

РИВОЖЛАНГАН ДАВЛАТЛАРДА ХОДИМЛАР ДАРОМАДИ ҲИСОБИНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ ТАЖРИБАСИ ВА УНИНГ ТАҲЛИЛИ

Тўхсанов Шохрух Ахтам ўғли

БМА магистранти

Аннотация. Мазкур мақолада ривожланган давлатларда ходимлар даромадини ҳисобга олиш амалиёти ва унинг молиявий ҳисоботлардаги акс эттирилиши таҳлил қилинган. Хусусан, Европа Иттифоқи мамлакатлари, АҚШ, Япония ва Жанубий Корея банклари мисолида IAS 19 “Employee Benefits” стандартининг қўлланилиши, унинг афзалликлари ва муаммолари ёритилган. Ходимлар даромадлари ҳисобида қисқа муддатли тўловлар, пост-меҳнат имтиёзлари, ишдан бўшатиш тўловлари ва акциялар билан боғлиқ рағбатлантириш механизмлари алоҳида кўриб чиқилган. Мақоладаги хулосалар халқаро тажрибанинг Ўзбекистон банк амалиёти учун аҳамияти ва унинг миллий ҳисобот тизимида мослашув имкониятларини асослаб беради.

Abstract. This article analyzes the practice of accounting for employee benefits in developed countries and its reflection in financial reporting. In particular, the application of IAS 19 “Employee Benefits” in the banking systems of the European Union, the USA, Japan, and South Korea is examined, along with its advantages and challenges. Special attention is given to short-term benefits, post-employment benefits, termination benefits, and share-based payment mechanisms in employee benefit accounting. The conclusions of the article justify the relevance of international experience for Uzbekistan’s banking practice and the potential for adapting these approaches to the national accounting system.

Калит сўзлар. Ходимлар даромади, IAS 19, ривожланган давлатлар тажрибаси, бухгалтерия ҳисоби, молиявий ҳисобот, пост-меҳнат имтиёзлари, акциялар билан рағбатлантириш.

Keywords: Employee benefits, IAS 19, experience of developed countries, accounting, financial reporting, post-employment benefits, share-based payments.

Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари тизимида “Ходимларнинг даромади” (IAS 19) алоҳида аҳамият касб этади. Бу стандартнинг мақсади ходимлар меҳнат фаолияти натижасида оладиган даромадлар ва иш берувчи зиммасига юкланадиган барча турдаги мажбуриятларни аниқ, ҳаққоний ва шаффоф тарзда ҳисобга олишдир. Айниқса, ривожланган давлатлар амалиётида мазкур стандартнинг қўлланилиши кенг кўламдаги молиявий ва ижтимоий жараёнларни қамраб олади. Бу мамлакатларда иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатлар фақат иш ҳақи билан чекланмай, балки узоқ муддатли пенсия тизимлари, ижтимоий имтиёзлар, ишдан бўшатишдаги компенсациялар ва акциялар орқали рағбатлантириш воситалари билан

бойитилган.

Европа Иттифоқи, АҚШ, Канада, Япония ва Жанубий Корея каби давлатларда IAS 19 амалиёти иш берувчи зиммасига қаратилган узоқ муддатли молиявий мажбуриятларнинг шаффоф ҳисобини таъминлайди. Бу мамлакатларда корпоратив пенсия дастурлари кенг тарқалган, ишдан бўшатишдаги тўловлар қонунчиликда қатъий тартибга солинган ва ходимларни акциядор сифатида жалб қилиш орқали уларнинг иш берувчига садоқати мустаҳкамланади.

Шунингдек, ривожланган давлатларда IAS 19нинг тўлиқ қўлланилиши молиявий ҳисоботларнинг халқаро бозорларда қиёсланишини таъминлайди. Масалан, Германиядаги йирик банк билан АҚШдаги молиявий корпорация ҳисоботини таққослаш имконияти айнан ушбу стандартнинг ягона қоидаларига асосланади. Инвесторлар учун ҳам ходимлар даромади ва иш берувчи мажбуриятлари ҳақидаги маълумотлар муҳим ҳисобланади, чунки улар компаниянинг узоқ муддатли барқарорлигига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади.

Шундай қилиб, ривожланган давлатлар тажрибасини ўрганиш нафақат IAS 19нинг халқаро миқёсидаги аҳамиятини кўрсатади, балки Ўзбекистондаги амалиёт учун ҳам қимматли хулосалар чиқаришга асос бўлади. Бу тажриба орқали инсон капиталига оид харажатларни шаффоф ҳисобга олиш, пенсия ва ижтимоий тўловлар тизимини такомиллаштириш ва ходимларни акциядор сифатида рағбатлантириш каби йўналишларда миллий амалиётни бойитиш имконияти яратилади.

Буюк Британия тажрибаси эса акциялар билан қопланадиган имтиёзлар тизими билан ажралиб туради. Бу мамлакатда йирик корпорациялар ва банклар юқори малакали мутахассисларни жалб қилиш ва уларни узоқ муддатли мақсадларга йўналтириш мақсадида акциялар пакетини тақдим этади. Масалан, ходимларга белгиланган муддатдан сўнг бозор қийматида сотиб олиш ҳуқуқи билан акция опционлари берилади. IAS 19 талабига кўра, бундай имтиёзлар бозор қиймати асосида баҳоланиб, молиявий ҳисоботларда ходим даромади сифатида акс эттирилади. Британия амалиёти шуни кўрсатадики, акциялар билан қопланадиган имтиёзлар ходимларнинг иш берувчига садоқатини оширишда ва уларнинг меҳнат самарадорлигини рағбатлантиришда муҳим омил ҳисобланади.

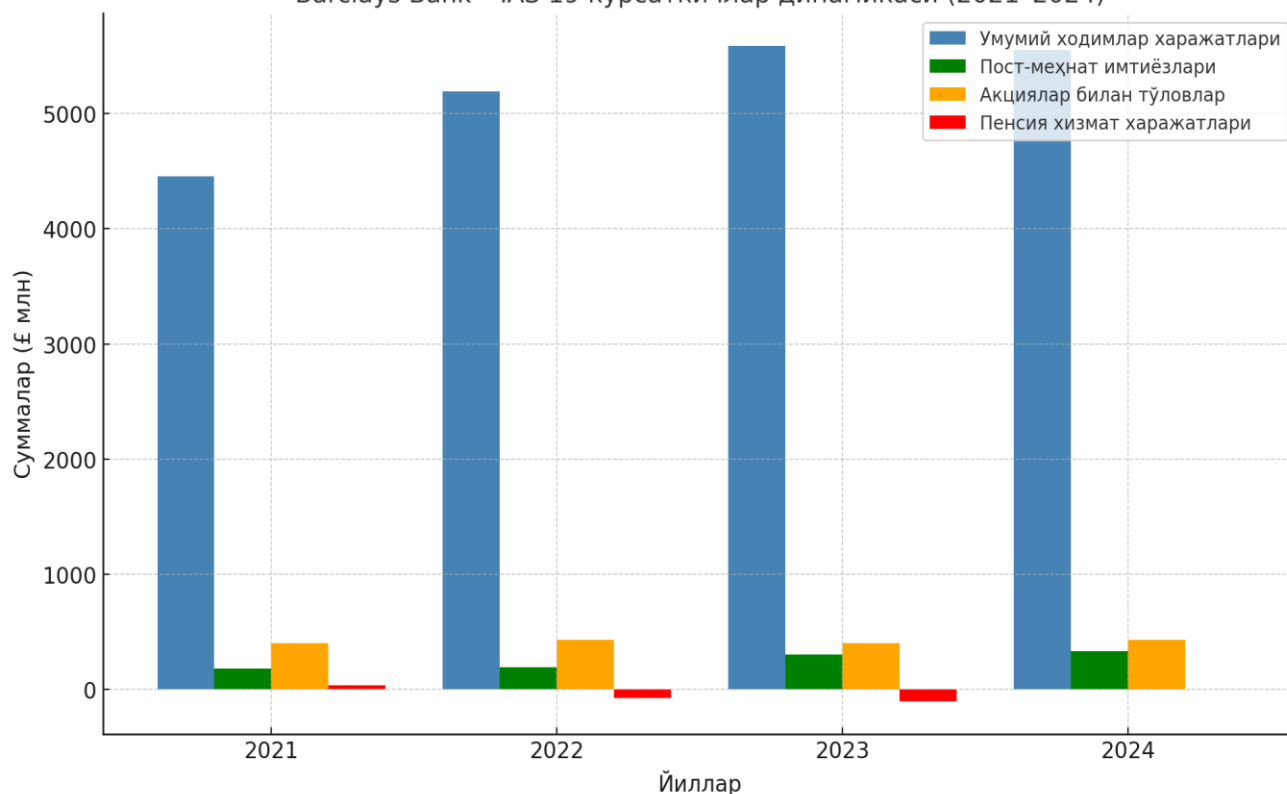
Буюк Британия молиявий ҳисобот тизимида IAS 19 стандарти алоҳида аҳамиятга эга, чунки бу мамлакатда таърифланган фойда (defined benefit) пенсия режалари узоқ йиллардан бери корпоратив маданиятнинг муҳим қисми ҳисобланади. Йирик молиявий муассасалар ва компаниялар ўз ходимлари учун корпоратив пенсия дастурларини амалга оширади ва уларнинг молиявий ҳисоботларда тўғри акс эттирилиши IAS 19 талаблари асосида таъминланади.

Биринчи жиҳат сифатида таъкидлаш керакки, Британияда пенсия

тизими давлат ва корпоратив даражада икки томонлама амал қилади. Давлат асосий нафақани таъминласа, йирик компаниялар қўшимча корпоратив пенсия дастурларини жорий қилади. IAS 19 талабига кўра, компаниялар келгусидаги пенсия мажбуриятларини ҳозирги қийматда ҳисобга олиши шарт. Масалан, HSBC Holdings PLC ўзининг 2023 йиллик ҳисоботида пенсия мажбуриятларини 40 миллиард фунтдан ортиқ миқдорда баҳолаган ва бу миқдор молиявий ҳолат ҳисоботида узоқ муддатли мажбурият сифатида акс эттирилган¹³.

Иккинчи ўринда, Буюк Британия амалиёти акциялар билан қопланадиган имтиёзлар соҳасида ҳам илғор ҳисобланади. Йирик банклар, хусусан Barclays PLC, юқори малакали мутахассисларни рағбатлантириш учун акция опционлари ва акция сотиб олиш ҳуқуқларини кенг қўллайди. IAS 19 талабига кўра, бундай имтиёзлар бозор қиймати асосида баҳоланиб, ходимлар даромади сифатида ҳисоботларда тан олинади. Barclays'нинг 2022 йилги ҳисоботида акциялар асосидаги имтиёзлар харажатлари ярим миллиард фунтга яқин суммада қайд этилган¹⁴.

Barclays Bank – IAS 19 кўрсаткичлар динамикаси (2021–2024)



4.3-расм. Barclays PLC нинг 2021-25 йиллар бўйича умумий “Employee Benefits Expense” суммалари¹⁵

Учинчи жиҳат — ишдан бўшатишдаги тўловлар. Британия меҳнат қонунчилигига кўра, узоқ муддат ишлаган ходим ишдан бўшатишганда муайян

¹³ HSBC Holdings PLC. (2024). Annual Report and Accounts 2023. Retrieved from <https://www.hsbc.com/investors/results-and-announcements>

¹⁴ Barclays PLC. (2023). Annual Report 2022. Retrieved from <https://home.barclays/investor-relations/reports-and-events/annual-reports>

¹⁵ https://www.formalu.com/portals/sec/companies/312070/financials/employee-benefits-expense?utm_

компенсация олиш ҳуқуқига эга. Lloyds Banking Group каби йирик институтлар қайта ташкил этиш жараёнларида ишдан бўшатиш харажатларини IAS 19 талабига кўра молиявий ҳисоботларда олдиндан тан олади. Масалан, Lloyds 2021 йил ҳисоботида қайта тузилиш режалари доирасида 150 миллион фунтлик ишдан бўшатиш харажатларини харажат сифатида қайд этган .

Barclays PLC'нинг 2021–2024 йиллар бўйича молиявий ҳисоботлари таҳлили шуни кўрсатадики (4.3-расм), банкнинг инсон капиталига йўналтирган харажатлари изчил ўсиш ва қисман оптималлаштириш жараёнларини қамраб олган. IAS 19 талабларига мувофиқ, ҳисоботларда ходимларга тўловлар, меҳнатдан кейинги имтиёзлар ва акциялар билан қопланадиган тўловлар тўлиқ ва шаффоф тарзда акс эттирилган.

Биринчидан, умумий ходимлар харажатлари (staff costs) 2021 йилда £4,456 млн бўлган бўлса, 2022 йилда 5,192 млн фунтгача кўтарилган, 2023 йилда энг юқори чўққини (£5,591 млн) қайд этган ва 2024 йилда бироз пасайиб £5,556 млн ни ташкил этган. Бу кўрсаткич Barclays'нинг меҳнат сиёсатида инсон капиталига инвестицияни устувор йўналиш сифатида сақлаётганини англатади. Шунга қарамай, 2024 йилдаги қисман пасайиш банкда қайта ташкил этиш жараёнлари ва харажатларни оптималлаштириш сиёсати билан изоҳланиши мумкин.

Иккинчидан, меҳнатдан кейинги имтиёзлар (post-retirement benefits) кўрсаткичлари барқарор ўсиш динамикасига эга бўлган. 2021 йилда £181 млн бўлган харажатлар 2022 йилда £188 млн, 2023 йилда эса £298 млн бўлган ва 2024 йилда яна кўпайиб £329 млн ни ташкил этган. Бу тенденция IAS 19 талабларига мувофиқ таърифланган пенсия режалари ва таърифланган тўлов схемаларини ҳисобга олишнинг тўғри йўлга қўйилганини кўрсатади. Яъни, Barclays ходимларнинг узоқ муддатли ижтимоий ҳимоясини таъминлаш орқали уларнинг барқарор меҳнат унумдорлигини сақлашга интилаётганини намоён этади.

Учинчидан, акциялар билан қопланадиган имтиёзлар (share-based payments) Barclays'нинг рағбатлантириш сиёсатининг асосий қисми бўлиб қолган. 2021 йилда £398 млн бўлган харажатлар 2022 йилда 426 млн фунтгача кўтарилган, 2023 йилда бироз пасайиб £401 млн ни ташкил этган ва 2024 йилда яна ўсиб £429 млн бўлган. Бу рақамлар барқарор диапазонда қолган бўлса-да, асосий улуш Deferred Share Value Plan орқали амалга оширилган. Қўшимча дастурлар (“Others”) қисқаргани Barclays'нинг акциялар сиёсатини оптималлаштириш ва узоқ муддатли стратегияга кўпроқ йўналтирилганини кўрсатади.

Тўртинчидан, пенсия хизмат харажатлари (income statement бўйича) йиллар кесимида турли натижаларни қайд этган. 2021 йилда £34 млн харажат қайд этилган бўлса, 2022 ва 2023 йилларда банк пенсия фонди активларидан олинган молиявий даромадлар туфайли мос равишда –£74 млн ва –£104 млн

кредит кўрсатган. Бу ҳолат IAS 19'нинг дисконт ставкаси, бозор қийматлари ва актуар баҳолаш омилларига боғлиқ равишда пенсия режаларидаги мажбуриятлар ва активлар ўртасидаги мутаносибликни ҳисобга олиш механизмлари самарали ишлаётганини кўрсатади. 2024 йил учун тўлиқ маълумот мавжуд бўлмаган бўлса-да, умумий динамика Barclays'нинг пенсия фондлари орқали молиявий барқарорликни таъминлаётганини тасдиқлайди.

Barclays PLC'нинг 2021–2024 йиллар давомидаги IAS 19 ҳисоботлари банкнинг инсон капиталига йўналтирган сарфлари кўп қиррали йўналишларда амалга оширилганини кўрсатади. Умумий харажатларда иш ҳақи ва ижтимоий тўловлар етакчи ўринда турса-да, пост-меҳнат имтиёзлари ва акциялар билан рағбатлантириш дастурлари ҳам стратегик аҳамият касб этади. Пенсия фонди натижалари эса банкнинг молиявий барқарорлигига ижобий таъсир кўрсатган. Шу жиҳатдан, Barclays тажрибаси IAS 19 стандартининг халқаро амалиётдаги аҳамиятини ва унинг корпоратив ҳисоботларда шаффофликни таъминлашдаги ўрнини яққол намоён этади. Умуман, бу давр мобайнидаги динамика банкнинг инсон капиталига қаратилган сарфлари узлуксиз ўсишга мойил бўлганини ва айрим йиллардаги пасайишлар асосан стратегик қайта тузилиш жараёнлари билан боғлиқ эканини кўрсатади. Бу ҳолат IAS 19 стандарти талаблари асосида молиявий ҳисоботларда тўлиқ акс эттирилиши орқали Barclays'нинг шаффофлиги ва ишончлилиги таъминланганини ҳам англатади. Буюк Британия амалиёти шу жиҳатдан Германия ёки Франция тажрибасидан фарқ қилади: бу ерда корпоратив пенсия тизимлари йирик, акциялар билан рағбатлантириш эса кенг қўлланилади. Шунингдек, молиявий ҳисоботларда IAS 19 талабларига амал қилиниши барча турдаги ходимларга оид мажбуриятларнинг адолатли қийматда акс эттирилишини таъминлайди.

Европа тажрибасининг умумий жиҳати шундаки, IAS 19 стандарти меҳнат муносабатларидаги барча мажбуриятларни ҳисоботларда шаффоф акс эттириш орқали иш берувчи ва ходим ўртасидаги ишончни мустаҳкамлайди. Германияда бу жараён асосан корпоратив пенсия тизими орқали амалга оширилса, Францияда ишдан бўшатиш тўловлари ва ижтимоий кафолатлар орқали таъминланади, Британияда эса акциялар билан рағбатлантириш орқали ўз ифодасини топади. Барча ҳолларда стандартнинг ягона мақсади — молиявий ҳисоботларнинг аниқлиги, шаффофлиги ва қиёсланиш имкониятини ошириш ҳисобланади.

АҚШ ва Канада молиявий ҳисобот амалиётида IAS 19 стандартини қўллаш ўзгача хусусиятларга эга. Бу мамлакатларда пенсия тизими асосан икки турга бўлинади: таърифланган тўлов (defined contribution) ва таърифланган фойда (defined benefit) режалари. Таърифланган тўлов режаларида иш берувчи ходимнинг ҳисоб рақамига белгиланган фоизда маблағ қўшиб боради, ходим эса унинг натижасини бозор қийматига қараб олади. Таърифланган фойда режаларида эса иш берувчи ходим олдида узоқ

муддатли пенсия мажбуриятини ўз зиммасига олади ва IAS 19 талабига кўра бу мажбуриятлар молиявий ҳисоботларда ҳозирги қийматда акс эттирилади.

АҚШда пенсия тизими тартибга солинишида 401(k) ва 403(b) каби махсус дастурлар катта аҳамиятга эга. Ушбу дастурлар, аслида, таърифланган тўлов режаларига яқин, лекин IAS 19 талаблари уларнинг молиявий ҳисоботларда тўғри акс эттирилишини таъминлайди. Йирик корпорациялар, масалан JPMorgan Chase ва Bank of America, ходимлар учун пенсия фондларига ҳар йили миллиардлаб доллар ажратади ва бу ажратмалар молиявий ҳисоботларда харажат сифатида тан олинади¹⁶. Шу билан бирга, таърифланган фойда режалари ҳам йирик молиявий институтларда сақланиб қолган ва уларнинг узоқ муддатли мажбуриятлари актуар баҳолаш асосида ҳисобланади.

Канада амалиёти ҳам шу жиҳатдан АҚШга ўхшаш, аммо бу ерда давлат пенсия тизими кенг қамровлироқ ва иш берувчиларнинг корпоратив дастурлари давлат тизимига кўшимча қувват вазифасини бажаради. Масалан, Royal Bank of Canada ўз ҳисоботларида таърифланган пенсия режалари бўйича миллиардлаб канад доллари миқдорида мажбуриятларни кўрсатади. IAS 19 талабларига кўра, бундай мажбуриятлар дисконт ставкаси ва демографик прогнозлар асосида баҳоланиб, молиявий ҳисоботларда ҳозирги қийматда акс эттирилади.

Шунингдек, АҚШ ва Канадада акциялар билан қопланадиган имтиёзлар ходимларнинг даромадлари таркибида муҳим ўрин эгаллайди. Йирик банклар ва корпорациялар юқори малакали мутахассисларни рағбатлантириш ва уларнинг иш берувчига садоқатини ошириш учун акция опционлари ва акциялар пакетини тақдим этади. Масалан, Citigroup ўзининг 2022 йилги ҳисоботида акциялар билан қопланадиган имтиёзлар харажати миқдорида миллиардлаб доллар миқдорида қайд этган¹⁷. IAS 19 талабига кўра, бундай имтиёзлар бозор қиймати асосида баҳоланиб, молиявий ҳисоботларда ходимлар даромади сифатида акс эттирилади.

Ишдан бўшатиш тўловлари ҳам АҚШ ва Канада амалиётида катта аҳамиятга эга. Масалан, 2008 йил молиявий инқирозидан кейин йирик банкларда қисқартириш жараёнлари кенг кўламда амалга оширилган ва IAS 19 талабларига мувофиқ ишдан бўшатиш харажатлари молиявий ҳисоботларда олдиндан қайд этилган. Ҳозирги кунга келиб ҳам қайта ташкил этиш жараёнлари доирасида ишдан бўшатиш тўловлари харажат сифатида акс эттирилади ва инвесторлар учун компаниянинг ҳақиқий молиявий юкласини кўрсатиб беради.

АҚШ тажрибасини янада аниқ ўрганиш учун ушбу тадқиқотда JPMorgan Chase банкни кўриб чиқамиз. JPMorgan Chase каби йирик молиявий

¹⁶ JPMorgan Chase & Co. (2023). *Annual Report 2022 – Notes to Consolidated Financial Statements: Employee Benefit Plans*. Retrieved from <https://www.jpmorganchase.com/ir/annual-report>

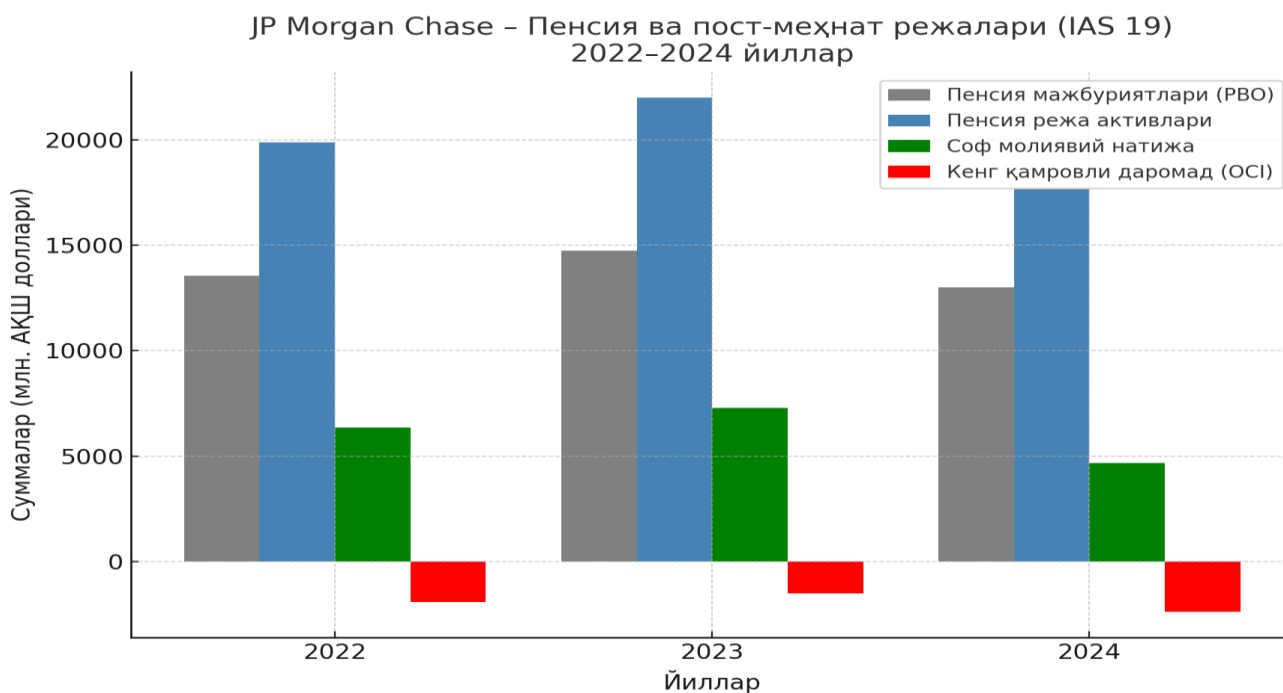
¹⁷ Citigroup Inc. (2023). *Annual Report 2022 – Share-Based Compensation and Employee Benefits*. Retrieved from <https://www.citigroup.com/citi/investor/quarterly/annual-reports>

институтлар ўз молиявий ҳисоботларида IAS 19 – “Ходимларнинг даромадлари” стандарти бўйича маълумотларни алоҳида ёритадилар. Уларнинг йиллик ҳисоботларида, айниқса Notes to Consolidated Financial Statements қисмида куйидаги асосий йўналишлар акс эттирилади¹⁸:

Биринчидан, пенсия мажбуриятлари ва уларга оид корпоратив дастурлар ҳақида маълумот берилади. JPMorgan Chase таърифланган тўлов (defined contribution) ва таърифланган фойда (defined benefit) режаларида иштирок этади. Таърифланган тўлов режаларида иш берувчи ходим ҳисобига белгиланган миқдорда маблағ туширади. Таърифланган фойда режаларида эса компания ходим олдида узоқ муддатли мажбуриятни ўз зиммасига олади ва IAS 19 талабига кўра бу мажбуриятлар актуар баҳолаш асосида ҳозирги қийматда ҳисоботларда акс эттирилади.

Иккинчидан, актуар тахминлар ва баҳолаш параметрлари ҳақида тўлиқ маълумот берилади. Бу ерда дисконт ставкаси, иш ҳақи ўсиш суръати, инфляция, пенсия индексацияси, ходимлар айланмаси ва умр давомийлиги каби омиллар кўрсатилади. Масалан, ҳисоботларда қандай ставкалардан фойдаланилгани ва уларнинг ўзгариши натижасида қанча қайта баҳолаш (remeasurement) фойда ёки йўқотишлари юзага келгани ёзилади.

Учинчидан, пенсия режа активлари ҳақида маълумотлар тақдим этилади. JPMorgan Chase пенсия фондларига ажратмалар киритади ва бу активлар бозор қийматида баҳоланади. IAS 19 талабига кўра, режа активлари ва таърифланган мажбуриятлар ўртасидаги фарқ соф мажбурият ёки соф актив сифатида молиявий ҳолат ҳисоботида акс эттирилади.



4.4-расм. JP Morgan Chase'нинг 2022-2024 йиллар давомидаги IAS 19 стандарти бўйича пенсия ва меҳнатдан кейинги ижтимоий тўловлар

¹⁸ https://jpmorganchaseco.gcs-web.com/static-files/707b7671-ca3f-4871-acaf-3daec769158d?utm_source

таҳлили¹⁹

Тўртинчидан, ишдан бўшатишдаги тўловлар ва компенсациялар қайд этилади. Агар компанияда қайта ташкил этиш жараёнлари амалга оширилса, ишдан бўшаган ходимларга тўловлар IAS 19 асосида мажбурият сифатида дарҳол тан олинади.

Бешинчидан, акциялар билан қопланадиган имтиёзлар ҳақида маълумотлар келтирилади. JPMorgan Chase ўз ходимлари учун акциялар асосида рағбатлантириш дастурларини қўллайди. IAS 19 талабига кўра, бу имтиёзлар бозор қийматида баҳоланиб, харажат сифатида молиявий ҳисоботларда тан олинади.

4.4-расмдаги маълумотлардан кўришимиз мумкинки, JP Morgan Chase'нинг IAS 19 стандарти асосида пенсия ва пост-меҳнат тўловлари ҳисобини шаффоф ва изчил олиб борганини кўрсатади. 2022–2023 йилларда пенсия активлари ва соф молиявий натижа сезиларли ўсиш кўрсатган бўлса, 2024 йилда молиявий бозорлар таъсири сабаб уларда пасайиш кузатилган. Шу билан бирга, банкнинг пенсия режалари молиялаштириш даражаси ижобий бўлиб, активлар мажбуриятларни қоплаш учун етарлигини сақлаб қолган.

Бу ҳолат халқаро стандартлар асосида ҳисобот тақдим этишнинг аҳамиятини яна бир бор кўрсатади: манфаатдор томонлар пенсия мажбуриятлари ва уларнинг қопланиш ҳолати ҳақида аниқ ва ишончли маълумот олади. Шу жиҳатдан, JPMorgan Chase тажрибаси IAS 19нинг инсон капиталига оид харажатларни тўғри баҳолаш ва ҳисоботларда ҳаққоний акс эттиришда қандай муҳим ўрин тутадиганини яққол ифодалайди. АҚШ ва Канада амалиётининг ўзига хос томони шундаки, бу ерда пенсия фондлари молия бозорлари билан чамбарчас боғланган. Пенсия маблағлари кўп ҳолларда акциялар ва облигациялар бозорига инвестиция қилинади ва бу маблағлар қийматининг ўзгариши иш берувчининг молиявий ҳисоботларига ҳам таъсир кўрсатади. IAS 19 талабига кўра, пенсия фондлари активлари бозор қийматида баҳоланиб, уларнинг ўзгариши қайта баҳолаш натижалари сифатида кенг қамровли даромадда акс эттирилади.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Болтаев, И. Тижорат банкларида ҳисоб сиёсати ва унинг самарадорлиги. Тошкент, 2021.
2. Эргашев, Ф. Банкларда молиявий ҳисоботларнинг шаффофлиги ва халқаро стандартлар. Тошкент, 2023.
3. Бегматов, Ш. Ўзбекистонда халқаро молиявий ҳисобот стандартларига ўтиш муаммолари. Тошкент, 2019.
4. Abdurahmanov, Q. Accounting and Auditing in Uzbekistan: Challenges of

¹⁹ JP Morgan Chase банкининг МХХС талабларидаги ҳисоботлари асосида муаллиф томонидан тайёрланди

IFRS Adoption. Central Asian Journal of Accounting, 2022.

5. Bekchanov, M. Employee Benefits Accounting in Emerging Markets. Journal of Finance and Accounting, 2021.

6. Karimov, N. Corporate Governance and Transparency in Uzbek Banks. Uzbek Journal of Economics, 2023.

7. Saidov, A. IFRS Application in Uzbekistan: Trends and Perspectives. Tashkent State University of Economics, 2024.

8. International Accounting Standards Board (IASB). International Accounting Standard (IAS) 19: Employee Benefits. London, 2022.

9. Deloitte. IAS 19 Employee Benefits: A Guide to Applying IFRS. London, 2021.

10. PwC. IFRS Manual of Accounting. London: PricewaterhouseCoopers, 2023.

11. KPMG. Insights into IFRS. London: KPMG Publishing, 2022.

12. Ernst & Young. International GAAP 2023. Wiley, 2023.

13. Barth, M., Landsman, W., & Lang, M. International Accounting Standards and Accounting Quality. Journal of Accounting Research, 2008.