

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

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ВА РАҚОБАТНИ
РИВОЖЛАНТИРИШ**

ДАРСЛИК

**ОЛИЙ ТАЪЛИМНИНГ
230000 – Иқтисод таълим соҳасининг
барча магистратура талабалари учун**

**КАРЛИБАЕВА РАЯ ХОДЖАБАЕВНА
РАСУЛОВ НОДИРБЕК МАДРАХИМОВИЧ
АШУРОВ ЗУФАР АБДУЛЛАЕВИЧ**

Тошкент 2014

МУНДАРИЖА

Кириш.....	3
I.Боб. “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш” фанининг предмети ва таҳлил услуби...	
1.1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш тарихи.....	4
1.2.Корпорация бошқарув ва корпоратив менежмент.....	8
1.3. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари.....	12
1.4. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва корпоратив бошқарув усуллари жорий этишнинг хусусиятлари.....	17
II.Боб. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси....	
2.1.Корпоратив бошқарув вужудга келишининг асосий шарт -шароитлари ва сабаблари.....	23
2.2.Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.....	27
III.Боб. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари.....	33
3.1.Корпоратив бошқарувнинг моделлари.....	33
3.2.Корпоратив бошқарув халқаро тамойиллари.....	39
IV. Боб. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари (Расулов Н).....	
4.1.Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини шаклланишининг ҳуқуқий асослари.....	56
4.2.Ўзбекистонда акциядорлик жамиятларини ташкил этиш босқичлари.....	58
4.3. Корпоратив тузилмалар ва уларнинг ташкилий турлари.....	62
4.4.Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг ташкилий ва иқтисодий асослари.....	65
V.Боб. Корпоратив бошқарув органлари.....	
5.1. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги.....	
5.2. Акциядорлик жамиятларида бошқарув органлари фаолиятини бошқариш.....	
5.3.Корпоратив ҳуқ-атвор кодекси	
VI.Боб. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация (Расулов Н)	
6.1. Корпоратив бошқарувда ахборот ва унинг вазифалари.....	
6.2. Акциядорлик жамиятларида ахборотларни ошқориш этиш тартиби..	
6.3. Корпоратив тузилмаларда коммуникация жараёни.....	
6.4. Акциядорлик жамиятларида тижорат сири.....	
VII. Боб. Корпоратив тузилмалар инвестиция жозибадорлигини оширишда рақобатнинг ўрни (Карлибаева)	

- 7.1. Акциядорлик жамиятларида инвестиция жозибадорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар.
- 7.2. Корпоратив тузилмаларда рақобат муҳитини шакллантириш.
- 7.3. Рақобат муҳитини ривожланишида корпоратив муносабатлар.

VIII. Боб. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида рақобатнинг моҳияти ва корпорацияларни ривожлантиришдаги роли (Ашуров).....

- 8.1. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида рақобат ва унинг моҳияти.....
- 8.2. Корпорацияларни ривожлантиришда рақобат шакллари ва усуллари.....
- 8.3. Ўзбекистонда рақобатчилик муҳитининг вужудга келиши ва монополияга қарши қонунчилик.....
- 8.4. Корпорациялар рақобатдошлигини оширишда давлатнинг монополияга қарши сиёсати.

IX. Боб. Трансмиллий корпорацияларда рақобат стратегиясини шакллантириш йўллари (Расулов Н).....

- 9.1. Трансмиллий корпорацияларда корпоратив муносабатлар.....
- 9.2. Трансмиллий корпорацияларнинг бизнес муҳитга таъсири.....
- 9.3. Трансмиллий корпорацияларда рақобат стратегияси.....

X. Боб. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг ривожланган хориж тажрибаси (Ашуров)

- 10.1. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг хориж тажрибаси.....
- 10.2. Ривожланган мамлакатларда рақобатни ривожлантириш усулларидан фойдаланиш йўллари.....
- 10.3. Рақобатни ривожлантиришнинг хориж тажрибасини Ўзбекистонда қўллаш истиқболлари.....

XI. Боб. Корпорацияларда рақобатни ривожлантириш воситалари ва дастаклари (Карлибаева Р).....

- 11.1.
- 11.2.
- 11.3.
- 11.4.

Кириш

Ўзбекистон Республикаси мустақилликка эришганидан кейин тадбиркорлик фаолиятини юритиш ва корпорацияларни бошқариш усуллари ўзгара бошлади. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг иқтисодий жиҳатлари, корпорациялар бошқарувининг самарали тизимини шакллантириш, бошқарувнинг тамойиллари, уни тузишга таъсир этувчи омиллар каби масалалар ҳозирги вақтда долзарб ҳисобланади.

Ушбу дарсликда корпорацияларни бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизими, корпорацияларни бошқаришнинг ҳозирги замон ривожланиш тенденциялари, корпоратив бошқарув андозаларини жорий этиш масалалари кўриб ўтилган. Корпоратив тушунчасининг иқтисодий мазмуни ва моҳияти, Ўзбекистон Республикасида мулк шакллари ўзгартириш жараёнларини амалга оширишда келиб чиқадиган низолар ва уларнинг турлари, шунингдек, уларни бартараф этиш масалаларига алоҳида тўхталган.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқаришнинг миллий моделини шакллантириш жараёнлари давом этмоқда, шу сабабли ушбу ўқув қўлланмада корпоратив бошқарув муаммолари ва уларни бартараф этиш мавзуларига ҳам алоҳида эътибор қаратилди.

Ушбу ўқув қўлланманинг асосий мақсади талабаларда корпоратив бошқарув тизими ва таркиби, компанияларда корпоратив маданиятни жорий этиш бўйича тушунчаларга эга бўлишдир.

Ўқув қўлланманинг асосий вазифалари - бу корпоратив бошқарув тизимини ва асосий назарияларини ўрганиш, компанияларни бошқариш фаолияти тамойиллари, корпоратив низоларни ечиш ва уларнинг ҳуқуқий меъёрий кўникмаларини ҳосил этишдан иборат.

Ўқув қўлланма иқтисодий мутухассисликлар талабалари учун иқтисодий фаолиятни юритиш мақсадида назарий ва амалий билимларга эга бўлиши мумкин. Корпоратив алоқаларини кучайтириш ва ҳамкорликни мустаҳкамлаш очиқ иқтисодиёт йўлида изчил ривожланишимизнинг муҳим омили ҳисобланади.

I. Боб. “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш” фанининг предмети ва таҳлил услуби...

- 1.1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш тарихи.
- 1.2. Корпорация бошқарув ва корпоратив менежмент.
- 1.3. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари.
- 1.4. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва корпоратив бошқарув усуллари жорий этишнинг хусусиятлари.

1.1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш тарихи.

Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларини яратиш устувор вазифа этиб белгиланди. Ўтиш иқтисодиёти мамлакатларини ислоҳ қилиш тажрибаси шуни тасдиқламоқдаки, маъмурий - режали иқтисодиётдан хўжалик юритишнинг бозор моделига уйғун ўтишнинг муҳим воситаси хусусийлаштириш ва акционерлаштириш бўлиб, бу ҳақиқий мулкдорлар синфининг шаклланишига ва хусусийлаштирилган мулкни корпоратив бошқаришнинг самарали усуллари жорий этишга кўмаклашади. Ўзбекистоннинг корхоналарида корпоратив менежментни шакллантириш учун шарт - шароитлар 1997 - 1998 йилларда бошланди ва муайян расмий - ташкилий асослар мустақилликнинг илк йилларидаёқ собиқ давлат корхоналарининг ўзгартирилиши давомида юзага келди.

Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши бир нечта босқичга бўлиш мумкин:

1. XVII асрда Ост - Инд (East India Company) компанияси 24 аъзодан иборат бўлган директорлар кенгашини ташкил қилди. Биринчи марта мулкчилик ва бошқарув вазифалари бўлиб олинди;

2. 1776 йили Адам Смит ўзининг “Ҳалқларнинг бойлигининг сабаблари ва табиатлари ҳақидаги тадқиқотлари” асарида такидлайдики: “Ташлаб қўйилган мулклар бошқарув учун муаммоларни келтириб чиқаради”, яъни бошқарув ва менежерларни назорат қилиш учун салбий механизм ҳисобланади;

3. 1844 йилда биринчи марта акционерлик жамиятлари ҳақида қонун қабул қилинди. Қонунчиликка мулкчиликнинг янги жавобгарлиги шаклидаги мажбуриятлари жорий этилди;

4. 1931 йилда А. Берли ва Г. Минзлар «Замановий корпорация ва хусусий мулкдор» номли мақоласини нашрдан чиқарди (АҚШ). Унда биринчи марта мулкчилик вазифаларини назорат вазифаларидан тўла тўкис фарқи ажратиб берилди;

5. 1933-1934 йилларда АҚШда қимматбаҳо қоғозлар ҳақида қонун қабул қилинди, 1933 йилда қабул қилинган ушбу қонун фонд бозорини тартибга солди. Ушбу босқичда “Қимматбаҳо қоғозлар ва биржалар тўғрисида”ги (1934й) актга асосан ахборотларнинг очик берилиши имкони мавжуд бўлди ва

ушбу йили қонунларни бир тартибда назорат қиладиган, қимматбаҳо қоғозлар бозорини ва биржалар фаолияти бўйича комиссия тузилди;

6. 1968 йилда Европа иттифоқи «Компаниялар тўғрисида» қонун қабул қилди;

7. 1990- йилларнинг бошида – тадбиркорлик имперацияси инқирозга учради. Буюк Британияда келишмовчиликлар юзага келди: бир қатор компаниялар (PollyPeck, BCCI, Maxwell), акциядорларни алдаш билан шуғулланганликлари корпоратив бошқарувнинг амалиётда инвесторларни ҳимоялашни такомиллаштириш кераклигини кўрсатди;

8. 1992 йил. Кэдбери қўмитаси биринчи марта корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича кодексни нашр этди. (Буюк Британия). 1993 йилдан бошлаб Буюк Британия фонд биржасидаги листингга кирган компаниялар кодекс қандай бажарилаётганлиги ҳақида ҳисобот бера бошлади;

9. 1992 – 2003 йилларда корпоратив бошқарув бўйича қатор маърузалар қабул қилинди, шундан асосийлари:

1) Англияда Рутманнинг молиявий ҳисобот ва ички назорат ҳақидаги маърузаси;

2) Корпорациялар иштирокчиларининг ҳар томонлама ҳисоби ҳақидаги Кинганинг маърузаси;

3) Англиялик Гринберининг юқори мансаб шахсларини рағбатлантириш тўғрисидаги маърузаси;

4) Англиялик Хэмпеланинг корпоратив бошқарув тўғрисидаги маърузаси;

5) Франциялик Вьенонинг корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ҳақидаги маърузаси;

6) Нидерландиялик Питерснинг корпоратив бошқарувнинг умум қабул қилинган андозаларига риоя қилмаслик ва жавобгарлик ҳақидаги маърузаси;

7) АҚШда Сарбейнс-Окселининг молиявий экспертларнинг аудити бўйича қўмита таркибини аниқлаш бўйича қонуни;

8) Англиялик Хиггснинг иш фаолиятини бажара олмаётган директорлар ҳақидаги маърузаси.

Ўзбекистонда ҳам маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг бир нечта босқичлари мавжуд:

1. 1980 – 1985 - йилгача мавжуд бўлган административ - буйруқбозлик усуллари яъни давлатнинг марказлашган тарзда иқтисодиётни бошқариши макроиқтисодий ҳалотининг ривожланишига тўсиқ бўлди.

2. 1987-1991 йиллари марказлашган монополлашган иқтисодиёт тугатилди ва корпоратив бошқарувга асос солинди. Корхоналарни бошқариш ишчиларнинг қатнашуви орқали меҳнат жамоасининг маслаҳати орқали амалга ошириш йўлга қўйилди. Ўзбекистонда банкларнинг молиявий капиталлари ва иқтисодиётнинг суғурта сектори ривожланишига йўл очилди.

3. 1991 - 1994 йилларда – хусусийлаштириш жараёни бошланиб, бирламчи мулкни тақсимлаш амалга оширилди. Биринчи ҳиссадорлик жамиятлари шаклланди, лекин ҳиссадорларнинг ҳуқуқлари аниқ кўрсатиб берилмади.

4. 1994 - 1998 йиллардаги корхоналарни хусусийлаштириш даври. Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида қонун, қимматли қоғозлар тўғрисидаги,

Фуқоралик кодекси, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарилар, регистраторлар, аудиторлик, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бир қаторда йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошланди.

5. 1998 - 2001 йиллар дефолт, молиявий ресурсларнинг етишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозорининг ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажакдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиши жараёни асосида кўриб чиқила боўланди. Буларнинг барчаси ҳиссадорларнинг ўз ҳуқуқини англаб етиши асосида амалга оширилди. Аниқ корпорациялар мисолида корпоратив бошқарув амалга оширилиб, уларнинг ҳаммаси давлатнинг базавий ҳужжатлари асосида яъни корпоратив кодекс, ҳиссадорлик тўғрисидаги, қимматли қоғозлар тўғрисидаги қонунлар бўйича, шунингдек, жаҳон амалиётида синалган меъёр ва усулларининг апробациясидан кейин кенг қўлланила бошланди.

6. 2002 йилдан ҳозирги вақтгача корпоратив тартиб тўғрисидаги кодекси, корпоратив бошқарув бўйича миллий кенгаш, ушбу кодексларнинг йирик корпорация ва компаниялар томонидан жорий этилиши таъминланмоқда. Корпоратив кодекс акциядорлик жамиятларинингички ҳужжатларини юритиш тартибларини белгилаб бериш билан бир қаторда акционер жамиятларида бошқариш органларининг ҳам вакалотларига аниқлик киритиб беради.

Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усулларининг институционал қарор топиши жараёни куйидаги омиллар билан изоҳланади:

- давлатнинг корхоналарни хусусийлаштириш ва уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлашга қаратилган чоралари;
- давлат корхоналарини акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш шаклида давлат тасарруфидан чиқариш жараёни, эмиссия кўламларини кенгайтириш ва уларнинг акцияларини муомалага чиқариш;
- корхоналар акциядорлари ҳуқуқларини давлат ва унинг ваколатли идоралари томонидан ҳимоя қилинишининг мустаҳкам қонунчилик ва институционал базасини яратиш.

1.2. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент

Корпорация(лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир¹.

Корпорациялар - мулкчиликнинг ҳиссадорлик шаклининг замонавий кўринишларидан бири ҳисобланади. Унда бир неча мулкдорлар манфаатлари бирлашади, ягона мақсад доирасида инвесторлар капиталлари

¹Иванова Е. А., Шишикина Л. В.Корпоративное управление.Ростов н/Д.: «Феникс», 2007

бирлаштирилади².

Мамлакат қонунчилигида “корпорация” тушунчаси юридик жиҳатдан мустақамлаб кўйилмаганлиги сабабли бу тушунчани талқин қилишда икки хил маъно кузатилади. Айрим белгилар бўйича корпорациялар қаторига тижорат ташкилотлари ҳисобланган ва аъзоликка асосланган барча хўжалик субъектлари, бошқа белгилар бўйича эса – фақат акциядорлик жамиятлари киритилади.

Бироқ мамлакат иқтисодий - ҳуқуқий тизимида моҳиятига кўра кичикроқ шартлиликлар билан, айнан акциядорлик жамиятлари жаҳон хўжалик ва ҳуқуқий амалиётида умум қабул қилинган корпорация тушунчаси билан тенглаштирилади.

Айтиб ўтиш керакки, корпорация тушунчаси ҳозирги шароитларда яна бир ўзига хос жиҳатни касб этмоқда. У бир нечта юридик шахслар томонидан ташкил этилган хўжалик субъектини белгилаш учун фойдаланилиб, уларнинг ҳар бирини бошқа мулкӣ муносабатлар, биргаликда бизнес юритиш, умумий мақсадлар ва манфаатлар, умумий ташкилий структура билан боғлиқ мустақил иқтисодий субъект сифатида кўриб чиқиш мумкин. Шундай қилиб, Ўзбекистонда корпорация мустақил акциядорлик жамияти бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятини корпоратив ташкил қилишнинг кенг имкониятлари уларнинг афзалликларидан фойдаланишга асосланиб, корпорациялар яратиш вариантларидан фойдаланган ҳолда фирмалараро муносабатларни моделлаштириш учун кенг имкониятлар очиб беради. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатамиз:

1. Акциялар чиқариш орқали пул маблағлари жалб қилиш қобилияти чекланмаган сонли инвесторларнинг маблағларини жамлаш имконини ва бу инвесторларга жамиятни бошқаришда иштирок этишда маълум бир танлов ҳуқуқини беради.

2. Бошқарилувчанлик муаммосини ҳал этилиши енгиллашади. Ташилий расмийлаштиришнинг тугалланганлиги, ваколатлар ва жавобгарликларни аниқлашда регламентга риоя қилиш назорат функцияларини акциядорлик жамияти бошқарув органлари ўртасида тақсимлаш имконини беради, бу эса бошқарув жараёнини профессионаллаш имкониятини англатади.

3. Акциядорлар таркибига кириш ва чиқишнинг соддалаштирилган таркиби манфаатдор шахсларнинг ўрнини алмаштириш учун кенг имкониятлар ва мос равишда, инвестиция таклифи динамикаси юқори бўлган шароитларда юқори мослашувчанликни таъминлайди.

4. Чекланган жавобгарлик тамойили рискларни камайтиришга имкон беради. Чекланган жавобгарлик тамойилининг қўлланилиши рискларни акциядорлар ва бошқарувчилар ўртасида тақсимлаш орқали йирик корпорациялар яратиш имкониятини вужудга келтиради.

Корпоратив бошқарув бу – бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини

²Қурбонов Х.А. Корпоративные финансы Т.: «Консаудитинформ». 2007й. 66.

бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Корпоратив бошқарувни унинг хусусиятлари бошқарув объекти сифатида корпорациянинг ўзига хосликлари билан изоҳланадиган алоҳида бир турга ажратиб, акциядорлар манфаатларининг устуворлиги ҳамда уларнинг корпорацияни ривожлантириш ва бошқаришдаги ролига асосланган, акциядорларнинг ўзаро алоқа қилишини кўзда тутадиган (корпоратив коммуникациялар) мулкчилик ҳуқуқининг амалга оширилишини ҳисобга оладиган, бутун корпорацияни ривожлантириш стратегиясига асосланган ва ниҳоят, корпоратив маданиятни, яъни ҳулқ - атвор тамойиллари, умумий анъаналар комплексини вужудга келтирадиган бошқарув сифатида тавсифлаш мумкин.

“Корпоратив бошқарув” тушунчасига ягона таъриф мавжуд эмас. Жаҳон банкининг таърифига кўра корпоратив бошқарув – қонунчилик, меъёрлар ва хусусий секторнинг мос равишдаги амалиётининг шундай бирикмаси тушуниладики, улар компанияга молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилиш, самарали фаолиятни олиб боришга имконият беради ва оқибатда акциядорлар, бошқа манфаатдор шахслар ва жамиятнинг манфаатларига риоя қилинган ҳолда ўз акциядорлари учун узоқ муддатли иқтисодий қийматни кўпайтириш орқали ўзининг мавжудлигини сақлаб қолишни таъминлайди.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг корпоратив бошқарув тамойилларида “корпоратив бошқарув” тушунчасига компания маъмурияти, унинг бошқаруви, акциядорлари ва бошқа манфаатдор шахслари орасидаги муносабатлар мажмуаси деб таъриф берилган.

Бошқа таърифларга биноан, корпоратив бошқарув бу:

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

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

- компанияни самарали бошқаришни ташкил қилишда асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштиришни амалга оширилувчи ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси.

Корпорациялар активларни жойлаштириш сиёсатини ўзига қамраб олади. Одатда ҳар қандай хўжалик субъектлари маълум бизнес турлари бўйича маблағларини асосий ва айланма активларга инвестиция қилади. Ҳозирги кунда деярли барча кичик ва йирик бизнес корпорация шаклида ташкил қилинган. Мисол учун: British Airways, Nokia, Microsoft, Nestle, Sony, Unilever, Volkswagen ва бошқалар.

Корпорациялар 3 асосий фарқли жиҳатларга эга бўлади:

1. Корпорациялар ўзларининг эгаларидан юридик жиҳатидан

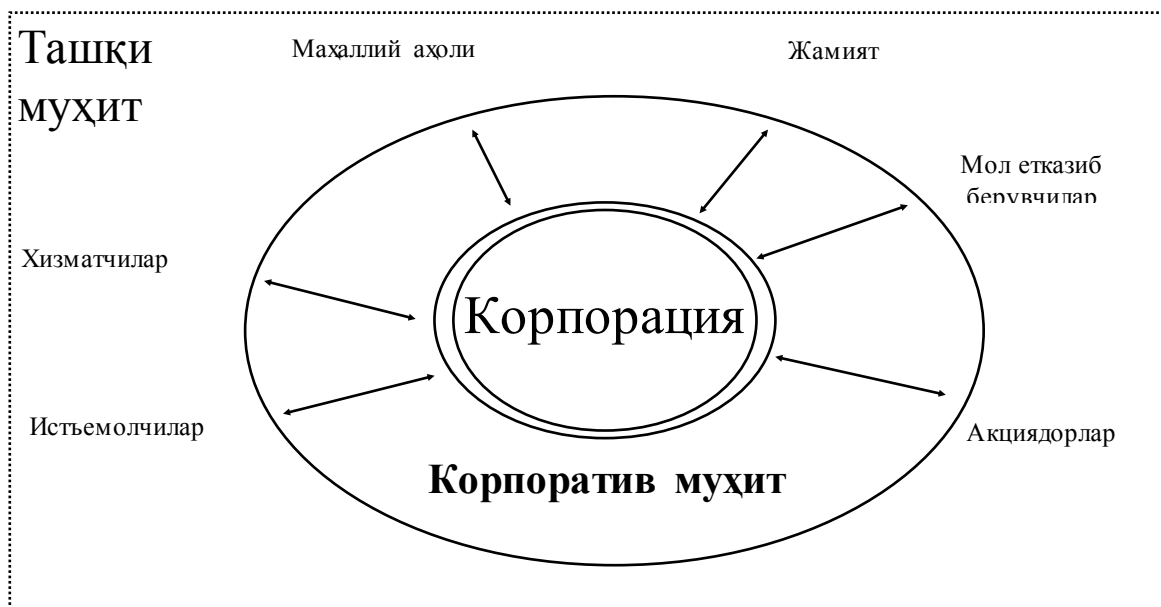
мустақилдир ва солиқларни тўлайди.

2. Корпорациялар масъулияти чекланган, қайсики, акционерлар компания қарзлари учун жавобгар бўла олмайди.

3. Ҳар доим ҳам корпорация эгалари менежер бўла олмайди, бу эгалик қилишнинг бошқариш билан чекланишига олиб келади.

Корпоратив бошқарув асосий тип бўлиб ажралиб туради, бошқариш объекти сифатида у ўз хусусиятларига эга ҳисобланиб, бошқарув акциядорларнинг фойдасини кўзлаган ҳолда амалга оширилади ва корпорацияларнинг ривожланишини таъминлаш, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳисобга олиш, корпорация стратегиясига асосланган ҳолда акциядорларнинг ўзаро муносабатларини ривожлантиришга қаратилган бўлади. Бундай бошқарув натижасида корпоратив маданияти вужудга келади ва тартиб қоидаларнинг тамойиллари, урф-одатлари ва уларни олиб бориш тартиблар комплекси шаклланади.

Корпоратив муҳитни шакллантириш жараёнида турли хил шаклардаги хужалик юритувчи субъектлар ва турли хил шахслар жалб қилинади (1-расм).



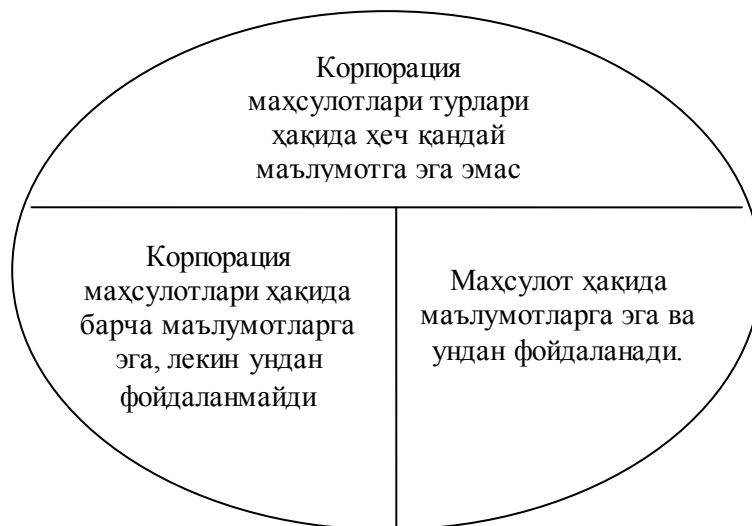
1-расм. Корпоратив муҳит

Корпорация раҳбарияти қарорлар қабул қилиш жараёнида жамиятни ташкил этувчи турли хил хўжалик юритувчи субъектларнинг манфаатларини ҳисобга олиши лозим.

Акционерлар корпорациялар билан алоҳида иқтисодий алоқаларни ташкил этади: улар корпорациянинг ташкил этилишининг сабабчилари бўлиб, “хатарли” капиталнинг етказиб берувчилари ҳисобланади, уларнинг каптали орқали корпорацияларнинг ривожланиш ва ўсиши кузатилади. Корпорацияларнинг барча ҳаракат ва жараёнларида акционерларнинг манфаати ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

Истъемолчилар, ўзига алоҳида эътибор талаб қилувчилардан бири ҳисобланиб, корпорациялар уларсиз фаолият олиб бориши мумкин эмас.

Истъемолчиларсифатли маҳсулот ва хизматларни қониқарли даражадаги нархда олишни ва талабга жавоб берадиган хизмат турларини ва ҳақиқикатга яқин рекламаларни қабул қилишни истайди. Агарда корпорациялар истъемолчиларнинг хоҳишини қониқтиришга барча кучини сарфламаса, корпорацияларнинг асосий стратегик мақсадларини қулдан бой берилганлигидан далолат беради ва корпорациялар ўзоқ ва қисқа муддатли оmodсизликларга дуч келиши мумкин.



2-расм. Корпорация миқёсида ишлаб чиқариладиган маҳсулот истъемолчилари гуруҳлари.

Хизматчилар, корпорациялардан оддий талабларни қондиришини сўрайди, яъни оддий иш ҳақини тўлашдан бошлаб, то иш берувчи ва хизматчилар билан буладиган бошқа жиҳатларини ўз ичига қамраб олади. Имкониятларнинг тенглиги, иш жойида соғлиқни химоя қилиш, молиявий бехатарлик, шахсий ҳаётга аралашмаслик, мустақиллик ва ўзига таълуқли яшаш шароитини таъминлашни талаб қилади.

Маҳаллий аҳоли, ишлаб чиқариш жараёнида корпорациялар уларга катта таъсирини курсатади. Аҳоли корпорациялардан маҳаллий муаммоларда иштирок этиш ва уларнинг муаммоларини ечишда бевосита иштирокини: яъни таълим, транспортни ташкил этиш, дам олиш учун шароит қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини, атроф муҳитни химоялашни кутади.

Жамият, корпорациялар уларга халқаро ва миллий даражада таъсир курсатади. Уларнинг фаолияти хар хил шакллардаги корхона ва ташкилотларнинг, шунингдек, бошқариш тузилмаларнинг ва оммавий ахборот воситаларининг эътиборида булади.

Корпорациялардан миллий ва халқаро миқёсидаги солиқ ва бошқа мажбурий тўловларини тўлаш каби муаммоларни ечиш амалга оширишини кутади. Корпорацияларнинг жамият олдидаги асосий мажбуриятларидан бири ўз иқтисодий ҳаётининг кулаб қувватлаш ва сақлаб қолишдан иборатдир. Шу орқали иш жойларини қулайтириш, яъни дунёдаги глобал муаммоларидан бири ишсизликнинг олдини олиш ва ишлаб чиқаришда экологик хавф хатардан химоялаши лозимдир.

Мол етказиб берувчилар, одатда уларнинг асосий қисмини кичик

корхоналар, яъни корпорациялар билан ҳаққоний савдо алоқаларини, ва ўз вақтида тўловларни амалга оширишни ва ижобий ҳамкорликни амалга оширишни авзал куради. Корпорацияларнинг ва уларнинг мол етказиб берувчилари ўртасидаги ҳамжиҳатлик иқтисодий тизимнинг асосий буғини ҳисобланади, чунки кичик корхоналарнинг ҳаётийлиги корпорацияларнинг уларга нисбатан жиддий ва ҳаққоний алоқаларига боғиқ ҳисобланади.

Корпорациялар турли хил принципиал қарорларини қабул қилишда корпоратив алоқалар иштирокчилари эҳтиёжлари тенглигини ҳисобга олса, корпорациялар моҳиятини ва муҳимлигини оширади. Шу мақсадда йирик корпорациялар корпоратив муҳитни ва ўз аро алоқаларни мустаҳкамлаш учун қўйидаги ҳужжатлар рўйхатини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди:

◇ Аҳлоқ кодекси;

◇ Иш ҳақи тўлаш ва хизматчиларни рағбатлантириш, уларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш, шахсий ҳаётга аралашмаслик, эркинлик бўйича таклифларни киритиш;

◇ Ишчиларни иш жойларида хавф хатардан сақлаш, соғлиқни сақлашни таъминлаш ва уларга оид меъёр ва тартибларни ўрнатиш;

◇ нормы и правила, предписывающие постоянную заботу о повышении качества производимых товаров и услуг, проведение приемлемой политики ценообразования, а также соблюдение этических аспектов рекламной деятельности;

◇ корпорацияларнинг хайрия фаолияти қоидаларини тартблаштириш;

◇ корпоратив муносабатлардаги мавжуд менежерарни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, дастурларни ахборотлаштириш.

Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент тушунчаларини бири бири билан адаштириб юбориш ҳоллари мавжудлигини таъкидлаш жоиз. Айтиб ўтамизки, менежмент корпоратив бошқарувни ҳам қамраб оладиган торроқ тушунча ҳисобланади. Бундан ташқари, корпоратив менежмент фақат компания менежменти (олий раҳбарият бўғини) томонидан, корпоратив бошқарув эса компания бошқарув органлари (акциядорлар, директорлар кенгаши, бош директор ва менежмент) томонидан амалга оширилади. Корпоратив бошқарув кўпроқ стратегик характерга эга бўлиб, компаниянинг ташқи муҳитда муваффақиятли фаолият юритишига йўналтирилган бўлади (акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, ҳуқумат органлари, ҳамкорлар, кредиторлар ва бошқалар билан алоқа қилиш).

Корпоратив бошқарувни (corporate governance) менежмент (management) билан тенглаш тўғри эмас. Бу турли тушунчалардир. Корпоратив бошқарув учун муҳим нарса – ҳалол, масъулиятли, равшан корпоратив ҳулқ ва ҳисоботни таъминлашга қаратилган механизмлардир. Менежмент эса корхона бизнесининг профессионал мутахассислар томонидан юритилишига қаратилган механизмларни назарда тутди. Корпоратив бошқарув менежментга нисбатан раҳбарлик қилишнинг юқорироқ поғонасида жойлашган бўлиб, компания фаолиятини унинг акциядорлари манфаатлари йўлида бошқарилишини таъминлайди. Корпоратив бошқарув ва менежмент вазифаларининг ўзаро

кесишуви фақат компанияни ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқишда намоён бўлади.

Корпоратив бошқарувнинг мақсадикорпорацияларнинг инвестиция жозибадорлигини ошириш ва барча манфаатдор томонлар манфаатларининг оқилона мувозанатига риоя қилган ҳолда, амалдаги қонунчилик доирасида очик акциядорлик жамиятларининг барча фаолият турларидан имкони қадар юқорироқ фойда олишдир. Нормал ҳолатдаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш учун корпоратив тизимга тез мослаша олиш учун унинг қулай йўллари топиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу мақсадни ечишда корпорация менежменти, маркетинг олдида ҳар томонлама катта ҳажмли, кўп режали ишларни амалга оширилиши кутиб туради. Белгиланган ишларни қуйидагича босқичма - босқич амалга ошириш зарурдир:

- ◇ корпорация фаолияти мақсадларини ва мулкдорларнинг жамлаш усуллари тўғри аниқлаш;
- ◇ акциядорлар назорати остида корпорацияларни қайта таркиблашни ўз-ўзини бошқариш даражасигача олиб бориш;
- ◇ қўйилган мақсадларга мос ҳолда ташкилий таркибни танлаш: ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, инновация ва маркетинг;
- ◇ Корпорация фаолиятини ягона тамойилларни ишлаб чиққан ҳолда яъни миссия, фалсафа ва бошқа асос бўлувчи ҳужжатлар негизда ишлаб чиқиш;
- ◇ айниқса олий менежерларга ва ишчиларга ҳақ тўлаш фалсафасини ўзгартириш.

Мулкчиликнинг акциядорлик шаклини корпоратив бошқариш усуллари жорий этишда кўрсатиб ўтилган жиҳатларнинг мавжудлиги корпоратив ҳамжамиятнинг турли иштирокчилари манфаатларининг уйғунлигини ва бозор талаблари асосида акциядорлик корхоналарини ривожлантиришнинг рақобатбардош стратегияларидан фойдаланишни тақозо этувчи сифат жиҳатдан янги менежментни шакллантиришни талаб этади.

Бундан ташқари, корпоратив ҳамжамиятнинг турли иштирокчилари манфаатларини кескин бозор иқтисодиёти позицияларидан бир - бирига боғлай оладиган ва тез ўзгарувчан рақобат муҳитида корхоналарни ривожлантиришнинг мосланувчан стратегиясини шакллантиришга қодир янги авлод менежерларини жалб қилмасдан туриб бизнесини корпоратив бошқариш вазифаларини бажариб бўлмайди.

Республика корхоналарида корпоратив менежмент ва корпоратив муносабатларнинг ҳозирги аҳолини ҳисобга олиб, корхоналарда корпоратив менежментини такомиллаштиришнинг биринчи ўриндаги вазифалари сифатида қуйидагиларни белгилаш мумкин:

- ◇ кузатув кенгаши аъзолари ва бошқарувчилар томонидан ҳамда акциядорларнинг ўзи томонидан ҳам корпоратив ҳуқуқнинг мазмун-моҳияти ва имкониятларини чуқур англаб етилиши;
- ◇ бевосита акциядорлик корхоналари бошқарув фаолиятини тартибга солувчи тўлиқ меъёрий ҳужжатлар пакетини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;
- ◇ акциядорлик жамиятлари ишини онгли бошқаришга акциядорларнинг

кенг доирасини энг юкори даражада жалб қилиш;

◇ корхоналар фаолиятининг акциядорлар ва инвесторлар учун максимал очиқлиги ва ошкоралигини таъминлаш;

◇ акциядорлик жамиятлари бошқарувининг юкори ва ижро органлари ўртасидаги ўзаро таъсир даражасини ошириш.

“Оқилона иш ҳақи” тамойилидан ҳар бир ишчининг реал кўшган ҳиссасини ҳисобга олгандаги тўланадиган иш ҳақи тамойилига ўтиш, жорий фойдага эга бўлиш, корпорациянинг капитализацияланган фойдасини шакллантириш муаммосини ҳал қилишда акциядорларнинг шахсий қизиқишларини корпоратив менежмент орқали ечиш мумкин.

Ўзбекистон республикаси 1996 йили 26 апрелда қабул қилинган “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунига биноан Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси кўйидаги расмда изоҳланади. (3-расм).



3-расм. Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси

Корпорацияларнинг ва корпоратив уюшмаларнинг асосий турлари.
Корпорация турлари:

- Тўлиқ ширкатлар ва коммандит хўжалик ширкатлари;
- Масъулияти чекланган жамиятлар;
- Қўшимча масъулиятли жамиятлар;
- Акциядорлик жамияти (очиқ ва ёпиқ).

Корпоратив бирлашмалар турлари:

- Хўжалик уюшмаси;
- Концерн;
- Консорциум;
- Картель;
- Конгломерат;
- Трест;
- Синдикат;
- Холдинг.

Тадбиркорлик корпорациялари фойда олиш учун яратилади. Булар жумласига қуйидагилар киради:

- АҚШда корпорациялар фақат акциядорлик капитали асосида тузилади;
- Европада маъсулияти чекланган жамият, ширкатлар, кооперативлар,

очиқ акционер жамиятлари, ёпиқ акционер жамиятлари.

Тадбиркорлик корпорацияси сифатида қуйидагилар бўлиши мумкин:

- алоҳида тижорат ташкилоти;
- интеграцияланган корпоратив тузилма (концерн, холдинг ва бошқалар).

1.3. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари

Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акционерлаштириш жараёнида жорий этиладиган корпоратив менежмент усуллари аввал-бошиданок қуйидаги асосий мақсадларни кўзлади:

- корхоналар фаолиятининг иқтисодий ва молиявий кўрсаткичларини бошқарув соҳасида уларнинг мустақиллигини таъминлаш ҳисобига яхшилаш;
- миллий молия бозорининг (капитал, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк бозорлари) турли бўғинларини ривожлантириш ҳамда аҳолининг корхоналар капиталидаги иштирокини кенгайтириш;
- ички бозорни турли маҳсулотлар билан тўлдириш ва маҳаллий корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида рақобатдош бозор муҳитини яратиш;
- корхоналарга тўғридан-тўғри ва портфелли хорижий инвестицияларни жалб қилиш.

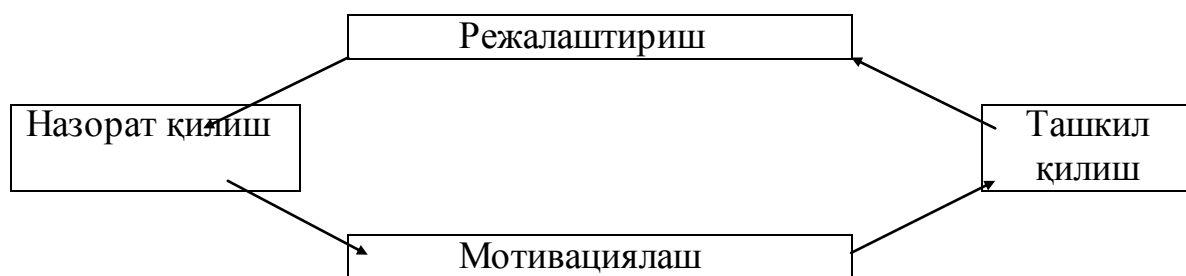
Кўрсатиб ўтилган мақсадли тамойилларнинг аксарияти акциядорлик корхоналар иши амалиётида муваффақиятли жорий этилмоқда, аммо бу жараён янада тизимли ёндашувни тақозо этади. Акс ҳолда, корпоратив бошқарув усуллариининг жорий этилиши жиловланиб, кўпчилик акциядорларда уларнинг асл салоҳияти ҳақида нотўғри фикр пайдо бўлади.

Корпоратив бошқарувнинг вазифаларига қуйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқдир:

- акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш;

- акциядорлик жамиятлари инвестицион жозибардорлигини ошириш;
- акциялар нархининг ўсиши орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматнинг жамғарилиши;
- жамиятнинг ривожланиш стратегиясини аниқлаш ва унинг амалга оширилишини назорат қилиш;
- акциядорлик жамиятлари бизнес - режаларини тасдиқлаш ва улар бажарилишини назорат қилиш ва фаолиятнинг бошқа муҳим масалаларини ҳал қилишдан иборатдир.

Корпоратив бошқарув тизими - корпорация ўз акциядорлари манфаатларини ифодалаши ва ҳимоя қилиши лозим бўлган ташкилий моделни ифодалайди. Бу акциядорлар, директорлар кенгаши, менежерлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг (ходимлар, кредиторлар, маҳаллий ҳукумат, жамоат ташкилотлари) ўзаро алоқа тизими бўлиб, ундан мақсад амалдаги қонунчиликка риоя қилиб, халқаро андозаларга мувофиқ фойдани ошириш ҳисобланади.



4-расм. Корпорацияларни бошқарув цикли

Корпорациялар ўз навбатида, давлат олдида корхоналарнинг, масалан ягона солиқ тўловчи ваколотхоналари сифатида иштирок этиши мумкин. Ҳар қандай корпоратив бирлашма фаолият курсатиш мақсадига эга булади ва ушбу мақсадга эришишда бошқаришни босқичма босқич амалга оширади. Буни биз қўйидаги расмда куриб ўтамиз (5-расм).



5-расм. Бошқариш босқичларини мақсадли амалга ошириш

Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-ҳуқуқий шакллар тавсифини қўйидаги жадвалда изоҳлаймиз. (1.Жадвал).

**Низом капитали ва бошқарув органлари нуктаи назаридан ташкилий-
ҳуқуқий шакллар тавсифи**

Хўжалик ўртоқчиликлари	Хўжалик жамиятлари	Акциядорлик жамиятлари	Ишлаб чиқариш ширкатлари
Низом капитали			
Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Акциядорлик капитали (акциялар белгиланган сонига тақсимланган)	Пай капитали (бирлаштирилган мулк пай бадалларидан иборат)
Бошқарув органлари			
Бошқарув органлари йўқ	Қатнашчилар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма) якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин (якка ҳолдагиси қатнашчилар орасидан бўлмаслиги мумкин)	Акциядорлар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин; умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган — директорлар Кенгаши	Аъзолра умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма); ширкат қатнашчилари сони 50 дан ошганда Кузатув кенгаши— умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган ташкил этилиши мумкин

Ушбу тизимдаги оқимлар қуйидаги тарзда тақсимланади:

- акциядорлардан бош директорга ва менежментга капиталкелиб тушади, бош директор ва менежер акциядорларга «шаффоф» молиявий ҳисоботтақдим этиш мажбуриятини олади;
- акциядорлардан директорлар Кенгаши фаолиятини назорат қилиш келиб чиқади, директорлар Кенгаши эса акциядорларга ахборот ва индивидуал ҳисоботтақдим этади;
- бош директор ва менежмент директорлар Кенгашига стратегияни амалга оширишнинг бориши ҳақида ахборот ва тезкор маълумотлартақдим этади, ўз навбатида у компания ва бош директор фаолиятини назорат қилиб боради.

1.4. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва корпоратив бошқарув усулларини жорий этишнинг хусусиятлари

Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларига қуйидагиларни киритишимиз мумкин:

Адолатлилик- бошқарув қоидалари адолатли бўлиб, ҳалол рақобатчилик шароитида компанияга муваффақиятли ҳаракат қилишга имконият бериши ва шу билан бирга барча қатнашчиларнинг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг ҳам ҳуқуқларини таъминлаш лозим.

Равшанлилик - компанияга алоқадор барча муҳим ахборотларнинг, шу жумладан мулкчилик шакли, молиявий ҳолати, фаолият натижаларини ўз вақтида ва аниқ ошқора қилинишини керак.

Ҳиссадорлик — барча бошқарув органларининг вазифалари ва ваколатларини аниқ ажратиб беришни, Ижроия органининг Кузатув кенгаши ва акциядорларга ҳисоб бериш мажбуриятини юклайди.

Жавобгарлик - акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар олдида маъмуриятнинг ва компания фаолиятига боғлиқ қарорларни қабул қилувчи шахсларнинг жавобгарлиги.

Акциядорлик жамиятининг бошқарув тизими корпоратив бошқарув тамойилларининг амалга ошишини таъминлаши зарур.

Республика акциядорлик корхоналарида корпоратив бошқарув усулларини жорий этишнинг энг муҳим хусусиятларига қуйидагиларни киритиш лозим:

1) корхоналар нисбатан “ёш”лиги ва босқичма - босқич ривожланиши, мустақиллик йилларида уларнинг деярли қайтадан шаклланиши;

2) республика молия бозорининг кўпгина тармоқларини ислохотлар ўсишининг паст суръатлари, буларга маълум даражада корхоналарда корпоратив менежментни амалга ошириш кўламлари ва сифати билан боғлиқ;

3) корхоналарнинг қайта ташкил этилиши жараёнларини фаоллаштириш ва корхоналарда мавжуд корпоратив маданият даражасини оширишга қаратилган юқори ривожланган инфратузилмасининг етарлича мавжуд эмаслиги;

4) хўжалик юритувчи субъектлар талабларини етарлича ўрганмаслик ва замонавий маркетинг ютуқларидан етарли даражада фойдаланмаслик оқибатида;

5) аксарият корхоналар бошқарув ижроия органларининг нофаоллиги эмаслиги, уларнинг бизнесга инвестицияларни жалб қилиш учун транспарентликнинг аҳамиятига етарлича баҳо бермаслиги туфайли ушбу корхоналар фаолиятининг паст даражадалиги;

6) бошқарув ижроия органларига молиявий оқимларни бошқаришни ва дивиденд сиёсати тақдирини бутунлай топшириб қўйган акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари ва акциядорлар томонидан уларнинг ишини етарлича назорат қилинмаслиги;

7) корхоналар томонидан корпоратив бошқарувга оид илғор хорижий

тажрибанинг суст ўрганилиши ва ўз иши амалиётига паст суръатларда жорий этилишидан иборат.

Корхоналарда корпоратив бошқарув усуллари қарор топишининг кўрсатиб ўтилган хусусиятлари, бир томондан: Ўзбекистон Республикасида ўтиш даврининг асосий юкини “ўзига олган”лиги алоҳида роли билан белгиланади, бу юк миллий иқтисодиётни қайта қуришнинг кардинал тузилмасига ҳамда ижтимоий ишлаб чиқаришни ташкил қилишда анъанавий ёндашувларнинг ўзгаришига боғлиқдир.

Бошқа томондан, корпоратив бошқарув усуллари жорий этишнинг паст суръатлари ва бунга боғлиқ камчиликларни акциядорлик жамиятлари фаолиятини бошқарадиган меъёрий - ҳуқуқий базанинг мукамал эмаслиги, Ўзбекистон Республикасида акционерлаштириш жараёнининг ўзига хос хусусиятлари, шунингдек корхона бошқаруви олий органлари ва акциядорларнинг амалиётда корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилишдаги сусткашлиги билан изоҳланади.

Бундан ташқари, акциядорлик жамиятларининг раҳбарияти ва менежерлари томонидан бизнесни корпоратив бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибани етарли даражада ўрганилмаганлиги, шунингдек мазкур муаммо назорати ҳамда корхона фаолиятини бошқариш органлари томонидан комплекс ёндашувнинг йўқлиги кооперация жараёнларига салбий таъсир кўрсатди. Мазкур назорат ва бошқарув органлари акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнларини реализация қилишнинг ўзига хос томонларини етарлича ҳисобга олмайди.

Ўзбекистон Республикасида мулкчиликнинг акциядорлик шакли акциядорлар учун ўзини ўзи қоплайдиган ва инвесторлар учун фойдали бўлибгина қолмасдан, балки хўжалик юритишнинг бундай шакли мулкчиликнинг бошқа шакллари (давлатга тегишли, қўшма, хусусий) нисбатан самарали эканини яққол кўрсатувчи намуна вазифасини ҳам бажаради.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги қуйидаги шаклларда тижорат ташкилотларини ташкил қилиш имкониятини назарда тутди:

- очиқ акциядорлик жамияти ва ёпиқ акциядорлик жамияти;
- масъулияти чекланган жамият ва қўшимча масъулиятли жамият;
- тўлиқ ширкат ва коммандит ширкат;
- ишлаб-чиқариш кооперативи;
- хусусий корхона;
- унитар корхона.

2-жадвал

Очиқ ва ёпиқ акциядорлик жамиятларининг фарқли жиҳатлари

Фарқлантирувчи белгилар	Очиқ жамиятлар	Ёпиқ жамиятлар
Акциядорлар сони бўйича	Чекланмаган.	3 шахсдан кам, 50дан кўп эмас.
Устав фонди ҳажми бўйича	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000

	АҚШ долларига эквивалент бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.	АҚШ долларига эквивалент бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.
Акцияларни жойлаштириш бўйича	Акцияга очик обуна ва уларнинг эркин сотилиши. Жамият уставида ва қонунчиликда ман қилинган ҳоллардан ташқари ҳолларда ёпик обунага руҳсат берилади.	Ёпик обуна. Акциялар фақат таъсисчилар ёки олдиндан маълум бўлган бошқа шахслар орасида жойлаштирилиши мумкин. Чиқариладиган акцияларга очик обуна ўтказиши мумкин эмас.
Акцияларни сотишдаги чекловлар	Чекланмаган: акциядорлар ёки жамият томонидан розилик талаб қилинмайди.	Бошқа акциядорлар агар уставда назарда тутилган бўлса, жамият акция сотиб олишда устунлик ҳуқуқига эга.
Ахборотнинг ошқор қилиниши бўйича	Қонунчиликда ўрнатилган масалалар бўйича ахборотни ошқор қилишга мажбур.	Қонунда ахборот ошқор қилиниши бўйича ҳеч қандай талаб мавжуд эмас.

Акциядорлик жамияти (корпорация) инвесторлар (акциядорлар) капиталини бирлаштириш йўли билан ташкил қилинадиган ҳамда ўз акциядорлари фойдаси манфаати йўлида тадбиркорлик фаолиятини амалга оширадиган тижорат ташкилотининг ташкилий - ҳуқуқий шаклини билдиради.

Жамиятнинг ажралиб турувчи хусусиятлари – эгаллик қилиш ва бошқарув функцияларининг ажратилиши:

- ўз мулкни жорий бошқаришда шахсан қатнашишдан ихтиёрий воз кечган мулкдорлар (акциядорлар);

- жамият мулкига эгаллик қилмайдиган ва бегона мулкни бошқарадиган менежерлар;

- мулкдорлар (акциядорлар) жамият мулкнинг эмас, балки ўз ҳиссасининг (акция, улуш) эгасидир. Компания мулкнинг эгаси – ҳуқуқий шахс бўлган компаниянинг ўзидир.

Томонлар манфаатлари бир - бирига тўғри келмаслиги ва сезиларли даражада фарқланиши мумкин. Қандай қилиб, қайси усуллар ёрдамида менежерларнинг ҳокимиятини чеклаш ва акциядорларнинг манфаатини ҳимоя қилиш мумкин? Шу билан бирга, менежерларни бўғиб ташламаслик, уларнинг ташқи шароит ўзгаришларига бефарқ бўлмаслигига қандай қилиб эришиш мумкин? Айнан шу масалалар фақат корпоратив бошқарув томонидан ҳал қилиниши мумкиндир.

Бошқа шаклдаги тижорат ташкилотларига нисбатан очик акциядорлик жамиятининг афзалликлари:

- сони минглаб шахсларгача чиқиши мумкин бўлган қатнашчиларнинг сон таркибига ҳеч қандай чекланишларнинг йўқлиги;

- фонд бозори орқали катта ҳажмдаги инвестицияларни жалб қилиш имконияти;

- жамият мажбуриятлари бўйича акциядорларнинг жавобгарлиги фақат устав капиталидаги улуши миқдоридан чекланганлиги. Акциядорлар жамият мажбуриятлари бўйича жавоб бермайди. Очик акциядорлик жамиятларининг таваккалчилиги кўп сонли акциядорлар ўртасида тақсимланади;

- акциялар эркин олди - сотди предмети бўлиб, уларга эгалликнинг ўзгариши акциядорлик капитали ва акциядорларга нисбатан ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг ўзгаришига олиб келмайди;

- йирик компаниянинг устунлигидан фойдаланиш (мураккаб, илм - фан ютуқларини ишлатишни талаб қилувчи маҳсулотларни ишлаб - чиқариш имконияти, ўзлик ва қарз сармояни жалб қилиш орқали ишлаб - чиқаришни диверсификация қилиш имкониятлари ва ҳоказо).

Очик акциядорлик жамияти камчиликларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- акциядорлик жамиятини тузишда ташкилий қийинчиликлар (кўплаб ҳужжатларни тайёрлаш, уларни кўпчилик идоралардан ўтказиш ва ҳ.к.);

- давлат томонидан қаттиқ назорат қилиниши ва ҳуқуқий тартибга солиниши;

- бевосита акциядорлик жамиятига ва унинг акциядорларига юкланувчи сезиларли солиқ юки;

- очик акциядорлик жамиятисифатида ахборотларнинг нисбатан чуқур ошқора қилиш мажбурияти натижасида фаолиятнинг тижорат сирлари ошқора бўлиши, ҳисоб юритиш ва ҳисобот тайёрлашда талабларнинг юқорироқ бўлиши;

- одатда бошқа шахслар гуруҳларининг манфаатларига зид бўлган ва очик акциядорлик жамиятифаолиятида хусусий манфаатларга эга бўлиши мумкин бўлган турли шахслар гуруҳларининг мавжуд бўлиши, ҳамда ёлланма менежерларга уларга қарашли бўлмаган мулкни бошқариш бўйича ваколатларнинг берилиши.

Таянч иборалар:Корпорация, менежмент, корпоратив муҳит, корпорация субъектлари, корпорация тамойиллари, бошқарув, корпоратив алоқалар.

Назорат саволлари:

1.Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши босқичлари

2.Ўзбекистонда маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг босқичлари

3.Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёни омиллари.

4.Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежментнинг фарқи.

5.Корпорациянима?

6.Корпоратив бошқарувнинг хусусиятлари.

7.Корпоратив муҳит нима?

8.Корпоратив алоқаларни амалга оширувчи иштирокчилари.

9.Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари

10.Корпоратив бошқарувнинг тамойиллари

Ш.Боб. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси

2.1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келишининг асосий шарт-шароитлари ва сабаблари

Корпоратив бошқарув йирик бизнес юритиш зарурати объекти сифатида шаклланган. Табиийки, бундан олдин корпорациялар шаклланишининг узоқ муддатли жараёни рўй берган. Маълум бир босқичда халқаро ҳамжамият корпоратив структуралар жойлашувидан қатъий назар уларни бошқариш жараёнларини соддалаштириш ва бир хиллаштиришга имкон берадиган умумий меъёрлар ва андозалар ишлаб чиқишга мажбур бўлди.

Корпорациялар шаклланиши умумжаҳон тенденцияларини таҳлил қилиб, мутахассислар учта асосий босқични ажратиб кўрсатадилар. Ҳар бир босқич жамиятда ўша пайтда шаклланган корпорацияларга хос жиҳатларни акс эттиради.

XX асрнинг бошларида саноат инқилоби давомида пайдо бўлган корпорациялар уларнинг эгалари мулки сифатида қабул қилинган. Улар киритилган маблағларга мос келувчи қайтим (самара) таъминлаш мақсади учунгина хизмат қилади деб ҳисобланган. Корпорация машина сифатида кўриб чиқилган, ходимлар ва бошқарувчилар бу машинанинг қисмлари ҳисобланган. Бу даврда бошқарувнинг механистик модели ҳукмронлик қилган. Ушбу даврга қуйидаги шароитлар хос бўлган:

- корпорация эгаси ходимлар устидан чексиз ҳукмронлик қилган ва уларни хоҳлаганича хўжайинчилик қилган;

- ходимларнинг малака даражаси жуда паст бўлган ва такомиллашув учун стимуллар бўлмаган;

- маълумот ва сўровлар даражаси паст бўлган, чунки ишсизлик билан боғлиқ иқтисодий муҳтожликлар таҳдиди мунтазам бўлган.

Иқтисодий ривожланишнинг мазкур босқичи корпоратив бошқарувнинг назарий асослари негизи ҳисобланган қуйидаги ишларда ўз аксини топган.

Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари фирмани бошқариш элементларини қамраб олади ҳамда белгиланган бошқарув ва ишлаб чиқариш ташкилий структурасига эга фирманинг кўп профили йирик бизнесгача ривожланиш тенденцияларини моделлаштиради.

Фирма назарияси. Хўжалик субъекти ишлаб чиқариш омиллари тўплами сифатида кўриб чиқилади: $y = f(K, L)$. Классик маънода, ташқи муҳит ва ички ташкилий структураси ифодаланган хўжалик субъекти тушунчаси мавжуд эмас. Шу сабабли ташқи таъминотчиларсиз, ҳуқуқий тартибга солишсиз, сиёсий муҳит таъсирсиз ёпиқ ташкилот тизими кўзда тутилади. Хўжалик субъектларини молиялаштиришнинг қоидасига кўра, ташқи қарзларни қамраб оладиган мураккаб жараёнлари ҳам бекор қилинган.

Иккинчи жаҳон урушидан кейинги даврда корпорациялар механистик концепцияси барбод бўлди, бу давр корпорацияни организм сифатида қабул қилиш билан тавсифлана бошлади. Фирмалар сонининг ўсиши рақобат ва

марказлашув жараёнларига сабаб бўлди. Ўша даврдаги корпорациялар мақсади иккита муҳим вазифа – кун кўриш ва ўсишдан иборат бўлди. Ишлаб чиқариш ва бошқарувнинг сифат тавсифномалар кучайиши сабабли фойда олиш иккинчи ўринга тушиб қолди. Корпорация мураккаб структура ва унинг фаолиятидаги муваффақият ёки муваффақиятсизлик унинг ички структурасида яширинган деб ҳисобланган. Ташқи муҳитнинг мавжудлиги кўзда тутилмаган, табиийки, унинг таъсири ҳам ҳисобга олинмаган. Мазкур босқич қуйидаги шароитлар билан тавсифланади:

- меҳнатнинг техник мазмунини мураккаблашуви ходимлар маълумоти даражасининг сезиларли ўсишига олиб келди;

- иш берувчиларнинг ходимларга боғлиқлик даражаси ортди, ходимларни бошқариш механизмлари такомиллашди.

Бу босқичга корпоратив бошқарувнинг қуйидаги назарий асослари мос келади:

Трансакция харажатлари назарияси. Трансакция харажатлар бу – ташқи шартномаларнинг бажарилишини таъминлаш харажатларидир. Трансакция харажатлари деб ишбилармонлик операцияларини бажариш, жумладан, ишбилармонлик ҳамкорини излаб топиш вақтини баҳолаш, музокаралар ўтказиш, шартномалар тузиш, уларнинг тегишлича ижро этилишини таъминлаш харажатларига айтилади.

Трансакция харажатлари қуйидаги ҳолларда айниқса юқори бўлади:

- камдан-кам учрайдиган товар ишлаб чиқарилса;

- бозорда талаб ноаниқ ва нарх ҳаракатини олдиндан айтиб бўлмаса;

- бозорда ахборот асимметрияси мавжуд бўлса.

Трансакция харажатларини корхоналарни интеграциялаш йўли билан эришиш мумкин.

Мулоқотлар назарияси. Ушбу назарияда асосий эътибор корпорациянинг ички структурасига қаратилиб, уни тузишнинг шартнома асоси кўзда тутилади. Корпорация ходимлар, бошқарувчилар ва мулк эгалари ўртасида муносабатлар йиғиндисини ифодалайди. Қоидага кўра, бу муносабатлар расмий шартномалар билан ифодаланади. Бироқ, бу муносабатлар расмий шартномалар билан тартибга солилмаган тақдирда ҳам таъминотчилар ва истеъмолчилар билан маълум бир ўзаро алоқалар, ходимлар ва бошқарувчилар ўртасида субординация тизими бўлади – бу норасмий шартномалар тизимидир. Лекин, шунга қарамай улар маълум муддат давомида етарли даражада барқарор бўлади ва уларнинг бузилиши бошқа қатнашчиларга нисбатан жарима чораларига олиб келади.

Назария доирасида шартномаларнинг уч тури ажратиб кўрсатилади:

- классик шартнома, бунда томонлар тўлиқ мустақилликни сақлаб қолади ва беқарорлиги билан ажралиб туради. Классик шартнома қатъий ва юридик жиҳатдан содда, шартнома матнида қайд этилмаган ҳеч қандай оғзаки келишувлар тан олинмайди;

- неоклассик шартнома, бунда ўрта муддатли ва узоқ муддатли асосда томонларнинг ўзаро боғлиқлиги юқори даражасига эришилади. Жиддий

юримдик хужжатдан кўра кўпроқ келажакда рўй бериши мумкин бўлган барча вазиятларни кўзда тутадиган ҳамкорлик тамойиллари ҳақидаги шартномани эслатиб юборлади. Бунда оғзаки келишувлар ёзма келишувлар билан бир қаторда ҳисобга олинади;

■ Имплититёки муносабатлар шартномаси – узок муддатли ўзаро манфаатли шартнома, бунда битим иштирокчиларининг ўзаро боғлиқлик даражаси максимал бўлиши таъминланади ва норасмий шартлар расмий шартлардан устунлик қилади. Учинчи тур бўйича контрактация йирик бизнес соҳасида тобора оммалашиб бормоқда.

Корпорациялар ривожланишининг кейинги босқичи XX асрнинг 80 - 90 йилларига тўғри келиб, корпорацияни организм сифатида инкор қилиш билан тавсифланади ва унга бошқача талаблар қўяди. Аввало, давлатнинг хўжалик ҳаётини тартибга солиш таъсирининг кучайиши корпорациялар фаолиятига муҳит ёндашувини ривожлантириш заруратини тўғри англашга олиб келди. Ҳар бир корпорация ўзича алоҳида бўлиб эмас, балки бошқа бозор институтлари билан алоқада фаолият юритади. Ташкилот сифатида корпорация концепцияси узил - кесил тасдиқланади. Иккинчидан, корпорацияни бошқариш вазифалари мураккабланиди: акциядорларнинг эҳтиёжларини қондириш биринчи даражали эканлиги талаб қилинади, бу корпоратив бошқарув тамойиллари ва корпоратив маданиятни шакллантириш заруратини англашга олиб келади. Бу босқичга қуйидаги назария характерли:

Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси. Хўжалик субъектининг ички ва ташқи муҳити мавжудлиги кўзда тутилади, унинг фаолияти «ўзига ўхшашлар» муҳитида кўриб чиқилади. Мазкур назария доирасида фирма назариясидан фарқли равишда, компания тушунчаси мавжуд ва компаниялар институционал муҳити сарфланади. Бу назарияда асосий ролни мулкчилик объекти ўйнайди, уни аниқлашга бир нечта ёндашувлар кўриб чиқилади:

- корхонанинг бутун мулккий комплекси;
 - бу мулккий комплексдан фойдаланиш ва тасарруф қилиш ҳуқуқи.
- Объектга нисбатан мулкчилик субъектлари саф тортади:
- акциядорлар;
 - директорлар Кенгаши;
 - бош директор.

Ҳар бир субъект миқёсида иқтисодий ва ҳуқуқий ҳокимликни тўплаш ҳақида баҳс юритилади.

Санаб ўтилган корпоратив бошқарув назарий асослари корпорациялар шаклланиши жараёнининг ҳозирги тушунишда эволюционлигини таъкидлайди ва корпорация Бошқармаси барча органларининг ўзаро алоқаларига асосланган корпоратив бошқарув назарий манбаларини ажратишга имкон беради. Бу манбаларни ажратиш имконияти корпорациялар шаклланишининг учинчи босқичида, корпоратив бошқарув шаклланиши билан пайдо бўлган.

2.2. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари

Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари қуйидагилар ҳисобланади:

- агентлик назарияси (Agency Theory);
- шериклар назарияси (Stakeholder Theory);
- бошқарув назарияси (Stewardship Theory);
- ташкилий назария (Organization Theory).

Бу назарияларнинг ҳар бирини қисқача таҳлил қилиб чиқамиз:

1) Агентлик назариясида корпоратив муносабатлар механизми агентлик харажатлари воситалари орқали кўриб чиқилиб, директорлар ва акциядорлар ўтасидаги ўзаро муносабатлар шартнома муносабатлари сифатида ифодаланади. Кўриб чиқиладиган вазифалар типологияси қуйидагиларга бориб тақалади:

- “манфий танлов” муаммоси (яъни яхши менежерни қандай танлаш);
- “оппортунистик хулқ – атвор” муаммоси (яъни қандай қилиб менежерни мулк эгаси манфаатларида ишлашга мажбур қилиш).

Агентлик назарияси доирасида 1976 йил иқтисодчи олимлар Йенсен ва Меклинг томонидан таклиф этилган модель кенг тарқалган бўлиб, унга кўра агентлик муносабатлари бу — унга мувофиқ бошлиқ қўл остидаги ходимни бошлиқ манфаатларида ҳаракатларни амалга ошириш учун ёллайдиган ва қарор қабул қилиш ҳуқуқларининг бир қисмини қўл остидаги ходимга бериш кўзда тутиладиган шартномадир. Бундан ташқари, агентлик муносабатлари қуйидагилардан иборат бўлган агентлик харажатларига олиб келади:

- мулк эгаси ва менежер ўртасида мулоқот ўрнатиш харажатлари;
- мулк эгасининг менежерни назорат қилиш харажатлари;
- менежернинг ўзини-ўзи чеклаш харажатлари;
- қолдиқ йўқотишлар.

Модель қуйидаги асосий тахминларга йўл қўяди:

- барча ташқи акциялар овоз бериш ҳуқуқига эга эмас;
- ташқи мулк эгалари фақат пул оқимлари ёки бойликнинг ўсиши орқали мулкдан фойда олади (яъни соф фойда олмайди);
- менежернинг иш ҳақи қатъий белгилаб қўйилган бўлади;
- моделнинг динамик жиҳатлари таҳлилдан чиқариб ташланади.

Қўшимча тахминлар (кейинчалик сусайтирилади):

- фирма ҳажми қатъий белгиланади;
- мониторинг ва ўзини-ўзи чеклаш учун имконият йўқ;
- қарз олиш учун имконият йўқ;
- риск ва диверсификация зарурати эътиборга олинмайди.

Натижада қуйидаги хулосалар келиб чиқади:

- агар менежер фирма капиталининг 100% эгаси бўлса, у энг юқори харажатлар ва энг юқори фойда тенглигидан келиб чиқиб (“жамоат учун энг қулай вариант”), қўлланадиган ҳаракатлар оптимал ҳажмини танлайди;
- агар менежер фирманинг тўлақонли эгаси ҳисобланмаса, қўлланадиган ҳаракатлар даражаси жамоат учун энг қулай вариантдан паст бўлади ва фирманинг қиммати пасайиб кетади;

■ мулк эгаси томонидан назорат қилиш имконияти фирма қийматини оширади ва назорат бўлмаган вазиятга нисбатан хусусий фойда истеъмолини камайтиришга имкон беради.

Агентлик назариясида бошқа моделлар ҳам фойдаланилади. Масалан, капитал структураси моделлари. Улардан бирининг асосида ётадиган Модильяни-Миллер теоремасига кўра, қарз ва мулк ўртасида танлов фирманинг қийматига таъсир этмайди. Бу фикр фақат молия бозорлари мукамал бўлган ҳолларда тўғри бўлади. Бироқ, Йенсен ва Меклингга кўра, қарз агентлик харажатлари билан ҳам боғлиқ бўлади. Менежер рисклироқ инвестицияларни амалга ошириб, рискни кредиторларга ўтказди:

■ лойиҳа муваффақиятли амалга оширилган ҳолларда менежер даромаднинг кўпроқ қисмини олади, чунки қарз бўйича тўловлар қатъий белгилаб қўйилган бўлади;

■ бироқ муваффақиятсизлик ҳолларида кредиторлар асосий йўқотишларга дуч келади, чунки дефолт ҳолатида менежернинг жавобгарлиги унинг капиталдаги иштироки билан чекланади.

Қарзнинг агентлик харажатлари қуйидагиларни қамраб олади:

■ қарз шартномаси ёзиш харажатлари;

■ менежернинг юқори рискли инвестициялардан йўқотишлари;

■ мониторинг ва ўзини - ўзи чеклаш харажатлари;

■ банкрот ва қайта ташкил қилиш харажатлари. Бу харажатлар қарзнинг ўсиши билан ўсиб боради, шу тариқа, компания капитали структурасида қарз улуши қанчалик юқори бўлса, компания учун қарз қиймати шунчалик баланд бўлади.

Капитал таркиби бўйича бошқа машҳур назарияларидан бири булган «солиқ қалқони» модели ҳам мавжуд (бунда солиқ қонунчилиги бўйича қарз бўйича бериладиган фоиз солиққа тортилмайди), Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси модели 2001 йилда ишлаб чиқилган Майерснинг «иерархия назарияси» модели ҳисобланади. Майерс бўш пул маблағлари мавжудлигида компания ички молиялаштиришни ташқи молиялаштиришдан афзал кўради, чунки ички молиялаштиришда ахборот ассимметрияси муаммоси вужудга келмайди деб хулоса чиқаради. Ташқи молиялаштириш сифатида компания қарз харажатлари фойда миқдоридан ошиб кетмагунга қадар қарзга маблағ жалб қилишни афзал кўради. Бунда қимматли қоғозлар чиқариш охириги навбатда амалга оширилади.

2001 йил агентлик назарияси доирасида кенг тарқалган яна бир модель таклиф этилди. Бу – Тиролнинг модели эди. Ушбу моделда менежернинг ҳаракатлари кузатилмаслиги мумкин деб тахмин қилинади. Фирманинг даромадлари менежернинг ҳаракатларига боғлиқ бўлсада, бироқ эҳтимолий ўлчамга эга эмас. Шундай қилиб, фирма фаолияти натижалари бўйича менежернинг саъй - ҳаракатлари даражасини аниқлаш қийин. Бу моделда икки турдаги мониторинги кўриб чиқилади. Фаол мониторинг шуни англатадики, инвестор айрим харажатларни сарфлаган ҳолда, менежернинг хусусий фойдаларини пасайтириши мумкин (Йенсен-Меклинг модели каби). Пассив мониторинг оралиқ босқичда менежер фаолияти ҳақида аниқроқ сигнал олишни

англатади. Бундай сигнал манбаси сифатида инвестиция таҳлилчилари, банклар, рейтинг агентликлари иштирок этишлари мумкин. Бунда мулк эгаси ва менежер ўртасида агентлик низосини ҳал қилиш усуллари қуйидагилар ҳисобланади:

- йирик мулк эгалари, институционал инвесторлар ва кредиторлар, директорлар Кенгаши томонидан амалга ошириладиган мониторинг;

- корпоратив назорат бозори демак, душманларча босиб олиш таҳдиди;

- компенсация схемалари ва кўриниб турмайдиган стимуллар.

2) Шериклар назариясикорпорацияни унинг оддий элементлари – акциядорлар, ходимлар, истеъмолчилар, маҳаллий ҳамжамият, солиқ тўловчилар ва бошқаларнинг оддий йиғиндисига тенг бўлмаган катта тизим сифатида ифодалайди. Яъни “мулк эгаси – менежер” низосини кенгайиши рўй беради ва бу назариянинг моҳияти компания раҳбариятининг барча манфаатдор томонлар назорати остида бўлиши шартлигидан иборат. Бунда корпорация фаолиятидаги барча шериклар ўзларининг мақсадларини кўзлайди:

- менежерлар – индивидуал мақсадлар, масалан, меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилиш, уларнинг профессионал малакаси кўрсаткичи сифатида компания активларини ошириш, ходимлар штатининг ўсиши ва бошқалар;

- ходимлар индивидуал мақсад сифатида меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилишни кўзлайди;

- истеъмолчилар айирбошлашдан олинадиган фойданинг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

- тижорат ҳамкорлари корпорация билан шартномаларни амалга оширишдан операцион фойдани максималлаштиришга ҳаракат қилади;

- молиявий воситачилар ва молиявий ресурслар таъминотчилари индивидуал мақсадлар сифатида айланманинг ўсиши, кредит имкониятлари ва бошқалар учун корпорациянинг молиявий воситаларига эга бўлиш имкониятларини олишни кўзлайди;

- облигациялар эгалари облигацияларга фоиз тўловлари ва облигациялар курс қийматининг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

- давлат тартибга солиш органлари корпорациядан олинадиган солиқ йиғимларини оширишга интилади;

- маҳаллий ҳамжамиятлар корпорация ресурслари ёрдамида, бизнеснинг ижтимоий жавобгарлик дастурларидан фойдаланиш ёрдамида ижтимоий вазифаларни ҳал қилишга интилади;

3) Бошқарув назариясининг моҳияти шундаки, ёлланма менежментли корпорация устидан ҳокимлик акциядорлар томонидан тайинланадиган ва уларга ҳисобот берадиган директорлар воситасида амалга оширилиши мумкин.

4) Корпоратив муносабатларни ташкил қилишнинг умумий тамойилларидан ташқари, ҳар бир корпоратив бирлашмада корпорациянинг ташкилий таркиби, харид қилинган мулк хусусияти ва бошқалар билан асосланадиган маълум бир ўзига хосликлар вужудга келиши мумкин. Корпоратив бирлашмаларнинг энг кенг тарқалган шаклларини кўриб чиқамиз.

Ассоциация. Бирлашмага аъзо бўлиб кирганларнинг мустақиллигини сақлаб қолган ҳолда биргаликда ҳамкорлик қилиш мақсадида жисмоний ва

(ёки) юридик шахсларнинг кўнгилли бирлашуви.

Консорциум. Корпорациялар, банклар ва бошқа ташкилотларнинг умумий келишув асосида капитал сифими катта бўлган лойиҳани амалга ошириш ёки биргаликда заём жойлаштириш учун (буюртмачилар олдида биргаликда жавобгар бўлади) вақтинчалик бирлашуви.

Концерн. Манфаатлар умумийлиги, шартномалар, капитал, қўшма фаолиятда иштирок этиш билан боғлиқ корхоналар йирик бирлашуви (кўпинча бундай гуруҳ бу корпорациялар акцияларига эгалик қилувчи холдинг атрофида бирлашади).

Синдикат. Бир хил маҳсулот чиқарувчи корхоналарнинг маҳсулотни умумий савдо тармоғи орқали жамоавий сотишни ташкил қилиш мақсадида бирлашуви.

Молия саноат гуруҳлари(МСГ). Белгиланган тартибда мос келувчи идораларда рўйхатга олинган юридик жихатдан мустақил, моддий ресурслари ва капиталларини умумий иқтисодий мақсадга эришиш учун бирлаштирган корхоналар, молиявий ва инвестиция институтлари гуруҳи. МСГда марказий (бош) корпорация ихтисослашган ташкилот – “бошқарувчи компания” ҳам, гуруҳга кирувчи ишлаб чиқариш корхонаси ёки бирлашма, банк, молия ёки суғурта компанияси ҳам бўлиши мумкин.

Холдинг. Акциялар назорат пакетига эга, уларнинг операциялари устидан назоратни амалга ошириш мақсадида бошқа компания ва корхоналар фаолиятини бошқарадиган ёки назорат қиладиган акциядорлик компанияси. Холдинг компанияси ўзининг ишлаб чиқариш салоҳиятига эга бўлмаслиги ва ишлаб чиқариш фаолияти билан шуғулланмаслиги мумкин.

Таянч иборалар: маблағлар, самара, модел, трансакцион ҳаражатлар, акциядорлар, директорлар Кенгаши, бош директор, диверсификация, капитал.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари
2. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари
3. Трансакция ҳаражатлари назарияси
4. Мулоқотлар назарияси
5. Имплицит шартномаси.
6. Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси.
7. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.
8. Риск турлари ва уни диверсификациялаш.
9. Модильяни - Миллер теоремаси
10. Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси.

Ш.Боб. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари

3.1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари

Корпоратив бошқарувнинг моделларининг қўйи даги шакллари мавжуд ҳисобланади:

- Унитар (инвестор) модели – АҚШ, Буюк Британия, Австралия;
- Икки поғонали (манфаатдор шахслар) модели – Германия;
- Континентал модел;
- Тармоқ модели – Япония (кейретсу), Корея (чаэбол).

Унитар модел:

- 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 корхоналар қўлида бўлади ва назорат пакетини шакллантиради, 70-80% акция, аксинча, ҳаракатчан, вақти - вақти билан бозорга олиб чиқилади ва бир кишининг қўлидан бошқасига осон ўтади);

- Акциядорлик капиталнинг катта қисми инглизсаксон удумларида тарбияланган майда инвесторлар сармоясидан иборат;

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

- Қимматли қоғозлар бозори юқори самарадорлиги ва ликвидлиги билан ажралиб туради;

- Миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш юқори даражада;

- Жалб қилинган директорлар иштирокидаги кучли корпоратив бошқарув.

Икки поғонали модел (инсайдерлик):

Раҳбарлик ва ижрочилик органи:

- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- Ижроия органи.

Вазифаларнинг қатъий тақсимланиши. Кенгаш аъзолари ижроия органига аъзолик қилиши мумкин эмас.

Континентал модел:

- Доимий эгаларда 70 - 80% акция жамланган, 20 - 30% акция эса “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;

- Ўзқни кўрадиган инвесторлар;

- Қимматли қоғозлар бозори кичикроқ ва ликвидлиги камроқ.

Тармоқ (япон) модел:

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

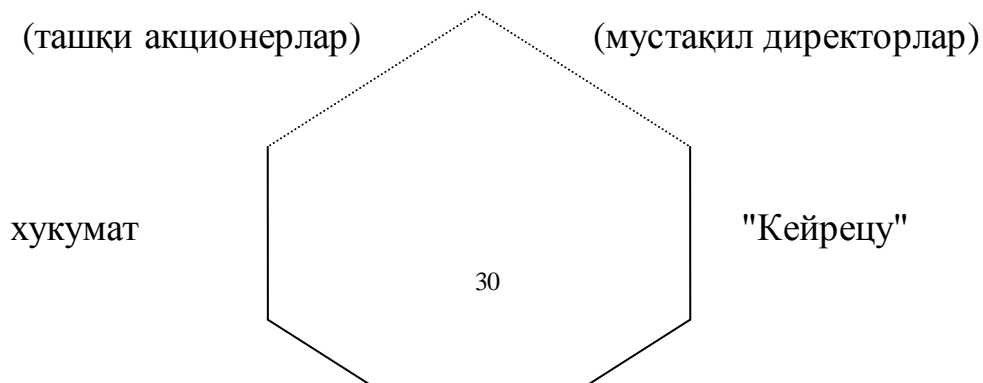
- директорлар кенгаши таркибида мустақил директорлар бўлмасдан, Кенгашнинг барча аъзолари юқори бошқарув органи вакиллари ёки эски бошқарувчилардир;

- акциядорлик сармоясини асосан йирик инвесторлар ташкил қилиб, ягона саноат гуруҳига аъзо бўлган компанияларнинг ўзаро акцияларига эгалик қилиш ҳолати муҳим ўрин тутати.

- шахсларо муносабатлар кучли муҳим аҳамиятга эга;
- инсайдерларнинг етакчилиги.



6-расм. Корпоратив бошқарувнинг япон модели



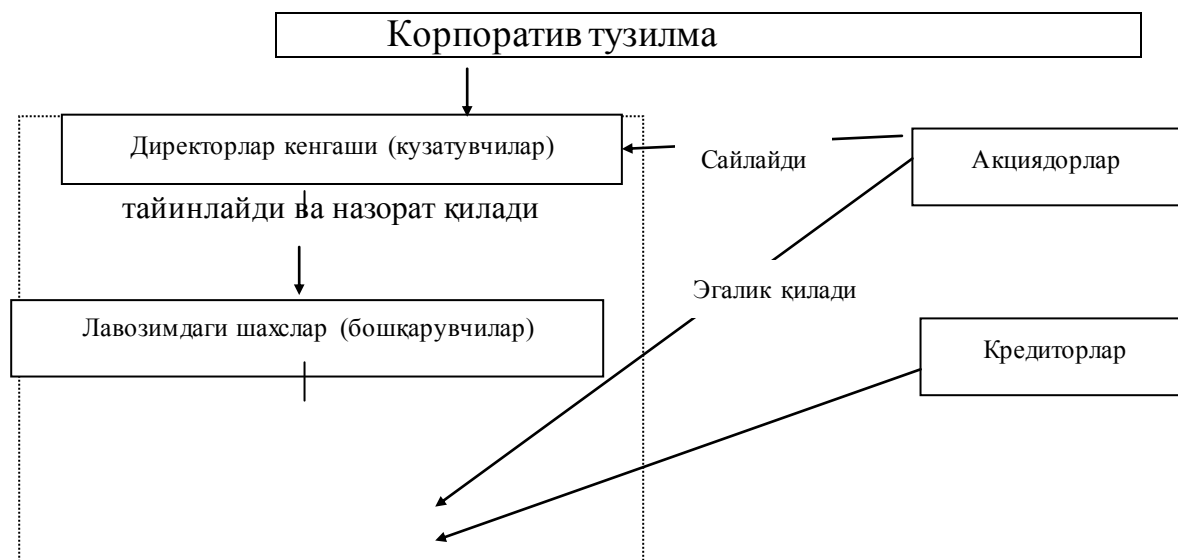
7-расм. Япония корпорацияларидаги ўзаро муносабатлар тизими.

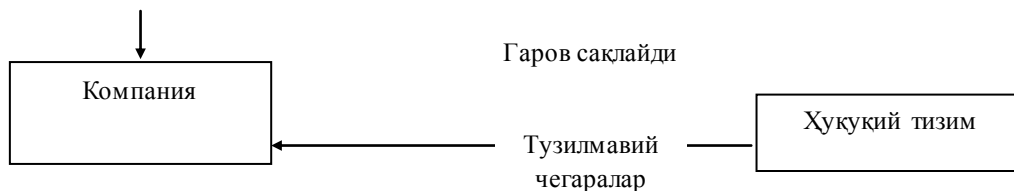
Корпоратив бошқарувнинг америка тизими

Корпоратив бошқарувнинг америка тизими хусусиятлари АҚШда акциядорлик мулкчилиكنинг хусусиятларига бевосита боғлиқдир. Хусусан, америка корпорацияларига бошқа инвесторлардан кўра ўз таъсирини кучлироқ ўткази оладиган йирик инвесторларнинг йўқлиги хосдир.

Америка корпорацияларининг акциядорлик капитали юқори даражада кичик пакетларга тарқаб кетган бўлиб, АҚШ корпорациялари аксариятининг реестрларида умумий капиталнинг бир фоизидан ошиғига эгалик қилувчи бирорта 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 ёрдам (пайчилик) фондлари қўлида жамлангандир. Бу инвесторлар қўлларида 50%дан ошиқ капитални жамлайди, кўпроқ молиявий менежер сифатида қатнашишга мойилроқ бўлиб, директорлар кенгаши ишида қатнашишга интилмайдилар ва одатда ўзлари йирик пакетга эгалик қилган компаниялар учун мулкчилик ҳуқуқидан келиб чиқадиган масъулиятни ўз зиммаларига олишдан ўзларини олиб қочадилар.

Акциядорлик капиталининг майдалангани 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 ортиб кетиши сабабли) йўқотишларга олиб келиши мумкин.





8-расм. Корпоратив бошқарувнинг инглиз-америка модели

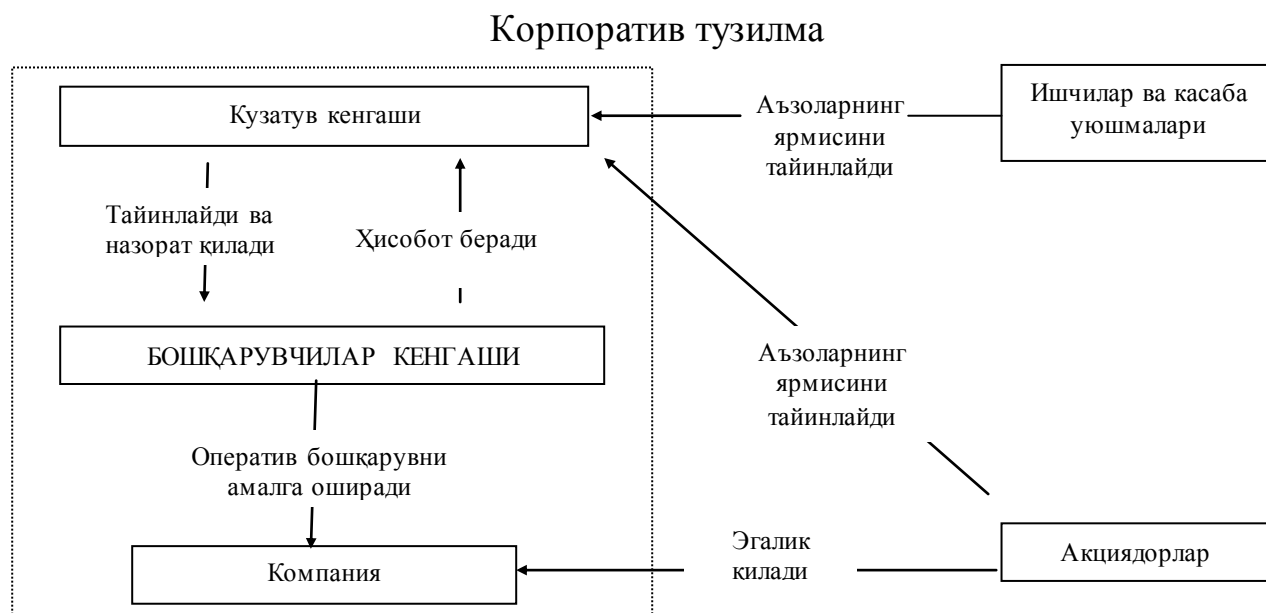
Америка қимматли қоғозлар бозорининг юқори самаралилиги ва ликвидлиги билан ажралиб туриши майда инвесторлар учун пакетларни сотиш ишини тез ва техник жиҳатдан осон амалга ошадиган қилиб кўяди. Компанияларнинг кўшилиши, кўшиб олиниши, эгалланиб олиниши ва сотиб олинишлари америка фонд бозорининг кенг тарқалган амалиёти бўлиб, бу эса фонд бозорини акциядорлар томонидан менежерлар фаолиятини назорат қилишнинг жуда самарали ва осон амалга оширишга имкон берувчи қуроли қилиб кўяди.

Моделларнинг хусусиятлари	Инглиз-Америка модели	Немис модели	Япон модели
Ижтимоий кадриятлар тизими	Шахсиятпарастлик, танлов эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамоасининг роли	Пассив	Фаол	Фаол иштирокчилик
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Ахборот номутоносиблиги	Менежмент	Менежмент, “уй” банки	Бош банк
Инвестициялаш муддатлари	Қисқа муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капиталнинг қиймати	Юқори	Ўрта	Паст
Капитал бозори	Юқори ликвидли	Ликвидли	Нисбатан ликвидли
Асосий иқтисодий бирлик (йирик бизнесда)	Компания	Холдинг	Молия-саноат гуруҳи
Менежментга ҳақ тўлаш	Юқори	Ўрта	Паст
Акциядорлик капиталининг тузилмаси	Сочилган	нисбатан жамланган	Жамланган

9-расм. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари

Корпоратив бошқарувнинг немис модели

Немис моделининг АҚШ моделидан фарқли ўлароқ, акциядорлик капиталининг катта қисми бошқа компаниялар эгалигида туради: умумий капиталининг ярмидан кўпини бир - бирининг акцияларига эгалик қилиш тизими ўз ичига олади. Шахсий инвесторлар немис моделида иккинчи йирик инвесторлар гуруҳини ташкил қилса ҳам (немис компаниялари умумий акцияларнинг тахминан 16% ига эгалик қилади) улар акцияларининг кўп қисми тақдим этувчига сертификати 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 улуши (90%дан ортиғи) ташкилот- инвесторлар томонидан бошқарилади. (ўзлари акция эгалари бўлмаса ҳам).



10-расм. Корпоратив бошқарувнинг немис модели

Немис компанияларининг акциядорлик капитали йирик акциядорлар қўлида кучли даражада жамланган. Натижада, америкалик касбдошларига нисбатан немис мулкдорлари ва улар капиталини бошқарувчи 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. Бошқарув органлари тузилмалари ва улар фаолиятини ташкил қилишнинг турли моделларини баҳолашда, ҳар бир модел ўзининг кучли ва заиф томонларига эга эканлигини тушуниш муҳимдир. Ушбу тизимларнинг ҳар бири ҳам самарали бўлиши мумкин, агар улар мос равишдаги бошқаруви билан ўзлари жойлашган айни бир ижтимоий тизимнинг ҳуқуқий, маданий ва ижтимоий - иқтисодий моҳиятига монанд бўлса.

Шундай тизимни танлаш керакки, мазкур тизим айнан Ўзбекистон учун ўзига хос ечимни ифодалаш ва бошқа давлатларда ишлатилаётган моделларнинг шунчаки нусхаси бўлмаслиги керак. Бошқарувга назорат қўллаб - қувватлаш керак бўлиб, мос равишдаги бошқарув модели нафақат ҳар бир компанияда турлича бўлади, балки айти бир компаниянинг турли яшаш давларида ҳам ўзгартириб борилади. Ушбу фикр янги технологиялар ривож ва иқтисодиётнинг глобаллашувини компанияларнинг қайта ташкил қилиниш суръатлари ўсишига ва корпоратив тузилмаларнинг тубдан ўзгаришларига таъсирини инобатга олганда янада тўғрироқ бўлади. Компаниялар ўз ҳолатига энг мос келадиган, бироқ инвесторлар томонидан самарали қарор қабул қилинишига олиб борадиган ва ахборотларнинг мувофиқ ошқора қилинишини таъминлайдиган самарали тамойиллар асосида қурилган корпоратив амалиётни қабул қилиш масъулиятини ўз зиммаларига олишлари керак.

3.2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари

Биринчи тамойил - акциядорлар учун фойдани максималлаштириш. Компания унинг акциядорлари энг юқори фойда олиши учун ишлайди. Бунда у акциядорлар (мулк эгалари) ёки менежментнинг бирон гуруҳи эмас, балки барча акциядорлар манфаатларига риоя қилиши лозим.

Иккинчи тамойил – молиявий ахборотларнинг очиқлиги. Акциядорлар, шунингдек, тартибга солиш органлари (Ўзбекистонда бу молия бозорлари бўйича Федерал хизмат ҳисобланади) учун компания молияси ҳақида халқаро бухгалтерия ҳисоби андозалари бўйича тайёрланган ва мустақил аудитор текширувидан ўтказилган ахборот очиқ берилиши лозим.

Учинчи тамойил - компания мулкининг шоффофлик таркиби, менежмент билан боғлиқ, 5%дан ортиқ акцияларга эга бўлган, акциядорларнинг аффилиланган таркиби.

Бунда мулк таркибини яқуний мулк эгасигача очиқ бериш лозим.

Тўртинчи тамойил - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” қондаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари даражасида қабул қилинмайди.

Бешинчи тамойил – директорлар Кенгашини компания акциядорлари сайлайди. Кенгаш уларнинг олдидан ҳисобот беради, шунингдек, мустақил директорлар кенгашига компания менежерлари ҳисобланмаган шахсларни қамраб олади.

Олтинчи тамойил – корпорацияда рағбатлантириш тизими (иш ҳақи, мукофотлар, опционлар ва ҳақозо) акциядорлар манфаатларига жавоб бериши лозим. Бу компания ходимлари ёки унинг акциядорлари эканлигини, ёки компанияда акцияларни бонус сифатида олишини аниқлатади. Агар менежер

унга компаниянинг аҳолига боғлиқ бўладиган қарорлар қабул қилса, унинг иш ҳақи корхонанинг капиталлашув даражасига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиши лозим.

Еттинчи тамойил - корпорациялар қайси мамлакатда фаолият юритаётган булса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилишлари шарт.

Саккизинчи тамойил – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.

Корпоратив бошқарув тамойиллари бир томондан қонун ҳисобланса, бошқа томондан доимий тузатиш киритиш жараёнини биргаликда амалга ошириши лозим.

Корпоратив бошқарув халқаро тамойиллари қуйидагича ифодаланган. Европа тикланиш ва тараққиёт банки (ЕТТБ) корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрлари. Бу ҳужжат 1997 йил Европа тикланиш ва тараққиёт банки томондан “Купере энд Лайбранд” компанияси билан биргаликда компанияларга нуфузли кредиторлар ва инвесторлар томондан инвестиция қарорлари қабул қилишда қайси жиҳатлар кўпроқ ҳисобга олинишини яхши тушуниш мақсадида тайёрланган. ЕТТБ корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрларига мувофиқ компанияларга манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатларда қуйидаги тамойилларга амал қилиш тавсия этилади:

1. Мижозлар билан ўзаро муносабатлар:

■ чиқарилаётган товарлар ва кўрсатилаётган хизматлар юқори сифатли ва рақобатбардош нархи;

■ товар ва хизматлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;

■ муносабатларда ўзоқ муддатли истиқбол.

2. Ходимлар билан ўзаро муносабатлар:

■ меҳнат қонунчилигига, жумладан, меҳнатни ҳимоя қилиш ва гигиена меъёрларига риоя қилиш;

■ ишга қабул қилиш, ҳақ тўлаш, хизмат бўйича ҳаракатланиш ва камситилмаслик бўйича аниқ тамойиллар мавжудлиги;

■ ходимларнинг касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш.

3. Таъминотчилар билан ўзаро муносабатлар:

■ аниқ ва ошқора харид тамойиллари;

■ Ҳисоб рақамлар бўйича ўз вақтида тўлаш;

■ порахўрликни таъқиб қилиш;

■ манфаатли битимлардан воз кечиш.

4. Жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар:

■ маҳаллий аҳолининг фикри ва манфаатларини ҳисобга олиш;

■ атроф - муҳитни асраш бўйича талабларга риоя қилиш.

5. Давлат органлари ва маҳаллий ҳукуматлар билан ўзаро муносабатлар:

■ солиқлар тўлаш;

■ барча мажбурий меъёрларга амал қилиш;

■ барча зарур руҳсатнома ва лицензиялар олиш;

■ манфаатдорликнинг йўқлиги.

6. Компаниянинг акциядорлар билан ўзаро муносабатлари энг муҳим аҳамиятга эга. Шу боисдан оқилона ишбилармонлик меъёрларида кўйидаги тавсиялар мавжуд:

■ компанияни бошқариш таркибига нисбатан;

■ компания низомида акциядорлар ва бошқарув органларининг вазифалари ва мажбуриятларининг аниқ белгилаб кўйилиши;

■ ваколатларнинг ижроия органи, директорлар кенгаши ва умумий йиғилиш ўртасида аниқ тақсимланиши;

■ акциядорлар ҳуқуқларига нисбатан;

■ акциялар йирик пакетларининг реал эгалари ва овоз бериш қоидаларини эълон қилган ҳолда акциядорлар таркибига нисбатан ошкоралик;

■ акцияларнинг “майдаланиб” юборилиши ёки бошқа йўқотишлардан ҳимоя қилиш учун майда акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш;

■ ахборотни очиб беришга нисбатан;

■ акциядорлар билан мунтазам ва очиқ алоқа. Аудитор томонидан тасдиқланган ҳисоботлар, компания фаолияти ҳақида маълумотлар ва раҳбарият томонидан қабул қилинган асосий қарорлар бўйича йиллик ҳисоботга киритилган ишлаб чиқариш-молия фаолияти шарҳи кўринишидаги изоҳлар тақдим этиш;

■ директорлар Кенгашига нисбатан;

■ директорлар Кенгашида самарали ишлаш учун вақт ва билимнинг, шунингдек, зарур маълумотларнинг мавжудлиги. Мустақил кўмиталар ташкил қилиш (тафтиш кўмитаси, мукофот кўмитаси, ишга тайинлаш кўмитаси);

■ директорларнинг битим тузишдан манфаатдорлиги ҳақидаги ахборотни очиб бериш (манфаатлар низоси);

■ харажатлар ва қарама-қаршиликлар тизимига нисбатан;

■ компаниянинг стратегик мақсадлари ва сиёсати ҳақида, компанияга жиддий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳодисалар ҳақида ахборот тақдим этиш, бошқарув органларини барча муҳим жиҳатлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш:

■ тегишлича ички назорат, ахборот алмашилиши ва жамоа бўлиб қарор қабул қилиш; манфаатлар тўқнашувини аниқлаш жараёни мавжудлиги; компания фаолиятини раҳбарият томонидан самарали назорат қилиш, жумладан, пул маблағлари ҳаракатини назорат қилиш;

■ директорлар кенгашига ҳисобот берадиган малакали ички тафтишчилар ва назоратчилар мавжудлиги; мустақил ташқи аудиторлар мавжудлиги.

Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари 1990 йил Европа акциядорлар (қисқача номи- Евроакциядорлар) ассоциациялари Конфедерацияси ташкил қилинган бўлиб, унинг таркибига саккизта миллий акциядорлар ассоциацияси (Бельгия, Буюк Британия, Германия, Голландия, Дания, Испания, Франция ва Швеция) кирган. Ташкилотнинг асосий вазифаси – Европа Иттифоқи алоҳида акциядорларининг манфаатларини ифодалаш, майда акциядорларни ҳимоя қилиш, капиталлар бозори очиқлигини

таъминлаш, Европа компанияларида акциядорлик капитали қийматини ошириш, корпоратив бошқарув масалаларини қўллаб - қувватлаш ҳисобланади.

Европа иттифоқи ҳамкорлиги ташкилоти (ЕИХТ)нинг бешта тамойили асосида Евроакциядорлар ўз дастурларини, Корпоратив бошқарув асосий тамойилларини ишлаб чиққан бўлиб, унда компания мақсадлари, овоз бериш ҳуқуқлари, қўшиб олишдан ҳимоя қилиш, ахборот ҳуқуқи ва директорлар кенгашининг ролига нисбатан қатор тавсиялар ақс этирилган. Улар қуйидагилардан иборатдир:

- компания аввало узоқ муддатли истиқболда акциядорлик капитали қийматини максималлашга интилиши лозим. Компаниялар ўз молиявий мақсадлари ва стратегиясини ёзма шаклда аниқ кўрсатиши ва буни йиллик ҳисоботга киритиши лозим;

- компания табиати, ҳажми, структураси ва рискига жиддий таъсир эътувчи асосий қарорлар ва компания акциядори учун жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган қарорлар акциядорлар томонидан тасдиқланиши ёки акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилиниши лозим;

- қўшиб олишга қарши ҳимоя воситалари ёки акциядорлар таъсирини чеклайдиган бошқа воситалардан қочиш зарур;

- қўшиб олиш ва бирлаштириш жараёнлари тартибга солиниши, бу қоидаларга амал қилиниши назорат остида бўлиши лозим;

- агар акциядорнинг мулк улуши белгиланган миқдорга етадиган бўлса, бундай акциядор қолган акцияларни оқилона шартларда, яъни компания устидан назоратни қўлга киритиш учун тўлов сифатида тўланадиган нархда сотиб олиши керак;

- компаниялар акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни, шунингдек, 5% мулк чегирмасидан ўтган (камайган ёки кўпайган) акциядорлар ҳақида ахборотни дарҳол маълум қилишлари лозим. Бу талабга риоя қилинмаган ҳолларда жиддий жарима чоралари қўлланади;

- аудиторлар мустақил бўлиши ва акциядорлар умумий йиғилишида сайланиши лозим;

- акциядорлар йиғилиш кун тартибига масалалар киритиш имкониятига эга бўлиши лозим;

- ахборот тарқатиш оддий каналларидан ташқари, компания акциядорларга акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни етказиш учун электрон воситалардан фойдаланиши лозим;

- акциядорлар кенгашнинг камида битта аъзосини сайлаш ҳуқуқига, шунингдек, Кенгаш аъзосини бўшатиш масаласини кўтариш имкониятига эга бўлишлари лозим. Сайлангунга қадар акциядорлар Кенгаш таркибига сайлаш учун номзодлар таклиф қилиш имкониятига эга;

- Кузатув кенгаши аъзоси сифатида бир поғонали тизимда ҳам, икки поғонали тизимда ҳам ноижрочи директорларнинг Кенгаш таркибидаги аъзолиги 12 йилгача бўлган муддат билан чекланиши лозим;

- Кенгаш таркибида Кенгаш собиқ ижрочи аъзолари қаторидан бўлган биттадан ортиқ ноижрочи аъзо бўлиши мумкин эмас.

Калифорния пенсия фондининг корпоратив бошқарув буйича глобал тамойиллари (CalPRES). Акциядорлик ҳаракатининг ривожланишида институционал инвесторлар, масалан, АҚШда энг йирик ва фаол пенсия фондларидан бири бўлган CalPRES (California Public Employees' Retirement System) муҳим роль ўйнайди. Бу фонд 80 - йилларнинг бошларида ташкил этилган бўлиб, америка молия бозорида ҳаракат қилишдан ташқари хорижий компанияларга инвестициялар киритади.

1996 йил CalPRES эълон қилган Корпоратив бошқарув глобал тамойиллари (матнда кейинчалик – CalPRES тамойиллари) қуйидагилардан иборат:

1. Ҳисобот бериш:

■ директорлар Кенгаши ёки Кузатув кенгаши акциядорлар олдида ҳисобот бериши лозим;

■ директорлар Кенгаши менежментни назорат қилиш имкониятига, инвесторлар эса директорлар Кенгашини назорат қилиш имкониятига эга бўлишлари лозим;

■ менежментни мукофотлаш компания фаолиятининг узоқ муддатли натижалари билан боғлиқ бўлиши лозим.

2. Шоффофлик:

■ глобал рақобатли бозорлар компаниялар тақдим этаётган ахборотнинг ишончлилиги ва шоффофлигига боғлиқ бўлади;

■ компаниялар бухгалтерия ҳисоби халқаро андозаларини тан олишлари лозим;

■ компаниялар акциядорлар олдида энг яхши амалиёт компания кодексига амал қилиш ҳақида ҳисобот беришлари лозим.

3. Адолатлилиқ:

■ компаниялар миноритар акциядорларни ҳурмат қилиши лозим. Улар барча акциядорларга нисбатан адолатли муносабатни таъминлашлари лозим;

■ битта акция унинг эгасига умумий йиғилишда битта овоз ҳуқуқини бериши керак.

4. Овоз бериш усуллари:

■ ишонч қоғозлари аниқ, қисқа бўлиши ва акциядорларга мос келувчи ахборот тақдим этиши лозим;

■ акциядорларнинг шахсан ёки ишонч қоғози асосида берилган барча овозлари расман ҳисоблаб чиқилиши ва эълон қилиниши лозим;

■ ишонч қоғози асосида овоз бериш жараёнини соддалаштириш учун янги технологиялардан фойдаланиш лозим.

5. Энг яхши амалиёт кодекслари:

■ барча бозорлар компания менежменти ва директорлари уларга амал қилиши мумкин бўлган мос келувчи энг яхши амалиёт кодексларини ишлаб чиқиши лозим;

■ компаниялар энг яхши амалиёт кодексларида баён қилинган тамойилларга амал қилишлари лозим;

■ бозор қатнашчилари вақти - вақти билан энг яхши амалиёт кодексларини қайта кўриб чиқишлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 24.01.2003 йилдаги ПФ-3202-сонли Фармони ва Вазирлар Маҳкамасининг корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича 19.04.2003 йилдаги 189 - онли Қарорига биноан:

- айрим меъёрлар ўз кучини йўқотди: давлат акция пакети бошқарувчиси овоз бергандагина Кузатув кенгаши қарори қабул қилиши, давлат ишончли вакили умумий йиғилиш қарорининг бажарилишини тўхтатиши мумкинлиги, давлат акция пакетлари хўжалик бирлашмаларига бошқариш ҳуқуқи билан берилиши;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясига аъзолик билан акциядорлик жамиятда ёлланма меҳнат билан боғлиқ фаолиятни қўшиб олиб борилишига йўл қўймаслик;

- кўпроқ танлов асосида директорни (Бошқарув хайъати раисини) акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тайинланиш тартиби ўрнатилди, ёллаш шартномаси бир йил муддатга ҳар йили умумий йиғилиш тасдиғи билан тузилади, айрим ҳолларда эса унинг муддатини узайтириш ёки тўхтатиш ҳақидаги қарор Кузатув кенгаш томонидан қабул қилинади;

- бизнес - режанинг бажарилиши ҳақида Ижроия органи ҳар чоракда Кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериш тартиби қабул қилинди. Қўпол четлашишларда ёки мазкур режанинг бажарилиши хавф остида қолганда Кузатув кенгаши зудлик билан ёллаш шартномасини муддатидан илгари тўхтатиш ҳуқуқига эга;

- ижро этувчи директорларнинг ва Кузатув кенгашларининг моддий рағбатлантирилиши акциядорлик жамияти фаолиятининг самарасига бевосита боғлиқлиги белгиланган;

- корхона фаолиятига хўжалик бирлашмаларининг асоссиз аралашувини олдини олиш бўйича чора - тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, корхоналарни моддий - техник ресурслар билан таъминланишининг бозор иқтисодиёти механизмларини кенг кўламда татбиқ қилиш масалалари қўйилган;

- давлат акция пакетларини (улушини) профессионал бошқарувчи компанияларга босқичма - босқич ишончли бошқарувга бериш назарда тутилган;

- давлат акция пакетларини (улушларини) бошқариш бўйича харажатлар давлат акция пакетларига ҳисобланган дивидендлар ҳисобига, улар етмаганда давлат мулкани хусусийлаштирилишидан тушган умумий маблағ ҳисобига амалга оширилиши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси фаолиятини такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида” ПҚ – 335 - сон 26.04.2006 йилдаги Қарорига биноан:

- хусусийлаштириш ва корпоратив секторда давлат активларини бошқариш усуллари тубдан қайта қўриб чиқилди;

- йиллик бизнес - режаларни тасдиқлаш ва амалга оширишда ижро интизомининг оширилиши, ҳамда бизнес - режаларнинг бажарилиши устидан корпоратив назоратнинг таъминланиши бўйича кузатув кенгашлари, давлат

ишончли вакиллари ва ишончли бошқарувчиларнинг масъулиятини кучайтириш зарурияти белгиланди;

- кузатув кенгашларининг ҳисобот бериш масъулиятини кучайтириш ва ҳўжалик жамиятларидаги корпоратив бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш лозимлиги белгиланди;

- Давлат мулки кўмитаси органлари ишидаги камчиликларни бартараф этиш, хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш, корпоратив бошқарув тизимини мустаҳкамлаш, қимматли қоғозлар бозорини ривожлантиришни таъминлашга доир тадбирлар тасдиқланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” ПҚ – 475 - сон 27.09.2006 йилдаги Қарорида 2006-2007 йилларда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш дастури тасдиқланган бўлиб, унда:

- корхоналарни тўлиқ давлат тасарруфидан чиқариш ва янги акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш ҳисобига қимматли қоғозларнинг иккиламчи бозорини янада ривожлантириш;

- қимматли қоғозлар иккиламчи бозорини жадал ривожлантириш ва кўламини кенгайтириш;

- акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш;

- фонд бозори замонавий инфратузилмасини шакллантириш ва унинг моддий - техник базасини мустаҳкамлаш;

- қимматли қоғозлар бозори учун кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича чора - тадбирлар белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Устав фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришни ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар ҳақида” 215 - сон 16.10.2006 йилдаги Қарори акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги қадам бўлиб, унда асосий эътибор корпоратив назорат тизимига қаратилган ва қуйидаги ҳужжатлар қабул қилинган:

- Давлат корхоналари ҳақида низом;

- Ички аудит хизмати ҳақида низом;

- Давлат акция пакетларини (улуши) ишончли бошқарувга бериш тартиби ҳақида низом.

Таянч иборалар: унитар модел, инвестор, икки поғонали модел, континентал модел, тармоқ модели, миноритар акциядор, ижроия органи, инсайдер, сармоя, шаффофлик.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари
2. Корпоратив бошқарувнинг америка тизими
3. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели.
4. Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели.

5. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари.
6. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.
7. Адолатлилик тамойилининг моҳияти.
8. Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” қарорининг мазмуни.
10. Ички аудит хизмати ҳақида низом.

IV. Боб. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари (Расулов Н).....

4.1. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини шаклланишининг ҳуқуқий асослари

4.2. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятларини ташкил этиш босқичлари

4.3. Корпоратив тузилмалар ва уларнинг ташкилий турлари

4.4. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг ташкилий ва иқтисодий асослари

4.2. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятларини ташкил этиш босқичлари

Корпорацияларнинг тарқалган таърифи бу – ўз олдига маълум бир мақсадлар қўйган, жамият манфаатларида ҳаракат қиладиган, белгиланган ҳуқуқларга эга, юридик шахс ҳисобланган, доимий асосда фаолият юритадиган ва масъулияти чекланган ташкилот ҳисобланади.

Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган ҳўжалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб ҳисобланади.

Жамият қонун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш чоғида ҳуқуқларга эга бўлади ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

Жамият юридик шахс ҳисобланади ва ўзининг мустақил балансида ҳисобга олинадиган алоҳида мол-мулкига эга бўлади, ўз номидан мулкий ва шахсий номулкий ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига мажбуриятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади. Жамият, агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.

Жамият белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси ҳудуди ва ундан ташқарида банкда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.

Жамият ўзининг фирма номи давлат тилида тўлиқ ёзилган ҳамда жойлашган манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда айна пайтнинг ўзида фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкин.

Жамият ўз номи ёзилган штамп ва бланкаларига, ўз тимсолига, шунингдек белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилган товар нишонига ҳамда бошқа ўз белги-аломатларига эга бўлишга ҳақлидир.

Жамият Қонун ҳужжатларида ман этилмаган ва таъсис ҳужжатларида кўрсатилмаган исталган фаолият тури билан Қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда шуғулланиши мумкин. Жамият муассислари таъсис ҳужжатларида фаолиятнинг асосий турларинигина санаб ўтишга ҳақлидирлар.

Акциядорлик жамияти очик ёки ёпиқ бўлиши мумкин. Очик акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони чекланмайди, ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари эса камида уч шахсдан иборат қилиб белгиланади. Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши лозим. Қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкин бўлган акциядорлик жамияти очик акциядорлик жамияти деб ҳисобланади. Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга очик обуна ўтказишга ва қонун ҳужжатларининг талабларини ҳисобга олган ҳолда уларни эркин сотишга ҳақлидир.

Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга ёпиқ обуна ўтказишга ҳақли, жамият уставида ва қонун ҳужжатларида ёпиқ обунани ўтказиш имконияти чеклаб қўйилган ҳоллар бундан мустасно.

Очик акциядорлик жамияти акциядорларининг сони чегараланмайди.

Акциялари фақат ўз муассислари ёки олдиндан белгиланган доирадаги шахслар орасида тақсимланадиган акциядорлик жамияти ёпиқ акциядорлик жамияти деб ҳисобланади. Бундай жамият ўзи чиқараётган акцияларга очик обуна ўтказишга ёхуд уларни чекланмаган доирадаги шахсларга сотиб олиш учун бошқача тарзда таклиф этишга ҳақли эмас. Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони эллик нафардан зиёд бўлиши мумкин эмас. Белгиланган чегарадан ортиб кетган тақдирда у ёпиқ акциядорлик жамиятлари учун миқдори акциядорларнинг чегараланган лимитидан ортиб кетган шахслар акциядорлар реестрида рўйхатга олинган кундан эътиборан олти ой ичида очик акциядорлик жамиятига айлантирилиши, ушбу муддат тугагач, суд тартибида тугатилиши лозим. Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорлари ушбу жамиятнинг бошқа акциядорлари сотаётган акцияларни учинчи шахсга таклиф этилаётган нархда ва шартларда, уларнинг ҳар бирига тегишли акциялар сонига мутаносиб равишда имтиёзли олиш ҳуқуқига, агар жамият уставида мазкур ҳуқуқни амалга оширишнинг бошқача тартиби назарда тутилмаган бўлса, эга бўлади. Агар акциядорлар акцияларни сотиб олишда ўз имтиёзли ҳуқуқларидан фойдаланмасалар, жамият акциядорлар томонидан сотиладиган акцияларни сотиб олиш учун имтиёзли ҳуқуққа эга бўлиши унинг уставида кўзда тутилиши мумкин.

Акциядорлар сотаётган акцияларни сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш тартиби, муддати жамият уставида белгилаб қўйилади. Имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш муддати акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кам ва 60 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

4.3. Корпоратив тузилмалар ва уларнинг ташкилий турлари

Барча корпоратив тузилмаларни бирлашма таркибига кирувчи шахслар мустақиллик даражаси бўйича учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1. Бирлашма аъзолари ўз мустақиллиги ва ҳуқуқларини тўлиқ ҳажмда сақлаб қолади, тузилманинг ўзи эса, унинг қатнашчилари бир хил ҳуқуқларга эга эканлиги сабабли симметрик характерга эга бўлади. Кўриб чиқилган тузилмаларнинг бу гуруҳига ассоциация (иттифоқ, лига, гильдия, палата), картель, консорциумлар киради.

2. Қатнашчилар бир - бири билан ўз фаолияти тўлиқ ҳажмида алоқада бўлмайдиган ва бошқарув соҳасида мустақилликни сақлаб қолдиган, ўзаро қисман боғлиқ корхоналар бирлашмаси (симметрик структуралар). Бу гуруҳга МСГ ва синдикатлар киради.

3. Бошқарув функциялари битта қатнашчидан бошқа қатнашчига бериладиган (ва мос равишда, мустақиллик ҳуқуқи йўқотиладиган) бирлашма. Қатнашчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир хил эмаслиги туфайли структура ассиметрик ҳисобланади. Бу гуруҳга трест, концерн ва холдинглар киради.

Корпоратив структуралар ташкилий турларининг тўлиқ доираси 3-жадвалда келтирилган.

3-жадвал

Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи

Тури	Мазмуни	Характерли жиҳатлар
1	2	3
Холдинг	Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)	Холдинг структураси: асосий жамият, ваколатхона ва филиаллар, шўъба ва қарам корхоналар, бошқа фирма ва хўжалик субъектлари. Холдинг бошқа компанияга нисбатан шўъба компания бўлиши мумкин (оралиқ холдинг). Холдинг шакллантириш учун шартнома асослари талаб этилмайди.
МСГ	МСГ ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ва хизматлар ишлаб чиқариш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиши шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.	Кучли молиявий марказ ва бошқарув тизимига эга бирлашма. “Бош компания”-“шўъба компания” асосида ҳам, иштирок этиш тамойили бўйича ҳам ҳамкорлик қилиши мумкин.
Концерн	Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилик негизиваназораторганига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.	Яққол ифодаланган ишлаб чиқариш негизи мавжудлиги. Ихтисослашув ва кооперация даражаси юқорилиги билан тавсифланувчи вертикал ва горизонтал концернлар фарқланади. Концерн ташкил қилиш учун концернга киришга асос сифатида битим ва шартномалар мавжудлиги талаб этилади.

Конгломерат	Технологикжиҳатданбир-бирибиланбоғлиқбўлмаганкўпсонлиташкилотларнингбирикуви (бирлашишвақўшиболиш) натижасидавузудгакеладиганструктура.	Кенг миқёсдаги ишлаб чиқариш диверсификацияси ва молиявий операциялар ҳажми. Шартнома ва битимлар талаб қилинмайди.
Консорциум	Саноат, молия, транспорт, савдо ва бошқа ташкилотларнинг вақтинчалик бирлашуви. Фаолиятдан мақсад – катта аҳамитга эга бўлган, жиддий ресурслар жалб этишни талаб қилувчи лойиҳалар ёки йирик саноат лойиҳаларини амалга ошириш. Бошқарув ишонч асосида бошқариш институти воситасида амалга оширилади.	Бу бирлашмани ташкил қилувчи ташкилотлар мустақил юридик шахс мақомини сақлаб қолади, фақат консорциум мақсадларига тааллуқли жойларда биргаликда сайланган раҳбариятга бўйсунилади. Шартнома асосида ташкил этилади.
Синдикат	Хўжаликжамиятишаклида ташкил этиладиган умумий орган орқали ҳомашё харид қилиш ва маҳсулот сотиш бўйича ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Синдикат аъзолари ўзининг юридик ва ишлаб чиқариш мустақиллигини сақлаб қолади.	Ташкилотларнинг савдо фаолиятиги амалга ошириш учун бирлашуви. Рақобатнинг кучайиши шароитларида асосланган. Ташкил этишнинг асослари конвенционал.
Картель	Ишлаб чиқариш ҳажми, сотув нархи, сотув шартлари, бозорларни чеклаш масалари бўйича келишиб олиш мақсадида фаолият йўналиши бўйича бири-бирига қин бўлган мустақил хўжалик субъектларининг бирлашуви (маркетинг фаолиятини мувофиқлаштириш).	Мақсад – бозор механизмлари мукамал бўлмаган шароитларда битта бозор субъектларининг ҳаракатларини тартибга солиш. Картель таркибига кирувчи ташкилотлар юридик, молиявий, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотмайди. Битимлар асосида амал қилади.
Трест	Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар нозорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосида кенгашга бериб, юридик ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотмайди.	Бир хил турдаги маҳсулотларнинг битта ёки бир нечта турларига ихтисослашган ҳолда турли йўналишлар бўйича тадбиркорлик фаолиятини амалга оширади. Бошқарув функцияларнинг бир ерга жамланиш даражаси ҳаддан ташқари юқорилиги билан тавсифланади.
Ассоциация	Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкрий манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма	Ассоциация қарорлари унинг аъзолари учун тавсия бериш характерига эга бўлади.

Алоҳида ишлаб чиқариш ресурсларидан фойдаланиш ҳуқуқи назоратини марказлаштириш характерли бўлган иккинчи турдаги бирлашмалар қаторида биринчи навбатда, маҳсулотни сотиш ёки тақчил ресурслар билан таъминлашга ихтисослашган компаниялар атрофида шаклландиган корпорациялар, синдикат ва картелларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Таянч иборалар: очик акциядорлик жамияти, ёпик акциядорлик жамияти, устав, молиявий хужжат, имтиёзли ҳуқуқ, стратегия, интеграция, режалаштириш, назорат, горизонтал ва вертикал интеграция.

Назорат саволлари:

1. Ўзбекистонда корпорациялар-акциядорлик жамияти сифатида.
2. "Ўзбекистон Республикаси ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида"ги қонун таҳлили.
3. Корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси босқичлари.
4. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари.
5. Корпоратив структуралар тузишининг ташкилий турлари тавсифи.

V. Боб. Корпоратив бошқарув органлари

- 5.1. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги.
- 5.2. Акциядорлик жамиятларида бошқарув органлари фаолиятини бошқариш.
- 5.3. Корпоратив ҳуқ-атвор кодекси.

5.1. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги.

Ўзбекистон республикасида 1996 йил 26 апрелдаги N 223-I сонли "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида" қонунида кўрсатилганидек, акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув органларига қўйидагилар киради:

- Акциядорлар умумий йиғилиши;
- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);
- Ижроия органи.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятни бошқаришнинг олий органидир.

Жамият ҳар йили акциядорларнинг умумий йиғилишини (акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишини) ўтказиши шарт.

Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади. Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишида жамиятнинг кузатув кенгаши ва тафтиш комиссиясини (тафтишчисини) сайлаш тўғрисидаги, яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиял ижроия органининг аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисидаги, аудиторлик текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилиш тўғрисидаги масалалар, аудиторлик ташкилотини ва унинг хизматига тўланадиган ҳақ миқдори чегарасини белгилаш масалалари ҳал этилади, шунингдек ушбу Қонун 65-моддасининг биринчи қисми ўн учинчи хатбошисига мувофиқ жамиятнинг

йиллик ҳисоботи ва бошқа ҳужжатлар қараб чиқилади. Акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишидан ташқари ўтказиладиган умумий йиғилишлари навбатдан ташқари йиғилиш ҳисобланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказиладиган сана ва уни ўтказиш тартиби, йиғилиш ўтказилиши ҳақида акциядорларга хабар бериш тартиби, акциядорларнинг умумий йиғилишини ўтказишга тайёргарлик вақтида акциядорларга бериладиган материаллар (ахборотлар) рўйхатини жамиятнинг кузатув кенгаши белгилайди.

Умумий йиғилишга тайёргарлик кўришда ва уни ўтказишда кўп учрайдиган хатолар:

- Амалиётда умумий йиғилишнинг ўтказилиши ҳақидаги хабарни акциядорларга етказиш бўйича минимал талабларга риоя қилинмайди;

- Умумий йиғилишни чақиришда тартибот муддатлари бузилмоқда. Масалан, меъёрий талабларни бузмасдан йиллик умумий йиғилишни 10 мартгача ўтказиш жуда қийин;

- Умумий йиғилишни чақиришда акциядорларга танишиш учун бериладиган ахборот(материал) рўйхатининг тўлиқ бўлмаслиги.

- Умумий йиғилиш кун тартибидаги масалаларнинг ноаниқ ифодаланиши ва бир масала доирасида турли йўналишдаги муаммолар бўйича овозга қўйиш, ҳамда кун тартибига “ҳар хил масалалар” киритилиши.

Акциядорлик жамиятлари умумий йиғилишини чақиришдаги, тайёргарлик кўришдаги, ўтказишдаги, овозларни ҳисоблашдаги хато ва қонун бузилишлар жамиятда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини пасайтиради, чунки:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари устидан акциядорларнинг назорати сусаяди;

- Ижроия органи самарадорлиги пасаяди, унинг акциядорлар манфаатларига зид ҳаракат қилишининг эҳтимоллиги ошади;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясининг фаолияти “хўжа кўрсин”га олиб борилади.

Жамиятнинг кузатув кенгаши жамият фаолиятига умумий раҳбарлик қилади, ушбу Қонун билан акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига киритилган масалаларни ҳал этиш бундан мустасно.

Овоз берувчи акциядорларнинг эгаси бўлган акциядорлар сони ўттиз кишидан кам бўлган жамиятда кузатув кенгаши вазифаси жамият устави билан акциядорларнинг умумий йиғилиши зиммасига юкланиши мумкин. Бундай ҳолларда акциядорлар умумий йиғилишини ўтказиш масаласини ҳал этишга ваколати бўлган муайян шахс ёки жамият органи жамият уставида ўз аксини топиши керак.

Акциядорлар умумий йиғилиши қарорига биноан жамият кузатув кенгаши аъзоларига улар ўз вазифаларини бажариб турган даврда бадал тўланиши ва (ёки) кузатув кенгашининг аъзоси вазифасини бажариш билан боғлиқ харажатлари қопланиши мумкин. Бундай бадал ва тўловларнинг миқдори акциядорлар умумий йиғилиши қарори билан белгилаб қўйилади.

Кузатув кенгаши фаолиятини самарали ташкил қилиш. Кузатув кенгашининг миссияси қўйидагича:

-ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколати ва жавобгарлиги таърифланган ҳамда ўзига қўйидаги 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 миссияси акциядорлар қўйган улуш қийматининг максимал ўстирилишидир. Кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Кузатув кенгашининг ваколатлари қўйидагича тартибда амалга оширилади:

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

2. Кузатув кенгаши ваколатига киритилган масала Умумий йиғилиш мутлақ ваколатига тегишли бўлса, Уставда ушбу масалани фақат Кузатув кенгаши ваколатига таалуқли қилиб белгилаш мумкин;

3. Умумий йиғилишнинг умумий ваколатига қарашли масалалар, Жамият Уставида Умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши ёки Ижро этувчи орган ваколатига доир қилиб белгиланиши мумкин;

4. Тафтиш комиссияси томонидан жамиятнинг молиявий - хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ҳақидаги қарор қабул қилиш тўғрисидаги масала, Уставда ҳам Умумий йиғилиш, ҳам Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси ваколатига киритилиши керак;

5. Умумий йиғилиш кун тартибини шакллантириш бўйича ташаббуслар билан боғлиқ масалалар.

Кузатув кенгаши ваколатларидан самарали фойдаланиш учун қўйидагиларга амал қилиш лозим:

1. Умумий йиғилиш ва Кузатув кенгаши қарорларининг бажарилишини кузатиб бориш;

2. Кузатув кенгашига акциядорларнинг мурожаатлари бўйича мувофиқ тескари алоқани таъминлаш;

3. Бизнес-режани тузиш ва амалга оширишда Кузатув кенгаши ва Ижроия органининг солидар (биргаликда) жавобгарлиги;

4. Акциядорларнинг дивидендлар бўйича “умидларини” ва ишлаб чиқаришнинг қайта инвестиция қилинишига эҳтиёжларини ҳисобга оладиган мўътадил дивиденд сиёсати;

5. АЖ асосий фаолиятига мансуб бўлмаган, мулкларни сотиб олиш ва бегоналаштириш, битимлар ҳамда захира ва бошқа фондларни ишлатилиш устидан Кузатув кенгашининг назорати;

6. Ижроия органи билан ёллаш бўйича меҳнат шартномаси доирасида

қатъий ўзаро муносабатларни юритиш.

Кузатув кенгашининг роли ва вазифаларини қўйидагиларда куриш мумкин:

Кенгашнинг вазифасига акциядорлар номидан Жамият фаолиятига раҳбарлик қилиш ва унинг олий менежерлари (Бошқарув, Бош директор) фаолиятини назорат қилиш киради.

Кенгаш фаолиятининг асосий жабҳалари:

- акциядорлик жамиятлари стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- рискларни бошқариш тизимининг яратилишини таъминлаш;
- жамиятнинг жорий молиявий-хўжалик фаолияти;
- акциядорлик жамиятлари ижроия органи (олий менежерлар)нинг ишлашини кузатиш;
- Кенгаш ва унинг алоҳида аъзоларининг ишини йўлга қўйиш;
- компания фаолияти ҳақида ахборотни тайёрлаш ва ошкор қилиш;
- инқирознинг олдини олишга қаратилган бошқарув;
- номзодларни кўрсатиш;
- номзод кўрсатишда чекланишлар;
- номзод кўрсатиш муддатлари;
- сон таркиби;
- номзодлар бўйича талабномаларни бериш тартиби ва шакли;
- талабномаларни кўриб чиқиш тартиби.

Кузатув кенгаш аъзолигига номзодларга қўйиладиган талаблар:

- қонунчиликда ўрнатилган чекланишлар;
- алоҳида акциядорлик жамиятларида Кузатув кенгашига сайланадиган шахсларга махсус талаблар.

Кузатув кенгаши аъзоси учун зарур бўлган фазилатларга қўйидагилар киради:

- корпоратив ҳуқуқда саводли бўлиш;
- тармоққа доир билимларга ва зарур касбий малакага эга бўлиш;
- ҳалол ва ўз масъулиятини ҳис қиладиган шахс сифатида танилган;
- етарли вақт ажрата оладиган;
- Кенгашнинг бошқа аъзолари, компания менежерлари ва акциядорлари билан самарали ҳамкорлик қилишга қобилиятли;
- мустақил фикр билдиришга ва уни ҳимоя қилишга қодир;
- корпоратив муносабатлар қатнашчилари манфаатларининг мувозанатига риоя қилиш;
- акциядорлар ва жамият манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларида фаол позициянинг мавжудлиги.

Жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик яққабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия орган (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин.

Бир пайтнинг ўзида ҳам яққабошчилик асосидаги, ҳам коллегиял ижроия органлари бўлиши назарда тутилган жамият уставида улардан ҳар бирининг ваколатлари белгилаб қўйилиши керак. Бундай ҳолларда жамиятнинг

яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини бажарувчи шахс коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) раиси вазифасини ҳам амалга оширади.

Акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан жамият ижроия органининг ваколатлари шартнома бўйича тижорат ташкилотига (бошқарувчи ташкилотга) ёки якка тартибдаги тадбиркорга (бошқарувчига) берилиши мумкин. Тузиладиган шартноманинг шартлари, башарти уставда ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, жамият кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан тайинланадиган ижроия органи таркибига кирган шахснинг ваколатлари муддатидан илгари тугатилган тақдирда, жамият кузатув кенгаши қарори билан белгиланган шахс унинг вазифаларини жамият акциядорларининг навбатдаги умумий йиғилишигача бўлган даврда вақтинча бажариб туришига йўл қўйилади.

Жамият ижроия органининг ваколатларига жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилишга доир барча масалалар киради, акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига ёки кузатув кенгашининг ваколатларига киритилган масалалар бундан мустасно.

Жамият ижроия органи акциядорлар умумий йиғилиши ва кузатув кенгашининг қарорлари бажарилишини ташкил этади.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) жамият номидан ишончномасиз иш юритади, шу жумладан унинг манфаатларини ифода этади, жамият номидан битимлар тузади, штатларни тасдиқлайди, жамиятнинг барча ходимлари бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Жамият ижроия органларини ташкил этиш ҳамда уларнинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиш, агар жамият уставида ушбу масалаларни ҳал этиш жамият кузатув кенгашининг ваколатларига киритилмаган бўлса, акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан амалга оширилади. Жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг ёхуд жамият кузатув кенгашининг қарорига биноан жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органини (директорини), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларини тайинлаш танлов асосида амалга оширилиши мумкин.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органининг (директорининг), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ушбу Қонун, бошқа қонун ҳужжатлари, жамият уставини томонидан ҳамда уларнинг ҳар бири жамият билан бир йил муддатга тузадиган шартномада белгиланиб, шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисида ҳар йили қарор қабул қилинади. Жамият номидан шартномани кузатув кенгашининг раиси ёки кузатув кенгаши ваколат берган шахс имзолайди. Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директори) билан, коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) раҳбари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузиладиган шартномада уларнинг акциядорлик жамияти фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича

мажбуриятлари ҳамда акциядорларнинг умумий йиғилиши ва кузатув кенгаши олдида жамиятнинг йиллик бизнес-режасини бажариш қандай бораётганлиги юзасидан берадиган ҳисоботлари даврийлиги назарда тутилиши лозим. Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органига (директорига), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларига тўланадиган меҳнат ҳақи ва бошқа ҳақлар миқдори, шунингдек бошқарувчи ташкилот ва бошқарувчи хизматларига ҳақ тўлаш шартлари жамият фаолиятининг самарадорлигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиб, шартномада белгиланиши керак.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини ҳамда бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларидаги лавозимларни ўриндошлик йўли билан бир шахснинг эгаллашига кузатув кенгаши розилиги билангина йўл қўйилади.

Акциядорлар умумий йиғилиши ёки кузатув Кенгаши, агар уставга биноан унга шундай ҳуқуқ берилган бўлса, жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани улар шартнома шартларини бузган тақдирда бекор қилишга ҳақлидир. Кузатув кенгаши жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиял ижроия органининг аъзолари, шунингдек бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани, агар шартнома тузишда улар жамият уставини қўпол тарзда бузишга йўл қўйган бўлса ёки уларнинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли жамиятга зарар етказилган бўлса, муддатидан илгари тугатиш (бекор қилиш) ҳуқуқига эга.

Акциядорлар умумий йиғилиши томонидан жамият ижроия органининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул қилинган тақдирда ижроия органининг ваколатларини бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчига ўтказиш тўғрисидаги масала ўша умумий йиғилишнинг ўзида ҳал этилиши ёки ижроия органи раҳбарининг вазифасини вақтинча бажарувчи шахсни ҳам тайинлаган ҳолда акциядорларнинг яқин орадаги умумий йиғилишида кўриб чиқиш учун қолдирилиши мумкин. Агар жамиятнинг ижроия органини тузиш акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига киритилган бўлса, ижроия органининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул қилган кузатув кенгаши ижроия органи раҳбарининг вазифасини вақтинча бажарувчи шахсни тайинлаш тўғрисида қарор қабул қилади, шунингдек ижроия органи тўғрисидаги масалани ҳал этиш учун акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилишини чақиради.

Корпоратив назорат органларига қўйидагилар киради:

- Тафтиш комиссияси;
- Аудиторлик ташкилоти.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун жамият уставига мувофиқ акциядорларнинг умумий йиғилиши тафтиш комиссиясини сайлайди.

Жамият тафтиш комиссиясининг ваколатлари ушбу қонун ва жамият

устаби билан белгиланади.

Жамият тафтиш комиссияси фаолиятининг тартиби акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тасдиқланадиган низомда белгилаб қўйилади.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текшириш (тафтиш қилиш) бир йиллик ёки бошқа давр ичидаги фаолият якунлари бўйича тафтиш комиссиясининг ташаббусига биноан, акциядорлар умумий йиғилишининг, кузатув кенгашининг қарорига ёки жамият овоз берувчи акцияларининг ҳаммаси бўлиб камида ўн фоизига эгалик қилувчи акциядорнинг (акциядорларнинг) талабига биноан амалга оширилади.

Жамият тафтиш комиссиясининг талабига биноан жамиятнинг бошқарув органларидаги мансабдор шахслар молия-хўжалик фаолияти тўғрисидаги ҳужжатларни тафтиш комиссиясига тақдим этишлари шарт.

Жамиятнинг тафтиш комиссияси ушбу Қонуннинг 72-моддасига мувофиқ акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилиши чақирилишини талаб қилишга ҳақли.

Жамият тафтиш комиссиясининг аъзолари бир вақтнинг ўзида жамият кузатув кенгашининг аъзоси бўлишлари, шунингдек жамиятнинг бошқарув органларида бошқа лавозимларни эгаллашлари мумкин эмас. Жамият кузатув кенгашининг аъзоларига ёки бошқарув органларидаги мансабдор шахсларга қарашли акциялар жамият тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш чоғида овоз беришда иштирок этиши мумкин эмас.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текшириш якунларига кўра тафтиш комиссияси хулоса тайёрлайди, бу хулосада:

-ҳисоботларда ва жамиятнинг бошқа молия ҳужжатларида акс эттирилган маълумотлар қай даражада тўғрилигига баҳо берилади;

-бухгалтерия ҳисобини юритиш ва молия ҳисоботини тақдим этиш тартиби, шунингдек молия-хўжалик фаолиятини амалга ошириш чоғида қонун ҳужжатлари бузилганлиги тўғрисида ахборот берилади.

Аудиторлик ташкилоти жамият билан тузилган шартномага мувофиқ қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текширади ва унга аудиторлик хулосаси тақдим этади.

Аудиторлик ташкилоти жамиятнинг молиявий ҳисоботи ва молияга доир бошқа ахборотлар ҳақида нотўғри якун баён этилган аудиторлик хулосаси тузганлик оқибатида етказилган зарар учун жамият олдида жавобгар бўлади.

Устав фондидаги давлат улуши элик фоиздан кўп бўлган жамиятларда аудиторлик текшируви ўтказиш учун аудиторлик ташкилотини танлаш Ўзбекистон Республикаси Давлат мулкани бошқариш давлат қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан белгиланадиган рўйхат бўйича танлов асосида амалга оширилади.

Корпоратив хулқ - атвор кодексига киритилган янгиликлар қаторида акциядорлик компанияларига махсус мансабдор – жамият котибига (корпорация котиб) эга бўлиш тавсиясини кўрсатиш мумкин бўлиб, унинг асосий вазифаси жамият мансабдор шахслари ва органларининг жамият акциядорлари манфаатлари амалга оширилишини кафолатловчи талабларга

риоя қилишини таъминлаш ҳисобланади. Жамият котибини тайинлаш (сайлаш) тартиби ва унинг мажбуриятлари жамият низомида кўрсатилган бўлиши лозим.

Умуман олганда, корпоратив котиб функциялари қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Акциядорлар умумий йиғилишининг қонунчилик талаблари, жамият низоми ва бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ, акциядорлар умумий йиғилиши ўтказиш ҳақидага қарорга асосан тайёрланиши ва бўлиб ўтишини таъминлаш;

2. Директорлар Кенгаши мажлисларининг қонунчилик талаблари, жамият низоми ва бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ тайёрланиши ва бўлиб ўтишини таъминлаш;

3. Директорлар Кенгаши аъзоларига уларнинг ўз функцияларини бажаришида кўмаклашиш;

4. Жамият ҳақида ахборот тақдим этиш ва жамият ҳужжатларининг сақланишини таъминлаш;

5. Жамият томонидан акциядорларнинг мурожаатларини тегишли тарзда кўриб чиқиши ва акциядорлар ҳуқуқларини бузиш билан боғлиқ низоларни ҳал қилиш;

6. Директорлар Кенгаши раисини уларни таъминлаш жамият котибининг мажбуриятлари доирасига кирадиган жараёнларга тўсқинлик қилувчи барча ҳолатлар ҳақида хабардор қилиш.

7. Тартибга солувчи органлар, аудиторлар, кредиторлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан ўзаро алоқа қилиш;

8. Компаниянинг мос келувчи қонунчиликка риоя қилишини таъминлаш.

Корпоратив котиб иккита асосий талабга жавоб бериши – қуйидаги масалаларда юқори маҳоратга эга бўлиш лозим:

■ акциядорлар умумий йиғилишини тайёрлаш ва ўтказиш, ДК фаолияти, жамият ҳақида ахборот сақлаш ва тақдим этиш тартибига риоя қилиш, чунки айнан шу жараёнларга амал қилмаслик акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатлари бузилишига кўпроқ олиб келади;

■ унинг мақоми компания менежерларига нисбатан етарли даражада мустақилликни, акциядорлар фикри ва шикоятларини тўплаш ва директорлар Кенгашига етказиши лозим. Жамият котибининг ижроия органи мансабдор шахсларидан мустақиллигини таъминлаш учун корпоратив ҳуқуқ - атвор кодексида корпоратив котиб лавозимига тайинлаш ва ишдан бўшатиш компания директорлар Кенгашининг қарори билан амалга оширилиши тавсия этилади.

Шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, охириги йилларда котиб функциялари анча мураккаблашди. Ҳозирги пайтда корпорациялар институционал инвесторлар таъсирининг ўсиши, фуқаролик жамиятининг ижтимоий жавобгарлигига талаблари кучайиши, корхона ходимлари ва акциядорлари томонидан директорлар Кенгаши ва топ - менежментга босимнинг ортиши, қонунчилик меъёрларининг қаттиқлашуви шароитларида ишлашига тўғри келмоқда. Натижада Корпоратив котиб иккинчи даражали мансабдор шахсдан замонавий АЖДа асосий фигуралардан бирига айланди.

5.2. Корпоратив хулқ-атвор кодекси

Корпоратив хулқ-атвор кодексида директорлар Кенгаши таркибига Мустақил Директор киритиш тавсия этилади. Кодексида жамият директорлар Кенгаши аъзосининг мажбуриятларни ижро этиш етти йиллик муддати тугагандан сўнг Мустақил Директор мустақил сифатида кўриб чиқиши мумкин эмаслиги белгилаб кўйилган.

Корпоратив хулқ - атвор кодексида, шунингдек, директорлар кенгаши (ДК) таркибига директорлар кенгаши ваколатлари доирасига кирадиган энг муҳим масалаларни дастлабки кўриб чиқиш учун махсус кўмиталар ташкил қилиш тавсия этилади:

1. Стратегик режалаштириш бўйича кўмита узоқ муддатли истиқболда жамият самардорлигини оширишга хизмат қилади.

2. Аудит бўйича кўмита (жамиятнинг молия - хўжалик фаолияти устидан ДК назоратини таъминлайди).

3. Мукофотлаш ва кадрлар бўйича кўмита (жамиятни бошқаришга юқори малакали мутахассислар жалб қилишга ва уларнинг муваффақиятли ишлаши учун зарур чоралар яратишга хизмат қилади).

4. Корпоратив низоларни тартибга солиш бўйича кўмита (АЖ иштирокида корпоратив низоларнинг олдини олиш ва самарали ҳал этишга хизмат қилади).

5. Этика бўйича кўмита (жамиятнинг ахлоқий меъёрларга риоя қилиши ва жамиятда ишонч асосидаги муносабатлар шакллантиришга хизмат қилади).

ДК самарали ишлаши – компаниялар инвестицион жалб этувчанлигини ошириш, уларнинг акциядорлик қийматини ўстиришнинг муҳим омили, ДКнинг ўзи эса – корпоратив бошқарув сифатли тизимининг бош элементи ҳисобланади.

Бошқарма ваколатлари қонунчиликда белгилаб берилмаган, бироқ қонунда бошқарма ваколатлари жамият низоми томонидан белгиланиши кўрсатилган. Корпоратив хулқ - атвор кодекси бошқарма ваколатлари доирасига қуйидагиларни киритишни тавсия этади: фаолиятнинг устувор йўналишлари ва молия - хўжалик режасини ишлаб чиқишни ташкил қилиш, жамиятнинг ижроия органлари ваколатларига киритилган ички ҳужжатларини тасдиқлаш.

Қонунда жамиятнинг ижроия органлари мажбуриятлари йўқ, лекин унда бош директор ва бошқарма аъзоларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари жамият билан уларнинг ҳар бири тузган шартномага кўра белгиланиши кўрсатилган. Кодексида ижроия органлари ҳар ой директорлари Кенгаши олдида ўз фаолияти ҳақида ҳисобот бериши тавсия этилган.

Компания Кодекслари нима учун керак?

- корхонанинг эълон қилинган кадрларлари – мақсадлари ва вазифалари билан компания фаолиятини тартибга соладиган қоидалар орасида кўприк вазифасини бажаради;

- ташкилотнинг мақсадлари ва тасаввурларига аниқлик киритади, қоидалар

билан концептуал боғланишни таъминлайди;

- барча ходимлар учун муҳим қўлланма ва маданият институтини ривожлантиришда илҳомбахш кучдир;

- ўрнатилган кадриятлар ва андозаларни тушунтиришда муҳим восита;

- тадбиркорлик масъулиятини ошириш ва корпоратив раҳбариятни яхшилашда самарали восита.

Кодекслар бир нечта турларга булинади:

1. Кадриятларга асосланган Кодекслар;

- компания ходими ёки вакилининг хулқ - атвори ва ҳаракатларини белгилаб берувчи маълум бир ахлоқий тамойилларни, ўзини тутиш ва фикрлаш усулини ўрнатади;

- АҚШ, Канада, Европа, Япония ва Лотин Америкасида самарали қўлланиладиган, намуна сифатида танланган ягона кодекс. Канада ва Европада кенг тарқалган Кодекс тури.

2. Интизом меъёрларига асосланган Кодекслар;

- рухсат этилган ва этилмаган ҳолатларнинг мақсадли йўналтирилган таърифлари;

- ходимнинг хулқ-атвори одатда ўзаро мувофиқ таърифларнинг марказида туради;

- АҚШда кам қўлланилади. Дунёнинг бошқа ҳудудларида ҳам кам қизиқишади.

3. Кодекс восита сифатида;

- ходим томонидан компания хулқий тамойилларига қатъий риоя қилиши муваффақиятга эришишнинг гаровидир;

- ходимлар хулқ-атвори ва бажарган ишларига қараб баҳо беришни ҳамда юқори маънавий андозалар акциядорлик капиталининг узоқ муддатли ўсишининг калити эканлигига акциядорларни ишонтиришни истайдиган маъмурият томонидан тез-тез ишлатиб турилади.

Компанияларнинг барча ҳамкорлар олдидаги мажбуриятлари:

- компания хулқий тамойилларини тасдиқлаш учун ташкилий тамойил сифатида компаниянинг турли ўзаро боғланган гуруҳлар билан муносабатлари бўйича муҳокамалардан фойдаланиш;

- бир вақтлар бундай турдаги кодекслар Европада кенг тарқалган эди; эндиликда фақат 30% европа компаниялари кодекслари матнлари шундай характерга эга. Европадан ташқаридаги бир нечта компания воситачи усулидан фойдаланишади.

Кодекс хулқ-атворга таъсири қуйидагича бўлади;

- қоидаларнинг йўлга солиши – кутиладиган феъл-атворни тушунтирадиган хужжатлар;

- кутиладиган ва мувофиқ ҳаракатларнинг меъёрлари;

- кўзгу – агар феъл-атвор тўғри бўлса мувофиқлигини тасдиқлайди;

- катталаштирадиган ойна – ходимларни айтилганларни ва бажарилганларни диққат билан текширишга рағбатлантиради;

- ҳимоя – шубҳали хулқий вазиятларда ходимларга мадад беради;

- компания ва ходимларга келтириладиган зарарнинг олдини олиш учун

хатардан ўз вақтида огоҳ этади;

- ёнғинга қарши тезкор хабар – ходимларни қоидабузарликлар ҳақида ахборот беришини рағбатлантиради;

- клуб – тўғри келмайдиган кодекснинг ишлатилиш оқибатларини кўрсатади.

Бизнес хулқи корпоратив Кодекслари қуйидагиларда қўл келиши мумкин:

- бизнес хулқи кодекслари бор бўлган, бизнес хулқи бўйича тренинглари ўтказилиб туриладиган ва ҳисобот бериш механизмлари ишлайдиган корхоналарда ходимлар:

- камроқ даражада хизмат вазифаларига ҳилоф иш тутадилар;

- андозалар ва қоидаларни бузишдан манфаатдор бўлмайдилар;

- хизмат бурчининг бузилаётганлиги ҳақида раҳбариятга кўпроқ ахборот берадилар;

- компанияда ишлашдан кўпроқ қониқадилар;

- ўз меҳнатидан кўпроқ қониқадилар ;

- рақобатчиларга нисбатан ўз компаниясига юқори баҳо беради.

Таянч иборалар: меъёр, ҳуқуқий меъёр, қимматли қоғоз, инвестициялар, солиқ, бизнес, реквизиит, эмитент, инсайдерлик ахборотлари.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувининг институционал асослари.

2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.

3. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари.

4. Корпоратив меъёрий ҳужжатларни тартибга солиш.

5. Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича таклифлар.

6. Корпоратив бошқарувнинг андозалари.

7. Корпоратив бошқарув кодексига қўйиладиган талаблар.

VI. Боб. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация (Расулов Н)

- 6.1. Корпоратив бошқарувда ахборот ва унинг вазифалари.
- 6.2. Акциядорлик жамиятларида ахборотларни ошқориш этиш тартиби..
- 6.3. Корпоратив тузилмаларда коммуникация жараёни.
- 6.4. Акциядорлик жамиятларида тижорат сири.

6.1. Корпоратив бошқарувда ахборот ва унинг вазифалари.

Ахборотларни бошқарув- бу компаниянинг маълум даражадаги қарор қабул қилиш демакдир. Иқтисодий асосланган қарор қабул қилиш тегишли ахборотлардан самарали фойдаланиш билан белгиланади. Буюк давлат арбоби Наполеон «Бошқариш-демак олдиндан кура билиш, бунинг учун эса керакли ахборотларга эга булиш лозим»³-деб таъкидлайди. Таникли швейцариялик иқтисодчи олим И. Шер эса «Бухгалтерия ҳисоби компаниянинг ўтмишини шубҳасиз аниқ баҳоловчи, ҳозирги замонини зарурий йўлдоши ва бошқарувчиси, хўжалик фаолияти келажаги учун ҳар томонлама нисбатан истиқболли маслаҳат берувчиси ҳисобланади» деб таърифлайди.

Бундай ҳисоб маълумотларининг роли ва имкониятлари ҳақидаги тушунча, компанияларда бухгалтериянинг оддий ҳисоб булимидан хўжалик фаолиятининг молиявий масалаҳатчиси ва менежерига айлантирмоқда. Молиявий ҳисоботлар корхона молиявий фаолиятнинг «охирги натижалари» ҳисобланиб қолмасдан самарали иқтисодий фаоллигини рағбатлантиришдаги зарурий бошқарув қарорларини қабул қилиш учун ахборотлар манбаларига айланмоқда.

Умуман бу икки тарифдан шуни куришимиз мумкинки, бошқариш олдиндан кўра билиш ҳисобланади унинг учун зарурий ахборотларга эга булиш лозим. Бундай ахборотларнинг асосий манбалари эса бухгалтерия ҳисоби ва унинг ҳисоботлар тизими ҳисобланади.

Компанияларда молиявий ахборотлар самарадорлигини бошқарув қарорлари қабул қилишда фойдаланиладиган ахборотлар тизими орқали аниқланади Компанияларда молиявий ахборотлар базасини шакллантириш молиявий фаолиятни бошқариш учун стратегик қарорлар қабул қилиш ва мазкур стратегик қарорларни амалга оширишнинг тактик усулларини ишлаб чиқиш каби самарали жорий бошқаришга мувофиқ келувчи мақсадли йўналтирилган ахборотлар курсаткичларини танлаш жарағинини ўз ичига олади.

Маълум компаниялар учун молиявий ахборот курсаткичлари тизимини шакллантириш унинг тармоқ хусусиятлари, ташкилий ҳуқуқий шакллари, ишлаб чиқариш ҳажми, хўжалик фаолияти диверсификация даражаси ва бошқа шарт шароитларга боғлиқ. Шунинг учун ахборотлар базасига киритиладиган кўрсаткичларнинг жами ахборотлар манбалари турлари бўйича гуруҳлаштирилади ва компаниялар амалий фаолиятида ҳар қайси гуруҳлар бўйича қатъий аниқлаштиришлар талаб қилинади.

³ В.В. Ковалев «Финансовый анализ», Москва, «Финансы и статистика» нашр. 2004 г

Компаниялар фаолиятини бошқаришда ахборотларнинг асосий манбалари бевосита компаниялар иқтисодий фаолиятини тартиблаштирувчи бухгалтерия ва молиявий ҳисоботлар тизими ҳисобланади. Ҳозирги шароитда иқтисодиётнинг турли тармоқларида фаолият юритувчи компаниялар иқтисодий фаолияти натижаларидан давлат билан биргаликда бошқа иқтисодий субъектлар ҳам манфаатдор ҳисобланади. Шунинг учун ҳам иқтисодий фаолият, хусусан, ишлаб чиқариш фаолияти натижаларини ўзида акс эттирувчи молиявий ахборотларни шакллантириш муҳим иқтисодий аҳамият касб этади. Қўйидаги чизма орқали буни куриб ўтишимиз мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар компанияларнинг бошқарув ходимлари ҳисобланади. Уларнинг функционал вазифаларига бевосита компаниянинг рентабеллигини оширишга таъсир этувчи омилларни аниқлаш, ўзгарувчан ва ўзгармас харажатларнинг маҳсулот таннархидаги салмоғини аниқлаш, молиявий ҳисоботларнинг турли коэффицентлари: ликвидлилик, капиталлар таркибилари, ишбилармон фаоллик, рентабеллик, бозор фаоллиги ва шу каби курсаткилари тизимини бошқарув ва молиявий қарорлар қабул қилиш учун зарурий ахборот манбалари киради.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорацияларда ахборотлардан фойдаланувчилар¹

	<i>Ички фойдаланувчилар</i>	<i>Ташқи фойдаланувчилар</i>
<i>Бозор иқтисодиёти</i>	Бошқарув ходимлари	Акционерлар ва бошқа мулкдорлар; кредиторлар, мол етказиб берувчилар, сотиб олувчилар ва давлат органлари
<i>Маъмурий буйруқ бозлик асосидаги иқтисодиёт</i>	Компания раҳбарияти	Давлат, вазирликлар, статистика ва солиқ органлари, бошқа давлат органлари

Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар корхоналарнинг бошқарув ходимлари ҳисобланади. Уларнинг функционал вазифаларига бевосита компаниянинг рентабеллигини оширишга таъсир этувчи омилларни аниқлаш, ўзгарувчан ва ўзгармас харажатларнинг маҳсулот таннархидаги салмоғини аниқлаш, молиявий ҳисоботларнинг турли коэффицентлари: ликвидлилик, капиталлар таркиблари, ишбилармон фаоллик, рентабеллик, бозор фаоллиги ва шу каби курсаткилари тизимини бошқарув ва молиявий қарорлар қабул қилиш учун зарурий ахборот манбалари киради.

Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчилар ўз навбатида икки гуруҳга ажратилади:

¹ Ходиев Б.Ю. Самадов А. «Кичик тадбиркорликда молиявий менжмет» Тошкет-2004йил

компания фаолиятдан манфаатдор фойдаланувчи ва маълум фаолият мақсадларидан фойдаланувчилар.

Биринчи гуруҳ фойдаланувчиларига компаниянинг потенциал мулкдорлари, молиявий ҳисоботларидан кредит тақдим этиш ва уни муддатини ўзайтиришнинг мақсадга мувофиқлигини баҳолаш учун потенциал кредиторлар киритилади, мазкур миждозлар билан ишбилормон алоқалар ишончилигини аниқловчи етказиб берувчи ва сотиб олувчилар, солиқ туловлар интизомини туғрилиги, молиявий ҳисоботларининг туғри тўзилишини текшириш учун давлат ҳам молиявий ташқи фойдаланувчилар қаторига киритилади.

Иккинчи гуруҳ фойдаланувчилари– биринчи гуруҳ фойдаланувчилари манфаатларининг ҳимояси учун зарурий булган ҳисоботларни ўрганувчи юридик ва жисмоний шахслардир. Буларга:

-инвесторлар манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида ҳисоб ва ҳисоботнинг умумий қоидалари ва қонунчилигига текширилатган компания ҳисоботларини мувофиқлигини текширувчи аудиторлик хизматлар.

-ўзларининг миждозларига капиталларни самарали жойлаш бўйича маслаҳатларни ишлаб чиқиш мақсадида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида фойдаланувчи молиявий маслаҳатлар бўйича маслаҳатчилар;

Шунингдек, компаниялар ахборотларни ошқора қилиш тизими қуйидагиларни назарда тутди:

-Ўзбекистон компаниялари иш амалиётига халқаро молиявий ҳисоб ва ҳисобот андозаларини жорий қилиш;

-Ахборотларни беришдан бош тортганёки нотўғри ахборотларни тақдим қилган компания раҳбарларига кўриладиган чораларни кучайтириш;

-Молиявий ва номолиявий ахборотларни ошқор қилишнинг аниқ тартибини ўрнатиш;

-Ягона ахборот тизимини яратиш. Унда эмитентларнинг ҳисоботлари йиғилади ва тартиблаштирилади ва барчага тенг ҳуқуқли, ўз вақтида ва катта харажатларсиз ундан ахборотларни олиш имконияти берилади;

-Инвесторлар учун аҳамиятли ахборотлар мезонларини такомиллаштириш;

-Ихтисослаштирилган нашрлар, рейтинг агентликлари, ахборотни ошқора қилиш мустақил марказларига ахборот ёрдамини бериш.

- акциядорлик жамиятининг йиллик ҳисоботи;

- йиллик бухгалтерлик баланс ва молиявий натижалар ҳақида ҳисобот;

- акциядорлар умумий йиғилишининг ўтказилиши ҳақида хабар;

- эгаликдаги акциялар сони ва турлари кўрсатилган ҳолда акциядорлик жамиятининг аффилиланган шахслари рўйхати.

Акциядорлар Умумий Йиғилишига тайёргарлик кўриш давомида акциядорларга берилиши лозим бўлган ҳужжатлар (материаллар) рўйхати:

1. Йиллик бухгалтерия ҳисоботи;

2. Жамият йиллик бухгалтерия ҳисоботини текшириш бўйича Тафтиш комиссиясининг (Тафтишчининг) хулосаси;

3. Йиллик бухгалтерия ҳисоботини текшириш натижалари бўйича Жамият аудиторининг хулосаси;

4. Йиллик молиявий - хўжалик ҳисоботини текшириш бўйича акциядорлик жамиятитафтиш комиссиясининг (Тафтишчининг) ҳулосаси;

5. Қуйидаги органлар аъзоларига номзодлар ҳақида маълумотлар:

- Жамият Кузатув кенгашига;
- Жамият Тафтиш комиссиясига (Тафтишчиликка);
- Жамият Ижроия органига;
- Жамият ҳисоб комиссиясига;

6. Жамият Уставига киритиладиган ўзгатириш ва қўшимчалар ёки Жамият Уставининг янги таҳрирдаги лойиҳаси.

7. Жамият бошқарув органлари фаолиятини тартибга солувчи ички ҳужжатлар лойиҳалари.

8. Акциядорлар Умумий йиғилиши қарорларининг лойиҳаси қуйидаги масалаларни тасдиқлаш бўйича тайёрланади:

- Жамият йиллик ҳисоботи;
- Йил якунига кўра соф фойдани тақсимлаш ва дивидендлар бериш;
- Кузатув кенгаши аъзоларига бериладиган тақдирлаш пули миқдори ва кенгаш фаолиятига доир харажатларни қоплаш;
- Жамият аудитори.

9. Жамият Уставида назарда тутилган бошқа ахборотлар.

Акциядор танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар рўйхати:

1. Жамиятни ташкил қилиш ҳақида қарор.

2. Жамият Устави ҳамда унга киритилган ўзгартиришлар ва қўшимчалар;

3. Жамиятнинг давлат рўйхатидан ўтганлиги ҳақида гувоҳнома;

4. Жамият балансида турган мулкларни тасдиқлайдиган ҳужжатлар;

5. Акциядорлар Умумий Йиғилиши ёки бошқа бошқарув органи томонидан тасдиқланадиган ҳужжатлар;

6. Жамият филиали ёки ваколатхонаси ҳақида Низом;

7. Йиллик молиявий ҳисобот;

8. Эмиссия проспекти;

9. Тегишли органларга топшириладиган молиявий ҳисобот ҳужжатлари;

10. Акциядорлар Умумий Йиғилиши, Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси мажлисларининг баённомалари;

11. Жамиятнинг аффилиланган шахслари рўйхати;

12. Жамият Тафтиш комиссияси, аудиторлик ташкилоти ва давлат молиявий назорат органларининг ҳулосалари;

13. Жамият Устави, жамият бошқарув органлари қарорлари, шунингдек қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳужжатлар.

Акциядор юқорида келтирилган ҳужжатлар билан танишиш орқали, қуйидаги имкониятларга эга бўлади:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари фаолиятининг қонунийлигини назорат қилиш;

- Акциядорлик жамиятлари молиявий ҳолатини таҳлил қилиш;

- масъул шахсларнинг суистеъмолчиликлари ёки уларнинг ноқобил ҳаракатлари натижасида Жамиятга келтирилган зарарни аниқлаш;

- янги давр учун бизнес-режа лойихасига ўз таклифларини тайёрлаш;
- Акциядорлик жамиятлари раҳбарияти томонидан жорий давр бизнес-режасини бажарилишининг назорати;
- Қонунга зид тарзда йирик битимларнинг тузилиши ёки битим тузишдан манфаатдор шахслар суистеъмолчиликларини аниқлаш;
- жамият активларининг мақсадга мувофиқ ишлатилиш ҳолларини аниқлаш.

Ҳар йилда жамият томонидан эълон қилинадиган ва бошқа тарзда ошкора қилинадиган ҳужжатлар рўйхати:

1. Жамият йиллик ҳисоботи;
2. Бухгалтерлик баланси, фойда ва зарарлар ҳисоби;
3. Эмиссия проспекти;
4. Акциядорлар Умумий Йиғилишини ўтказиш ҳақида хабар;
5. Жамиятнинг аффилиланган шахслари рўйхати;
6. Ваколатли давлат идораси томонидан белгиланадиган бошқа маълумотлар.

Акциядорлик жамияти йиллик ҳисоботи. Жамият йиллик ҳисоботи акциядорлик капитали қийматини ўстириш ҳамда, акциядорлар ва инвесторлар учун акциядорлик компанияларнинг “равшанлиги”ни ошириш воситаси бўлиши мумкин ва лозим.

Жамият йиллик ҳисоботи тузилмаси:

- компаниянинг қисқача тавсифи;
- бизнеснинг қисқача тавсифи;
- қимматли қоғозлар ҳақида ахборот;
- хўжалик фаолиятининг қисқача таърифи;
- молиявий аҳвол;
- акциядорлик жамияти бошқарув тизимининг қисқача ёритилиши;
- акциядорлик гуруҳидаги (қарам корхоналар) аҳвол;
- акциядорлик капиталини бошқаришнинг қисқача тавсифи;
- бошқариш ва назорат органлари фаолияти ҳақида маълумот;
- қўшимча (мажбурий) ахборотлар;
- охириги 3 йил ичида молиявий ҳисобот.

Акциядорлик жамиятининг ахборот очиқлигини баҳолашда ошкор этиладиган ахборотлар мазмуни:

Мулкчилик таркиби бўйича:

-акциядорлар умумий сони (жисмоний ва ҳуқуқий шахслар) ҳақида маълумот;

- йирик назорат пакетларининг эгалари, уларнинг компания фаолиятига таъсир даражаси ва ўзаро муносабатлари ҳақида маълумот.

Акциядорлар умумий йиғилишларини тайёрлаш ва ўтказиш бўйича:

- йиғилишлар ҳақидаги хабар;
- акциядорларга юбориладиган ҳужжатлар;
- йиғилишда қатнашувчи акциядорлар ҳақида;
- овоз бериш тартиби ҳақида акциядорларга ахборот;

- акциядорлар Умумий йиғилишлари материаллари, шу жумладан йиллик ҳисобот.

Қимматли қоғозлар эмиссияси ва аҳамиятли воқеалари бўйича:

- эмиссиялар ҳақида ҳисобот;
- аҳамиятли воқеалар, шу жумладан айрим институтлар томонидан солган жарималар ҳақида ҳисобот;

- эмитентларнинг йил чораклари бўйича ҳисоботлари.

Компания раҳбарияти ҳақида ахборот:

- Жамият Кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларига қаршли акциялар ҳақида;

- Ижроия органи аъзолари билан меҳнат шартномасининг мазмуни ҳақида;

- Кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларини тақдирлаш ҳақида.

Раҳбариятнинг таҳлилий маълумотномалари бўйича:

- фаолият натижалари ва аҳамиятли воқеалар бўйича изоҳлар;

- бозорлар ва таваккалчилик даражасининг таҳлили;

- стратегиянинг баёни;

- башоратлар ва фикрлар;

- дивиденд сиёсати.

Бошқалар бўйича:

- Устав ва ички ҳужжатлар;

- аудитор хулосасига изоҳлар;

- тўланган дивидендлар ҳақида маълумотлар.

Ахборотнинг ўз вақтида ошкор қилиниши:

- зарур ҳисоботнинг Қимматли қоғозлар фонд биржасига тақдим этилиши;

- акциядорлар йиллик умумий йиғилишига йиллик ҳисоботларнинг ва бошқа ахборотларнинг тақдим этилиши.

Ошкор қилинаётган ахборотлар билан танишиш имконияти бўйича:

- хусусий веб - сайтнинг мавжуд бўлиши, ундаги ахборотларнинг ўз вақтида янгилалиши;

- инвесторлар билан алоқа хизматининг мавжудлиги, жамият биносида ахборотлар билан танишиш учун жой ажратилганлиги.

Тижорат сири ва инсайдерлик (ички) ахборотлари бўйича:

- давлат сири;

- тижорат сири;

- хизмат сирларидан воқиф бўлган шахслар;

- тижорат сирининг сақланиши;

- зарарларни қоплаш.

Инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастури.

Қуйидагилар инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастурининг таркибига киради:

- Миллий ва халқаро андозаларга мувофиқ тайёрланган ва аудитор томонидан тасдиқланган йиллик бухгалтерлик ва молиявий ҳисобот;

- Жамият молиявий ва хўжалик фаолияти натижаларини, шу жумладан

молиявий ҳисоботга кирмаган натижаларни таҳлилий баҳолаш;

- Фаолият натижалари ва келажакдаги режалари, шу жумладан бизнесдаги ўсиш ёки ўзгариш, қайта ташкил қилиш, янги объектларни ишга солиш ва бошқа масалаларга Ижроия органининг тушунтиришлари (изоҳлари).

Инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастури куйидаги қўшимча элементларнинг киритилиши ҳисобига кенгайтирилиши мумкин:

- Оралиқ молиявий ҳисобот;

- АЖ фаолиятининг ҳам ижобий ҳам салбий воқеалари ва тенденциялари ҳақида даврий равишда бериб туриладиган пресс - релизлар;

- Инвестиция банклари топшириғи билан акциядорлик жамиятлари фаолиятини кузатиб бораётган таҳлилчиларни таклиф қилган ҳолда хорижий ҳамжамият учун брифинглар ўтказиш;

-Ижроия органи вакилларининг асосий портфел инвесторлари ва кредиторлар билан учрашувлари.

Маълумотларни кечикиб ёки нотўлиқ тақдим этилиши учун жавобгарликлар Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида” Қонунининг 54 - моддасига биноан Қимматли қоғозлар бозорининг профессионал иштирокчилари ва эмитентлар инвестор олдида етказилган зарарлар доирасида куйидагилар учун мулкый жавобгар бўлади:

- қимматли қоғозлар бозори тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган ахборотни инвесторнинг талабига биноан тақдим этмаганлик ёки нотўғри маълумотлар тақдим этганлик учун;

- қимматли қоғозлар эмиссиясининг белгиланган тартибини бузганлик учун;

-қимматли қоғозларнинг инсофсиз рекламасини амалга оширганлик;

-нархлар борасида хийла-найранг ишлатилганликнинг аниқланган фактлари учун, шунингдек қимматли қоғозлар, қимматли қоғозларнинг эмитентлари, қимматли қоғозларга доир нархлар тўғрисида, қасддан бузиб кўрсатилган ахборот, шу жумладан, рекламада шундай ахборот тақдим этиш орқали инвесторни қимматли қоғозларни сотиб олишга ёки сотишга ундаганлик учун. Қимматли қоғозлар бозорида нархлар борасида хийла-найранг ишлатганлик аломатлари қонун ҳужжатларида белгиланади. Қимматли қоғозлар бозорида нархлар борасида хийла-найранг ишлатилганлиги факти суд тартибида эътироф этилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида”ги Қонуннинг 55 - моддасига биноан қимматли қоғозлар бозори иштирокчиларига нисбатан куйидаги иқтисодий санкциялар қўлланилади:

- мансабдор шахсга нисбатан маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил ичида такроран содир этилган қоидабузарликларни тугатиш тўғрисидаги кўрсатмани бажаришдан бўйин товлаганлик учун - энг кам иш ҳақининг қирқ бараваридан етмиш бараваригача миқдорда;

- эмитентлар томонидан қимматли қоғозларни чиқаришнинг белгиланган тартибини инвесторларга зарар етказилишига олиб келган тарзда бузганлик учун - қимматли қоғозларни чиқариш ҳажмининг 5 фоизи миқдорида, бироқ энг кам иш ҳақининг юз бараваридан кўп бўлмаган миқдорда;

- қимматли қоғозларга доир битимлар тузиш ва уларни рўйхатдан ўтказишнинг белгиланган тартиби қимматли қоғозлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан бузилганлиги учун - қимматли қоғозларга доир битим суммасининг 5 фоизи миқдорда, бироқ энг кам иш ҳақининг етмиш беш бараваридан кўп бўлмаган миқдорда, мазкур қоидабузарлик бир йил ичида такроран содир этилган тақдирда эса, қимматли қоғозларга доир битим суммасининг 10 фоизи миқдорда, бироқ энг кам иш ҳақининг юз бараваридан кўп бўлмаган миқдорда;

- инвесторлар, текширувчи органлар ва назорат қилувчи органларни атайин нотўғри маълумотлар тарқатиш (тақдим этиш) орқали чалғитганлик учун - энг кам иш ҳақининг уч юз бараваридан тўрт юз бараваригача миқдорда.

Ўз вақтида ва тўлиқ маълумотларни бермасликнинг жавобгарлиги бўйича “Қимматли қоғозлар бозорида инвесторларнинг ҳуқуқларини химоя қилиш” Қонунига биноан (8 модда) эмитентлар ва инвестиция институтлари қонунчиликка асосан келтирилган зарар ҳажмида инвесторлар олдида:

- инвесторга уларнинг талабига биноан қонунчиликда назарда тутилган ахборотларни бермаганлиги ёки нотўғри ахборотларни бергани учун;

- қимматли қоғозларни ноҳалол реклама қилганлиги, белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилмаган, шунингдек муомаласи қонун томонидан ман қилинган қимматли қоғозларнинг рекламаси учун;

- қимматли қоғозлар бозорида нархлар ўйини ва бошқа аниқланган қоидабузарликлар, шунингдек қимматли қоғозлар, эмитентлар, қимматли қоғозларнинг нархлари ҳақидаги қасддан ўзгартирилган ахборотларни бериш орқали инвесторларни қимматли қоғозларни сотиб олишга ёки сотишга давъат қилгани учун мулкый жавобгар бўладилар.

“Қимматли қоғозлар бозори фаолияти механизмлари ҳақидаги” Қонунга асосан (31 - модда) қимматли қоғозлар бозорида реклама берувчи шахс, виждонсиз реклама оқибатида етказилган зарар учун жавобгар бўлади. Қимматли қоғозлар бўйича қонунчиликнинг бузилиши рўй берганда ваколатли давлат органи қуйидагилар учун жарималар солиши мумкин:

- эмитентлар ва қимматли қоғозлар ҳақида ахборотларни, ҳисоботларни эълон қилмаслик ёки ўз вақтида эълон қилмаслик, шунингдек давлат назорат органларига ҳисоботларни ёки ахборотларни тақдим қилмаслик ёки ўз вақтида тақдим қилмаслик – 70 минимал иш ҳақи даражасида;

- қонун бузилишларни тўхтатиш тўғрисидаги кўрсатмаларни бажаришдан бўйин товлаш ёки ўз вақтида бажармаслик – 100 минимал иш ҳақи даражасида;

- нотўғри маълумотларни тарқатиш (тақдим этиш) йўли билан инвесторларни ва назорат органларини адаштиргани учун – 800 минимал иш ҳақи даражасида.

Аудит ва ички назорат тизимида раҳбариятга юклатилган вазифаларга қуйидагилар киритилади:

- Ички назорат ва белгиланган ҳисобхона ёзувларининг ишонарли ва мувофиқ тизимини ўрнатиш ва унга амал қилиш;

- Кузатув кенгаши томонидан ўрнатилган сиёсатнинг ва тартибининг бажарилишини таъминлаш;

- Активлар бутунлигини таъминлаш;
- Фаолиятнинг қонунчиликка зид келмаслиги.

Ички назорат молиявий ҳисоботнинг ишонарлилиги, фаолиятнинг самарадорлиги ва қонун ҳамда меъёрий ҳужжатларга мувофиқлиги масалалари бўйича корхонанинг мақсадларига эришишга нисбатан шубҳасиз комил ишонч ҳосил қилиш учун корхонага раҳбарлик қилишга жавобгар шахслар томонидан ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Ички назорат тизими қуйидагиларни таъминлаши керак:

- Раҳбарият сиёсатига (стратегиясига) амал қилиниши;
- Мулкнинг ва ахборотларнинг асралиши;
- Ахборотларнинг ўз вақтидалиги ва ишончлиги;
- Қонунчилик талабларининг бажарилиши.

Инсайдерлик амаллар. Бу шундай амалларки, улар натижасида муҳим воқеалар ва фактлар ҳақидаги конфиденциал хусусиятига эга бўлган ахборотларни билувчи ходимлар ўз билимларини фонд бозорида фойда топиш ёки зарардан қочиш мақсадида ишлатиши орқали акцияларни сотиб олаётган ва сотаётган ҳамда инсайдерлик ахборотларни билишда устунликка эга бўлмаган оддий инвесторларга зарар келтирилади.

Таянч иборалар: ахборот, молиявий ҳисоботлар, молиявий ахборот, ҳисоботлар, ликвидлик, рентабеллик, капиталлар таркибилари, бухгалтерлик баланслари, акциядор, жамият бошқаруви, эмитент, инсайдер.

Назорат саволлари:

1. Ахборотлар бошқаруви нима?
2. Компаниялар учун молиявий ахборот курсаткичларига нималар кирада?
3. Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар кимлар ҳисобланади?
4. Ички ва ташқи фойдаланувчиларнинг фарқли хусусиятлари
5. Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчиларни гуруҳлаштиринг
6. Компаниялар ахборотларни ошкора қилиш тизими .
7. Акциядор танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар хусусиятлари.
8. Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида”ги Қонуннинг мазмуни.

VII. Боб. Корпоратив тузилмалар инвестиция жозибadorлигини оширишда рақобатнинг ўрни (Карлибаева)

7.1. Акциядорлик жамиятларида инвестиция жозибadorлиги ва унга таъсир этувчи омиллар.

7.2. Корпоратив тузилмаларда рақобат муҳитини шакллантириш.

7.3. Рақобат муҳитини ривожланишида корпоратив муносабатлар.

VIII. Боб. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида рақобатнинг моҳияти ва корпорацияларни ривожлантиришдаги роли (Ашуров).

8.1. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида рақобат ва унинг моҳияти.

8.2. Корпорацияларни ривожлантиришда рақобат шакллари ва усуллари.

8.3. Ўзбекистонда рақобатчилик муҳитининг вужудга келиши ва монополияга қарши қонунчилик.

8.4. Корпорациялар рақобатдошлигини оширишда давлатнинг монополияга қарши сиёсати.

1. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида рақобат ва унинг моҳияти.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодийи ислоҳатининг шу кунги босқичи марказлаштирилган ишлаб чиқаришни режалаштирилган ишлаб чиқаришнирежалаштириш ва маҳсулотларни тақсимлашга эга бўлган маъмурийбўйруқбозлик тизимидан бозор муносабатига ўтиш билан характерланади.Бозор иқтисодийини ҳаракатга келтиручи, унинг таракқий этишига каттатаъсир кўрсатувчи куч - рақобатдир. Рақобат курашининг аҳамияти шунчалик юқорики, усиз бозорни тасаввур этиб бўлмайди. Чунки у бозориктисодийининг мазмунидир. Президентимиз И.А. Каримов рақобатнинг бозор иқтисодийидаги аҳамиятини кўрсатиб, «Рақобат бўлмаса, бозор иқтисодийини барпо этиб бўлмайди. Рақобат — бозорнинг асосий шarti, айтиш мумкинки, унинг қонунидир»,¹ деб таъкидлайдилар.

Авваламбор, рақобат нима? Рақобат (конкуренция) лотинча -сапсигодеган сўзданолинган бўлиб, тўқнашув деган маънони билдиради. Ўзбек тилида рақобат кимўзди, басма-басликка беллашув маъносини англатади. Басма - басликка кимбеллашади? Ракиб билан. Ракиблар - бир- бирига қарама-қарши турувчиларбўлиб, бирор нарсани талашувчилар маъносини ифодалиди. Шундай қилиб,"Рақобат иқтисодий фаолият иштирокчиларининг ўз манфаатларидан келибчиқиб, юқори даромад олиш имкониятига, нуфузли мавқиега эга бўлиши учунбошқалар билан беллашуви, курашидир".

Рақобатнинг иқтисодий мазмунини тушуниб олиш унга турли томондан ёндошишини талаб қилади. Мустақил товар ишлаб чиқарувчилар (корхоналар) ўртасидаги рақобат товарларни қулай шароитда ишлаб чиқариш ва яхши фойда келтирадиган нархда сотиш, умуман иқтисодийида ўз мавқеини мустаҳкамлаш учун курашдан иборат. Бунда улар керакли ишлаб чиқариш воситалари, хом ашё ва материаллар сотиб олиш, ишчи кучини ёллаш учун ҳам курашади. Ишлаб чиқарувчилар ўртасидаги рақобат охир-оқибатда истеъмолчилар учун курашидир.

Ресурсларни етказиб берувчилар ўзларининг иқтисодий ресурсларини (капитал, ер-сув, ишчи кучи) юқори баҳоларда сотиш учун рақобат қиладилар. Ишлаб чиқарувчилар ва ресурсларни етказиб берувчилар ўртасидаги рақобат бозор муносабатлари ривожланган, иқтисодий тўлиқ эркинлашган шароитда ёркин намоён бўлади.

¹ Каримов И.А. «Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда». Биринчи қақирқЎзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг ўн тўртинчи сессиясидаги маърузаси, Т.: Ўзбекистон, 1999, 34 бет.

Рақобат истеъмолчилар ўртасида ҳам юз беради; улар товарларни қулай ва арзон баҳоларда сотиб олишга ҳаракат қиладилар, яъни харидор ҳар бир сарфланган пул бирлиги эвазига кўпроқ нафлиликка эга бўлишга ҳаракат қилади. Арзон ва сифатли товарни тезроқ сотиб олиш учун курашади.

Рақобат кўп қиррали иқтисодий ҳодиса бўлиб, у бозорнинг барча субъектлари ўртасидаги мураккаб муносабатларни ифодалайди. Рақобат - бозор субъектлари Иқтисодий манфаатларининг тўқнашувидан иборат бўлиб, улар ўртасидаги юқори фойда ва кўпроқ нафлиликка эга бўлиш учун курашни англайди.

Рақобат корхонанинг энг самарали технологияга ўтиш, илғор ишлабчиқаришни таъминлаб боришга ундайди. У паст ва кам самарали технологияасосида ишлаб чиқаришни уюштирилган корхоналарни қўлламайди вауларнинг бошқа илғор рақиблар томонидан сиқиб чиқарилишига олиб келади. Шунинг учун рақобат, айтганимиздек, техник прогресс имкониятини қўллайдива уни кенг тараққиётга ундайди. Ҳамда корхоналар меҳнат унумдорлигини ошириш, харажатларни камайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни оқилонаташқил этишга, бинобарин ишлаб чиқаришни кенгайтириш васамарадорлигини оширишга доим ундаб туради.

Рақобатнинг мазмуни унинг вазифаларини кўриб чиқиш орқали янада кенгрок намоён бўлади.

Ҳозирги бозор иқтисодиётида рақобатнинг қуйидаги асосий вазифаларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- 1) тартибга солиш вазифаси;
- 2) ресурсларни жойлаштириш вазифаси;
- 3) инновацион вазифа;
- 4) мослаштириш вазифаси;
- 5) тақсимлаш вазифаси;
- 6) назорат қилиш вазифаси.

Рақобатнинг **тартибга солиш вазифаси** ишлаб чиқаришни талаб (истеъмол)га мувофиқлаштириш мақсадида таклифга таъсир ўтказишдан иборат. Айнан шу вазифа ёрдамида иқтисодиётда таклифнинг талаб орқали, ишлаб чиқариш таркиби ва ҳажмининг яқка тартибдаги ва ижтимоий эҳтиёжлар орқали белгиланишига эришилади, яъни иқтисодиёт бозор қонунлари асосида тартибга солинади.

Рақобатнинг **ресурсларни жойлаштириш вазифаси** ишлаб чиқариш омилларини улар энг кўп самара берадиган корхона, ҳудуд ва минтақаларга оқилон жойлаштириш имконини беради.

Рақобатнинг **инновацион вазифаси** фан-техника тараққиёти ютуқларига асосланувчи ҳамда бозор иқтисодиёти субъектларининг ривожланишини тақозо этувчи турли кўринишдаги янгиликларнинг жорий этилишини англайди.

Рақобатнинг **мослаштириш вазифаси** корхона (фирма)ларнинг ички ва ташқи муҳит шароитларига рационал тарзда мослашишига йўналтарилган бўлиб, уларнинг шунчаки ўзини-ўзи саклаб, иқтисодий жихатдан яшаб қолишидан хўжалик фаолияти соҳаларининг экспансияси (кенгайиши)га

ўтишини билдиради.

Рақобатнинг тақсимлаш вазифаси ишлаб чиқарилган неъматлар ялпи ҳажми (ялпи ички маҳсулот)нинг истеъмолчилар ўртасида тақсимлакишига бевосита ва билвосита таъсир ўтказди.

Рақобатнинг назорат қилиш вазифаси бозордаги баъзи иштирокчиларнинг бошқа бир иштирокчилар устидан монополистик ҳукмронлик ўрнатишига йўл қўймасликка йўналтирилади.

Рақобатни учта турга бўлиш мумкин: *сотувчилар, харидорлар, сотувчилар ва харидорлар ўртасидаги рақобатга бўлиш мумкин.*

Харидорлар ўртасидаги рақобат ривожланган бозор ҳўжалигида унинг бошқа турларига нисбатан камроқ аҳамият касб этади. Албатта, сотувчи харидорлардан товар учун кўпроқ ҳақ тўлайдиганини афзал кўради. Бирок, ишлаб чиқариш таклиф талабга бемалол мослаша оладиган вазиятда харидорлар ўртасидаги рақобат иккинчи ўринга ўтадики, мувозанат ёки таклифнинг талабдан ортиқчалигига иқтисодий тизимнинг ҳукмронлик қилувчи фаолатидир. Бирон бир товарни таклиф этишни кўпайтириш учун тўсиқ пайдо бўлган пайтдагина рақобат кескинлашади. Зеро, агар товар етишмаслиги пайдо бўлса, харидорлар уни сотиб олишда бир-бирларидан ўзишга интилиб, сотувчиларга баландроқ нарх таклиф қиладилар. Сотувчилар эса такчил товарни талаб нархи бўйича, яъни харидори чикса иложи борича юқори нарх бўйича сота бошлайдилар. Харидорлар имкониятлари бир ҳил бўлганлиги сабабли кўп ҳақ тўлай оладиган киши ушбу вазиятда афзал кўрилади. Бундай рақобат натижасида барча харидорлар, ҳар ҳолда товарни сотиб оладиган, товар етарли миқдорда бўлгандагига қараганда кўпроқ ҳақ тўлайдиган харидорлар ва ҳеч нарса сотиб ололмайдиган харидорлар озми-кўпми ютказадилар, чунки уларнинг эҳтиёжлари қондирилмайди.

Сотувчи билан харидорлар ўртасидаги рақобат мувозанат нархлари шаклланиши жараёнида содир бўлади. Бундан олдиндаги маърузада мувозанат дарҳол юзага келмайди ва унинг даражаси талаб билан таклифнинг нисбатига боғлиқ деб кўрсатилган эди. Агар дастлабки шаклланган нарх бўйича талаб таклифдан ортиқ бўлса, нарх ошиб боради. Бундай вазиятда сотувчилар билан биргаликда ҳаракат қилиш хос бўлиб, харидорлар пароканда бўладилар ва уларнинг ҳар бири такчил молни сотиб олишда бошқасидан ўзишга интилади. Борди-ю, дастлабки нарх вазиятида таклиф талабдан ортиқ бўлса, харидорлар сотувчиларни бир-бирлари билан рақобат қилишга нархни пасайтиришга мажбур этадилар. Натижада мувозанат биринчи ҳолдагига қараганда пастрок даражада қарор топади. Бундан харидорлар ютадилар, чунки улардан ҳар бири товарни арзонроқ сотиб олишга муваффақ бўлади.

Иқтисодчилар учун *сотувчилар ўртасидаги рақобат* ғоят қизиқарлидир. Бозор иқтисодиёти шароитида сотувчилар (товар ишлаб чиқарувчилар) истеъмолчининг пули учун курашишдир. Сотувчилар рақобатининг иккита асосий шакли-*тармоқ ичида ва тармоқлараро рақобатлар* шакли кейинроқ кўриб чиқилади.

Товар ҳўжалиги шароитида **минтақалар ўртасидаги рақобат** муҳим аҳамият касб этади. Уни “Европа Иттифоқи” мисолида кўрсатиб берамиз.

Жумладан, Францияда дон етиштириш харажатлари Германиядагига қараганда камроқ бўлганлиги муносабати билан Иттифоқ доирасида нархлар ягона тизимини ўрнатиш француз дон етиштирувчилари учун фойдалироқдир. Уларнинг ушбу махсулотни кўпроқ экспорт қилишлари табиийдир. Шу сабабга кўра Германиянинг озиқ-овқат ва озуқа боб донга бўлган эҳтиёжининг катта қисми Франциядан дон келтириш ҳисобига қондирилади. Натижада кўпроқ чиқимдор бўлган немис деҳқонлари рақобат курашида ютқазадилар ва анча-мунча даромад йўқотадилар. Шу боис уларнинг ташқаридан дон келтиришни чеклашни ва Европадаги интеграция жараёнлари келтирган зарарни қоплашни талаб қилишлари мутлақо табиий туюлади.

Минтақалараро рақобат асосан сотувчилар ўртасида мавжуддир. Лекин у харидорлар ўртасида ҳам бўлиши мумкин. Масалан, харидаорлар гуруҳлари зарур товарларни арзонга сотиб олиш учун бир мамлакатдан бошқасига қатнайдиغان “моддий” ёки “товар” туризми каби ҳодиса ҳам жаҳон амалиётида маълум. Мамлакатимизда шу ниятда харидорларнинг катта-катта қисми қишлоқ жойлардан шаҳарларга, бир шаҳардан бошқасига, вилоятдан вилоятга, мамлакатдан мамлакатга қатнайдилар.

2. Корпорацияларни ривожлантиришда рақобат шакллари ва усуллари.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорациялар ўртасидаги рақобатнинг иккита асосий - тармоқлараро ва тармоқ ичидаги шакллари мавжуд.

Тармоқлараро рақобат турли тармоқлар корхоналари ўртасидаги энгюқори фойда нормаси олиш учун олиб бориладиган курашдан иборат. Бундай рақобат фойда нормаси кам бўлган тармоқлардан фойда нормаси юқори тармоқларга капиталларнинг оқиб ўтишига сабаб бўлади. Янги капиталлар кўпроқ фойда келтирувчи соҳаларга интилиб, ишлаб чиқаришнинг кенгайишига, таклиф кўпайишига олиб келади. Шу асосда нархлар пасая бошлайди. Шунингдек, фойда меъёри ҳам пасаяди. Кам фойда келтирувчи тармоқлардан капиталнинг чиқиб кетиши тескари натижага олиб келади: буерда ишлаб чиқариш ҳажми ўзгаради, махсулотларга бўлган талаб улар таклиф қилишидан ошиб кетади, бунинг оқибатида нархлар кўтарилади, шу билан бирга фойда меъёри ошади. Натижада тармоқлараро рақобат объектив равишда қандайдир динамик мувозанатни келтириб чиқаради. Бу мувозанат капиталқаерга сарфланганидан қатъий назар, тенг капитал учун фойда олинишига интилишини таъминлайди. Демак, тармоқлараро капитал қайси тармоққа солинмасин, худди шу тармоқ меъёрларини ўртача фойда меъёрига яқинлаштиради.

Тармоқлараро рақобат икки асосий вазифани бажаради. Биринчидан, у туфайли харидорлар эҳтиёжларига ғоят мос иқтисодиёт тизими вужудга келади. Бу шунинг учун содир бўладики, ишлаб чиқарувчилар талабнинг тармоқлар ўртасида қайта таксимланишига дарҳол муносабат билдирадилар. Иккинчидан, тармоқлараро рақобат самарадорлигининг бир қадар ижтимоий зарур даражасини яратадики, у фойда меъёрининг ўртача даражасида ифодаланади. Самарадорликни ушбу даражасига ета олмаган корхоналар катта даромадга

умид қилмасалар ҳам бўлади. Бундай аҳвол барча ишлаб чиқарувчиларни ишлаб чиқаришни ташкил этишни ва маҳсулот сотишни доимо такомиллаштиришга мажбур этади.

Тармоқ ичидаги рақобат ишлаб чиқариш ва сотишнинг қулайроқшароитига эга бўлиш, қўшимча фойда олиш учун бир тармоқ корхоналари ўртасида боради. Ҳар бир тармоққа техника билан таъминланиш даражаси ва меҳнат унумдорлиги даражаси турлича бўлган корхоналар борлиги сабабли шукорхоналарда ишлаб чиқарилган товарларнинг индивидуал (алоҳида) қиймати бир хил бўлмайди. Тармоқ ичидаги рақобат маҳсулотларнинг ижтимоий нарҳини, бошқача айтганда бозор қийматини аниқлайди ва белгилайди. Бу қиймат, одатда, ўртачашароитда ишлаб чиқарилган ва муайян тармоқ товарларининг анчагина қисмини ташкил этадиган товарларнинг қийматига мос келади. Тармоқ ичидаги рақобат натижасида техникавий даражаси ва меҳнат унумдорлиги юқори бўлган корхоналар қўшимча фойда оладилар ва аксинча, техника жиҳатидан ночор корхоналар эса, ўзларида ишлаб чиқарилган маҳсулот қийматининг бир қисмини йўқотадилар ва зарар кўрадилар.

Тармоқ ичидаги рақобат бир хил маҳсулот ишлаб чиқарувчилар ўртасидаги рақобатдир. Уни шу нарса тақозо этадики, товарлар нарҳи, демак, корхона фойдасининг миқдори ҳам худди шундай товарлар ишлаб чиқараётган бошқа ишлаб чиқарувчилар фаолиятига боғлиқ. Ишлаб чиқарувчилар учун ички ва ташқи шароитларнинг кўплиги туфайли улар бозорда турлича мавқени эгаллайди. Уларнинг ҳар бирининг тармоқдаги ўрнини, энг аввало, корхонанинг техникавий ва технологик даражаси, унда ишловчи ходимлар малакаси, маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш қандай ташкил этилганлиги белгилаб беради. Ташқи шарт-шароитлар ҳам: корхона ишлаб турган табиий ва ижтимоий муҳитга хос хусусиятлар катта аҳамиятга молик. Чунки, буғдой етиштиришга ихтисослашган фирма бошқа шарт-шароитлар тенг бўлсада, тупроқ унумлироқ бўлган жойдан кўпроқ даромад олади. Ишлаб чиқарувчиларни хом ашё етказиб берувчилар ва улар темир йўл магистраллари ва автомобил йўлларига бошқалардан кўра яқинроқ жойлашган корхоналар эса хом ашё етказишда ва маҳсулотни сотишда устунликка эга бўладилар.

Бир тармоқ ичидаги рақобатнинг тўртта шакли мавжуд: эркин рақобат, монополистик рақобат, монополия ва олигополиядир. Бугунги кунда республикамизда эркин рақобатга асосланган иқтисодий вужудга келтириш, ривожлантириш ва такомиллаштириш муаммолари ҳал этилмоқда.

Эркин рақобат шароитида бир хил маҳсулот ишлаб чиқарувчи тармоқда жуда кўп сонли корхоналар мавжуд бўлади. Юқори даражада ташкил қилинган бозорда кўплаб сотувчилар ўзларининг маҳсулотларини тақлиф қиладилар. Эркин рақобатли бозорда алоҳида корхоналар маҳсулот нарҳи устидан сезиларсиз назоратни амалга оширади. Чунки ҳар бир корхонада умумий ишлаб чиқариш ҳажми унча катта бўлмайди. Шу сабабли алоҳида корхонада ишлаб чиқаришнинг кўпайиши ёки камайиши умумий тақлифга, демак, маҳсулот баҳосига сезиларли таъсир кўрсатмайди.

Эркин рақобат шароитида янги корхоналар тармоққа эркин кириши, тармоқда мавжуд бўлган корхоналар эса уни эркин ташлаб чиқиши мумкин. Хусусан янги корхоналарнинг пайдо бўлиши ва уларнинг рақобатли бозорда маҳсулотларини сотишга ҳуқуқий, технологии, молиявий ва бошқа жиддий тўсиқлар бўлмайди.

Монополия - тармоқ битта фирмадан иборат бўлиши сабабли, у мавжуд маҳсулот (хизмат) нинг ягона ишлаб чиқарувчиси ҳисобланади ва яқка ҳукмронлик шаклланади. Монополия шароитида фирма нарх устидан сезиларли назоратни амалга оширади. Бунинг сабаби оддий. У маҳсулот (хизмат)нинг ягона ишлаб чиқарувчиси ҳисобланади ва демак, таклифнинг умумий ҳажми устидан назорат қилади.

Монополистик рақобат ўз ичига ҳам монополия, ҳам рақобат элементларини олади. Бунда тармоқдаги бир турдаги маҳсулотнинг ўнлаб ишлаб чиқарувчилари бир-бирлари билан қулай нарх ҳамда ишлаб чиқариш ҳажмига эришиш борасида рақобатлашадилар. Бироқ, айти пайтда, ҳар бир ишлаб чиқарувчи ўз маҳсулотини табақалаштириш, яъни шу турдаги бошқа маҳсулотлардан қайси бир жиҳати (сифат даражаси, шакли, ҳадокланиши, сотиш шароитлари ва ҳ.к.) бўйича фарқантириш орқали унинг монопол ишлаб чиқарувчисига айланади.

Олигополия – тармоқда у қадар кўп бўлмаган корхоналарнинг мавжуд бўлиши ва ҳукмронлик қилишидир. Бу олигополиянинг энг муҳим белгисидир. қайси товарлар ва хизматлар бозорида нисбатан кам сонли ишлаб чиқарувчилар ҳукмронлик қилса, шу тармоқ олигополистик тармоқ ҳисобланади.

Олигополистик тармоқ бир хил ёки табақалашган маҳсулот ишлаб чиқариши мумкин. Кўпчилик саноат маҳсулотлари: пўлат, мис, алюминий, кўрғошин, темир ва шу кабилар - физик маънода бир турдаги маҳсулотлар ҳисобланади ва олигополия шароитида ишлаб чиқарилади. Истеъмолчилик товарлари: автомобиллар, ювиш воситалари, сигаретлар, маиший электр буюмлари ва шу кабиларни ишлаб чиқарувчи тармоқлар табақалашган олигополия ҳисобланади. Олигополия шароитида корхоналар ўртасидаги рақобат ўзаро боғлиқ бўлади. Олигополистик тармоқда ҳеч қайси фирма ўзининг нарх сиёсатини мустақил ўзгартиришга ботина олмайди.

Рақобатнинг икки асосий усули фарқланади: нарх воситасидаги рақобат ва нархсиз рақобат.

Нарх воситасидаги рақобатлашувда ишлаб чиқарувчиларнинг ва шундай маҳсулотлариникига нисбатан нархни пасайтириши курашнинг асосий усули ҳисобланади.

Нарх воситасидаги рақобатлашувда курашнинг асосий усули ишлаб чиқарувчиларнинг ўз маҳсулотлари нархларини бошқа ишлаб чиқарувчиларнинг шундай маҳсулотлариникига нисбатан пасайтириши ҳисобланади. Унинг асосий ва энг кўп қўлланиладиган кўриниши - "нархлар жанги" деб аталадики, бунда йирик ишлаб чиқарувчилар рақибларини тармоқдан сиқиб чиқари учун нархни вақти- вақти билан ёки узок муддат пасайтириб туради. Бу усулни қўллаш учун ишлаб чиқарувчи бошқа рақибларига қараганда унумлироқ технологияни киритиш,

малакалироқ ходимларни ёллаши ва ишлаб чиқаришни яхшироқ ташкил қилиши керак бўлади. Фақат шундагина унинг товарининг индивидуал қиймати бозорқийматидан паст бўлиб, мазкур товар нархини тушириш имкониятини беради. Шунингдек нарх билан рақобатлашувга қўйидагиларни киритиш мумкин:

- муайян тоифадаги истеъмолчилар учун имтиёзли нархларда (масалан, улгуржи савдода доимий харидорларга маълум бир фоиз(%) ли чегирмалар бериш бериш) сотиш;

- вақт ва жойига қараб нархларни тушириш ёки кўтариш;

- маҳсулотлар сифати яхшилانган шароитларда ҳам амалдаги нархларни сақлаб туриш;

- харидорлар учун кредит муддатларини узайтириш ва бошқалар.

Нарх воситасида рақобатлашиш усулларида бири - **демпинг нархларни** қўллашдир. Бунда миллий ишлаб чиқарувчилар ўзларининг товарларини бошқа мамлакатларга ички бозордаги нархлардан, айрим ҳолларда таннархидан ҳам паст бўлган нархларда сотади. Шу орқали улар ички бозорда нархларнинг барқарорлигига эришиш мамлакатдаги ортиқча маҳсулотни йўқотиш, янги бозорларга кириб олиш ва унда ўзларининг Иқтисодий мавқеини мустаҳкамлашга ҳаракат қилади. Айрим ҳолларда нарх ёрдамида рақобатлашишнинг белгиланган нархлардан чегирма қилиш, асосий харид қилинган товарларга бошқа юварларини қўшиб бериш, муайян ҳолларда имтиёзли нархларни белгилаш каби усулларида ҳам фойдаланилади.

Нархсиз рақобат шу билан тавсифланадики, бунда товарларнинг нархи эмас, балки унинг сифати, сервис хизмат кўрсатиш, ишлаб чиқарувчи фирманинг обрў-эътибори рақобат курашининг асосий омили ҳисобланади.

Нархсиз рақобат билан бир вақтда **яширин нархёрдамидаги рақобат** ҳам бўлиши мумкин. Бунинг учун янги маҳсулотларнинг сифати ошиши ва истеъмол хусусиятларининг яхшиланиши улар нархларининг ошишига қараганда тез рўй бериши керак. Ҳозирги даврда бир турдаги маҳсулотларнинг кўпайиши уларнинг сотилишини рағбатлантирувчи реклама, товар белгилари ва корхона мухрларидан фойдаланишни келтириб чиқармоқда. Истеъмолчилик бозорида кўшимча хизмат кўрсатиш орқали харидорларни ўзига жалб қилиш кенг тарқалмоқда.

Нархсиз рақобатнинг маҳсулот сифатини табақалаштириш каби усули ҳам мавжудки, бунда маҳсулотлар бир хилдаги эҳтиёжни қондириши ва бир турга мансуб бўлиши, лекин турли туман истеъмол хоссаларига эга бўлиши мумкин. Товарлар талабга нисбатан ортиқча бўлган шароитда ишлаб чиқарувчилар товарларини кредитга сотиш усулидан фойдаланиб рақибларидан устун келишлари мумкин. Бунда дастлаб товар нархининг фақат бир қисми тўланади, унинг қолган қисми эса шартномада келишилган аниқ муддатларда тўланади.

Фан-техника тараққиёти авж олган ҳозирги шароитда, техника ва технологиянинг энг янги ютуқлари устидан назорат қилиш учун кураш рақобатнинг асосий усулларида бирига айланиб бормоқда. Бундан ташқари, ишлаб чиқарувчи корхоналар харидорларни жалб қилиш мақсадида узоқ

муддат фойдаланиладиган истеъмолчилик товарларига кафолатли ва кафолатдан кейинги хизмат кўрсатишни амалга оширмоқдалар. Масалан, компьютер ишлаб чиқарувчи фирма, ўз маҳсулотини сотибгина қолмасдан, балки уни ўрнатади, корхона ходимларини улардан фойдаланишга ўргатади, кафолатланган муддатда ва ундан кейинги даврда таъмир ишларини бажаради, техникавий хизматни амалга оширади; маҳсулот лари ўлчамларини буюртмачи эҳтиёжларига яқинлаштиради.

Нархсиз рақобат усуллари ичида маркетинг муҳим аҳамиятга эга бўлиб, у маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш жараёнини талабга мослаштирувчи тадбирлар тизимидан иборат. Бозор иқтисодиети шароитида талабни яхши ўрганган ва истеъмолчилар эҳтиёжларини тўлароқ қондира оладиган корхоналар ҳар доим рақобат курашида ютиб чиқади. Йирик ишлаб чиқарувчилар бозордаги вазиятни ўзгартириш учун ўзларининг ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланишни камайтириб товар таклифини қискартирадилар. Шу сабабли иқтисодий бекарорлик даврларида ҳам нарх баркорлигича қолаверади.

Шунингдек, фирром ва ҳалол рақобат усуллари ҳам ажратиб кўрсатилади. Рақобатлашувнинг ноанъанавий, Жамият томонидан эътироф этилмаган, ижтимоий ахлоқ қоидалари доирасидан четга чиқувчи, ноиқтисодий (яъни, жисмоний куч ишлатиш, мажбурлаш, рақибларнинг обрўсига путур етказиш ва ҳ.к.) усулларидан фойдаланиш **фирром рақобат** деб юритилади. Фирром рақобат орқали фирмалар ўз рақибларининг тармоққа кириб келишини тажовузкорона ва шафқатсюз бартараф қилиш и мумкин. Банк ва ресурсларни етказиб берувчиларни материал ва кредит беришдан воз кечириш, етакчи мутахассисларни оғдириб олиш, нархни кескин пасайтириш фирром рақобатнинг оддий усуллари дир.

Ҳалол рақобат - рақобат курашида жамият томонидан тан олинган, иқтисодий усулларни қўллаш, ўзининг мақсад ва манфаатларига эришишда умумжамят манфаатларига зид келувчи ҳолатларни қўлламаслик каби қоидаларга асосланади.

3. Ўзбекистонда рақобатчилик муҳитининг вужудга келиши ва монополияга қарши қонунчилик.

Рақобатнинг амал қилиши маълум шарт-шароитлар мавжуд бўлишини тақозо қилади. Бу шарт-шароитлар фақат бозор муносабатлари қарор топган муҳитда бўлиши мумкин. Шундай экан, бозор иқтисодиётини юзага келтириш айна вақтда рақобатчилик муҳитининг шаклланишини билдиради.

Бозор муносабатлари ривожланган мамлакатларда рақобатчилик муҳити узоқ давр давомида, ўз-ўзидан, эволюцион йўл билан вужудга келган. Бу аста-секин эркин рақобат муҳитини келтириб чиқарган.

Иқтисодиётда монополлашув принциплари кучайиб бориши билан рақобат чекланади, шу сабабли рақобатчилик муҳитини вужудга келтиришда давлат ҳам қатнашади. Бу эса, юқорида таъкидланганидек, давлатнинг монополияларга қарши сиёсатида ўз аксини топади. Ҳар бир мамлакатдаги аниқ вазият, яъни иқтисодиётнинг монополлашув даражаси унинг миқёси ва

тавсифига қараб, бу сиёсат эркин рақобат муҳитини янгидан яратиш, уни сақлаб қолиш, зарур бўлганда қайтадан тиклаш, рақобат усулларини қарор топтириш кабиларга қаратилади.

Маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиётдан бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда, шу жумладан, бизнинг республикада соғлом рақобатга шарт-шароит ҳозирлаш, иқтисодий субъектлар мустақиллигини кенгайтириш орқали уларни рақобатчиликка жалб қилиш иқтисодий ислоҳотларни амалга оширишга қаратилган чора-тадбирларнинг муҳим жиҳатлари ҳисобланади. Зеро, Президентимиз таъкидлаганидек, бугунги кунда «... кучли талаб ва рақобат Иқтисодий ислоҳотларни янада чуқурлаштиришни объектив шарт қилиб қўймоқда. Бу борада ҳам жуда кўп ечилмаган муаммолар бор. Яъни, эски маъмурий-тақсимот тизими қолипларидан бутунлай воз кечиш, давлатнинг иқтисод иётга аралашувини янада чеклаш, эркин тадбиркорлик фаолияти учун амалий кафолатларни таъминлаш, иқтисодиёт ва бизнесни барқарор ривожлантириш, тўлақонли бозор инфратузилмасини шакллантириш йўлидаги мавжуд ғов-тўсиқларни бартараф этишимиз зарур».

Бугунги кунда Ўзбекистонда ҳам уюшмалар, концернлар, корпорациялар, компаниялар шаклидаги монополиялар сақланиб қолган бўлиб, улар кўпинча тармоқ вазирликлари мавқе ва вазифаларига эга бўладилар. Маҳсулот ва хом ашёларнинг алоҳида турларини лимит ва фонд кўринишида тақсимлашнинг эскича тизими, шунингдек, бизнесни амалга ошириш учун рухсат, лицензия, сертификатлар бериш, келишиш каби мавжуд маъмурий тўсиқлар монополистик тенденцияларга кўпроқ имкон яратади.

Шунга кўра, Ўзбекистонда самарали рақобат муҳитини яратиш учун қуйидагилар бўйича чора-тадбирларнинг амалга оширилиши тақозо этилади:

а) иқтисодиётда давлат монополизмининг ҳар қандай намоён бўлишини максимал даражада бартараф этиш;

б) бозор шароитида вужудга келаётган монополияларнинг бозордаги ўз устунлик мавқеларини суистеъмол қилиш имкониятларининг олдини олиш.

Шундай қилиб, Ўзбекистонда рақобатчилик муҳитини вужудга келтиришнинг асосий йўли, бу рақобатни инкор қилувчи давлат монополиясидан нодавлат, турли хўжалик шакллариининг мавжудлигига асосланган ва иложи борира эркин рақобатки тақозо этувчи бозор тизимига ўтишдир. Бу ерда рақобатчилик муносабатларини шакллантириш, аввало, мустақил эркин товар ишлаб чиқарувчиларнинг пайдо бўлишини тақозо қилади, чунки рақобатнинг асосий шarti алоҳидалашган, мулкий масъулият асосида ўз манфаатига эга бўлган ва тадбиркорлик таҳликасини зиммасига олувчи эркин хўжалик субъектларининг мавжудлиги, уларнинг бозор орқали алоқа қилишидир.

Ўзбекистонда рақобатчилик муҳитини вужудга келтириш Президентимиз И. Каримовнинг иккинчи чақириқ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг биринчи сессиясидаги маърузасида таъкидланганидек, иқтисодиётни эркинлаштириш – бу хўжалик юритувчи субъектларнинг эркинлиги ва иқтисодий мустақиллигини ошириш, тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш йўлидаги мавжуд тўсиқларни бартараф этишни англатади.

Шунингдек Президентимизнинг Вазирлар Маҳкамасида бўлиб ўтган Мажлисларда сўзлаган нутқида (2000 йил, февралида) бизнесни эркинлаштириш, уларга иқтисодий мустақиллик беришнинг аниқ йўналишлари кўрсатилади.

Шу мақсадда Ўзбекистонда «Монопол фаолиятни чеклаш тўғрисида»ги Қонун (1992 йил, август) кучга киритилди, ҳамда унинг асосида рақобатчиликни ривожлантиришга қаратилган бир туркум нормай ҳужжатлар ишлаб чиқилди. Мазкур қонунга кўра, бозорда атайлаб тақчиллик ҳосил қилиш, нархларни монополлаштириш, рақобатчиларнинг бозорга кириб боришига тўсқинлик қилиш, рақобатнинг ғирром усулларини қўллаш ман этилади. Қонунни бузувчилар рақибига етказган зарарни коплашлари, жарима тўлашлари, ғирромлик билан олган фойдадан маҳрум этилишлари шарт.

Иқтисодиёт ва монополияга қарши амалиёт соҳасидаги аҳамиятли ўзгаришлар тегишли қонунчилик базасини янада такомиллаштиришни тақозо этди. Шунга кўра, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси гомонидан 1996 йил 27 декабрда «Товар бозорларида монополистик фаолиятни чеклаш ва рақобат тўғрисида»ги янги қонун қабул қилинди. Ушбу қонун монополистик фаолият ва ғирром рақобатнинг олдини олиш, уни чеклаш, тўхтатишнинг ташкилий ва ҳуқуқий асослари белгилаб бериб, республиканинг товар бозорларида рақобат муносабатларини шакллантириш ва самарали амал қилишига қаратилган.

Шунингдек, қонунда асосан иккита муҳим йўналиш, яъни биринчидан. монополияга қарши тартибга солишнинг принципиал янги кўриниши бўлиб, у мавжуд ва сақланиб қолган монополистлар томонидан бозорда ҳукмронлик мавқеини суистеъмол қилишнинг олдини олиш ва унга барҳам беришни кўзда тутса, иккинчидан, энг асосий муҳим масалалардан бўлиб ҳисобланган монополиядан чиқариш ва соғлом рақобат муҳитини шакллантириш эканлиги белгилаб қўйилган.

Монополияга қарши фаол чораларни амалга ошириш учун 1992 йилда Ўзбекистонда монополияга қарши орган Молия вазирлигининг Монополияга қарши ва нарх сиёсати бош бошқармаси сифатида ташкил этилди. Бошқармага рўйхатга киритилган монополия мавқеидаги корхоналар маҳсулоти бўйича нархларни ва рентабилликни тартибга солиб туриш ҳуқуқи берилди. 1996 йилда ушбу бошқарма негизида Молия вазирлиги ҳузуридаги Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш қўмитаси ташкил қилинди. 2000 йилда Республика Президентининг «Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида»ги Фармонида асосан монополияга қарши орган Молия вазирлиги таркибидан чиқарилди ва мустақил давлат қўмитасига айлантирилди. Кейинчалик мазкур қўмитанинг фаолиятини янада такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 30 апрелдаги Фармонида биноан у Монополиядан чиқариш, рақобатни ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитасига айлантирилди.

Республикада монопол мавқеига эга бўлган корхоналарни Давлат

реестрига киритиш учун мезонлар белгилашда жаҳон тажрибаси ҳамда ўтиш даврининг ўзига хос жиҳатлари ҳдеобга олинади.

Ҳозирги даврда Республикада агар корхона ишлаб чиқарган муайян маҳсулот лар бозордаги шу турдаги маҳсулотнинг 35% дан ортиқ бўлса, бу корхона монополистик корхона сифатида Давлат реестрига киритилади. Озиқ-овқат товарлари гуруҳи учун бундай мезон даражаси 20% деб белгиланган.

Республикада монополиялар рўйхатига кирган корхона (тармоқ) ларнинг бозордаги мавқеини тартибга солишда давлат бир қатор усуллардан фойдаланади. Бу усуллардан иккитасини ажратиб кўрсатиш лозим:

1. Монопол мавқеидаги корхоналар маҳсулотларига нархларнинг энг юқори даражасини ёки рентабелликнинг чегарасини белгилаб кўйиш.

2. Ўз монопол мавқеини суистеъмол қилган монополистик бирлашмаларни бўлиб ташлаш ёки майдалаштириш. Бу усул Вазирлар Мақкамасининг (1994 йил 18 июлдаги 366-сонли) қарори билан тасдиқланган «Объектларнинг хўжалик юритувчи Жамиятлар ва ширкатлар таркибидан чиқиш тартиби тўғрисидаги Низом» асосида амалга оширилади. Республикада фақат 1994-1996 йиллар давомида монопол мавқеидаги акциядорлар жамиятлари, ижара ва бошқа жамоа корхоналар таркибидан 14972 объект чиқарилиб, мустақил корхоналарга айлантирилди.

Ўзбекистон Республикасининг «Истеъмолчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида» (1996 йил, апрел) қонуни асосида фирром рақобатга, шу жумладан Республика бозорларига белгиланган талабларга жавоб бермайдиган товарларни чиқаришга йўл қўймайдиган механизмни яратишга ҳам алоҳида эътибор берилади.

Табийй монополияларни давлат йўли билан тартибга солиш улар маҳсулот (хизмат)ларига нархлар ва тарифлар даражасини, шунингдек, таклиф этиладиган товарлар ва хизматлар турига доир асосий кўрсаткичларни белгилашни ўз ичига олади.

Республикада рақобатчилик муҳитини вужудга келтиришда амалга оширилаётган барча ишлар бозор иқтисодиётини таркиб топтиришга хизмат қилади.

Давлатнинг монополияга қарши фаолияти ва рақобатни ривожлантиришда монополияни чеклаш ва рақобат муҳитини яратиши муҳим вазифа ҳисобланади. Бу вазифани амалда ҳал этиш ишлари монополияга қарши қонунларга таянилган ҳолда олиб борилади. Ўзбекистон Республикасида бу вазифани амалга ошириш Хусусийлаштириш, монополиядан чиқариш ва рақобат ривожлантириш Давлат қўмитаси зиммасига юклатилган.

Хусусийлаштириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси ва унинг ҳудудий органларини саклаш, уларнинг моддий-технка таъминоти, кадрлари малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш: давлат бюджети маблаглари; бюджетдан ташқари жамгарма маблаглари; қонун ҳужжат-ларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади. Хусусийлаштириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси, унинг ҳудудий органлари юридик шахслар ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Давлат

герби тасвири туширилган ва ўз номи ёзилган муҳрга, Ғазначилик бўлинмаларида ҳисоб рақамларига эга бўлади. Хусусийлаштириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси томонидан мансабдор шахсларга ва фуқароларга монополияга қарши, истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш реклама тўғрисидаги, шунингдек банкротлик тўғрисидаги ишларга оид қонун ҳужжатлари бўзилганлиги учун жарималар солиш Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексига қатъий мувофиқ равишда амалга оширилади. Хусусийлаш-тириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитасига жарима санкцияларини қўллаш бўйича берилган ҳуқуқлар ва ваколатлар фақат Қўмитанинг марказий аппаратида ҳамда ҳудудий органларида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ташкил этиладиган махсус комиссияларлари асосида амалга оширилади.

Хусусийлаштириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси ҳамда унинг ҳудудий органлари экспорт кенгашлари ва бошқа маслаҳат органлари ташкил этишга ҳақлидир, улар тўғрисидаги низомлартегишли равишда Хусусийлаштириш, Монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси раиси ва ҳудудий орган раҳбари томонидан тасдиқланади. Республикада рақобатчилик муҳитини вужудга келтиришда амалга оширилаётган барча ишлар бозор иқтисодиётини таркиб топтиришга хизмат қилади.

4. Корпорациялар рақобатдошлигини оширишда давлатнинг монополияга қарши сиёсати.

Фан-техника тараққиёти авж олган ҳозирги шароитда, техника ва технологиянинг энг янги ютуқлари устидан назорат қилиш учун кураш рақобатнинг асосий усулларида бирига айланиб бормоқда. Бундан ташқари, ишлаб чиқарувчи корхоналар харидорларни жалб қилиш мақсадида узоқ муддат фойдаланиладиган истеъмолчилик маҳсулотларига кафолатли ва кафолатдан кейинги хизмат кўрсатишни амалга оширмоқдалар.

Рақобат ва рақобатбардошлик ўртасида диалектик алоқадорлик мавжуд бўлиб, бири иккинчисидан келиб чиқади. Рақобат корхоналарни рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқаришга ва хизматлар кўрсатишга ундайди.

Рақобатбардошлик - мазкур бозорда мавжуд энг яхши ўхшаш объектларга нисбатан аниқ эҳтиёжни қондириш даражасини тавсифловчи объект хусусиятидир. Шу билан бирга рақобатбардошлик - аниқ бозор шароитларида бошқалар билан мусобақада чидаш имкониятидир. Рақобатбардошлик маркетинг тадқиқодлари натижалари бўйича аниқланади. У товарнинг ҳам аниқ ижтимоий эҳтиёжга мослик даражаси, ҳам уни қондиришга сарфланган харажатлар бўйича унинг рақиб товаридан фарқини ифодаловчи тавсифидир. Рақобатбардошлик нисбий ўлчов бўлиб, хусусияти шундан иборатки, уни рақобат предмети, яъни корпорациялар рақобатбардошлигига нисбатан ҳам қўллаш мумкин.

Монополистик фаолият иқтисодий ривожланишига анча жиддий таъсир кўрсатиши, тараққиёт йўлига ғов бўлиши ҳам мумкин. Шунга кўра, бугунги

кунда деярли барча мамлакатлар иқтисодиётида монополияларни давлат томонидан тартибга солиш чора-тадбирлари қўлланилиб, бу **монополияга қарши сиёсат**, деб аталади. Давлатнинг монополияга қарши сиёсати асосини монополияга қарши қонунчилик ташкил этиб, у турли мамлакатларда турли даражада ривожланган бўлади.

Монополиялар вужудга келишининг моддий асоси ишлаб чиқаришнинг тўпланиши ҳисобланади. Ишлаб чиқаришнинг тўпланиши ишлаб чиқариш воситалари, ишчи кучи ҳамда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг йирик корхоналарда тўпланишини намоён этади.

Ишлаб чиқариш тўпланишининг асосий сабаби бўлиб олинаётган фойда ҳажмининг кўпайиши ҳисобланади. Фойдани мунтазам равишда кўпайтириб бориш мақсадида тадбиркор олинган қўшимча маҳсулот (фойда)нинг бир қисмини капиталлаштиради, яъни унга қўшимча ишлаб чиқариш воситалари ва ишчи кучи сотиб олади. Бу эса баъзи бир корхоналарнинг ўсиши ҳамда ишлаб чиқариш миқёсларининг кенгайишига олиб келади. Шу билан бирга рақобат амалдаги капиталларнинг ихтиёрий ёки мажбурий бирлаштириш, марказлаштириш тенденциясини келтириб чиқаради. Шундай қилиб, ишлаб чиқариш тўпланишининг моддий асоси бўлиб капиталнинг тўпланиши ва марказлашуви ҳисобланади.

Капиталнинг тўпланиши - бу қўшимча қийматнинг бир қисмини жамғариш (капиталлаштириш) натижасида капитал ҳажмини оширишдир. Бу жараён куйидаги кўрсаткичлар орқали тавсифланади: корхонадаги ишловчилар сони, корхонанинг ишлаб чиқариш куввати, қайта ишланаётган хом ашё миқдори, товар айланмаси ҳажми, фойда ҳажми.

Капиталнинг тўпланиши капиталнинг марказлашуви жараёни билан янада тўлдирилади. **Капиталнинг марказлашуви** — бу бир капитал томонидан бошқа бирининг кўшиб олинниши ёки бир қанча мустақил капиталларнинг акциядорлик Жамияти шаклида ихтиёрий бирлашиши орқали капитал ҳажмининг ўсишидир.

Монополияга қарши сиёсат моҳиятини очиб беришда унинг турларини кўриб чиқиш муҳим аҳамият касб этади. Монополияларнинг турларини бир неча мезонларга кўра ажратиш мумкин.

Бозорни қамраб олиш даражасига кўра: соф монополия, олигополия ва монополия.

Соф монополия - тармоқдаги ягона ишлаб чиқарувчи ёки сотувчиниш нарх ва ишлаб чиқариш ҳажмини белгилашдаги яккахукмронлик ҳолати ҳисобланади. Ўзбекистонда соф монополиялар сифатида «Ўзбекистон хаво йўллари» ДАК, «Ўзбекистон темир йўллари» ДАК, Тошкент авиация ишлаб чиқариш бирлашмасини мисол келтириш мумкин. Дарҳақиқат, улар ўз тармоқларидаги тегишли фаолиятларнинг ягона ишлаб чиқарувчиси ҳисобланадилар. Шунингдек, баъзи ҳолларда тармоқдаги монополист ишлаб чиқарувчилар сонининг кўпайиб бориши монополистик рақобат ҳолатининг вужудга келишига сабаб бўлади.

Монополистик рақобат - тармоқдаги ишлаб чиқарувчи ёки сотувчилар сони кўп ҳамда улар ўргасида маълум даражада рақобат мавжуд бўлган, бироқ

ҳар бир ишлаб чиқарувчи ёки сотувчи ўз товар ёки хизматининг алоҳида, махсус хусусиятлари мавжудлиги сабабли уларнинг нархи ва ишлаб чиқариш ҳажмини белгилашдаги маълум даражада ҳукмронлик ҳолати ҳисобланади. Бунга мисол тариқасида кўплаб мебель, кийим-кечак турлари, кир ювиш воситалари ва бошқа маҳсулотлар ишлаб чиқарувчиларини келтириш мумкин.

Олигополия - тармоқдаги бир неча йирик ишлаб чиқарувчи ёки сотувчининг нарх ва ишлаб чиқариш ҳажмини белгилашдаги ҳукмронлик ҳолати ҳисобланади. Олигополист-ишлаб чиқарувчиларга Ўзбекистонда цемент (асосан Бекобод, Қувасой, Охангарон, Навоий шаҳарларида жойлашган), кўмир (Ангрен шаҳри, Сурхондарё вилоятининг Сариосиё (Шарғун) ва Бойсун (Тўда) туманларида жойлашган) ишлаб чиқаришни мисол келтириш мумкин.

Монополия - тармоқдаги ишлаб чиқарувчи ёки сотувчилар сони жуда кўп бўлиб, улар товар ёки хизматларининг ягона истеъмолчиси ёки ҳаридори мавжуд бўлган шароитдаги яққаҳукмронлик ҳолати ҳисобланади. Бунга «ЎзДЭУавто» корхонаси яққол мисол бўла олади. Мазкур йирик корхона мамлакатимиздаги енгил автомобилларни ишлаб чиқаришда зарур бўлган кўплаб эҳтиёт ва бутловчи қисмларни уларнинг нисбатан майда ишлаб чиқарувчиларидан сотиб олишда яққаҳукмронлик мавқеига эга бўлади.

Монополиянинг вужудга келиши сабаби ва тавсифига кўра: табиий монополия, легал монополия, сунъий монополилар бўлинади.

Табиий монополия таркибига камёб ва ишлаб чиқаришнинг эркин тарзда такрор ҳосил қилиб бўлмайдиган элементлари (масалан, нодир металллар, фойдали қазилмалар ва ҳ.к.)га эга бўлган мулкдорлар ва хўжалик ташкилотлари киради. Шунингдек, мазкур монополия таркибига ўзига хос технологиянинг қўлланиши сабабли рақобатни ривожлантириб бўлмайдиган баъзи бир тармоқлар ва ишлаб чиқариш турлари ҳам киритилади.

Табиий монополия - корхонанинг технологик хусусиятлари сабабли маҳсулотга бўлган талабни қондириш рақобат мавжуд бўлмаган шароитда самаралироқ амалга оширилувчи товар бозорининг ҳолати. Бундай самарадорлик ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиб бориши билан товар бирлигига тўғри келувчи хўжалик ҳаражатларининг аҳамиятли даражада пасайиб боришида намоён бўлади. Шу билан бирга, табиий монополия субъектлари томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар истеъмолини бошқа турдаги маҳсулотлар билан алмаштириб бўлмайди.

Легал (қонуний) монополия - бу қонуний тарзда ташкил этилувчи монополистик ҳолат. Улар таркибига рақобатдан ҳимоя қилувчи куйидаги монополия шакллари киритиш мумкин:

1) патент тизими - бу ихтирочи ва муаллифлар томонидан яратилган ихтиролар, фойдали моделлар, саноат намуналарини тасдиқловчи, ҳамда уларга мутлоқ ҳуқуқни тақдим этиш тизими. Бу жараён махсус гувоҳномалар - патентлар орқали амалга оширилади;

2) муаллифлик ҳуқуқи - илмий, бадиий ва санъат асарлари, ижро санъати фонограммалари, кўрсатувлар, эфир тўлқини ёки кабель орқали тасвир узатиш кабиларни яратиш ва улардан фойдаланиш муносабатларини қонуний

тарзда тартибга солиш шакли. Муаллифлик ҳуқуқи фақат муаллифлар томонидан ўз маҳсулот ларини маълум вақтга ёки бутунлай сотиш, улардан нусха олиш ва кўпайтиришга рухсат бериш имконини таъминлайди;

3) товар белгилари - бу савдо белгилари, нишонлари, маҳсус рамзлари, номи ва бошқаларни рўйхатга олиш, ҳуқуқий жиҳатдан ҳимоя қилиш ва улардан фойдаланиш бўйича пайдо бўлган муносабатларни қонуний тарзда тартибга солиш шакли.

Сунъий монополия - монопол фойда олиш мақсадида ташкил этилувчи бирлашмаларнинг шартли (табiiй монополиялардан ажратиб туриш учун) номи.

Сунъий монополия ўз манфаатлари йўлида бозор муҳити тузилишини атайлаб ўзгартиради, яъни:

- бозорга янги рақибларнинг кириб келишига йўл кўймаслик учун турли тўсиқлар ҳосил қилади (ҳом ашё ва энергия манбаларини эгаллаб олади; банкларнинг янги корхоналарга кредит беришини тақиқлашга ҳаракат қилади ва бошқалар);

- ишлаб чиқаришнинг энг юксак даражадаги технологиясига эришиб, қолган рақибларини бу даражага чиқишига имкон бермайди;

- ишлаб чиқариш миқёси самарасидан унумлироқ фойдаланиш имконини берувчи нисбатан йирик ҳажмдаги капитални қўллайди;

- ўз фаолиятини юқори даражада реклама қилиш орқали бошқа рақобатчиларни бозордан сиқиб чиқаришга ҳаракат қилади.

IX. Боб. Трансмиллий корпорацияларда рақобат стратегиясини шакллантириш йўллари (Расулов Н)

9.1. Трансмиллий корпорацияларда корпоратив муносабатлар.

9.2. Трансмиллий корпорацияларнинг бизнес муҳитга таъсири.

9.3. Трансмиллий корпорацияларда рақобат стратегияси.

X. Боб. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг ривожланган хориж тажрибаси (Ашуров)

10.1. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг хориж тажрибаси.

10.2. Ривожланган мамлакатларда рақобатни ривожлантириш усулларида фойдаланиш йўллари.

10.3. Рақобатни ривожлантиришнинг хориж тажрибасини Ўзбекистонда қўллаш истиқболлари.

10-мавзу. Корпорациялар рақобатдошлигини оширишнинг ривожланган хориж тажрибаси.

1. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг хориж тажрибаси.

2. Ривожланган мамлакатларда рақобатни ривожлантириш усулларида фойдаланиш йўллари.

3. Рақобатни ривожлантиришнинг хориж тажрибасини Ўзбекистонда қўллаш истиқболлари.

1. Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг хориж тажрибаси.

Корпорациялар рақобатбардошлигини оширишнинг хориж тажрибаси ўрганишда Америка моделининг аҳамияти каттадир. АҚШ монополия қарши фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий оқибатларидан қатъий назар уни маън қилиш тамойили асосида тузилган. Бундай структуралистик номини олган ёндашиш тарафдорлари монополистик структурага эга бўлган тармоқ ўзини монополистик сифатида бошқаради деб такидлайдилар. Демак, монополистик структуралистик тармоқларнинг иқтисодий ҳаракатлари албатта ижтимоий нуқтаи назардан салбий бўлади ва монополияга қарши қонунчилик таъсирига тушиши лозим бўлади. Монополияга қарши тартибга солишнинг ушбу моделида асосан ҳуқуқий жараёнларни қўллаш шакли ва қонунбўзарларликларни суд орқали таъкиб қилиш мўлжалланади.

Европа модели америка моделидан фарқи ўлароқ суиистеъмолликлар устидан назорат қилиш тамойилига таянади. Бундай бихевиористик (ингл. behaviorism – ҳулқ-атвор, юриш-туриш) деб номланган ёндашиш диққатни тармоқ структурасига эмас, балки айрим хўжалик субъектларнинг феъл-атвориغا қаратади. Бу моделда ҳар қандай монополия эмас, балки фақат ижтимоий-иқтисодий натижалари жамият учун салбий бўлган монополия ғайриқонуний деб таъкидлайдиган идрокли ёндашиш қоидасидан фойдаланилади. Бундай ёндашиш ҳар хил бозорларда рақобат ахволини доимий равишда таҳлил ва назорат қилишга қодир бўлган маъмурий органларнинг махсус тизимини ташкил этишни талаб қилади. Зарурат туғилганда бу органлар тўзатиш, йўлга солиш ва тақиқлашнинг асосан маъмурий чораларини қўллайдилар. Кейинги ўн йилликлар давомида бу икки модел орасидаги фарқ камайиб бормоқда. Шу билан бирга бу яқинлашиш европа модели томонига қараб бормоқда, яъни хўжалик юритувчи субъектлари фаолиятини монополияга қарши тартибга солиш уларнинг нисбатан ва абсолют катта-кичиклигига асосланган ҳолда эмас, балки жамиятга улар фаолиятининг оқибатини ҳисобга олган тарзда амалга оширилади.

Давлат томонидан иқтисодиётни монополияга қарши тартибга солиш ўзаро боғланган икки йўналишни ўз ичига олади: а) монополияга қарши қонунчиликни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; б) монополияга қарши тартибга солишни амалга оширувчи ва монополияга қарши қонунчиликга риоя қилишни назорат қилувчи органлар тизимини шакллантириш.

АҚШда монополия қарши биринчи қонун – Шерман қонуни 1880 йилда қабул қилинган эди. Бу қонуннинг моҳияти ишлаб чиқаришни ва савдо-сотиқни чеклашга ва қисқартиришга йўлланган корхоналарнинг ҳар қандай қўшилиши, бирлашиши ёки тил биритиришини тақиқлашда бўлган. Бутун жаҳон трестларга қарши қонунчилигининг асосий хусусияти кичик ва ўрта товар ишлаб чиқарувчиларни ҳимоя қилиш ва бозорларни мукамал рақобат моделига яқинлаштиришга интилишдадир.

1890 йилда дунёдаги энг биринчи Монополияни чеклаш қонуни (бундан қулайлик учун “антимонолия қонуни” дея қисқартирилади) бўлган Шерман актини қабул қилгандан сўнг, монополияга қарши курашиш сиёсати АҚШ томонидан иқтисодий сиёсатнинг юрагини ташкил этиб келмоқда. Шерман акти қоидаларига асосланган антимонополия қонунчилигини иккинчи жаҳон урушидан сўнг эркин иқтисодий тизимга кирувчи кўпгина давлатлар қабул қилдилар. Бунга мисол қилиб, Германия бошлиқ Европа Иттифоқи давлатлари ва Японияни келтириш мумкин. Ҳозирда, ривожланаган давлатларнинг деярли кўпчилиги (барчаси эмас), шу билан бирга, ривожланаётган давлатларнинг кўпчилиги ҳам антимонополия қонунчилигига эга. Чунки, эркин иқтисодиётнинг функцияларини амалга ошириш учун антимонополия қонуни орқали рақобатни чеклашга қаратилган ҳаракатларнинг тартибга солиниши зарурати АҚШ, Европа Иттифоқи ва Япония каби антимонополия қонунларига эга бўлган давлатлар иқтисодий ривожидан бошқа ҳар бир давлат хулоса чиқариб турибди.

Антимонополия ҳуқуқи эркин иқтисодий тизимни шарт сифатида кўяди ва шу сабабли давлат назорати остида бошқариладиган коммунистик ва социалистик тузумга эга давлатлар билан алоқаси йўқдир. Иккинчи жаҳон урушидан сўнг узок давом этган совуқ уруш натижасида Ғарб ва Шарқ давлатлари эркин иқтисодий тизим ва коммунистик тузум блокларига бўлинган бўлсада, иқтисодий ривожланиш ва аҳоли яшаш даражасидаги эркин иқтисодиёт тизимининг устунлиги яққол намоён бўлиши билан коммунистик режимлар кетма-кет қулади ва Шарқ давлатларида ҳам эркин иқтисодиёт тизими қарор топди. Эски коммунистик давлатлар (Шарқий Европа, Россия, Марказий Осиё давлатлари) навбат билан антимонополия қонунларини қабул қила бошладилар. Хитой сиёсий жиҳатидан коммунистик тузум бўлсада, иқтисодиёти эркин бозор иқтисодиёти тизимига ўтмоқда. Бозор иқтисодиётини ҳаракатга келтириш учун антимонополия қонунчилиги ўта зарур бўлиб, 2008 йил 1 августда Хитой ҳам Европа Иттифоқининг антимонополия қонунчилиги таъсири кучли бўлган ўзинининг антимонополия қонунини қабул қилди.

Осиё давлатлари орасида ҳам эркин иқтисодий тизимга кирувчи ривожланаётган давлатлар кўп бўлишига қарамадан саноат ривожини сабабидан социалистик давлат бошқаруви шаклини кўпгина давлатлар юритиб келганлар. Бироқ иқтисодий ривожланиш учун бозор иқтисодиёти механизми муҳимлиги англашилгач, антимонополия қонунчилигини ўрнатаётган давлатлар дунёда тобора ўсиб бормоқда. Йирик давлатларнинг барчасида ушбу қонунчилик мавжуд бўлиб, кичик ва ўрта даражадаги давлатларнинг кўпи ҳам антимонополия қонунини қабул қилдилар.

Шундай қилиб антимонополия қонуни ҳозирги замонда кенг ёйилган қонунга айланди. Аммо антимонополия қонунчилиги берадиган натижа ва унинг моҳияти юзасидан жаҳонда иттифоқ юзага келмаган. Дастлабки антимонополия қонунчилиги ватани ҳисобланган АҚШ антимонополия қонуни ҳали-ҳамон жаҳондаги ушбу тизимга эга давлатлар қонунчилигига таъсирини давом эттирмоқда. Шунга қарамадан, АҚШ қонунчилиган фарқли бўлган тартибга солиш мезонларини ўз ичига олган антимонополия қонунчилигини ўзга давлатларда кўплаб учратиш мумкин. Шу билан бирга АҚШнинг

антимонополия қонунчилиги ҳам қабул қилинганидан кейинги 120 йил давомида катта ўзгаришларга учраб, сўнгги 20 йил ичида унинг мезонлари ҳақидаги кескин илмий тортишувлар давом этмоқда.

Дунё мамлакатларида етказиб берувчининг устун мавқени аниқлаб берувчи турлича чегаравий қийматлар белгиланган. Германияда бу бозорнинг 1/3 бир корхона учун, ярмидан кўпроғи – икки корхона, 2/3 – уч корхона учун; Японияда ярмидан кўпроғи – бир корхона учун, 3/4 - икки корхона учун. Буюк Британия ва Францияда энг паст “босқич” – бозорнинг 1/4 бир корхона учун. Ҳар қандай монополияга қарши тизимнинг элементларидан бири – йўл қўйилиши мумкин бўлмаган ноҳалол рақобат шаклларининг рўйхати.

Таққослама таҳлил шуни кўрсатадики, корхонани устун мавқега эга деб ҳисобланиши учун бозор улушининг «эталон» ҳажми мавжуд бўлмай, ҳар бир мамлакат уни ўз мезонига кўра аниқлайди. Масалан, бу улуш Польша ва Чехияда - 40%, Венгрияда - 25-30%, Россияда - 35-65%, АҚШда -70%, Канадада - 35%, Европа Иттифоқида - 40-50%. АҚШ, Канада, ЕИ ва бошқа қатор мамлакатлар қонунида бозор улушлари кўрсатилмаган, устунлик эса прецедент ҳуқуқ асосида аниқланади.

Шерман актидан ҳам кўра аниқроқ тартибга солиш стандартларни белгилаш ниятида 1914 йилда Конгресс Клэйтон қонуни ва Федерал Савдо Комиссияси қонунини қабул қилди (АҚШ анти-траст қонунчилиги юқоридаги уч қонундан ташкил топади). Бироқ бу икки қонун ҳам мавҳумликда Шерман актидан қолишмайдиган тарзда ёзилган. Анти-траст қонунининг тартибга солиш мезони эса вақти-вақти билан тартибга солиш органи ва судларнинг қонунни изоҳлашига таянади. Шунинг учун рақобат қандай бўлиши лозимлигига оид фикрлашнинг ўзгаришига қараб анти-траст қонунининг ҳаётга татбиқ этилиши ҳам ўзгариб келган.

Шерман акти қабул қилингандан сўнг то 1970 йилларнинг бошларига қадар АҚШ демократиясини қўллаб келган кичик ширкатлар, ўрта ва кичик корхоналарни ҳимоялаш мақсадида иқтисодий кучнинг марказлашишини тақиқловчи сиёсий ва ижтимоий мақсад устунликка эга бўлиб, рақобат механизмининг ҳаракатланишига асосланган иқтисодий унумдорликни оширувчи иқтисодий мақсадни чеклаб келган. Ушбу мақсадда, анти-траст сиёсати кичик ва ўрта бизнесни ҳимоялаш учун катта компанияларнинг фаол равишдаги рақобатлашувчи ҳаракатларини чеклаб, рақобатнинг фаоллашувини пасайтирган ҳолда иқтисодий унумдорликка ҳам зарар етказади. Ушбу даврга қадар АҚШ саноати жаҳон иқтисодиётида кучли халқаро рақобатлашув кучига эга бўлиб, унумдорликнинг пасайишидан келадиган зарарни ҳам қоплай олган.

Бироқ 1970 йиллар ўрталарига келиб, АҚШ саноатининг халқаро даражадаги рақобатлашув кучи пасайган. Шу сабабли, иқтисодий унумдорликни оширишни мақсад қилган анти-траст сиёсатини юритиш лозим деган фикр устунликка эга бўлган. Шу даврдан бошлаб анти-траст сиёсатига нисбатан иқтисодиёт фанининг (economics) таъсири кучайди. Чикаго гуруҳи ва янги саноат тузилиши назарияси (post-Chicago) деб номланувчи иқтисодиёт фанидаги фарқланувчи гуруҳларнинг қарашлари анти-траст қонунининг татбиқ этилиш мезонларига таъсир этиб келмоқда.

Компаниялар ҳатти-ҳаракатларининг эркинлиги анти-траст қонуни томонидан қай даражада чекланиши лозимлиги сиёсий оқимга кўра фарқланиб, ва бу ўз навбатида АҚШ ҳукумати назаридаги анти-траст сиёсатининг муҳимлигини белгилаб беради. 1980 йиллардаги Республикачилар партиясидан сайланган Рейган ҳукумати мутлақ эркинлик назарияси (Рейганомика деб номланувчи иқтисодий сиёсатининг бир қисми)га асосланган ҳолда анти-траст сиёсатининг функциялари торайди. Аммо 1990 йилларда ҳукумат тепасига келган Демократ Клинтон ҳукумати бозордаги рақобат қоидалари ва анти-траст қонунининг муҳимлигини яна бир бор қайта баҳолаб, юқори даражадаги технология соҳасида бозорда устун мавқега эга бўлган компаниялар (Майкрософт каби)нинг рақобат стратегияларини анти-траст қонуни билан чеклаган ҳолда анти-траст қонуни ижросини фаоллаштирди. Ҳозирда, анти-траст қўмитаси *hard koор kartel*нинг тартибга солинишига нисбатан актив бўлсада, ундан бошқа соҳалардаги анти-траст қонунининг татбиқи бўйича Демократик партия ҳукумати даври билан солиштирганда пассивдир.

Аммо АҚШда анти-траст сиёсати бўйича маъмурий органлардан ҳам кўра судларнинг ўринлари каттадир. Судлар сиёсий оқимга юрмасдан, суд қарорларини кўпайтириш орқали анти-траст қонунини татбиқ этиш мезонларини аста-секинлик билан ривожлантириб келишган.

Ҳар бир мамлакатда монополияга қарши қонунчилик ўзига хос хусусиятларга эга, лекин, барча ҳолатлар учун умумийлари ажратилади: компанияларнинг бирлашишини назорат қилиш, тадбиркорлар (картеллар)нинг келишувларини тақиқлаш, ноҳалол рақобатни тўхтатиш. Корхоналарнинг бирлашиши рақобатни йўқотиш ва бир вақтда ишлаб чиқаришнинг бир ерга тўпланиши ва унинг самарасини ошириш омили бўлиб ҳисобланади. Бироқ, рақобат кўрашида фирма қувватини ўстириш, фирмаларнинг механик бирлашишидан кўра оқилонароқ деб эътироф этилади. Шу сабабли, бирлашишда қатъий регламентация олиб борилади.

Буюк Британия ва Францияда бирлашишда бозорнинг 25%лик улуши, шунингдек, активларнинг аниқланган катталиги ортиб кетмаслиги керак. АҚШ, Япония, Канада, Австралияда бирлашиш ҳақидаги шартномалар давлат маъмурияти рухсатномасиз ҳақиқий эмасдир. Буюк Британия, Франция ва Германияда фақатгина активлар қиймати ва сотув ҳажми бўйича йирик бўлган фирмалар бирлашуви текширилади. АҚШ, Франция, Германия, Испания, Португалия, Австралия, Канадада картеллар тўлиқ тақиқланган. Бунда, келишув пайтининг ўзи қонунни бузиш деб ҳисобланади. Келишув далили исботи натижасида, монопол фойданинг уч баробар миқдорида жарима ундирилади. АҚШда ноқонуний картелда иштирок этиш қаттиқ жазоли жиноят ҳисобланиб, шунингдек, таъминот ва сотув фаолиятли бирлашмалар чиқимларни пасайтирса ҳам, ноқонуний деб ҳисобланади.

Япониядаги Рақобат қонуни *dokusenkinshihou* дея номланади. Унинг таржимаси эса Антимонополия қонунидир. Бироқ японларнинг ўзлари ҳам бу сўзни қисқартириб, *dokkinhou* деб ишлатишади. Шу сабабли ҳам илмий китоблар ва илмий журналларда шундай юритилади.

Японияда бундан ташқари Рақобат қонуни ҳам қўлланилади. Бироқ расмий қонуннинг номи доккинҳоудир.

Япония доккинҳоуси иккинчи жаҳон урушидан сўнг АҚШ қўшинлари раҳбарлиги остида қабул қилинганлиги сабабли, унга нисбатан АҚШ анти-траст қонунининг кучли таъсири бор. Ўша пайтда идеал анти-траст ҳуқуқи назарияси таъсири остида қолганлиги сабабли 1947 йилда қабул қилинган қонун АҚШ анти-траст қонунидан ҳам қаттиқроқ мезонлар (йирик корхоналарнинг бўлиниши, бирлашувнинг рухсатга асосланган тизими, келишиб олинган ҳаракатларнинг умуман таъқиқланганлиги) белгилаган. Бироқ АҚШнинг Японияга нисбатан сиёсати ўзгарган 1949 йилда доккинҳоу ўзгартирилиб, юқоридаги қаттиқ мезонлар бекор қилинган. Ундан сўнг 1953 йилда доккинҳоу яна бир бор ўзгартирилган бўлсада, шу кунгача доккинҳоу моддалари бошқа умуман бўшаштирилмади. Ушбу 2 марта бўлган ўзгаришлар доккинҳоудаги қаттиқ мезонларни бекор қилишнигина кўзлаган бўлиб, қонун моддаларининг кучига таъсир қилгани йўқ.

1950 йилларга кириб келгач доккинҳоу ижроси ўта тезлик билан кучсизлашиб, Савдо ва Ишлаб чиқариш Вазирлигининг саноат сиёсатига бўйсунадиган бўлиб қолди. Ушбу кучсизланиш доккинҳоу моддаларининг кучсизланишини эмас, балки, биринчидан, истисноли тарзда доккинҳоу татдбиқ этилмайдиган соҳаларнинг кенгайганлиги, иккинчидан эса қонунни ижро этувчи Адолатли Олди-Берди Қўмитаси (Kouseitorihikiinkai) нинг қонунни амалга татбиқ этиш фаолияти ўта даражада сустлашиб кетганлиги билан боғлиқдир. Аммо 1970 йилларнинг иккинчи ярмидан бошлаб нефть инқирози туфайли ўта даражада ошиб кетган нархларга қарши чора сифатида доккинҳоуни кучайтириш ҳукумат сиёсатига айланиб, 1977 йилда доккинҳоу янада кучайтирилган ҳолда ўзгартирилди (масалан, ноқонуний ҳаракатлар учун жарима жорий этилди). Шундай бўлсада, ундан кейин ҳам АҚШ ва ЕИ билан солиштирганда доккинҳоунинг амалга татбиқ этилиши ишлари сони камлигича қолди.

Доккинҳоу татбиқ этилиши борасидаги бундай пассивлик орқасида Япония сиёсатчилари ва ижро органлари томонидан доккинҳоунинг заифлашуви ётади. Масалан, Адолатли Олди-Берди Қўмитасига қонунни Вазирлар Маҳкамасидан бирор кўрсатмасиз татбиқ этилиши ҳуқуқи берилган бўлсада, қўмитанинг бюджети ва ходимлари Вазирлар Маҳкамаси ва Парламент томонидан белгиланади. Доккинҳоуни ўзгартириш ваколати ҳам Вазирлар Маҳкамаси ва Парламент қўлида. Шу билан бирга, Япония иқтисодий бошқаруви саноат сиёсати томонидан бошқарилиб, унда доккинҳоу функцияларининг заифлашуви мавжуд бўлган. Сиёсатчилар ва бюрократларга қўшимча равишда бизнес доиралари (хусусий сектор) ҳам доккинҳоу ижросини пассивлаштириш Япония иқтисоди учун фойдали дея ўйлашган.

2. Ривожланган мамлакатларда рақобатни ривожлантириш усулларида фойдаланиш йўллари.

Давлат томонидан иқтисодиётнинг бошқарилиши корхоналарни бевосита рўйхатга олиш, фаолиятини йўналтириш, иқтисодий қонунчилик орқали

уларнинг иқтисодий ҳуқуқларини ва фаолият меъёрларини белгилаб қўйиш, белгиланган тартиб-қоидаларнинг бажарилиши, уларга риоя қилинишини назорат қилиш, рағбатлантириш ва жазо чораларини қўллаш, солиқлар, жарималар ва иқтисодий имтиёз кабилардан фойдаланиш, турли ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий-иқтисодий дастурлар тузиш, уларни бажариш бўйича тадбирлар кўриш орқали амалга оширилади.

19-асрнинг 70-йилларигача хорижий мамлакатларда якка хусусий капитал, ёлланма меҳнат ва эркин рақобатга асосланган соҳибкорлик ҳукмрон бўлиб, давлатнинг иқтисодиётга аралашуви жуда паст даражада эди. Соҳибкорлар фаолияти асосан бозор томондан бошқарилар эди. Шунинг учун ҳам бу давр оддий, соф, эркин рақобатга асосланган капитализм деб аталади. Бундай шароитда Давлат монополиясининг энг оддий кўринишлари вужудга кела бошлаган эди. Улар мустақил хўжаликларнинг ишлаб чиқариш ва тижоратчилик фаолиятини ҳимоялаш (протекционизм), назоратга олиш ва тартиблаш (давлат буюртмалари бериш, товарларни марказлашган тарзда харид қилиш) тарзида рўй бера бошлади.

19-аср охири ва 20-аср бошларида корпоратив мулкчилик, корпорациялар (акцияли жамиятлар) ва корпоратив хўжалик юритиш ҳукмрон мавқега эга бўлди. Корпорацияларнинг бир қисми монополияларга айлана бориб, эркин рақобат билан бир қаторда монополистик рақобат пайдо бўлди. Давлатлараро зиддиятлар кучайиб, уларда монополияларнинг кучи ва аҳамияти муҳим роль ўйнай бошлади. Бу жараёнларни таҳлил этган олимлар, капитализмнинг янги жиҳатларига аҳамият бериб, уни империализм, корпоратив капитализм, монополистик капитализм деб ҳам атай бошладилар. 20-асрнинг 1-ярмида монополиялар ва монополистик жараёнларнинг ижобий томонлари билан бирга, салбий томонлари ва оқибатлари ҳам кўрина бошлади. Ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий қарама-қаршиликлар аста-секин кучайди, иқтисодий инқирозлар анча тезлашди ва чуқурлашди ҳамда давлатлараро зиддиятлар ҳам кучайиб 1- ва 2-жаҳон урушлариюз берди. Буларнинг ҳаммаси давлатнинг иқтисодиётга аралашувини, иқтисодиётнинг давлатлаштирилишини, давлат иқтисодиётининг шаклланишини ва бутун иқтисодиётнинг давлат томонидан умуммиллий манфаатларга мувофиқ бошқарилишини ва тартибланишини тақозо эта бошлади. Шу сабабли «капиталистик ишлаб чиқаришни давлатлаштириш» тенденцияси кучайди. Саноатнинг муҳим тармоқлари давлат қўлига ва назоратига ўтди. Давлатлар иқтисодиётни ҳисобга олиш ва назорат этиш бўйича марказлашган аппаратни вужудга келтира бошлади.

Ривожланган мамлакатлардаги Давлат монополияси эркин рақобатли капитализмга нисбатан катта фарқларга эга. Давлат монополиясига хос бўлган товарли - бозорли аралаш иқтисодиётга давлатнинг таъсири миқёси жуда кенг ва кучлидир. Давлат монополиясининг ҳаракатланиши ва ривожланишида иқтисодиётга оид қонунчилик муҳим ўрин тутди. масалан, мулкий муносабатларни, иш берувчилар ва ёлланиб ишловчилар ўртасидаги муносабатларни, хўжалик фаолиятини, ишлаб чиқариш, савдо, хизмат кўрсатиш, соғлиқни сақлаш, таълим каби соҳалар фаолияти, банк иши, меҳнатга ҳақ

тўлаш, харажатлар ва даромадларни ҳисоблаш, солиққа тортиш ва солиқ ундириш, бозорда истеъмолчи ҳуқуқларини ҳимоялаш кабиларни тартиблаш ва назорат қилиш ҳамда монополистик фаолиятни тақиқлаш ёки чеклашга қаратилган қонунлар қабул қилинган ва улар такомиллаштирилмоқда.

Давлат монополиясига хос муҳим жараён бу, даромадлар ва бойликларни ижтимоий тотувликни яхшилаш учун кам даромадлилар ва даромадсизлар, камбағаллар ва мулкисизлар фойдасига ҳамда иқтисодий мувозанатли ривожлантириш мақсадларида қайта тақсимлашдир. Шу сабабли давлатлар ялпи ички маҳсулотнинг анчагина қисмини солиқлар воситасида давлат бюджетига олиб, қайта тақсимлайди, камбағал, кам таъминланган ва таъминланмаган кишиларга трансферт тўловлари — ижтимоий таъминот бўйича маблағлар (нафақалар, ёрдам пуллари) беради. Солиқлар орқали олинган давлат даромадларининг бир қисми ҳисобига корхоналар қуриш ҳамда хусусий корхоналарни миллийлаштириш орқали ишлаб чиқариш, транспорт, энергетика каби соҳаларда давлат мулки вужудга келтирилди ва ривожлантирилди. Шу билан бирга баъзи мамлакатларда давлат мулкани қайта хусусийлаштириш йўли билан иқтисодий самарадорлигини оширишга қаратилган сиёсат ҳам амалга оширилмоқда. Энг муҳим тармоқларда ва муайян қўламларда давлат мулкисининг бўлиши объектив зарурдир, ундан самарали фойдаланиш йўллариининг изланиши ва такомиллаштирилиши умуммиллий эҳтиёж ва мақсадларга мувофиқ келади.

Давлат томонидан қилинадиган бевосита инвестициялар ижтимоий ишлаб чиқаришга миллий маҳсулот таркибларини ўзгартиришда давлатнинг кредит сиёсати, давлат томонидан маҳсулот (товарлар) харид қилиниши ва пуллик хизматлар истеъмол қилиниши, иқтисодий ўсишни рағбатлантириш ва таъминлаш ривожланган мамлакатлардаги Давлат монополиясининг энг муҳим вазифалари ва долзарб муаммолари ҳисобланади.

Ривожланган мамлакатлардаги давлатнинг жуда муҳим вазифаларидан бири иқтисодий барқарорлаштириш, иқтисодий-молиявий инқирозларнинг олдини олиш, улардан чиқиш ва иқтисодий ўсишни рағбатлантириш бўйича чора-тадбирлар кўришдир. Давлат бошқа мамлакатлар хўжаликлари билан иқтисодий, савдо ва тўлов балансларини назорат қилади, уларни мувофиқлаштиришга ва фаоллаштиришга ҳаракат қилади. Буларнинг ҳаммаси миллий иқтисодийнинг барқарорлиги, ривожланишига жиддий таъсир кўрсатади. Ривожланган хорижий мамлакатлардаги давлатларнинг тобора кўпроқ инсон ва бутун халқ манфаатларини кўзлайдиган ҳамда аҳолининг мутлақ кўпчилиги қўллаб-қувватлайдиган давлатларга айлана бориши, келажакда бу мамлакатлардаги жамиятларнинг, ижтимоий-иқтисодий тузумларнинг умум-демократик ижтимоий жамиятга айланиши кўзатиш мумкин.

20-аср бошларида, Европа давлатларида демпинг оммавий тус олди. 1929—33 йиллардаги жаҳон иқтисодий танглиги даврида, айниқса, кенг ёйилди. 2-жаҳон урушидан кейин демпинг сиёсати АҚШ монополиялари томонидан мунтазам ўтказиб турилди. Демпингнинг айрим мамлакатлар томонидан қўлланилиши ўз навбатида бошқа мамлакатларнинг унга қарши чора кўришига олиб келади. Мол киритиш бўйича олинган бож суммасини

оширишда ўз ифодасини топади. Жаҳон иқтисодий тажрибасидан маълумки, кўпгина давлатларда демпингга қарши қонунчилик, демпингга қарши махсус божлар амал қилади. Тарифлар ва савдо бўйича Бош келишув (ҳоз. Жаҳон савдо ташкилоти) 1967 йилда халқаро демпингга қарши кодекс қабул қилди. Унда демпинг ҳолатини аниқлаш ва исботлаш тартиб-қоидалари, импорт мамлакат фирмалари томонидан демпинг натижасида шу турдаги товарни ишлаб чиқарадиган экспорт қилувчи мамлакатларга етказилган зарарни тўлаш йўллари ер эгасининг ўз ерини табиий ресурс тарзида ижарага тақдим этганлиги учун оладиган даромади; бевосита қ.х. ишлаб чиқарувчилари томонидан яратилган кўшимча мақсулот-нинг ер эгалари томонидан мулк эгаллиги ҳуқуқига кўра ўзлаштириладиган қисми. Қишлоқ хўжалигида фойдаланиладиган ер майдонлари табиатан чекланганлиги сабабли (инсон ер ресурсларини кўпай-тиришга қодир эмас) барча ерлар мустақил товар ишлаб чиқарувчилар томонидан эгаллаб олинади ва ерга хўжалик объекти сифатида монополия вужудга келади. Натижада ер биланбоғлиқ рента муносабатлари пайдо бўлади.

Банк монополиялари - концентрациялашув натижасида бирор давлатдаги банк ишларининг бир неча йирик банклар қўлида тўпланиши. Молия капитали бозоридаги таклифда рақобатнинг бўлмаслиги билан тавсифланади. Масалан, 1962 йил Англияда банк капитали умумий суммасининг 90% беш банкка тегишли бўлган, 1968 йил АҚШда расман мустақил ҳисобланадиган 14 минг банк бўлган, лекин жами банк операцияларининг 25% 10 та йирик тижорат банки ҳиссасига тўғри келган. 1995 йилда эса АҚШдаги энг йирик ҳисобланган «Чейз оф Манхэттен» ва «Кэмикл» банклари ўзаро қўшилиб кетди.⁴ Капитализмнинг вужудга келиши ва ривожланиши билан Банк монополиялари нинг аҳамияти ортиб кетди. Банк ишининг ҳозирги тамойиллари биринчи бўлиб 17-асрдан бошлаб Англияда, сўнгра бошқа мамлакатларда юзага кела бошлади. Шу даврдан бошлаб Банк монополиялари капитал ва тадбиркорликни ишга солишнинг махсус бир соҳасига айланди. Банк монополияларининг кўпайиши билан ссуда капитали капиталнинг асосий шаклларида бири бўлиб қолди. Аста-секин банк монополиялари йириклашиб, улар бажарадиган операциялар доираси кенгайиб борди. Банк монополиялари муомалага хусусий векселлар ўрнида ишлатиладиган кредит пуллари — банкнотлар (банк билетлари) чиқара бошлади. Кўпгина мамлакатларда чеклар билан амалга ошириладиган нақд пулсиз ҳисоб-китоблар пайдо бўлди. Капитализмнинг ривожланиши билан кредит ва тўловларда воситачилик вазифасини бажарадиган муассасаларга талаб ортиб борди. Банк монополиялари бўш пул воситаларини йиғиб, уларни турли муддатларга ссудага берди, улар корхоналарнинг жорий ҳисобварағини юритиб, корхоналар ўртасида ўзаро ҳисоб-китобларни олиб борди. Аста-секин банк монополиялари ўртасида энг йириклари пайдо бўлди. Айниқ-са, 19-аср охирига келиб Банк монополиялари ишлаб чиқаришнинг концентрацияланиши оқибатида Банк монополияларининг йириклашуви банклар сонини

⁴Ўзбекистон Республикаси миллий энциклопедияси 2 том 217 бет

қисқаришига ва банк монополияларининг вужудга келишига, улар ўртасида ўзаро рақобат кўрашининг кучайишига сабаб бўлди. Банк монополиялари тўлов ва кредит операцияларида воситачилик қилиш билан кифояланмай, саноат корхоналари акцияларини сотиб ола бошлади, уларнинг хўжаликлари ёки муассисларидан бирига айланди, янги корхоналар таъсис этишда ҳамкорлик қилди. Ўйрик Банк монополиялари ва саноат капиталининг бирга қўшилиб кетиши натижасида молия капитали ва молия олигархиси вужудга келди, бу олигархия мамлакатларнинг иқтисодий ва сиёсий ҳаётида катта мавқени эгаллади.

Хозирги даврда кўпгина мамлакатларда кўплаб (масалан, XX асрнинг 90-йиллари бошида АҚШда 14, 5 мингдан ортиқ банк бўлган) банклар бўлишига қарамай, улардан 3- 4 тасигина етакчи ўринда туради. Турли мамлакатлардаги йирик банк монополиялари ниҳоятда сертармоқ бўлиб, ўз мамлакати доирасидагина эмас, шу билан бирга жаҳоннинг жуда кўп мамлакатларида бўлим ва филиалларига эга. Ривожланган мамлакатларда банк монополиялари иқтисодиётни бошқариш ва рағбатлантириш муассасаси вазифаларини бажаради.

Жаҳоннинг энг йирик монопол корхоналари жумласига «Бритиш Америкэн Тобакко» («Б.А.Т») корпорацияси киради. Мазкур компания дунёдаги энг йирик тамаки монополияси сифатида баҳоланади. 1902 йилда ташқил этилган. «Б.А.Т» Буюк Британия ва АҚШ капитали қўйилган монополистик бирлашма бўлиб, асосан тамаки маҳсулотлари, шунингдек озиқ-овқат ва косметика моллари, қоғоз-картон ва бошқа маҳсулотлар ишлаб чиқаради. Бошқа мамлакатларда ҳам саноат корхоналари, шу жумладан 67 тамаки фабрика мавжуд. Бу фабрикаларда 240 турдаги сигареталар ишлаб чиқарилади. Компания Европа ва Ўрта Осиёда кенг кўламда фаолият юритади. Жумладан, компания Ўзбекистон Республикаси билан ҳамкорлик ўрнатиб, «ЎзБАТ акциядорлик жамияти» қўшма корхонасини (Самарқанд тамаки фабрикаси билан биргаликда) тузди (1994). У йилига 20 млрд. дона сигарета ишлаб чиқариш. қувватига эга. Қўшма корхонанинг қурилиш ва жиҳозланиш иш-лари учун 100 млн. доллар инвестиция жалб этилган.

«Бритиш Петролум»- Буюк Британиядаги энг йирик нефть монополияларидан бири. 1909 йилда ташқил этилган. 38% акцияси давлатники. АҚШ Аляска (60%) ва Шим. денгиздан (40%) нефть қазиб олади, 25 мамлакатда нефтни қайта ишлайдиган корхоналари бор. Ғарбий Европанинг бир нечта мамлакатлари ҳудудидан ўтган йирик нефть қувурларининг эгаси. Монополия йилига 77, 5 млн. тонна нефть қазиб олади, 96,2 млн. тонна нефтни қайта ишлайди. Кейинги вақтларда монопол компания кимё корхоналарини ривожлантириш учун катта маблағ сарф қилаётир. Йиллик савдо ҳажми 46, 2 млрд доллар, соф фойдаси 2, 2 млрд доллар.

Ривожланган мамлакатларда монополиянинг вужудга келиш омиларидан бу - картель битимларидир. Картель битимлари - ишлаб чиқарувчилар ёки истеъмолчиларнинг монополистик бирлашмалари шакли бўлиб, бир тармоқдаги мустақил корхоналар, фирмалар, компанияларнинг ишлаб чиқариш ва сотишнинг умумий ҳажмлари, нархлар, сотиш бозорлари, ҳар бир

иштирокчининг ҳиссаси, ишчи кучи ёллаш тўғрисида битими. Картель битимлари ташкил этишдан асосий мақсад бирлашма ичида рақобатни бартараф этиш, чеклаш ва ушбу келишувда қатнашмаган фирмалар томонидан бўладиган ташқи рақобатни бостириш йўли билан фойдани оширишдан иборат.

Картель битимлари ишлаб чиқаришнинг концентрациялашуви ва капиталнинг марказлашуви билан боғлиқ ҳолда 19-аср охирида пайдо бўлди. 20-асрнинг 1-ярмида Германияда кенг тарқалди. Америкада трестларга қарши қонунлар чиқарилиб, айрим соҳаларда картель битимлари тузиш тақиқланди, лекин шунга қарамай, махфий картель битимлари давом этди. Картель битимлар 20-асрнинг 20—40-йиллари ўртасида саноатнинг кўпгина соҳаларида авж олди.

Ҳозирги даврда бир қатор мамлакатларда картель битим битимлари тузиш монополияга қарши қонунчилик билан тақиқланган ёки айрим тармоқлар ва ишлаб чиқариш турлари ёки алоҳида шароитлар доираси билан чекланган. Жаҳонда сон жиҳатидан унчалик кўп бўлмаган ишлаб чиқарувчилар ўртасида муайян бир товар бўйича жаҳон бозорини ўзаро бўлиб олиш, рақобат даражасидан ортиқ бўлган фойда олиш, хонавайронлик рақобатига йўликмаслик мақсадларида халқаро картель битим битимлари тузилди.

Ҳозирги шароитларда ҳам бир қанча қудратли халқаро картель битимлар мавжуд, ОПЕК унга ёрқин мисол бўла олади. Бозор монополиясига қарши курашда майда ва ўрта бизнес картель битим битимларидан унумли фойдаланади.

Молия гуруҳлари - бир неча оилаёки гуруҳларнинг иттифоқи. Иқтисодий бирлашиш негизида ташкил топган йирик молия-саноат бирлашмалари, саноат, банк, транспорт, савдо, суғурта, хизмат кўрсатиш ва бошқа соҳаларнинг йирик уюшмаси. 19-аср охири — 20-аср бошларида капиталнинг концентрацияси ҳамда марказлашуви асосида шаклланган. Молия гуруҳлари йирик капиталга эга бўлган монополияларнинг гигант иттифоқидир. Молия — гуруҳлари дастлаб АҚШ да, кейинчалик Англия, Франция, Германия, Япония ва бошқа давлатларда ташкил топди. Бундай гуруҳларга Рокфеллерлар, Морганлар, Дюпонлар, Меллонлар, Жианини кабилар мисол бўла олади. Ҳар бир Молия гуруҳларининг маркази давлатнинг маълум худудида жойлашган бўлади. Аммо 20-асрнинг 70-йилдан уларнинг таъсир доираси байналмилаллашиб трансмиллий тус ола бошлади. Корпорациялар кўпайди. Масалан Ротшильд гуруҳи тасарруфидаги активларнинг қарийб 60% Франциядан ташқаридаги худудларда жойлаштирилган. Етакчи молия гуруҳлари фаолияти универсал характерга эгадир. АҚШ, Ғарбий Европа ва Япония иқтисодиётида 5-10 та молия гуруҳлари асосий ўрин эгаллайди. Етакчи ўрин АҚШ молия гуруҳларига тегишли. Молия гуруҳларининг йирик савдо-саноат корпорациялари бошқа молия гуруҳларининг банклари ва суғурта компаниялари билан кредит алоқаларини ўрнатган. Масалан, Калифорния ва Техас (АҚШ) гуруҳлари Уолл-стрит банки кредитларидан фойдаланади. Мамлакатлараро иқтисодий интеграция жараёни янги типдаги бирлашмалар - халқаро корпорацияларни вужудга келтирди. Улар 2 турга ажратилади: транс-миллий корпорациялар ва кўптармоқли корпорациялар. Ҳозирги пайтда жаҳонда 37 мингга яқин халқаро корпорациялар ва уларнинг 206 мингдан ортиқ

филиаллари фаолият кўрсатмоқда. 1980-йиллар охирида 100 та йирик Молия – гурухлари дан 38 таси Ғарбий Европада, 29 таси АҚШда, 16 таси Японияда, 10 таси Францияда, қолганлари, Австралия, Канада, Янги Зеландия ва бошқа индустриал мамлакатларда жойлашган эди.

Молия-саноат капитали монополияси-пул капитали, пул воситалари шаклидаги капитал. Саноат капиталининг банк капитали билан ўзаро қўшилиб кетиши натижасида юзага келадиган капитал. Молия –саноат капитали монополиясииктисодий категория сифатида 19-аср охири ,20-аср бошларида ишлаб чиқариш ва банк соҳасида капиталнинг юқори даражада йириклашиши асосида вужудга келди. Бунга қадар саноатчилар ва банкирлар бир-биридан мустақил ҳолда иш кўрар, банклар саноатга хизмат кўрсатар, саноатчилар саноат фойдасини олса, банклар банк фойдасига эга бўлар эди. Банклар қўлида капитал йириклаша бошлагандан кейин, улар ўзларининг бўш турган маблағларини саноатга фақат қисқа муддатга эмас, балки ўзоқ муддатга қарз бериб, корхоналарнинг фаолиятига таъсир кўрсатадиган бўлди, ҳатто айрим ҳолларда уларнинг тақдири банкларга боғлиқ бўлиб қолди. Банк маблағлари ҳар хил акциялар сотиб олиш ва «иштирок этиш тизими» асосида саноатга кўча бошлади. Натижада йирик банклар айна бир вақтда, саноат магнатларига, йирик саноатчилар эса йирик банк магнатларига айланди. АҚШдаги энг йирик 2 молия монополистик гуруҳ-Морганлар ва Рокфеллерлар Молия-саноат капиталининг шаклланишига яққол мисол олади, чунки Морган дастлаб банкир, Рокфеллер эса нефть саноатчиси эди. Молия –саноат капитали ривожланган давлатлар иқтисодиётининг барча соҳалари - саноат, қишлоқ хужалиги, транспорт, савдо, суғурта мавжуд бўлиб, капиталнинг турли хил шакллари (товар, пул, савдо, кредит)ни ҳаракатга келтиради ва юқори даражада фойда олишга эришади. Молия –саноат капитали давлат сиёсатида ҳам муҳим роль ўйнайди. Чунончи, АҚШнинг «АИГ» (Америкэн Интернейшнл Групп) суғурта компанияси жаҳоннинг 100 дан зиёд мамлакатларида ўз бўлинмаларига эга.

Трест-корхоналар, фирмалар бирлашмаси. Саноат монополия-ларининг 20-йиллардаги энг юқори шакли. Трест таркибига кирган иштирокчилар ўз ишлаб чиқариш-савдо мустақиллигини йўқотади ва бу соҳалардаги фаолиятида марказий бошқарма қарорига амал қилади. Трестларга қарши қонунчилик— рақобатни ривожлантириш, монополияларни чеклаш ва тақиқлашга йўналтирилган, монополистик тузилмалар ва бирлашмаларни ташқил этишни, монополистик фаолиятни тақиқлайдиган қонунлар ва ҳукумат қарорлари. Трестларга қарши қонунчилик биринчи марта 1890 йилда АҚШда қабул қилинган (Шерман акти).

Рокфеллерлар - АҚШдаги энг йирик молия-саноат гуруҳларидан бири. 1870 йилла Жон Рокфеллер (1839-1937) “Стандарт ойл” компаниясини тузиб, 19-аср охирида нефть саноати монополияси асосида юзага келди. 20-асрнинг 20-йиларида АҚШдаги йирик монополиялар ичида Морганлардан сўнг 2-ўринни эгалайди. 1970 йилга келиб Рокфеллерлар жами маблағи 124,6 млрд долларга етади. Рокфеллерларнинг молия-саноат гуруҳи ўзагини «Эксон» нефть монополияси (активи 1973 йилда 36, 8 млрд. доллар) ва «Чейз Манхэтен

банк» тижорат банки ташкил қилади. Рокфеллерлар гуруҳи кўплап молия-кредит ва саноат муассасаларига эга. Машинасозлик, электротехника ва озиқ-овқат саноати тармоқларининг бир қанча корхоналари уларнинг тасарруфида.

3. Рақобатни ривожлантиришнинг хориж тажрибасини Ўзбекистонда қўллаш истиқболлари.

Бугунги кунда мамнуният билан таъкидлаш мумкинки, Ўзбекистон ва ривожланган капиталистик мамлакатлар ўртасида одатдагидек мавжуд бўлган рақобатчилик назарияси ва амалиёти соҳасидаги тафовут ҳеч бўлмаса чуқурлашиб кетишдан тўхтади. Бозор муносабатларига ҳақиқий ўтиш бу масалага объектив тарзда жиддий муносабатда бўлишни тақозо этди.

Рақобатнинг ижобий томонлари яққол кўриниб турибди. Рақобат устун бўлган бозорда ишлаб чиқарувчи корхоналар фойдани кўпайтириш учун ўз ишлаб чиқариш харажатларини доимий равишда пасайтириб келишга интилишади. Бунинг натижасида унумдорлик ошади, харажатлар камаяди ва компаниялар нархларни пасайтириш имкониятига эга бўлишади. Рақобат шунингдек ишлаб чиқарувчи корхоналарни ўз товарлари сифатини яхшилаб боришга ҳамда таклиф қилинаётган товар ва хизматларнинг хилма-хиллигини доимо ошириб боришга ундайди. Шундай тарзда, ишлаб чиқарувчи корхоналар юқори сифатли товар ва хизматлар паст нархини таклиф қилиб, уларнинг ассортиментини кенгайтириш ва ошириш орқали рақобатчилар билан бозордаги харидорлар учун доимий равишда курашишга мажбур бўлади. Бундан истъмомолчи ҳам ютади. Бироқ, амалиёт кўрсатишича, Ўзбекистондаги кўпгина корхоналар рақобат курашини фаол олиб боришга ҳали тайёр эмас. Нархларни либераллаштириш ҳамда инфляцияни ошириш шароитида саноат оғир аҳволга тушиб қолди.

Ўзбекистонда ишлаб чиқарилаётган товарларнинг рақобатбардошлиги муаммоси илгари ҳам, ҳозир ҳам жиддий муаммолигича қолмоқда, шунинг учун киритилаётган товарларни назорат қилишга ҳамда мамлакатдаги ишлаб чиқарувчиларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган чуқур ўйланган ва тўғри давлат сиёсати талаб этилади.

Шунга қарамасдан, оқир молиявий аҳволдан чиқиш истъмомолчилар эҳтиёжларига қаратилган фақатгина рақобатбардош ишлаб чиқаришни яратиш йўлида бўлиши мумкин. Бунда рақобат нобарқарорлаштириш омили эмас, балки миллий ишлаб чиқаришни яшаб кетиш учун шарт бўлиб хизмат қилади.

Рақобат бизнинг иқтисодиётимизга кўпгина ижобий жиҳатларни олиб келди. Мукамал рақобат назарияси Ўзбекистондаги воқелиқдан унчалик узоқда эмас. Бунга мамлакатимизда кичик бизнеснинг ривожланиши ва унинг қийинчиликларга қарамасдан тез суръат билан кчайиб бориши далда белмоқда.

Мамлакатимизда кўпгина тоифадаги истъмомол товарлари асосан ҳатто кичик эмас, балки миллионлаб энг кичик, яъни микрокорхоналар томонидан киритилади. Худди шунингдек, фақатгина Ўзбекистонда хусусий шахсларга қурилиш ва хонадонларни таъмирлаш билан жуда кичик бўлган бригада-фирмалар шуғулланади.

Барча майда улгуржи савдогарларни тахминан бир хил маҳсулотлар, бозор ҳажмига нисбатан бизнеснинг жуда кичик миқёси, сотувчиларнинг кўплиги

бирлаштиради, яъни бунда мукаммал рақобатга қўйилган талабларнинг кўпи мавжуд бўлади. Улар учун бзорда шаклланган нархни шундайлигича қабул қилиш зарурияти ҳам муқаррар. Кичик бизнес соҳасида мукаммал рақобатнинг мезони Ўзбекистонда кўп ҳолларда бажарилади.

Шундай қилиб, мукаммал рақобатга яқин бўлган шароитлар янги хусусий бизнес устун бўлган иқтисодиётнинг кўпгина тармоқларида мавжуд.

Хусусийлаштирилган корхоналар устун бўлган тармоқлардага мутлақо ўзгача аҳвол кузатилади. Иқтисодиётнинг ушбу тармоқлари одатда юқори даражада монополлашган бўлади.

Монополлашув даражасининг юқорилиги ва унинг иқтисодиётга кескин салбий таъсири мамлакатимизда монополияга қарши сиёсатни ўтказилишини тақозо этади. Бундан ташқари, Ўзбекистонда монополиядан чиқаришни амалга ошириш, яъни монополия ўрнатилган иқтисодиёт тармоқларини тубдан камайтириш талаб этилади.

Иқтисодиётни монополиядан чиқариш бўйича давлат сиёсати ва Ўзбекистон бозорларида рақобатни ривожлантиришнинг мақсади иқтисодий жараёнларини бозорда тартибга солиш асосида ижтимоий ишлаб чиқаришнинг самарадорлигини ошириш ҳисобланди.

Дастурнинг асосий вазифаси рақобатни ривожлантириш ҳисобланади. Ушбу ҳолатлар шундан далolat берадики, Ўзбекистонда ҳар доим равон бўлмаса ҳам, рақобат бозори тобора шаклланиб бормоқда, бу эса, шубҳасиз, ривожланаётган бозор муносабатларнинг муҳим тоифаси бўлиб ҳисобланади.

Монополиядан чиқаришнинг икки йўли мавжуд:

- хорижий рақобат – ушбу усул эҳтимол миллий монополизмга қарши берилган энг таъсирчан ва самарали зарбадир. Бозорда монопол корхонанинг маҳсулоти олдида сифат ва нарх борасида ундан устун бўлган бошқа маҳсулот бўлса, ушбу корхонанинг монополияни суиистеъмол қилишга қаратилган барча ҳаракатлари пучга чиқади. Монопол корхона бозорда сиқилиб кетиш ҳолига тушмаслик тўғрисида қайғуришга мажбур бўлади.

Бироқ, муаммо шундаки, ўйламай олиб борилган валюта ва божхона сиёсати туфайли, импорт рақобати кўпгина ҳолларда жуда кучли бўлиб чиқди. Бундай сиёсат монополияни суиистеъмол қилиш ҳаракатларини чеклаш ўрнига ҳақиқатда саноатнинг бутун тармоқларини йўқотди.

Равшанки, бундай жуда кучли таъсир этувчи усулни қўллаш эҳтиёткорлик билан амалга оширилиши керак. Импорт товарлари, шубҳасиз, Ўзбекистон бозорида мавжуд бўлиши керакки, бундай ҳолат биздаги монопол корхоналар учун реал хавф туғдирсин, лекин, шу билан бирга, улар миллий корхоналарни оммавий тугатишга сабабчи бўлмаслиги керак.

- монопол корхоналар билан рақобатлаша оладиган янги корхоналарни яратиш – барча муносабатларда афзал бўлган усул. Бундай усул монополияни бартараф этади ва шу билан монополистни корхона сифатида йўқотмайди. Бундан ташқари, янги корхоналар – ҳар доим ишлаб чиқаришни ўсиши ва янги иш ўринларини пайдо бўлишидир.

Бунда муаммо шундан иборатки, ҳозирги шароитларда бу усулни амалга ошириш мушкул. Иқтисодий инқироз туфайли Ўзбекистонда янги

корхоналарни яратишга инвестиция қилишга тайёр бўлган миллий ва хорижий компаниялар кам. Шунга қарамай, ҳатто инқирозли шароитларда давлатнинг энг истиқболли инвестиция лойиҳаларини қўллаб-қувватлаш ишлари бу муносабатда олиб бориладиган муайян ўзгаришларга олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон иқтисодиётининг бозор ислохотлари жараёнига кириши ишлаб чиқаришни концентрацияси ва ихтисослашувининг жуда юқори даражаси, кўпгина товар бозорларида рақобатнинг бўлмаслиги пайтида содир бўлди, бу эса марказлашган режалаштириш ҳамда ишлаб чиқариш миқёсида иқтисод самарасини қайта баҳолашнинг оқибати эди. Иқтисодиётни либераллаштириш ва хусусийлаштириш асосий монопал тузилмаларни жиддий ўзгартиришга олиб келмади.

Хусусий сектор, яъни давлатга алоқадор бўлмаган ва йирик корпорациялар структурасига кирадиган тижорат ташкилотлари асосан савдо ва хизматлар соҳасида янги кичик корхоналарни яратиш ҳисобидан ривожланиб борди, бу эса ишлаб чиқариш сектори структурасини ўзгартирмади. Шу билан бирга, хусусийлаштирилган корхоналарнинг монопал мавқеи сақланиб қолди.

Муваффақиятли ишлаб турган тадбиркорларнинг рақобат устунлигини тўла даражада намоён қилишга имкон бермайдиган иқтисодий инқироз корхоналар фаолиятига ва уларнинг иқтисодий стратегиясига таъсир кўрсатди. Бундай шароитларда аксарият, айниқса бозорда устунлик қиладиган корхоналарнинг фаолияти ишлаб чиқаришни пасайиши шароитида керакли даромадларни олиш учун бирон-бир жиддий стратегик ўзгаришларни амалга оширмасдан оддийгина нархни ошириш билан характерланади.

Рақобатни ривожлантиришнинг хориж тажрибаси асосида Ўзбекистонда рақобатнинг қуйидаги истиқболли хусусиятларига эришиш мумкин:

- рақобат соҳасида ва жаҳон бозорида миллий маҳсулотларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича таъсирчан ва пухта ўйланган давлат сиёсатини олиб бориш;

- ички бозорда импорт товарларига нисбатан давлатнинг қаттиқ протекционистик сиёсатини камайтириш (импорт божларини пасайтириш орқали);

- жаҳон бозорига фақатгина хом-ашёни экспортга чиқариш эмас, балки тайёр маҳсулотни ҳам экспортга чиқариш;

- мамлакат халқ хўжалигининг аксарият саноат ишлаб чиқариш тармоқларидаги технологияларни янгилаш;

- мамлакат халқ хўжалигининг кўпгина йирик корхоналарида ишлаб чиқариш концентрациясини иқтисодий мувофиқлик даражасига етказиш (бунда ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларга пастроқ нархлар қўйилади ва уларнинг рақобатбардошлиги ошади).

XI. Боб. Корпорацияларда рақобатни ривожлантириш воситалари ва дастаклари (Карлибаева Р).

11.1.

11.2.

11.3.

2. Корпоратцияда ракобатнинг асосий воситалари.

Иқтисодчиларнинг таърифи бўйича ракобатнинг ва махсулотуртасидаги боғлиқлик доимий равишда ривожланиб келган. Махсулот ёки товар нечоғлик сифатли бўлса у шунча ракобатга чидамли бўлади. Шу билан бирга корпоратцияларда ишлаб чиқарилган махсулотларни сифати бир қатор иқтисодий воситалар асосида амалга оширилади. Асосий масала шундан иборатки, ушбу воситалар қандай тарзда ракобатга таъсир қурсатиш мумкин. Бунинг учун ҳар бир воситаларни алоҳида-алоҳида қуриб чиқишнинг зарур. Авваламбор корхона ва унинг ходимларини манфаатларини белгилайдиган асосий восита фойда келтиради. Фойда ишлаб чиқариш харажатларини ҳисобга олгандан сўнг келган қисмдир. Фойда ишлаб чиқаришда ўрта шаклда ифодаланади. Масалан фойда, соф фойда, шартли фойда.

Фойда барча ишлаб чиқарувчилар учун энг асосий воситадир. Чунки корпоратцияни ривожланиши ва кенгайишини, ходимларни манфаатларини, ракобатни кучайтириши бевосита фойда билан боғлиқдир. Шу сабабли фойдани ракобат афзалликларига қўшилиши ҳозирги замон иқтисодиёт фанининг тақозасидир. Масалан, Рикардо валюта курсининг ўзгаришининг таърифланиши афзаллик деб тушунтирган бўлса Портер эса ракобат афзаллигини назариясини ишлаб чиққан. Ишлаб чиқариш инвестиция, технология, фаровонлик.

Корпоратцияларда фойда оширишнинг бир қатор йўллари мавжуд. Булардан махсулот сифатини ошириш таннархни пасайтириш инноватцияни ривожлантириш диверсификацияни кучайтириш, хомашё ва материалларни янги турларидан фойдаланиш. Корпоратция фойдаси билан унинг рентабеллигини ўртасида узвий боғлиқлик бор. Канчалик фойда юқори бўлса рентабеллик ҳам шунчалик кўтарилиб боради. Аммо бозор иқтисодиёт шароитида, корпоратцияларни фаолиятини юқори даражада бўлиши ташқи муҳитга ҳам боғлиқдир. Авваламбор бозор конъюктурага ва ракобатга. Демак фойдани шаклланиши ва тақсимланиши ташқи муҳитга боғлиқ. Маълумки фойда давлат бюджетини шаклланишини асосий манбаи ҳисобланади. Ушбу муносабат билан мамлакатда солиқ сиёсатини рағбатлантирувчи кучини ҳисобга олган ҳолда солиқлар белгиланади. Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохатлар натижасида солиқ юки тобора камайиб бормоқда. Бу эса ўз навбатида корпоратцияда фойдани қўпайтиришга кайта имконият яратади.

Махсулот баҳоси корпоратцияда фойдасини қўпайтириши ва камайишига таъсир қўрсатади. Масалан, ишлаб чиқарувчи ўз махсулотининг баҳосига қараб иш қўради. Унга баҳо юқори бўлса, демак фойданинг ошириб бораётганлигини билдириб, ишлаб чиқаришини кенгайтиришга кизиқиш уйғотади. Агар махсулотнинг пасайиб борса харажатларни пасайтириш

йулларини қидиради. Махсулот баҳосини шаклланишда бозор иштирокчиларини ўрнини белгилаб А.Смит "Ку'ринмас ку'л " ҳаракати баҳо орқали билинади деган эди.

Баҳо бозор иқтисодиётини кўрсаткичларидан бири бўлиб, у умумиқтисодий аҳамият касб этади ва бир катор функцияларини бажаради. Ушбу функциялар асосан қуйидагилардан иборат:

1. Бозор мувозанатини та'минлаш.
2. Рақобат воситаси.
3. Ҳисоб-китоб у'лчов.
4. Тартибга солиш.

Махсулот баҳоси турлича бўлади .

Масалан, улгуржи, чакана , бозор баҳоси , келишилган қайтқи узгарувчан миллий жаҳон , демпинг жорий ва таккосий баҳолар

Юқорида таъкидлагандек, баҳо рақобатни муҳим воситасидир. Ма'лумки ишлаб чиқарувчилар рақобатда баҳодан кенг фойдаланадилар . Чунки , махсулот ишлаб чиқарувчилар рақобатда уз рақибларини бозордан сиқиб чиқаришда имкон борича баҳони пасайтиришга ўринадилар. Шу сабабли баҳо бозорда тез ўзгариб туради, ҳар бир ишлаб чиқарувчи баҳо ўзгаришидан ўз манфаати учун кенг фойдаланишга ҳаракат қилади. Баҳо ишлаб чиқаришни тартибга солишнинг катта восита ҳисобланади. Чунки бозордаги ҳар қандай ўзгариш баҳо ҳолати билан боғлиқдир. Баҳо ку'тарилар экан, демак, бу харидорларни ку'пайиб боришидан далолат беради. Бу, ўз навбатида, корпорация фойдасини ошириш учун ишлаб чиқаришга кенгайтишга йу'налтиради. Юқоридагиларни э'тиборга олган ҳолда ушбуни та'кидлаш лозимки , баҳо корпорацияларни ҳолатини яхшилашда ишлаб чиқариш кенгайтиришга имконият яратади. Шу билан баҳонинг таксимот , ижтимоий ҳимоя вазифаларини ку'рсатиш мумкин . Баҳо орқали тармоқлар , соҳалар у'ртасидаги таксимот , аҳоли гуруҳлари у'ртасидаги даромад таксимланиши вазифаларини амалга оширилади. Ма'лумки , махсулотнинг пировард баҳоси бозорда шаклланиб ҳақиқий еркни бозор баҳосига айланади. Бозор баҳоси барча ҳаражатларни қоплаган ҳолда корпорацияга махсулот солингандан су'нг нормал фойда келтириши мумкин . Айтиш лозимки , бозор иқтисодиёти шарҳида баҳонинг шаклланишига фақат ҳаражатлар асосида юзага келмайди. Бунда ҳаражатлар билан бошқа объектив ва субъектив омиллар э'тиборга олинади. Шундай қилиб , баҳо рақобат воситаси сифатида ишлаб чиқаришни нафақат ривожлантиради , балки аҳолининг ҳаёт даражасини оширади.

Бозор иқтисодиётининг шароитида корпоратив ишлаб чиқаришни самарали фаолият олиб боришини асосий йу'налиши корпорацияларни молиявий натижаларини шакллантириш ҳисобланади. Ма'лумки , ишлаб чиқаришни асосий босқичлари ишлаб чиқаришни таъминоти ва махсулот чиқаришдир. Ушбу маънода ишлаб чиқаришни молиялаштириш рақобат механизмида асосий у'рин эгаллайди. Шундан келиб чиқиб корпоратив бошқаришда махсулот солигидан тушган молиявий маблағлар ту'гри таксимлаш муҳим вазифадир. Бунда қуйидагилар э'тиборга олинishi зарур:

•режалаштирилган ишлаб чиқариш дастурини ўзгартириш мавжуд ишлаб чиқаришни молиялаштириш талаб қилади ;

•фойдани қандай қисми дивидейларга ту'ланади ва қандай ҳажмда техник ва нотехнологик ривожланишига маблағлар зарур ,ту'лашни ҳозирги курсини аниқласа ,техник қайта куруланиш эса ишлаб чиқаришини келажакда ривожланишига таъсир ку'рсатади .

•корпоратция ўзига ижтимоий дастурларни қабул қила оладими.

Солиқ тизимини ривожлантириш ҳар бир давлатнинг сётратегик дастури ҳисобланади.Мамлакатимизда амалга оширилаётган солиқ сиёсати авваламбор хўжалиқ юритувчи субъектларини манфаатларини оширишга қаратилгандир.

Солиқ давлат бюджетини асосий элементидир .Шу сабабли уни самарали ташкил этиш рақобатбардош иқтисодиётини шакллантиришни асоси деб ҳисоблаш мумкин .Нафақат, балки жамиятни ижтимоий ривожлантириш ва аҳшдини фаровонлигини оширишни бош мезонидир.

Солиққа тортиш ўзгаришлар натижасида,биринчидан, саноат ишлаб чиқаришни ку'ллаб-қувватлашса,уларга солиқ ва ту'ловларнидан су'нг фойдани қатта қисми қолдирилади.

Иккинчидан ,истеъмол рағбатлантирилади.

Ушбу нуқтаи назардан солиқ ва солиққа тортишни доимий равишда такомиллаштириши мамлакат иқтисодиётини рақобатбардошлигини оширади.

• Солиқ сиёсатини амалга оширишда унинг тамойилларига асосланиш солиқ тизимининг самарадорлигини оширади: Ушбу тамойиллар қуйидагилардан иборат:

•иқтисодиётни солиққа тортиш субъектларининг соҳалар бўйича қоидалар қўллаш тамойили ;

•давлат харажатларини танлашда ва давлат иқтисодий муносабатларини бошқаришда хўжалиқ юритиш субъектларини билан ўзаро ҳаракатларни билан таъминлашда аниқлик тамойили ;

•ваколатларни аниқлашда (қиритиш ёки бекор қилиш)фақат давлат ихтиёрида бўлиш таъмойили ;

•қонунчилик асосида солиқларни бажариш механизми бир турдаги бўлишлиги тамойиллари ;

• траксакцион харажатларни бажариш қоидаларига асосланган ҳолда уларни бажарилмаганда ҳам бўлишлиги рақобатбардошлиқ тамойилидан қелиб чиқишлиги;

Ҳозирда мамлакатимизда солиқни қуйидаги турлари мавжуд: даромад (фойда) солиғи ,ягона солиқ , қийматга қўйилган солиқ ер ва мулк солиғи ,сув солиғи ер ости бойликлардан фойдаланганлик солиғи ва бошқалар .

Ўзбекистонда солиқ тизимини самарали олиб боришини билиш учун ,ислох этиш босқичларини ўрганиш зарур.

Биринчи босқич (1992-1994йй) мамлакатимизда бюджетни нобаланслигини усиб бориш шароитида давлатнинг тартибга солиш роли зарур бўлишлигини солиқнинг норматив ҳуқуқий асосини шакллантириш билан ифоданилади.

Бунда солиқ тизимини фискал вазифасини кучайтириш лозим эди. Шу даврнинг муҳим ахамияти солиқ ислохатидан келиб чиқиб айланма ва сотиш солиғи ўрнига 30 фоизли қўшилган қиймат солиғи жорий этилиши бўлди.

Солиқ тизимининг ислохат асосида иккинчи босқич (1994-1997 йй) асосий тамоили ,яъни корхоналар учун 20 фоизини қўшимча қиймат ва 20 фоизли мажбурий аморийация анерашмаллари бир қатор солиқларни бартараф этилиши. Бу маълум даражада республикада солиқ интизомини тартибга келтирди. Шу билан бирга солиқ сиёсатини такомиллаштириш борасида чет ел инвестицияларни жалб этиш ва қўшма корхоналарни ривожлантириш рағбатлантириш бўлди.

Учинчи босқич (1999-2000 йй) мамлакатимизда солиқ кодекси қабул қилиш ва уни жорий этиш яъни юридик ва жисмоний шахсларни солиққа тортишни тартибга солиш , республика ва маҳалла бюджетларини даромад асосини шакллантириш шунда ҳуқуқий базани яратишда муҳим ҳужжат бўлди. Бу эса даромадни қайта тақсимлашда маҳаллий бюджетни даромадни қисмини мустаҳкамлади.

Солиқ кодекси жорий этилиши ,кейинги тўртинчи босқичда (2001-2003 йй)бир қатор жиддий ўзгаришларни амалга оширди. Бундай ўзгариш натижасида авваламбор даромадга (фойдага) тортилган солиқ 2001-2002 йй 26-фоиздан 24 фоизга туширилди,

Бешинчи босқич (2004-2008 йй) солиқ тизимини ислох этишини асосий йўналишини юридик шахслардан олинадиган солиқ юқини камайитириш ,кичик бизнес ва ҳуқуқий тадбиркорликни чет эл инвесторлари ва экономика юналтирилган маҳаллмй ишлаб чиқарувчиларни солиққа тортишни шакллантириш ягона солиққа жорий этилишини ишлаб чиқаришни ривожлантириш самарали восита бўлди.

Ўзбекистонда солиқ тизимини ислох этишни ҳозирги босқич 1 январь 2008 йил солиқ кодексини янги шарҳида қабул қилиниши бўлди.

Рақобатда корпоратция фаолиятида молия кредит муносабатларини ривожлантириш муҳим ҳисобланади. Корпоратция молия кредит муносабатларида инвеститсия асосий воситалардан биридир. Чунки инвеститсия техник ривожлантириш (технологик жихозларни янгилаш реконструкциялаш янги маҳсулотларни ўзлаштириш ва хоказо) молия ва инвеститсиялар(қиммат қоғозларга эга бўлиш ўиммат қоғозларни яратиш ва хоказо) амалдаги ишлаб чиқариш фаолиятини молияллаштириш, ва кейинчали бўш пул мағлағларидан фойдаланиш бўйича тесқари бўлган жарайонлар мулкчилик объекейтларини тугатишдан уларни сотишдан фойдаланиш ,Демак ,корпоратция молиявий тузилмаларни олдида турган бир бирга боғлиқ ва турли юналишдагиларни вазифалар бир томондан инвеститцияларни энг фойдалигини танлаш бўлса иккинчи томондан ма вжуд муҳим манемуаларидан самарали фойдаланишни доимий назорат қилиш.

Ушбу масала бўйича чоп этилган иўтисодиёт адабиётларда молиялаштириш фаолият фақат инвеститцияга боғланганган ,бундай ҳолатни жуда тўғри деб бўлмайди.

Хақиқатан ,корпоратция молиячи ҳолатини инвеститорларни ҳозирги фаолиятини муваққиятли самарали деб бўлмайди,чунки бунда мавжуд аҳамиятли камчиликлари етарли этибор қилинмайди

Леонисев В.Е.Управление и др. Финансовый менеджмент етиш 2005

Вилкина А.Н Управление финансами

Финансовый анализ кредитования М.ИНФФА

Управление финансовый составлением М,2007.

Организации (Иредириятия)М.эксмо,2007

Масалан ,даромад келтирмайдиган молиявий қўйилмалар , ортиқча моддий захиралар , тугалланмаган капитал қурилмалар ва хоқозо

Корпоратцияларни молиявий ресурс ларини шакллантириш ишлаб чиқариш самарадорлигини таҳлил қилиш билан боғлиқдир.

Агарда ишлаб чиқариш рентабеллигини банк фоизидан юқори бўлса, унда кредит олиш фойдали ,чунки қарзга олинган капитал ҳисобига ишлаб чиқариш кенгайди ва умумий фойдага ўтади.Аксарият ҳолатда агарда банк фоизи ишлаб чиқариш рентабеллигидан даражасидан юқори бунда нафақат барча фойда , балки корпоратциянинг ўз маблағнинг малум қисми қарзга олинган маблағнинг малум қисми қарзга олинган маблағнинг қопламларига сарфланади. Шунинг учун паст рентабеллигини корпоратцияларда Инвестицияларни ҳозирги муомоларни ҳал қилиш қарз мағларни олиш учун эмас,Балки узоқ муддатли самарали лойиҳалар олиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу масала корпоратцияларни бюджет ва бюджетсиз фондлар олдидаги қарздорликка боғлиқдир,чунки, қарзларни тўлаш муддати бошлангандан сўнг қарз тўловларлар корпоратцияларни кредитлаш давлат тўлови сифатида кўриш мумкин.

Хулоса қилиб ушбунни айтиш лозимки рақобатни кучайиши маълум даражада иқтисодий твоситалар билан боғлиқ.

Улардан тўғри фойдаланиш корпоратцияларни фаолиятни самарали ташкил этади,улардан маҳсулотини рақобатбардошлигини оширади.

Фойдаланиш натижасида ҳосил бўладиган маблағ.Ушбу маблағни кучайтириш корпорацияда асосий фондлардан фойдаланишдир.

Асосий фондларни ишлаб чиқариш корпорацияларни фойдаланиш айланмасини йўлида унинг миқдори белгиланади.Бунда аморизация ажратмалари миқдори асосий фондларни фойдаланиш даврига боғлиқ бўлади.Корпорацияларда аморизация ажратмалари ҳисобига аморизация фонди ташкил етилади. Ушбу фондни асосий мақсади корпорация ихтиёрида бўлган асосий фондларни модернизация лар ва таъмирлашга қаратилади.

Акциодорлик жамият корпорацияларда фойдани тақсимлашда дивиденд сиёсатини тўғри олиб бориш жамият акциодорларини манфаатдорлигини оширади.Ушбу сиёсати одатда директорлар кенгаши томонидад ишлаб чиқилади ва акциодорлар умумий мажлисида тасдиқланади.

Дивиденд Ўзбекистон Республикасининг „Акциодорлик жамиятлари ва акциодор ларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни 53 моддасига мувофиқ фойданинг солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар йўлланмасидан қайта инвестицияни амалга оширилгандан сўнг

акциодорларлик жамият ихтиёрида қоладиган акциядорларни ўртасида тақсчимланиши керак булган қисмдир.

Акциодорлар жамиятнинг умумий йиғилиши қарорига муофик дивиденд пул маблағларни ёки бошқа қонунни тўлов воситалари билан тўланиши мумкин. Дивидентларни акциодорлар ўртасида уларга йиғилиши акцияларнинг сони ва турига мутаносиб тақсимланади.

Дивиденд тўланаётганда биринчи навбатда имтёзли акциялар бўйича дивидендларни ундан кейин оддий акциялар бўйича дивидент тўланади. Эгаси ёки унинг қонуний вориси меросхўри томонидан даъво муддатининг ўтиши учун белгиланган муддатда талаб қилинмагани дивиденд акциодорларни умумий йиғилишининг қарорига кўра жамоат ихтиёрида қолади. Дивидентлар йилнинг ҳар чорагида ҳар ярим йилда ёки йилига бир маротаба ярим жойлаштирилгин акцивларни бўйича дивидентларни тўлаш дивидентларнинг миқдори ҳамда уни тўлаш шакли тўғрисидаги қарор шакли кузатув кенгашининг тавсияси асосида акциодорларни умумий йиғилиши томонидан қабул қилинади дивидентларнинг миқдори капитали кузатув кенгаши тавсия етган миқдордан кўп бўлиши мумкин эмас. Акциодорларнинг умумий йиғилиши акцияларнинг турлари бўйича дивидендларнинг тўламаслик тўғрисидаги шунингдек жамият уставидаги дивиденд миқдори белгилаб қўйилган имтёзли акцияларни бўйича тўлиқ бўлмаган миқдорда дивидендларни тўлаш ҳақида қарор қабул қилиши сумкин. Корпорациялада дивидент тўлаш муддати ва тартиби жамият устави ёки акциодорларнинг умумий йиғилиши қарори билан белгиланади. Дивидентлар тўлаш муддати ушбу қарор қабул қилинган кундан бошлаб 60 кундан кеч бўлмаслиги лозим.

Баъзи ҳолатларда акциодорларнинг жамият дивиденти тўламаслик ҳақи

-жамият устави тўлиқ тўлангунча қадар

Агар дивидентлар тўланадиган вақтида жамиятнинг ночорлиги белгилари пайдо бўлса

-жамият соф активларининг қиймати унинг устав ва захира фондларини миқдорини кам бўлса.

-бундан ташқари дивидентларнинг тўланиши акциодорлик жамият молиявий хўжалик ҳолатининг сезирарли ёмонлашишига олиб келса дивидент сиёсатини тўхтатилади.

Корпорацияда дивидент сиёсатини ривожлантириши бир қатор объектив ва субъектив омиллар таъсир кўрсатади. Шу сабабли корпорацияларда дивидент сиёсатини баҳолашда баъзи бир қийинчиликлар мавжуд.

Объектив омилларга инвестисиянинг фаоллиги қиймати қоғозлар бозоридаги ҳолат жамиятлар билан алоқани кучайиши уларни ирофессиналиги маҳорати бошқарув органларни самарали фаолият олиб боради ва бошқалар киради. Субъектив омиллар дивидентларни шакллантиришга ёндошувларни тўғрилигини қимматини қоғозлар бозорида хийла найранг ишлатмаслик фойда миқдори кам бўлган ҳолатларда дивидент тўлаш таваккалчиликка ҳаддан ташқари беришлик ва

хоказолардан иборатдир.

Хозирда дивидент сиёсатида акциодорларнинг жамиятлари онидан акциялар бўйича тўловларни пасайтиришга ҳаракат қилмоқдалар айниқса имтиёзли акциялар бўйича корпорация раҳбарлари қимматли қоғозларни олди сотди жаройонида эътиборсиз қарайдилар.Баъзи бир корпорациялар дивидент тўловлар орқали тўловларни шундай миқдорда белгилайдики кўпинча акциодорлар уларни олишмайди бундай ҳол дивиденд сиёсатига мутлақо тўғри келмайди .

Дивидент сиёсатини шакллантиришда авваламбор нималарга эътибор лозим

1. Дивидент сиёсатини ишлаб чиқишда узоқ муддатли чора тадбирларни яратиш

2. Акцияларни айниқса имтиёзли акциялар айниқса имтиёзли акциялар бўйича тўловларни амалга оширишда тўғри ёндошув

3.Корпорацияларни молиявий иқтисодий ташкилот ижтимоий кўрсаткичлардан келиб чиқиб уларни юқори даражада таҳлил ўтказиш .

4. Қимматли қоғозлар бозорида акцияларни олди сотди жароёнини самарали ташкил етиш.

Демак дивидент сиёсатини самарали олиб бориш корпорациянинг кўп жихатларига боғлиқ экан.

Шундай қилиб юқоридаги айтилгинлардан келиб чиқиб корпорациялар ўзининг фаолиятини самарали давом еттириш учун авваламбор фойдани таъминлаб туриши ходимлар эса ишлаб чиқаришни тўғри ташкил етиш уни имкониятлардан кенг фойдаланиш бошқарув ва технологияни шакллантиришда фаол қатнашишлари керак.Фақат шу орқали корпорацияни аъзолари ўз моддий ва манавий манфаатдорлигини ошириши мумкин.

3. Корпорация капитали таркиби ва дивидент сиёсати.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратцияни ҳолатини тиклайдиган асосий жихат ,молиявий ресурслардир. Жами молиявий ресурслар ва чет ел инвеститциялари корпоратцияни капиталини ташкил этади.Корпоратция капитали таркибини ўрганишда ва шакллантиришда молиявий менежмент муҳим вазифа бажаради. Корпоратция капитали таркибини ўрганишда жаройонида актларни молиялаштириш хусусий ва қарз капитали асосий таркиб ҳисобланади. Хусусий капиталкорпоратциянинг молиявий барқарорлигини таъминловчи асосий юналишлардан биридир. Хусусий капиталга қўшилган капитал ,захира капитали ва тақсимланган даромад,махсус маблағларлар киради. Ушбу жароёнда корпорация капиталини шакллантириш маблағларни ўрганиш жуда муҳимдир. Чунки бозор шароитида корпорация капиталини шакллантиришга нафақат ичеи омиллар,балки ташқи омиллар ҳам таъсир кўрсатади. Демак корпорация капиталини шакллантиришни манбалар бўйича икки тўрға бўлиш.ички манбалар асосан корпорацияни соф фойдаси ,аморизация ажратмалар , мулкларни қайта баҳолаш ва бошқалар киради.Ташқи манбаларни акцияларни чиқариш жойлаштириш ,беғараз молиявий маблағлар миллий ва хорижий

инвестициялар, рағбатлантириш учун берилган бепул актларни ва бошқалар ташкил этади.

Капитални жалб қилиш шакллари турлича бўлади. Уларнинг асосийларни қуйидагилардан иборат:

1) Корхона томонидан капитални жалб қилишнинг шаклий – ҳуқуқий шакллари (акциодорлик капиталини ,пай капиталини ,индивидуал капитал);

2) Капитални натура –ашёвий жалб этиш шакллари (пул,молия ва моддий кўринишдаги капитал);

3) Капитални жалб этиш даврлари (узоқ ,ўрта ва қисқа муддатли капиталлар)

4) Жалб этилаётган капиталнинг корпорация акция актида фойдаланиш шакллари (асосий капитал,айланма капитал).

Айтиб ўтиш лозимки ,корпорация капиталининг самарадорлигини ошириш унинг та'сисчиларига боғлиқ.

Чунки,корпорация ичидаги иқтисодий муносабатлар авваламбор корпорациянинг молиявий ресурслардан самарали фойдаланишга қаратилади.Акциодорлик жамияти шакланган корпорация ларда низом жамғармаси ташкил этилади.Уни ташкил қилиш амалдаги ыонунлар ва таъсис хужжатлари асосида амалга оширилса.

Низом капитали миьдорини камайиши акциялар умумий сонининг ыисыартириш билан боғлиқ бўлади.Амалдаги қонунга асосланган холда корпоратция низом жамғармасига хисса тариқасида пул билан баҳоланган ва таъсисчилар томонидан жамоивий акциялар ҳақини тўлаш учун киритиладиган моддий боғлиқ , мумкин ва бошқа хуқуқлардан фойдаланиш мумкин.

Корпоратцияда қонунга капитал ва захира капиталини шакллантириш муҳим вазифалардан биридир. Бозор шароитида ҳар хил ҳолатлар содир бўладиюБу корпорацияни натижасига авваламбор фойдага таъсир кўрсатиши мумкин.Ушбуни олдини олиш ва корпорация банкротга тушмаслик учун қўшимча ва захира капитал ташкил этилади.қўшимча капиталга ,масалан инвесторлар томонидан акцияларни сотиб олишдан асосий мақсад қўйилган капиталдан даромад олишдир.Акция бўйича икки йўл билан амалга оширилади.Биринчиси,акциялар қиймати ошган вақтида уларни сотиш хисобига (курс қийматини ўсиши бўйича амалга ошириш,иккинчиси корпорация томонидан дивидентларни тўлаш).

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорация фаолиятида амортизация ажратмаларни корпорация капиталини шакллантиришни муҳим воситаси хисобланади.Аморизация корпоратция дастуриларидир.

**“КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ РАҚОБАТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ” ФАНИ
БЎЙИЧА НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ
КУРИБ ЧИҚИШ КЕРАК**

1. Корпоратив бошқарув тушунчаси, келиб чиқиши ва корпоратив бошқарувнинг корпоратив менежментдан фарқи
2. Корпоратив бошқарув тизими, тамойиллари ва уларга таъсир этувчи омиллар
3. Корпоратив бошқарув назарияси, унинг солиштирма таҳлили
4. Иқтисодий субъектлари учун корпоратив бошқарувнинг моҳияти
5. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш сабаблари ва шарт шароитлари
6. Корпоратив бошқарувнинг англо америка, немис ва япон моделларига тавсиф
7. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари
8. Корпоратив бошқарувнинг тизими ва моделлари
9. Корпорацияларни шакллантириш тамойиллари
10. Корпорацияларни ривожлантириш турлари ва типлари
11. Акциядорлик жамиятлар умумий йиғилиши
12. Директорлар кенгаши: Таркиби. Ваколатлари ва мажбуриятлари.
13. Ижроия кенгаши.
14. Корпоратив котиба: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.
15. Корпорацияларнинг назорат органлари: тафтиш комиссияси, ички аудитор. ташқи аудитор.
16. Ахборотларни ошқора қилиш ва унинг моҳияти
17. Ахборотларни ошқора қилишнинг асосий босқичлари
18. Молиявий ҳисобот ва унинг шакллари.
19. Ахборотларни ошқора қилишнинг халқаро андозалари
20. Корпоратив низо тушунчаси ва унинг турлари
21. Корпоратив низоларда банкротлик жараёни босқичлари
22. Нодустона бирлаштириш ва ундан химояланиш усуллари
23. Корпорацияларда молиявий менежмент: моҳияти, тамойиллари, умумий вазифалари.
24. Корпорациялар умумий стратегиясини режалаштириш.
25. Корпорациялар фаолиятини молиялаштириш манбалари
26. Корпорацияларнинг молиявий барқарорлигини бошқариш
27. Корпорациялар капиталлар таркибини оптималлаштириш.
28. Корпорациялар молиявий хатарларини бошқариш
29. Корпоратив бошқарув самарали баҳолаш усулари
30. Корпоратив маданият ва унинг турлари
30. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари
31. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш

«КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ» ФАНИ БУЙИЧА ТЕСТЛАР

1. Корпоратив бошқарув қайси орган орқалирилади?
 - а) миноритар акциядорлар;
 - б) акциядорларнинг умумий йиғилиши;

- в) компания эгалари;
- г) Директорлар кенгаши;
- д) Бош директор ёки менежерлар;

2. Корпорациялар хусусиятларига қўйидагиларни киритиш мумкин?

- а) юридик шахс статуси ;
- б) муддатсиз фаолият юрийтиш;
- в) акцияларни беришдаги чеклашлар;
- г) жавобгарлиги чекланганлиги тамойили;
- д) харакатларнинг чекланганлиги;

3. Корпоратив бошқарув буйича ягона сиёсатни амалга ошириш буйича давлатнинг қайси органи билан биргаликда иш олиб борилади?

- а) Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги;
- б) Ўзбекистон Республикаси Марказий банки;
- в) Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси
- г) Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги
- д). Ўзбекистон Республикаси Мол мулк қўмитаси

4. Директорлар кенгаши вазифалари қўйидагилардан иборат:

- а) Компаниянинг ривожланиш стратегиясини аниқлаш;
- б) молиявий хўжалик фаолияти устидан самарали назоратни олиб боришни таъминлаш;
- в) ички назорат жараёнини тасдиқлаш;
- г) хатарларни бошқариш тизимини шакллантириш;
- д) акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш жараёнини назорат қилиш;

5. Директорлар кенгаши қандай мақсадда шакллантирилади :

- а) асосий муҳокама қилиниши лозим булган саволларни олдиндан куриб чиқади;
- б) стратегик ривожланиш буйича қарорлар қабул қилишда таклифлар бериш;
- в) стратегик масалалар буйича муҳокамада овоз бериш;
- г) дивидендларни тўлаш ва рағбатлантириш масалаларини ечиш;
- д) Директорлар кенгаши билан ички аудитнинг ҳамкорлигини ташкил этиш;

6. Компаниянинг ижроия органлари -бу:

- а) бош директор;
- б) Умумий йиғилиш;
- в) Директорлар кенгаши;
- г) акциядорлар кенгаши;
- д) Мусатақил директорлар;

7. Ижроия кенгашининг ваколатларига қўйидагилар киради:

- а) компания фаолиятининг устивор йўналишларини ишлаб чиқиш;

- б) компания фаолиятини стратегик бошқариш масалалари;
- в) жорий фаолиятни бошқаришдаги айрим масалалар;
- г) компаниянинг шўъба ва мустақил корхоналари билан ҳамкорликни амалга ошириш
- д) давлат билан ўз аро муносабатларни ривожлантириш

8. Англо-америка модели ҳаракати қайси мамлакатларда мавжуд :

- а) АҚШ;
- б) Буюк Британия;
- в) Австрия;
- г) Австралия;
- д) Канада;

9. Немис моделини амалга ошириш қатнашчилари:

- а) акциядорлар;
- б) банк;
- в) бошқарув органлари;
- г) Ижроия кенгаши;
- д) Директорлар кенгаши;

10. Иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш жамиятининг олтинчи тамоғида қўйидаги акс этирилган:

- а) Компания акциядорлари директорлар кенгашини тайинлайди;
- б) корпорацияда ички рағбатлантириш тизими акциядорлар манфаатига мос келиши;
- в) корпорациялар қайси мамлакатда фаолият курсатаётган булса, уша давлатнинг қонунига бўйсинади.

11. Миноритар акциядорлар - бу:

- а) йирик акциядорлар;
- б) ички акциядорлар;
- в) кичик акционеры;
- г) внешние акционеры.

12. Корпорациянинг ижроия органлари қўйидагиларга ҳисобот беради:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилишига;
- б) Директорлар кенгашига;
- в) а) ва в) жавоблар туғри;
- г) менежерларга
- д) бўлим бошлиқларига

13. Бош директор ким томонидан белгиланади:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- б) директорлар кенгаши;

- в) бошқарувчилар;
- г) давлат органлари;
- д) кредиторлар.

14. Корпорациянинг уставини тасдиқлайди:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- б) директорлар кенгаши;
- в) ижроия органлари;
- г) тафтиш комиссияси
- д) бош директор.

15. Директорлар кенгаши аъзоси кимлар буиши мумкин:

- а) Бошқарув аъзолари;
- б) Бош директор;
- в) мустақил директор;
- г) инсайдерлар;
- д) миноритар акциядорлар.

16. Корпоратив бошқарувнинг афзалликлари:

- а) корпорация имиджини кутариш;
- б) солиқ буйича имтиёзлар;
- в) капиталлар бозорига кириш енгилликлари;
- г) активлар қийматининг ўсиши ва капиталлар қийматининг камайиши;
- д) хатарнинг камайиши;

17. Соф активларнинг мажбурий ҳисоби қайси жараёнда амалга оширилади:

- а) корпорацияларнинг йиллик ҳисоботларини тайёрлашда;
- б) жамият томонидан акцияларни сотиб олишда;
- в) устав капитални ўстиришда;
- г) жамият йирик шартномаларни тузиш жараёнида;
- д) акциядорларнинг ҳар йиллик йиғилишида;

18) Асосий воситаларга қўйидагилар киради:

- а) машиналар
- б) тайёр маҳсулотлар
- в) боғча
- г) бино ва иншоотлар

19. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари:

- а) мулкчилик таркиби;
- б) акциядорлик капитал таркиби;
- в) мулкчилик таркибининг ношоффофлиги;

- г) рағбатлантириг таркибида опцион механизмидан кенг фойдаланиш;
- д) барча жавоблар туғри.

20.) Фойда –бу:

- а) ишлаб чиқариш рентабеллиги;
- б) ишлаб чиқариш самарадорлиги;
- в) иқтисодий самара
- г) маҳсулот рентабеллиги
- д) умумий тушум

ГЛОССАРИЙ

Агент - шартнома асосида “агентлик тўлови” га амал қилган ҳолда бошқа шахснинг топшириғига кура биринчи ҳисоб рақамдан иккинчи ҳисоб рақамга пул ўтказиш операцияларини амалга оширувчи юридик вазисмоний шахсдир.

Андеррайтер-шахс ёки ташкилот кўринишида бўлиб, у қиммабаҳо қоғозларни яъни янги чиқарилган акция ва облигацияларни инвесторларга сотишда жавобгарликни ва кафиликни ўз бўйнига олади.

Асимметрия ахборот—биринчи гуруҳ етарли даражадаги ахборотга эга бўлиши, бошқа гуруҳнинг ахборотларга эга бўлмаслик ҳолати.

Аутсайдер —корпорация ва уни бошқаришда катнашмайдиган, “Мустақил директор” бўлмаган, корпорациянинг ишчиси бўлмаган лекин корпорациянинг акциясига эга бўлган шахс.

Аффилланган шахс—корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс.

Акционер капитали—акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакллантирган капитали.

Акциядорлик жамиятининг муассислари- акциядорлик жамиятини тузиш тўғрисидаги таъсис шартномасини имзолаган юридик ва жисмоний шахслар.

Ассоциация- Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкый манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир.

Давр харажатлари —бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятига эга бўлган бошқа харажатлар.

Диверсификация- ҳар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар-бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш.

Дивиденд —бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўлангандан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми.

Ишончнома бўйича овоз бериш —акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз беришлиши.

Инсайдер —компания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган компания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган компания ходими.

Институционал инвесторлар—турли хил молиявий, жамоавий, давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар.

Инвестициялар - пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулкый ёки интеллектуал бойликларнинг ҳамма турларидир.

Инвестицион фаолият - фойда олиш ёки бошқа фойдали самара олиш учун инвестициялар қўйиш ва амалий фаолиятни ташкил қилишдир.

Йиллик ҳисобот- акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишини ўтказиш жараёнида акциядорлик жамиятлари ходимларига ва ушбу жамиятнинг фаолияти билан қизиқувчи шахсларга тақдим этиладиган баланс-зарар ва фойда ҳақидаги ҳисобот, аудитор ва тафтиш комиссияси ҳулосаси-жамият раҳбариятининг компания фаолияти бўйича, компанияни ривожлантириш ва бошқариш ҳақидаги изоҳлари тўплами.

Картель- нархларни қатъийлаштириш ва маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини чеклаш йўли билан фойдани ҳамкорликда кўпайтирадиган ишлаб чиқарувчи гуруҳлар.

Консорциум- бир неча банклар ва компанияларнинг йирик молиявий операцияларини амалга ошириш учун тузилган монополистик бирлашма.

Корпоратив бошқарув - бу бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Корпорация (лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни

Концерн- Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.

Конгломерат- Технологик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва қўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура.

Кредит- ўз эгалари қўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шарти билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли ҳаракатини ўз ичига олувчи иқтисодий муносабатлардир.

Лизинг - бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, кўзғалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир.

Маржа - савдо, биржа, суғурта ва банк амалиётида товарлар нархи, валюта ва қимматбаҳо қоғозлар курси, фоиз ставкалари ва бошқа кўрсаткичлар фарқини ифодалаш учун ишлатиладиган атамадир.

Маҳсулотни сотишдан олинган ялпи фойда-сотишдан олинган соф тушум билан сотилган маҳсулотнинг ишлаб чиқариш таннархи ўртасидаги тафовут.

Молия саноат гуруҳлари (МГС)- МГС ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ва хизматлар ишлаб чиқариш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиши шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.

Мажоритар акциядор –компания устидан назорат қилиш учун йирик акциялар пакети эгалари.

Миноритар акциядор - компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар.

"Олтин акция" - бу айрим акциядорлик жамиятларини бошқаришда давлат иштирокининг махсус ҳуқуқи бўлиб, у стратегик аҳамиятга эга бўлган давлат корхоналари хусусийлаштирилаётганда ёки акциядорлик жамиятларининг давлат акция пакетлари хусусий мулк этиб реализация қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорига асосан жорий қилинади ва мамлакатнинг иқтисодий манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлайди.

Синдикат-бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш корхоналарининг ўз маҳсулотларини ягона савдо тармоғи орқали сотишни ташкил этиш мақсадида тузилган корпоратив бирлашма.

Трест- Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади.

Хўжалик фаолиятдан олинган фойда (ёки зарар) – бу асосий фаолиятдан олинган фойда суммаси плус молиявий фаолиятдан кўрилган даромадлар ва минус зарарлар.

Холдинг-Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)