий-техник омиллар мутсақилликнинг дастлабки йилларида, собиқ совет банк тизимларини қайта тузиш натижаси ўларок пайдо бўлган эди.

Халқаро молия тузилмалари томонидан аниқланган муҳим муаммо - бу банк томонидан тижорат банкларига хос бўлмаган вазифаларни

бажараёттанлигидир. Айнан мазкур масала мамлакатимиз банк тизимида ҳам мавжуд бўлиб, унинг олдини олиш муҳим вазифалардан бири ҳисобланади.

Халқаро банк амалиётида корпоратив бошқарув тажрибаларини қайта тизимлаш орқали мамлакатимиз тижорат банкларида қуйидаги асосий ҳолатларга эътибор қаратиш лозим:

- миноритар акциядорлар ҳуқуқларини кенгайтириш орқали уларнинг банк бошқарувидаги иштирокини фаоллаштириш мақсадга мувофиқ;

- тижорат банклари фаолияти тўғрисидаги ахборотни таяёрлаш ва етказиш тартибини янада аниқроқ белгилаб қуйиш мақсадга мувофиқ, жумладан молия ва операция фаолиятига оид ахборотни тақдим этишнинг тасдиқланган шакллариини инвестор, мижозлар ва бошқа манфаатдор шахсларга етказилишини таъминлаш лозим;

- Кузатув кенгаши томонидан акциядорларнинг ишончли вакили сифатидаги ўз вазифаларини самарасини ошириш, уларнинг банк фаолияти билан боғлиқ қарорларни қабул қилишдаги иштирокини янада кучайтириш лозим;

- Кузатув кенгаши аъзоларига мустақил фаолият юритиш учун тегишли имкониятларни бериш мақсадга мувофиқ;

- корпоратив бошқарув давр талабига мос равишда муттасил такомиллашиб бориши зарур. Шундагина, рақобатчилардан устунликка эришиши мумкин;

- тижорат банкларини капиталлаштириш даражасини ошириш ҳамда инвестицион жараёнлардаги иштирокини жадаллаштириш мақсадида тижорат банклари кенгашлари томонидан мазкур йуналишларни амалиётга татбиқ этиш бўйича тезкор чора-тадбирлар кўриш, бу масалага тижорат банклари кенгашининг алоҳида эътибор қаратишлари ва келгусида банк-молия тизимини ривожлантириш борасида улар зиммасига юклатилган вазифаларни тўлиқ бажариши лозим;

- банк назорати бўйича Базел II «Капиталнинг халқаро конвергенцияси» келишувига асосан ишлаб чиқилган, банкларда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича тавсияларини инобатга олган ҳолда, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритишдан иборат. Бу, банклар томонидан маълумотларни ёритиш, банк рискларини баҳолаш ҳамда банк капитали етарлилигини аниқдашда уларни ҳисобга олиш бўйича илғор тажрибаларни Республикамизда кенг қўллаш имконини беради.

Юқорида келтирилган таклифларнинг амалиётга жорий этилиши, бизнинг назаримизда, Ўзбекистон тижорат банкларида корпоратив маданиятнинг юксалишига имкон яратиб беради ва бу ўз навбатида Ўзбекистоннинг реал ишлаб чиқариш секторида акциялаштириш жараёнининг чуқурлашувига ўз таъсирини кўрсатади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.-Тошкент, 1992.
2. Ўзбекистон Республикаси «Ўзбекистон Республикасининг Марказий банки тўғрисида»ги Қонуни. -Тошкент, 1995.
3. Ўзбекистон Республикаси «Банклар ва банк фаолияти тўғрисида»ги Қонуни.-Тошкент, 1996.
4. Ўзбекистон Республикаси «Валютани тартибга солиш тўғрисида»ги Қонуни.-Тошкент, 1996.
5. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси. -Тошкент, 1996.
6. Ўзбекистон Республикаси «Кредит уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни. -Тошкент, 2002.
7. Ўзбекистон Республикаси «Банк сирини тўғрисида»ги Қонуни. - Тошкент, 2003.
8. Ўзбекистон Республикаси «Қимматли қоғозлар бозорини тўғрисида»ги Қонуни. -Тошкент, 2008.
9. Ўзбекистон Республикаси «Ипотека тўғрисида»ги Қонуни. - Тошкент, 2006.
10. Ўзбекистон Республикаси «Истеъмол кредитини тўғрисида»ги Қонуни. -Тошкент, 2006.
11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Банк тизимини ислоҳ қилиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 24-сонли Қарори, 1999 йил 15 январь.
12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Банк тизимини ислоҳ қилишга доир қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги 104-сонли Қарори, 2000 йил 24 март.
13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Нақд пул муомаласини мустаҳкамлаш ва тижорат банкларининг масъулиятини

оширишга доир қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги 264-сонли Қарори, 2001 йил 22 июнь.

14.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Пул маблағларини банкдан ташқари муомаласини янада қисқартириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 280-сонли Қарори, 2002 йил 5 август.

15.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «2010 йилгача Ўзбекистон Республикасида микромолиялаштиришни ривожлантириш дастури тўғрисида»ги 114-сонли Қарори, 2007 йил 8 июнь.

16.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Банклардаги депозит ҳисобварақлардан нақд пул тўловларини узлуксиз таъминлаш кафолатлари тўғрисида» ПК-147-сонли Қарори, 2005 йил 5 август.

17.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-3619-сонли Фармони, 2005 йил 14 июнь.

18.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Тижорат банкларининг капиталлашиш даражасини оширишни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида» ги ПФ-3831-сонли Фармони, 2006 йил 19 декабрь.

19.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Банкларнинг капиталлашувини янада ошириш ва иқтисодиётни модернизациялашдаги инвестиция жараёнларида уларнинг иштирокини фаоллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» ПК,-670-сонли Қарори, 2007 йил 12 июль.

20.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2007-2010 йилларда хусусийлаштириш жараёнларини янада чуқурлаштириш ва хорижий инвестицияларни фаол жалб қилиш чора-тадбирлари тўғрисида» ПК,-672-сонли Қарори, 2007 йил 20 июль.

21.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Банк тизимини янада ривожлантириш ва бўш пул маблағларини банк айланмасига жалб этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК,-726-сонли Қарори, 2007 йил 7 ноябрь.

22.Каримов И.А. Ўзбекистон ХХІ аср бусағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. 6-том-Тошкент: Ўзбекистон, 1997, -326 б.

23. Каримов И.А. Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари - олий қадрият. Т. 14. -Тошкент, Ўзбекистон, 2006. -176 б.

24. Каримов И.А. Демократик ҳуқуқий давлат, эркин иқтисодиёт талабларини тўлиқ жорий этиш, фуқаролик жамияти асосларини қуриш - фаровон ҳаётимиз гаровидир. -Тошкент, Ўзбекистон, 2007. -64 б.

25. Каримов И.А. Жаҳон молиявий - иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. - Тошкент,Ўзбекистон, 2009. -54 б.

26.Абдуллаева Ш.З. Пул кредит ва банклар. -Тошкент: Иқтисод-молия, 2007.-344 б.

27. Ачилов М.Ф., Алиев М.Г., Котов В.А., Тешаев Ш.Ж., Ҳамидулин М.Б. Рынок капитала Узбекистана: Вчера, сегодня и завтра. -Ташкент: «Молия», 2002, -268 с.

28. Вахобов А., Иброхимов А., Ишонкулов Н. Молиявий ва бошқарув таҳлили. -Тошкент: Шарқ, 2005. -480 б.

29. Грязнова А.Г. и др. Научные подходы к оценке масштабов теневой экономики в финансово-кредитной сфере и меры по их снижению. -М.: Финансы и статистика, 2005. -270 с.

30. Грязнова А.Г. Финансово-кредитный энциклопедический словарь. - М.: Финансы и статистика, 2002. -750 с.

31. Лаврушин О.И., и другие. Деньги, кредит и банки. -М.: Финансы и статистика, 2001. -460 с.

32. Маеленников В.В. Зарубежные банковские системы. -М.: Элит, 2001.-389 с.

33. Муллажонов Ф.М. Ўзбекистон Республикаси банк тизими - Тошкент: Ўзбекистон, 2001, -304 б.

34. Рид Э., и др. Коммерческие банки. Пер. с англ. Под ред. Усоскин В.М. -М.: Космополис, 1991.-135 с.
35. Родэ Э.М. Банки, биржи, валюты современного капитализма. -М.: Финансы и статистика, 1986. -358 с.
36. Синки Дж. Управление коммерческими банками. Перевод с англ. - М.: Cattalaxy. 1994.-820 с.
37. Слезингер Г.Э. Социальная экономика. -М.: Дело и сервис, 2001. - 352 с.
- 39.Эдвин Дж. Долан и др. Деньги, банковские дело и денежно кредитная политика. Пер. с англ. -Москва-Ленинград: 1991. -446 с.
40. Ядгаров Я.С. История экономических учений. -М.: ИНФРА-М, 2001,-456 с.
41. Center for Economic Research. Влияние денежных переводов на экономику Узбекистана.-Ташкент, 2007.-42 с.
- 4 I. Eric N. Cmpton. Principles of banking. Fourth Edition. Washington D.C. 1992. -461 6.
42. Preventing Bank crises: Lessons From Resent Global Bank Failures. 1980. -456 p.
- 43.Базельский комитет по банковскому надзору. Основные принципы эффективного банковского надзора. Базель, 1997. -258 с.
44. Базельский комитет по банковскому надзору. Новые Рамки Достаточности Капитала. Базель, 2000. -525 с.
45. Гадоев Э.Ф., Югай Л.П. Экспортно-импортные операции. Том 1,2. - Ташкент: ООО Норма, 2006. -418 с, -288 с.
46. Крис Дж. Барлтроп и Диана МакНотон. Интерпретация финансовых отчетов. Том II. Всемирный банк. Вашингтон, Д.С. 1994. -231 с.
47. Кэмпбелл Р.Макконелл, Стэнли Л.Брю. Экономикс. Том I. Пер. с англ. -М: Республика, 1992. -399 с.

48. Жан Матук. Финансовые системы Франции и других стран. I, II том. Пер. с англ. - М.: Финстатинформ, 1994.3. Журналлардаги мақолаларга саволалар
49. Дадабоев Х. Новый этап Базельского соглашения по капиталу. Бозор, пул ва кредит. -Тошкент, 2002. -№8,-С. 15-17.
50. Бобылева М.П. Корпоративное регулирование документационного обеспечения управления в банке. Деньги и кредит, 3/2002.
51. Корниенко В. И. Роль корпоративной культуры в банковской сфере Exclusive personnel (элитный персонал). - 26 сентябр 2000 й.
52. Мурадов Н. Совершенствование корпоративного управления. Рынок, деньги и кредит, 4/2000.
53. Мурычев А.В. О путях укрепления ресурсной базы российских коммерческих банков. Деньги и кредит. -Москва, 2003. -№11.-С.48-52.
54. Омонов А. Замонавий ривожланиш босқичида тижорат банклари капиталлаштириш. Бозор, пул ва кредит журналы. -Тошкент, 2005. -№7. -Б. 3-5.
55. Омонов А. Состояние и перспективы управления ресурсами коммерческих банков Узбекистана. Бозор, пул ва кредит журналы. -Тошкент, 2007. №1. -Б. 27-29.
56. <http://www.xbr.ru>
57. <http://www.imf.org>
58. <http://www.gov.uz>
59. <http://wwwvconnect.uz>
60. <http://www.re.uz>
61. <http://www.review.uz/archive/>
62. <http://www.yandex.ru>
63. <http://www.rambler.ru>
64. <http://www.libs.ru>
65. <http://www.gs.org/>