

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИНГ РИВОЖЛАНИШИДА ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ АҲАМИЯТИ

и.ф.н., Ф.А.Джалилов

ТДИУ Корпоратив бошқарув
кафедраси доценти

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада, Корпоратив бошқарув амалиёти ва стандартларини яратилиш сабаблари тўғрисида фикр юритилади.

Калит сўзлар: Корпоратив бошқарув, стандарт, банкрот, компания, банк, иқтисод.

ABSTRACT

This article discusses the reasons for the creation of corporate governance practices and standards.

Keywords: Corporate governance, standard, bankruptcy, company, banking, economics.

КИРИШ

Корпоратив бошқарув амалиёти ва стандартлари йиллар давомида шаклланди ва такомиллаштириб борилди. Корпоратив бошқарув стандартларини яратилиш сабабларидан бири тизимли инқирозлар ва йирик корпорацияларнинг банкротлиги билан боғлиқ. Бошқарув тизимининг илк муваффақиятсизлиги 1721-йилда Жанубий денгиз савдо компаниясининг банкротлиги бўлиб, бу Буюк Британия қонунчилигида ва савдо амалиётида туб ўзгаришларга олиб келди. Худди шундай, 1929 йилда АҚШ фонд биржасидаги инқироздан кейин, қимматли қоғозлар соҳасида янги қонун ҳужжатлари қабул қилинди. Шунингдек, 1970 йилларда Буюк Британиядаги банк инқироzi ва 1980 йилларда АҚШнинг кредит-омонат уюшмалари банкротлиги ҳам ушбу соҳага бўлган муносабатни ўзгартирди.

МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Корпоратив бошқарув стандартларининг шаклланишига АҚШ ва Европадаги қатор банкротликлар ҳам таъсир кўрсатди. 1990-йилларнинг бошида Maxwell Group пенсия фондлари активларини ўзлаштириши билан боғлиқ можаролар, Barrings банкни инқироzi юз берди. 2001 йилда АҚШнинг Enron компанияси инқирозга юз тутди, Франциянинг Vivendi Universal ва Италиянинг Parmalat компанияларида ҳам қатор можароли вазиятлар юзага

келди. Лаёқатсизлик ёки очик фирибгарлик туфайли юзага келган ушбу барча банкротликлар ва можаролар натижасида давлат даражасида корпоратив бошқарув тизимига таъсир кўрсатадиган чоралар кўрилди.

Анъанага кўра, дунёнинг турли мамлакатларида корпоратив бошқарув қонунчилиги билан тартибга солинган. Бироқ, корпоратив муносабатларнинг ривожланиши билан, самарали корпоратив бошқарув тизимини ташкил қилиш қонунчилигини ўз старли эмасди.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув стандартларини ишлаб чиқишга куйидаги омиллар сабаб бўлди:

- йирик компанияларнинг лаёқатсизлик, фирибгарлик ва қатор можароли вазиятлар туфайли банкротликка юз тутиши;
- корпоратив бошқарув соҳасида мавжуд муаммоларни фақат миллий қонунчилик даражасида ҳал қилишнинг имконсизлиги;
- яхши корпоратив бошқарувни миллий тараққиётнинг муҳим омили ва халқаро рақобат муҳитида акциядорлик жамиятларининг мавжуд бўлиши учун зарур талаб сифатида қабул қилиш;
- халқаро даражада тан олинган корпоратив бошқарувнинг умумий тамойилларини ишлаб чиқиш зарурияти.

Кўпгина маҳаллий ва хорижий ташкилотлар ўзларининг корпоратив бошқарув стандартларидан фойдаланишлари билан ажралиб туради. Бироқ, ушбу соҳадаги ички назарий ва амалий базанинг заиф ривожланиши туфайли халқаро стандартлар кенг тарқалди, бу уларни батафсил ўрганишни талаб қилади.

Жумладан, Буюк Британияда Coloroll Group ва Polly Peck каби компаниялар муваффақиятсизликка учраганидан сўнг, 1991 йил май ойида Корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича кўмита тузилди. 1992 йил ушбу кўмита ўз ҳисоботини эълон қилгандан сўнг, унинг раиси Сэр Адриан Кэдбери номи билан аталди. Кэдбери ҳисоботи Буюк Британияда ҳам, дунёнинг кўплаб бошқа давлатларида ҳам корпоратив бошқарув асосларини яратган “энг яхши амалиёт” деб тан олинди.

Кэдбери ҳисоботида асосан компанияларга учта мустақил ижрочи директорларни тайинлаш, кенгаш раиси ва бош ижрочи директори учун алоҳида ролларни, шунингдек, тафтиш комиссияси ва рағбатлантириш бўйича кўмитани тайинлаш тавсия этилган.

Шунингдек, 1998 йилда Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (OECD) Жаҳон банки, Халқаро валюта жамғармаси ва бошқа халқаро

ташкilotлар билан биргаликда миллий корпоратив бошқарув тизимларини такомиллаштиришга қаратилган умумжаҳон корпоратив бошқарув стандартлари ва меъёрларини яратиш бўйича глобал дастур ташаббуси билан чиқди. 1999 йилда ИХТТ Кенгаши корпоратив бошқарувнинг умумий тамойилларини қабул қилди, унда миллий корпоратив бошқарув стандартлари қандай аниқ масалалар ва муаммоларни тартибга солиш кераклиги тушунтирилди.

2005 йил бошига келиб дунёнинг турли мамлакатлари инвесторлари, ташкilotлари ва ҳукуматларининг халқаро бирлашмалари бу соҳада 100 дан ортиқ ҳужжатлар ишлаб чиқди. Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкilotи томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув тамойиллари асос бўлиб хизмат қилади. Дастлаб 1999 йил қабул қилинган, бир неча бор қайта кўриб чиқилди ва яхшиланди. Стандартларга қилинган сўнгги ўзгаришлар 2014-2015 йилларда эълон қилинди ва бугунги кунда ҳам долзарб ҳисобланади.

Халқаро корпоратив бошқарув стандартларини қўллаш инвестицияларнинг ишончилиги кафолатларини таъминлаш, компаниялар фаолияти тўғрисида тўлиқ ва объектив ахборот базасини яратиш имкониятларини шакллантириш зарурати билан боғлиқ. Ушбу маълумотлар кўпинча хорижий инвесторларни маҳаллий корхоналарга сармоя киритиш учун жалб қилиш учун ишлатилади.

ИХТТ томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув стандарти тўрт асосий тамойилга асосланган.

1. Адолатлилик. Корпоратив бошқарув тизими акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиши ва барча акциядорларнинг, шу жумладан миноритар ва хорижий акциядорларнинг тенг ҳуқуқчилигини таъминлаши лозим. Барча акциядорлар ўз ҳуқуқлари бузилган тақдирда самарали ҳимоя тизимидан фойдаланиш имкониятига эга бўлишлари лозим.

2. Масъулият. Корпоратив бошқарув тизими манфаатдор томонларнинг қонуний ҳуқуқларини тан олиши ва иш ўринларини яратиш, компаниянинг молиявий ҳолати барқарорлигини таъминлаш ва ривожлантириш учун манфаатдор томонлар ўртасида фаол ҳамкорликни қилиш лозим.

3. Шаффофлик. Корпоратив бошқарув тизими компания билан боғлиқ барча масалалар, жумладан, унинг молиявий ҳолати, фаолият натижалари, мулкчилик ва бошқарув тузилмаси бўйича ишончли маълумотларни ўз вақтида ошкор этилишини таъминлаши лозим.

4. Ҳисобдорлик. Корпоратив бошқарув тизими компаниянинг стратегик бошқарувини, директорлар кенгашининг менежерлар устидан самарали

назоратини ва директорлар кенгашининг акциядорларга ҳисобдорлигини таъминлаши лозим.

Корпоратив бошқарув стандартларини жорий қилиниши акциядорлик жамияти фаолиятига жиддий таъсир кўрсатадиган масалалар бўйича қарор қабул қилишда акциядорлар, шунингдек шунингдек, бошқа манфаатдор томонларнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатлари бузилмайди.

Шундай қилиб корпоратив бошқарув стандартларини жорий этилиши куйидаги мақсадларга эришишга ёрдам беради:

1) акциядорларга компания бошқарув фаолиятида иштирок этиш билан боғлиқ ҳуқуқларини амалга ошириш учун ҳақиқий имкониятни тақдим этади;

2) бир хил турдаги (тоифадаги) тенг миқдордаги акцияларга эга бўлган акциядорларнинг тенглигини кафолатлайди;

3) директорлар кенгаши томонидан компания фаолиятини стратегик бошқаришни амалга оширишга кўмаклашиш ва унинг томонидан компаниянинг ижро этувчи органлари фаолияти устидан самарали назоратни, шунингдек директорлар кенгаши аъзоларининг ўз акциядорларига ҳисобдорлигини намоён қилади;

4) компаниянинг ижро этувчи органларига компаниянинг жорий фаолиятини, шунингдек ижро этувчи органларнинг компания директорлар кенгаши ва унинг акциядорлари олдидаги ҳисобдорлигини оқилона, виждонан ва фақат компания манфаатлари учун самарали бошқариш имкониятини тақдим этади;

5) компания ҳақида тўлиқ ва ишончли ахборот ўз вақтида ошкор қилинишини таъминлаш, унинг молиявий ҳолати, шу жумладан, иқтисодий кўрсаткичлар, мулк ва бошқарув тузилиши, компания активлари ошириш мақсадида компания акциялари ва бошқа қимматли қоғозлар қийматини ошириш, янги иш ўринлари яратишга имкон беради;

6) акциядорларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида компаниянинг молиявий-хўжалик фаолияти устидан самарали назоратни олиб боради.

ХУЛОСА

Шу билан бирга корпоратив бошқарув стандартларига амал қилувчи компаниялар инвестицияларни жалб қилишда устунликка эга бўлади. Инвесторларнинг фикрига кўра, яхши корпоратив бошқарув компания бошқарув фаолиятининг ҳамжиҳатлиги ва шаффофлигини таъминлайди,

шунинг учун маблағларни йўқотиш хавфи сезиларли даражада камаяди. Ривожланаётган мамлакатлар компаниялари учун корпоратив бошқарув стандартларини жорий қилиш айниқса муҳим саналади, чунки халқаро инвесторлар компания фаолиятининг шаффофлиги ва менежерларнинг ишбилармонлик қобилиятига эътибор қаратади.

REFERENCES

1. Berle A.A. and Means G. The Modern Corporations and Private Property, 1st ed., Macmillan, New York, NY. 1932.
2. Глушкова Л.А. К вопросу о применении модели корпоративного управления в российских коммерческих банках. Банковское дело, октябрь-декабрь, №4. 2004.с.2-11.
3. Crystal G., 1991. In Search of Excess: The Overcompensation of American Executives. W.W. Norton and Company, New York.; Jensen M., 1993. The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. Journal of Finance 48, 831-880.
4. Радыгин А.Д. и др. Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. – М.: Институт экономики переходного периода, 2006. – 188 с.
5. Радыгин А.Д. и др. Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. – М.: Институт экономики переходного периода, 2007. – 176 с.