

İŞGÜZAR ETİKA

Azərbaycan biznesləri üçün vəsait

*Rəna Səfərəliyeva
Sanar Məmmədov
Vaqif Qaziyev*

**Norvec Krallığı Səfirliyi və Transparency International
təşkilatının maliyyə dəstəyi ilə
Səffalıq Azərbaycanın nəşri**

BAKI - 2004

ÖN SÖZ

Bu kitab Azərbaycanın biznes mühitində İşgüzar Etika sahəsindəki vəziyyətin təhlili və ümumiləşdirilməsi üzrə ilk cəhddir. Bu tədris vəsaiti Azərbaycan şirkətlərinin əməkdaşları üçün İşgüzar Etika üzrə treninqlərin təşkilinə yardım məqsədilə nəşr edilib. O, həm də İşgüzar Etika üzrə universitet kurslarının hazırlanmasında da istifadə oluna bilər.

10 fəsildən ibarət bu tədris vəsaiti işgüzar etikanın müxtəlif aspektlərinə toxunur və hər fəslin sonunda verilən yoxlama sualları vasitəsilə materialın hansı səviyyədə mənimsənildiyini çox asan yoxlamaq olar. Həmçinin hər fəslin sonunda Azərbaycan bizneslərinin təcrübəsindən real nümunələrə əsaslanan yoxlama tapşırıqları da verilmişdir. Kitabın sonunda həmin tapşırıqların cavabları verilmişdir. Bu cavablar tədris vəsaitində qaldırılan müxtəlif etik problemlərin mümkün həlli yollarını müzakirə edir. Tədris vəsaitində verilən qoşmalarda həmçinin iri beynəlxalq şirkətlər tərəfindən hazırlanmış etik prinsiplər üzrə müvafiq sənədlərin nümunələri, o cümlədən Azərbaycan şirkətləri üçün işgüzar etika kodekslərinin strukturunun nümunəsi öz əksini tapmışdır.

Vəsait Şəffaflıq Azərbaycan təşkilatının 2003-cü ilin yanvar-aprel aylarında keçirdiyi seminarlarda və Qərb Universitetində 2001-2003-cü illərin altı semestri ərzində sınaqdan çıxarılıb. Bundan əlavə, bu vəsaitin materialları əsasında 2003-cü ilin mayında Citizens' Democratic Corps təşkilatının Bakı şöbəsi ilə birgə treninqin ikinci raundu keçirilib.

Bu layihənin həyata keçirilməsi Bakıdakı Norveç Səfirliyinin maliyyə yardımı sayəsində mümkün olmuşdur. Biz Norveç Səfirliyinə göstərdiyi etimada görə dərin minnətdarlığımızı bildiririk. Layihə eyni zamanda Beynəlxalq Şəffaflıq Təşkilatının Katibliyi tərəfindən Azərbaycanda işgüzar etikanın inkişafı çərçivəsində qismən maliyyələşdirilmişdir. Bu qəbildən olan tədbirlərə 2002-ci ilin noyabr ayında Bakıda keçirilən işgüzar etika ilə bağlı regional konfransı da misal çəkmək olar.

Kitabın müəllif kollektivi həmçinin 2002-ci ilin yayında Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrinin mütəxəssisləri üçün etika üzrə treninqləri təşkil edən ABŞ Ticarət Nazirliyinin «Yaxşı rəhbərlik» proqramına minnətdarlığını bildirir. Bu proqram çərçivəsində Azərbaycandan olan iki ekspert (Sanar Məmmədov və Vaqif Qaziyev) işgüzar etika üzrə təlim keçmiş və hazırda onlar bu tədris vəsaitinin həm müəllifləridirlər. «Yaxşı rəhbərlik» proqramı eyni zamanda işgüzar etika mövzusunda 2004-cü ilin qışında daha üç təlim kursunun bu kitab əsasında təşkilinə maliyyə dəstəyi vermişdir.

Eləcə də biz, bu kitabın ərsəyə gəlməsində gərgin zəhmət çəkmiş və bu kitabın ilkin variantını üç dildə (Azərbaycan, İngilis və Rus) redaktə etmiş şəxslərin hamısına təşəkkür edirik. Xüsusən də biz, BP Azerbaijan Business Unit, Biznesin İnkişafı Alyansı, Exxon/Mobil Operating Company LLC, AZEL, SS-Production şirkətlərinin əməkdaşlarına, həmçinin İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin nəzdindəki İqtisadi İslahatlar Mərkəzinin ekspertlərinə, ABŞ Ticarət Nazirliyinin «Yaxşı rəhbərlik» proqramının əməkdaşlarına, İngiltərənin Bakıdakı Səfirliyinə, Caspian Business News qəzetinə və Transparensi İnterneşnl təşkilatının MDB ölkələrindəki milli şöbələrindən olan həmkarlarımıza kömək etdiklərinə görə öz dərin minnətdarlığımızı bildiririk. Biz həmçinin kitabın əlyazmasını oxuyaraq dəyərli tövsiyələrini vermiş Azərbaycanın Menecerlər Birliyinin prezidenti Namiq Əzizova və Xəzər Universitetində müəllim mübadiləsində olan Çarlz Devidsona da xüsusi təşəkkürümüzü bildiririk.

Eyni zamanda bu nəşrlə bağlı oxucuların rəy və təklifləri bizim bu istiqamətdə fəaliyyətimiz üçün çox əhəmiyyətlidir. Bu baxımdan bu vəsait üzrə rəy və tövsiyələri Şəffaflıq Azərbaycanın transpaz@azeronline.com elektron ünvanına, poçtla Bakı, Azərbaycan 370004, Əhməd Cavad küçəsi, 2-ci mərtəbə, mənzil 6-ya göndərmək olar və ya (99412) 92 04 22 telefonla əlaqə saxlamaq olar.

Rəna Səfərəliyeva
İcraçı direktor, Şəffaflıq Azərbaycan

Sanar Məmmədov
İcraçı direktor,
Azərbaycan Marketing Cəmiyyəti

Vaqif Qaziyev
Tusi adına qimnaziyannı müəllimi

İŞGÜZAR ETİKA NƏ DEMƏKDİR?

Bu gün işgüzar etika hər bir qurumun (hökumət və qeyri-hökumət, dövlət və özəl) idarə olunması mədəniyyətinin səviyyəsini səciyyələndirən mühüm amildir. İdarəetmə və icra qurumlarının müxtəlif səviyyələrində qəbul edilən qərarların daxili və ya kənar münaqişələrin riskləri, yeni qərar qəbul edənlərin nüfuzunun pisləşməsi, sistemin (dövlət orqanı, özəl və ya dövlət müəssisəsi, QHT və ya siyasi partiya) fəaliyyətinin səmərəsinin enməsi ilə müşayiət olunduğu hər yerdə daxili mədəniyyətin mühüm elementi olan işgüzar etika həmin risklərin azalmasına yardım edir. Bu mülahizənin düzgünlüyünü bu gün bir sıra hətta iri şirkətlərin müflisləşməsi, tanınmış siyasi xadim və menecerlərin nüfuzdan düşməsi təsdiq edir. Misal üçün, yaxın keçmişdə Koreya və İtaliya hökumətlərində, Enron və Elf kimi iri şirkətlərdə baş vermiş korrupsiya qalmaqalarını yada sala bilərik.

İnsan fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində etik normalara riayət edilməsinin aktuallığının kəskin yüksəlişi nə ilə izah oluna bilər?

Belə düşünülür ki, etik davranış normalarının gözlənilməsi əhəmiyyətinin artmasına əsas səbəblər bunlardır: bir tərəfdən düzgün olmayan qərarlar nəinki həmin qərarı qəbul edən qurumun özünə, həmçinin bir çox hallarda ümumən cəmiyyətə baha başa gəlir; digər tərəfdən isə hər işi və hər hadisəni qanunvericiliklə tənzimləmək mümkün deyildir. Bir qayda olaraq nə isə qanundan kənar qalır və bu zaman tənzimləyici rolda etik normalar, yəni əksəriyyətin düzgün, ədalətli, vicdanlı qəbul etdiyi hər hansı qaydalar kompleksi olur. Hər hansı ayrıca qurumun, məsələn, şirkət və ya təşkilatın daxilində insanların davranışını qanunla tənzimləmək ümumiyyətlə çətindir.

Müasir cəmiyyətdə demokratikləşmə və məlumatın azad əldə edilməsi fenomenləri də davranışın müəyyən etik normalara uyğun olmasının aktuallaşmasında öz rolunu oynayır. Məhz bu amillər sayəsində global nəticələr verən qərarları gizlətmək və cəzadan qaçmaq mümkün olmur. Cəza təbiidir. Amma başqalarının itkilərinə səbəb olan hadisənin baş verməməsi daha yaxşı olardı. Buna isə qabaqlayıcı tədbirlər ilə nail olmaq mümkündür.

İşgüzar etika kodeksi adlandırılan işçilərin davranış qaydaları məcmuəsi şəklində öz ifadəsini tapır. Bu gün işgüzar etika kodeksi demokratik ölkələrdəki şirkətlərin əksəriyyətinin və xüsusən də transmilli şirkətlərin ən mühüm daxili sənədidir. İşgüzar etika kodeksləri həmçinin inkişaf etmiş demokratik ölkələrdə hökumət və qeyri-hökumət qurumlarında işçilərin davranışını nizamlayan vacib sənəddir.

Qeyd edilməlidir ki, işgüzar etika kodeksləri hər bir konkret qurum üçün fərdi planda tərtib olunur. Bu kodekslərdə çoxlu oxşarlıqların olmasına baxmayaraq konkret şirkət, yaxud hökumət orqanı üçün səciyyəvi olan xüsusi fəaliyyət aspekti həmişə mövcuddur.

Azərbaycanda işgüzar etika kodekslərinin yaradılması və tətbiq edilməsi aktualdır? Şübhəsiz ki, aktualdır. Amma açıq danışsaq, Azərbaycan kimi ölkədə bütün etika normalarının tam riayət edilməsi ilə işləmək o qədər də asan, bəzən isə mümkün deyildir. Bunun səbəbi isə rüşvətخورluq, tayfabazlıq, yerlibazlıq, haqsız rəqabət və bu kimi korrupsiya təzahürlərinin geniş yayılmasındadır. Bütün bunlara demokratik ənənələrin inkişaf etməməsi, qanunvericiliyin təkmil olmaması, məhkəmə hakimiyyətinin icraedici hakimiyyətdən asılı olması, dövlət orqanlarının fəaliyyətində şəffaflığın aşağı səviyyəsi, müstəqil KİV-lərin və bütövlükdə vətəndaş cəmiyyətinin kifayət qədər inkişaf etməməsi və s. şərait yaradır.

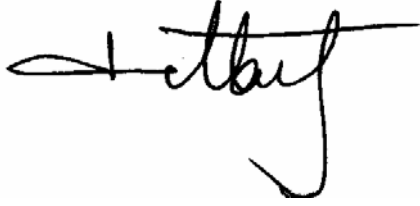
Buna baxmayaraq Azərbaycan şirkətlərinə, xüsusən də tədricən beynəlxalq bazarlara çıxan şirkətlərə işgüzar etika mədəniyyətini inkişaf etdirmək zəruridir. Bu, onların uğuru üçün daha bir zəmanətdir, çünki hətta Azərbaycan istehlakçıları artıq şirkətin ümumi nüfuzuna tələbkar yanaşmağa başlamışlar. Bu məsələni həll etməyə Azərbaycan şirkətlərinin gücü çatarmı? Əlbəttə çatır. İşgüzar etikanın bizdə yeni bir istilah olmasına baxmayaraq, onun bir çox komponentləri vaxtı ilə müəssisələrdə və digər qurumlarda qüvvədə olan müxtəlif müddəalar və vəzifə təlimatları şəklində istifadə olunub. Buna görə də işgüzar etika kodekslərinə riayət edilməsi zərurətinin qavranılması şirkətlərin işçilərinin əksəriyyəti üçün o qədər də çətin olmayacaq. Halbuki kodekslərin özü köhnə müddəaların və vəzifə təlimatlarının təkrarı olmayacaq, onlarda bazar iqtisadiyyatı, korporativ mədəniyyət, istehlakçıya yeni münasibət və sairənin tələblərinə cavab verən çoxlu yenilik olacaq. İşçi heyət üçün keçirilən treninqlər işgüzar etika yeniliklərinin uğurla qavranılmasına yardım edə bilər.

İşgüzar etika kodekslərinin hazırlanması da problem deyildir. Bu gün Azərbaycanda bu məsələ üzrə məsləhət verə bilən mütəxəssislər və bu kitab mövcuddur. Yalnız şirkət rəhbərlərinin əzm və iradəsi tələb olunur. Gec və ya tez olsada Azərbaycan şirkətləri işgüzar etika kodekslərinin tətbiqinin zəruriliyini anlayacaqlar. Yaxşı olardı ki, bu məsələnin həlli yubadılmasın. Bu, hamının, həm şirkətlərin, həm də onların məhsul və xidmətlərindən istifadə edənlərin maraqlarına cavab verir.

Bu kitab Azərbaycan dilində işgüzar etikanın problemlərinə həsr olunmuş ilk vəsaitdir. Kitab tanınmış xarici nəşrlərin tərcüməsi yox, Azərbaycan mütəxəssislərinin tədqiqatlarının nəticəsi olduğu üçün çox dəyərlidir. Bu kitabın son bir neçə il ərzində biznes etikası problemi ilə məşğul olan müəllifləri

bu gün Azərbaycanda həmin sahədə tanınmış mütəxəssislərdir. Onların biznes etika problemləri üzrə öz tədqiqatları, xarici səfərlər zamanı topladıqları bilikləri, tələbə mühitindəki müəllimlik təcrübəsi, müxtəlif ictimai və sahibkarlıq qurumları üçün keçirdikləri treninqlər onlara problem üzrə öz baxışlarını formalaşdırmaq və bu qiymətli kitabda dəyərli tövsiyələrini ifadə etmək imkanını verdi. Şübhəsiz ki, bu kitab nəinki biznes dairələri, hətta hökumət və qeyri-hökumət qurumlarında, dövlət müəssisə və təşkilatlarında işləyənlər, həmçinin tələbə skamyasında biznes etikasını öyrənənlər üçün faydalı olacaqdır.

Azərbaycan dilində işgüzar etika problemləri üzrə ilk vəsait olan bu kitab eyni zamanda xeyli misal, yoxlama tapşırıqlarını özündə ehtiva edən və ölkəmizdə az nəşr edilmiş nümunəvi kitablardan biridir. Bu misal və yoxlama tapşırıqların cavabları oxucuya sadəcə mövzu ilə tanış olmaq yox, həmçinin bu sahədə mütəxəssis olmaq imkanı verir.



Sabit Bağırov
Şəffaflıq Azərbaycan İctimai Birliyinin
idare heyətinin sədri

Sahibkarlığın və Bazar İqtisaliyyatının
İnkişafına Yardım Fondunun prezidenti

I FƏSİL İŞGÜZAR ETİKAYA GİRİŞ

Etika və əxlaq anlayışı

Bir elm kimi, etika - tətbiqi fəlsəfəyə aiddir. Normativ etikanın tədqiqat mövzusu mənəviyyat, yaxud əxlaqdır. Normativ etikanın tətbiqi cəhəti ondan ibarətdir ki, o nəinki əxlaqı öyrənir, eyni zamanda o, əxlaqın təcrübədə işlənməsi üçün tövsiyələr verir¹. Başqa sözlə o, bizə nəyi etməli olduğumuzu göstərir. Təsviri etika isə nəyin edildiyi ilə maraqlanır və tarixçilər və sosioloqların tədqiqat mövzusu. Sosial etika insanların cəmiyyətdə davranışını, işgüzar etika da müvafiq olaraq insanların biznesdə davranışını öyrənir. Peşəkar etika işgüzar etikanın tərkib hissəsidir və müəyyən peşələr üçün davranış standartlarını təyin edir. Ən çox işlənilən və məlum olanı həkimlər və vəkillərin peşəkar etik prinsipləridir.

Əxlaq insanın cəmiyyətdə düzgün davranışını əks etdirən fəlsəfi mücərrəd anlayış, abstraksiyadır. Hərəkətin düzgün və yanlış olmasına dair mühakimə çıxarmaqdan ötrü mənəvi dəyərlərdən (müəyyən sosial qrupda qəbul olunan mücərrəd mənəvi kateqoriyalar toplusu) ibarət olan mənəvi normaların tətbiq edilməsi zəruridir. Məsələn, ədalət, xeyirxahlıq, vicdan, ləyaqət və mənəvi prinsiplər (mənəvi dilemmaların həll edilməsi üçün qəbul olunan müəyyən anlayışlar və nəzəriyyələr). Məsələn, «Mən sənə qarşı, sən mənə etdiyən hərəkəti edə bilərəm».

Mənəvi normaları və dəyərləri iki kateqoriyaya bölmək olar: universal və spesifik. Bu anlayışlar müxtəlif cəmiyyətlərdə və hətta bir cəmiyyət daxilində müxtəlif zaman kəsiyində əsaslı surətdə fərqlənir.

Qədim ərəblərin yaşadıkları sərt şərait və aramsız müharibələr kişilərin xeyli hissəsinin məhvinə gətirib çıxarırdı və onlar artıq qalan qadınların problemini çox sadə yolla həll edirdilər: onlar yeni doğulan qızları öldürür və yalnız sağ qalan oğlandan sonra doğulmuş qızları sağ qoyurdular. Məhəmməd peyğəmbər bu işə son qoydu və çoxnikahlığa icazə verdi.

Bu o demək deyildir ki, bütün bəşəriyyətin qəbul etdiyi universal mənəvi qanunlar mövcud deyildir. Məsələn, heç bir cəmiyyət baş verən qətl hadisəsinə bəraət qazandırmır, çünki bu halda insanların şəxsi təhlükəsizliyi pozula bilər. Eləcə də biznes heç bir cəmiyyətdə yalana bəraət qazandıra bilməz, çünki bu cür münasibət alıcıların etibarını qıra bilər. Universal mənəvi prinsiplər dünyanın bütün dinlərində, demək olar ki, eyni dərəcədə şərh olunur. Spesifik norma və dəyərlər isə müəyyən insan qrupları və konkret zaman kəsiyi üçün seçiyəvidir. İşgüzar etikanın normaları fəaliyyət növlərindən asılı olaraq bir-birindən köklü surətdə fərqlənir.

Həkim hər bir xəstəyə, hətta düşməne belə tibbi yardım etməlidir, inşaat şirkəti isə şəhərin tarixi mərkəzində şüşə və metaldan olan göydələn tikməkdən imtina edə bilər. Heyf ki, Bakının fəvvarələr meydanında ISR Plaza binasını tikmiş şirkət bunu etmədi.

Məsələn, Qərb biznesində bir çox peşələrdə hələ ötən əsrin 1980-ci illərində xidmətlərini reklam etmək və birbaşa potensial müştərilərlə əlaqəyə girmək qeyri – etik hərəkət sayılırdı, amma sərt rəqabət bir çox peşəkarları (məsələn, vəkilləri və həkimləri) bu təcrübəni bir norma kimi qəbul etməyi məcbur etdi. Buna baxmayaraq, əgər dəfnetmə bürosunun sahibləri yaşlı adamlara öz xidmətlərini təsvir edən reklam prospektlərini göndərməli olsalar, bu çətin ki, nə vaxtsa və kiminsə xoşuna gələ bilər.

Davranışın tənzimlənməsi

Din. Dindar cəmiyyətlərdə davranış tənzimləyicisi rolunu din oynayır. İlahiyyət bəyan edir ki, etika Allah, xristianların İlahisi, yaxud Budda tərəfindən insanlara açıqlanan «ən yüksək mənəviyyat»a əsaslanır və Kainatın mənəvi hökmdarı və insanların davranışının hakimi məhz Allah Təaladır.

Fəlsəfə. Fəlsəfə bir neçə etik nəzəriyyə təklif edir. Bunların üzərində dayanmayacağıq. Yalnız xatırlayaq ki, etik nəzəriyyələrə iki əsas yanaşma vardır². *Nisbi etika* nəticələri və şəraiti nəzərə alaraq

¹ «Etika». Фялсѣя, политолоэиѣя вѣ диншчнаслыг цзря дярслик. А.А.Щцсейнова вѣ Е.Л.Дубконун редаксийасында. «Гардарики» няшрийѣаты, Москва, 1999, сѣщ.31

² Geoffrey P.Lantos, “Advanced Instructional Module in Case Studies in Business Ethics” by Marianne Moody Jennings, Copyright by West Publishing Company, 1993, pp.12–14

bəyan edir ki, hər bir vəziyyət üçün mütləq standartlar yoxdur və əxlaq ayrı-ayrı insanlardan («Sən özün üçün düzgün olanı etməlisən»), şəraitdən («Əgər başqa yolla qazana bilmirsənsə, oğurluğa bəraət qazandırmaq olar») və cəmiyyətdən («Adamyeyənlər cəmiyyətində adam yemək mənəvi cəhətdən bəraət qazanır») asılıdır. Nisbi etika öz ifrat formasında «bunu hamı edirsə, buna görə bu düzgündür» prinsipinə əsaslanaraq nəyə desən bəraət qazandıra bilər. *Mütləq etika* hər hansı bir hərəkətin yalnız mənəvilik dərəcəsini tədqiq edir. O, 5 yaşlı uşaq üçün aydın sadə bir nəzəriyyəni təmsil edir və bu onun müsbət tərəfidir. Amma bu, özünün ifrat təzahüründə dözümsüzlüyə gətirib çıxarır. Məsələn, xristian missionerləri xristianlığı, kommunistlər isə «işıqlı gələcək» ideyalarını od və qılıncla yayırdılar, bu isə əksər hallarda onların xeyir gətirmək istədikləri insanların iradəsinə zidd olurdu.

Qanun. Etika da qanun kimi bir sıra qayda və qanunları müəyyənləşdirir və bunlara əsasən insan cəmiyyəti ümumilikdə və ayrı-ayrı qruplar fərdi qaydada fəaliyyət göstərir. Bu halda belə bir sual meydana çıxır: onda qanun ilə etika arasında fərq nədədir?

Sualın cavabı olduqca sadədir. Qanun göstərir ki, *nə edilməlidir*, etika isə məsləhət görür ki, *nə edilməlidir*.

Qanunun yerinə yetirilməməsi (qanunun aliliyi mövcud olan cəmiyyətdə) cəza ilə nəticələnir. Etik normalara riayət etmək isə könüllüdür və müxtəlif prinsiplər əsasında birləşən fərdlərin və insan qruplarının dəyər toplularına əsaslanır. Başqa sözlə, müəyyən coğrafi bölgədə yaşayan, yaxud müəyyən konkret peşəyə və hətta ailəyə məxsus olan sosial sinif, insan qrupu üçün etik normaların müxtəlif sistemləri mövcuddur. Bu halda müxtəlif qrupların normaları arasında əhəmiyyətli ziddiyyətlər təzahür edə bilər. Belə ziddiyyətlərin ən bariz nümunələrindən biri olan «siqnalverən» fenomeninə aşağıda IV Fəsilə baxılacaq.

Etikadan fərqli olaraq qanun hamı üçün eynidir. Bundan başqa, qanun bizə minimumu verir, etik qərarlar isə sonsuzdur.

Yazılmamış əxlaq qaydaları. Hər cəmiyyətin öz yazılmamış mənəvi normalar toplusu mövcuddur. Bunlar insanlar tərəfindən sosiallaşma prosesi, yaxud ailədə, dostlar arasında, dini təşkilatlarda və əmək kollektivləri də daxil olmaqla sosial qruplarda ünsiyyət prosesi ərzində və adi tədris zamanı dərk olunur. Məsələn, islam dinində davranış yalnız islam hüququ olan şəriət tərəfindən deyil, eyni zamanda da yazılmamış qaydalar toplusu olan adətlər tərəfindən tənzim olunur. Bu adətlər islamdan əvvəlki əxlaqa məxsusdur və çox zaman islam normalarına da zidd olur, məsələn, Qafqazda geniş yayılmış qan qisası adəti³.

Etika/davranış kodeksləri. Bir çox ölkələrdə dövlət və müxtəlif növlü biznes şirkətləri daxili sənədlərində öz etik prinsiplərini təyin edirlər. Bu sənədlər iş, yaxud işgüzar etika kodeksi və ya davranış kodeksi adlanır. Məcəllələr elə bir sahələrə yayılmışdır ki, burada dövlət tənzimləməsi yetərincə deyil, ya da sahibkarların və şirkət menecerlərinin fikrincə kifayət qədər sərt deyildir. Bir çox ölkələrdə dövlət məmurları üçün də davranış kodeksləri mövcuddur.

Kodekslər bir neçə əsas tələblərə cavab verməlidir. Birincisi, onlar ölkənin qanunlarına tam uyğun olmalıdır. İkincisi, onlar qanunlara nisbətən daha sərt və təcizlətlə işlənmiş normaları ehtiva etməlidir. Üçüncüsü, şirkətin fəaliyyət növünün xüsusiyyətlərini nəzərə almalıdır. Nəhayət, etik pozuntulara görə cəzanın dərəcəsi qanun tərəfindən nəzərə alınmayıbsa rəhbərlik tərəfindən müəyyən olunmalıdır. Kodekslər kitabın VI fəsilə daha ətraflı nəzərdən keçiriləcəkdir.

İlk baxışdan elə görünə bilər ki, etika kodeksləri sovet vaxtında mövcud olan müəssisələrin inzibati fəaliyyətinə dair əsasnamələrdir. Əlbəttə ki, burada oxşarlıq vardır, ancaq əsaslı fərqlər də göz qabağındadır. Birincisi, kodekslər hər şirkət tərəfindən müstəqil işlənilib hazırlanır, əvvəlki dövrdə isə bu cür əsasnamələr yuxarıdakı təşkilatlar tərəfindən hazırlanırdı və müəyyən sahənin bütün müəssisələri üçün eyni olurdu. Qanuna riayət etmək şərti ilə hər şirkətin öz qaydalarını təsis etmək hüququ vardır, məsələn, əməkdaşların tibbi müayinəsinin keçirilməsi, yaxud qanda alkoqolun mövcudluğunun gözlənilməz yoxlanılması hüququ. İkincisi, işçilərin öhdəlikləri və bu öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə görə cəzalardan başqa, kodekslər işçilərin hüquqlarını müdafiə edən müddəaları da özündə ehtiva edir. Kodekslər müdiriyyət, müştərilər, tərəfdaşlar və digər maraqlı tərəflər ilə münasibətlərin qurulması üçün işçilərə yardımçı olan bir alətdir.

Nə üçün biznes etik normalara riayət etməyə səy göstərməlidir?

³ «Ислам» Энциклопедик лцьят. «Наука» няшриййатынын Шярг ядыбиййаты баш редаксийасы. 1991 ил, сящ.13

Hələ Hammurapi Məcəlləsində (eramızdan əvvəl II minillik) yaxın zamana qədər biznes «Alıcı, sayıq ol!» prinsipini rəhbər tutmuşdur. Bəs onda nəyə görə XX əsrin ortalarından biznes təcrübəsinə etik normaların və prinsiplərinin tətbiqi məsələsi diqqəti daha çox cəlb etməyə başlamışdır? Məgər biznesin əsas məqsədi pul qazanmaq, dövlətin sərəncamı - vergi yığmaqla və sosial proqramları həyata keçirməklə sosial ədalət prinsipinə riayət olunmasını təmin etmək deyilmi? Bunun cavabı çox sadədir: Qərbdə sərt bazar rəqabətinin yaranması, vətəndaş cəmiyyətinin inkişafı və dövlət idarəçiliyinin təkmilləşməsi ilə biznes anladı ki, pulu istənilən «cəngəllik qanunu» ilə bazarın digər iştirakçıları ilə hesablaşmayaraq qazanmaq mümkün deyildir. Çünki biznes elə bir cəmiyyətdə fəaliyyət göstərir ki, həmin cəmiyyətə xidmət edir və ondan asılıdır⁴. Bundan əlavə, biznes belə bir nəticəyə gəlmişdir ki, qısamüddətli və uzunmüddətli perspektivlərin mənfəəti arasında böyük bir fərq mövcuddur. Etik normalardan boyun qaçırmaq ola bilsin ki, doğrudanda qısamüddətli mənfəət gətirə bilər, ancaq uzaq perspektivdə ola bilən ziyan - anı xeyirdən daha güclü zərər vura bilər.

Hal-hazırda Qərbdə güclü bir qalmaqal qopmuşdur: dünyanın ən iri audit şirkəti olan KPMG investorların gözündə yaxşı görənmək üçün təbii ki, rüşvət hesabına Xerox korporasiyasına 1997-2000-ci illər dövründə 6 mlrd. dollarlıq maliyyə gəlirlərinin həcmində saxtalaşdırılmasında «yardım» etmişdir.⁵

Biznesdə etik davranışın nə üçün «mənfəətli» olması səbəblərini gözədən keçirək.

Birincisi, qeyri-etik davranış şirkətin nüfuzuna islah olunmaz zərbə vura bilər və bu da şirkətin bazardan sıxışdırılıb çıxarılması ilə nəticələnə bilər. Məsələn, Bakıda hər bir gözənilməz hadisədən (zəlzələ, qar, mülki iğtişələr) sonra artıq yüklənmə nəticəsində Azersel şirkətinin abonentlərinin telefonları işləmir və onun rəqibi olan Baksel şirkətinin müştərilərinin sayı artır.

İkincisi, etik prinsiplərə riayət etməyən şirkət *səmərəli idarəetmə sistemine* malik ola bilməz. Məsələn, Azərbaycana gəlişi səs-küylü qalmaqalla və bu layihədən gözənilməz olaraq Siemens şirkətinin sıxışdırılıb çıxarılması ilə müşayiət olunan Barmek şirkəti istehlakçıların hüquqlarını müntəzəm pozduğuna və idarəetmə sistemində nasazlığın görə, məsələn, yaşayış binalarında kütləvi halda işıqların söndürülməsinə (o cümlədən səlqiəli ödəyicilərin mənzillərində də) görə KİV tərəfindən tənqid olunur. Nəticədə, enerji haqqını ödəyə bilməyənlərlə yanaşı bir çox müştərilər də haqqı ödəməkdən imtina edir. Məlum deyildir ki, bazarda yeni bir rəqib meydana gələrsə bu inhisarçı şirkətin neçə nəfər müştərisi qalacaqdır.

Üçüncüsü, şirkətin nüfuzu *potensial investorlar* üçün çox vacib rol oynayır. Məsələn, Azərbaycan əhalisi pullarını yerli banklarda (bu bankların iflasını xatırlayaraq) saxlamaq istəmir. Bu qaydadan istisna kimi bir neçə bankı göstərmək olar, məsələn, öz təşkilatının etibarlı olmasını fəal təbliğ edən Beynəlxalq bank və sosial proqramları dəstəkləyən Azeriqazbankı bu qaydadan istisna təşkil edir.

Dördüncüsü, etik normaların olmaması gec və ya tez faciə ilə nəticələnir və bundan sonra, adətən, bu sahədə dövlət tənziqləməsi sərtləşir. 2003-cü ilin yanvarında Bakı sirkində baş vermiş və iki uşağın həlakı ilə nəticələnmiş faciəni xatırlamaq kifayətdir. Bu hadisə dövləti əyləncə yerlərində texniki təhlükəsizliyin nəzarətini gücləndirməyə məcbur etdi.

Beşincisi, *yüksək ixtisaslı mütəxəssislər nüfuzu ləkələnmiş şirkətdən uzaq olmağı üstün tuturlar*. Məsələn, bir neçə il əvvəl Bakıda özəlləşmə cəkləri ilə fırıldaqçılıq edən Minaret şirkəti öz əməkdaşlarına Bakıdakı xarici şirkətlərdə mövcud olan orta maaşlardan qat-qat üstün olan maaş verməyə məcbur oldu.

Altıncısı, etika *mənfəətin artmasına* imkan yaradır. Mütəxəssislərin hesablamalarına görə, «köhnə tərəfdaşları saxlamaq yenilərinə qazanmaqdan 5 dəfə ucuz başa gəlir»⁶. Məsələn, Azyevrotel Müştərik Müəssisəsi (MM) bu istiqamətdə səmərəli tədbirlər görür. Bu şirkət müştərilərinə mümkün texniki qüsurlar, profilaktik işlər və İnternetə hansı vaxt qoşulmağın mümkün olmaması haqqında bildirişlər göndərir. Digər İnternet provayderi Azeronlayn bu cür bildirişlər göndərmir, halbuki, onun işində ən azı həftədə bir dəfə nasazlıq baş verir.

Nəhayət, ölkəmizin indiki şəraitində dövlətin bir sıra səbəblərə görə əhalinin çox hissəsi üçün layiqli həyat səviyyəsini təmin edə bilmədiyi zaman bu vəzifə biznesin maraqlarına uyğun olaraq onun öhdəsinə verilməlidir. Sosial korporativ məsuliyyət mövqeyindən çıxış edərək, yeni yaxşı maaşlı iş yerləri

⁴ Robert C. Solomon, Chapter 31, "Business Ethics" in "Companion to Ethics", edited by P. Singer, copyright Blackwell Publications Ltd, 1991 – 93, p. 358

⁵ Н.Исмайылова, Н.Ялиев. «Даца бир аудитор ширкяти фырылдагчылыг да иттищам олунду», «Ехо» гязети, 15 феврал 2003 ил

⁶ Е.А.Уткин, «Бизнесин этикасы», Москва, «Зертсало» няшрийаты, 2000 ил

yaratmaqla, sosial proqramları dəstəkləyərək, istehlakçılar üçün məqbul qiymətləri təyin edərək izafi gəlirlərdən imtina etməklə, ətraf mühiti korlamayaraq biznes müəyyən qədər *ictimai gərginliyi yatırır*.

Biznesin mənəviyyətsizliyi haqqında əfsanə

Bu əfsanə başlıca olaraq belə bir təsəvvürə əsaslanır ki, biznesin əsas məqsədi «pul qazanmaqdır». Mühasibat balansı gəliri dəqiq göstərir, onu dollarla, yaxud manatla hesablamaq olar, bəs biznesin mənəvi əsaslarını necə qiymətləndirmək olar? Biznesdə rentabellik və gəlirin vacibliyini inkar etmədən belə bir sual verək: bəs müasir dünyada digər iştirakçılar və onların maraqları ilə hesablaşmadan pul qazanmaq mümkündürmü? Qərb ölkələrində «vəhşi» kapitalizm dövrü çoxdan keçmişdir. Postsovet məkanında da mədəni bazarın bərqərar olması meylləri artırmaqdadır.

Artıq bu gün əhali Rusiyadakı «Vlastelin», yaxud Azərbaycandakı «Vahidbank» tipli maliyyə piramidalarına inanmır. Sankt–Peterburqda inşaat şirkətləri tərəfindən törədilən çoxsaylı fırıldaqlar nəticəsində əhalinin etibarı itirildi. Əhali yaşayış evlərini əvvəlcədən ödəmə şərti ilə almaq istəmir, bunsuz isə inşaat biznesində işləmək qeyri–mümkündür. Bu cür şərait ona gətirib çıxardı ki, düzgün işləmək və müştərinin etimadını qazanmaq istəyən şirkətlər birləşərək «Namuslu inşaatçılar klubu»nu yaratdılar (Klub çestnix stroiteley). Onlar etibarlı inşaat şirkətlərinin «ağ siyahısı»nı dərc edirlər.⁷ Bu cür yanaşma öz nizamnamələrinə malik olan orta əsrlər gildiyalarını xatırladır.

Yaxın keçmişdə Şell və BiPi şirkətləri İngiltərə ictimaiyyətinin təzyiqlərinə məruz qalmışdılar, çünki Nigeriya və Anqolada neft hasil edərkən bu ölkələrin korrupsiyalanmış hökumətlərinə ödədikləri haqqında heç bir məlumat dərc etməyiblər, faktiki olaraq diktator rejimlərini dəstəkləyiblər və bununla da həmin ölkələrin talan edilməsinə yardım ediblər. Ona görə də bu şirkətlər ingilis ictimaiyyəti tərəfindən təzyiqlə məruz qalmışdılar. Nəticədə hər iki şirkət öz etik prinsiplərini sərtləşdirib və öz gəlirlərini, o cümlədən Azərbaycandakı gəlirlərini də daha şəffaf edəcəklərini öhdələrinə götürüblər.

Sivil bazarın mənəvi dəyərləri

Bu gün meyl etdiyimiz sivil bazar şəraitində işləyən bizneslər aşağıdakı mənəvi dəyərləri rəhbər tuturlar:

- qənaət və səmərə;
- gəlirin və ictimai ədalətin tarazlığı;
- qanun çərçivəsində fəaliyyət azadlığı və bazarın bütün iştirakçıları üçün bərabər imkanlar;
- digərlərinin azadlığına hörmət və onların qüsurlarına dözümlülük.

Əxlaq və mentalitet

Belə bir fikir vardır ki, Şərqdə və o cümlədən Azərbaycanda biznesdə etik prinsiplərin riayət olunmasından narahat olan azdır. Məsələn, hesab edirlər ki, yerli bəzəlik və rüşvətxorluq mədəniyyətimizdə o qədər iz qoyub və xalqın mentalitetinə o qədər yeri yib ki, bu cür hallarla mübarizə aparmaq qeyri–mümkündür. Gəlin araşdıraq, doğrudandırsa rüşvətxorluq Azərbaycan xalqının mentaliteti ilə qırıılmaz tellərlə bağlıdır. Birincisi, əxlaqında rüşvətxorluq yer tapan xalq yoxdur, eləcə də elə bir cəmiyyət yoxdur ki, onun üzvləri düşünsün ki, «onun rəhbərləri digərlərinin maraqları hesabına öz şəxsi məqsədlərinə nail olmalıdır»⁸. Rüşvətxorluq hər yerdə baş alıb gedən şəraitdə insanlar yaşamaq üçün korrupsiya sövdələşmələrinə qatılmağa məcburdurlar və bu mənfi ictimai hala müəyyən dərəcədə dözümlü münasibət göstəririlər. Məsələn, məmur aparatının səlahiyyətləri Avropanın şimalındakı ölkələrdən daha çox bizimkinə oxşar olan İtaliyada etik sayılan hər bir şeyə çox çevik yanaşırlar və eyni zamanda burada çox sərt qanunları yan keçmək meyli güclüdür⁹. Başqa bir hüquqi–təsərrüfat məkanına düşən azərbaycanlılar özlərini başqa cür aparırlar. Azərbaycanlıların korrupsiyalaşdığı haqqında tezisi xarici şirkətlərdə işləyən çoxsaylı azərbaycanlılar ordusu təkzib edir.

⁷ Санкт–Петербургу «Намуслу иншаатчылар клубу»нун мяслящятчиси Анна Осипованын Ишэцзар етика цэря реэионал конфрансдакы чыхышы. Бакы, 22–23 ноябр, 2002 ил

⁸ J. Pope, “Confronting Corruption. The Elements of a National Integrity System”, TI Source Book, 2000, p. xix

⁹ Р.Д. Лйуис, «Бейнялхалг бизнесдя ишэцзар мядяниййят: гаршудурмадан гаршылыгы анлашмайа доьру», Москва, «Дело» няшриййаты, 2002, сящ.33

Yerlibazlığa gəldikdə isə etiraf etmək lazımdır ki, doğrudanda çox sıx ailə münasibətləri mədəniyyətimizə xas olan bir şeydir. Amma müşahidələr göstərir ki, birincisi, bu gün Azərbaycandakı bir sıra şirkətlər işə götürmə zamanı «mənimkidir–özgədir» prinsipini yox, işçinin peşəkar uyğunluğunu üstün tuturlar. İkincisi, bu cür münasibətlərin yaranma səbəbini mentalitetimizdə axtarmaq lazım deyildir, çünki ziddiyyətli qanunvericilik və korrupsiya bir çox biznesləri yarım mafioz qurumlara çevrilməyə və ancaq «özününkünə» etibar etməyə məcbur edir¹⁰. Belə durum təkəcə Azərbaycanda mövcud deyildir.

Rusiyadakı sorğuya əsasən şəxsi münasibətlər xidməti irəliləmə və var–dövlətə nail olmaq üçün ən etibarlı vasitə hesab olunur (88 faiz) və respondentlərin yalnız üçdə biri (39 faiz) gərgin əməyin uğuruna inanırlar¹¹.

Buna baxmayaraq, biznesdə təzahür edən ayrı-ayrı qeyri–etik davranış hallarına və o cümlədən korrupsiyaya qarşı müəyyən dözümlülük heç də bu hal ilə mübarizə aparmağın əbəs olduğunu göstərmir. Elə onu xatırlamaq kifayətdir ki, ABŞ-da XIX əsrin sonu və XX əsrin əvvəlində iri inhisarların təşəkkülü zamanı korrupsiya və milli sərvətlərə talançı münasibət, işçilərin istismarı və biznesdə etik standartların olmaması o dərəcədə həyat normasına çevrilmişdi ki, ingilis sərmayədarları öz keçmiş müstəmləkələrinin sürətlə inkişaf edən iqtisadiyyatına investisiya qoymaqdan imtina edirdilər. Vaxt keçdikcə yuxarıda göstərilən amillər toplusu indiki vaxtda işgüzar etikanın normalarının və prinsiplərinin təcrübədə tətbiqinə gətirib çıxardı.

İqtisadi münasibətlər sahəsində islam etikası

Azərbaycan xalqının böyük kütləsi dini ehkamlara riayət etməsə də dinin xalqın mentalitetinə təsirini inkar etmək çətindir. Quran və Şəriət (islamın hüquqi normalar və müddəalar toplusu) Qərbin işgüzar etikasının nəzərdən keçirdiyi, demək olar ki, bütün aspektləri qısa şəkildə özündə ehtiva edir.

Məsələn, İslam korrupsiyanı pisləyir, ədalət məhkəməsi həqiqi islam tərəfindən həyata keçirilirsə hakim korrupsiya və rüşvətخورluqdan üstün olmalıdır, məhkəməyə cəlb olunan şəxslərin qüdrətindən qorxmamalıdır.

İslam məqbul və qeyri-məqbul qazanc üsullarını müəyyən və təsnif edir. Vicdanlı qazanc vasitəsi məqbul sayılır və «halal» adlanır. Ləyaqətsiz qazanc isə «haram» kimi müəyyən olunur və elə qazanc vasitələrinə şamil olunur ki, bu zaman digər insanlara birbaşa zərər dəyər, yaxud qadağan olunmuş vasitələrdən istifadə olunur (oğurluq, rüşvət və s.).

İslam zəhmətsevərliyi təbliğ edir, bekarçılığı pisləyir, təbiət və insan resurslarından səmərəli istifadəni tələb edir. Burada eyni zamanda işə götürən şəxs ilə işçi arasında münasibətlər dəqiq müəyyən edilmişdir. İşçi sahibkarın əmlakına hörmət etməli və vicdanla işləməli, sahibkar isə işçiləri ilə ədalətlə davranmalı və onların əməyinin haqqını vaxtında ödəməlidir. Quranda korporativ ictimai məsuliyyət «zəkat», yaxud hər il yoxsulların, yetimlərin və ehtiyaclarının xeyrinə keçirilən məcburi ödənişlər formasında öz əksini tapmışdır.

Bu verginin məbləği ildə məhsulun 1/10, digər əmlakın isə 1/40 hissəsini təşkil edir¹²

Eləcə də, qulların azadlığa buraxılması məqsədilə satın alınması və hər kəsin öz ailə üzvlərinə və icmasına maddi yardım göstərməsi təşviq olunur.

Bir çoxları səhvən hesab edir ki, islam bank fəaliyyətini qadağan edir, bunsuz isə müasir dünyada biznesin təşəkkülü və inkişafı mümkün deyildir. İslam pulun varlanma məqsədilə sələmlə istifadəsini, yaxud «ribanı», yəni pulun əmtəə şəklində istifadəsini qadağan edir. Pulun hərəkətsiz saxlanması da təşviq edilmir. Bir çox islam dövlətləri dövriyyədə olan pulun yox, banklarda saxlanılan vəsaitlərin üzərinə vergi qoyur¹³. Müsəlman cəmiyyətlərində xüsusi banklar, daha doğrusu, qarşılıqlı yardım xəzinələri yaradılır və burada yalnız xidmətə görə faiz tutulur. Belə təcrübə şübhəsiz ki, biznesin yaranması üçün

¹⁰ Р. Сафаралиева. Фясил 2. «Ъямийят, ганун вя етика». С. Баьыровун редакторлуьу иля «Коррупсийа» китабындан, Шяффафлыг Азярбайъан тяшкилатынын няшри, 2002 ил

¹¹ Е.А.Уткин, «Бизнесин етикасы», Москва, «Зертсало» няшриййаты, 2000, сящ.133

¹² Ислам» Ензиклопедик лцьят. «Наука» няшриййатынын Шярг ядябиййаты баш редаксийасы. 1991 ил, сящ.74

¹³ Рукайя Магсуд, «Ислам», Москва, 2001, «Гранд» тиъарят–няшриййат еви, сящ. 204–205

zəruri olan ilkin kapitalın əldə olunmasını çətinləşdirir. Ona görə də dünya müsəlmanlarının əksəriyyəti «islam mirasının həyatın dəyişməkdə olan şəraitinə və dünya ictimaiyyətinin qloballaşmasına müvafiq olaraq uyğunlaşmasının labüdlüyünü başa düşürlər»¹⁴. Bundan əlavə, həyat səviyyəsinin artması əlavə gəlir tələb edir, bunu isə ailəyə işləyən qadın gətirə bilər. Digər tərəfdən müasir dünyada biznesin inkişafı qadınların istehsal aləminə qoşulmasını tələb edir, amma islamın qadınlara aid bir çox müddəaları bunun qarşısını alır.

Etik dilemmalar – onları necə həll etməli?

Biz hər gün etik məsələlərlə üzləşməli oluruq: bu, həm qəzetlərin icmalı, həm iş masası üzərindəki qeydləri, gecə xəbərlərində səslənən xoşagəlməz yeniliklər ola bilər... Etik problemləri təhlil edən şəxs tez-tez çıxılmaz vəziyyətə düşür. Əgər söhbət etik davranışın qiymətləndirilməsindən gedirsə biz bu və ya digər halda özümüzü necə aparmalıyıq? Etik problemlərin təhlilində birinci addım həmişə asan olmasada, ancaq aydındır: faktların toplanması. Ancaq yalnız quru faktlara malik olmaq kifayət deyildir. Faktlar özləri özlüyündə nəyinsə olmasından xəbər verir, ancaq onlar necə olmalı sualına cavab vermir. Burada əlavə etmək lazımdır ki, etik problemlərin həlli faktların istifadəsindən başqa, dəyər meyarlarına əsaslandırılmanı da tələb edir. Bu meyarlar bir neçə səviyyədə mövcuddur: bütöv cəmiyyət, ayrıca götürülmüş təşkilat, konkret fərd. Bu zaman ola bilsin ki, müxtəlif səviyyəli meyarlar bir-biri ilə uzlaşsın. Bundan əlavə müəyyən etmək lazımdır ki, hərəkətin üç tərkib hissəsindən bizim üçün daha vacibi hansıdır: *hərəkətin özü; onun nəticələri; onun səbəbləri (niyyət və şərait)*. Hal-hazırda belə metodika dörd başlıca yanaşma əsasında kifayət qədər işlənmişdir¹⁵.

Qərarın qəbul edilməsinin əleyhinə arqumentlər:

- ciddi hüquqi nəticələr;
- ciddi maddi zərər;
- mən layiqsiz hərəkət etsəm özümü necə hiss edərdim?

Qərarların qəbul edilməsi lehine arqumentlər:

- mənim zərər çəkmə şansım minimaldır;
- mən bunu başqa adamın xatirinə edəərəm;
- mən bunu etsəm digər tərəf heç bir zərər çəkməz;
- mən bunu etməsəm başqası bunu edər;
- bunu hər bir adam edə bilər.

Bu hərəkətin şəxsən mənim üçün dəyəri nədədir?

- məqsədlər və nəticələr (məsələn, əgər qətl özünü müdafiə məqsədilə törədilibsə ona bəraət qazandırmaq olar);
- nail olmağın vasitələri və yolları (məsələn, yalana heç bir halda bəraət qazandırmaq olmaz).

Mən və digər tərəf nəyi itirir və nəyi əldə edirik:

- qısamüddətli perspektivdə;
- uzunmüddətli perspektivdə.

¹⁴ Azim Nanji, "Islamic Ethics" in "Companion to Ethics", edited by Peter Singer, copyrights Blackwell, 1994, printed by Hartnolls Ltd, Bodmin, Cornwall, p.116

¹⁵ Kenneth Blanchard, Norman Vincent Peel. "The Power of Ethical Management", published by William Morrow and Company incorporated, New York, 1988, p. 27

I FƏSİL. İŞGÜZAR ETİKAYA GİRİŞ. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Etika və əxlaq anlayışı

- ◆ Etikanın bir fənn kimi növlərini göstərin.
- ◆ Əxlaqın tərifini verin, əxlaq normalarının nümunələrini göstərin.
- ◆ Universal və səciyyəvi əxlaq normaları arasındakı fərq nədədir.

Davranışın tənzimlənməsi

- ◆ İnsanın davranışını tənzimləyən şüur növləri arasındakı fərqi izah edin:
 - din;
 - fəlsəfə (nisbi və mütləq yanaşma);
 - qanun;
 - yazılmamış əxlaq qaydaları;
 - etika/ davranış kodeksləri.
- ◆ Etika kodekslərinin sovet dövrünün inzibati qaydalarından fərqi nədədir.

Nə üçün biznes etik normalara riayət etməyə səy göstərməlidir?

- ◆ Etika nöqtəyi-nəzərindən uzunmüddətli və qısamüddətli mənfəət arasındakı fərqi izah edin.
- ◆ Etik prinsiplərə riayət edilməsi aşağıdakılara necə təsir göstərir:
 - şirkətin nüfuzu;
 - təşkilatın idarəetmə sistemi;
 - potensial investorların rəyi;
 - dövlətin tənzimlənməsinin dəyişməsi;
 - insan resursları;
 - mənfəət;
 - sosial mühit.

Sivil bazarın əsas əxlaq dəyərləri

- ◆ Biznes təcrübənizdən aşağıdakı əxlaq prinsiplərinə riayət etdiyinizi (yaxud etmədiyinizi) göstərən nümunələr getirin.
 - pragmatizm və səmərəlilik;
 - gəlir və sosial ədalətin tarazlığı;
 - qanun çərçivəsində azad fəaliyyət və bərabər imkanlar;
 - başqalarının azadlığına hörmət və onların nöqsanlarına dözümlülük.
- ◆ Bu siyahıya hansı prinsipləri əlavə edərdiniz?

Biznesin mənəviyyatsızlığı haqqında əfsanə

- ◆ Siz biznesin mənəviyyatsızlığı haqqında fikirlə ümumən razısınız mı?
- ◆ Azərbaycanda bu gün mövcud biznesi əxlaq nöqtəyi-nəzərindən necə səciyyələndirirsiniz?
- ◆ Siz inanırsınız ki, Azərbaycanda işləyən xarici neft şirkətlərinin gəlirləri və hökumətimizə ödənişləri həqiqətən də şəffaf olacaqdır?
- ◆ Əgər elədirsə bu, ölkədəki korrupsiyanın səviyyəsini endirilməsinə kömək edəcəkdirmi?
- ◆ Əgər elə deyildirsə, onda nəyə görə?

Əxlaq və mentalitet

- ◆ Nə üçün korrupsiyalanmış ölkə nüfuzuna malik olan İtaliya dünyanın yeddi qabaqcıl ölkəsinin siyahısına daxildir, digər çox korrupsiyalanmış ölkələr isə planetin ən yoxsul dövlətləri siyahısına daxildir?
- ◆ Azərbaycan mədəniyyətində və biznesində yerlibazlıq anlayışı.
- ◆ Əgər qanunlar öz natamamlığı ucbatından bəzən etik prinsiplər üzrə davranmağa imkan vermirsə, onda biznes nə etməlidir?

İqtisadi münasibətlər sahəsində islam etikası

- ◆ Azərbaycandakı biznes öz işində islam prinsiplərini istifadə etməlidirmi?
- ◆ İslamın aşağıdakılara münasibəti necədir:
 - korrupsiya;
 - sahibkar və işçi arasında münasibətlər;
 - sələmçilik və bank işi;
 - şirkətlərin sosial məsuliyyəti.

Etik dilemmalar – onları necə həll etməli?

- ◆ Etik dilemma nədir?
- ◆ Hərəkətin hansı üç tərkib elementi mövcuddur və onlardan hansı Sizin üçün vacibdir?
 - ◆ Qərarın qəbul edilməsinin lehinə və əleyhinə ən geniş yayılmış arqumentləri sadalayın.

I FƏSİL. İŞGÜZAR ETİKAYA GİRİŞ. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Gecə vaxtı kimsəsiz küçədən keçən bir adam alovun bürüdüüyü evin pəncərəsində bir uşaq görür.
 - (a) O uşağı xilas etməyə səy göstərməlidirmi?
 - (b) Əgər küçədən ötən şəxsi ardıcılıqla uşağın dayəsi, qonşu, məzuniyyətdə olan polis nəfəri, növbətçilikdə olan yanğın söndürən ilə əvəz etsək cavabınız dəyişərmə? Bu şəxslərin hamısını onların mənəvi məsuliyyətinin artması qaydasında ardıcıl düzün.

2. Gecə növbəsi zamanı süd zavodunda qəza baş vermişdir. Bir tonluq süd çənində yırtılmış yuyucu toz qutusu tapılıb. Bu hadisə artıq 1000 süd qutusu qablaşdırıldıqdan sonra aşkar olunub. Bunu aşkar etmiş işçi qadın bu haqda növbə rəisinə xəbər vermişdir, lakin o qadına susmağı məsləhət görmüşdür. Növbəti günü bu qadın yenə də dediklərini təkrar edir, ancaq növbə rəisi yenə də heç bir tədbir görmür. İşçi qadının yadına düşür ki, onun qonşusu sexin müdiri ilə tennis oynayır və qonşusundan xahiş edir ki, müdirə hər şeyi danışsın. O biri gün isə sex müdirinin əmri ilə korlanmış süd məhv edilir, növbə rəisi səhlənkarlığa görə, işçi qadın isə qeyri-rəsmi kanallardan istifadə edərək öz müdirini başı üzərindən yuxarı instansiyalara müraciət etdiyinə görə işdən çıxarılıb.
 - (a) Sex müdiri düzgün hərəkət edibmi?
 - (b) Bu qadın düzgün hərəkət edibmi?
 - (c) Bu vəziyyətdən başqa çıxış yolu varmı?

3. Mənim şirkətim ərzaq malları istehsal edir. Bu malları mən daxili bazarda bir sıra yaxşı işgüzar münasibətlər qurduğum mağazalar vasitəsi ilə uğurla satıram. Keçən həftə yüksək vəzifəli bir məmur mənə müraciət edərək dedi ki, bu vaxtdan etibarən mən məhsulun ən azı 50% -ni daha aşağı qiymətlə vasitəçi şirkətə satmalıyam. Bu şirkət mənim məhsulumun satışı ilə məşğul olacaqdır. Mən necə hərəkət etməliyəm:
 - (a) gəlirimizin yarısının itirilməsinə baxmayaraq razı oluram;
 - (b) daha yüksək vəzifəli məmura müraciət edərdəm və mənə «himayədarlıq» etməsi üçün ona rüşvət verərdəm;
 - (c) yardım üçün biznes assosiasiyasına müraciət edərdəm;
 - (d) bu məmurun sözlərinə əhəmiyyət vermərdəm;
 - (e) biznesimi dayandıraraq ölkədən çıxıb gedərdəm, çünki burada iş görmək mümkün deyil;
 - (f) polisə (məhkəməyə, qəzetə) müraciət edərdəm;
 - (g) digər təklif.

4. Mən informasiya texnologiyaları ilə məşğul olan şirkətdə işləyirəm. Tutduğum hüquqşünas vəzifəsi məxfi sənədlərlə tanış olmağıma imkan verir. mən heç vaxt vəzifəmdən sui-istifadə etməmişəm. İnformasiya texnologiyaları bazarında tələb azaldığından şirkətin Direktorlar Şurası əməkdaşların – informasiya texnologiyaları üzrə mütəxəssislərin sayının ixtisarına qərar verir. Ştatın ixtisarı üzrə işdən çıxarılan barədəki bildiriş vəərəqələrini (bunlar iki aydan sonra əməkdaşlara təqdim olunacaqdır) hazırladığım zaman yaxın qohumumun da ixtisara düşdüyünü gördüm. Mən necə hərəkət etməliyəm:
 - (a) ixtisar haqqında xəbəri menecerdən əvvəl mən qohumuma çatdırım ki, o, özünə iş yeri axtarıb tapsın;
 - (b) susub, heç nə etməyim;
 - (c) özüm onun üçün iş yeri axtarıb tapım;
 - (d) onun işlədiyi şöbənin bütün əməkdaşlarına ixtisar haqqında xəbər verim;
 - (e) digər təklif.

5. Bakıda fəaliyyət göstərən xarici şirkət Novruz bayramı münasibətilə əməkdaşları üçün məclis təşkil edir. Məclis çox gec qurtarır. Əcnəbi əməkdaşlardan biri onun qonşuluğunda yaşayan həmkarlarını maşınla aparmağı təklif edir. Onun evinə ən yaxın yerdə yaşayan qəşəng katibə qızıdır. Bu qız tək

getməyə qorxurdu və əcnəbi onu maşından evin qapısındanə otürməyə təklif etdi. Maşından çıxdıqdan dərhal sonra onları polis nəfərləri saxladılar. Onlar israr edirlər ki, qız fahişədir və iki variant təklif etdilər: ya əcnəbini azad buraxıb qızı şəxsiyyətini müəyyənləşdirmək üçün polis məntəqəsinə aparmaq, yaxud da 100 dollar ödəmək.

Bu vəziyyətdə necə hərəkət etməli? Seçiminizi əsaslandırın.

6. Bakıda fəaliyyət göstərən xarici şirkətin əməkdaşı, Azərbaycan vətəndaşı elektron rabitəsi ilə şirkətin bütün əməkdaşlarına məlumat göndərmişdir. Məlumatda Bakıda 1990–cı il yanvar hadisələrinin qurbanları xatırlanırdı. Bu əməkdaş daxili xidməti rabitədən sui-istifadəyə və işə aid olmayan müəllifsiz materialların göndərilməsinə görə rəsmi töhmət alır. Həmin əməkdaş xarici şirkəti Azərbaycan tarixinə hörmətsizlikdə ittiham edir və şirkət işçilərinin yarısını təşkil edən azərbaycanlı əməkdaşlar tərəfindən imzalanmış şikayətlə müraciət edir. Münaqişə qəzet səhifələrinə düşür.

- (a) Əməkdaşın bu materialı yaymağa haqqı varmı?
- (b) Onun şikayət etməyə haqqı varmı?
- (c) Onun həmkarlarının dəstəyindən istifadə etmək hüququ varmı?
- (d) Rəhbərliyin onu cəzalandırmağa haqqı varmı?
- (e) Bu vəziyyətdən başqa çıxış yolu varmı?
- (f) Belə vəziyyətlərin qarşısını almaq mümkündürmü?

Sanar Məmmədov

II FƏSİL. KORPORASIYA DAXİLİ ETİK PROBLEMLƏR

Ümumi müddəalar

Korporasiya daxili etik problemlərdən danışdıqda ilk əvvəl rəhbərlik və işçilər arasında olan münasibətlərə nəzər salmaq lazımdır. Belə ki, idarə rəhbəri işçiyə maaş verir və bunun da müqabilində işçidən ona tapşırılanları vaxtında yerinə yetirməyi, işinə cavabdeh olmağı, kollektivin layiqli üzvü olaraq şirkətin maddi və mənəvi dəyərlərinə sadıq olmağı gözləyir. İşçi isə öz növbəsində rəhbərlikdən ədalətli münasibət və sağlam iş mühiti sorağındadır. Gəlin bu məsələlərə rəhbərlik və işçi nöqtəyi-nəzərindən baxaq:

Şirkət rəhbəri şirkət daxilində baş verən zahirən kiçik lakin, pis nəticələrə gətirə biləcək qeyri-etik davranışların vaxtında qarşısını almağa cavabdehdir. Bu, ilk növbədə rəhbərin idarəçilik bacarığından asılıdır. Adətən qeyri-sağlam kollektivdə yalan, əliəyrilik, ikiüzlülük, yaltaqlıq, intizamsızlıq, qərəzli münasibət, kiçik oğurluq və s. problemlər mövcud olur, bu isə şirkətin nüfuzuna mənfi təsir göstərir. Qeyri-etik davranış əməkdaşlar arasında da emosional reaksiya doğurur. Faktlar və psixoloji testlər göstərir: işçi dərk edəndə ki, onun gördüyü iş rifah naminədir və bu işdən çox şey asılıdır, onun əməyi daha məhsuldar olur. Deyilənlərin təsdiqi üçün iki tədqiqat nümunəsinə nəzər yetirək.

ABŞ Ticarət Palatasının hesablamalarına görə iş yerində törədilən kiçik oğurluq halları ABŞ işgüzar dairələrinə ildə 40 mlrd. dollar həcmində ziyan vurur. Əməkdaşların işə münasibəti də maraqlıdır, məsələn, 1990-cı ildə Avstraliyada¹⁶ keçirilən sorğu aşkar etmişdir ki, respondentlərin əksəriyyəti iş vaxtının 20%-ini işə aid olmayan məsələlərə sərf edir. Aşağıdakı məlumat da maraq doğurur:

- respondentlərin altıda biri iş yerində alkoqollu içkilər qəbul edir;
- respondentlərin dördü üçü müdiriyyətin gözüne dəyməməyə çalışır;
- respondentlərin yalnız dördü biri işə həqiqətən can yandırır.

Amerikanın «Working Woman Magazine»¹⁷ jurnalının keçirdiyi sorğu aşkar etmişdir ki, respondentlərin əksəriyyəti adı məhkəmələrdə hallanan, pis reputasiyaya malik olan və etik qaydaları kobudcasına pozan şirkətlərdə işləmək istəmir.

Digər bir sorğu isə aşkar etmişdir ki, iş yerində işçilərin üstünlük verdiyi əsas dəyərlər sırasında şirkətin davranış normalarına riayət etməsi, işçilərə ədalətli münasibət və hörmət bəslənilməsi ilk beşliyə daxildir. Bu zaman yüksək maaş kimi əsas götürülən amil reyting cədvəlində 11-ci yerdə durur.

¹⁶ L.K.Treviño, K.A.Nelson, Managing Business Ethics, 1999, published by J.Wiley & Sons, Inc. p.25

¹⁷ Еля орада сящ., 27

Yuxarıda qeyd edilən bütün aspektləri nəzərə alaraq əminliklə demək olar ki, şirkət daxili problemlər və bu problemlərin aradan qaldırılması şirkətin həm rəhbərliyi, həm də işçiləri üçün mühüm amillərdir. Bu baxımdan şirkət daxili etik problemləri aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

- əməkdaşlarla aparılan işin qüsurları;
- maraqların münaqişəsi;
- məxfiliyə riayət edilməməsi.

İnsan resursları

İnsanlara düzgün rəhbərlik edilməsinin əhəmiyyətindən danışmaq, mənəcə, lüzumsuzdur. Əməkdaşlar və ya insan resursları, müəssisənin ən mühüm komponenti və investisiyalarının ən mühüm sahəsidir. Bu resurslar şirkətin uğur və ya iflasının əsas göstəricisidir.

ABŞ-da aparılan bir sorğu¹⁸ aşkar etmişdir ki, rəhbər və menecerlərin rəyinə görə etik problemlərin 66%-i əməkdaşların və təşkilatı məsələlərdə olan çatışmazlıqlar ucubətindən baş verir.

Dünyanın hər yerində işçilərdə peşəkarlığın çatışmazlığı problemi vardır. Peşəkarlıq dedikdə işçilərin öz öhdəliklərini həm yüksək bacarıqla, həm də vicdanla icra etməsi nəzərdə tutulur. Hər bir şirkət çalışır ki, öz işçilərinin peşəkarlıq səviyyəsini müxtəlif treyninqlər vasitəsilə artırsın. Həmçinin heç bir şirkət rəhbəri istəməz ki, yüksək peşəkarlığa və bacarığa malik əməkdaşını itirsin. Bir çox ekspertin fikrincə, peşəkar işçilərin axınının qarşısını almağın ən düzgün və səmərəli yolu həmin işçilərə münasib iş şəraitinin yaradılmasıdır. Elə bir şərait ki, işçi özünü orada lazımlı və dəyərli hiss etsin. Öz müdirinin onunla hesablaşmadığını zənn edən işçi potensialından daha az səmərə ilə işləməyə məhkumdur.

Əlbəttə ki, müxtəlif problemlərin ortaya çıxması təbii haldır. Çox hallarda bu menecerlər və kadrlar şübhəsi üçün bir sıra çətinliklər yaradır. Bu problemlər demək olar ki, bütün şirkətlərdə eynidir.

İş yerində qərəzli münasibət və diskriminasiya

Adətən iş yerində qərəzli münasibət peşəkarlıqdan kənar zəmində baş verir. Bu, paxıllıq, gözü götürməməzlik və yaltaqlıq nəticəsində baş verir. Yaşlı əməkdaşların gənc kadrlara münasibəti qərəzli münasibətin nümunəsidir. Məsələn, şirkətdə uzun müddət işləyən şəxs özündən cavan olan müdirə tabe olacağını bildikdə bunu qərəzli qarşılayır və o, bu hissələrini bürüzə verərək cavanın təcrübəsizliyindən şikayət edir. Öz növbəsində cavan əməkdaşlar da yaşlı işçilərin tövsiyələrinə məhəl qoymayaraq onların köhnə fikirlə olmasını əsas tuturlar. Qərəzli münasibətin ən geniş yayılmış və təhlükəli formaları aşağıdakılardır:

- cinsi əlamətə görə;
- dini əlamətə görə;
- irqi əlamətə görə;
- əlilliyə görə;
- yaş əlamətinə görə;
- bu və ya digər sosial-mədəni qrupa mənsubluq əlamətinə görə və s.

Yuxarıda qeyd olunan bütün qərəzli münasibət halları səbəbindən asılı olmayaraq etik normaların kobudcasına pozulması deməkdir. Belə diskriminasiya halları nəinki iş prosesində, həmçinin işə götürülmə, vəzifəyə təyin olunma və işdən azad edilmə hallarında da baş verir.

Azərbaycanın indiki reallığında qərəzli münasibət cinsi mənsubiyyətə görə diskriminasiya və onun ifrat forması olan cinsi təcavüzə daha çox rast gəlinir. Qanunvericilikdə qadın ilə kişinin kollektivdə eyni hüquqlara malik olduğu təsbit olunsa da real həyatda buna heç də həmişə əməl olunmur və bu zəmində bəzən kəskin ziddiyyətlər yaranır. Ən əsası isə gender bərabərsizliyi və bunla bağlı yaranmış yanlış fikirlər Azərbaycan cəmiyyətində tam ciddiliyi ilə dərk edilmir. Adətən otağa daxil olan qadın həmkarına diqqət göstərərək ayağa qalxan rəhbər vəzifəli kişilər, görülən iş müqabilində qadın həmkarına eyni işi görmüş kişilərə nisbətən daha az məvacib təyin edirlər. Bəzi həm xarici, həm də yerli şirkətlər işə götürülmə zamanı gənc qadınlara daha çox üstünlük verir, bu isə etik normalara və Azərbaycanın əmək məcəlləsinə ziddir.

Cinsi təcavüz

¹⁸ Toffler, B. 1986. Tough Choices: Managers Talk Ethics. New York: John Willey & Sons, p. 12

Cinsi təcavüz diskriminasiyanın bir formasıdır. Adətən, təcavüz dedikdə onun qurbanı kimi həmişə qadınlar təsəvvür edilir, amma kişilər də onun qurbanı ola bilər. İş yerində cinsi təcavüz aşağıdakı kimi başa düşülür: seksual xarakterli zarafatlar, şifahi təhqirlər, ikibaşlı fiziki əməllər, şəxslərin cinsi əlaqəyə sövq və məcbur edilməsi. Azərbaycanda bu hal ilə bağlı rəsmi statistika olmasa da belə faktlar mövcuddur. Adətən, cinsi təcavüzə məruz qalanlar bu faktları gizli saxlamağa üstünlük verir. Buna səbəb rüsvay olmaq qorxusu, törədilənləri sübuta yetirməkdə bacarıqsızlıq və öz hüquqlarını tələb etməkdə acizlikdir. Nəticədə həmin işçi iş yerini tərk etmək və ya bu şəraitə dözərək işləmək məcburiyyətində qalır.

Aşağıda iki qəzet elanı verilir.

- ◆ Nüfuzlu White Club restoranı ofisiyant qadınları işə qəbul edir. İş üç növbəlidir: 11.00-dan 00.00-a qədər; 13.00-dan 00.00-a qədər; 17.00-dan 00.00-a qədər. İşçi heyət evlərinə çatdırılır¹⁹.
- ◆ Restorana qəbulyan tələb olunur: xoş görkəmli 30 yaşına qədər qadınlar²⁰.

Birinci elan yetərinə ciddi görünür: iş vaxtı və bəzi şərtlər göstərilir. İkinci elan ən azı təəccüblü görünür: qəbulyanın xoş görkəmi nəyinə lazımdır? Şərhə ehtiyac yoxdur.

İndi isə gəlin şirkət daxilində baş verən digər qeyri-etik davranış hallarını nəzərdən keçirək. Aşağıda göstərilən nümunələr Azərbaycan reallığı üçün səciyyəvidir. Şirkətlərin bəzi əməkdaşları bunu adi hal sayır və «hamı belə edir» fikri ilə əsaslandırır.

- şirkətin əmlak və xidmətlərinin şəxsi maraqlar üçün istifadə edilməsi;
- iş vaxtının şəxsi maraqlar üçün istifadə edilməsi;
- sərfəli şərtlərə və imtiyazlara nail olmaq üçün hədiyyələrin verilməsi və qəbul edilməsi;
- günahın başqalarının boynuna atılması;
- başqalarının gördüyü işin öz adına çıxarılması;
- xəstəlik kağızı əldə etmək üçün yalandan xəstəlik görüntüsünün yaradılması;
- nahar fasiləsinin vaxtının qəsdən uzadılması;
- görülən işin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin saxtalaşdırılması;
- tapşırılan işin qəsdən yubadılması;
- rəqib şirkətin sirlərinin öyrənilməsi üçün həmin şirkətin işçilərinin işə götürülməsi;
- şirkətə məxsus məxfi məlumatların geniş açıqlanması.

İşə götürmə və xidməti öhdəliklərin tapşırılması

Qərb ölkələrində işə götürmə prosesini tənzimləyən müəyyən meyarların da daxil olduğu insan resurslarının idarə edilməsi sistemi mövcuddur. Bu meyarlar əsasında hər bir işçinin cinsindən, dərisinin rəngindən, yaşından, baxışlarından asılı olmayaraq yalnız peşəkarlıq səviyyəsi əsasında işə götürülməsi, işdən azad edilməsi, vəzifədə irəli çəkilməsi, əməyinin qiymətləndirilməsi, başqa əməkdaşlarla davranması üzrə etik və digər normalar nəzərdə tutulur. Yaxşı menecer işçini işə götürərkən onun bacarığına və peşəkarlıq səviyyəsinə əsaslanmalıdır.

Eyni zamanda hər bir əməkdaşın da öz hüquqlarına malik olması nəzərə alınmalıdır. Bu şərtlər işə götürmə zamanı ətraflı izah edilməlidir. Təklif olunan iş müvəqqəti xarakter daşıyarsa bu barədə işçiyə əvvəlcədən mütləq deyilməlidir. Eyni zamanda işçiyə sınaq müddəti tətbiq edilirsə işçi onun müddəti və bu müddətdən sonra onu nə gözləyəcəyini bilməlidir. İşçiyə həmçinin ona tapşırılacaq əlavə iş yükü haqqında da məlumat verilməlidir. Eləcə də yadda saxlamaq lazımdır ki, tapşırılmış vəzifələrin icrasının səmərəliliyi əməkdaşın öz öhdəliklərinin diapazon və həcmnin hansı dərəcədə dəqiq anlamasından asılıdır.

İşçilərin iş bacarığının qiymətləndirilməsi

Bu problemi müzakirə etməmişdən əvvəl menecerlərin gündəlik qarşılaşdığı bir məsələyə baxaq:

Şirkətin şöbələrindən birində uzun müddət Etibar adında bir işçi çalışır. Xasiyyətə bu işçi yaxşı adamdır. Lakin o, sadəcə ona tapşırılan işi layiqincə yerinə yetirə bilmir. Bir gün o başqa bir işə keçməsinə Sizə – kadrlar şöbəsinin menecerinə bildirir və ona xasiyyətnamə verməyinizi xahiş edir. Siz onun şəxsi və rəqəsinə götürürsünüz və aydın olur ki, Sizdən əvvəl şöbəyə rəhbərlik edən

¹⁹ «Ехо» гязети, 3 октябрь 2003 ил

²⁰ «Биржа» гязети, 4 ноябрь 2002 ил

şəxs onun iş keyfiyyətini yüksək qiymətləndirmişdir. Amma şəxsən Siz Etibarın bacarığını «kafi» qiymətləndirə bilərsiniz. Bu halda Siz işçiniz üçün hansı xasiyyətnaməni yazdınız?

Gəlin beynəlxalq təcrübəyə müraciət edək. Amerikada iş bacarığının qiymətləndirilməsindən danışılarda ilk növbədə iki məsələ nəzərdən keçirilir.

1. İşçinin iş bacarığının rəsmi qiymətləndirilməsi

Bir çox iri şirkətlərdə hər bir əməkdaşın iş bacarığı hər il qiymətləndirilir və onun şəxsi və rəqəsinə qeyd edilir. Adətən verilən bu qiymət əmək haqqına təsir edir və əməkdaşın bacarıq səviyyəsinin daim qeyd olunduğu sənədə çevrilir. II Əlavədə formal qiymətləndirmənin nümunəsi verilib.

2. İşçinin iş bacarığının qeyri-rəsmi qiymətləndirilməsi

Bu, hər bir əməkdaşın il ərzində öhdəsindəki işi necə yerinə yetirməsinin ardıcıl qiymətləndirilməsidir. Bu halda menecer vəzifə və tapşırıqların gündəlik yerinə yetirilməsi əsasında işin keyfiyyətini qiymətləndirir. Bu gündəlik nəzarət nəticəsində illik qiymətləndirmə aparılır və buna görə də hər bir əməkdaş işinə daha məsuliyyətlə yanaşmağa çalışır. Bu proses həm də əməkdaşların mümkün olan əsassız iddialarının qarşısını alır.

İndi isə gəlin yuxarıda müzakirə etdiyimiz məsələyə yetərinə təcrübədən keçmiş beynəlxalq qiymətləndirmə sistemi prizmasından baxaq. Müəyyən qərarları qəbul etdikdə Siz hansı müsbət nəticələrə nail olmaq istəyirsiniz?

Birincisi, Siz gündəlik olaraq hər bir işçinin peşəkarlıq keyfiyyətləri və məhsuldarlığı haqqında düzgün məlumatla sahib olursunuz. İkincisi, bu, Sizə əməkdaşlarınıza daha yaxşı nəzarət etmək imkanı verir. Üçüncüsü, əməkdaşlarınızın öz işinin müsbət və mənfi cəhətlərini görməsinə nail olursunuz və bu, onlara həmişə öz səhvlərinin düzəldilməsi imkanını verir. Nəhayət sonda, bu yazılı qeydlər sayəsində istənilən xasiyyətnamənin yazılmasında dolğun mənbəyə əsaslanma bilərsiniz və əməkdaşınızın peşə bacarığını obyektiv qiymətləndirməyə nail olursunuz.

Amma çətin inkar olunandır ki, işçinin qiymətləndirilməsi zamanı subyektiv yanaşmanın payı çoxdur. Son vaxtlar Qərb şirkətlərində arayışın şirkətin blankında verilməsi, rəy məktublarının isə adi kağızda yazılması təcrübəsi geniş yayılır, yəni bununla qeyd olunur ki, həmin rəy şirkətin rəsmi mövqeyini deyil, rəy verənin şəxsi fikrini əks etdirir.

İntizam cəzasının tətbiqi məsələləri

Bir çox menecerlər intizam cəzasının tətbiqi məsələlərində çox zaman tərəddüd edir və gözləmə mövqeyinə üstünlük verirlər. Çoxları əməkdaşların çatışmamazlıqlarına göz yumaraq, bəlkə də vəziyyətin öz-özünə düzələcəyinə ümid edirlər. Eyni zamanda aşkar pozuntu hallarında işçilərə intizam cəzasının tətbiqi məsələsi bir sıra səbəblərdən çox əhəmiyyətlidir. Bəzi zəruri hallarda bu, nəinki məhsuldarlığın yüksəlməsinə yardım edir, həm də əməkdaşlar üçün vacib olan müəyyən davranışın dəqiq standartlarını müəyyənləşdirir.

Əməkdaşların intizam məsələlərinə cəlb olunmasının daha səmərəli və təsirli üsullarını aşkarlayan psixoloji testlər və tədqiqatlar mövcuddur. İntizam məsuliyyətinə cəlb etmə ən konstruktiv və peşəkar surətdə edilməlidir. Məsələn, Siz işə gecikən işçinin üstünə qışqırmaqla onun bu davranışını çətin dəyişə bilərsiniz. Bunun daha səmərəli üsulu onunla üz-büz görüşüb gecikməsinin səbəbini və mümkün nəticələrini izah etməkdir və bu ibrət prosesinin başlıca hədəfi onun şəxsiyyəti yox, onun əməli olmalıdır. Əməkdaşı kənar şəxslərin qarşısında tənqid etmək olmaz. İntizam məsuliyyətinə cəlb edilən zaman digər tərəfin izahatına qulaq asmaq zəruridir. İntizam cəzası qətiyyətli, sərt və məntiqli olmalıdır, amma qüvvədə olan qanunvericilikdə nəzərdə tutulandan daha ciddi ola bilməz.

İşçinin hüquqları

İşçilərin idarə olunması qarşılıqlı hörmət, ədalət, vicdanlı əmək, şəffaflıq və s. prinsiplər əsasında qurulur. Bunlar hər bir cəmiyyətin əsas mənəvi dəyərlərindəndir. Əxlaq normalarına əməl etmək insan haqlarının əsas mahiyyətini təşkil edir. Hər bir fərd tutduğu vəzifədən asılı olmayaraq yaşamaq, azad fikir yürütmək, sağlamlıq, təhlükəsizlik və mülkiyyət hüququna malikdir. İnsanların şəxsi həyat hüququ vardır. Onlar günün müəyyən hissəsini işə sərf edir, günün digər hissəsi isə sahibkara deyil, onların özlərinə məxsusdur. Hər bir işçi asudə vaxtdan istədiyi kimi istifadə edə bilər və heç bir şirkət onun şəxsi həyatına müdaxilə edə bilməz. İnsanın işə götürülməsi onun bütün şəxsi həyatının, sirlərinin, hüquqlarının şirkətin ixtiyarına verilməsi demək deyildir. Bu hüquqlar hətta şirkət daxilində belə məhdudlaşdırıla bilməz. Eləcə də sahibkar öz əməkdaşının şəxsi həyatı ilə maraqlana və onunla bağlı məlumat toplaya bilməz. Əməkdaşların fərdi şəkli, yazı masasının lazımı qaydada əsaslandırılmamış və sanksiyalanmamış yoxlanılması yolverilməzdir. Fərdi şkafların və yazı masalarının konfidensiallıq şərtləri qabaqcadan dəqiq

müəyyənləşdirilməlidir. İşçilər isə öz əməklərinin necə qiymətləndirilməsi barədə xəbər almaq və şəxsi vərəqələrindəki məlumatla tanış olmaq hüququna malikdirlər.

Təəssüflə qeyd edilməlidir ki, Azərbaycanın bir çox müəssisələrində işçilərin şəxsi həyatına fikir verilmir. İşçilər müdirinin özü bildiyi kimi müəyyən etdiyi iş rejimində işləmək məcburiyyətində qalırlar. Hətta bəzən işçilər «bizdə iş günü qeyri-müəyyəndir, nə qədər lazımdır, o qədər də işləyəcəksiniz» kimi şərtlərlə qarşılaşmalı olurlar. Azərbaycan müəssisələrində iş vaxtından əlavə iş saatlarının əvəzinin işçiyə ödənilməsi təcrübəsi hələ də tətbiq olunmur, baxmayaraq ki, əmək qanunvericiliyi əvəzində müvafiq kompensasiya ödənilməyən əlavə iş saatlarına qadağan qoymuşdur.

İşçinin şikayət etmək hüququ

Yuxarıda sadalanan faktlar nəzərə alınmaqla hər bir işçi şöbə müdirinə, lazım gəldikdə isə şirkət rəhbərinə qanun pozuntuları və etik normaların pozulması barədə şikayət etmək hüququna malikdir. Şikayət etmiş şəxsə cəzalanacağı qorxusu olmamalıdır, hər bir şirkət rəhbəri isə öz növbəsində bunun üçün zəruri şəraiti təmin etməlidir. Mümkün anlaşılmaqlıqlara yol verilməməsi məqsədilə şirkət rəhbərliyi şikayətlə bağlı dəqiq prosedurlar müəyyənləşdirməli və bunu hər bir işçinin nəzərinə çatdırmalıdır. Məsələn, hər bir işçinin öz bilavasitə müdirinə şikayət etmək hüququ vardır. İşçi müdirin qərarından razı olmadığı halda, o, ərizəsinin surətini öz müdirinə təqdim etməklə növbəti vəzifə pilləsindəki şəxsə müraciət etmək hüququna malikdir. Şikayətlərin yazılı surətdə verilməsi daha məqsədəuyğundur. Bu prosedurlar bir tərəfdən əmək kollektivində tabelik prinsipini təmin etməlidir, digər tərəfdən isə tabelik prinsipi müdirə işçisi ilə öz bildiyi kimi rəftar etmək imkanı verməməlidir.

İşçilərin əməyinin və sağlamlığının mühafizəsinə və təhlükəsizlik texnikasına riayət olunması

Dünyanın bir çox şirkətlərində işçilərin əməyinin və sağlamlığının mühafizəsinə, təhlükəsizlik texnikasına riayət olunması ilə bağlı xüsusi proqramlar mövcuddur. Bu proqramların əsas məqsədi iş yerində qəzaların və bədbəxt hadisələrin qarşısının alınmasıdır. Hər bir şirkət əməkdaşlarının əməyinin mühafizəsinə və təhlükəsizlik texnikasına təmin etməyə borcludur. Öz növbəsində əməkdaşlar da əməyin təhlükəsizliyi qaydalarına riayət olunması üzrə məsuliyyət daşıyır. Hər bir şirkətin bu sahədə strategiyası aşağıdakı şəkildədir:

- təhlükəsiz şəraitin və sağlam mühitin yaradılması üçün zəruri olan təhlükəsiz avadanlıqların, əmək alətlərinin və materialların təmin edilməsi;
- təhlükəsizlik qaydalarına düzgün riayət olunması, bunların monitorinqi və bu qaydaların bütün əməkdaşlara izah edilməsi;
- tibbi xidmət, istehsalat gigiyenası və işçilərin sağlamlığının mühafizəsi ilə bağlı xüsusi proqramların həyata keçirilməsi;
- işçilərin həm iş vaxtı, həm də asudə vaxtda sağlam həyat tərzinə həvəsləndirilməsi;
- bədbəxt hadisələrin və istehsalat zədələrinin minimuma endirilməsi məqsədilə təhlükəsizlik sisteminin daima təkmilləşdirilməsi.

Məxfilik

Kommersiya sirri sayılan hər hansı texniki, maliyyə və digər məlumat, məsələn, yalnız xidməti istifadə üçün təyin olunmuş məlumat məxfi məlumat hesab edilir. Bu siyahıya həmçinin şəxsi xarakterli məlumatlar, şirkətin müştəriləri haqqında qeydlər, şirkətin vəzifəli şəxsinə məlum olan şirkətin işçi heyəti haqqında məlumat, eləcə də ölkənin təhlükəsizliyi ilə bağlı məlumatlar daxildir.

Keyfiyyətli məhsul və xidmətlər təklif edən rəqabət qabiliyyətli hər bir şirkətdə rəhbərlik məlumatların kənara axınının qarşısını ala bilən və məxfiliyə yardım edən sərt qanunlar təyin edir. Həm etik və həm də işgüzarlıq baxımından əməkdaşlar tərəfindən məlumatın, xüsusilə də şirkətin potensial imkanları və zəif cəhətləri, o cümlədən bazara çıxarılaçaq yeni məhsulu və ya xidmətləri haqqında məlumatın şirkətdən kənara çıxarılması yolverilməzdir. Bir sözlə bu, rəqib şirkətlər üçün dəyərli və şirkətin iflasına səbəb ola bilən hər bir məlumata aiddir. Eləcə də şirkət işçilərinin məxfi məlumatı öz şəxsi məqsədləri üçün istifadə etmək və onu üçüncü tərəfə ötürmək hüququ yoxdur. İşçi işdən azad olduqda bütün məxfi məlumatlar, sənədlər şirkətə qaytarılmalıdır.

Bir çox şirkətlərdə məxfi məlumatlara dair qaydalar aşağıdakı kimi müəyyənləşdirilir:

- məxfi xarakterli məlumatın digərlərinin görə biləcəyi yerlərdə, məsələn, iclas zalında, qəbul otağında və ya işçinin stolu üstündə saxlanılması qadağandır;
- kənar şəxslərin nəzarətsiz ofis otaqlarında hərəkət etməsi qadağandır;
- şirkət və ya ona tabe olan müəssisələr, şirkətlər haqqında məxfi məlumatın dostlara və ya ailə üzvlərinə verilməsi qadağandır;

- şirkətin dəhlizində, liftdə, qəbul otağında, xüsusən də ictimai yerlərdə, avtobus, metro, dayanacağında və s. məxfi məlumatın müzakirəsi qadağandır;

- istənilən informativ xarakterli sorğular, məsələn, jurnalistlər, maliyyə təhlilçiləri, müstəqil ekspertlər tərəfindən verilən sorğular şirkətin ictimaiyyətlə əlaqələr şöbəsinə yönəldilməlidir.

Bu prosedurlar ilk baxışda sərt və bürokratik görünür, amma onlar şirkətin sərt rəqabət mübarizəsində davam gətirməsi və davamlı fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün yetərinə səmərəlidir. Azərbaycanın indiki gerçəkliyində iri şirkətlərin az olması və bu şirkətlər arasında ciddi rəqabətin olmaması səbəbindən bu problem o qədər də ciddi deyildir. Lakin çoxmilyonlu kontraktlar bağlayan ARDNŞ (Azərbaycan Dövlət Neft Şirkəti) tipli müəssisələr üçün bu problem tam ciddiliyi ilə qəbul edilməlidir.

Maraqların münaqişəsi

Peşəkarlıq və şəxsi mövqeyindən asılı olmayaraq bütün əməkdaşlar bir-biri ilə daim qarşılıqlı münasibətdədirlər. İşçinin etibarlı adı və xüsusən də şirkətin nüfuzu həmin şəxsin başqaları ilə (məsələn: həmkarları, istehlakçılar, məsləhətçilər, satıcılar, təchizatçılar, reklam mütəxəssisləri, hətta ailə üzvləri, dostları) münasibət qurma bacarığından çox asılıdır. Bu münasibətlərdə obyektivlik, bitərəflik amili də mühüm rol oynayır. İş yerində bu anlayışlara riayət olunmadıqda maraqların münaqişəsi törəyir, yəni işçinin şəxsi və xidməti maraqlarının toqquşması baş verir.

Maraqların münaqişəsinin bir neçə növü mövcuddur. Ən geniş yayılmışlara bunlar aiddir: tərəfdaşlarla münasibətlərdən şəxsi mənfəətin götürülməsi imkanı, müəyyən qərarların qəbuluna təsir göstərilməsi məqsədilə şəxsi əlaqələrdən istifadə etmək, eyni zamanda rəqib şirkətə işləmək, təchizatçı firmalarla yaxın və qohumluluq əlaqələri, rəqib şirkətlərlə əlaqələr və s.

Psixoloji araşdırmalar aşkarlayıb ki, münaqişələrin səbəbləri əsasən aşağıdakı zəmində törəyir:

- təşkilatın idarəetmə qurumunun işində ciddi çatışmazlıqların olması;
- işçi heyətin hüquq və vəzifələrinin dəqiq müəyyən edilməməsi;
- iş rejiminin qeyri-ahəngdar və qeyri-sabit olması;
- işçi heyətin maddi cəhətdən təmin olunmaması və bunun nəticəsi kimi iş üçün stimulun olmaması;
- işçi heyətin əməyinin düzgün qiymətləndirilməməsi;
- peşəkarlıq, fərdi, yaş və digər fərqlər səbəbindən psixoloji uyğunsuzluğun olması;
- formalaşmış davranış normalarının pozulması, işçi heyətin müxtəlif kateqoriyaları arasında ixtilafın olması.

Xarici şirkətlərin etik kodekslərində maraqların münaqişəsi xüsusi bölmədə qeyd edilir və hər bir konkret halda şirkət işçilərinin necə rəftar etməli olduqları izah edilir. Bütün bu kodeksləri ümumiləşdirərək əsasında maraqların münaqişəsi ilə bağlı aşağıdakı nümunələri göstərmək olar:

1. Hədiyyələr və suvenirlərlə bağlı qaydalar

Adətən şirkətlər aşağıda qeyd edilən bəndlər istisna olmaqla hədiyyələrin qəbulunu qadağan edir:

- 1) işgüzar şəraitdə verilən və şirkətin emblemi olan hədiyyələr, məsələn, qol saati, qələm, qalstuk, köynək və s.;
- 2) reklam kampaniyası zamanı şirkətlər tərəfindən təqdim edilən ucuz əşyalar;
- 3) xeyriyyəçilik məqsədilə edilən ianələr;
- 4) dəyəri müəyyən məbləğdən artıq olmayan əşyalar.

Hədiyyənin dəyərinin ən yüksək məbləği Dünya Bankı üçün 100\$²¹, International Paper şirkəti üçün isə 25\$²² təşkil edir.

Şirkət əməkdaşlarının və onların ailə üzvlərinin nominal dəyərdən artıq olan və ya verilən hədiyyənin məbləği qədər hədiyyə təqdim etmək imkanı yoxdursa, şirkətin real və potensial müştərilərindən kompensasiya, avans, borc ummamalı və ya qəbul etməməlidirlər.

2. Məhsul və xidmət təchizatçısı olan şirkətlərlə yaxınlıq və qohumluq əlaqələri.

İşçinin və ya şirkət rəhbərinin məhsul və xidmət təchizatçısı olan şirkətlərlə yaxınlıq və qohumluq əlaqəsi də maraqların münaqişəsinə səbəb ola bilər. Məsələn, şirkətin işçisi (rəhbəri, meneceri, şöbə

²¹ Дяйярляримизя уйьун йашайаг. Дцня Банкы групунун пешякар етика Кодекси, ББ няشري, сящ.10

²² Ethical Behaviour and Personal Integrity Are The Core of Our Culture, International Paper Publication, сящ.11

müdiri) biznesin maraqları naminə yox, şəxsi mənfəət əldə etmək məqsədilə reklamla bağlı məsələləri dostunun, qohumunun və ya tələbə yoldaşının reklam firmasına həvalə edirsə bu etik normalara və azad rəqabət prinsiplərinə ziddir. Amma bu söylənənlər dostunuzun və ya qohumunuzun işlədiyi firma ilə işgüzar münasibətlərin qurulmasının yolverilməzliyi demək deyildir. Həmin firma ilə əməkdaşlığın məqsəduyğunluğu məntiqlə əsaslandırılıbsa, firmanızın rəhbərliyinin Sizin qeyri-xidməti əlaqələrinizdən xəbəri varsa və buna etirazı yoxdursa belə təcrübə qadağan deyildir, çünki heçdə hər zaman maraqlar münasibətinin potensial mənbəsi münasibətə çevrilmir. Eyni zamanda da həmin fakt maraqların münasibəti kimi qiymətləndirilir. Azərbaycan reallığında bu prinsiplər hələ də işləmir. Yerli müəssisələr tərəfindən istənilən sifarişin tanışların və ya qohumların işlədiyi firmalara verilməsi adi hal kimi qəbul edilir. Bu əməli edən adamlar «Xeyri başqasına verməkdənsə özümünkünə verim» prinsipini üstün tuturlar. Digər tərəfdən belə hərəkətlər Azərbaycanda hələ kövrək olan sahibkarlıq nümayəndələrinin tanış olmayan firmalarla işgüzar əlaqələrə şübhəli və inamsız baxışları ilə də izah edilə bilər.

3. İşçinin eyni zamanda rəqib şirkətdə işləməsi

Şirkətdə istənilən vəzifədə işləyən əməkdaş müəyyən məlumatla malikdir və bu məlumat rəqib şirkət üçün çox dəyərlidir. Bu nöqtəyi-nəzərdən işçinin eyni zamanda rəqib şirkətdə işləməsi maraqların münasibətinə səbəb ola bilər. Əlbəttə ki, qoyulan bu qaydanın özündə də istisnalar vardır. Məsələn: əgər işçi şirkətdə kompüter proqramçısı işləyirsə və günün digər hissəsində restoranda gözətçi işləyirsə, bu, etik baxımdan qəbul ediləndir və maraqların münasibətini doğurmur. Ümumiyyətlə işçinin 1-ci iş yerində gördüyü iş onun 2-ci işini şübhə altına almırsa və bu iş fərqlidirsə bu normal sayılır. Lakin bütün hallarda işçi işlədiyi digər yer haqqında öz rəhbərinə məlumat verməlidir.

AR-nın əmək qanunvericiliyi bu qaydaların çoxunu özündə ehtiva etməsinə baxmayaraq etik kodekslərdəki bəzi məqamları nəzərdə tuta bilmir, məsələn, iş geyiminin üslubunu.

II FƏSİL. KORPORASIYA DAXİLİ ETİK PROBLEMLƏR. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Korporasiya daxili etik problemlər

- ◆ Korporasiya daxili etik problemlər hansı zəmində baş verir?
- ◆ Şirkət rəhbəri və işçilər arasında münasibətlər hansı prinsiplər əsasında qurulur?

İnsan resursları

- ◆ İnsan resurslarının idarə edilməsi anlayışı nə deməkdir?
- ◆ İnsan resurslarının idarə edilməsi ilə bağlı hansı problemlər meydana çıxır?
- ◆ İşdə yerində qərəzli münasibət və diskriminasiya hallarının səbəbini izah edin.

Cinsi təcavüz

- ◆ Cinsi təcavüz dedikdə nə başa düşülür?
- ◆ Azərbaycanda baş verən cinsi təcavüz hallarının səciyyəvi xüsusiyyətləri hansılardır?
- ◆ Azərbaycan şirkətlərində digər qeyri-etik davranış halları mövcuddurmu?

İşə götürmə və xidməti öhdəliklərin tapşırılması

- ◆ İşçi hansı etik meyarlar əsasında işə götürülməlidir?
- ◆ İşçi işə götürülərkən onun hansı hüquqları vardır?

İşçilərin iş bacarığının qiymətləndirilməsi

- ◆ İşçinin iş bacarığının qiymətləndirilməsi üsullarını açıqlayın.
- ◆ Bu üsulların üstün cəhətləri hansılardır?
- ◆ İşçiyə intizam cəzasının tətbiq edilməsi üsulları hansılardır?

İşçinin hüquqları

- ◆ İş yerində işçinin hansı hüquqları vardır?
- ◆ Ölkəmizdə işçinin hüquqları ilə bağlı vəziyyəti necə qiymətləndirirsiniz?

Məxfilik

- ◆ İş yerində məxfiliyi necə anlayırsınız?
- ◆ Şirkət işçilərinin məxfi məlumatlarla davranış qaydaları hansılardır?
- ◆ Məxfi məlumatın rəqib şirkətə ötürülməsinin hansı mənfi nəticələri mümkündür?

Maraqların münasibəti

- ◆ Maraqların münasibəti hansı səbəblərdən baş verə bilər?
- ◆ İş yerində hansı hallar maraqların münasibətinə aid edilə bilər?
- ◆ Hansı hallarda maraqların münasibəti baş vermir?

II FƏSİL. KORPORASIYA DAXİLİ ETİK PROBLEMLƏR. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Rəhbərlik etdiyiniz şöbədə 6 nəfər işləyir. Bir şöbə müdiri kimi Siz işçilərinizdən vaxtında işə gəlməyi tələb edirsiniz və hər gün buna nəzarət edirsiniz. Eyni zamanda şöbenizdə çalışan əməkdaşlardan biri şirkətinizin prezidentinin yaxın qohumudur və o Sizin göstərişinizə məhəl qoymadan tez-tez işə gecikir. Amma o, çox nəzakətlə gecikdiyinə görə Sizdən üzr istəyir.

- (a) Yuxarıda qeyd edilmiş əhvalatda hansı qeyri-etik məqamlar vardır?
- (b) Bu vəziyyətdən hansı çıxış yolunu təklif edirsiniz?
- (c) Yaranmış vəziyyətlə bağlı şirkətinizin prezidentinə məlumat verərdinizmi?
- (d) Etik normalar baxımından bu hal hansı mənfi nəticələrə gətirib çıxarır?

2. Bir gün çox çalışqan və peşəkar əməkdaşlardan biri, gənc qadın Sizə müraciət edərək işlədiyi şöbədə onunla baş verən hadisədən narahatlığını Sizə bildirir. Onun sözlərinə görə işlədiyi şöbənin müdiri ona hədiyyələr bağışlayır və işdən sonra görüşməyi təklif edir. Xanım bir neçə dəfə ona bu cəhdlərin əbəs olduğunu deyib, amma həmin şəxs əməllərindən əl çəkmir. Bu hadisə artıq şöbədə qadınla bağlı söz söhbətlərə səbəb olub, bəziləri isə qadının çox açıq-saçıq geyindiyini və parlaq kosmetikadan istifadə etdiyini iddia edərək onu günahkar bilib. Qadın firma rəhbəri kimi Sizdən kömək istəyir.

- (a) Yuxarıda qeyd edilmiş əhvalatda hansı qeyri-etik məqamlar vardır?
- (b) Firma rəhbəri kimi Siz hansı tədbirləri görərdiniz?

3. Siz kiçik bir kafenin sahibisiniz və kafənizə kassir tələb olunur. Bu iş üçün Sizə müvafiq iş təcrübəsi olan, vicdanlı və işdən sonra da qalıb işləyən işçi tələb olunur. Siz artıq bir neçə nəfərin namizədliyini nəzərdən keçirmisiniz və bu namizədlərin hamısı peşəkarlıq baxımından Sizi qane etsə də onların hər birində bəzi nöqsanlar vardır. Son qərarı vermək üçün keyfiyyətləri baxımından aşağıda göstərilən namizədlərdən hansına üstünlük verərdiniz?

- (a) 30 yaşlı gözəl görkəmli bir qadın. O, kolleci mühasibat ixtisası üzrə bitirmiş və uzun müddət yerli bankların birində kassir işləmişdir. İlk baxışdan o, vicdanlı, işini bilən və sakit təbiətli insandır. Ailə vəziyyətinə gəldikdə duldur və bir uşağı vardır. Bakıda heç bir qohumu yaşamır.
- (b) 20 yaşlı gənc qız. Azərbaycan dilində yaxşı danışa bilmir. Bu bir sıra problemlər yarada bilər. O, mühasibat kurslarını bitirmiş və yaxınlıqdakı restoranların birində kassir işləmişdir. O, bu işdən çıxmağının səbəbini açıqlamır. Lakin, Siz güman edirsiniz ki, onun əvvəlki müdiri onunla qeyri-etik davrandığından o, bu işi tərk etmişdir.
- (c) 25 yaşlı gənc kişi. O, şəhər kənarında yerləşən supermarketdə baş kassir işləyir və indi isə evinin yaxınlığında iş yeri axtarır. Onun gözəl xasiyyətnaməsi vardır, dindar müsəlmandır və işə qəbul olunduğu halda dua etmək üçün ayrıca otaq ayırmağınızı xahiş edir. Bu isə Sizdə bir qədər narahatlıq doğurur.
- (d) 25 yaşlı gənc qızıdır. O, hoteldə mühasib işləyib. Səriştəlidir, lakin hesab edirsiniz ki, onun geyimi, kosmetikası və danışmaq tərzi çox açıq-saçıqdır. Eyni zamanda Siz əmin deyilsiniz ki, bu Sizə problem yarada bilər.
- (e) 40 yaşında daha səriştəlidir kişi. O, yerli idarələrin birində baş mühasib işləyib. Siz çoxdandır ki, onu vicdanlı və layiqli bir insan kimi tanırsınız. Bu şəxs Sizin ən yaxın dostunuzun qardaşdır.

4. Kadrlar şöbəsinin müdiri öz şefindən firmanın bütün işçiləri haqqında məlumat toplamaq tapşırığını alır. Anketlər firma işçiləri tərəfindən doldurulmalıdır. Lakin, anketdə bəzi məlumatları kadrlar şöbəsinin müdiri

qeyri-rəsmi kanallarla öyrənməlidir. Anketə ailə vəziyyəti, ailənin tərkibi, qohumlar, maraq dairəsi, dostlar, əlaqələr, şəxsi keyfiyyətlər haqqında məlumatla bağlı suallar daxil edilmişdir.

İdarə rəhbərinin işçilər haqqında belə məlumatın toplanılmasını və belə qeyri-rəsmi kanallardan istifadə edilməsini kadrlar şöbəsinə həvalə etməsi etik normalara hansı dərəcədə cavab verir?

5. Şerti «Co» firması Azərbaycanda dərman satışı ilə məşğul olur. Xarici əczaçılıq şirkətlərinin biri ilə onun bağladığı dilerlik müqaviləsinə əsasən firma yalnız bu şirkətin məhsullarını satmalıdır. «Co» firması dərman satışını özünün nümayəndələri vasitəsilə həyata keçirir və onlar da öz növbəsində tibb müəssisələrində resept yazan həkimlərlə yaxın əlaqələr qura bilmişlər. «Co» firması həkimlərə firma adından kiçik hədiyyələrin və yazılmış reseptlərin sayına görə qonorarın verilməsini qərara alır. Firmanın fikrincə bu, daha sıx əlaqələrin qurulmasına və dərmanların daha yaxşı satılmasına yardım edə bilər.

- (a) Yuxarıda qeyd edilmiş əhvalatda hansı qeyri-etik məqamlar vardır?
- (b) «Co» firmasının bu qərarı etik normalara hansı dərəcədə cavab verir?
- (c) Təchizatçı tərəfindən həkimlərə məqsədli qonorarın verilməsi nə qədər düzgündür?

6. İşlədiyim şirkət bu yaxınlarda boş iş yerləri haqqında elan verib. Şirkət rəhbərliyi bu yerə iddia edənlərlə söhbət aparmağı və seçim etməyi mənə tapşırıb. Üç ən yaxşı iddiaçı arasında mənim köhnə dostum da vardır. Bu yaxınlarda o, həyat yoldaşı vəfat etdikdən sonra iki uşağıyla qalıb.

- (a) Mən qərarı dostumun xeyrinəmi qəbul etməliyəm?
- (b) Belə vəziyyətdən ən yaxşı çıxış yolu hansıdır?

7. Siz J-Consulting sığorta şirkətində işləyirsiniz. Yaxın rəfiqəniz hamilə olduğu üçün bu yaxınlarda rəqib şirkətdəki işindən çıxıb. Rəfiqənizin müdiri onun yerinə işçi axtarır, lakin uyğun namizəd tapılanadək müvəqqəti məsləhətçinin xidmətindən (natamam iş günü) faydalanmaq istəyir. Rəfiqəniz bu yerə Sizi məsləhət görüb. Siz nə etməlisiniz:

- (a) Təklifi rədd etmək.
- (b) Həmin şirkətdən müvəqqəti görəcəyiniz işi gizli saxlamağı xahiş etmək və bazar günləri işləmək.
- (c) Bu barədə müdirinizə məlumat vermək.
- (d) Əsas iş yerinizdəki ofisdə axşamlar qalıb həmin işi yerinə yetirmək.
- (e) Digər qərar qəbul etmək.

Sanar Məmmədov

III FƏSİL. MÜŞTƏRİLƏRLƏ MÜNƏSİBƏTLƏR

Sərt rəqabət şərtləri baxımından hər bir şirkət çalışır ki, göstərdiyi xidmət və istehsal etdiyi məhsul istehlakçıların istək və tələblərinə tam cavab versin. Heç bir şirkət istəməz ki, müştərilərini itirsin. Hazırda mövcud müştərilərin saxlanması sərmayələr bahasına başa gəlir. Bütün dünyada mütəxəssislər müştərilərin davranışını, məhsula və ya göstərilən xidmətə olan münasibətini, eləcə də onun nə üçün məhz müəyyən məhsula üstünlük verməsinin səbəblərini araşdırırlar. Bütün bu cəhdlərə baxmayaraq müştərilərin qazanılması ilə bağlı resept mövcud deyildir. Belə bir reseptin tapılması da yəqin ki, qeyri-mümkündür. İnsan psixologiyasının fərdi xarakter daşdığı nəzərə alınarsa adamların davranışını qabaqcadan 100% tam müəyyən etmək çox çətindir. Lakin, o da sübut edilib ki, bütün insanlar yaxşı xidmət və münasibətə heç də biganə deyildirlər.

Digər tərəfdən hər bir istehlakçı keyfiyyətli məhsul və xidmət seçimini etmək hüququna malikdir. Maraq doğuran faktıdır ki, hələ 1960-cı illərədək istehlakçıların hüququnu qoruyan yalnız bir neçə qanun mövcud olub²³. Keçən əsrin ikinci yarısınaədək istehlakçılar (müştərilər) zay məhsul istehsal edən istehsalçını məhkəməyə vermək hüququna malik olmayıblar.

İstehlakçıların hüquqlarının hərtərəfli qorunması ilə bağlı ilk mühüm sənəd Con Kennedinin prezidentliyi dövrünə təsadüf edir. 1962-ci ildə qəbul edilmiş bu sənəddə istehlakçıların dörd başlıca hüququ təsbit edilib. Bunlar təhlükəsizlik hüququ, şikayət etmək hüququ, seçim hüququ və məlumat almaq hüququdur.

²³ L.K.Treviño, K.A.Nelson, Managing Business Ethics, 1999, published by J.Wiley & Sons, Inc. p.81

Sonralar bu prinsiplər daha da genişlənərək Qərbdə istehsalçı ilə istehlakçı (müşəri) arasındakı qarşılıqlı münasibətlərin bazasını formalaşdırdı. Azərbaycanda indi Azad İstehlakçılar Birliyi mövcuddur və o, bu istiqamətdə müəyyən addımlarını atır.

2003 aprel-may aylarında Azad İstehlakçılar Birliyi əhali arasında sorğu keçirib²⁴. Sorğunun məqsədi istehlakçıların istifadə etdikləri suyun, qazın və elektrik enerjisinin keyfiyyətindən habelə təqdim olunan xidmətlərin keyfiyyətindən nə qədər razı olduqlarını aşkarlamaq olub. Tədqiqat nəticəsində müəyyən olub ki, 47,8%- qaz, 35,8%-su və 29,8%-elektrik enerji istehlakçıları keyfiyyətlə razı deyillər. Maraqlıdır ki, sorğu iştirakçılarının 5% müvafiq xidmətlərin təchizatçıları ilə müqavilə bağlayıblar. Buna baxmayaraq bu müqavilələr istehlakçıların mövqelərini nəzərə almır. Məsələn, Barmek şirkəti istehlakçılardan təqdim olunmuş elektrik enerji haqqını tələb edə bilər, lakin bununla belə verilən elektrik enerjisinin gərginlik səviyyəsinin zəruri standartlara uyğunluğuna və elektrik cihazların enerjinin verilməsindəki nasazlıq ucbatından sıradan çıxmasına görə nə mənəvi, nə maddi məsuliyyət daşımır.

Biznesin müştərilər qarşısında öhdəlikləri

Bu fəsilə biz sahibkarların müştərilərlə münasibətlərinin təbiətinə nəzər salacağıq, eyni zamanda biznesin müştərilər qarşısında öhdəliklərini təhlil edəcəyik. Şübhəsizdir ki, bu öhdəliklərin çox geniş sahəni əhatə etdiyini və hər bir hal üzrə spesifik münasibətlərin mövcudluğunu (belə ki, peşəkarların, məsələn, hüquqşünaslar, həkimlər, müəllimlər, auditorlar, memarlar, məsləhətçilər və başqalarının öhdəlikləri öz səciyyəvi xüsusiyyətlərinə görə digərlərindən fərqlənir) nəzərə alaraq biz yalnız ümumən qəbul edilmiş prinsiplərə nəzər salacağıq. Peşəkar etikanın xüsusiyyətlərinə X fəsilə baxılır.

Dünya praktikasında biznesin müştərilər qarşısında 7 əsas öhdəliyi müəyyən edilmişdir və bu öhdəlikləri həmçinin peşəkar işçilərə də şamil etmək mümkündür. Bu öhdəliklər aşağıdakılardan ibarətdir.²⁵

- ◆ düzgünlük;
- ◆ səriştə;
- ◆ öhdəliklərin yerinə yetirilməsi;
- ◆ müştərilərə qayğı;
- ◆ müştərilərə loyallıq/sadiqlik;
- ◆ ədalət;
- ◆ məxfilik prinsipinə riayət olunması.

Müştərilərlə münasibətlərdə düzgünlük

Çörək mağazasındakı satıcı müştərinin dünənki çörəyi seçdiyini ona bildirməlidirmi?

Sahibkarlar öz müştəriləri ilə münasibətdə düzgünlüyü əsas götürməli və müştərinin etimadını qazanmalıdırlar. Yuxarıdakı halda düzgünlük müştərinin cibinə girməmək və onu aldatmamaq kimi başa düşülməlidir. Sahibkar və ya xidmət sahəsində işləyən şəxs müxtəlif üsullarla (məsələn: mağazada pulun qalığını müştəriyə qaytarmamaq və ya malın keyfiyyəti haqqında səhv məlumat vermək) müştərinə aldatmağa çalışırsa bu etik normalar baxımından düzgün deyildir. Belə hərəkət əks təsir doğurur. Aşağıda V fəsilə qeyd edilən kimi, müştəri aldadıldığını hiss etdikdə həmin istehsalçıya, mağazaya və ya xidmət obyektinə bir daha müraciət etmir.

Müştərilərə münasibətdə səriştəlilik

Cərrah təyin etdiyi diaqnozda əmin deyildirsə konsilium (müşavirə) çağırılmalıdır?

Xidmət göstərən şəxsin səriştəli olması müştərilər üçün çox əhəmiyyətlidir. Belə ki, xidmət göstərən şəxs düzgün, səmimi, qayğıkeş, loyallıq və ya ədalətli ola bilər, amma onun səriştəsi yoxdursa o, bu işi görə bilməyəcəkdir. Belə halda xidmət göstərən tərəf bu işdə səriştəli olmadığını müştəriyə bildirməli və ona bu sahədə daha təcrübəli olan şirkətlərə müraciət etməsini məsləhət görməlidir.

²⁴ The role of the civil society in combat against natural monopolists, report, Baku, April 2003

²⁵ M.D.Bayles, Chapter IV Professional Ethics, Florida State University, Wadsworth Publishing Company

Öhdəliklərin yerinə yetirilməsi

Auditor firması müştərinin hesabatını əvvəlcədən razılaşdırılmış müddətə nisbətən bir ay yubada bilirmi?

Sahibkar öz üzərinə götürdüyü öhdəlikləri vaxtında və vicdanla yerinə yetirməlidir. Müəssisə keyfiyyətli xidmət göstərə və əla məhsulla təchiz edə bilər, amma vəd olunmuş vaxtı poza da bilər. Bu halda müəssisə müştərilər qarşısındakı öhdəliklərini yerinə yetirir.

Müştərilərə qayğı

Dərzi kök müştərisini xəbərdar etməlidirmi ki, onun bədən ölçülərinə qısa yubka yaraşmır?

Biznes sahibləri öz müştərilərinə daima qayğı bəsləməlidir. Xidmət göstərən tərəf yüksək keyfiyyətli xidmət təklif edə bilər, lakin həmin tərəf müştəriyə lazımı qayğı göstərə bilmirsə, o tezliklə öz müştərilərini itirə bilər. Qayğı dedikdə müştərilərin ehtiyac və tələblərinə daim diqqətli olmaq, uyğun məhsul və xidmət seçimində məsləhət vermək və yardım göstərmək, keyfiyyətsiz və ya uyğun olmayan malın və xidmətin alınmasından çəkilməyi nəzərdə tutulur. Belə qayğını hiss edən müştəri istehsalçıya etibar edəcək və onun uzunmüddətli müştərisinə çevriləcəkdir. Təsadüfi deyildir ki, bir çox məşhur şirkətlər müştərilərinə qayğı göstərməyi özlərinin əsas missiyasına daxil etmişlər.

Müştərilərə loyallıq (sadiqlik)

Memar onun layihəsi əsasında ev tikən inşaat şirkətinin öz xidmətlərinin qiymətini şişirtməyi barədə layihə sifarişçisinə xəbər verməlidirmi?

Biznes sahibləri ilk növbədə müştərilərinin ən ümdə maraqlarını qorumaq və ona sadıq olmalıdırlar. Müştərinin maraqlarından çıxış etməmək ilk növbədə müştəri ilə istehsalçı arasında olan etibarlı münasibətlərə xələl gətirə bilər. Loyallıq daha çox yüksək intellekt tələb edən peşə nümayəndələrinə xas olan keyfiyyətdir. Məsələn, hüquqşünaslar və həkimlər bütün maraqlı tərəflərlə münasibətlərdə öz müştərilərinin maraqlarına üstünlük verməlidirlər.

Müştərilərlə münasibətdə ədalət

Mağaza kassiri körpəli qadını növbədən kənar buraxa bilirmi?

Müştərilərlə münasibətdə ədalət prinsipinin əsas qayəsi xidmətlərin irqindən, milliyətindən, etnik və ya cinsi mənsubiyətindən asılı olmayaraq bütün müştərilərə bərabər göstərilməsidir. Burada nəinki sadəcə xidmət, yüksək keyfiyyətli xidmət nəzərdə tutulur. Ədalət prinsipi peşəkar işçilər, məsələn, həkimlər, hüquqşünaslar, müəllimlər üçün çox mühüm kateqoriyadır. Məsələn, Hippokrat andı içmiş həkim xəstənin dərisinin rəngindən, yaxud varlı-kasıb olmasından asılı olmayaraq ona ilkin tibbi yardım göstərməlidir. Çərçivədəki suala gəldikdə isə bu prinsip körpəli qadına, qocalara xüsusi hörməti tələb edən mentalığımızla ziddiyyət təşkil edə bilər. Bu problem nəticədə daha ətraflı müzakirə olunacaqdır.

Müştərilərə münasibətdə məxfilik prinsipi

Plastik cərrahiyyə əməliyyatı keçirmiş xəstənin tibbi sirrinin açıqlanması etik normalara hansı dərəcədə cavab verir?

Məxfilik müştərinin başlıca hüquqlarından biridir. Bir çox ölkələrin səhiyyə sistemində xəstənin diaqnozunun anonim saxlanılmasına zəmanət verilir. Müştəri haqqındakı məlumatın məxfiliyi şirkətin satış dövriyyəsi və maliyyə daxilolmaları haqqındakı məlumatın məxfiliyi kimi vacib bir sirr sayılır. Bir çox iri şirkətlərdə məxfilik elə bir mühüm məsələyə çevrilmişdir ki, həmin şirkətlər öz işçilərinə müştəri ilə olan əlaqələrini ictimaiyyət qarşısında açıqlamağı qadağan edir. Bir çox peşəkar mütəxəssislər müştərinin şəxsiyyətinin gizli saxlanılmasına daha ciddi zəmanət verir. Məsələn, Qərb bank sistemində müştərinin şəxsiyyətinin və bank məxfiliyinə yüksək zəmanət verilir və hətta hər hansı bir X şirkətinin bankın müştərisi olması faktını açıqlamaq (barəsində məhkəmə qərarları olan hallar istisna olmaqla) qadağan edilir. Konsaltinq şirkəti tərəfindən öz müştərisi haqqındakı məlumatın müştərinin rəqibinə ötürülməsi vicdansız hərəkət hesab edilir.

Azərbaycanda işgüzar tərəfdaşlar tərəfindən müştərilər haqqında məlumatın məxfiliyi şərtlərinə əməl olunmur. Müştərilər tərəfindən banklara təqdim edilən biznes planların digər müştərilərə ötürülməsi faktları mövcuddur. Azərbaycan banklarının əksəriyyətində müştərilərin məxfiliyinə zəmanət əməli sistem mövcud deyildir, bu isə Azərbaycan əhalisinin yerli banklara etibar etməməsinin səbəblərindən biridir.

İqtisadi fəallıq artdıqca və rəqabət kəskinləşdikcə Azərbaycan biznesi göstərilən prinsiplərə riayət olunmasına daha ciddi yanaşacaq.

Qeyd olunmalıdır ki, geniş yayılmış «müşəri həmişə haqlıdır» qaydasına baxmayaraq müşərinin də biznes qarşısında iki öhdəliyi vardır: sövdələrə əməl etmək; xidmət və məhsulların dəyərini vaxtında ödəmək.

III FƏSİL. MÜŞƏRİLƏRLƏ MÜNƏSİBƏTLƏR. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

- ◆ İstehlakçılar hansı hüquqlara malikdir?
- ◆ Biznesin müşərilər qarşısında əsas öhdəliklərini sadalayın.
- ◆ Müşərilərin bizneslər qarşısında hansı öhdəlikləri var?

III FƏSİL. MÜŞTƏRİLƏRLƏ MÜNƏSİBƏTLƏR. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Siz Kodak dükanının sahibsiniz və dükanınıza müraciət edən müştəri Sızdən sabah keçiriləcək olan toy mərasimini çəkmək üçün video-operator sifariş etmək istədiyini bildirir. Siz vaxtınızın çox az olduğunu və iki professional operatorunuzun başqa sifarişlə məşğul olduğunu bilirsiniz. Bu sifarişə göndərə biləcəyiniz şəxs isə operatorluğu hələ təzə öyrənir. Siz əminsiniz ki, o işi yaxşı görə bilər, lakin Sızə müraciət edən müştəri toy mərasiminin peşəkar səviyyədə çəkilməsini istəyir. Siz nə edərdiniz?

- Sifarişi qəbul edərdiniz?
- Müştərini problemdən xəbərdar edərdiniz və seçim etməyi müştərinin öz öhdəsinə verərdiniz?
- Başqa dükana müraciət etməyi tövsiyə edərdiniz?
- Sifarişi qəbul edib yaxın dükana zəng edib orada video-operator olub-olmadığını soruşardınız?
- Digər qərar.

2. Kiçik biznesinizi daha da irəli aparmaq üçün Sızə kredit lazımdır. Siz əminsiniz ki, bu krediti aldıqdan sonra işinizi daha səmərəli qura biləcək və rəqiblərinizin hələ ağına gəlmədiyi yeni xidmətlər şəbəkəsi təklif etməklə tez bir zamanda onları geridə qoyacaqsınız. Siz əsaslı biznes plan hazırlayıb şərti X bankına təqdim edirsiniz. Bankın məmurlarından biri yaxın günlərdə cavab veriləcəyini Sızə vəd edir. Siz bir müddətdən sonra bank tərəfindən kredit ala biləcəyiniz haqqında məlumat alırsınız. Lakin hiss edirsiniz ki, rəqiblərinizdən biri öz müştərilərinə belə xidməti artıq təklif edir.

- Bu hadisədə hansı qeyri-etik məqamları qeyd edə bilərsiniz?
- Sizcə bu məlumatı rəqibiniz haradan əldə edə bilib?
- Əgər rəqibiniz bu məlumatı bank məmurundan əldə edibse məmurun hərəkəti nə qədər düzgündür? Fikrinizi əsaslandırın.

3. Siz hər hansı bir konsaltinq şirkətində şöbə müdiri vəzifəsində işləyirsiniz və şirkətiniz şərti B şirkəti üçün bu yaxınlarda marketinq tədqiqatını başa çatdırmışdır. Bir gün Sızə şərti L şirkətinin vitse-prezidenti zəng edərək apardığınız həmin təhlillərlə tanış olmağı Sızdən xahiş edir. Siz yaxşı bilirsiniz ki, bu şirkətlər bir-birinə rəqibdir. Siz onu da bilirsiniz ki, zəng edən şirkətin rəhbərliyi ilə ofisinizin yaxşı münasibətləri vardır və onlar Sizin ən mötəbər müştərilərinizdir.

- Sızə zəng edən vitse prezidentin xahişi etik baxımdan nə qədər düzgündür?
- Şöbə müdirinin yerində olsaydınız Siz nə edərdiniz?
- Qərar verməmişdən əvvəl Siz hansı faktlara diqqət yetirməlisiniz?

4. Sizin kiçik bir dəllək salonunuz vardır və müştəriləriniz xidmətlərinizdən istifadə etmək üçün qabaqcadan siyahıya yazılırlar. Müştəri qadınlardan biri siyahıya saat 4.00-ə, digər xanım isə saat 4.30-a yazılıb. Birinci müştəri qadın saç kəsimindən sonra saçının rənglənməsini də sifariş vermək istəyir, lakin bu zaman ikinci müştəri gəlib çıxır. Siz nə edərdiniz:

- Birinci müştəriyə saçının rənglənməsi üçün başqa vaxtda gəlməsini təklif edərdiniz?
- Salon sahibi və menecer olmağınıza baxmayaraq, ustadan rəngi hazırlamağı xahiş edib özünüz müştərinin saçını rəngləyərdiniz?
- İkinci müştəridən bir qədər gözləməsini xahiş edərdiniz?
- İkinci qadına gözləməyi xahiş edərdiniz və bunun müqabilində ona pulsuz digər xidməti, məsələn, üzə maska qoyulmasını təklif edərdiniz?
- Digər qərar?

Rəna Səfərəliyeva

IV FƏSİL. ZAHİRİ KORPORATİV ETİKANIN PROBLEMLƏRİ

Haqsız rəqabət

Rəqabət bazar iqtisadiyyatının əsasını təşkil edir. Ancaq bazar iqtisadiyyatı rəqabətin qanuni, düzgün və azad olması şərti ilə normal və istehlakçıların xeyrinə fəaliyyət göstərə bilər. Düzgün rəqabət ancaq o vaxt təmin olunur ki, oyunun qaydalarına bütün tərəflər: dövlət, biznes ümumilikdə və ayrı-ayrı fərdlər əməl etsinlər.

Azərbaycanda az ya çox düzgün rəqabətin nadir nümunəsi kimi xırda qəlyanaltı və kafeləri göstərmək olar. Sərt rəqabət nəticəsində onlar ucuz qiymətli ləziz yeməklər və rahat şərait təklif edirlər. Biz bu növ rəqabəti tamamilə düzgün adlandırma bilmərik, çünki bu kafelərin sahibləri sözsüz ki, müxtəlif start imkanlarına malik olublar: müəssisələrin bəziləri rüşvət şəklində alınmış, bəziləri halal qazanılmış, yaxud vərəsəlik yolu ilə əldə olunmuş vəsaitlər hesabına açılıb. Digər tərəfdən, biznesin bu növündəki rəqabət doğrudan da düzgün rəqabətdir, çünki müştərini harada nahar etməyi güclə məcbur etmək mümkün deyildir. Çox güman ki, elə ona görə də Bakıdakı kafelərin və şadlıq evlərinin sayı təsəvvür edilən normaları aşır.

İnkişaf etmiş bazarın ən geniş yayılmış haqsız rəqabət üsulları bunlardır:

- rəqib şirkətlərin səriştəli əməkdaşlarının cəlb olunması;
- rəqiblər haqqında məxfi məlumatın toplanması;
- dempinq siyasəti və ya qiymətlərin maya dəyərindən aşağı salınması;
- sənaye casusluğu;
- rəqib şirkətin istehsalında təxribatların törədilməsi;
- informasiya müharibələri, yəni kütləvi informasiya vasitələrinə rəqiblərə qarşı rüsvayedicə məlumat axınının təşkili.

Açığını deyək ki, bizim sivil bazardan uzaq şəraitdə axırncı müddəə istisna olmaqla bu cür incə vasitələrdən istifadə edilmir. Bizim bazarda əsas mübarizə vasitələrindən başlıca olaraq korrupsiyadan və xüsusən də onun aşağıda göstərilən növlərindən istifadə olunur:

- Yüksək vəzifəli məmurların rüşvətlə ələ alınması. Bəzi məlumatlara görə dövlət tədarükünü həyata keçirmək üçün tender qalibinin seçilməsində istifadə olunan «şapka» və yaxud «otkat» layihənin 30-40%-ni təşkil edə bilər²⁶. Hətta yüksək mənsəbli dövlət məmurları etiraf etməyə məcburdular ki, «elə məmurlarımız vardır ki, öz şəxsi mənafeinə görə Azərbaycanda normal sağlam biznesin inkişafı üçün maneələr törədir. Onlar nəinki xarici, hətta yerli investora da mane olurlar.»²⁷.
- Vacib qərarların verildiyi, məsələn tender qalibinin müəyyən edildiyi zaman yuxarıdan təzyiq göstərilməsi. Yaponiya yenidənqurma və inkişaf bankı Sumitomo şirkətini Qaradağ Şimali HES qaz boru kəmərinin inşası tenderinin qalibi kimi tanımaqdan imtina etdi. Xatırladaq ki, Azərbaycanda bankın maliyyələşdirdiyi tenderdə 4 yapon şirkəti iştirak edirdi və bəzi KİV-lər Sumitomo şirkətinin natəmizliyindən və azərbaycanlı məmurlarla qeyri-rəsmi «razılaşmalarından» xəbər verirdi²⁸.
- Ayrı-ayrı dövlət məmurları tərəfindən bəzi sahələrə göstərilən himayədarlıq etməsi, çox zaman dövlət resurslarından istifadə etməklə bu məmurların iqtisadi fəaliyyətdə bilavasitə iştirak etməsi.
- Dövlət qurumları tərəfindən nəzarət etdikləri təsərrüfat sahələrində müəssisələrin yaradılması. Bu halda bu müəssisələr həmin sahələrdə inhisarçı olur, yaxud həmin sahədəki rəqibləri ilə müqayisədə şübhəsiz üstünlüklərə malikdir. Mədəniyyət, təhsil, rabitə, səhiyyə və digər nazirliklər özəl şirkətlərə müəyyən fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün lisenziyalar verir və eyni zamanda onların tabeçiliyində həmin fəaliyyət növü ilə məşğul olan qurumlar mövcuddur. Məsələn, Azyevrotel şirkəti hesab edir ki, rabitə nazirliyi «kommunikasiya vasitələrində inhisarçılığı qoruyub saxlamağa» səy göstərərək şirkətin normal işinə maneə yaradır²⁹.

²⁶ Ряшид Щаьыйев, «Коррупсия вь иктисадиййат», С. Багировун редакторлуьу иля «Коррупсия», Шяффафлыг Азярбайъан тяшкилатын няшри, Баку, 2002 ил, сящ.69

²⁷ Х.Исмайылова «Ясас проблемлярдян бири – мямцрларын вязифядян суи-истифадяси», Азярбайъан Хариьи Ишляр назиринин мцавини Мащмуд Мямядгулуйевля мцсащибя, 6 август 2001 ил, www.echo-az.com/facts/shtml

²⁸ С.Султанольу «Японийа банкы Азербайъандакы коррупсийаа «йох» ъавабы верди», «Зеркало» гязети, «Банклар вь бизнес» рубрикасы, 15 сентябр 2001 ил

²⁹ Азьевротел ширкятинин 2003 ил мартын 2 саат 14.36-да электрон почт васитясиля юз абунячиляриня эюндярдийи мяктубда дейилрди ки, 1 марта саат 11.30-да Рабитя Назирлийи гейри-гануни олараг ширкяти рабитя ялагясини кясиб вь бу, сон 10 эцн ярзиндя икиньи щадисядир

Haqsız rəqabətin əsas səbəbi qanunvericilik bazasının yetərinə mükəmməl olmamasında deyil, (baxmayaraq ki, bu çətinlik də mövcuddur)³⁰, daha çox qanunların icra mexanizmlərinin, yeni azad mətbuat, vətəndaş nəzarəti və səmərəli məhkəmə sisteminin olmamasındadır.

Düzgün rəqabətin olmaması haqsız şirkətlərin istehlakçıların hesabına həddən iri gəlirlər əldə etmələrinə gətirib çıxarır və qanunlara riayət edən şirkətlərin təkmilləşmə istəklərini söndürür. Müasir qlobal iqtisadiyyat şəraitində bəzən yerli sahibkarların dəstəklənməsi məqsədilə düzgün rəqabət hökumət tərəfindən şüurlu surətdə məhdudlaşdırılır. Konkret şəraitdə bu mexanizm müvəqqəti tədbir kimi bəraət qazana bilər. Məsələn, yerli qanunveriliyə görə hazır məhsulun idxalına xammalın və yarımfabrikatların idxalı ilə müqayisədə daha yüksək gömrük rüsumu qoyula bilər. Azərbaycana gələn hazır məhsulun idxalının iri həcmi və yerli istehsalın lazımlı dərəcədə aşağı olan həcmi nəzərə alınarsa razılaşmaq olar ki, bu cür tədbir daxili istehsalçıları həvəsləndirirdi. Ancaq yerli sənayenin müəyyən sahələri, məsələn, konserv sənayesi təşəkkül tapdıqca güzəştli vergiləri ləğv etmək lazımdır. Çünki yerli istehsalçılar ən azı qonşu dövlətlərin istehsalçıları ilə rəqabət aparmağı öyrənməlidirlər. Əks halda onlar istehsalı genişləndirə və ixrac bazarlarına çıxma bilməyəcəklər.

ABŞ-da yerli avtomobil sənayesi uzun müddət dövlətin himayədar siyasəti altında olmuşdur və bunun nəticəsində bu gün Amerika maşınları dünya bazarında Yaponiya və Cənubi Koreya analoqları ilə müqayisədə xeyli uduzurlar.

Anti-inhisar qanunvericiliyinin pozulması

Anti-inhisar qanunvericiliyinin pozulmasının klassik nümunələri bunlardır: bazanın bölüşdürülməsi, gizli sövdələşmə, qiymət siyasətinin uzlaşdırılması və inhisarların yaradılması. Bazarın bölüşdürülməsi dedikdə, bir neçə iri şirkət tərəfindən məhsullarının satıldığı bazarların regionlar üzrə öz aralarında bölüşdürülməsi başa düşülür. Qiymət siyasətinin uzlaşdırılması əsas istehsalçıların öz məhsul və xidmətlərinə dair vahid yüksəldilmiş qiymət haqqındakı razılaşmasıdır. Bu işə alıcını qiymət seçimi hüququndan məhrum edir.

Mobil rabitənin iki operatoru olan Azersell və Baksell şirkətləri gözəl düşünülmüş reklam kampaniyalarının müşayiət ilə müntəzəm olaraq öz yeni müxtəlif məhsul və xidmətlərini təklif etməsinə baxmayaraq eyni qiyməti saxlamaqdadırlar. Ümid edirik ki, bazarda üçüncü operatorun meydana gəlməsi (bu məsələ müəyyən vaxtdır ki, KİV tərəfindən müzakirə olunmaqdadır) istehlakçılara fayda verəcəkdir.

Gizli sövdələşmə çox vaxt örtülü bazar şəraitində istifadə olunur. Məsələn, bir şirkət rəqibləri ilə razılığa gəlir ki, onlar öz tender ərizələrini geri götürsünlər, yaxud həmin şirkətin qarşısında maneələri götürmək üçün əvvəldən yüksək qiymətlər elan edirlər ki, sonra, əvəzində bu şirkətdən müəyyən güzəştlər alsınlar.

Eləcə də yalnız təbii inhisar sahələrində deyil (məsələn, Barmek və ya Abşeron regional su təchizatı kimi şirkətlərin), digər sahələrdə də inhisarçı şirkətlərin yaradılması və dəstəklənməsini də qeyd etmək olar. Qaradağ-sement, Baku Steel, European Tobacco kimi müəssisələr öz sahələrində şübhəsiz inhisarçıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, ölkəmizdə əsasən özəl deyil, dövlət inhisarçılığı üstünlük təşkil edir. Bir çox dövlət məmurlarının rüşvətxorluğu nəticəsində çox vaxt onların şəxsi maraqları ictimai maraqlarla (bunları qorumaq onların vəzifə borcudur) ziddiyət təşkil edir. Beləliklə də maraqların klassik münaqişəsi meydana çıxır.

Sənayenin özü-özünü tənzimləməsi

Sankt - Peterburqda keçirilən tədqiqatlar nəticəsində sorğulanan biznes nümayəndələrinin 30%-i bildirib ki, rəqiblərinin qeyri-etik davranışı ucbatından böyük itkilərə məruz qalırlar³¹.

Əlbəttə ki, nəzəri baxımdan qeyri-etik əməl barədə şikayətin məntiqi yolu məhkəməyə müraciət etməkdir. Bu üsulun öz qüsurları vardır: birincisi, I fəsildə qeyd olunduğu kimi huquqi normalar minimal nəticələr verir və etik pozuntuların hamısını əhatə etmir. Bundan əlavə məhkəmə prosedurları uzun vaxt

³⁰ Азярбайъанда анти-инщисар сийасяти вя щагсыз рягабят щаггында ганунлар гябул олунуб

³¹ Анна Осипова. Бизнес-лайищя чярчивясиндя «Чохпрофилли мцяссисялярин идаря едилмяси» конфрансындакы чыхыщ, 16 май 2001 ил, Санкт-Петербург

çəkir və kifayət qədər xərclər bahasına baş gəlir. Həm də ki, bizim məhkəmələrin qərəzsizliyi ciddi şübhələr doğurur. Dünya təcrübəsində etik normalara riayət etmək istəyən şirkətlər tək hüquqi mexanizmlərdən deyil (yəni məhkəməyə müraciət), peşəkar özünütənzimləmə üsullarından da istifadə edirlər.

Biznes assosiasiyalarına daxil olan şirkətlər tərəfindən müxtəlif səviyyəli sənədlərin (müraciətlər, ləyaqətli işgüzar təcrübə haqqında prinsiplər, yaxud bəyannamələr və ya kodekslər) qəbul edilməsi özünütənzimləmə üsullarından biridir. Bu sənədlər arasında fərq ondan ibarətdir ki, kodekslər hər fəaliyyət növünün xüsusiyyətlərini nəzərə alan daha dəqiq işlənib hazırlanmış normalardır, digər sənədlər isə həmin assosiasiya üzvləri tərəfindən tanınan əsas etik prinsiplərdir və bu prinsiplər sonradan bu şirkətlərin etika kodekslərində daha müfəssəl işlənir. Bir nümunə kimi Beynəlxalq ticarət palatası tərəfindən işlənilib hazırlanmış və Avropa Şurası tərəfindən 1994-cü ilin dekabrında³² bəyənilməmiş ləyaqətli davranış Kodeksini, yaxud Sankt-Peterburqda İşgüzar etika və korporativ idarəçilik Mərkəzi³³ tərəfindən hazırlanmış işgüzar təcrübənin vicdanla aparılması Bəyannaməsini göstərmək olar. Xüsusən də xırda şirkətlər üçün daha rahat bir üsul sahələr üzrə və ya peşəkar kodekslərin qəbul edilməsidir. Bu peşəkar kodekslərə qoşulan biznes şirkətləri heç bir düzəliş etmədən, yaxud qeyri-radikal əlavələr etdikdən sonra bu kodeksdən istifadə edə bilərlər.

Qərəzsiz müstəqil üç nəfərdən ibarət münisflər məhkəməsində şikayətlərin baxılması digər bir üsuldur. Belə təhqiqat məhkəmədən əvvəl problemin tənzimlənməsi üzrə edilən cəhddir. Bizim qanunvericiliyimizə görə belə məhkəmələrin qəbul etdiyi qərarlar məhkəmə tərəfindən təsdiq olunandan sonra hüquqi qüvvəyə minməlidir. Hal-hazırda ölkəmizdə müstəqil bir qeyri-hökumət təşkilatı (QHT) vardır ki, bu cür iqtisadi məhkəmənin yaradılması üzərində işləyir³⁴. Digər bir QHT məhkəmədən əvvəl məsələlərin tənzimlənməsi ilə məşğuldur. Bu təşkilat «Rezonans» qəzeti bağlanan zaman qəzetin kollektivi ilə onun təsisçisi arasında əmək haqqı üzrə borclar zəminində yaranmış mübahisəni uğurla həll etmişdir³⁵.

Nəhayət etik normaları pozanların «qara siyahısı»nın tərtib və dərc edilməsi (bu təcrübədən Dünya bankı istifadə edir) və onların peşəkar birliklərdən xaric olunması mümkündür.

Hakimiyətlə münasibətlər

Bir çox ölkələrdə biznes şirkətləri dövlətlə birgə Koordinasiya şurası yaradır və bunun vasitəsilə onlar öz problemlərini dövlət səviyyəsində nəzərə çatdırır və mütərəqqi təcrübələri ilə bölüşürlər. Bizim ölkəmizdə Biznesə Yardım Fondu və Kiçik və Orta Biznesin İnkişaf Agentliyi mövcuddur, amma bunlar dövlət qurumlarıdır. Bu yaxınlarda biznes assosiasiyaların nümayəndələrindən ibarət Koordinasiya Şurası yaradılıb. Yaxşı olardı ki, bu Şura İnkişaf Nazirliyi ilə müntəzəm olaraq görüşlər təşkil etsin. Bu şura tövsiyələr verə, yeni təşəbbüslər haqqında məlumat verə, biznesin maraqlarına dair qərarların verilməsinə nail ola, ayrı-ayrı dövlət qurumlarının qeyri-qanuni əməlləri barədə şikayət edə, müəyyən biznes şirkətlərinin uğurları barədə məlumat verə, mühüm məsələlərin həlli üçün yardım istəyə bilərdi. Ələlxüsus, bu cür şuranın yaradılması üçün münasib zəmin də mövcuddur: ölkə prezidentinin iş adamları ilə 2002-ci ilin yazında keçirilən görüşü nəticəsində bir sıra fərmanlar verilib və Vergi Məcəlləsinə dəyişikliklər əlavə olunub. Azərbaycan Respublikası Sahibkarların (İşəgötürənlər) Milli Konfederasiyasının sədri Ə.Məmmədovun fikrincə, bu görüşlərin nəticəsində verilən prezident fərmanlarında «prezidentlə görüşdə iş adamlarının söylədiyi bütün istək və arzuları nəzərə alınmışdır», məsələn Sahibkarlığın İnkişafı üzrə Milli Fondun təsis edilməsi və 2002-2005 illərdə³⁶ kiçik və orta biznesin inkişafı üzrə Dövlət Proqramının qəbul olunması.

Siyasi həyata qarışmamaq

Bir qayda olaraq, kodekslərdə hətta qanunvericiliklə qadağan olmasa da, siyasi həyata qarışmamaq və siyasi partiyaların maliyyələşdirilməsinin yolverilməzliyi haqqında müddəalar daxildir. Ancaq şirkətin siyasi həyatda iştirak etməməsi işçilərə şamil edilmir və onlar seçimlərindən asılı olaraq

³² Даща мцфяссия мялуматы www.coe.int.org сайтында охумаг олар

³³ Даща мцфяссия мялуматы www.ethics.russia.org сайтында охумаг олар

³⁴ Мялумат Аврасийа Фондунун малийяляшдирдийи «Бейнялхалг арбитраж коммерсийа мящкямяси» ГЩТ–дян алыныб, лайищянин рящбяри Натиг Абдуллаевдир, тел. 97 73 67 вя йа 97 73 66, электрон почт arbitr@box.az

³⁵ Мялумат «Мцстягил щцгуги мяркяз» ГЩТ–дян алыныб, лайищянин рящбяри Айдын Кяримовдур, тел. 41 37 32, электрон почт aydin@mail.ru

³⁶ Н.Гулийева, «Сацибкарларың бцтцн истякляри нязяря алыныб», «Ехо» гязети 4 октябр 2002 ил

istədiyi partiyanın üzvü ola bilərlər. Buna baxmayaraq istehsalçıların əksəriyyəti qabaqcadan şərt qoyurlar ki, siyasi partiyalarda üzvlük şirkətin mənafeyinə zərər gətirməməlidir. Məsələn, Statoil şirkətinin etik prinsiplərini ifadə edən daxili sənəddə şirkətin heç bir siyasi partiyanı və ya namizədi dəstəkləməməsi və bu neytral münasibət şirkətin imicinin ayrılmaz hissəsi olması xüsusilə qeyd edilir. Şirkətin əməkdaşları isə ölkənin demokratik-siyasi həyatında iştirak etmək hüququna malikdirlər. Bir şərtlə ki, onlar bu fəaliyyətlərində şirkətin adından çıxış etməməli və şirkətin işini siyasətə qoşmamalıdırlar.

Bu müddəə bir qədər narahatlıq doğurur, çünki onu geniş mənada şərh etmək olar. Məsələn aydın deyildir ki, təbii xəzlərdən məmulatlar tikilən fabrikin işçisi xəzlərin əldə edilməsi məqsədi ilə vəhşi heyvanların məhv edilməsinə etiraz edən yaşillər partiyasının üzvü ola bilərmi? Bu da maraqlıdır ki, dövlət sektoru üçün iş icra edən özəl şirkət işçilərinin müxalifət partiyalarında üzv olmasına yol verərmə?

IV FƏSİL ZAHİRİ KORPORATİV ETİKANIN PROBLEMLƏRİ. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Haqsız rəqabət

- ◆ Bazar iqtisadiyyatı düzgün rəqabət üçün şəraitin yaradılmasını nə üçün tələb edir?
- ◆ Azərbaycanda düzgün və haqsız rəqabətin nümunələrini göstərin.
- ◆ İnkişaf etmiş bazar şəraitində haqsız rəqabətdə istifadə edilən əsas üsulları göstərin.
- ◆ İnkişafda olan bazar şəraitində haqsız rəqabətdə istifadə edilən əsas üsulları göstərin.
- ◆ Düzgün rəqabəti təmin edən mexanizmləri göstərin.

Anti-inhisar qanunvericiliyinin pozulması

- ◆ Anti-inhisar qanunvericiliyinin pozulmasının klassik növlərini göstərin.
- ◆ Bu cür təcrübə Azərbaycanda tətbiq edilirmi?
- ◆ Tətbiq edilirsə buna aid nümunələr göstərin.

Sənayenin özü-özünü tənzimləməsi.

- ◆ Bir çox ölkələrdə biznes şirkətlər özünü-tənzimləmə prinsiplərindən nə üçün istifadə edirlər?
- ◆ Biznes şirkətlər özünü-tənzimləmə aləti kimi hansı sənədlərdən istifadə edirlər?
- ◆ Münsiflər məhkəməsi nə deməkdir?
- ◆ Özünü-tənzimləmənin digər üsullarını göstərin.

Hakimiyyətlə münasibətlər

- ◆ Koordinasiya şuraları hansı məsələləri həll edir?

Siyasi həyata qarışmamaq

- ◆ Şirkətlər siyasi həyata qarışmamaq prinsipinə nə üçün riayət edir?
- ◆ Bu qayda ayrı-ayrı işçilərə də şamil edilirmi?

IV FƏSİL KORPORATİV ETİKANIN ZAHİRİ PROBLEMLƏRİ. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Mənim kiçik şirkətim yükdaşıma şirkətinə mənsub olan avtobusların təmirinə dair tenderdə iştirak edir. Bilirəm ki, rəqiblərim də bu tenderdə iştirak edir. Bu kontrakta ehtiyacım çox böyükdür, əks halda şirkətim müflisləşə bilər. Mən nə edə bilərəm:

- (a) Tenderin başa çatmasını sakit gözləmək?
- (b) Rəqiblərin öz təkliflərini süni şəkildə artırması və başqa mənfəət əvəzinə bu kontraktı mənə güzəştə getməsi üçün onlarla sövdələşməyə cəhd etmək?
- (c) Sifarişçi–şirkətin tədarük üzrə meneceri ilə sövdələşməyə cəhd etmək?
- (d) Müəyyən bəxşiş sayəsində sifarişçi–şirkətə təzyiqliq göstərməsi üçün tanış dövlət məmurunu cəlb etmək?
- (e) Digər təklif?

Əgər sifarişçi–şirkət: (a) kiçik; (b) orta; (c) iri; (d) transmilli olarsa cavabınız dəyişərmə.

2. Mənim kiçik inşaat şirkətim anbarın tikilməsi ilə bağlı iri şirkətin tenderini udub. Mənə məlumdur ki, müştərim bu anbar üçün yer sahəsinin ayrılmasına görə hökumət orqanlarından icazə alıb. Amma tenderin nəticələri elan olunandan sonra o, bildiriş alıb ki, icazəyə yenidən baxılacaq. Aydınır ki, icazə ilə bağlı bu problem süni surətdə yaradılıb. Bu kontrakt mənə artıq dərəcədə lazımdır, əks halda şirkətim müflisləşmə təhlükəsi ilə üzləşə bilər. Mən nə edə bilərəm: (a) dövlətlə öz problemlərini həll etməyi sifarişçi şirkətin ixtiyarına buraxmaq; (b) sifarişçi – şirkətə görülən işlərin qiymətini qaldırmağı təklif edirəm ki, hökumət orqanları ilə problemi həll edə bilim, çünki Azərbaycanda biznes bu cür görülür. Ancaq bilmirəm ki, sifarişçi–şirkətin bu təklifə reaksiyası necə olacaq. Çox güman ki, o:

- (a) Mənimlə hər cür biznes münasibətlərindən imtina edəcək?
- (b) Təklifimdən imtina edər, lakin mənimlə işgüzar münasibətləri davam edəcək?
- (c) Təklifimə razı olacaq, amma özünü elə aparacaqdır ki, guya heç nə anlamayıb?
- (d) Böyük həvəslə razılaşacaq?
- (e) Digər təklif?

Əgər bu şirkət: (a) Norveçin; (b) Amerikanın; (c) Rusiyanın; (d) Azərbaycanın olarsa cavabınız dəyişərmə?

3. Ölkəmizdə yodlaşdırılmamış duzun istehsal və satışını qadağan edən qanun qəbul olunub. Bu cür qanunun heç bir ölkədə analoqu yoxdur. Sizin fikrinizcə:

- (a) Bu qanunun arxasında nə durur: millətin sağlamlığına qayğı, yaxud iri şirkətlərin maraqlarını bir çox xırda, yarımkustar istehsal müəssisələri ilə rəqabətdən müdafiə etmək?
- (b) Əgər yodlaşdırılmış duz istehsal üçün lazımlı nəticə vermirsə, pendir istehsalçıları hansı tədbirləri görməlidir?

4. Yuyucu toz istehsalçısı olan iki iri yerli şirkət bazarın zəbti haqqında sövdələşib. Onlar il boyu bazara dempinq qiymətlərlə məhsul çıxarırlar. Bu şirkətlərin arxasında yüksək vəzifəli məmurlar dururlar: bazarı inhisarlaşdırmaq ümidi ilə onların qısamüddətli perspektivdə ziyan çəkmək imkanı vardır. Bu siyasət xırda şirkətləri müflisləşmə dərəcəsinə gətirib. Onlar qiymətləri maya dəyərindən aşağı sala bilməzlər, çünki bank kreditlərini qaytarmalıdır. Bu xırda istehsalçılar nə etməlidir:

- (a) Sakitcəsinə müflisləşməlidir?
- (b) İri şirkətlərə birləşmək, yaxud da tədarük haqqında müraciət etməlidir?
- (c) Mətbuat, yaxud məhkəməyə müraciət etməlidir?
- (d) Yardım üçün qeyri–formal qurumlara: biznes assosiasiyalara, yaxud koordinasiya şuralarına müraciət etməlidir?
- (e) Digər təklif?

5. Kompüter şirkətinə təcili satış üzrə menecer tələb olunur. Əvvəlki menecer işin öhdəsindən gələ bilmədiyi üçün son yarım ildə satış həcmi xeyli kiçilib. Şirkətin müdir müavini bir neçə aydır ki, bu vəzifəyə münasib namizəd axtarır. Onun ən çox bəyəndiyi namizəd hal–hazırda rəqib şirkətdə uyğun vəzifədə işləyir. O, daha yüksək maaş şərti ilə yeni işə keçməyə və bundan əlavə indiki sahibkarın müştəriləri haqqında diskə yazılmış məlumatı da gətirməyə hazırdır.

- (a) Siz bu işi ona təklif edərdinizmi? Əgər edərdinizsə, bu, rəqibinizə qarşı etik hərəkət olardı mı? Əgər etməzdinizsə, bu gəlir itirən biznesinizə qarşı etik hərəkət olardı mı?
- (b) Bu halda «biznesdə müharibədəki kimi: hər bir vasitə xeyirlidir, tək gəlir əldə olunsun!» prinsipinə əsaslanmaq olardı mı?
- (c) Hansı digər etik mülahizələri göstərə bilərsiniz?

Sanar Məmmədov

V FƏSİL. BİZNESDƏ YALAN VƏ KƏLƏK

Kələyin formaları

Müasir cəmiyyətimizdə inam, düzgünlük və həqiqət kimi başlıca əxlaqi dəyərlərin getdikcə sarsılması təəssüflə etiraf edilməlidir. Buna görə də gündəlik həyatımızda müxtəlif yalan, dələduzluq və fırıldaqla üzləşməli oluruq. Dövrü mətbuat belə faktları müntəzəm işıqlandırır. Hər gün həm məişətdə,

həm də biznesdə yalandan istifadə edib mənfəət götürmək istəyənlərin sayı günü-gündən artır. Bəs yalanın kökü nədedir? Nə üçün insanlar yalan danışirlar? Əlbəttə biz problemin psixoloji və fəlsəfi köklərini araşdırmaq niyyətində deyilik. Məqsədimiz biznes aləmində yalanın ümumi formalarını və xüsusiyyətlərini aşkar etmək və onun hansı mənfəətə gətirib çıxaracağını öyrənməkdir.

Yalanın əsas məqsədi həqiqəti gizlətməklə, yaxud məlumatı saxtalaşdırmaqla gündəlik ünsiyyətdə və biznes sövdələşmələrində qarşı tərəfə üstün gəlmək, nüfuz və gəlirə nail olmaqdır. Biznes aləmində yalan və kələk əsasən saziş bağlanan prosesdə istifadə edilir. Yalan obyektiv reallığa kölgə sala (məsələnin əsas səbəbinin gizlədilməsi), real seçimlərdə qeyri-müəyyənlik yarada (digər seçimlərin edilməsində maneənin qəsdən yaradılması), şübhəli işi etibarlı iş kimi qələmə verə, xərcləri azalda və gəlirləri süni şişirdə bilər. Yalanın forma və üsulları müxtəlifdir.³⁷

(a) *Uydurma (blef)* - qarşı tərəf yalan vədlər vermək və olmayan şeyləri həqiqət kimi göstərmək.

(b) *Saxtalaşdırmaq* - yanlış məlumatı həqiqət kimi təqdim etmək.

(c) *Aldatmaq* –qəsdən səhv dəlillər təqdim etmək vasitəsilə müsaibəli yanlış nəticələr çıxarmağa məcbur etmək.

(d) *Məlumatın gizlədilməsi* - həqiqətin yalnız bir hissəsini təqdim etmək.

Məlumatı bu və ya digər dərəcədə saxtalaşdırmağa cəhd edən şəxs bu əməlin hansı mənfəətə gətirib çıxaracağını anlamalıdır. Biznes aləmində yalan yalnız qismüddətli nəticələr verə bilər.

«Sən insanların bir hissəsini bir müddət ərzində aldada bilərsən, bəzilərinə həmişə aldada bilərsən, lakin bütün insanları həmişə aldada bilməzsən» (Avraam Linkoln) və ya «Yalan ayaq tutar, ancaq yeriməz» Azərbaycan atalar sözləri buna gözəl misaldır.

İşgüzar aləmdə yalanla bağlı yazılmamış sərt qaydalar mövcuddur. Kələkdən istifadə edən şəxs bilməlidir ki, aldatdığı insanların inamını itirə bilər. Bir dəfə aldanmış tərəf növbəti dəfə həmin şəxsə hər hansı bir xidmət üçün müraciət etmir. Eyni zamanda yalan və fırıldaq məşğul olan tərəfin əməlləri biznes dairələrində çox sürətlə yayılır və həmin şəxsin yenidən inam qazanıb düzgün biznes fəaliyyəti göstərməsi demək olar ki, mümkün deyildir. Həmin şəxs nəinki biznes dairələrindən, həmçinin cəmiyyətdən də təcrid oluna bilər. Etik davranış normaları baxımından yalan heç vaxt qəbul edilməmişdir.

Lakin elə hallar da vardır ki, yalana bəraət qazandırmaq olar. Məsələn, düşmən ölkəyə münasibətdə aldadıcı taktikadan istifadə etmək, düşməne çaşdırıcı məlumat vermək məqsədilə hərbi qüvvənin yalandan şişirdilməsi, düşmənin qüvvələri və zəif cəhətləri haqqında məxfi məlumatın əldə edilməsi etika nöqteyi-nəzərindən qəbul ediləndir.

Qeyri-etik davranışa yalandan savayı, eləcə də vədin pozulması, fırıldaqçılıq və oğurluq daxildir.

Vədin pozulması, müqavilə şərtlərinə əməl edilməməsi

Vəd (söz vermək) – şəxsin bu və ya digər məsələyə münasibətini bildiren onun razılığının ifadəsidir. Hələ tarixən Azərbaycanda verilən sözə və onun əməl olunmasına çox ciddi fikir verilir. «Kişi sözü» ifadəsi də verilən sözün dəyərinin nə qədər yüksək olmasından xəbər verirdi. Vədin pozan, sözünün üstündə durmayan və sözünü geri götürən şəxs kişi hesab edilmirdi. XX əsrin əvvəllərində bütün biznes fəaliyyəti, sövdələşmələr kişi sözünün üstündə qurulurdu. Təəssüfedicidir ki, yeni bazar münasibətlərinə keçid adlandırdığımız bir dövrdə biznes aləmində bir çox iş adamları verdiyi sözə və hətta imzaladığı müqavilələrin şərtlərinə əməl etməkdən boyun qaçırırlar.

Oğurluq

Bütün cəmiyyətlərdə və mədəniyyətlərdə ən murdar əməl sayılır. Oğurluq kiminsə mülkiyyətinə təcavüz etmək deməkdir. Demokratik cəmiyyətlərdə isə mülkiyyət hüququna xüsusi əhəmiyyət verilir və ona təcavüz bütün hallarda pislənir. Eləcə də dövlətin və özəl şirkətlərin mülkiyyətinin oğurlanması yolverilməzdir. Oğurlara heç bir cəmiyyətdə etibar yoxdur. Təəssüflə etiraf edilməlidir ki, oğurluğa alışmış bəzi şəxslər hətta yüksək maaşa və maddi təminatla baxmayaraq oğurluq edəcəklər və kiçik imkan düşən kimi hətta bekara şeyi də çırpışdırmağa çalışacaqlar..

Fırıldaq və dələduzluq

Yalan kimi fırıldaq və dələduzluq da kələk və aldatmaq məqsədilə işlədilir. Yalandan fərqli olaraq fırıldaq və dələduzluq daha çox konkret əməllərlə bağlıdır. Yalana inanmaq, yaxud inanmamaq olar.

³⁷ Gizerman and R.J Lewicki, *Negotiating in Organization*, chapter 4, *Lying and Deception*, p.70, Sage Publication, 1983

Fırıldaq və ya dələduzluqla qarşılaşan şəxs aldadılmaq təhlükəsilə üzləşir. Məsələn, Sizin satın aldığınız maşının spidometrində 40.000 km rəqəmi qeyd olunub. Amma həqiqətdə isə bu rəqəm Sizə avtomobili satan şəxs tərəfindən dəyişdirilib, əslində avtomobil 140.000 km yol keçib. Bu zaman biz dələduzluqla qarşılaşmış oluruq.

Fırıldaq və dələduzluq müxtəlif formalarda mövcud ola bilər. Bununla bağlı səciyyəvi vəziyyətlər bunlardır: vergi məbləğinin düzgün göstərilməməsi, biznes fəaliyyəti ilə bağlı rəqəmlərin saxtalaşdırılması (məsələn, xərcləri şişirdilməsi), bazarda çəkiddə aldatmaq, vaxtı ötmüş malların tarixinin saxtalaşdırılması, sığorta almaq məqsədilə yalan məlumatların verilməsi, işə daxil olarkən saxta sənədlərin təqdim edilməsi və s.

Yalan və hiylədə olduğu kimi fırıldaq və dələduzluq da insan münasibətlərində olan qarşılıqlı inamı sarsıdır. Fırıldaq və dələduzluqla məşğul olan şəxs bu əməlini uzun müddət görə bilmir. Belə ki, onun bu əməllərinin üstü çox tez açılır. Bu halda həmin şəxs etibarını itirir və bir daha onu bərpa edə bilmir. Azərbaycan reallığında fırıldaq və dələduzluqla bağlı çoxlu misallar mövcuddur. İnsanların etibarından və bəlkə də cahilliyindən sui-istifadə edən fırıldaqçılar tezliklə qanun qarşısında cavab verməli, yaxud ölkədən qaçmaq məcburiyyətində olmuşlar.

Ölkəmizin müstəqilliyin ilk dövrlərində meydana çıxmış və yatırımlara inanılmaz yüksək faizlər təklif edən Vahid Bank kimi maliyyə piramidalarını və ya özəlləşdirmə çəkləri ilə dələduzluq edən Minarət Qrup öz fəaliyyətlərini çox sürdürə bilmədi. Dələduzluqla bağlı «Muncuq fırıldaqı» təşkil etmiş və külli miqdarda pullara sahib olan dələduzları misal çəkmək olar. Yeri gəlmişkən bu yaxınlarda bir neçə adam eyni dələduzluq əməlini Bişkekde³⁸ də həyata keçirməyə nail olmuşlar.

Şirkətin intellektual mülkiyyəti

Bu məsələyə keçməmişdən əvvəl gəlin «mülkiyyət» anlayışını nəzərdən keçirək. Formasiyadan və dövlət quruluşundan asılı olaraq mülkiyyətin hüquqi formaları müxtəlifdir. Növündən asılı olaraq mülkiyyət maddi (daşınar və daşınmaz əmlak) və qeyri-maddi formalara ayrılır.

İntellektual mülkiyyət qeyri-maddi mülkiyyət formasıdır və intellektual hüquqla qorunur. Bu mülkiyyət digərlərindən fərqlənir. İntellektual mülkiyyətin qorunması da digərlərindən fərqlidir və o, daha mürəkkəbdir. Təəssüf ki, müasir dünyamızda hər hansı bir ideyanın, fikrin və ya yazı məhsulunun oğurlanaraq mənimsənilməsi daha geniş yayılmışdır. Burada problem ondadır ki, həmin məhsulun kimə məxsus olmasını sübut etmək çətindir və ona uzun vaxt tələb olunur. Digər tərəfdən hər hansı bir ideyanın digər insanda da yaranması ehtimalı böyük olduğundan mülkiyyət arasında dəqiq sərhədlərin müəyyən olunması mürəkkəbləşir. Lakin bütün dünyada intellektual mülkiyyətin qorunmasının mexanizmləri mövcuddur. Bunlar müəlliflik hüququ, patentlər və istehsalat sirlərinin mühafizəsi vasitələridir.

Müəlliflik hüququ əvvəllər yazılı formada olan məhsullara şamil edilirdisə, indi onun təsir dairəsi daha da genişləndirilərək ideyanın digər ifadə formalarına, məsələn, incəsənət əsərlərinə, kino, video, audio informasiyaya və kompüter proqramlarına aid edilməkdədir. İnkişaf etmiş ölkələrdə müəlliflik hüququ müəllifin ömrünün sonunadək və ondan sonra 70 il ərzində qorunur. Bu müddət ərzində heç bir kəs müəyyən edilmiş şərtlər çərçivəsində, müəllifin yaxud bu hüququn digər sahiblərinin məsələn, vərəsələrinin razılığı olmadan həmin məhsulu nə çap edə, nə də istifadə edə bilməz³⁹.

Təəssüfedicidir ki, Azərbaycanda bütün sahələrdə müəllif hüquqlarının pozulması faktlarına tez-tez rast gəlinir. Bu daha çox şou-biznesdə özünü daha qabarıq göstərir. Biz dükanlarda lisenziyasız pirat audio, video kasset və CD disklərinin satılması faktlarına artıq adət etmişik.

Müğənni və bəstəkar Brilyant Dadaşovanın məşhur bir mahnısı Türkiyənin Türksell şirkətinin reklam çarxına salınmış və mahnının müəllifi isə göstərilməmişdi. Yalnız müğənninin şəxsən işə qarışması nəticəsində məsələ müsbət həll edilmişdir. Şirkət məhkəmə qərarını gözləmədən bu məsələni müavinat verməklə həll etməyə üstünlük verdi.

Patentlər – müəlliflik hüququndan fərqli olaraq mülkiyyətin deyil, kəşfin hüququnu qoruyur. Patent öz müddəti vardır və alındığı gündən 20 il ərzində etibarlıdır. Bu müddət bitdikdən sonra həmin məhsul ictimai istifadəyə verilir. 20 il ərzində patent sahibinə ondan yalnız öz maraqları üçün istifadə

³⁸ Мунъуг фырылдагчысы щябс олунуб, «Ехо» гязети, 19 ийун 2003 ил

³⁹ Р.Т.де Ъоръ, «Ишэцзар етика», I ылд, Прогресс групунун няшири, Санкт-Петербург – Москва, 2001 ил, сщ.501

etmək hüququ verir. Həmçinin patent sahibi bu kəşfini digərlərinə sata bilər və ya ondan istifadə üzrə lisenziya verə bilər. Patent hüququ hətta kəşfin tərkib hissələrinin müəyyən edilməsini qadağan edir.

İstehsalat sirləri – müəlliflik və patent hüququndan fərqli olaraq açıqlanmış və bu sirlər açıqlanarsa, onlar artıq sirr hesab edilmir və qanunla qorunmur. Adətən hazırlanma mərhələsində olan məhsul istehsalat sirri adlanır. Daha sonra isə patent hüququ ilə qoruna bilər. Bir neçə şirkət eynicinsli məhsulun hazırlanması ilə məşğul ola bilər və işi birinci qurtarmaq və patent olmaq üçün yarışa bilərlər. Lakin hələlik bu işlər gizli aparıldığından istehsalat sirləri həm hüquqi və həm də etik baxımdan qorunur.

Ticarət markası – ticarət markası, əmtəə nişanları da istehsalat mülkiyyətinə aiddir. Müəssisə marketinq strategiyasını işləyib hazırlayarkən istehsal etdiyi malın üzərinə ticarət markası və əmtəə nişanları vurur. Bu nişanlar müəssisənin intellektual mülkiyyəti hesab edilir və qanunla qorunur.

Reklamda həqiqilik

Yəqin ki, TV, radio və mətbuatda, eləcə də küçədə insanı bezdirən reklam çarxlarına, lövhələrinə və ya elanlara hər gün rast gəlinir. Hər bir istehsalçı öz məhsulunu istehsal etdikdən sonra onun reklam edilməsini və marketinqinin aparılmasını zəruri sayır. Təəssüf ki, bir çox sahibkarlar reklam kampaniyalarının aparılmasında çox vaxt qeyri-etik üsullardan istifadə edirlər. Bu isə cəmiyyətdə zövqsüzlüyün formalaşmasına, hətta istehlakçıları bu və ya digər məhsulun alınmasında aldadılmasına, hətta fikrinin zorla müəyyən məhsul növünə yönəldilməsinə səbəb olur.

Bu məsələyə işgüzar etika nöqtəyi-nəzərindən baxaq. Reklamın əsas məqsədi məhsulun satışına şərait yaratmaqdır. Əlbəttə ki, reklamın əsas məqsədi məlumatın təqdimatıyla bitmir. Reklam həmçinin ictimaiyyətdə müəyyən rəy formalaşdırır və məhsul istehsalçısı istehlakçıları məhz onun məhsulunu almağa şirnikləndirir, o cümlədən, özünə qarşı müsbət rəy formalaşdırmağa çalışır. Başqa sözlə desək, reklam eyni zamanda inandırmaq və təlqin etmək funksiyasını da daşıyır. Bu bölmədə biz 3 qeyri-etik üsulu nəzərdən keçirməyə çalışacağıq:

- saxta, yalan və insanı çaşdıran reklam;
- insanların hissləri ilə oynayaraq reklam üsullarından istifadə etməklə müəyyən məhsulun alınmasına təhrik;
- reklamın yolverilməz üsullarının istifadəsi.

Bir çox reklamlarda deyilənlər həqiqətdən daha çox yalana yaxın olur. Əgər reklamda yalan məlumat verilir və onun əsas məqsədi insanları çaşdıraraq potensial müştəriləri aldatmaqdırsa, belə reklamın edilməsi əxlaqsızlıqdır. Çünki reklam agentliyi yalana əl atır, bu isə heç bir əxlaqa sığmır. Məsələn, reklam bazarında satılan müxtəlif qida məhsullarının – müxtəlif yağ, süd, kolbasa, sərincəşdirici içkilər və sairənin tərkibi haqqında bir çox məlumatlar həqiqətə uyğun deyildir və belə reklam alıcıların aldadılmasına yönəldilmişdir.

Bəzi reklam növləri də vardır ki, onlar heç bir söz söyləmədən insanları aldadır. Alıcılar məhsulun qabı üzərinə vurulan təsvirə görə onun keyfiyyəti haqqında müəyyən fikir yürüdürlər və hesab edirlər ki, bu təsvir qabın içindəki məhsul ilə eynidir. Lakin biz dəfələrlə bunun əksinin şahidi oluruq. Məsələn, toyuq bulyonu adlanan və qabı üzərində nəfis toyuq şəklində əks olunan məhsulun tərkibində toyuqdan savayı nə desən tapmaq olar. Belə reklam heç bir əxlaq normalarına uyğun gəlmir.

Hətta yalan məlumatlar və ya təsvirlər vermədən də bəzi reklam növləri müştəriləri aldadır və ya çaşdırır bilər. Belə reklam qəsdən elə tərzdə deyilir ki, normal insan onu tez qavrayır və tamamilə yanlış nəticə çıxarır. Bu reklam növünün müəllifləri günahı özlərində deyil, onu düzgün qavramayan şəxslərdə görürlər. Bu iddialarla qismən razılaşmaq olar. Məsələn, bir çox bitki yağı istehsalçıları məhsullarının üstün cəhəti kimi tərkibində xolesterinin olmamasını qeyd edirlər. Bu həqiqətdən də belədir lakin, kimyadan az məlumatı olan istehlakçıda bu məhsulun keyfiyyəti haqqında yanlış təsəvvür (xolesterin yalnız heyvan mənşəli yağlarda mövcud olur və o, bitki yağında sadəcə ola bilməz) yaranır. Amma reklamçılar bunu qəsdən edirlər və bu reklamın nəticəsi açıq-aydın görünür. Bu heç bir əxlaq normalarına sığmır, çünki belə reklam yalan söyləmərsə də, amma kütləni çaşdırır.

Müəyyən məhsulun reklamı vasitəsilə insanların iradəsinə təsir göstərmək də etika prinsiplərinə ziddir. Davranış normaları aldatma, yalan, hiylə kimi vasitələrlə insanı hər hansı əməllərə təhrik etməyi və insan iradəsinə təsir etməyi əxlaqsızlığın təzahürü kimi qiymətləndirir. Bəs, reklam vasitəsilə insan iradəsinə və davranışına təsir etmək mümkündürmü?

Bir sıra psixoloji testlər sübut edir ki, insan şüuruna vizual və verbal (şifahi) informasiya ilə yanaşı təhtəlşüur da təsir edir. Reklamçılar istənilən informasiyanı musiqi klipinə, kinofilmə, televiziya verilişinə və melodiya daxil edə bilər. Bu məlumatları qavrayan insan zahirən onu reklam hesab etməyə bilər,

amma həmin informasiya onun yaddaşına yazılır. Belə reklam «sublimal»⁴⁰ adlanır və bizdən asılı olmayaraq iradəmizə təsir edir. Əgər biz TV, radioda səslənən və ya qəzet və jurnallarda yerləşdirilən reklamlara rast gəldikdə kanalı və ya səhifəni çevirmək seçiminə malik oluruqsa, «sublimal» reklamlara münasibətdə bu mümkün deyildir. İnsan iradəsinə zidd olan belə reklamlar etik normalara uyğun deyildir. Hər gün uşaqlara ünvanlanmış reklam çarxlarını misal çəkmək olar, onlar konfet, saqqız, vitaminləri reklam edir. Təcrübəsiz və sadələvh, həqiqəti yalandan ayırd etməyi bacarmayan kiçik yaşlı uşaqlara ünvanlanmış bu reklamların əsas hədəfi onların valideynləridir. Əsas məqsəd budur ki, uşaqlar valideynlərini reklam edilən bu və ya digər məhsulu almağa məcbur etsinlər. Belə reklamlar nə dərəcədə etik normalar baxımından düzgündür və uşaq vasitəsilə valideynin iradəsi təsir göstərmək hansı əxlaqa sığır?

Bəzi reklamlar qeyri-peşəkarcasına çəkildiyi üçün insanlarda zövqsüzlüyü formalaşdırır və mənfi hisslər oyadır. Azərbaycan bazarında reklam edilən və əvvəldən uğursuzluğa düşən Uruqvay yağı misal çəkmək olar. Nəticədə həm reklam həm də əmtəə bizim bazardan çıxmış oldular.

Azərbaycanın reklam bazarına daxil olan məhsullar, adətən xarici dildən tərcümələrdir. Keyfiyyətsiz tərcümə, xalqımızın ənənələrinə və əxlaq normalarına etinasızlıq reklam edilən məhsulun uğursuzluğuna səbəb ola bilər. Məsələn, yuyucu tozun reklamının süjet xətti belə qurulmuşdur: gəlin öz qaynanasını reklam edilən yuyucu tozdan istifadə etmədiyinə görə kobudcasına tənbeh edir. Bununla yanaşı gənc qadın qaynanasını itələyir. Belə hal Azərbaycan mentalitetinə nə qədər uyğundur? Belə reklam hansı etik normalara sığır?

Yuxarıda qeyd edilən bütün faktları ümumiləşdirərək belə nəticəyə gəlmək olar ki, qeri-etik üsullardan istifadə edən reklamlar cəmiyyətdən mənfi qarşılır və bu, reklamı təşkil edənlər üçün mənfi nəticələr verə bilər:

- müştərilərin aldadılması nəticəsində müştərilər tərəfindən həmin məhsulun alınmasından imtina;
- reklama çəkilən xərclərin puça çıxması;
- məhsulun satış həcminin azalması;
- reklam edən şirkətin nüfuzdan düşməsi;
- ictimaiyyətdə aşağı səviyyəli zövqün formalaşması.

V FƏSİL. BİZNESDƏ YALAN VƏ KƏLƏK. YOXLAMA SUALLAR.

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Yalan və kələyin formaları

- ◆ Yalanın hansı formaları Sizə məlumdur?
- ◆ Yalan və kələyin hansı mənfi nəticələri vardır?
- ◆ Hansı hallarda yalana əxlaq baxımından bəraət verilir?
- ◆ İşgüzar aləmdə vədin pozulmasına, oğurluğa və fırıldaqə hansı münasibət vardır?
- ◆ Fırıldaqə mahiyyətce yalandan nə ilə fərqlənir?
- ◆ Fırıldaqəla bağlı Azərbaycanda baş verən hansı hadisələri misal çəkmək olar? Fikrinizi əsaslandırın.

Şirkətin intellektual mülkiyyəti

- ◆ Hansı mülkiyyət formaları vardır?
- ◆ İntellektual mülkiyyət dedikdə nə başa düşülür?
- ◆ Müəlliflik hüququ nə deməkdir?
- ◆ Patentlər hansı hallara şamil edilir?
- ◆ İstehsalat sirləri müəlliflik hüququ və patentlərdən nə ilə fərqlənir?
- ◆ Ticarət markası nədir?

Reklamda həqiqilik

- ◆ Hansı üsullar etik baxımdan düzgün deyildir?
- ◆ İnsanların iradəsinə təsir edərək hər hansı məhsulun alınmasına təhrik edən reklamın təsir üsulları hansılardır?

⁴⁰ Tom L.Beuchamp, Manupulativ Advertising Business & Professional Ethics Journal, 3 (Spring/Summer 1984) pp.-22

- ◆ «Sublimal» reklamlar hansı kateqoriyalara aid edilir?
- ◆ Qeyri-etik reklamların mənfi təsirləri hansılardır?

V FƏSİL. BİZNESDƏ YALAN VƏ KƏLƏK. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR.

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Əliyevlər ailəsi X sığorta şirkətində daşınmaz əmlakını və avtomobilini 10 il müddətinə sığorta etmişlər. Bu müddət ərzində onlar hər hansı bir qəzayla bağlı müraciət etməmişlər. Bir gün ev sahibi ehtiyatsızlıq üzündən maşınını qarajdan çıxaran zaman maşınının arxa sol tərəfini çəpərə sürtür. Lakin onu təmir etməyi unudur. Bir neçə həftədən sonra ev sahibinin maşını arxadan digər maşın zədələyir. Maşının arxa tərəfi çox əzilir. Əliyevlər ailəsi maşına dəyən zərəri ödəmək üçün sığorta şirkətinə müraciət edirlər. Bu zaman onlar son qəzadan əvvəl zədələnmiş yeri də zədələr siyahısına salmağı qərara alırlar. Onlar belə hesab edirlər ki, sığorta şirkəti belə xırda şeylərə fikir verməyəcək və onlar həm qəza nəticəsində zədələnmiş hissəni, həmçinin ehtiyatsızlıq səbəbindən baş verən zədəni təmir edəcəklər.

- (a) Bu vəziyyətlə bağlı hansı qeyri-etik məqamları qeyd edə bilərsiniz?
- (b) Əliyevlər ailəsinin bu qərarı düzgündürmü?
- (c) Fikrinizcə onlar bu vəziyyətdə necə hərəkət etməliydilər?
- (d) Əliyevlər ailəsinin bu hərəkətini qeyri-düzgün hesab edirsinizmi? Fikrinizi əsaslandırın.

2. Siz şərti Y zavodunda uzun müddət işləyirsiniz və zavod rəhbərliyi maaşları artıracığını çoxdan vəd edir. Siz maaşınızdan narazısınız və bu narazılıq şirkət işçilərinin əksəriyyətinin fikri ilə üst-üstə düşür. Bir gün işçilərlə birlikdə Siz şirkət rəhbərliyinə rəsmi müraciət edirsiniz. Bir çox müzakirələrdən sonra şirkət rəhbərliyi hazırda maaşların qaldırılmasının mümkün olmamasını bəyan edir. Bu qərarı ədalətsiz hesab etdiyinizdən Siz əmək alətlərini və detalların bir hissəsini götürüb öz kiçik emalatxananızı yaradırsınız. Siz hərəkətinizə belə haqq qazandırarsınız: zavod rəhbərliyi işçinin qeydinə qalmırsa, onda işçi özünü müxtəlif üsullarla dolandırmaqlıdır.

- (a) Bu vəziyyətlə bağlı hansı qeyri-etik məqamları qeyd edərdiniz?
- (b) Zavod rəhbərliyinin verdiyi əsassız vədlərə münasibətiniz necədir?
- (c) İşçinin bu qərarı düzgündürmü?
- (d) İşçinin arqumentinə Sizin münasibətiniz necədir?

3. İndi isə aşağıdakı göstərilən misalları nəzərdən keçirək və bu vəziyyətlərin hansında oğurluğa bəraət vermək olar?

- (a) Ailə çox kasıbdır və valideynlərin heç biri iş tapa bilmir. Evdə isə yeməyə bir şey yoxdur. Həyat yoldaşının və uşaqlarının aclıqdan ölməməsi üçün ailə başçısı oğurluğa əl atır.
- (b) Təqib edənlərdən canını xilas etmək istəyən şəxs qarşısına çıxan ilk maşına əyləşərək hadisə yerini tərk edir.
- (c) Bir çoxları hesab edir ki, yaxın dostdan, tanışdan və ya ümumiyyətlə hər hansı şəxsdən oğurluq etmək olmaz. Lakin böyük korporasiyalardan və ya şirkətlərdən oğurluq edilməsinə haqq qazandırmaq olar. Bu insanlar fikirlərini belə əsaslandırırlar: «Həmin korporasiyalar və şirkətlər bizlərin – fəhlə və işçilərin ağır zəhməti hesabına böyük gəlirlər əldə etdiyindən bizim də bu sərvətdən faydalanmağa haqqımız vardır».

VI FƏSİL. ETİK PRINSİPLƏRİN BİZNESDƏ TƏTBİQİ

Şirkətin etikaya dair müxtəlif sənədləri

Şirkətin etik prinsiplərini müəyyənləşdirən sənədləri adlandırmaq üçün bir çox istilahlər mövcuddur. Adətən daha qısa sənədlər (bir neçə səhifəyə qədər) missiya, bəyannamə, ümumi prinsiplər haqqında müddəalar, daha geniş sənədlər isə (bir neçə səhifədən iyirmiyə qədər) işgüzar etika kodeksi, yaxud davranış kodeksi adlanır. Bəzi şirkətlərin, məsələn, hüquq şirkətlərinin bir kitab cildi həcmində kodeksi ola bilər. Biz sadəlik xatirinə «etika kodeksi» istilahından istifadə edəcəyik. Yazılmış kodekslərin əksəriyyətinin məqsədi hər bir əməkdaşın şirkətin etik prinsiplərini dəqiq dərk etməsidir. Hər bir şirkətin strategiyası nəinki əməkdaşların etik prinsiplərə uyğun rəftar etməsinə, həmçinin onların digər əməkdaşların da bu prinsiplər üzrə davranışına nəzarət etməsinə istiqamətlənib.

Bir qayda olaraq, hər bir kodeksdə şirkətin əsas məqsəd və dəyərləri əks olunur. Onlar müvəffəqiyyətin əsası hesab olunur. Onlar istehlakçılar, ictimaiyyət, KİV, tərəfdaşlar, nəzarət orqanları, hökumət müəssisələri və ümumiyyətlə şirkətin uğurunun asılı olduğu qurumların hamısında etimad doğurmalıdır. *Bundan əlavə onlar şirkət işçilərinin özündə də etimad doğurmalıdır.*

Bu barədə kifayət qədər inandırıcı fikri eyni adlı şirkətin banisi oğlu Corc Merk söyləmişdir: «Biz həmişə yadda saxlamalağa çalışırıq ki, təbət gəlir əldə etmək üçün yox, insanlar üçün mövcuddur. Gəlir bunun ardınca gələcəkdir və əgər biz bunu yadımızda saxlasaq gəlir həmişə olacaqdır»⁴¹.

Bizim ölkəmiz üçün kodekslərin əhəmiyyəti olduqca böyükdür, çünki bir çox yerli şirkətlərdə etik dilemələrin mürəkkəbliyi və müxtəlifliyi barədə təsəvvür yoxdur. Faktiki olaraq hər bir yeni işçinin öz vəzifələri barədə, müdiriyyət, həmkarları, təchizatçılar və digərləri ilə münasibətləri haqqında aydın təsəvvürü olmaya bilər. Kodeks yalnız qaydalar toplusu deyildir. Qanun və qaydaların bir çox suallara cavab verə bilmədiyi hallarda tətbiq olunan daha dəqiq normaları kodeksin müddəaları təmin edir.

Kodeksin hazırlanması biznes etikası sahəsində səriştəli olan adamlara həvalə edilə bilər.

Kodeks hazırlayarkən aşağıdakıları icra etmək zəruridir:

Sırasıyla işçidən tutmuş rəhbərliyə qədər şirkətin bütün əməkdaşlarına ünvanlanan və yeni kodeksə dair bütün rəy və arzuları əks etdirən uyğun suallar toplusunu hazırlamaq. Yeni kodeksin layihəsini bütün işçilərlə bir neçə dəfə müzakirə etmək və onların qeydləri əsasında ən dolğun variantı hazırlamaq. Kodeks təşkilatın həyat fəaliyyətinin ümumi prinsiplərini müəyyənləşdirir və direktordan tutmuş texniki işçilərə qədər bütün işçi heyəti birləşdirir.

Kodeksin tərkibi

Kodeksdə şirkətin aşağıdakı tərəflərlə münasibətləri ardıcıl əks etdirilir:

İstehlakçılarla – yüksək keyfiyyətli məhsul və xidmətlərin təmin edilməsi.

Əməkdaşlarla – əmək təhlükəsizliyi və sağlam mühit üçün şəraitin vaxtında təmin edilməsi və bunun hər kəsə ədalətli münasibət, insanın şəxsiyyət və ləyaqətinə hörmət ilə müşayiət olunması.

Təchizatçılarla – ədalətli rəqabətə əsaslanan qarşılıqlı əməkdaşlığın inkişaf etdirilməsi və qorunub saxlanması.

Cəmiyyət və ictimai qruplarla – məsuliyyətli vətəndaş olmaq və vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkülünə yardım etmək. Buraya mədəni dəyərlərin inkişaf etdirilməsi və vətəndaş qurumlarının möhkəmləndirilməsi üzrə fəaliyyətin dəstəklənməsini aid etmək olar. Məsələn, bir çox mədəni proqramları dəstəkləyən «Folksvagen» şirkəti 2000-ci ildə doğma vətənin öyrənilməsi layihəsinin həyata keçirilməsi qrantını elan etmişdi və Azərbaycan müəllimləri də buraya dəvət olunmuşdular. Beynəlxalq Bank dəfələrlə ölkəmizin məktəblərində vətəndaşşünaslıq proqramlarının dəstəklənməsi üzrə və digər qrantlar elan etmişdir.

Rəqiblərlə – şəərəfsiz rəqabətdən çəkinmək və bazarın inhisarlaşmasına yol verilməmək öhdəliyi.

İnvestorlarla – investorun zəmanətli və sabit gəlir hüququnun əks etdirilməsi.

Son vaxtlar kodekslərin əksəriyyətinə *şirkətlərin ətraf mühitə münasibəti* kimi aktual problem də daxil edilir.

⁴¹ Our Standards and Values, Merck Corporation

Dünyada məşhur olan «Çikita banana» şirkətinin kodeksində qeyd olunur ki, şirkət infrastrukturun təkmilləşməsi, nəzarət sistemi, suyun keyfiyyətinin monitorinqi üzrə və əməkdaşlar üçün ətraf mühitin mühafizəsinə dair bir sıra xüsusi treninqlərin təşkili üzrə 20 mln. dollar xərcləmişdir. Bunların hamısı şirkət işçilərinin ətraf mühitə yeni münasibəti ilə müşayiət olunur, onlarda torpaqdakı pestisidlərin miqdarının azaltmaq və seyrəklənmiş meşələri bərpa etmək istəyi artmaqdadır⁴².

«Sequa Corporation» şirkətinin kodeksində göstərilir ki, şirkətin bütün əməliyyatları ətraf mühitə yüksək diqqətlə keçirilir: bu – suya və yer səthinin istifadəsinə aiddir. Şirkətin siyasəti dövlət, federal və yerli orqanların ətraf mühitin mühafizəsinə dair ən son sərəncamlarına riayət edilməsinə yönəlmişdir.⁴³

Siyasi fəaliyyət. Dünyanın, demək olar ki, bütün iri şirkətlərinin kodeksi siyasi proseslərə qeyri-qanuni, yaxud qərəzli təsir etməkdən uzaq olmağı korporasiyalardan tələb edir. Siyasi yardım üçün nəzərdə tutulmuş hər bir maliyyələşmə ancaq rəhbərliyin icazəsi ilə həyata keçirilə bilər. Əlbəttə ki, işçilər özəl şəxs kimi siyasi prosesdə iştirak edə bilərlər, lakin onlar şirkətin iş vaxtını, mülkiyyətini və vasitələrini kiminsə şəxsi siyasi fəaliyyətini həyata keçirmək üçün istifadə edə bilməzlər!

Hədiyyə və əyləncələrlə bağlı siyasət. Kodekslər hansı əyləncə və hədiyyələri qəbul edilməsini, hansıların isə rüşvət kimi baxılmasını dəqiq müəyyənləşdirir. Məsələn, BP şirkətinin yerli filialının daxili qaydaları tələb edir ki, şirkət əməkdaşlarının qəbul etdikləri hər bir hədiyyə, ya da xidmət xüsusi kitabda qeyd olunmalıdır, bundan sonra rəhbərlik belə hədiyyəyə dair qərar qəbul edir. Hədiyyələrin alınması və qəbul edilməsinə dair hər region üçün müxtəlif qaydalar müəyyən olunub⁴⁴. Bir çox şirkətlər hədiyyənin dəyərini limit müəyyən edib, əməkdaşın bu dəyərdən yüksək hədiyyə vermək, yaxud almaq hüququ yoxdur.

İşdən kənar sahibkarlıq fəaliyyəti. Bir qayda olaraq, kodekslər əməkdaşların işdən kənar fəaliyyətini dəqiq nizamlayır. Bir çox şirkətlər eyni sahədə çalışan sahibkara işləməyi qadağan edir. Lakin pedaqoji və elm fəaliyyəti üçün istisnalar edilə bilər.

Məxfi məlumat. Kodekslər məxfi məlumat anlayışını dəqiq müəyyənləşdirir. Bu məsələyə II fəsilə daha ətraflı baxılır.

Şəxsi və korporativ dəyərlər arasında münaqişə.

Hər bir şirkət, bəzi işçilərinin şəxsi maraqlarına zidd olmasına baxmayaraq, öz maraqlarına uyğun fəaliyyət göstərməlidir. Bəs maraqlar münaqişəsi nə vaxt meydana çıxır? Adətən, işçilər qərarlara təsir edə biləcək, yaxud bu mənada ehtimal olunan kənar əlaqələrə girəndə bu cür münaqişə meydana gəlir. Maraqlar münaqişəsi və onun aradan götürülməsinə II fəsilə daha ətraflı baxılır. Əməkdaşların bu cür şəraitdən necə yayınmalı və onun meydana gəldiyi təqdirdə bu dilemməni necə həll etməli olduğuna dair təlimatlar kodeksə daxil edilməlidir.

Kodeksə işçilər, müştərilər, tərəfdaşlar, investolar, yerli əhali və istənilən digər maraqlı tərəflər ilə münasibətlərə dair hər bir digər müddəə daxil edilə bilər, bir şərtlə ki, onlar qanuna zidd olmasın. Məsələn, Statoil şirkətinin etik prinsiplərini ifadə edən daxili sənəddə yerli qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati tədbirləri əhatə edən yerli prosedurların şirkətin əlavə sənədində daha ətraflı əks olunacağı xüsusilə şərtləndirilir.

Azərbaycan şirkətləri üçün kodeksin nümunəsi 1-ci əlavədə göstərilir. Shell və Exxon/Mobil şirkətlərinin etik prinsiplərini ifadə edən sənədlərin nümunəsi isə 3 və 4-cü əlavədə göstərilir.

Etik pozuntular haqqında xəbərdarlıq. «Siqnalçı» fenomeni

Etiraf etmək lazımdır ki, ölkəmizdə etik pozuntu haqqında xəbər verməyin özü qeyri-etik hal kimi qiymətləndirilə bilər. Burada biz, I fəsilə tanış olduğumuz universal və lokal etika arasındakı ziddiyyətlərlə üzləşirik.

Xalqımızın mentalitetində hər bir şikayət çuğulluq, yaxud xəbərçilik kimi, şikayət edən adam isə çuğulcu, ən yaxşı halda isə deməqoq kimi qiymətləndirilir. Kimsə ona nifrət edir, kiməsə həqarətlə yanaşır və kiməsə də onun hərəkətlərinə xəlvətçə rəğbət bəsləyir: «kiməsə acı həqiqəti deməlidir axı!» Bunun bir çox səbəbi vardır və qismən də bu, sovet dövründəki «özünü başından böyük aparma!» prinsipi və uzun müddət demokratik ənənələrin olmaması ilə bağlıdır.

⁴² Chiquita Brands International, Inc. Corporate Responsibility Report.

⁴³ Sequa Corporate Code of Business Conduct

⁴⁴ Ethical Conduct section, Business Policies, June 2000, BP publication

Qərb ölkələrində problem qaldıran bu cür adamları «siqnalçı» adlandırıblar və elə indiyə qədər də onlara ehtiyatla yanaşırlar. Bu cür «törəmədən» həm dövlət, həm də özəl müəssisələr uzaq olmağa çalışır. Lakin bugünkü iqtisadiyyatın tələbləri, dünənki yarı-leqal, yarı-kriminal biznesdən fərqlidir! Bu tələblər işçilərin hamısını şirkətin fəaliyyətinə və özünə qarşı son dərəcə səmimi olmağı və hər bir qüsurlar, nasazlıqlar və pozuntular barədə xəbər verməyə borclu edir, çünki onların gizlədilməsi daha böyük maddi və mənəvi itkilərlə nəticələnə bilər.

Pozuntular haqqında xəbər verildə, adətən iki növ siqnalları qeyd edirlər: birincisi – təşkilatın daxilində təhqiqat aparmaq məqsədilə verilən siqnaldır, ikincisi – kənara verilən siqnaldır: adətən, bu siqnal o vaxt verilir ki, şikayətçinin məsələnin ədalətli və qərəzsiz baxılmasına dair ümidi tükənir və onun nüfuzlu mətbuat vasitələrinə müraciət etməkdən başqa əlacı qalmır.

1978-ci il avqustun 10-da Ford şirkətinin istehsalı olan Pinto markalı avtomobilin yanacaq çəninin arxadan zərbə nəticəsində partlayıb və alışmasından İndiana ştatında üç yeniyetmə qız həlak olmuşdur. Bu üç qız diri-diri yanan insanların uzun siyahısında (180 nəfər) sonuncular idi, çünki sürətli istehsal cədvəlinə görə «Ford» şirkətinin «Pinto» modeli arxadan zərbəyə qarşı təhlükəsizlik sınağını keçmədi. Şirkətin keçirdiyi tədqiqatdan sonra müəyyən olub ki, əgər bəmper ilə benzin baki arasında xırda bir sipər yerləşdirilsəydi (bu, 6,65 dollardan 11 dollara qədər qiymətləndirilirdi) «Pinto» modeli təhlükəsizlik səviyyəsinə görə bu növdən olan digər avtomobillərlə eyni ola bilərdi. Amma 1971-1978 illər dövründə şirkət maşının quruluşunda heç bir dəyişiklik etməmişdi. Ford şirkəti tərəfindən keçirilmiş üstünlük və xərclərin təhlili göstərdi ki, məhkəmə iddiaları üzrə ödəniş etmək üç dəfə ucuz başa gəlir nəinki modelin təkmilləşdirilməsinə xərc çəkmək.

Bundan əlavə, şirkət alıcıları bu modelin analoji modellərdən təhlükəsizliyinin az olduğu haqqında məlumatlandırmamışdı. Bunun nəticəsində tək-cə 1976-1977-ci illər ərzində «Pinto» modelində arxadan zərbə nəticəsində 13 yanğın hadisəsi baş vermişdir. Bu rəqəm analoji avtomobil modellərində baş vermiş qəzalardan iki dəfə yüksək idi. Nəticədə «Ford» şirkətinə təqdim olunan iddialar və onların üzrə ödənişlər 20,9 mln. dollara bərabər oldu, yəni bu modelin təkmilləşdirilməsinə çəkilməli olan xərcdən qat-qat yüksək məbləğ oldu. Məhkəmə iddiaları üzrə xərclərə əlavə olaraq şirkət 1970-76 dövr ərzində 1,5 milyon maşın geri çəkməyə məcbur oldu, üstəlik şirkətin satış həcmi azaldı. Şirkətin keçmiş inzibatçısı və konstrukturu Harli Kopp «Pinto» modelini əvvəldən kəskin tənqid etmişdi. O, şirkəti tərk etmiş və cəmiyyət qarşısında öz tənqidi iradları ilə çıxış etməklə xeyli insanın həyatını xilas etmişdi. Onu «siqnalçı» adlandırmaq olarmı?⁴⁵

Etik pozuntular haqqında ən müxtəlif instansiyalar yaratmaq mümkündür: etik problemlər xidmətindən tutmuş «qaynar xəttə» qədər. Etik xidmətlərin təşkil olunmasından asılı olmayaraq, aşağıdakı prinsiplərə riayət olunması məsləhət görülür.

- Bəzi şirkətlərdə bu instansiyalara müraciət anonim səciyyə daşıyır. Ancaq işçilərə nəzakətlə anladılır ki, vəziyyətin aydınlaşdırılması üçün öz adlarını çəksələr daha yaxşı olar və belə məlumatın məxfi saxlanılacağı vəd olunur.
- Daha sonra müraciət edən inandırmaq lazımdır ki, onun müraciətinə çox böyük ciddiliklə və hörmətlə baxılacaq. İstənilən halda müraciət edən aparılan təhqiqatın gedişi və nəticələri barədə məlumatlandırılmalıdır.
- Təhqiqat zamanı iddiaçının və ittiham olunanın hüquqları qorunmalıdır.

Şikayətin qəbul olunması proseduraları.

İşçiləri etik pozuntularla bağlı şikayətlərinin təhlükəsizliyində inandırmaq üçün broşürlər, bukletlər, sorğu kitabçaları və digər məlumatı dərc etdirmək zəruridir. Bu mənbələrdə ombudsmanın və etik məsələlərlə məşğul olan əməkdaşların hamısının ünvanları, faksları, elektron rabitəsi dərc olunmalıdır. Sonra işçiləri inandırmaq lazımdır ki, sadalanmış qurumlara fırıldaqçılıq, korrupsiya, maliyyə sui-istifadəsi, seksual təcavüz, işçilərin təqib edilməsi və sadəcə olaraq qeyri-etik davranış haqqında siqnal vermiş hər bir şəxs haqqında şikayət edilən adamların mümkün olan qisasından qorunacaqdır.

Əlbəttə ki, işçilərin şikayəti şayiələrə əsaslanmamalıdır. Şikayəti təqdim edərək onu dəqiq əsaslandırılmalı və *kim, harada, nə vaxt, necə* və mümkündürsə *nə üçün* suallarına dolğun cavab verilməlidir, çünki şayiələrə əsaslanan məlumat və, sadəcə şübhələr günahsız insanların adına ləkə gətirə bilər.

Etik infrastruktur: korporativ ombudsman kimdir?

⁴⁵ Р.Т.Боръ, «Ишкцзар етика», 1-ъи ылд, Санкт Петербург 2001, сящ. 405-407

Ombudsman, yaxud insan hüquqları üzrə müvəkkil – bu vəzifəni belə adlandırmaq olar. Azərbaycanda ombudsman haqqında qanun 2001–ci ilin dekabrında İnsan Hüquqları İnstitutunun təşəbbüsü ilə qəbul edilmişdir. *Korporativ* Ombudsman - şirkətin işlə bağlı etik məsələlərdə yardıma ehtiyacı olan hər bir əməkdaşının məxfilik əsasında müraciət edib məsləhət ala bildiyi şəxsdir. Zəruri olduqda ombudsman şirkətin rəhbərliyinə müəyyən tədbirlərin görülməsini tövsiyə edir. Bəzi şirkətlərdə (məs. «United Technologies») ombudsman ən ağırlı məsələlər haqqında uyğun instansiyalara məlumat göndərir, bu və ya digər məsələnin həllinin hansı mərhələdə olmasına nəzarət edir. Adətən, işçilər onunla əlaqəni telefon vasitəsilə saxlayırlar, lakin poçt, faks, elektron rabitə kimi digər rabitə vasitələri də mövcuddur. Adətən, ombudsman qıraqdan çağırılmış şəxsdir və o, təşkilatın işçisi deyildir.

Əksinə *etika məsələləri üzrə əməkdaş* şirkətdə işləyən şəxsdir. Etika işləri üzrə xüsusi şöbə onun sərəncamındadır. Əgər ombudsmanın vəzifəsinə həyəcan signalı və nəticələrin təhqiqatı daxildirse etika işləri üzrə şöbə tədqiqata bilavasitə cəlb olunur. Şirkətlərin bəzilərində hər iki qurum mövcuddur. Xırda şirkətlər, adətən, etika məsələləri üzrə əməkdaşın vəzifəsini kadrlar şöbəsinə həvalə edirlər, ombudsman funksiyalarını isə lazım gəldikdə xüsusi dəvət olunmuş məsləhətçi icra edir.

Məsələn, Dünya Bankı bununla bağlı xüsusi proqram hazırlamışdır və bu proqram Münaqişələrin Həlli Sistemi adlanır (CONFLICT RESOLUTION SYSTEM – CRS). Bu sistemin sərəncamında beş müstəqil şöbə mövcuddur:

- ombudsman şöbəsi;
- vasitəçilik şöbəsi;
- etika şöbəsi;
- ərizələr üzrə komitənin şöbəsi;
- inzibati məhkəmə şöbəsi.

Bundan əlavə bu cür münaqişələrin tez və keyfiyyətli həllində maraqlı olan bank rəhbərliyi başqa şöbələrə geniş yardım şəbəkəsi təqdim edir:

- menecerlər;
- kadrlar şöbəsi;
- təcavüzlərlə bağlı problemlərin həlli üzrə məsləhətçilər;
- daxili audit xidməti⁴⁶.

Biz əminik ki, kodekslərin hazırlanıb qəbul edilməsində Azərbaycan şirkətlərinin ehtiyacı vardır. Dünya təcrübəsi göstərir ki, rəhbərliyin bu cür sənədlərə ifadə olunmuş ciddi münasibəti varsa, onların mövcudluğu bir çox pozuntuların qarşısını almağa qadirdir.

VI FƏSİL. ETİK PRİNSİPLƏRİN BİZNESDƏ TƏTBİQİ YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Şirkətin etikaya dair müxtəlif sənədləri

- ◆ Etika kodeksi nədir?
- ◆ Azərbaycan biznesinin kodeksə ehtiyacı varmı? Hər bir halda cavabınızı əsaslandırın.
- ◆ Nə üçün kodekslərin əksəriyyətində ilk növbədə şirkətlərin dəyərləri və məqsədləri müəyyənləşdirilir?
- ◆ Kodeksin hazırlanmasından əvvəl hansı proses baş verir?
- ◆ Bizim şirkətlərin kodeksləri dünya şöhrətli şirkətlərin kodekslərinin əsas müddəalarına ümumiyyətlə uyğun olmalıdır, yoxsa hər bir şirkət sırf özünə məxsus biznes etikası maddələrini işləyib hazırlamalıdır?

Etik pozuntular haqqında xəbərdarlıq və şikayətin qəbul olunması. «SIGNALÇI» fenomenini.

- ◆ «SIGNALÇI» kimi adlandırırlar?
- ◆ Bizim təşkilatlar elə bir şərait yarada bilərlərmi ki, «signalçı» qisasdan qorxmasın? Bunun üçün nə lazımdır?
- ◆ «Ombudsman» və «etika işləri üzrə əməkdaş» kimi adlandırırlar? Onların arasında fərq nədədir?
- ◆ Ombudsman və etika məsələləri üzrə əməkdaş şirkətlərin etik prinsiplərini gerçəkdən həyata keçirə biləcəklər, yoxsa onlar da ölkəmizdə olan bir çox qurumlar kimi rəsmi quruma çevriləcəklər?

VI FƏSİL. ETİK PRINSİPLƏRİN BİZNESDƏ TƏTBİQİ YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Bir işçi qadının əri rəqib şirkətdə işləyir. Qadın bu barədə işlədiyi şirkətin rəhbərliyinə xəbər verməlidirmi? Fikrinizi əsaslandırın.

- (a) Rəhbərliyə xəbər vermək vacib deyil, hər adamın şəxsi həyat hüququ vardır.
- (b) Rəhbərliyə xəbər vermək arzuolunmaz nəticələri verə bilər: yaxşı olardı ki, bu qadın özü əri işlədiyi şirkətə keçsin.
- (c) O, mütləq şirkətin menecerinə xəbər verməlidir.
- (d) O, bu barədə rəhbərliklə qeyri–formal söhbətdə digər şəxsin adından məlumat əldə edə bilər.

2. Üzvü olduğu yerli qeyri-hökumət təşkilatının adından(QHT) yerli əhali üçün xeyriyyəçilik məsələləri ilə bağlı Akif tez–tez işdən sonra kompüterdən istifadə edir. Bu hərəkət şirkətin siyasətinin pozulması sayıla bilərmi? Akifin evdə və o QHT-nin ofisində kompüter yoxdursa o nə etməlidir? Fikrinizi əsaslandırın.

- (a) Bu, şirkətin siyasətinin pozulmasıdır və o, bu hərəkətini dayandırmalıdır.
- (b) Bu, pozuntu deyildir, çünki şirkət xeyriyyəçiliklə bağlı layihələri dəstəkləyir və o, işini davam etdirə bilər.
- (c) Nəzərdə tutulmamış fəaliyyət üçün hər bir avadanlığın istifadəsindən əvvəl bilavasitə rəisinə xəbər verməlidir.

3. «Sıqnalçı» fenomenini necə səciyyələndirərdiniz?

- (a) Ədalətsizliklə qarşılaşdığı hallarda susmaq istəməyən şəxs.
- (b) Hər bir məsələdə «zəhlətökən» deməyə.
- (c) Rastlaşdığı cinayətin cəmiyyət üçün nəticələrinin onun özünə qarşı olan təhlükənin nəticələrindən daha ciddi olacağını yaxşı dərk edən insan.
- (d) Xasiyyətə deyinən, təhlükəli bir tip və onun daimi şübhələri günahsız adamlara zərər gətirə bilər.

4. İnşaat şirkətinin işçilərindən biri olan Elnarı Zakir adında menecerin əməkdaşlara qarşı mədəniyyətsizliyi çox narahat edir. Zakirin Qasım adında milli azlıqların birinin nümayəndəsi ilə münasibəti xüsusilə dözülməzdir. Qasım olduqca fağır və iş yerini itirməkdən qorxan bir insandır. Zakir həmişə Qasımın mənsub olduğu xalq haqqında lətifələr danışır. Qəzəblənmiş Elnar Qasımdan dönə–dönə xahiş edir ki, o, Zakirin kobud hərəkəti haqqında rəhbərliyə xəbər versin. Qasım isə etiraz edir ki, Zakirin yersiz hərəkətləri olsa da ümumilikdə o pis adam deyildir və qalmaqla qoparmaqda ehtiyac varmı, axı Zakir, şirkət müdirinin yerlisidir. Elnar dəqiq müəyyən edir ki, rəhbərliyə, xeyri olmasa mətbuata müraciət etsin. Elnarın hərəkətlərini nə qədər qanuni saymaq olar?

- (a) Tamamilə qanuni olmayan hərəkətdir, şikayət zərərçəkənin özündən, yeni bu halda Qasımın özündən olmalıdır.
- (b) Qanuni hərəkətdir, ancaq nəticəsizdir, nəzərə alsaq ki, şirkətin müdiri Zakirin yerlisidir, özünü Don-Kixot təsəvvür etmiş Elnar sadəcə işsiz qala bilər.
- (c) Qanuni və alicənab bir hərəkətdir və Elnarın hərəkətini hər bir ləyaqətli adam görərdi. Biznesdə yazılmamış yerlibazlıq qanunları həmişə işləmir. Ola bilsin ki, rəhbərlik Zakirin həyasız hərəkətlərindən bixəbərdir. Ağıllı rəhbər bu cür kobud adamdan azad olardı.
- (d) Tamamilə əsassız bir hərəkətdir. Hamının söz azadlığı və lətifələr söyləməyə hüququ vardır. Biz – azərbaycanlılar və digər xalqlar barədə azmı lətifələr söyləyirlər.

5. Siz beynəlxalq şirkətin kontraktlar şöbəsində hüquq məsləhətçisi işləyirsiniz. Vəzifəniz potensial təchizatçıların tender ərizələrinin təhlilidir. Təchizatçı şirkətlərdən birinin nümayəndəsi Sizi şou proqramlı çox bahalı bir gecə restoranına işgüzar şam yeməyinə dəvət edir.

- (a) Burada hansı etik məqamları qeyd edə bilərsiniz?
- (b) Bu dəvəti qəbul etmək olarmı? Fikrinizi əsaslandırın.

Rəna Səfərəliyeva

VII FƏSİL. KORPORATİV SOSIAL MƏSULİYYƏT

«Korporativ sosial məsuliyyət» anlayışı

Bu anlayış ABŞ-da meydana gəlir. 1889-cu ildə Amerikada ən iri korporasiyalardan olan US STEEL şirkətinin banisi Endryü Karnegi «Sərvət strategiyası» adlı kitab nəşr edib. Bu kitabda korporativ sosial məsuliyyət (KSM) sahəsindəki klassik müddəaların şərhini verilib. O vaxtdan bu anlayış xeyli dəyişib. KSM anlayışı altında biznesin fəaliyyət göstərdiyi cəmiyyət qarşısındakı öhdəliklərin toplusu başa düşülür. KSM-in dəqiq tərifini yoxdur, vaxt ötdükcə və ictimai şərait, qanunvericilik bazası dəyişdikcə bu anlayışın həddləri də dəyişir. Məsələn, keçən əsrin 70-ci illərinin əvvəlində ekoloji normalar daha çox korporativ sosial məsuliyyət proqramının bir hissəsi olubsa, bu gün isə bu normalar əksər dövlətlərin qanunvericiliyində təsbit edilib və onların icrası icbaridir.

Bu gün biz istehsal sahələrində bu istiqamətdə yeni təmayüllərin şahidi oluruq. Korrupsiyanın yüksək səviyyəsinə malik və inkişaf etmiş demokratiya prinsiplərindən uzaq olan ölkələrdə işləyən transmilli şirkətlər bu ölkələrin hökumətlərinin gəlirləri üzrə bəyannamələrinə münasibətdə öz mövqelərini dəyişir.

«Ödədiklərinizi aşkarlayın»⁴⁷ kampaniyası çərçivəsində beynəlxalq təşkilatların və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının təzyiqləri nəticəsində neft şirkətləri, məsələn, BP və Shell fəaliyyət göstərdikləri ölkə hökumətinə ödədikləri vəsaitlər haqqında məlumatı ictimaiyyət üçün açıqlayacağını öhdəsinə götürüb.

Dövlət tərəfindən tənzimlənmə

Qərb biznesmenləri hiss etdilər ki, KSM proqramını könüllü qəbul etməsələr, bunu dövlətin təzyiqi altında qəbul etməli olacaqlar və bu halda onların reklam imici yaxşılaşmayacaqdır. Bizim ölkəmizdə də bir sıra qanunlar var ki, ictimai məsuliyyət proqramlarının bir çox maddələrinə biznesi riayət etməyə məcbur edir (məsələn, ətraf mühitin qorunması, yaxud təhlükəsizlik texnikası haqqında), amma bu qanunlar təcrübədə az işləyir.

2002-ci ilin yayında Bakıda elektrik təchizatı sistemində qəza ilə bağlı qalmaqal qopdu. Müəyyən olundu ki, yüksək gərginlik xətlərinin keçdiyi ərazidə yerləşən torpaq sahələri fermerlər tərəfindən kənd təsərrüfatı sahələri kimi qeyri-qanuni istifadə olunur. Bu sahələrin birində alışıb yanan taxıl elektrik xəttini sıradan çıxarmışdır. Bunun nəticəsində yayın qızmar çağında paytaxt bir neçə gün elektriksiz qalmışdır. Bundan savayı, bir çox ev təsərrüfatları və biznes şirkətləri, ələlxusus restoranlar, ərzaq mağazaları və anbarlar bütün tərəflərin, yəni fermerlər, Azenerji, yerli hakimiyyət orqanları və saysız-hesabsız nəzarət qurumlarının (məsələn, yanğından mühafizə) məsuliyyətsizliyi ucbatından maddi zərər çəkmişdilər.

Təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, bu gün Azərbaycan hökuməti biznesi bu istiqamətdə stimullaşdırmaq üçün heç bir fəal hərəkət etmir. Məsələn, ölkəmizdə sosial proqramları maliyyələşdirən biznes təşkilatları üçün vergi imtiyazlarını nəzərdə tutan qanunvericilik ziddiyyətlidir. İnamla demək olar ki, təmiz gəldirdən xeyriyyəçilik üçün pul ayıran biznes təşkilatları xüsusi minnətdarlığa layiqdir.

Korporativ Sosial Məsuliyyətin elementləri

Korporativ sosial məsuliyyət çox geniş anlayışdır. Bunula belə, bu anlayış özündə bir neçə əsas elementləri birləşdirir. Bunlar aşağıdakılardır:

Böhran vəziyyətlərinin tənzimlənməsi

Keçən əsrin 70–80-ci illərdə Qərb sənayesində baş vermiş sarsıntılar: enerji daşıyıcılarının artan qiymətləri və xərclərinin nəticəsi olan yüksək inflyasiya, ətraf mühitin çirklənmə səviyyəsinin aşağı endirilməsinə və cəmiyyətin sosial müdafiəsinə yönəlmiş qanunvericiliyə riayət olunması ilə bağlı əlavə xərclər, bir sıra digər məsrəflər işgüzar adamlardan korporativ sosial məsuliyyət prinsiplərinin yenidən baxılmasını tələb etdi. Bu təmayüllərin carçısı Milton Fridman yazırdı: biznesmenlərə icazə verilməlidir ki, onlar öz əsas amalına, pul qazanmağa qayıtsınlar, hökumət isə biznesdən vergi şəklində daxil olan

⁴⁷ Publish What You Pay campaign, www.eurasianet.org

pullardan istifadə edərək cəmiyyətin ehtiyaclarına qayğı göstərməlidir⁴⁸. Gəliri artırmaqdan ötrü biznesmenlər fəhlələrin təhlükəsizlik texnikasına, yeni təchizatın alınmasına və şəxsi heyətin təliminə nəzərdə tutulan məsrəfləri ixtisara salırlar və bunun nəticəsində qaçılmaz faciə baş verir.

1984-cü il dekabrın 3-də Hindistanın Bhopal şəhərində pestisidlər istehsal edən Union Carbide Amerika şirkətində zəhərli qazın sızması baş verdi. Bu hadisə 2.000 nəfərin ölümü və 200.000 nəfərin ciddi xəsarəti ilə: insanların kor olması və ağ ciyər xəstəliyinə tutulması ilə nəticələndi. Təhqiqat şirkət rəhbərliyinin işinin dəhşətli nəticələrini aşkar etdi: təhlükəsizlik texnikası qurğuları və siqnalizasiya sistemi sıradan çıxmış, şəxsi heyətin işçi smeni yarıya qədər ixtisara salınmışdı, nə personal, nə də cəmiyyət zavodun təhlükəli məhsulu barədə məlumatlandırılmamışdı, heç bir təhlükəsizlik tədbiri isə görülməmişdi. Üzə bağlanmış nəm əski parçası kimi sadə tədbir minlərlə insan heyətini xilas edə bilərdi. Bu fəlakətlə bağlı maliyyə itkiləri təqribən 1,5 milyard dollardan artıq idi. Təkcə məhkəmə şikayətlərinə görə 470 mln. dollar ödəmək lazım gəldi. Bundan savayı təhlükəsizlik texnikasının təkmilləşdirilməsi və təchizatın yeniləşdirilməsi üçün böyük məbləğlər sərf olundu. Ancaq Union Carbide şirkətinin çəkdiyi ən böyük ziyan bu fəlakətə ABŞ-ın qiymətli kağızlar bazarının əks-sədası ilə bağlı oldu. Şirkətin səhmləri o dərəcədə aşağıya endi ki, müəssisənin itkisi 900 milyon dollar təşkil etdi.⁴⁹

Bu hadisə ona gətirib çıxartdı ki, bir çox şirkət böhrandan çıxmaq üzrə öz proqramlarını yaratdılar və bu, menecerlərin işinin tərkib hissəsinə çevrildi, biznesdə təhlükəsizlik texnikası yenidən nəzarətdən keçirildi. Böhran vəziyyətini tənzimləmək üçün böhran vəziyyətindən qurtulmaq planının olması zəruridir, böhran tez müəyyən edilməli və təcili tədbirlər görülməlidir.

İstehsal prosesinin təhlükəsizliyi

Əlbəttə ki, bədbəxt hadisələrin hamısını qabaqcadan nəzərə almaq mümkün deyildir, ancaq hər bir şirkət baş verə biləcək problemlərin ehtimal amilini qiymətləndirib, adi ehtiyat tədbirlərini görüb, böhranın aradan qaldırılması üçün əməkdaşlar arasında vəzifələri dəqiq bölüşdürə bilər. Etiraf etmək lazımdır ki, bizim mentalitetimizdə təhlükəsizlik qaydalarına qarşı xüsusi bir ehtiram yoxdur. Eynəyi alında olan qaynaqçı, əlcəksiz əməliyyat aparən cərrah, benzindoldurma məntəqəsində siqaret çəkən sürücü kifayət qədər səciyyəvi mənşərədir. Bəs neçə ofisin və yanğın ehtimalı çox olan restoranların odsöndürəni vardır? Yaxud neçə sürücünün dərman qutularında bint, yod və dərz bağı vardır? Ayrı-ayrı fərdlərin və ya şirkətlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi üçün təhlükəsizlik texnikası qaydalarına riayət edilməsinin bir çox sadə üsulları vardır.

Biz bilərəkdən ən sadə vəziyyətləri nümunə göstərdik, çünki reallığımız şəraitində ciddi istehsal böhranlarından, (məsələn taxıl tarlasında yanğın, ya da kimyavi maddələr fabrikində partlayış kimi) çıxış planları haqqında danışmaq olduqca çətindir. Bir çox şirkətin acı təcrübəsi göstərir ki, texniki təhlükəsizlik qaydalarının pozulması əhəmiyyətli dərəcədə şirkətin maliyyə vəziyyətinə təsir göstərir.

Məsələn, bir neçə il əvvəl Bakıda Rusiyanın Lukoyl neft şirkətinə məxsus olan yanacaq doldurma məntəqəsi Bayılda torpaq sürüşməsi nəticəsində torpaq altında qalmışdı. Hələ Sovet dövründə bu rayonda torpaq sürüşməsi təhlükəsini nəzərə alaraq, burada tikinti işlərinin aparılmasına qadağa qoyan təlimat mövcud idi. Xoşbəxtlikdən, şirkət məntəqədə olan neft məhsullarını vaxtında apardığından bu hadisənin həm şirkət, həm də cəmiyyət üçün daha ciddi və təhlükəli nəticələrə səbəb olmasının qarşısı alınmışdır.

İstehsal olunan məhsulun təhlükəsizliyi

Biznes şirkətləri istehsal etdiyi məhsulun təhlükəsizliyi, buraxdığı məhsulun keyfiyyətinin onun reklamına münasib olması üzrə məsuliyyət daşmalıdır. Bazarlarımızda sayısız saxta malların mövcud olması KİV-də dəfələrlə işıqlandırılıb. Bu sahədə ən çox fərqlənən farmakoloji bazardır.

Son vaxtlar iri əczaxanalarda və topdan satış farmakoloji bazalarda «Biz Azfarmın məhsulu ilə ticarət etmirik» yazılarına rast gəlmək olar. Qeyd edək ki, Azfarm bir neçə aparıcı türk farmakoloji şirkətlərinin məhsulunu təqdim edir və ekspertlər bu boykotu aşağı keyfiyyətə qarşı mübarizə yox, sadəcə ləyaqətsiz rəqabət vasitəsi kimi qiymətləndirirlər.

⁴⁸ Milton Friedman, Capitalism and Freedom, University of Chicago Press, 1963, с.133

⁴⁹ St.Fink, Crisis Management, American Management Association Press, 1986, с.168-189

Son vaxtlar KİV müntəzəm olaraq istehlakçılara müxtəlif saxta mallar barədə məlumat verir. Bu sahədə işləyən Azad İstehlakçılar Birliyi kimi bir neçə QHT meydana gəlib. Ancaq etiraf etmək lazımdır ki, Azərbaycan istehlakçılarını bu istiqamətdə hələ böyük işlər gözləyir.

Ətraf mühit etikası

1970-ci illərdə Qərbdə xüsusən də neft sənayesində baş verən bir sıra fəlakətlər ətraf mühitin mühafizəsinin yerli hərəkətdən milli siyasətin gündəlik məsələsinə çevrilməsi ilə nəticələndi. Bu, neft sektorunda neft daşmasının nəticələrinin aradan qaldırılması üzrə 1 milyard dollar dəyərində Fondun yaradılmasına və 1991-ci ildə ABŞ konqresinin neft daşmaları nəticəsində ətraf mühitin korlanması haqqında Aktı qəbul etməsi ilə nəticələndi.

Biz qəsdən əsas diqqəti digər ölkələrin neft sahəsindəki təcrübəsinə cəlb edirik. Belə ki, ölkəmizin iqtisadiyyatında neft və qaz hasilatı əhəmiyyətli yer tutduğundan məhz bu sahədə ekoloji cinayətlərin törədilməsi təhlükəsi xüsusən böyükdür.

İran dövləti tərəfindən Xəzərdə ekoloji cinayətlərin nəticəsində nəre balıqlarının kəskin surətdə azalması haqqında irəli sürülən ittihamları yada salmaq kifayətdir. Hal hazırda biz faciəli surətdə qiymətli ağacların uzunömürlü növlərini itirməkdəyik: məsələn ağacdən olan bəzək materiallarına yüksək tələbat olduğundan dağatəyi rayonlarda, məsələn, Zaqatalada meşələr kəsilir.

Biznesin yerli əhalinin həyatına təsiri

Etik kodekslərin müddəaları biznesin olduğu yerdə yerli əhalinin dincliyini pozmağı və ya yerli əhaliyə müəyyən narahatlıqlar yaratmağı qadağan edir. Təəsüf ki, bizdə mətbəələri və restoranları yaşayış binalarının birinci mərtəbəsində yerləşdirmək qəbul olunub, bu isə sakinlərin həyatını dözülməz edir.

Xalqın mədəniyyət və tarixinə etik münasibət

Burada xalqın mədəni irsinə hörmət nəzərdə tutulur. Paytaxtımızın tarixi hissəsi olan İçəri şəhərin neo–mavritaniya üslubunda biznes mərkəzinə çevrilməsi xarici şirkətlərin tariximizə hörmətsizliyini sübut edir. Lakin burada yalnız əcnəbiləri günahlandırmaq olmaz. Bizim şirkətlərə məxsus olan Radisson mehmanxanası və Beynəlxalq bankın yerləşdiyi metall və şüşə işığından bərq vuran qüllələr fəvvarələr bağındaki XIX əsrin sonu və XX əsrin əvvəlinə təsadüf edən memarlıq incilərlə ziddiyyət təşkil edir.

BP şirkəti bir qrup Azərbaycan arxeoloqunun işini maliyyələşdirib və həmin qrup bəzi hallarda bu şirkəti inandıra bilib ki, Bakı-Ceyhan əsas ixrac boru kəmərinin marşrutunu Qobustan yaxınlığındakı qədim şəhərcikdən aralı salsın.

Birmənəli demək olar ki, bu ekspedisiyanı digər mənbə maliyyələşdirseydi və onun nəticələri KİV-də müzakirə edilsəydi bu daha səmərəli olardı. Təəssüflə etiraf etməliyik ki, nə ARDNŞ, nə hökumət, nə də Elmlər Akademiyasının Tarix institutu bu məsələyə kifayət qədər diqqət yetirmir, halbuki, 1960-cı illərin sonunda 1970-ci illərin əvvəlində akademik İqrar Əliyevin təşəbbüsü ilə Azərbaycan rəhbərliyi əzmkarlıq göstərərək sovet hökumətini inandıra bilmişdi ki Qəbələ radiolokasiya stansiyasının tikintisi (ümumittifaq əhəmiyyətli hərbi obyekt) - Qafqaz Albaniyasının paytaxtı Qəbələ (Azərbaycan ərazisində yerləşən erkən orta əsr dövləti) şəhərinin arxeoloji qazıntılarından aralıda aparılsın.

Təhsil və biznes

Əksər şirkətlər tədris proqramlarını maliyyələşdirir, yaxud əmək səriştəsinin öyrədilməsi üçün stajçı qəbul edir. Bu təcrübə əsasən yayda, yəni məzuniyyətlər və tələbələrin tətili zamanı geniş yayılıb. Belə təcrübə qarşılıqlı faydalıdır, çünki stajçılar zəruri əmək səriştəsinə yiyələnir, şirkətlər isə pulsuz işləyən əməkdaşlara sahib olur. Bəzi şirkətlər tədris elementlərindən uğurla istifadə edir, məsələn, ANS kanalındakı yeniliklər proqramı hava haqqında xəbərlər blokunda əsərin müəllifi və adı göstərilməklə Azərbaycan bəstəkarlarının musiqisini translyasiya edir.

Hədsiz istehlak və aclıq

Qərb korporativ etikasında bir sıra xüsusi problemlər var ki, onlar bazar iqtisadiyyatının qurulmasının indiki mərhələsində bizim şirkətlər üçün maraq kəsb etmir. Bu ilk növbədə bir yandan inkişaf etmiş ölkələrin kiçik bir qrupu tərəfindən *resursların hədsiz istifadəsi*, digər tərəfdən isə inkişafda olan ölkələrdəki *aclıqdır*. Qərb ölkələrində belə bir mübahisə səngimək bilmir ki, Qərb cəmiyyəti üçüncü dünyaya hansı dərəcəyə qədər kömək etməlidir⁵⁰? Ölkəmizin şəraitini nəzərə alaraq belə bir sualı vermək yerində olardı: ölkədə yüz minlərlə insanın⁵¹ (müxtəlif mənbələrə görə əhalinin 60-80%-i) yoxsulluq həddindən də aşağı səviyyədə yaşadığı zaman dövlət büdcəsindən milyonlarla dolları dövlət müəssisələrinin dəbdəbəli təmirinə xərcləmək nə qədər etik hərəkətdir?

2003-cü ilin yazında sellərin əhaliyə və dövlətə böyük həcmdə maddi ziyan vurduğu və xüsusən də Kür çayının dibinin dərinləşdirilməsi işləri üçün büdcədə vəsait tapılmadığı bir vaxtda Filarmoniyanın 37 milyon dollarlıq⁵² təmirinə bəraət qazandırmaq çətinidir.

Milli mədəniyyət abidələrimizin maliyyələşdirilməsinin vacibliyini inkar etməsək də, qeyd etmək lazımdır ki, bu işlər onsuz da kasıblıq həddində yaşayan əhalinin maddi durumuna xələl gətirmədən həyata keçirilməlidir.

Şəffaflıq və sosial məsuliyyət

Korporativ sosial məsuliyyət biznesin ictimaiyyət qarşısında müntəzəm hesabatlılığını nəzərdə tutur. Məsələn, ətraf mühitə təsir göstərən və ya yüksək sosial əhəmiyyəti olan şirkətin fəaliyyətinin KİV-də işıqlandırılması, yaxud kitabça şəklində dərc edilməsi⁵³. Şirkətin illik mənfəəti və məsrəfləri haqqında hesabatın (buna sosial hesabat da əlavə oluna bilər) ictimaiyyətə açıqlanması da çox əhəmiyyətlidir. Şəffaflıq nəzərdə tutur ki, biznes planlaşdırılan mühüm layihələri ictimai müzakirəyə çıxarmalıdır. Məsələn, ixrac boru kəmərinin tikintisini BP ilə birlikdə maliyyələşdirən təşkilatlar ictimaiyyətlə 2002-2003-cü illər ərzində boru kəmərinin tikintisinin yerli əhalinin həyatına göstərdiyi təsir üzrə məsləhətləşmələr aparıb. Yerli və xarici QHT-lər Azərbaycan, Gürcüstan və Türkiyə ərazisində alınan torpaq sahələrinə görə əhaliyə kompensasiyanın verilməsi prosesinin monitorinqini keçirib.

Korporativ sosial məsuliyyətin həddləri

Biznesin öhdəliklərinin də ağılabatan həddləri vardır. İnkər olunmazdır ki, sosial müdafiənin səmərəsizliyi, işsizliyin yüksək səviyyəsi, əhalinin cüzi gəlirləri ilə yanaşı özəl sektorun nisbətən az gəlirləri bizim şirkətlərə bütün ehtiyacı olanların tələbatını ödəməyə imkan vermir. Hər halda biznes dövlətə ancaq yardım göstərə bilər, o sosial müdafiə sistemini əvəz etməyə borclu deyildir. Bu faktı da inkar etmək olmaz ki, əhalimizin xeyli hissəsində «tüfeyli instinkti» inkişaf edib. Hətta çoxları pulsuz yardım qoparmaq istəyir, digərlərinə nisbətən onların bu yardıma ehtiyacı az olsa belə.

Bakıda artıq bir neçə il fəaliyyət göstərən Caspian Compassion Project göz klinikası az ödəniş hesabına əhalinin yalnız yoxsul təbəqələrinə xidmət göstərir, çünki bu şirkətin bir çox məsrəfləri donor təşkilatları tərəfindən ödənilir. Klinikanın işçiləri həqiqətən yoxsul xəstələri müəyyənləşdirmək üçün xeyli səy göstərməli olurlar.

Bundan başqa imkanlı adamlarla qohumluq əlaqəsində və yaxud onlar ilə şəxsi tanışlığı olanlar belə hesab edirlər ki, bu imkanlılar onlara kömək etməyə sadəcə olaraq borcludur. Bu barədə bir nəfər biznesmenin narazılığını çox gözəl başa düşmək olar: zavallı başa düşə bilmir ki, nəyə görə o, ödənişsiz

⁵⁰ Мяслян, Бах: Nigel Dower, World Poverty, in Companion To Ethics, edited by P.Singer, Blackwell Publications, 1997, с.273–283

⁵¹ Мцхтиялиф мянбяляря эюрэ ящалинин 60–80%–и йохсуллуг щяддиндя дя ашавы сывиййядя йашайыр

⁵² Монитор журналы, 21, 07.06.2003, «Тямтяраглы йохсуллуг», с. 35

⁵³ Бах: Global Reporting Initiative тешкилатынын www.globalreporting.org сайтында йерляшдирдийи нцмуня
Global Repor

ali məktəblər ola-ola qonşusunun oğlunun özəl ali məktəbdə təhsilini ödəməlidir və ya da bütün qohumlarının üzr mərasimlərini və buradakı bol yeməklərin xərcini öz üzərinə götürməlidir.⁵⁴

Şirkətlərin daxili prosedurları

Əksər şirkətlərdə korporativ öhdəliklər etika kodeksinə daxildir, sosial proqramlar üçün ayrılmış məbləğlər isə büdcədə nəzərdə tutulub. Ancaq şirkətlərin bir çoxunun bu istiqamətdə dəqiq siyasəti yoxdur. Əlavə tövsiyə kimi sosial strategiyanın müddəaları və ya istiqamətlərini özündə ehtiva edən daxili sənədin hazırlanmasını biznesmenlərə təklif etmək olar. Məsələn, xeyriyyəçilik fəaliyyəti üzrə yardım ehtiyacı olanların müəyyənləşdirilməsi üçün zəruri meyarların siyahısı və bir illik büdcə tərtib edilə bilər. Tibbi yardıma ehtiyacı olan insanların maliyyələşdirməsi haqqında müraciətlərin baxılması, yaxud qocalar və uşaq evlərinə, psixiatrik xəstəxanalara ərzaq və paltar tədarükü ilə məhdudlaşmaq olar. Biznes şirkətinin yerləşdiyi ərazidə yaşayan sakinlərə kömək etmək və ya konkret obyekt, məsələn, uşaq evini hamiliyə götürmək olar. Bəzi şirkətlər fərdi yardım etməkdən imtina edir və ancaq bir neçə himayəçiləri olan layihələrə maraq göstərirlər, məsələn bayramların təşkili, məktəbdə təmir işləri, kitabxana üçün kitabların alınması və s. Tək bir fəaliyyət növü ilə, məsələn, gənc istedadlara yardım və ya şirkətin ayrıca bir layihəyə sərf edəcəyi məbləğin limitini müəyyən etməklə məhdudlaşmaq olar.

İctimai proqamlara sərf olunan xərclərin əleyhinə olan arqumentlər

Ən geniş yayılmış arqument – bu proqramların həyata keçirilməsi üçün vaxtın və kifayət qədər təcrübənin olmamasıdır. Ancaq çıxış yolu vardır. Birincisi, işdən kənar vaxtda bu alicənab işlə məşğul olmaq, yaxud bu işə öz ailə üzvlərini cəlb etmək istəyən könüllüləri öz əməkdaşlarınız arasında axtarıb tapa bilərsiniz. İkincisi, hər cür resurslara malik olan qeyri–hökumət təşkilatlarına nə üçün də müraciət etməyirsiniz? Növbəti arqument ictimaiyyət üçün kifayət qədər hesabatlılıq səviyyəsinin olmamasıdır. Ancaq bunu da QHT və KİV peşəkarlarına həvalə etmək olar.

Son olaraq, şirkətlər heç də onlar üçün əlavə xərclər mənbəyi olduğunu düşünərək, sosial ehtiyacları ayrılan xərclərdən imtina etməməlidirlər. Çünki bu mənbələr kiçik olsa belə cəmiyyətə xeyli fayda verə bilər.

Moskvada bir sıra xırda şirkətlər İsa Məsih məbədinin tikilməsinə kiçik məbləğdə pullar keçirmişdilər. Eyni zamanda isə milliyətçə azərbaycanlı olan Moskva biznesmeni Qurbanov Bakıdakı Sülhpərvər Qadınlar məbədinin tikilişi üçün vəsait ianə etmişdir.

Rusiya göstəriciləri sübut edir ki, bu cür məsrəflərin əvəzi reklamın və satış bazarlarının genişlənməsi sayəsində ödənilir⁵⁵. Bundan başqa bir çox xırda şirkətlər hesab edir ki, bir neçə yüz dollar hesabına dəyərli bir tədbir keçirmək mümkün deyildir. Bu yanlış fikirdir, cəmi 1 mln. manata⁵⁶ uşaq evində gözəl bir Yeni il şənliyi keçirmək olar. Nəhayət şirkətlər öz yardımını istehsal etdikləri məhsullar və xidmətlər vasitəsi ilə göstərə bilər. Çörəkçilər dünəndən qalmış ancaq hələ də dadlı olan kökələri yaxında yerləşən uşaq evlərinə göndərə bilər. Foto atelyelər isə uşaq evlərində bayram vaxtı pulsuz şəkillər çəkə bilər. Nəhayət postsovet məkanına xas olan axırıncı arqument ondan ibarətdir ki, mövcud şəraitdə ləyaqətlə vergi ödəmək və müflisləşməmək qeyri–mümkündür. Bundan savayı xeyriyyəçiliyə çəkilən xərclər çoxsaylı nəzarət qurumlarının iştahasını daha da artırır bilər.

Bir çox Azərbaycan biznesmenləri şirkət adından deyil, şəxsən öz adından və ailəsinin adından kiçik məbləğdə pul keçirir və bunu islam dininin beş əhkamlarından biri olan «zəkatın» icrası kimi qələmə verir. Qeyd etmək lazımdır ki, ölkəmizdə məhz bu əhkama yeni müsəlmanların əksəriyyəti riayət etmir.

Bu cür ianələr övladlarınızın və işçilərinizin tərbiyəsi üçün ən gözəl nümunə olar bilər. BP şirkətinin Azərbaycanda keçirdiyi proqram çərçivəsində əməkdaşların hamısına xeyriyyə fonduna mümkün olan məbləği köçürmək təklif olunurdu, şirkət də öz vəsaitlərindən məhz həmin məbləğdə pul əlavə edirdi⁵⁷. Tərbiyəvi məqsədlə gənclərin xeyriyyə işlərinə cəlb olunması – gələcəyə istiqamətlənmiş

⁵⁴ «Варлылар да аьлайыр», бизнесмен Самир Мирзяевин мяктубу, «Ехо» гязети, 15 март, 2003 ил

⁵⁵ Э.А.Уткин. «Бизнесин етикасы», Москва, «Зертсало», 2000, с.130

⁵⁶ Индики курсла тягрибля 200 АБШ доллары

⁵⁷ Matching Funds Program, BP Azerbaijan Business Unit

strategiyadır. Təəssüf ki, bizim yetimlərimizi yedirən, uşaqlarımızın uşaq evləri üçün pul və oyuncaqlar toplamasının təşəbbüskarları əsasən əcnəbilərdir. Halbuki tariximizdə xeyriyyəçiliklə bağlı bir çox nümunələr vardır.

Ən ağır Stalin dövründə belə xalqımız Zeynalabdin Tağıyevin adını pıçıldı və minnətdarlıqla yad edirdi. Tağıyevin xalqımız üçün etdikləri sadalanarsa bu, ayrıca bir kitabın mövzusu ola bilər: Bakıda ilk ictimai su borusu, küçələrin elektriklə işıqlandırılması, azərbaycan qızları üçün ilk dünyəvi məktəb (sonralar bu məktəb pedaqoji məktəbə çevrildi), oğlanlar üçün məktəb, təqribən 500 tələbənin xaricdə təhsil alması və bir çox başqaları. Şuşa şəhərində ictimai su borusunu inşa edən Natavan xan qızını da xatırlamaq olar⁵⁸.

Azərbaycan biznesindəki vəziyyət

İşgüzarlıq səviyyəsi aşağı olan ölkələrin əksəriyyətində olduğu kimi yerli şirkətlərdə demək olar ki, korporativ sosial məsuliyyət anlayışı yoxdur. KSM anlayışı Azərbaycanda işləyən transmilli şirkətlərdən savayı əsasən xarici kapitallı şirkətlərdə mövcuddur. Aşağıda sosial məsuliyyətli korporativ yanaşmaya aid bir neçə misal çəkilir.

- ◆ Baksell şirkətinin reklamında: təminatlı ailədən olan qızcıqaz öz oyuncağını balaca dilənçiyə bağışlayır.
- ◆ Fəvvarələr bağında yerləşən Makdonalds restoranı 2000–ci ildə baş vermiş zəlzələ zamanı səhərə qədər açıq qalmış, adamlara sığınacaq təklif etmiş və ən vacibi öz mütəşəkkil xidməti ilə vahimədə olan insanlarda inam hissini gücləndirirdi.
- ◆ Katell telefon şirkətinin reklamında deyilir ki, şirkət göstərdiyi xidmətlərə görə müştərilərinin müəyyən kateqoriyalarından, şikəstlər, müharibə iştirakçıları, təqaüdcülərdən ödəmələri möhlətlə qəbul edir.
- ◆ Azersell şirkəti Ümid Yeri qeyri-hökumət uşaq evini maliyyələşdirir.
- ◆ Qaradağ sement zavodu və Şollar şirkəti tez-tez incəsənət sahəsindəki layihələri maliyyələşdirir.

Sırf Azərbaycan şirkətlərinin əksəriyyəti xeyriyyəçilik mərhələsindədir və çox az miqdarda olan öz ictimai layihələrini öz şəxsi, yaxud idarə başçılarının təşəbbüsləri kimi qələmə verərək qəpik-quruş xərcləməklə özlərini alicənab hiss etmək istəyirlər.

Biz düşünürük ki, əgər Azərbaycan şirkətləri uzun müddətli rəqabət şəraitində özünü qoruyub saxlamaq istəyirsə cəmiyyət qarşısında öz vəzifələrini anlamalı və özünün cəmiyyət tərəfindən getdikcə artan, şirkətlərdən daha məsuliyyətli yanaşmanı tələb edən sosial məsuliyyət siyasətini hazırlamalıdır.

Dövlət qurumları tərəfindən dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən qeyri-qanuni xeyriyyəçilik xüsusilə qeyd olunmalıdır, çünki dövlət hesabına bu cür «xeyriyyəçiliyin» heç bir hüquqi əsasları yoxdur.

VII FƏSİL. KORPORATİV SOSIAL MƏSULİYYƏT. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

«Korporativ sosial məsuliyyət» nədir?

Dövlət tərəfindən tənzimlənmə

- ◆ Qərb ölkələri hansı üsullarla biznes şirkətlərini korporativ sosial məsuliyyət prinsiplərinə riayət etməyə məcbur və təhrik edir?
- ◆ Bizim şirkətlərin və dövlət orqanlarının bu prinsiplərə məsuliyyətli və ya məsuliyyətsiz münasibətini və bunun cəmiyyət üçün müsbət və ya mənfi nəticələndiyinə dair misal göstərin.

Böhran vəziyyətlərinin tənzimlənməsi

- ◆ Qərbdə 1970–ci illərdə baş vermiş sənaye qəzalarının səbəblərini göstərin.
- ◆ Böhran vəziyyətindən çıxış proqramı nə deməkdir və bu proqram hansı tədbirləri nəzərdə tutur?
- ◆ Sizin müəssisənizdə belə proqram varmı?

İstehsal prosesinin təhlükəsizliyi

- ◆ Nə üçün təhlükəsiz istehsal prinsipi korporativ sosial məsuliyyət anlayışına daxildir?
- ◆ Bu prinsiplərə Azərbaycan şirkətlərinin riayət etməsinə və ya etməməsinə aid misallar göstərin.

Ətraf mühitin etikası

⁵⁸ Манаф Сцлейманов. Ютян эцнляр. Азярбайъан дювлят няшриййаты, Бақы, 1990

- ◆ Qərb ölkələrində etikanın yerli hərəkət səviyyəsindən dövlət siyasətinin ümdə məsələsinə çevrilməsinin səbəblərini göstərin?
- ◆ Ölkəmizdə ətraf mühitə qarşı məsuliyyətsiz münasibətlə bağlı misallar göstərin.

Xalqın mədəniyyət və tarixinə qayğı

- ◆ Nə üçün tarixə və mədəniyyətə qayğı sosial məsuliyyət anlayışına daxildir?
- ◆ Yerli və xarici şirkətlər tərəfindən tariximizə və mədəniyyətimizə qayğılı və etinasız münasibət nümunələrini göstərin.

Hədsiz istehlak və aclıq

- ◆ Qərb korporativ etikasının bəzi əsas problemlərini göstərin.
- ◆ Bu problemlər bu gün bizim ölkə üçün hansı dərəcədə vacibdir?

Korporativ sosial məsuliyyətin hüdudları

- ◆ Korporativ sosial məsuliyyətin hansı hüdudları vardır?
- ◆ Bizim şəraitdə «müftəxor» sindromu nə qədər geniş yayılmışdır və həqiqətə uyğundurmu?
- ◆ Şirkətlərimiz bu və ya digər sosial layihələrin baxılmasını və məqsədəuyğunluğunun müəyyənləşdirilməsini necə təşkil etməlidir?

Şirkətlərin daxili prosedurları

- ◆ Şirkət daxili prosedurlardan istifadə edərək sosial layihələrin seçilməsini necə sadələşdirə bilər?
- ◆ İcra olunan sosial proqramlar barədə necə və nə üçün hesabat verilməlidir?

İctimai proqramlara sərf olunan xərclərin lehinə və əleyhinə olan arqumentlər

- ◆ İctimai proqramlar üçün sərf olunan xərclərin əleyhinə olan geniş yayılmış arqumentləri sadalayın.
- ◆ Razılaşdığınız arqumentləri əsaslandırın, razılaşmadığınız arqumentləri isə təkzib edin.

Azərbaycan biznesindəki vəziyyət

- ◆ Azərbaycan bizneslərinin maliyyələşdirdiyi sosial layihələrdən nümunə göstərin.
- ◆ Şəxsən Siz hansı sosial proqramı həyata keçirmək və dəstəkləmək istəyərdiniz?

VII FƏSİL. KORPORATİV SOSİAL MƏSULİYYƏT. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Özəl bir nəşriyyat ölkəmizin ərazisində bir sıra terror aktları həyata keçirmiş terrorçu təşkilatın fəaliyyətinin istintaqı haqqında kitab çap etməyə hazırlaşır. Kitab faktların və müxtəlif materialların diqqətli təhlilinə əsaslanır və oxucuda maraq doğurur. Fəsilərdən biri partlayıcı qurğuların kустar şəraitdə düzəldilməsinə həsr olunub. Naşir ehtiyat edir ki, bu material cinayətkarlar üçün əyani material ola bilər və onu kitabdan çıxarmağı təklif edir. Müəllif bununla qəti razılaşmır.

- (a) Naşirin yerində olsaydınız nə edərdiniz?
- (b) Dərc olunan materiala görə naşir məsuliyyət daşıyırmı?
- (c) Bu məlumat doğrudan da cəmiyyət üçün təhlükəlidirmi?
- (d) Naşirin dərc olunan materialdan bəzi təfərrüatları çıxarmağa ixtiyarı varmı?

2. Yaşayış binasının yarı–zirzəmi mərtəbəsində özəl restoran yerləşib və onun həyətə xidməti çıxışı vardır. Restoran sahibi sahəni genişləndirmək üçün dayaq divarlarını sökmüş, suyun və qazın çəkilməsi üçün ümumi xəttə nasos qoşmuş, paylayıcı lövhədən elektrik məftili çəkmiş və sobanın bacasını birbaşa həyətə çıxarmışdır. Bundan başqa restoran işçiləri istifadə olunmuş yağları kanalizasiya lyukuna tökür. Restoran gecəyarısına qədər işləyir və səhər saat 3-ə qədər gurultulu musiqi çalınır. Sakinlər hər dəfə narahat olduqlarından şikayət edirlər və restoranın bağlanmasını tələb edirlər. Restoran sahibi israr edir ki, törətdiyi narahatlığın əvəzini sakinlərə verib: birincisi, restoranın inşasından əvvəl bu yarızirzəmini su basmışdı, o, sıçovul və ağcaqanadla dolu idi və sakinlər bu haldan daha çox narahat olurdu! İkincisi o, öz hesabına binaya aparən yolu təmir etmiş və həyətdə oturaclar və uşaq yelləncəkləri düzəltmişdir.

- (a) Bu vəziyyətdə hansı tərəf daha haqlıdır?
- (b) Yaşayış binalarında restoranların tikilməsini qadağan etmək məqsədəuyğundurmu?
- (c) Bu münaqişəni digər yolla həll etmək mümkündürmü?
- (d) Restoran sahibi sakinlərə törətdiyi narahatçılığını azaltmaq üçün əlavə xərclər ödəməlidirmi?
- (e) Sakinlərin bu vəziyyətdə udduğundan yoxsa uduzduğundan danışmaq olarmı?

3. Xırda köşk alkoqolsuz içkilər, çap məhsulları və dəftərxana ləvazimatı ilə ticarət edir. Yaxınlıqda yerləşən məktəbin şagirdləri həmişə bu köşkdən mal alırlar. Köşkün vitrini ədəbsiz şəkilləri olan

jurnallarla bəzədilib. Məktəbin direktoru jurnaldakı ədəbsiz şəkilləri dərs vaxtı seyr edən 7–ci sinif şagirdlərini sərt tədbirlərlə hədələyir. Valideynlər bu cür jurnalların köşkdə satışını qadağan etməyi tələb edirlər. Köşkün sahibi qətiyyətlə etiraz edərək deyir ki, əsas gəlir mənbəyindən imtina edə bilməz və o, heç bir qanunsuz hərəkət etmir.

- (a) Məktəb direktoru haqlıdır mı?
- (b) Köşk sahibi haqlıdır mı?
- (c) Bu problemi digər yolla həll etmək olarmı?

4. Şirkətin meneceri ehtiyacı olanlara kömək üçün təqdim olunan bir neçə layihəni nəzərdən keçirir. Ümumilikdə şirkət 5 min dollar sərf etməyə hazırdır. Siz hansı layihəni seçərdiniz. Zəhmət olmasa yardım üçün müraciət edənlərin hər birinin lehinə və əleyhinə arqumentlər gətirin.

- (a) 9 yaşında ürək qüsuru olan uşağın İsraildə bahalı cərrahi əməliyyatına ehtiyacı vardır. Əməliyyatın dəyəri 20 min dollardır və Siz ancaq bütün xərclərin bir qismini ödəyə bilərsiniz.
- (b) Gənc skripka çalan qadın beynəlxalq müsabiqəyə dəvət almışdır. İki nəfərlik yol və yaşayış xercini (o və anası) ödəməyi xahiş edir. Konservatoriya müəllimləri inamla deyirlər ki, onun bu nüfuzlu müsabiqədə qələbə şansı çox böyükdür.
- (c) Bakı yaxınlığında yerləşən qəsəbədə dindarların vəsaitləri hesabına məscidin tikintisi başlanıb. Ancaq inşa vəsaitin çatışmamasından dayandırılıb. Sizin biznesiniz bu qəsəbəyə ilə birbaşa bağlı deyil, amma bu qəsəbədə Sizin bağınız var və Siz bir çox sakini şəxsən tanıyırsınız.
- (d) Zehni cəhətdən geri qalmış üçün internat uşaq tədris teatrı yaradıb. Teatrın tamaşalarında uşaqların iştirakı onların sosial uyğunlaşmasına kömək edir, çünki tamaşalarda onların internatı qurtarıqdan sonra rastlaşa biləcəyi real həyat səhnələri oynanılır. Məsələn, oyun üsulları ilə uşaqlara mağazada çörək almağı, ya da yolu keçməyi öyrədirlər. Internatın müdiri geyimlərin, dekorasiyanın və təchizatın (piano və musiqili mərkəzin) alınması üçün pul istəyir.
- (e) Menecerin on yaşlı oğlu evin yaxınlığında yerləşən dövlət məktəbində oxuyur. Uşaq pis oxumur, ancaq nadinc xasiyyəti ucbatından həm müəllimləri, həm də valideynləri üçün çoxlu problemlər yaradır: gah pəncərə şüşəsini topla sındırır, gah kiminləsə vuruşur. Məktəb müdiri uşağın qovulması ilə hədələyir, lakin eyni zamanda eyham vurur ki, əgər şirkət məktəbin damını və həyatını təmir edərsə bu məsələni həll etmək mümkündür.

Vaqif Qaziyev

VIII FƏSİL. BEYNƏLXALQ DANIŞIQLAR. ETİKET VƏ PROTOKOL

Etiket və protokol nədir

Etiket cəmiyyətdə və hər hansı insan tərəfindən qəbul olunmuş davranış qaydaları, münasibət formasıdır. Hələ keçmiş əsrdə Vyana beynəlxalq konqressi protokol müəyyən edib. Protokol qaydalar, ənənələr, şərtliklər toplusudur. Hökumətlər, xarici işlər idarələri və dövlət müəssisələrinin həmin topluya riayət edirlər. Bu beynəlxalq qaydalar toplusu dünyanın hər bir ölkəsi tərəfindən qəbul olunub və hər yerdə ona az ya çox dərəcədə əməl olunur. Etiket qaydaları məcburi qüvvəyə malik deyildir, lakin beynəlxalq təcrübə sübut edir ki, beynəlxalq əlaqələrdə bilavasitə iştirak edən şəxslər onlara riayət etməyə çalışırlar⁵⁹.

Ədəb, nəzakət, mehribançılıq hər bir etiketin əsasını təşkil edir. Azərbaycanda deyirlər ki, şirin dil ilanı da yuvasından çıxarar! Etiket insanların məişətdə, ictimai yerlərdə, küçədə, işdə, qonaqlıqda, müxtəlif tədbirlərdə – rəsmi qəbullarda, mərasimlərdə, danışıqlarda insanların davranışını tənzim edir. Məişət etiketi ilə müqayisədə, işgüzar etiket daha rəsmidir.

Uzun müddət hesab olunurdu ki, etiketin əsas müddəaları ümumi səciyyə daşıyır. Lakin, müxtəlif xalqların biznes sahəsinə inteqrasiyası etiket qaydalarına müxtəlif düzəlişlər əlavə edir. Bəzən *beynəlxalq və o cümlədən, milli etiket haqqında məlumat gəldikdə*, hətta savadlı və gözəl tərbiyə almış şəxslər belə çətinlik çəkirlər. Müxtəlif ölkələrin nümayəndələri ilə əlaqələr, nəinki xarici dilləri bilməyinizi, o cümlədən işgüzar və diplomatik məqsədlə səfər etdiyiniz ölkənin müxtəlif siyasi və dini baxışları, milli

⁵⁹ Г.Н.Смирнов, «Бизнесин, ишэцзар вя иътимаи мцнасибятлярин етикасы», Москва, «УРАО» няшрийаты, 2001 ил

ənənələr və psixologiyası, həyat təzi və mədəniyyəti haqqında bilikləri tələb edir⁶⁰. Hər xalqın ədəb qaydaları milli ənənələrin və beynəlxalq etiketin çox mürəkkəb şəkildə uzlaşmasıdır.

Etiket münaqişələrin həlli vasitəsi kimi

Etiket bilmək mürəkkəb həyat və işguzar vəziyyətlərin həllində yardım edir. «Sən ağıllı da, səfeh də ola bilərsən, ancaq nəzakətli olmaq sənin borcundur» (Lev Tolstoy)⁶¹. İşguzar danışıqlar zamanı özünü mütləq tərəfdaşın yerinə qoymalısən. Müzakirə hansı təzədə keçməyinə baxmayaraq təmkinli olmaq gərkdir. Danışıqlar zamanı heç vaxt hiylə işlətmək olmaz: bu yersiz hərəkətdir və şirkətinizin nüfuzunu sarsıda bilər. Təbii haldır ki, bəzən danışıqlar çətin mərhələyə qədəm qoyur və hər iki tərəf çıxılmaz vəziyyətə düşür. Belə vəziyyət eyni mədəniyyətə mənsub olan həmvətənlər arasında yarananda, adətən onlar, geriye çəkilmək üçün sınaqdan çıxmış mexanizmi işə salırlar. Bu böhranı, danışıqlarda fasilə verərək, iştirakçıların heyətini, yaxud danışıqların yerini dəyişməklə ya da sövdəni «yenidən qurmaq» yolu ilə aradan qaldırmaq olar.

Ərəblər bu halda cammaət namazı qılaraq danışıqlara daha dinc əhval-ruhiyyə ilə qayıdırlar. Yaponlar danışıqlara rəhbərlərini cəlb edirlər. İsveçlilər və ruslar qarşı tərəflə içməyi üstün tuturlar, finnlər isə tərəfdaşlarla birlikdə saunaya getməyi qərara alırlar.

Lakin, beynəlxalq təcrübədə bu cür üsullar hər zaman işləmə bilməz. Bundan əlavə böhran vəziyyətinin mahiyyəti hər iki tərəfdən düzgün qavranılmaya bilər. Məsələn, fransızlar məntiqə üstünlük verirlərsə, yaponlar tərəfindən bu başa düşülmür. Anqlosakslar istifadə etdikləri adi üsul kompromisdir. Bu üsula skandinavlar da üstünlük verir. Amerikalıların da kompromisə gəlmək hazırlığı «ver–götür» prinsipi ilə qarşılıqlı güzəştlərdə təzahür edir. Görünür bu, ABŞ-ın tarixinə xas olan barter sövdələşmələrindən irəli gəlir.

Lakin digər mədəniyyətlər kompromisi bir o qədər də cəlbədicə saymır. Fransızların gözündə «ver–götür» prinsipi sövdələşmənin ingilis sayağı həll edilməsi deməkdir və onlar bu üsulu kobud və nəzakətsiz hesab edirlər. Yaponlar üçün danışıqlar zamanı kompromisə getmək – onların şirkətində qəbul olunmuş razılıqdan geriye çəkilmə deməkdir və güzəştə gəldikdə, onlar hər halda möhlət istəyərlər. Roman xalqlarının kompromisə münasibətləri müxtəlifdir. İtalyanlar da fransızlar kimi məntiqə sadıqdırlar, hesab edirlər ki, dünya irrasiyaldır və çevikliklərlə fəxr edirlər. Onların baxışları ilə portuqaliyalılar da şərikdir: bu xalq ingilislərlə uzunmüddətli ticarət zamanı anqlosaksların vərdişlərini yaxşı öyrənmişdilər. İspanlar öz xalqının ləyaqəti ilə olduqca fəxr edirlər və əsaslı səbəbi olmadan kompromisə heç vaxt getməzlər. Cənubi amerikalılar da kompromisi milli ləyaqət üçün təhlükə sayırlar, bəzi ölkələrdə isə, məsələn, Arqentina, Panama və Meksikada isə inadkarlıqla güzəştə getmək istəmirlər⁶². Postsovet məkanında etiket ilə vəziyyət daha müşküldür.

Nəzərə almaq lazımdır ki, bu məkanda yaşayanlar sovet ideologiyasının təsiri altında tərbiyə almış adamlardır. Bu ideologiya şəxsi həyata müdaxiləni və digər həyat tərzinin kəskin məzəmmətlənməsini təşviq edirdi. Ona görə də danışıqlar zamanı «keçmiş sovetlərdən olan» həmsöhbətinizin yersiz hərəkəti ilə üzleşərkən onları məzəmmətləməyə tələsməyin! Lakin biz deyərdik ki, daimi işguzar fəaliyyəti lap iqtisadiyyatın kölgə sektorunda olsa belə və müəyyən dərəcədə özünün islam yaddaşına görə azərbaycanlılar öz yanaşmalarında daha çevikdirlər.

Kompromisi «qızıl ortalıq» kimi müəyyən etmək olar. Bu barədə Henri Fordun gözəl sözləri var: «uğurun hansısa bir sirri varsa – bu sirr digər adamın nöqtəyi-nəzərini başa düşərək, məsələyə həm onun həm də özünün mövqeyindən baxmaqdır»⁶³. Buna baxmayaraq, kompromis - bütün böhran vəziyyətlərdən çıxış yolu deyildir. Bu zaman kompromis Sizin ideal halda əldə etmək istədiyiniz ilə xatirinə səy göstərməyinə dəyən minimal fayda arasında hər hansı orta variantdır.

Danışıqlar zamanı etiket normaları

⁶⁰ Еля орада, сящ.13

⁶¹ Е.А.Уткин, «Бизнесин етикасы», Москва, «Зертсало» няшрийаты, 2000 ил, сящ.152

⁶² Р.Д.Лйуис. «Бейнялхалг бизнесдя ишэцзар мядянийят», Москва, «Дело» няшрийаты, 2001 ил, сящ.81

⁶³ Е.А.Уткин, «Бизнесин етикасы», Москва, «Зертсало» няшрийаты, 2000 ил, сящ.152

Hesab olunur ki, söhbət zamanı düz və sərbəst oturmaq, ancaq stula söykənməmək məsləhətdir. Əldə heç nə oynatmamaq və kağızda heç nə yazmamaq tövsiyyə olunur. Bununla belə...

Amerikalıların söhbət zamanı və biznes konfranslarda kürsüdə sərilərək ayaqlarını qaldırmaq vərdişləri ingilisi aciz qoya, almanı utandıra, azərbaycanlıni isə sadəcə olaraq özündən çıxara bilər.

İşgüzar söhbət – söhbətin xüsusi formasıdır və həmsöhbətlərdən yüksək dərəcədə soyuqqanlılıq tələb edir. Bu cür söhbət zamanı danışanlar üçün müəyyən qaydalara riayət etmək vacibdir. Birincisi, söhbəti sakit, səs tonunu ucaltmadan aparmaq lazımdır. Hətta həmsöhbətiniz etiraz edirsə də, cavabınızda hirsli ton əvəzinə təmkinli nitqə və soyuqqanlılığa üstünlük verin – bu daha yaxşı təəssürat yaradır. Söhbət zamanı həmsöhbətinizin şəxsiyyətinin birbaşa mənfi qiymətləndirilməsindən və ifratçılıqdan çəkinin. İkincisi, danışan şəxs yadda saxlamalıdır ki, həmsöhbətinin dinləmə imkanları sonsuz deyildir! Ona görə də qısa cümlələr işlətmək və fasilələrdən istifadə etmək məsləhətdir.

Fasilədən də başqa diqqəti cəlb etmək vasitələri mövcuddur, məsələn, dinləyəne müraciət. Danışan adam ünsiyyət dilinin seçimində daim həmsöhbətə və ümumiyyətlə ünsiyyətin ab-havasına uyğunlaşmalıdır. Üçüncüsü, beynəlxalq danışıqlar tərcüməçi vasitəsilə keçirilirsə, bu zaman asta və sadə dillə danışmaq lazımdır. Nəhayət Siseronun məsləhətini yadda saxlamağı tövsiyyə edirik: «Söhbəti öz mülkiyyətiniz tək əldə etməyə çalışmayın, əksinə, çalışın ki, söhbətdə hərənin öz növbəsi olsun»⁶⁴.

Digər vacib bir məsələ – *dinləyici üçün qaydalardır*. Dinləmək qabiliyyəti ünsiyyət prosesində yaranır. Dinləyicinin əsas məqsədi – tək özü haqqında müsbət rəy yaratmaq deyildir – eyni zamanda, məlumatı qavramaqdır. İşgüzar dairelərdə bir sıra səhvlər ona görə buraxılır ki, insanlar psixoloqların göstəriş və tövsiyələrinə məhəl qoymurlar. Birincisi, Sizə müraciət ediblərsə, bütün işləri qırağa qoyub Sizə söylənən məlumatı diqqətlə dinləyin. Etikətdə belə bir qayda formalaşmış: *bütün fəaliyyət növləri arasında üstünlüyü dinləməyə ver!* Dinləyərkən danışana qarşı hörmət və təmkinlik nümayiş etdirmək lazımdır⁶⁵. İkincisi, həmsöhbətinizi dinləyərkən, hətta onun sözləri sizdə etiraz doğursa, yaxud ağılınıza dahiyənə bir fikir gəlsə də çalışın onun sözünü kəsməyəsiz. Üçüncüsü, əgər dinləyənlər çoxdursa – Sizə ünvanlanmayan nitqə cavab verməkdən çəkinin.

Digər, qaydalar da az əhəmiyyət kəsb etmir: *eşidilən məlumatın məzmununun qavranılması qaydaları*. Birincisi, *tənqidi təhlil* imkanından istifadə etməyə və eşitdiklərinizdən nəticə çıxarmağa çalışın. Bu zaman həmsöhbətin söylədiklərinin mənasını və mövzusunun nəzərdən qaçırmaq və onun fikrini təhlil etmək əhəmiyyətlidir. İkincisi, dinləmə zamanı növbəti sualı düşünmək, və bundan əlavə əks arqumentlər hazırlamaq olmaz. Gərək müzakirə olunan məsələnin mahiyyəti üzərində fikrinizi cəmləşdirəsiniz.

Şam yeməyinə və ya rəsmi qəbula dəvət

Səhər yeməyi, yaxud naharın təşkili - dəvət olunanların siyahısının tərtibatından başlayır. Dəvət olunanların siyahısı tərtib ediləndən sonra dəvətnamələr göndərilir. Qərb ölkələrində dəvətnamələri əvvəldən, bəzən bir neçə ay əvvəldən göndərmək qəbul olunub. 7-10 gün müddəti minimal ən məqbul müddət sayılır. Bir çox dəvətnamələrdə xahiş olunur ki, dəvət olunanlar dəvəti təsdiqləsinlər. Bu halda dəvətnamənin aşağı sağ küncündə R.S.V.P. hərfləri yerləşir və bu, «xahiş edirik, təsdiqləyin» («*repondez s'il-vous plait*») fransız ifadəsinin baş hərfləridir.

Bir çox dəvətnamələrdə geyim forması da tövsiyə olunur: rəsmi forma (kişilər üçün - smoking, qadınlar üçün - uzun axşam donu); kokteyl (kişilər üçün - qalstukla kostyum, qadınlar üçün qısa axşam donu), işgüzar üslub (iş kostyumu) və qeyri-rəsmi geyim (qeyri-rəsmi tədbirlər üçün).

Əgər qonaqlar masa arxasında əyləşəcəklərsə, masa arxasında əyləşmə planı tərtib olunur və bu zaman qonaqların xidməti, yaxud ictimai mövqeyinə ciddi diqqət yetirilməlidir. Elə hallar məlumdur ki, nümayəndəlik rəhbərləri və biznesmenlər onlara iddialı olduqları yerdən daha az fəxri yer təklif olunduğuna görə, rəsmi qəbulu tərk edirdilər və müxbirlərə xəbər verirdilər ki, onlara əsl hörmətsizlik göstərmişlər.

Masa arxasında fəxri yer giriş qapısı ilə üzbəüz yer sayılır. Qapı böyükdə yerləşirsə, küçəyə açılan pəncərələrlə üzbəüz yer fəxri yer sayılır. Birinci yer dəvət edən şirkət rəhbərindən sağdadır, ikinci yer ondan soldakı yerdir. Daha az fəxri yerlər masanın axırındakı yerlər sayılır, ona görə də bu yerlərə qonaqları və qadınları əyləşdirmək məsləhət deyildir. Əgər qonaqların yələşdirilməsində çətinlik vardırırsa onda masanın axırındakı yerlərdə dəvət edən şirkətin əməkdaşları əyləşə bilər. Əgər səhər yeməyi,

⁶⁴ Еля орада, сящ.159

⁶⁵ Еля орада, сящ.159

yaxud nahar ziyafəti ikitərəfli iclas, yaxud konfrans vaxtı keçirilirsə bir nümayəndəliyi digəri ilə üz bəüz əyləşdirmək mümkündür. Bu halda nümayəndəlik rəhbərləri masanın mərkəzində əyləşməlidir.

Masa arxasında davranış qaydaları

Dovşan: «Artıq gedirsiniz?»

Vinni–Pux: «Necə bəyəm, yeməyə daha nə sə var?»

İngilislər hesab edirlər ki, dirsəkləri masa üstünə qoymaq olmaz, onun üstünə ancaq əllərinizi qoya bilərsiniz, stulda sərillərək oturmaq ədəbsizlikdir. Ancaq amerikalılar, meksikalılar məhz belə də edirlər və əllərin masa altında gizlədilməsi qadağan olunur. Çox güman ki, bu adət o vaxtlar meydana gəlmişdir ki, salonda insanı asanlıqla tapança atəşi ilə öldürə bilərdilər.

ABŞ-da bir çox britaniyalıları təcübləndirən odur ki, birinci yeməyi yeyəndən sonra tədbir sahibindən bu cür sual eşidirlər: “Doydunuzmu?” (Did you get enough?). İndiki bitmiş zamanın əvəzinə (Have you had enough?) keçmiş zamanın işlənməsi nəticəsində ingilislər elə başa düşür ki, onlara daha yemək təklif etməyəcəklər. Əslində isə amerikalı əlavə yemək təklif edir. Ona görə də, çəkinmədən cavab verə bilərsiniz: «Yox, doymadım!»⁶⁶.

Normalar bizə yemək vaxtı çəngəllər və bıçaqlarla necə davranmağı öyrədir. Ancaq amerikalılar, məsələn, yemək vaxtı əllərində bıçaq saxlamırlar. Onlar əvvəl sağ əllə əti kəsirlər, çəngəli isə sol əldə saxlayırlar, sonra bıçağı niçənin yanında qoyub, çəngəli sol əlindən sağ əlinə alıb yeməyə başlayırlar. Yəqin ki, kovboylar dövründə sağ əlində bıçaq olan adamın yanında yemək təhlükəli idi. Fransızların bulkanı kofe və ya sousa batırmaq vərdisi hamıya məlumdur, amma yaponların gözündə bu bir o qədər də mədəni hərəkət kimi görsənməyə bilər.

«Şərq – incə məsələdir!»

Məlum olduğu kimi, ölkəmizdə, bəzi yeməkləri (kabab, qutab və digər ləziz xörəkləri) əllə yeyirlər. Əgər əcnəbilərlə nahar edirsinizsə yaxşı olar ki, onları bu barədə əvvəlcədən xəbərdar edəsiniz. Avropada ov ətini də əl ilə yeyirlər, amma qutaba gəldikdə isə, bu əcnəbilərin ağına gəlməyə də bilər. Lakin əsl ciddi yemək mərasimi – ərəblərin yeməyidir! Müsəlman ölkələrində, adətən sağ əl ilə yeyirlər, sol əl isə natəmiz sayılır və natəmiz işlər üçün nəzərdə tutulub, məsələn, zibilin yığılıb atılması üçün. Qoyun budunu bir əllə yemək heç də asan deyildir, həm də əgər onun üstündən yağ axırsa. Ev sahibi Sizə ən yağlı tikələri təklif edir, bu tikələri özünüz götürə və ya onlardan imtina edə bilməzsiniz! Ev sahibi özü düyü kürəciklərini yumurlayıb Sizə təklif edə bilər. Ancaq ümumi qabda olan qoyun ətinə toxunmayın, bu, yalnız ev sahibinin səlahiyyətindədir⁶⁷!

Qırğızlar və qazaxlar bu günə qədər qoyunu 24 hissəyə bölmək kimi qədim türk adətini saxlayıblar. Hər bir hissənin iyerarxiyada öz dəqiq yeri vardır. Ən fəxri qonağa, kişiye – qoyunun başını, xüsusən də gözlərini, onun xanımına isə – qoyunun quyruğunu təklif edirlər.

Bəzi ölkələrdə stəkanı çevirib altını üstə qoymaq mətbəxdən dərin razılığı ifadə edir. Azərbaycanda isə bu cür hərəkət Sizin çayçı ilə əsl davanıza səbəb ola bilər və o, sizdən izahat tələb edə bilər.

«Dost, gəl hərəməz bir papiros çəkək!»

Masa arxasında tütün çəkməsinə münasibət müxtəlifdir. Bəzi yerlərdə siqaretlər təklif olunur və bununla da sanki çəkməyə rəsmi icazə verilir. İngiltərədə siqareti ancaq desərdtdən sonra çəkmək adətdir. Bəzi biznes klublarda tütün çəkmək qəti qadağandır.

Məclisi tərək etmə qaydaları da müxtəlif cəmiyyətlərdə fərqlənir: bəzilərində masa arxasından məclisin sahibəsi və digər qadınlar ayağa qalxandan sonra durub gedirlər. Digərlərində fəxri qonaq ayağa qalxandan sonra da getmək olar. *Kokteyl* – daha az rəsmiyyətlə fərqlənir. Kokteylə istədiyən zaman gəlmək və getmək olar, ancaq bu, həmin kokteyl şərafinə təşkil olunmuş adamlara aid deyil.

«Susmaq – həmişə də qızıl deyildir!»

⁶⁶ Р.Д.Лйуис. «Бейнялхалг бизнесдя ишэцзар мядянийяят», Москва, «Дело» няшрийяаты, 2001 ил, сящ.214

⁶⁷ Еля орада, сящ. 211

Fransızlar deyirlər ki, «susmaq – məsafədən daha çox uzaqlaşdırır!». Flober danışıq zamanı siyasət və din kimi mövzulardan uzaq olmağı tövsiyə edir⁶⁸. Əgər söhbət etdiyiniz kənar şəxslə (şirkətinizdən olmayan) iş münasibətləri qurmaq istəyirsinizsə – onunla danışıq zamanı siyasət, din, qadın hüquqları, vegetarianlıq, eləcə də kimlərinə qazancı və ailə həyatı kimi mövzulardan çəkinin. Çünki, potensial müştərini məhz Sizin ifadə etdiyiniz baxışlar uzaqlaşdırı bilər. Bu cür anlaşılmazlığın qarşısını almaq üçün – şəraiti əvvəldən müəyyənləşdirərək köməkçi suallardan istifadə etməkdir. Məsələn, «siz bu yerlərdə əvvəllər yaşamısınızmi?» sualını istifadə edərək, bu yerləri mənfi reaksiya yaratmadan, nə dərəcədə pisləmək və ya tərifi etmək imkanını müəyyən edə bilərsiniz.

«Gecikdiyimə görə, üzr istəyirəm!»

Nahara və digər mərasimlərə dəqiq təyin olunan vaxtda gəlmək lazımdır. Gecikməyiniz incikliyə səbəb ola bilər! Lakin latın–amerikalıları adətən 1-2 saat gecikirlər (nə yaxşı ki, başqa xalqları misal götürmək olar!). İngilislər, amerikalılar adətən vaxtında gəlirlər, almanlar isə 15 dəqiqə əvvəl gələ bilərlər. Afrikanın əksər ölkələrində zaman anlayışı ümumən qeyri-müəyyəndir. Azərbaycanlılar işguzar görüşə 15 dəqiqə gecikməkdə heç bir qeyri-adilik görmürlər. Qeyri-rəsmi görüşdə qonaqları adətən bir saat ərzində gözləyirlər.

Özünüz düşünün, özünüz qərar verin: qaydanı pozmaq, ya pozmamaq

Amerikalılar öz füsunkar sadəliyi ilə yeni davranış tərzini ixtira etdilər və bizi bir çox şərtlilərdən azad etdilər. Bəzi avropalılar və hətta Qərbdə oxuyan, yaxud səyahət edən asiyalılar onları təqlid edirlər. Ancaq yaponlar, almanlar, fransızlar etiket məsələsində öz bərqərar olmuş ənənələrinə sadıqdırlar.

Etiket qaydaları mütləq deyildir, amma beynəlxalq təcrübədən görünür ki, beynəlxalq əlaqələrdə iştirak edən insanlar onlara əməl etməyə çalışırlar. Bütün maneələri aradan qaldıran – səmimiyyətdir! Avropalılar, asiyalılar, amerikalılar, afrikalılar və keçmiş Şərqi blokundan olan insanlar hər gün işlə bağlı və müxtəlif konfranslarda görüşür və heç kim bir-birini təhqir etmir, çünki, hər kəs özü özlüyündə qalır və başqalarının səhvlərinə iltifatla yanaşır. Məsələn, qeyd etməyə şadiq ki, son vaxtlarda Bakıda neft şirkətlərində işləyən amerikalılar opera teatrına cins şalvarda və əllərində pivə ilə getməyə son qoyublar: təsəvvür etmək çətindir ki, ABŞ-da bu cür görkəmdə opera teatrına getmək olar!

Conatan Svift yazırdı ki, «yaxşı tərbiyəyə malik o adamdır ki, kifayət qədər az adamı pis vəziyyətdə qoyur»⁶⁹. Ona görə də qonaq olan adamlar beynəlxalq etik normalarındansa yerli etiket normalarına üstünlük verirlər: onlar «qonaqlıqda özünü qonaq kimi apar!» prinsipinə müdrikliklə riayət edirlər.

VIII FƏSİL. BEYNƏLXALQ DANIŞIQLAR. ETİKET VƏ PROTOKOL. YOXLAMA SUALLAR.

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Etiket və protokol nədir

- ◆ Etiket nədir?
- ◆ Nə üçün etiketə riayət etmək lazımdır?
- ◆ Etiket normaları harada istifadə olunur?
- ◆ Etiket universal səciyyə daşıyır mı? Niyə?

Etiket münaqişələrin həlli vasitəsi kimi

- ◆ Nə üçün münaqişələrin həlli maddi və mənəvi fayda gətirir?
- ◆ Münaqişələrin həllində etiket hansı vasitələrdən istifadə edir?
- ◆ Müxtəlif xalqların kompromisə münasibəti necədir?
- ◆ Hansı hallarda kompromis qeyri-mümkündür?

Danışıqlar zamanı etiket qaydaları

- ◆ Söhbət zamanı davranış qaydaları.
- ◆ Müxtəlif xalqların danışıqlar zamanı davranış xüsusiyyətləri.
- ◆ Danışan, dinləyən və məlumatı qəbul etmək üçün qaydaları göstərin.

Şam yeməyinə və ya rəsmi qəbula dəvət

- ◆ Dəvətnamələrin göndərilmə müddəti hansıdır və etiket nə üçün məhz bu müddəti nəzərdə tutur?

⁶⁸ Е.А.Уткин, «Бизнесин этикасы», Москва, «Зертсало» нәшрийәты, 2000 ил, сәщ.167

⁶⁹ Еля орада, сәщ.146

- ◆ İşgüzar səhər yeməyində, yaxud naharda kişi və qadının geyim forması adətən, nə cür olmalıdır?
- ◆ Geyim forması lazımsız şərtlikdir, yaxud hər halda vacibdir?
- ◆ «Kim isə lazımi formada olmasa» Sizin reaksiyanız necə olar?

Masa arxasında etiket qaydaları

- ◆ Masa arxasında oturmağın qaydaları.
- ◆ Yemək yeməyin qaydaları.
- ◆ Bizdə və başqa ölkələrdə yeməyi necə yeyirlər.
- ◆ Masa arxasında tütün çəkmək olarmı?
- ◆ Nə barədə danışmaq qəbul olunmur?

Özünüz düşünün, özünüz qərar verin: qaydanı pozmaq, ya pozmamaq.

- ◆ Etiketə riayət etmək zəruridirmi?
- ◆ Nə üçün olduğunuz ölkənin etiketini öyrənmək zəruridir?
- ◆ Hansı etiketə riayət olunur: ümumi və ya milli?
- ◆ Etiket haqqında məlumatsızlığa necə reaksiya verməli?
- ◆ Milli etiket naminə beynəlxalq etiketi və əksinə beynəlxalq etiket naminə milli etiketi pozmaq olarmı?

VIII FƏSİL. BEYNƏLXALQ DANIŞIQLAR. ETİKET VƏ PROTOKOL. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR.

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Sizin əməkdaşlıq etdiyiniz xarici şirkət sizi dəvət etmişdir. Ancaq çox məşğul adam olduğunuzdan, etiket və protokol ilə tanışlığınız yoxdur. Siz şirkətinizin adını batırmaq istəmirsiniz. Siz ölkənizi və şirkətinizi layiqincə təmsil etmək istəyirsiniz. Sizin qərarınız:

- (a) Özünüzü tam əminlikdə hiss etməkdən ötrü beynəlxalq etik qaydaların hamısını öyrənmək qərarına gəlersiniz?
- (b) Hesab edirsiniz ki, mövcud şəraitdə səfər etdiyiniz ölkənin etik qaydalarını Öyrənmək daha münasib olardı?
- (c) Nə o, nə də bu variantı seçməyərək, belə qərara gəlersiniz ki, hər şey yerində məlum olacaqdır?
- (d) Düşünürsünüz ki, ölkənin etik qaydaları səfər etdiyiniz ölkəyə tam uyğundur?
- (e) Digər təklif?

2. İşgüzar danışıqlar zamanı qarşı tərəfin tam razılaşmama mövqeyi ilə üzləşirsiniz. Sizin buna reaksiyanız:

- (a) Danışıqların tam dayandırılması?
- (b) Mübahisəli məsələlərin şam yeməyi zamanı həll edilməsi təklifi?
- (c) Qarşı tərəfi inandırmaq məqsədi ilə yeni, daha inandırıcı dəlillərin tapılması cəhdləri?
- (d) Danışıqlara üçüncü tərəfin, məsələn, vəkili, yaxud inverstörünüzün cəlb olunması?
- (e) Digər təklif?

3. Fərşet zamanı çox zəhlətökən həmsöhbətlə üzləşmişsiniz. Onun məzmunuz sərbəti Sizin üçün lap işgəncəyə çevrilib, amma etiket xatirinə Siz üzünüzdə növbətçi təbəssüm ifadə etməlisiniz. Bu «əsərətdən» hansı çıxış yolunu üstün tutursunuz:

- (a) Ümid edərək ki, bu tezliklə qurtaracaq dinləməkdə davam etmək?
- (b) Zəhlətökəndən azad olmaq üçün onu Sizə yaxınlaşan tanışınıza təqdim etmək?
- (c) Növbəti buterbrodu götürmək bəhanəsi ilə üzr istəyib, uzaqlaşmaq?
- (d) Onun haqqında nə düşündüyünüzü üzünə demək?
- (e) Digər təklif?

4. Avropa ölkələrinə ezamiyyət zamanı Turalı səhər yeməyinə dəvət etmişlər. Səhər yeməyinə donuz əti verdilər. Dini səbəblərə görə o, donuz ətinə toxuna bilməz. Aşağıda göstərilən hansı variantlar etik baxımdan Turalı üçün daha münasib olardı:

- (a) İslamın qadağan normalarına istinad edərək nəzakətlə imtina etmək?
- (b) Həkimlərin tövsiyələrini bəhanə edərək imtina etmək?
- (c) Bu yeməyin onun ürəyincə olmamasını bəyan etmək?
- (d) Uca səsle təşkilatçıları uzağı görməməzlikdə günahlandırmaq?

(e) Digər təklif?

Rəna Səfərəliyeva

IX FƏSİL. BİZNES VƏ KORRUPSIYA

Korrupsiya haqqında əsas anlayış

Korrupsiya «məmur tərəfindən öz vəzifəsindən şəxsi mənfəət əldə etmək məqsədilə sui-istifadə» kimi müəyyən olunur⁷⁰. Qeyd edək ki, son zamanlar bir çox tədqiqatçılar korrupsiya anlayışını genişləndirərək buraya özəl biznesdə, siyasi partiyalarda və qeyri-hökumət təşkilatlarında korrupsiya əməllərini, məsələn, oğurluq və talançılıq kimi halları daxil etməyi təklif edirlər. Korrupsiya haqqında söhbət düşəndə bir çox tədqiqatçı bu sosial fenomeni ilk dəfə ətraflı tədqiq edən C.Poupun əsas tezləri ilə razılaşırlar. Həmin tezislər bunlardır⁷¹:

- ◆ korrupsiyadan tam azad ölkə yoxdur, elə bir ölkə də yoxdur ki, irimiqyaslı korrupsiyaya əbədi düçar olsun;
- ◆ korrupsiyaya qarşı görülən ayrı-ayrı tədbirlər onun ümumi səviyyəsini ancaq qısa bir müddətə endirməyə qadirdir;
- ◆ cəza tədbirləri ən səmərəsiz vasitədir;
- ◆ korrupsiyaya qarşı mübarizə səyləri elə bir şəraitin yaradılmasına yönəlməlidir ki, burada məmurlar qanunun şəffaflığı əsasında qərarlar qəbul etsinlər;
- ◆ müstəqil məhkəmə sistemi və güclü KİV-lər məmurların özbaşınalığına qarşı ən yaxşı zəmanətçidir;
- ◆ korrupsiya üzərində tam qələbə mümkün deyildir; lakin onun mühüm dərəcədə məhdudlaşdırılması kifayət qədər mümkün məsələdir;
- ◆ «yuxarıların» (hakim elitanın iri miqyaslı oğurluğu) və «aşağıların» (yerli xırda məmurların bac yığması) ayırd etmək lazımdır, onların həlli müxtəlif yanaşma tələb edir;
- ◆ korrupsiyanın müxtəlif formaları vardır və onlardan ən geniş yayılmışı rüşvətdir, ancaq bu yeganə forma deyildir. Digər formalar himayəçilik, yerlibazlıq, kommersiya səciyyəli xidməti məlumatın istifadə edilməsi və s.

Korrupsiya etika ilə nə cür əlaqələndirilir?

Belə bir sual meydana gələ bilər ki, əgər bir çox ölkələrin qanunvericiliyinə görə korrupsiya (izahı I fəsilə verilir) cinayət sayılırsa, etika bununla bağlı məsələləri necə tənzimləməlidir? Bu yaxınlarda qəbul edilmiş korrupsiya ilə mübarizə haqqında qanun bu halın izahını aşağıdakı kimi verir.

Korrupsiya - vəzifəli şəxsin öz statusundan, təmsil etdiyi orqanın statusundan, vəzifə səlahiyyətlərindən və ya həmin status və səlahiyyətlərdən irəli gələn imkanlardan istifadə etməklə qanunsuz olaraq maddi və sair nemətlər, imtiyazlar və güzəştlər əldə etməsi, habelə fiziki və hüquqi şəxslər tərəfindən qeyd edilən maddi və sair nemətlərin, imtiyazların və güzəştlərin qanunsuz olaraq vəzifəli şəxsə təklif və ya vəd olunması və yaxud verilməsi yolu ilə həmin vəzifəli şəxsin ələ alınmasıdır.⁷²

Korrupsiya əməllərinin bir qismi, məsələn, rüşvətخورluq – cinayət hüququ sahəsinə aiddir. Digərləri, məsələn şəxsi mənfəət məqsədilə xidməti məlumatın sui-istifadəsi inzibati hüquq tərəfindən tənzimlənir. Üçüncü qrup mülki-hüquqi pozuntularla bağlıdır, məsələn, ictimaiyyətdən vacib məlumatın gizlədilməsi. Nəhayət, sonuncu növ - sırf etik pozuntulardır, onlar bu və ya başqa ölkənin, yaxud şirkətin qüvvədə olan yazılı normalarına görə cəzalandırılmaz, amma birmənalı olaraq pislənir. Məsələn, əməkdaşlar haqqında şəxsi informasiyanın toplanması. Bundan başqa korrupsiyanın çoxşaxəli olması, onun bütün formalarını və təzahürlərini qanunvericiliklə əhatə etməyi imkan vermir.

İqtisadiyyatın və etikanın «boz» zonası

⁷⁰ Abuse of [public] office for private gain

⁷¹ Jeremy Pope, *Confronting Corruption: Elements of a National Integrity Systems*, publication by Transparency International, 2002

⁷² Азярбайџан Республикасынын коррупсийа иля мцбаризя шаггында гануну 2004- џи илин џанварын 13-дя гябул олунуб вя 2005-џи илин џанварын 1-дян гцввяйя миньяџк

Heç bir cəmiyyət narkotik alveri kimi cinayətlərə bəraət qazandırmır. Belə əməllər birmənalı olaraq kriminal sahəyə və etikanın «qara» zonasına aiddir. Qanun normalarının və etik prinsiplərin şərtsiz əməl olunması etikanın «ağ» zonası adlandırılırsa bu iki zona arasında sahə meydana gəlir. Bir çox biznes şirkətləri sırf kriminal sahələrə daxil olmayaraq «boz» adlanan ya da yarıqənal sahələrdə fəaliyyət göstərir. Onlar həmişə ziddiyyətli və sərt qanunlardan yan keçməyə məcburdur, bundan isə məmurlar uğurla istifadə edirlər. Qeyri-rəsmi ödənişlərlə birgə dözülməz vergi yükü, ikili mühasibatın yaranması və vergidən yayınma halları ilə nəticələnir. Bu zaman iri məbləğlər dövlət büdcəsindən yan keçir.

Vergilər Naziri Fazil Məmmədovun bəyanatına əsasən, özəl şirkətlər arasında ən iri maliyyə firmları «Xəyal» şirkətində yer alıb, yəni 300 mln. manat dəyərində vergidən yayınma halları baş vermişdir.⁷³

Bundan əlavə həm korrupsiya, həm də dövlət maliyyələşdirməsinin yetərinə olmaması nəticəsində hətta dövlət təşkilatları və müəssisələri yarı-qənal zonada fəaliyyət göstərməli olurlar. Bu cür real vəziyyət etikada öz əksini tapmışdır. Bir çoxları israr edir ki, «ağ» və «qara» zonalar arasında böyük bir «boz» zona, yaxud neytral etik sahə vardır. Onun hüdudları daxilində asanlıqla fəaliyyət göstərmək olar, hətta əgər bu fəaliyyət qüvvədə olan qanunvericiliklə tam uzlaşmırsa da.

Azərbaycanda korrupsiya səviyyəsinin qiymətləndirilməsi.

Etiraf edilməlidir ki, hər bir ölkənin mədəniyyətindən və həm formal qanunvericilik bazası, həm də gerçək vəziyyətlə şərtlənən işgüzar ab-havasından asılı olaraq korrupsiya fəaliyyətinə münasibət müxtəlifdir. İtaliyada çoxsaylı məmur aparatı hər bir biznesin başlanğıcını aylarla ləngidə bilər, buna görə də burada məmuru rüşvətlə ələ almaq böyük qəbahət sayılır.⁷⁴ Azərbaycanda isə məmurlara rüşvətin verilməsi qeydiyyatdan başlayaraq «himayədarlığa» görə verilən «pay»a qədər hər bir biznesin fəaliyyəti üçün əsas şərtir. Yeganə fərq ondan ibarətdir ki, İtaliyada bunun haqqında danışmağı, bizdə isə susmağı üstün tuturlar. Rüşvətxorluğun azsaylı ifşa etmə cəhdləri, bu barədə danışanlar üçün ağır nəticələnir.

Orduda rüşvətxorluğu ifşa edən hərbi jurnalist Ü.Cəfərov üç il və üç ay müddətinə həbsə məhkum edilmişdir.⁷⁵
Orduda rüşvət haqqında məlumat verən digər şəxs Cənab Mirzə Mirzəyev həbsdədir və bir sıra beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən, o cümlədən Avropa Şurası tərəfindən siyasi məhbus kimi tanınmışdır.⁷⁶

Azərbaycanda rüşvətxorluğun səviyyəsi olduqca yüksəkdir. Transperensi İnterneşnl (Beynəlxalq Şəffaflıq) təşkilatının 2002-ci ildə 133 ölkə arasında keçirdiyi tədqiqata görə Azərbaycan 125 yerdədir.⁷⁷ Bu göstəricilər ölkə daxilində keçirilən tədqiqatlarla üst-üstə düşür. Məsələn, Turan agentliyinin respondentlərinin 73.2%-i hesab edir ki, ölkəmizdə rüşvətxorluğun səviyyəsi olduqca yüksəkdir.⁷⁸ Amma bəzi tədqiqatlara görə onun azalma meyli müşahidə olunur. Dünya Bankının Azərbaycanda nümayəndəsi Əkbər Nomanın bəyanatına əsasən, bu Bankın Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankının 2002-ci ildə ölkəmizin təsərrüfat subyektləri arasında keçirdiyi tədqiqat göstərmiş ki, son 3 ildə rüşvətin sayı təqribən 2 dəfə azalıb. Məsələn, 1999-cu ildə sorğulananların 59,9%-i rüşvət verdiyini bəyan etmişdisə, 2002-ci ildə bu suala yalnız 27.5% respondent müsbət cavab verib.⁷⁹

Mütəşəkkil cinayətkarlıq

⁷³ Great Silk Road агентлийинин эцндялик хябярляри, Азярбайъан, 12 октябрь 2001 ил

⁷⁴ Р.Д. Лйуис. Бейнялхалг бизнесдя ишэцзар мядяниййятляр: мцнагишядян гаршылыгы анлашмайа доьру. «Дело» няшриййаты, Москва, 2001, сящ.183

⁷⁵ «Щярби журналист Мцдафия Назирлийини йеня дя ифша етмяк ниййятиндядир», М. Мяммядов, «Зеркало» гязети, 15 феврал 2003 ил, 7 феврал 2003 ил

⁷⁶ «Коррупсийа силащлы гцввялярин бцтцн системини ящаты едир». «Зеркало» гязетинин Интернет форумунда Ялякбяр Мяммядовла мцсащибя, 25 йанвар 2003 ил

⁷⁷ Даща ятрафлы бах: Corruption Perception Index 2003, www.transparency.org

⁷⁸ Туран азенлийинин эксперт сорьусу, апрел 2001 ил

⁷⁹ Н.Гулийева. «Юлкядя коррупсийа свиййяси ашаъа ениб», «Ехо» гязети, 11 йанвар 2003 ил

Keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdə mütəşəkkil cinayətkarlığın xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, kriminal fəaliyyət şəraitində (silah alveri, qaçaqmalçılıq və s.) yaranmış Qərb klassik mafiyasından fərqli olaraq burada mütəşəkkil cinayətkarlıq leqal iqtisadiyyat bazasında meydana gəlmişdir. Kölgə iqtisadiyyatının «sexçilər» adlanan işbazlarının fəaliyyəti nəticəsində yeni iqtisadi sahə –sovet iqtisadiyyatın «boz» zonası meydana gəlmişdir. Bu zona kriminal aləmdəki nüfuzlu şəxslərin diqqətini cəlb edib və onların mütəşəkkil cinayətkarlığın güclü zümərəsinə çevrilməsinə imkan verib. Sosialist sisteminin tənəzzülündən sonra bir yandan hər iki qrupun fəallığı artmağa və öz aralarında mübarizəsi, digər tərəfdən isə onların dövlətlə qarşılıqlı münasibələri başladı. Müxtəlif ölkələrdə bu, müxtəlif nəticələrə gətirib çıxardı. Rusiyada «kölgə» sektorunun kriminal qruplarla tədricən qovuşması baş verdi. Azərbaycanda dövlət kriminal dairələrin iqtisadi fəaliyyətə müdaxiləsinin qarşısını almağa müəssər oldu. Intermedia agentliyinin Mərkəzi və Şərqi Avropa, Qafqaz ölkələrində keçirdiyi tədqiqatlarına görə⁸⁰ Azərbaycanda mafiyanın fəaliyyəti ilə bağlı cinayətlərin miqdarı region üzrə ən aşağı səviyyədədir (12 bal). Ən yüksək səviyyə 65 balla Rusiyada müşahidə olunur.

«Çirkli» və «sol» pulların yuyulması

Təəcüblü deyildir ki, rüşvətخورluğun bu cür yüksək səviyyəsi fonunda iri miqdarda pulların «kölgə» dövriyyəsi müşahidə olunur. Qara və boz sahələrin məntiqinə əsasən keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdə «çirkli» (yaxud kriminal və korrupsiya) pulları və qanuni yolla qazanılmış, amma vergidən gizlədilmiş «boz» gəlirlərdən fərqləndirmək lazımdır. USAID təşkilatının vergi inzibatçılığı və fiskal islahat üzrə fiskal təhlili qrupunun üzvü Ayman Ospanovanın təhlilinə əsasən Azərbaycanda kölgə iqtisadiyyatının ümumi miqyası ÜDM-in 60,1%-ni təşkil edir. Müqayisə üçün deyək ki, bu qrupun məlumatına görə Rusiyada bu göstərici 42,2%-dir, inkişaf etmiş ölkələrin orta göstəricisi isə 12%-dir⁸¹. Bəzi Azərbaycan müəllifləri Qərb ekspertlərinə istinadən ÜDM-in 50–55%-i rəqəmini göstərirlər⁸². Bu cür nəhəng kapitalların «yuyulmağa» ehtiyacı vardır. Bunlar qismən yerli iqtisadiyyata investisiya edilir (saysız-hesabsız təmtəraqlı Şadlıq evləri), yaxud ölkədən xaricə çıxarılır.

Türkiyənin «Milliyyət» qəzetinin məlumatına görə rus mafiyasından qaçıb yaxasını qurtarmış bir nəfər azərbaycanlı, Ruslan Mənsimov Türkiyədə rüşvətə 900 min dollar sərf edib türk vətəndaşlığı və yeni ad alıb. Mənbə təsdiq edir ki, bu azərbaycanlının 1 mlrd. 650 min dollar məbləğində pulu olub və bu məbləğin bir qismini Türk iqtisadiyyatına investisiya edib⁸³.

Əfsuslar ki, Azərbaycan qanunvericiliyində pulların «yuyulmasına» dair heç bir maddə yoxdur, baxmayaraq ki, ölkəmiz bu yaxınlarda «cinayət fəaliyyəti sayəsində qazanılmış gəlirlərin leqallaşdırılması, aşkarlanması və müsadirəsi haqqında» beynəlxalq Konvensiyaya qoşulub.⁸⁴ Bununla belə ölkəmizin bank sektorunda pulların yuyulması ilə əlaqədar heç bir qalmaqal müşahidə olunmayıb. Aparıcı iqtisadçıların fikrinə görə bu onunla bağlıdır ki, korrupsiya əməliyyatlarının hamısı bank sektorundan kənarında baş verir, «sol» pulları isə asanlıqla şəxsi layihələrə investisiya etmək mümkündür⁸⁵.

Korrupsiyaya bəraət qazandırmaq olarmı?

Bir sıra səbəblərə görə korrupsiya əsasən keçid iqtisadiyyatı ölkələrdə yayılmışdır. Bu səbəblərə qeyri-təkmil qanunvericilik, zəif vətəndaş cəmiyyəti və zəif inkişaf etmiş özəl sektorlar daxildir. Bundan başqa vətəndaş cəmiyyəti və özəl sektorun korrupsiyaya müqavimət göstərməyə təcrübəsi yoxdur və çox zaman da istəyi olmur. Bir sıra mütəxəssislərin fikrincə regiondakı korrupsiya «müsbət amil» kimi

⁸⁰ Extent of Crime and Corruption: Perceptions of Elite in Central and Eastern Europe and the Caucasus by J.Martyniuk and N.Japaridze, Clean Future Issue, Summer 1999

⁸¹ И.Щясянова «Кюля салан игтисадиййат», «Ехо» газети, 14 декабр 2002 ил

⁸² Щейдар Щясянов, и.е.н., досент, АДИУ, «Игтисадиййатын гейри-формал сектору», «Ехо» гязетинин «Нязяр нюгтясит» рубрикасы, 19 март 2002 ил

⁸³ Х.Исмайылова, «900 мин долларлыг паспорт». «Ехо» гязети, 5–6 март 2002 ил

⁸⁴ Даща ятрафлы бах www.coe.org

⁸⁵ Н.Гулийева в я Н.Рамизольнун «Азырбайъанда пулларын йуйулмасы» мягалясиндя Инглаб Ящмядов в я Назим Имановун шярщляри. «Ехо» гязети, 4 апрел 2003 ил

baxıla bilər. Məsələn, fransız tədqiqatçısı Mari Mendras hesab edir ki, «korrupsiya dövlət maşınının çatışmazlıqlarını əvəz edən sosial-iqtisadi münasibətlərin özünəməxsus «yağlayıcı mexanizmidir»⁸⁶. Əgər bu arqumenti keçid iqtisadiyyatının erkən təşəkkülü mərhələsində qəbul etmək mümkün idisə, keçid ölkələrdə hüquqi bazanın və əlverişli işgüzar şəraitin yaradılması (Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrində olduğu kimi) üçün 10 illik dövrü tamamilə kifayət saymaq olar.

Ölkəmizdə keçirilən tədqiqatlara nəzər salaq. 1999-cu ildə Sahibkarlığın və Bazar İqtisadiyyatının İnkişafına Yardım Fondu (SBİİYF) Azərbaycanda korrupsiya problemlərinə həsr olunmuş ekspert sorğusu keçirib⁸⁷. Sorğu anketinin 13-cü sualı belə olub: «Azərbaycan sahibkarları gəlirinin hansı hissəsini rüşvətə sərf etməyə məcburdur?». Respondentlərin 54%-nin fikrincə Azərbaycan sahibkarları gəlirinin 40–70% -ni rüşvətə sərf edir, 33,5% respondent hesab edirdi ki, bu xərclər hətta gəlirin 70%-dən də çox olur. Bu cür vəziyyət, təbii ki, hökumət büdcəsini zəiflədir və hər bir biznesi əslində mənfəətsiz edir.⁸⁸

Tikiş müəssisəsinin müdiri Zülfiyyə Hüseynova mətbuat konfransında ölkə prezidentinə müraciət edib onu prokurorluqdan qorumağı xahiş etdi, çünki prokurorluq ondan 40 min dollar rüşvət tələb edir və daimi istintaqlarla onun müəssisəsini müflisləşmə həddinə çatdırıb⁸⁹.

Korrupsiyalı ölkələr və beynəlxalq biznes

Əgər beynəlxalq biznes yüksək səviyyəli korrupsiyalı ölkələrdə işləmək istəyirsə o, çox çətin bir vəziyyətlə üzləşməlidir. Ən kəskin problem təbii sərvətlər hasil edən sahələrdədir (neft, qaz, rəngli metallar, brilyant, meşə sənayesi). Şirkət üçün zəngin təbii sərvətləri olan və korrupsiyanın yüksək səviyyəsi ilə səciyələndən ölkələrdə (məsələn, Azərbaycan, Anqola, Nigeriya) işləmək və eyni zamanda da öz ölkəsinin anti-korrupsiyaya qanunvericiliyinə riayət etmək mümkündürmü? Hal-hazırda transmilli şirkətlər öz ölkələri ictimaiyyətinin təzyiği altındadır. İctimaiyyət tələb edir ki, bu şirkətlər işlədiyi ölkələrdə korrupsiyanın azalmasına dair tədbirlər görsünlər. Vətəndaş cəmiyyətinin təzyiqlərinə qarşı BP/AMOCO və Netherlands Royal Dutch/Shell kimi şirkətlərin bu istiqamətdə səmərəli addımlar atacağı gözlənilir⁹⁰. Məsələn, Soros fondu tərəfindən maliyyələşən Caspian Revenue Watch layihəsinin adını çəkmək olar. Bu, ictimaiyyət tərəfindən Azərbaycan və Qazaxıstanın neft fondlarının xərclərinə nəzarətin edilməsi üzrə ilk cəhdlərdir⁹¹.

Azərbaycanda işləyən neft şirkətləri Milli Məclis tərəfindən ratifikasiya edilən və qanun statusunu alan, hasilatın pay bölgüsü kontraktlarında işləməyi üstün tuturlar. Lakin, qeyri-neft sektorunda işləyən istər xarici, istərsə də yerli şirkətlər yerli məmurların qeyri-qanuni tələbləri ilə üzləşməli olurlar. Beynəlxalq şirkətlərin immuniteti onların podratçılarında da aid olur. Bundan başqa bir sıra beynəlxalq şirkətlər korrupsiya sövdələşmələrinə dair öz əzmkar mövqeyini nümayiş etdirib və onlar nadir halda rüşvətlə alınma cəhdlərinə məruz qalır. Burada təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, digər sektorlardakı xarici şirkətlər daha az müdafiə olunur, bəlkə də elə buna görə qeyri-neft sektorunda investisiyalaşma

⁸⁶ Мари Мендрас. «Русийада варланма вь мцштяри-щимайячи мцнасибятляри» //Конституция щцгугу: Шярги Авропа хцласяси, №1(22), 1998 ил, сящ.122

⁸⁷ Сорьуда Бақы, Сумгаит, Нахчыван, Эянья, Шяки, Яли-Байрамлы, Лянкяран шящярлярини тямсил едян 263 адам иштирак етмишдир. Экспертлярин сырасында 20 няфяр Милли Мяълис цзвц, 16 няфяр апарыгы сийаси партияларын, щямкарлар тяшкилатларынын вь бизнес ассосиасийаларынын рящбярляри, 25 няфяр нцфузлу КИВ васитяляри вь информасийа аэентликляринин редакторлары вь игтисади иъмалчылары, 48 бизнесмен, 25 вякил вь щцгуг органлары ишчиляри, 15 няфяр игтисадчы алим, еляъя дя мцяллимляр, щякимляр групу вь Азярбайъан ящалисинин диэяр тябягялярини тямсил. едян вятяндашлар иштирак етмишдиляр. Сорьу Бейнялхалг Юзял Бизнес Мяркязинин (*Center for International Private Enterprise – CIPE*) йардымы иля кечирилмишдир

⁸⁸ S. Bagirov, The problem of corruption in Azerbaijan, report by EDF, 1999

⁸⁹ Н. Гулийева. «Бизнесмен Баш прокурорлуьу коррупсийада иттищам едир», «Ухо» гязети, 15 йанвар 2003 ил

⁹⁰ Alec Appelbaum, Battle Lines Forming in Struggle over Corruption in Caspian Basin, July 20, 2001 in Business and Economies, August 15, 2001, EurasiaNet Business and Economics, www.eurasianet.org/departments/business/articles/eav072001/shtml

⁹¹ Даща ятрафлы www.eurasianet.org сайтында бах

aşağı səviyyədədir. Bu deyilənlərdən heç də belə nəticə çıxmır ki, xarici şirkətlərin hamısı korrupsiyadan azaddır. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, korrupsiyadan tam azad ölkə yoxdur. Amerikanın Enron və Artur Andersen, yaxud Almaniyanın Bets şirkəti ilə bağlı qalmaqları yada salmaq kifayətdir.

Bir qayda olaraq, beynəlxalq şirkətlər yerli podratçıları bir şərtlə işə cəlb edirlər ki, onlar peşəkar tələblərə cavab versinlər, ancaq yerli şirkətlərin öz işlərində Qərb prinsipləri və işgüzar etika normalarına riayət edib-etməməsi də onları narahat edir. Etik normalara riayət etməyən şirkətlər hətta dolayı, yaxud uzaq əlaqə ağır zəhmət sayəsində qazanılmış nüfuz və mənfəətə ağır zərbə endirə bilər. Bu yaxınlarda Azərbaycanda işləyən beynəlxalq şirkətlərdən biri öz ölkəsində qalmaqla mərkəzində olmuşdur, çünki onun podratçılarından biri Cənub–Şərqi Asiya ölkəsində qeyri–qanuni şəkildə uşaq əməyindən istifadə etmişdir.

Tədqiqatlara əsasən sub-podratçılara münasibətdə beynəlxalq şirkətləri xüsusi qayğılandırان məsələlər aşağıdakılardır:

- rüşvətlər;
- hədiyyə və əyləncələr;
- korrupsiyanın digər formaları;
- qanuni xidmətlərin göstərilməsinin sürətləndirilməsi məqsədilə ödənişlər;
- vergidən yayınma;
- qanunvericiliyin pozulması.

Yalnız yerli biznesin özü-özünə kömək edəcəyini qətiyyətlə nümayiş etdirdiyi halda beynəlxalq şirkətlər və təşkilatlar yerli biznesə kömək edə biləcəklər.

Korrupsiya ilə mübarizə üzrə beynəlxalq qanunvericilik

Bu yaxınlara qədər bəzi ölkələrin vergi rejimi transmilli şirkətləri xaricdə rüşvət verməyə təhrik edirdi. Almaniyada şirkətlər xaricdəki vəzifəli şəxslərə nəinki qanuni olaraq rüşvət verə, hətta bu xəcləri vergi qoyulan bazadan bizneslə bağlı qanuni xərclər kimi çıxarılırdı. Ölkənin daxilində isə korrupsiya fəaliyyəti amansız cəzalandırılırdı. Yəni rüşvətin öz ölkəsində və xarici ölkədə verilməsinə dair ikili standart mövcud idi. Hələ 1977-ci ildə ABŞ–da xaricdə korrupsiya təcrübəsi haqqında qanun qəbul edilmişdi və bu qanun xarici vəzifəli şəxslərə verilən rüşvəti qeyri–qanuni elan edirdi⁹². Bu qərarı qəbul edərək ABŞ Konqresi Amerika şirkətlərini digər ölkələrin şirkətləri ilə qeyri–bərabər vəziyyətə saldı.

ABŞ Ticarət Nazirliyinin məlumatına əsasən⁹³, 1994-cü ilin ortalarından 1997-ci ilin sonunadək imzalanmış ümumi məbləği 64 mlrd. dollar olan 139 beynəlxalq kommertiya müqaviləsindən 39 rüşvət hesabına bağlanmışdır. Nəticədə ABŞ şirkətləri 11 mlrd. dollar məbləğində kontraktlardan məhrum olmuşdur.

ABŞ–in tövsiyələri ilə İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT) xarici vəzifəli şəxslərə rüşvətin verilməsini qeyri–qanuni elan edən Konvensiyanı 1997-ci ildə qəbul və 2 ildən sonra ratifikasiya etdi. Bu sənəd İƏİT–in 29 üzv ölkəsi və Konvensiyaya sonradan qoşulmuş 5 digər ölkə tərəfindən imzalanmışdır⁹⁴. Korrupsiya ilə mübarizə üzrə beynəlxalq alətlərdən biri kimi Avropa Şurasının korrupsiyaya görə cinayət və mülki–hüquqi məsuliyyət haqqında Konvensiyalarını⁹⁵ xatırlamaq zəruridir. Bu yaxınlarda həmin Konvensiyalara bizim ölkə də qoşulub.

Azərbaycanda korrupsiya ilə mübarizə üzrə qanunvericilik bazası

2000-ci ilin iyununda ölkə Prezidenti korrupsiya ilə mübarizə haqqında qanun layihəsinin hazırlanması və uyğun ümummilli proqramın işlənilməsi haqqında sərəncam imzaladı. Bu qanun və

⁹² Foreign Corrupt Practices Act, 1977, <http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa.html>

⁹³ Эялин коррупсийанын ынаият ямяли олдуьуну тядигляйян ачыг–айдын сазиш баьлайаг. АБШ Тийарят назири Уиллям Дейлинин шярци. АБШ Информасийа Хидмяти, АБШ Сяфирлийи, Баьы, 19.11.1997

⁹⁴ Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, www.oecd.org

⁹⁵ Criminal Law Convention on Corruption. Civil Law Convention on Corruption. www.coe.intorg

proqramın qəbulu Avropa Şurasına üzv olana qədər Azərbaycanın üzərinə götürdüyü öhdəliklər dairəsinə daxil olmasına baxmayaraq⁹⁶, proqram indiyə qədər işlənib hazırlanmamış⁹⁷, qanun isə müəyyən gecikmələrlə qəbu edilmişdir.⁹⁸ Ekspertlərin rəyinə görə qanun layihəsinin qüsurları vardır. Məsələn, maddə 10.1 əsasən vəzifəli şəxslərə 50 şərti maliyyə vahidindən artıq məbləğdə hədiyyənin qəbulunu qadağan edir, ancaq bu qadağan onların ailəsi və qohumlarına şamil edilmir. Buna baxmayaraq bu qanunun qəbulu ölkəmizdə korrupsiya ilə mübarizədə təsirli addım ola bilər.

Transperansi İnterneşnl və Transperansi Azərbaycan

Transperansi İnterneşnl (Tİ) dünyada korrupsiya ilə mübarizə hərəkatının lideridir. Bu qeyri-hökumət və qeyri-kommersiya təşkilatının dünyada təqribən 100 milli və formalaşmaqda olan şöbəsi vardır. Təşkilat bir sıra ölkələrin hökumətlərinin dotasiyası və özəl sektorun ianələri hesabına fəaliyyət göstərir. Berlində baş ofisi olan bu təşkilat 1993-cü ildə cənab Piter Aygenin rəhbərliyi ilə bir qrup könüllülər tərəfindən yaradılmışdır: onlar korrupsiya kimi neqativ ictimai hall ilə ciddi mübarizənin başlanmasına ehtiyac olduğunu aydın dərk etmişdilər. Tİ bir neçə çap məhsulunu buraxır və bunlardan ən məşhuru korrupsiyanı qavrama illik İndeksidir. Tİ konkret korrupsiya hallarının təhqiqatı ilə məşğul olmur. Onun əsas məqsədi korrupsiyanın qarışısını almaqda və idarəçilik sistemində gedən islahatlara təsir etməkdə öz səylərini birləşdirməkdir.

Transperansi Azərbaycan (TA) Tİ təşkilatının ölkəmizdə milli şöbəsidir. TA-nın əsas məqsədi cəmiyyətin bütün seqmentlərinin (hakimiyyətin bütün qolları, özəl sektor, vətəndaş cəmiyyəti, KİV) birgə səyləri vasitəsilə dövlət və özəl idarəetmə sisteminin şəffaflığının tədricən gücləndirilməsi, korrupsiyanın məhdudlaşdırılmasıdır⁹⁹.

IX FƏSİL. BİZNES VƏ KORRUPSIYA. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Korrupsiya haqqında əsas anlayış

- ◆ Korrupsiyanın tərifini və onun formalarını göstərin.
- ◆ Korrupsiya üzərində tam qələbə mümkündürmü?
- ◆ Cəza və xəbərdarlıq tədbirlərinin rolu hansıdır?

Korrupsiya və etika

- ◆ Etikanın «qara», «ağ» və «boz» zonaları hansılardır?
- ◆ Etikanın «boz» zonasının məhdudlaşdırılması üçün Azərbaycan biznesi nə edə bilər?
- ◆ Əgər bir çox ölkələrin qanunvericiliyinə görə korrupsiya cinayət əməlidirsə, bu halda etika korrupsiya ilə bağlı problemləri necə tənzimləyə bilər?

Azərbaycanda korrupsiya səviyyəsinin qiymətləndirilməsi

- ◆ Yerli və xarici tədqiqatlara əsasən Azərbaycanda korrupsiyanın səviyyəsi necədir?

Mütəşəkkil cinayətkarlıq və «çirkli» və «sol» pulların yuyulması

⁹⁶ Бах: Opinion 222. Азярбайъанын Авропа Шурасы гаршысында эютцрджц ющдяликляря аид мялуматы www.assembly.coe.int/documents/adopttext/ta00/eopi222.htm сайтында тапмаг олар

⁹⁷ Бу ганунун гябул мцдджати 2000-ъи илин йанварында, програмынкы ися 2003-ъц илин йанварында битиб

⁹⁸ Йухарыдакы гейд 3-я бах

⁹⁹ Даща ятрафлы мялуматы бу сайтларда тапмаг олар: Transparency International www.transparency.org (инэилис дилиндя); Transparency Azerbaijan www.transparency-az.org; www.admin.coris.web.org. сон ики сайта азярбайъан, инэилис вя рус дилляриндя Азярбайъан вя хариъдяки коррупсийа цзяря тядгигатлар щаггында мялумат дахилдир

- ◆ Qərbdəki mütəşəkkil cinayətkarlıq keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdəki mütəşəkkil cinayətkarlıqdan nə ilə fərqlənir?
- ◆ Azərbaycanda mütəşəkkil cinayətkarlıq səviyyəsi hansı dərəcədə yüksəkdir və nəyə görə?
- ◆ «Çirkli» və «sol» pulların yuyulması nə deməkdir?
- ◆ Korrupsiyanın müsbət və mənfi cəhətlərini və onların nisbətini göstərin.

Korrupsiyalı ölkələr və beynəlxalq biznes

- ◆ Korrupsiyalaşmış ölkələrdə işləyən beynəlxalq şirkətlər qarşısında hansı problemlər durur?
- ◆ Yerli podratçılar tərəfindən istifadə olunan korrupsiyanın hansı formaları beynəlxalq şirkətləri xüsusən narahat edir?

Korrupsiya ilə mübarizə üzrə qanunvericilik bazası və fəaliyyət

- ◆ Korrupsiya ilə mübarizə üzrə beynəlxalq hüquqi alətləri sadalayın.
- ◆ Azərbaycanda korrupsiya ilə mübarizənin qanunvericilik bazası mövcuddurmu?
- ◆ Hansı təşkilatlar korrupsiyaya qarşı mübarizə aparır?

IX FƏSİL. BİZNES VƏ KORRUPSIYA. YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırarsınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Mənim şirkətimin yaxşı müştəri bazası və genişlənməyə imkanları vardır. İri müştəri tərəfindən elan olunmuş və şəhərdən 120 km aralıqdakı sahədə işləyən 120 nəfər şirkət işçisi üçün yeməyin hazırlanması və gətirilməsini nəzərdə tutan tenderin qalibiyəm. Mənim anbar və istehsal binalarım şəhərdə yerləşir, ona görə də mən şəhər kənarında torpaq sahəsi icarəyə götürərək müştərinin sahəsinə yaxın yerdə xırda binalar tikdirim. Çox məharətlə tərtib olunmuş biznes–planım var, ancaq pulum çatmır. Özəl banka müraciət etdim və mənə aydın oldu ki, bankın kredit şöbəsinin əməkdaşı 50.000 dollarlıq kreditin verilməsi üçün 10.000 dollar rüşvət istəyir. Mən necə hərəkət etməliyəm:

- (a) Rüşvəti ödəməliyəm, çünki Azərbaycanda bu gün hamı belə edir?
- (b) Pul qoparmaq cəhdi haqqında bankın rəhbərliyinə xəbər verməliyəm?
- (c) Başqa bank axtarmalıyam?
- (d) Sifarişçidən məsləhət istəməliyəm?
- (e) Digər qərar?

2. Siz xırda bir klinikaya şəriksiniz. Siz və tərəfdaşlarınız klinikanın özündə işləyirsiniz. Bundan başqa Sizin muzdla işləyən bir neçə həkiminiz də vardır. Onların maaşı əldə olunan gündəlik gəlirdən asılıdır. Xəstələr aldıkları xidmətlərə görə pulu kassaya ödəyirlər: həkim özü ciddi təyin olunmuş qiymətlərə, müayinəyə, istifadə olunan avadanlığa və səriştəsinə əsasən qiyməti müəyyən edib söyləyir. Siz fikir vermişiniz ki, bəzi muzdla işləyən həkimlər xəstələrdən yüksək ödənişlər tələb edirlər. Bundan başqa, xəstələr rəsmi ödənişdən əlavə könüllü olaraq şəxsən həkimə pul verirlər. Özünüz də bununla üzləşmişiniz və başa düşürsünüz ki, xəstələr inanmırlar ki, həkim rüşvətsiz yaxşı xidmət göstərə bilər. Təbii ki, tərəfdaşlarınız üçün pulların kassadan yan keçməsi sərfəli deyildir. Siz nə edirsiniz:

- (a) Hər iki problemə əhəmiyyət vermirsiniz?
- (b) İşdən çıxarılma hədəsi ilə həkimlərin hamısına əlavə ödənişi qəbul etməyi və rəqəmlərlə manipulyasiya etməyi kəskin surətdə qadağan edirsiniz?
- (c) Görünən yerdə təyin olunmuş qiymətlərin siyahısını və əlavə pul ödəməmək haqqında xəbərdarlığı asırırsınız?
- (d) Bütün həkimlər və xidmətlər üçün vahid, daha yüksək tarif təyin edirsiniz (əgər xəstələr daha çox pul ödəmək istəyirlərsə buyurub ödəsinlər!)?
- (e) Digər qərar?

3. Siz xaricə şirkətdə ətraf mühit üzrə yüksək maaş alan məsləhətçisiniz. Bir neçə sifariş yerinə yetirmişiniz və yeni kontrakt haqqında danışıqlar aparırsınız. Şirkətin əməkdaşına qızınızın katibə vəzifəsinə götürülməsini və öz işinizin qiymətinin 20% aşağı salınmasını təklif etmək istəyirsiniz, çünki bunun sayəsində qızınızın 6 aylıq maaşı təmin olunardı. Düşünürsünüz ki, bu yaxşı sövdələşmə olardı, beləliklə də qızınız faktiki olaraq 6 ay şirkətə pulsuz işləyəcəkdir. Qızınız ingilis dilini yaxşı bilir, kompüterdə şirkətdə işləyən digər qızlardan heç də pis işləmir. Bu yaxşı sövdələşmədir və burada heç bir korrupsiya yoxdur (axı heç kəs digərinə nəğd pul ödəmir), lakin Siz şübhə içindəsiniz. Necə hərəkət etməlisiniz:

- (a) Sövdələşməni açıq təklif etmək?
- (b) Boş iş yeri haqqında soruşaraq bu işə qızınızın münasib olduğunu eyham etmək?
- (c) Onun sənədlərinin kadrlar şöbəsinə ötürülməsini xahiş etmək?
- (d) Bu ideyanı unutmaq?
- (e) Digər qərar?

4. Mənim xırda şirkətim ayaqqabı sexi və mağazadan ibarətdir. İstehsal gücünün artması və ikinci mağazanın açılması ilə üç aylıq dövriyyənin məbləği 125 mln. manatı aşmışdır və dövriyyədən 4% təşkil edən sadələşmiş vergi qoyulması daha mənə şamil edilmir. Mühasibim təklif edir ki, mağazanın birini arvadımın, emalatxananı isə onun adına keçirim, yaxud ustalarımı gəlirlərinə 10% vergi düşən müstəqil sənətkarlar kimi qeydiyyatdan keçirim. Mən nə etməliyəm:

- (a) Daha ucuz variant tapmaq?
- (b) Vergilərin hamısını qaydasınca ödəmək?
- (c) Vergi müfəttişliyi ilə «dil tapmaq»?
- (d) Himayəçi axtarmaq?
- (e) Digər qərar?

5. Mən xarici neft şirkətində təchizatçı işləyirəm. Şirkətlərdən biri mənə təklif edir ki, ofis üçün malları məhz onlardan alsam, hər ayın axırında alınan malların 10%-i həcmində məbləği konvertdə nəğd pul şəklində alacağam. Onlar məni inandırır ki, nə müdirim, nə də ki, ümumiyyətlə, heç kəs bu barədə heç nə bilməyəcək. Əlbəttə ki, mənim maaşım yaxşıdır, ancaq artıq pul kimə maneçilik edir? Həm də ki, mənim anam xəstədir və onun müalicə haqqı olduqca yüksəkdir. Mən nə etməliyəm:

- (a) Razılaşmaq?
- (b) İmtina edərək bu barədə menecerə xəbər vermək?
- (c) İmtina etmək və bu barədə susmaq?
- (d) Digər qərar?

6. Siz yerölçmə işləri ilə məşğul olan şirkətdə böyük kartoqraf vəzifəsində işləyirsiniz. Beynəlxalq neft şirkəti şirkətinizə yerölçmə işləri və boru kəməri inşası məqsədilə optimal marşrutu seçmək üzrə sifariş verib. Bu şirkət hal hazırda hesabatınızı alıb. Siz əmin ola bilməzsiniz ki, bu şirkət həmin tədqiqatı rəqibləriniz olan digər şirkətlərə sifariş etməyib, ona görə də boru kəmərinin son marşrutu Sizə heç cür məlum ola bilməz. Lakin coğrafi relyefin (çay, dərə) xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq Siz əminsiniz ki, marşrutdan asılı olmayaraq müəyyən sahədən yan keçmək mümkün deyildir. Bu barədə Siz dostunuza xəbər vermək istəyirsiniz və hətta ona borc pul verməyə hazırsınız ki, o gələcəkdə neft şirkətinə satmaq məqsədilə konkret sahədə torpaq alsın. Siz istisna etmirsiniz ki, yanıla bilərsiniz və bu halda hər ikiniz pulu itirə bilərsiniz. Buna baxmayaraq hesab edirsiniz ki, risk etməyinə dəyər. Necə hərəkət etməlisiniz:

- (a) Bu cür məlumatı kənara xəbər vermək olarmı?
- (b) Bu nə qədər qanuni və etikdir?

Rəna Səfərəliyeva

X FƏSİL. PEŞƏKAR ETİKA, AZAD PEŞƏLƏR VƏ KORPORATİV MƏDƏNİYYƏT

Peşəkar etika və azad peşələr anlayışı

İşgüzar etikanın ümumi normalarından fərqli olaraq, peşəkar etika müxtəlif peşə nümayəndələrinə xas olan etik normalar sistemi kimi başa düşülür. Peşəkar davranış standartları müxtəlif peşələrdə kifayət qədər fərqlənə bilər. Məsələn, auditor müştərisinə mühasibat qeydiyyatında olan qüsurları və onları necə aradan qaldırmağı göstərə bilər, vergi müfəttişi isə yoxladığı şirkətə heç bir halda yardım etməməlidir.

Azad peşə nümayəndəsi – özü üçün işləyən peşəkardır. O, öz əqli xidmətlərini, yaxud yaradıcı imkanlarını təklif edir və qeyri-sabit gəlirə malikdir.¹⁰⁰ Buna baxmayaraq azad peşə nümayəndəsi yüksək

¹⁰⁰ Бязи мцяллияфляр гейри-интеллектуал хидмятляр эюстярян инсанлары да азад пешя нцмайяндяляри категориясына аид етмяйи тяклиф едирляр, мясялян: су кямяри ишчиси, дцляяр вя башгалары. Бах: Р.Т. де Ёорь. «Ишкцзар етика», 1-ьи ъилд, Прогресс няшриййаты, Москва, 2001, сящ. 819-820. Биз башга фикирдяйик, чцнки фярди ишляйян уста иля муздурлуг едян устанын етик ющдяликляри арасында бюйцк фярг эюрмцрцк.

gəlir və nüfuza da malik ola bilər. Azad peşə nümayəndəsi texniki işlə məşğul bir neçə əməkdaşdan ibarət ştata malik ola bilər. Peşəkar biznes ilə azad peşə nümayəndələri arasında həddlər qeyri-dəqiqdir. Məsələn, özəl təcrübə ilə məşğul olan, tibb bacıları və katibədən ibarət ştata malik olan həkim tipik azad peşə nümayəndəsidir. Özəl şirkət yaratmış və yardımçı əməkdaşlar ştatına malik olan bir neçə həkim peşəkar biznes kateqoriyasına aid edilməlidir. Ştata olan və ştatdan kənar müxbirlər də bu cür fərqlənirlər.

Peşəkar biznesdə mövcud olan etik öhdəliklər azad peşə sahiblərinə də şamil edilir. Onların peşəkar assosiasiyalarda birləşməsi mövcud olduqları cəmiyyətin əsas şərti olmalıdır. Əks halda azad peşə sahibləri tərəfindən etik prinsiplərə riayət edilməsi üçün təsirli mexanizmlər olmayacaqdır. Burada etiraz etmək olar: axı bazar münasibətlərində azad peşə sahiblərinə təsir vasitələri mövcuddur! Ancaq onların təklif etdiyi xidmətlərin yüksək peşəkar səviyyəsi nəzərə alınarsa bu, heç də belə deyildir. Bir çox hallarda bazarda istədiyi maliyyə, xidməti, məsələn, ərzaq mallarını, yaxud çamaşırxana xidmətlərini seçmək üçün müştəri minimum biliyə malik olur. Yüksək texnoloji mallara gəldikdə isə, məsələn, şirkətlər tərəfindən istehsal olunan məişət texnikasını seçərkən müştəri istehsalçının reklam prospektlərinə, yaxud onun nüfuzuna istinad etməlidir. Azad peşə nümayəndəsinin təklif etdiyi peşəkar xidmətlərin seçimində isə (məsələn, həkim, memar, vəkil) müştərinin sadəcə olaraq lazımı təcrübəsi yoxdur. Bu isə analoji biznes şirkətlərindən fərqli olaraq azad peşəkarların üzərinə daha sərt mənəvi öhdəliklər qoyur. Məsələn, həkim xəstə üçün bahalı alman dərmanı təyin etdiyi halda xəstə daha ucuz, amma keyfiyyətdə geridə qalmayan türk, yaxud rusiya analoqlarının mövcudluğundan bixəbər ola bilər. Dövlət lisenziyalaşdırmasının məqsədi keyfiyyətsiz malların qarşısını almaqdırsa, bu baxımdan o da tamamilə məqsədəuyğundur. Təəssüf ki, Azərbaycandakı lisenziyalaşdırma peşəkar uyğunluğa nəzarət etmək əvəzinə daha çox qeyri-formal vergi mənbəyinə çevrilib. 2002-ci ildə lisenziyalaşdırılmış fəaliyyət növlərinin 240-dan 30-a qədər endirilməsi bu məsələ ilə bağlı bir qədər nikbinlik yaradır.

Peşəkar öhdəliklər

Orta yaşayış səviyyəli vətəndaş peşəkar yardım aldığı zaman iki potensial problemlə – iqtisadi və coğrafi səciyyəli problemlə üzləşir. Bunlardan iqtisadi amil ən mühüm problemdir. Burada bir sıra ağırlı məsələlər meydana çıxır.¹⁰¹ Peşəkar xidmətlər cəmiyyətdə bərabər imkanlar əsasında əlçatan olmalıdır? Digər sözlə, cəmiyyət, qiymətindən asılı olmayaraq təhsilin həm əyalətdə, həm də paytaxtda eyni səviyyəsinə nail ola bilərmi? Hansı xidmətlər üstünlük təşkil etməlidir və hansılar ödənişli olmalıdır? Aydın ki, təhsil, səhiyyə və hüquqi müdafiə sahəsindəki xidmətlər heç olmazsa qismən pulsuz olmalıdır. Təəssüf ki, bu gün Azərbaycanda əslində nə pulsuz təhsil, nə də pulsuz səhiyyə vardır. Bununla belə əgər təhsil sahəsinin xeyli hissəsi formal da olsa pulsuz qalırsa, səhiyyə xidmətlərinin bir çox hissəsi rəsmən tamamilə pulludur, çünki demək olar ki, bütün tibb müəssisələri təsərrüfat hesabına keçmişdir. Son 5 ildə dövlətin təyin etdiyi vəkillər hətta qanunvericiliklə müəyyənləşdirilmiş cüzi maaşlarını da almayıblar¹⁰². Bununla bağlı başqa sual meydana çıxır, xidmətləri bütün ehtiyaclar üçün əlçatan olan peşəkarların zəhməti necə ödənilməlidir? Hər ölkə bu məsələni qanunvericilik və maliyyə yardımı vasitəsilə özünə xas şəkildə həll edir. Ancaq burada bir məhdudiyyət vardır: heç bir etik prinsiplər peşəkarları göstərdikləri xidmətə görə bu və ya digər formada ödənişi qəbul etməməyə məcbur etməməlidir. Xidmətlərin əlçatanlığı öhdəliyi ayrı-ayrı peşəkarlara deyil, həm peşələrə, həm də bütövlükdə cəmiyyətə aiddir.

Məşhur rus həkimi və yazıçı V.V.Verseyev 1910-cu ildə yazırdı ki, yoxsullara pulsuz yardım etməyən həkimləri təqsirləndirmək çox asandır, amma yoxsullar üçün pulsuz tibbi xidməti təmin edilməsinə cəmiyyəti məcbur etmək daha çətin¹⁰³.

Peşəkar xidmətlərinin bahalı olduğundan bir çox peşələr daxilində xüsusi iqtisadi normalar mövcuddur. Bu normalardan peşəkarlar arasında rəqabəti məhdudlaşdırmaq və etik tarazlığı saxlamaq üçün istifadə olunur. Məsələn, rəqabət əsasında müştərilər üçün qiymətlərin təyin edilməsi bir çox

¹⁰¹ M.D.Bayles, chapter 3, Professional Ethics, Florida State University, Wadsworth Publishing Company

¹⁰² Азярбайъан Республикасынын «Вякилляр вя вякиллик фяалийяйти щаггында» ганунунун 20-ъи маддяси вякиллярин пулсуз щцгуги йардым цзря ямяйинин юдянилмясиня змянят верир вя бу мябляь саатда 1 500 манат тяшкил едир (0,3 доллардан аз)

¹⁰³ В.В.Версейев, «Щякимин гейдяри», сящ. 273. «Художественная литература» няшрийяты, Москва, 1986

peşələrdə qadağan olunur. Əgər incəsənət əsərləri hərracda satıla bilirsə, bu o demək deyildir ki, universitetlər tələbələri yığdıqları ballar əsasında yox, onların ödədiyi pula əsasən qəbul etməlidir. Bəzi peşəkarlar yoxsulların varlılar hesabına maliyyələşdirilməsi prinsipindən istifadə edirlər. Belə bir təcrübə sosial məsuliyyət çərçivəsində bütün dünyada geniş istifadə olunur. Məsələn, vəkillərin bir çoxu həftədə müəyyən saatları pulsuz işləyirlər. Bizim şəraitdə bu cür təcrübə əsasən hüquq müdafiəçiləri arasında daha tez-tez müşahidə olunur. Digər sahələrdə fəaliyyət göstərən bizneslər də buna oxşar təcrübədən istifadə etsələr pis olmazdı. Məsələn, bir qayda olaraq fotoatelyelər təqaüdcülərin şəklini pulsuz çəkə, mağazalar baza mallarını həftədə bir dəfə güzəştli qiymətlərlə sata, ərzaq malları istehsal edən şirkətlər isə məhsulunun müəyyən miqdarını müəyyən xəstəxanalara pulsuz verə bilərdi və s.

Hər bir iş adamı biznesini reklam vasitəsilə genişləndirməyə çalışır. Lakin məşhurluq hərisliyi etik prinsiplərin tez-tez pozulmasına gətirib çıxarır. Buna dair bariz nümunə Nestle şirkətinin uşaq qidasına dair reklam çarxi ilə bağlıdır. Bu reklamdan belə nəticəyə gəlmək olardı ki, bu qida ana südündən daha sağlamdır. Nəticədə, xüsusən də inkişafda olan bir sıra ölkələrdə körpələr analarının savadsızlığı və yoxsulluğunun qurbanı oldular. Bu qeyri-etik reklam Nestle şirkətinin nüfuzuna və maliyyə vəziyyətinə ciddi zərbə vurdu, çünki istehlakçıların hüquqlarını müdafiə edən təşkilatlar bu şirkətin məhsuluna qarşı boykot təşkil etdilər. Ancaq etik nailiyyətlərdən uzaq və bu qalmaqaldan bixəbər postsovet bazarına çıxış Nestle şirkətinə böhrandan çıxmağa kömək etdi.

Digər bir problem perspektivli müştəri axtarışı və onunla bilavasitə əlaqələrin yaradılmasıdır. İnşaat şirkətinin xidmətlərindən istifadə etmək haqqında ısrarlı təkliflər elə bir ciddi problem yaratmır. Ancaq fərz edin ki, təyyarə qəzası barəsində eşidən vəkil təyyarə şirkətinə qarşı iddialar irəli sürmək məqsədilə həlak olanın ailəsinə öz xidmətlərini təklif edirsə, nəticədə hansı etik problemlər yarana bilər?

Peşəkarların etik mülahizələr əsasında müştəriləri rədd etməsinə imkan vermək olarmı? Burada müxtəlif peşə nümayəndələri üçün vahid bir cavab mövcud deyildir. İnşaat şirkəti ekoloji baxımdan təhlükəli olan inşaat təklifini rədd edə bilər. Bəs həkim xəstənin əziyyətini qısa müddətdə azaldan, ancaq tədricən ona ağır ziyan vuran resepti yazmaqdan imtina edə bilərmi?

Korporativ mədəniyyət anlayışı

İşgüzar təcrübənin ümumi standartları kimi etik normalar və prinsiplər, həm də peşəkar normalar daha geniş «korporativ mədəniyyət» anlayışının tərkib hissəsidirlər. Korporativ mədəniyyətin digər hissələri bunlardır: şirkətin bazarda yeri haqqında dəqiq təsəvvür; düşünülmüş reklam strategiyası, o cümlədən əsas məhsul və xidmətlərini dürüst əks etdirən şüar; şirkətin rəmzi nişanəsi; şirkətin adı; ofisin dizaynı; şirkətin geyim üslubu; təşkilati quruluş, şirkət əməkdaşları arasında münasibətlər sistemi, tərəfdaşlarla əlaqələr, idarəetmə üslubu. Şirkətin bazarda uğuru onun öz korporativ mədəniyyətini yaratmaq bacarığı ilə müəyyən olunur. Təəssüf ki, indi Azərbaycanda şirkətlərin bəziləri iqtisadi çiçəklənmə üçün dəqiq işlənmiş korporativ mədəniyyətin bütün əhəmiyyətini dərk etmir. Rusiya biznesmenləri arasında keçirilmiş sorğu aşkar etdi ki, menecerlərin yarısından az hissəsini bu problem qayğılandırır¹⁰⁴. Azərbaycan biznesinin təcrübəsini təhlil edərkən biz çalışdıq ki, korporativ mədəniyyətinin ayrı-ayrı ünsürlərinin uğurla həyata keçirilməsinə aid nümunələr tapaq. Azersell və Baksell şirkətləri gözəl reklam strategiyası və mədəniyyətimizə və tariximizə hörmətlə yanaşması ilə fərqlənir. Günay restoranının bazarda təyinatını və mövqeyini əks etdirən dürüst şüarı vardır. Bu böyük restoran toy mərasimlərinin keçirilməsində ixtisaslaşmış və özünün reklam şüarında subay həyatla vidalaşmağa çağırır. AZAL dövlət avia şirkətinin rəmzi nişanəsi prinsipcə pis deyildir, ancaq o, Türk hava yolları şirkətinin rəmzi nişanəsinin surətidir. Özel göz klinikası CELAMIQ (lazer mikrocərrahiyyə mərkəzi) öz rəmzi üçün göz sxemini götürüb. R.I.S.K şirkəti satdığı, yaxud təmir etdiyi texnikanın üzərinə keyfiyyət zəmanəti rəmzi olaraq xüsusi yarlıq yapışdırır. Xoşavaz və münasib adları olan şirkətlər də çox deyildir. Onların sırasına AZEL (azerbaycan elektronikasi) və Milk-pro (süd məmulatları) şirkətlərini daxil etmək olar. Şirkətləri tez-tez ailə üzvlərinin adı ilə adlandırılır. Bu, müəssisələrin fəaliyyətinin mahiyyətini anlamağa kömək etməsə də, hər halda mane də olmur. Bəzən şirkətlərin, ələlxüsus mağazaların adı müştərinin tam çaşqınlığına səbəb olur. Qətiyyətlə aydın deyildir ki, müstəntiq Şerlok Holmsun ticarətə hansı aidiyyəti vardır. «Blinnaya», yaxud «Russkoye Loto» kimi adlar alıcını bu adların hansı dildə yazıldığı haqqında tam çaşqınlıqda qoyur¹⁰⁵. Bu cür xirdalıqlar marketinq siyasətinin qurulmasında böyük rol oynayır.

¹⁰⁴ Е.А. Уткин, «Бизнесин етикасы», «Зертсало» няшриййаты, Москва, 2000, с.ящ.74

¹⁰⁵ Burada рус сюляринин латын графикасы иля йазылышы эюстярилиб

Bir vaxtlar ixrac bazarına çıxmağa cəhd edən sovet qurumları belə bir problemlə üzləşdilər: «Jiquli» avtomobilinin adı avropalılar üçün bir o qədər xoşagəlməz səslənirdi və bir sıra dillərdə «julik» (rusca - «fırıldaq») sözü ilə assosiasiya olunurdu. Avtomobilin ixrac variantının adı «Lada» adı ilə əvəz olunduqdan sonra bu maşın bazara çıxmağa bildi.

Azəri-Çıraq-Günəşli yatağından neft hasil edən Azərbaycan beynəlxalq əməliyyat konsorsiumunun adı AMOK kimi səslənir. İngilis və rus dillərində bu söz məhəbbətdən ağılı itirmək deməkdir¹⁰⁶. Bəlkə elə ona görə də Azərbaycanda fəaliyyət göstərən rusdilli qəzetlər AIOC ingilis müxtəsər yazılışından istifadə edir.

Nəticədə idarəetmə üslubu haqqında söyləmək istəyərdik. Tədqiqatlar göstərir ki, postsovet məkanının hər yerində avtoritar–bürokratik idarəetmə üsulu hökm sürür. Bu idarə üsulunda bütün qərarlar «yuxarıdan» qəbul olunur və tabelikdə olanlar tərəfindən mexaniki olaraq icra olunurlar. Bir çox şirkət başçıları «təşəbbüs həmişə cəzalanır» prinsipini rəhbər tuturlar.

Azərbaycanda işləyən və ABŞ-dan olan iş sahibləri vurğulayırlar ki, onların yüksək savada malik olan azərbaycanlı əməkdaşları həvəssiz şəkildə təşəbbüs göstərilər və idarəetmə funksiyalarını icra etməyə can atmırlar¹⁰⁷.

Müasir işgüzar aləmdə «aşağılardan» gələn təşəbbüsü dəstəkləyən və tabelikdə olanların yeni ideyaların işlənilməsi və icrası ilə bağlı səhvlərini bağışlayan yeni rəhbər növü geniş vüsət almaqdadır. Yeni rəhbər tipinin dəyəri onun yalnız müstəqil qərarları qəbul etməsi bacarığında deyil, həm də tabelikdə olanların ideyalarını biznesin xeyrinə istifadə etmək məharətindədir¹⁰⁸.

Səmimiyyətlə ümid edirik ki, yaxın vaxtlarda azərbaycan şirkətləri korporativ mədəniyyət konsepsiyasının işlənilib uğurla tətbiq edilməsinin əhəmiyyətini dərk edəcəklər.

FƏSİL X. PEŞƏKAR ETİKA, AZAD PEŞƏLƏR VƏ KORPORATİV MƏDƏNİYYƏT. YOXLAMA SUALLAR

Aşağıdakı suallar Sizin materialı hansı səviyyədə mənimsədiyinizi yoxlamağa yardım edəcək.

Peşəkar etika və azad peşələr anlayışı

- ◆ Peşəkar etika nədir və onun xüsusiyyətləri hansılardır?
- ◆ Azad peşə nümayəndəsinə hansı tərifi vermək olar?
- ◆ Azad peşə nümayəndələri və analogi biznes nümayəndələrinin etik öhdəlikləri arasında hansı fərqlər vardır?
- ◆ Azad peşə nümayəndələrinin peşəkar assosiasiyalarda birləşməsi nə üçün zəruridir?
- ◆ Azad peşə nümayəndələrinin fəaliyyətinin dövlət tərəfindən lisenziyalaşdırılması zəruridirmi?

Peşəkar öhdəliklər

- ◆ Peşəkar yardımın alınmasında orta səviyyəli vətəndaş hansı çətinliklərlə qarşılaşır?
- ◆ Peşəkar xidmətlər cəmiyyətdə bərabər imkanlar əsasında hamı üçün əlçatan olmalıdır?
- ◆ Hansı xidmətlər imtiyazlı və hansılar ödənişli olmalıdır?
- ◆ Etik prinsiplər peşəkarlara pulsuz xidmətlər göstərməyi diqtə edə bilərmi?
- ◆ Peşəkarlar arasında iqtisadi rəqabəti məhdudlaşdırmaq üçün hansı tədbirlər görülür?
- ◆ Aşkarlıq, reklam və peşə azadlığı sahəsində peşəkar biznes üzərinə hansı məhdudiyyətlər qoyulmalıdır?

Korporativ mədəniyyət anlayışı

- ◆ «Korporativ mədəniyyət» anlayışının tərifini verin və onun komponentlərini sadalayın.
- ◆ Biznesinizdə mövcud olan korporativ mədəniyyət komponentlərinin adını çəkin. Biznesinizdə korporativ mədəniyyət komponentlərinin hansılarının əlavələrə ehtiyacı var?

FƏSİL X. PEŞƏKAR ETİKA, AZAD PEŞƏLƏR VƏ KORPORATİV MƏDƏNİYYƏT.

¹⁰⁶ «Амок» сюэц С.Свейгин ейни адлы новелласына эюря мяшщурлашмышдыр.

¹⁰⁷ Azerbaijan Investment Climate. STAT–USA on the Internet US Department of Commerce, www.strategies.gc.ca

¹⁰⁸ Fagan Askerov, Business Ethics Required, Caspian Business News newspaper, March 17, 2003

YOXLAMA TAPŞIRIQLAR

Aşağıdakı nümunələri oxuyun və cavabın variantlarından birini seçin. Xahiş edirik cavablarınızı əsaslandırınız. Doğru cavablar kitabın sonunda verilir.

1. Xəstəxananın göz şöbəsində işləyən tibb bacısı ayağındakı xırda sümük şişinə görə cərrahiyyə əməliyyatından keçməlidir. Bu barədə o, əvvəllər, yanında işlədiyi başqa xəstəxananın cərrahı ilə artıq razılaşıb. Bu qadın qazancını itirməmək üçün bülleten götürmək istəmir. O, əməkdaşları ilə razılaşaraq bir neçə gün gecə növbəsində əlavə işləyərək əvəzində bir neçə istirahət günü ala bilər. Ancaq ona elə gəlir ki, əvvəl danışdığı cərrah çox uzun reabilitasiya müddəti təyin edir. Ona görə də o, qonşu şöbədə olan cərrah-ortopeddən soruşur ki, xəstəyə bu cür cərrahiyyə əməliyyatından sonra ayağa durmaq üçün nə qədər vaxt tələb olunur. Cərrah onun nə istədiyini bildikdən sonra həmin əməliyyatı daha ucuz qiymətlə aparmağı təklif edir.

- Tibb bacısının məsləhət üçün digər cərraha müraciət etməsi düzgündürmü?
- Onun ikinci cərrahdan pulsuz məsləhət almasını vicdanlı hərəkət saymaq olarmı?
- Cərrah həmkarından müştərini özünə cəlb etməsi etik baxımdan düzgündürmü hərəkət edir?
- Əgər qiymətdə xırda bir güzəşt onun üçün əhəmiyyətlidirsə tibb bacısı daha münasib qiymətə razılaşmalıdır?

2. Özəl bir bankda uzun növbə əmələ gəlmişdir. Növbənin sonunda əlində südəmə bir körpə ilə qadın dayanmışdır: körpə dayanmadan inildəyir.

Kassir bu qadını növbədən kənar buraxılmasını növbədə duranlardan xahiş etməlidir?

Təyyarənin pilləkani qarşısında aeroport işçiləri qısa ləngimə haqqında elan verirlər və növbədə duranlardan təyyarəyə daxil olanacan bir qədər gözləməyi xahiş edirlər. Hava çox pisdır, küləkli və çiskindir. Növbədəkilərin arasında xırda uşaqlar və hamilə qadınlar vardır.

Onları vaxtından əvvəl təyyarəyə mindirmək lazımdır?

3. Aşağıdakı şüarları nə qədər məqbul hesab edirsiniz və əgər məqbuldursa biznesin hansı növünə şamil edilə bilər.

- «Biz dünyanı daha: (a) yaxın; (b) təmiz; (c) gözəl; (d) xeyirxah edirik.»
- «Bizimlə olmaq daha: (a) etibarlıdır; (b) şəndir; (c) sürətlidir; (d) məzəlidir.»
- «Bizim prinsipimiz: (a) müştəri həmişə haqlıdır; (b) biz Sizə nə lazım olduğunu bilirik; (c) müştərilərimiz bizim dostlarımızdır; (d) Sizə nə lazım olduğunu biz daha yaxşı bilirik.»

4. Aşağıda sadalanan adların hansı daha xoşavaz səslənir, onların hansı azərbaycan şirkətləri üçün daha münasibdir və nə üçün?

(a) Bilqeyis; (b) Navuxodonosor; (c) Sanara; (d) RSTJ- production; (e) Rusalka; (f) Azqazpromkonversiya.

5. Kiçik inşaat şirkətinin rəhbərliyi əməkdaşları üçün istirahət günləri pansionatda istirahət təşkil edir. Əməkdaşların heyəti əsasən subay gənclərdən ibarətdir, ona görə də ailə üzvlərinə çəkilən xərclər o qədər də böyük olmayacaqdır. Əməkdaşlardan iki gənc qız analarının da gəlməsini xahiş edirlər, çünki əks halda onların evdən kənar gecələməsinə icazə verilməyəcəkdir. Müdiriyyət əlavə xərclərdən boyun qaçırmaq istəyir, bir də ki, gənclər məclisində iki valideyn nəyə gərəkdir axı? Nəticədə iki qız məclisə qoşulmur.

- Bu vəziyyətdə müdiriyyətin qərarı etikaya nə qədər uyğundur?
- Bu problemi başqa cür həll etmək mümkündürmü?

6. Sizin iyirmi beş yaşınız var və bu yaxınlarda Siz dörd nəfərdən ibarət qrupun rəhbəri təyin edilmisiniz. Bunların hamısı Sizdən ən azı on yaş böyükdür və bu şirkətdə çoxdan işləyirlər. Siz tabeliyinizdəkilərlə mehriban davranmağa çalışırsınız, amma görürsünüz ki, onlar Sizə hesabat verməkdən boyun qaçırırlar və hər bir xırda problemlə bağlı rəisinizlə məsləhətləşirlər. Onlarla söhbətdən sonra anlayırsınız ki, onlar özlərindən yaşca çox kiçik olan adama sadəcə tabe olmaq istəmirlər?

- Bu vəziyyəti düzəltmək üçün Siz nə edə bilərsiniz?
- Rəisiniz Sizə kömək edə bilərmi, əgər edə bilərsə, necə?

(c) Bəlkə kömək üçün digər şəxsə müraciət etmək lazımdır, məsələn, kadrlar şöbəsinə?

I FƏSİL. İŞGÜZAR ETİKAYA GİRİŞ YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Bu adamların mənəvi borcunun nədən ibarət olmasını dəqiqləşdirmək lazımdır. Növbətçilikdə olan yanğınsöndürəndən başqa, iştirakçı şəxslərin hamısı xilas etməyə səy göstərməlidir və ancaq yanğınsöndürən uşağı xilas etməyə borcludur, çünki o hamıdan yaxşı hazırlıqdır və digərlərindən daha az dərəcədə həyatı ilə risk edir. İkincisi, bu onun peşə və kontrakt vəzifəsinə daxildir. Başqalarının da mənəvi borcunun dərəcəsi də eyni deyildir. Küçədən keçən adam üçün uşağı xilas etmək insanpərvərlik borcudur. Bu cür mənəvi imperativ olmadıqda bəşəriyyət yaşayıb artımını davam etdirə bilməzdi. Qonşunun da eyni cür mənəvi borcu vardır, ancaq onun tanıdığı konkret ailə qarşısında. Uşağın dayəsinin kontrakt vəzifələri vardır, ancaq onun polisə malik olduğu hazırlığı yoxdur. Hətta məzuniyyətdə olan forma geyən adamların öz peşələri qarşısında öhdəlikləri vardır. Biz bu cavabı mərkəzçi mövqedən verməyə çalışdıq. Radikal ideologiyalar tamamilə əks yanaşma təklif edə bilərlər, məsələn: «özün həlak ol, amma dostunu xilas et!» sovet şüarı və «hər kəs özü üçün!» fərdiçilik əqidəsi kimi.

2. Belə vəziyyətin ədalətli həlli yoxdur. Birmənalı demək olar ki, növbə rəisi haqlı deyil, çünki o, qısamüddətli mənfəət güdərək şirkətin uzunmüddətli perspektivlərinə zərbə vurub və tabeliyində olan şəxslərə pis nümunə göstərmişdir. İşçi qadın ümumən haqlıdır, ancaq onun «məqsəd hər cür üsula bəraət qazandırır» prinsipi ilə razılaşmaq mümkün deyil. Əgər hər bir işçi qeyri-formal vasitələrdən istifadə edərək rəisin başı üstündən onun qərarından şikayət edərsə, bu, şirkətdə tabeçilik və idarəetmə sistemində xələl gətirir. Belə vəziyyətin qarşısının alınmasının ən yaxşı üsulu əməkdaşların öz rəislərinin qeyri-qanuni əməllərindən şikayət etməsi prosedurlarının təyin edilməsidir. Bu prosedur rəhbərlik tərəfindən qəbul olunmalı və hər bir işçiyə məlum olmalıdır və misal üçün şirkətin kodeksi, yaxud işçinin kontraktında təsbit oluna bilər. Belə bir prosedur təklif etmək olar. İşçi rəisə əvvəlcə şifahi sonra isə yazılı şəkildə müraciət edir. Əgər gözlənilən cavab yoxdursa işçi növbəti yüksək səviyyədəki vəzifəli şəxsə yazılı şikayət edir və şikayətin surətini öz birbaşa rəisinə göndərir. Belə sistem işçilərə aşağıdakıları etmək imkanını verməz: a) tabeçilik prinsiplərini pozmaq; b) şəxsiqərəzlik məqsədilə rəisi haqqında anonim surətdə şikayət etmək. Çox güman ki, münaqişəli vəziyyət barədə məlumatın daha yüksək səviyyədəki rəhbərliyə çatmaması üçün işçinin birbaşa rəisi özü onun qarşısını almaqdan ötrü müəyyən tədbirlər görəcəkdir.

3. Hər biznes özü qərar qəbul etməlidir. Əlbəttə ki, kimsə güzəştə getməyi, kimsə ölkədən getməyi üstün tuta bilər. Az adam tapılar ki, əks-təsir göstərmiş polise, mətbuata, yaxud məhkəməyə müraciət etsin. Amma elələri də var ki, bəzən məhkəmədə hüquqlarını müdafiə edə bilərlər. Bir çox biznes şirkətləri hüquqlarını təklildə müdafiə etməkdən çəkinirlər: bu işdə onlara biznes assosiasiyaları dəstək verə bilərlər.

4. Burada biz maraqların münaqişəsinin ən klassik nümunəsini müşahidə edirik. Variant (a) sizin qohumunuza kömək etmək istəyinizi göstərir, ancaq digər adam naminə (lap sizə yaxın adam olsa belə) vəzifə mənəbini risk altına qoymağa dəyərmi? (b) variantı riskli olmadığından sizin üçün rahatdır, ancaq insani nöqtəyi-nəzərdən bu o qədər də düzgün deyildir. (d) variantı şöbədə çaxnaşma yarada bilər və bu heç kimə, nə qohumunuza, nə həmkarlarınıza, nə də şirkətə xeyir gətirməz. Əgər doğrudanda kömək etmək, heç kimi zərbə altına qoymamaq və şirkətinizə zərər gətirməmək istəyirsinizsə, ən yaxşı seçim (c) variantıdır.

5. Bu çox xoşagəlməz və təəssüf ki, tez-tez rast gəlinən haldır. Bir sıra səbəblər, o cümlədən polis işçilərinin çoxunun kəndli mentalitetinə görə, onlar təsəvvür edə bilmirlər ki, bu qız fahişə deyildir. Ancaq bu onlara haqq qazandırmır ki, bu qızı polisə aparsınlar, çünki onların bunu etməyə heç bir, hətta dolayı səbəbləri belə yoxdur: hadisə gecə barında baş verməyib, qız isə ədəbsiz paltar geyinməyib. Kimsə etiraz edə bilər ki, bu vəziyyətə düşməmək üçün qız daha ehtiyatlı hərəkət edə bilərdi. Buna belə cavab vermək olar ki, hətta daha yaşlı və kamallı qadınlar bu cür vəziyyətə öz ərləri ilə düşmüşdülər. Əlbəttə ki, əcnəbi polisə rüşvət verməməlidir, çünki bu hərəkət, əgər bu məlumat onun rəhbərliyinə çatarsa, onun cəzalanması ilə nəticələnə bilər. Lakin polisə qızı aparmağa imkan verərək çıxıb getmək daha pis hərəkət olardı. Bu mürəkkəb vəziyyətdə iki şərdən daha azını – rüşvət verməyi seçmək və polis nəfərlərinin adlarını öyrənmək və heç olmasa, yadda saxlamaq lazımdır. Biz heç də korrupsiyaya dəstək vermək fikrində deyilik. Buna görə də sabahı gün hansısa tədbirlərə əl atmaq lazımdır, məsələn, qəzetə yazmaq, yaxud yaxınlıqdakı polis şöbəsinə şikayət etmək lazımdır.

6. Bu hal real hadisələrə əsaslanır. Onu da demək çətindir ki, münaqişə ancaq bu səbəbə görə yaranmışdır. Çox güman ki, bu şirkətin azərbaycanlılardan ibarət əməkdaşları şirkətin onlara olan münasibətindən əvvəldən narazı idilər.

Bundan başqa, bizə bu şirkətin kodeksinin və daxili sənədlərinin məzmunu məlum deyildir. Bu əməkdaşın həmin hadisədən əvvəl şirkətin əməkdaşlarına ünvanlanan materialların göndərilməsi üzrə məsul olan şöbəyə müraciət edib-etmədiyi də bizə məlum deyildir. Eyni zamanda bizə məlum deyildir ki, bu əməkdaş əvvəllər də oxşar cəhdlər göstəribmi və şirkətin bu cəhdlərə cavab hərəkəti necə olub. Hadisənin tam gedişindən xəbərdar olmadan əməkdaşın texniki baxımdan günahı barədə birmənalı nəticə çıxarmaq çətindir. Buna baxmayaraq düşünürük ki, şirkət əməkdaşını töhmətlə cəzalandırmamalı idi, çünki onun cəzalandırılması digər işçilərin mənfi reaksiyasına səbəb oldu. Aydın ki, Bakıda fəaliyyət göstərən xarici şirkətlər bu və ya digər formada öz ölkələrinin və bizim ölkəmizin bütün əlamətdar hadisələrini qeyd edə bilməzlər. Ancaq bu məsələdə səmərəli tarazlıq siyasətindən istifadə etmək olar. Məsələn, Amerika şirkəti üçün önəmli sayılan 4 iyul tarixi hadisəsi kimi 20 yanvar da qeyd olunmalı bir tarixdir. Şirkətin daha sərt siyasəti ola bilər və hər bir qeyri-işgüzar xarakterli məlumatın daxili sistemlə göndərilməsini qadağan edə bilər. Amma hər bir halda bu cür xoşagəlməz vəziyyətin yaranmaması üçün bu məsələlərin hamısı şirkət tərəfindən əvvəldən nəzərə alınmalı və işçilərin diqqətinə çatdırılmalıdır.

II FƏSİL. KORPORASIYA DAXİLİ ETİK PROBLEMLƏR. YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Şirkətdə prezidentin qohumunun işləməsi artıq münaqişə üçün səbəbdir. Şöbə müdiri qohumluq əlaqəsindən asılı olmayaraq bütün əməkdaşları intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər (intizam cəzası barədə II fəsildə bax). Lazım gələrsə bu problem şirkətin prezidenti səviyyəsinə qaldırılmalıdır. Etik baxımdan bu, aşağıdakı nəticələrə gətirib çıxara bilər:

- İşçilər arasında sağlam münasibətin pozulması.
- İşçilərə münasibətdə ayrıseçkiliyin formalaşması.
- «Əgər şirkət prezidentinin qohumu işə gecikirsə, mən niyə işə vaxtında gəlməliyəm» kimi qeyri-sağlam fikrin formalaşması.
- Şirkətdə intizamın zəifləməsi.

2. İş mühitində cinsi təcavüz qarşı tərəfin cinsi zəmində qeyri-etik davranışı nəzərdə tutulur: seksual xarakterli zarafatlar, şifahi və fiziki təhqirlər, cinsi əlaqəyə sövq və məcbur etmək və göstərilən hallar yolverilməzdir. Belə bir məlumatı olan firma rəhbəri məsələni ciddi təhlil etdikdən sonra sərt tədbirlər görməlidir.

3. Bu situasiyada konkret cavab yoxdur. Kafe sahibi istənilən namizədin seçilməsində tam müstəqildir. Lakin üstünlük baxımından namizədləri (c), (a), (b), (d), (e) kimi sıralamaq olar. (c) seçimində istər işçinin yaşı, istərsə iş təcrübəsi elan edilən vakant yerə uyğun gəlir. Namizədin dindar olması və dua etmək üçün sizdən şərait istəməsi çox da böyük problem deyildir. Həmçinin etik normalar baxımından işçiye dinindən, irqindən, milliyətindən asılı olmayaraq hörmət edilməlidir. (b) seçimində namizədin yeganə problemi dil problemdir. Lakin, namizədin birinci iş yerində qeyri-etik münasibətə dözməyərək iş yerini tərk etməsi və üstəlik bu problemi sizə danışmaması onun yüksək daxili mədəniyyətə sahib olmasından xəbər verir. (a) seçimində namizədin bir neçə mühüm problemi vardır. Namizədin uşağı olması onu göstərir ki, onun müəyyən müddət işdən çox ailə problemlərinə başı qarışacaqdır və uşağına qayğı göstərmək üçün tez-tez işdən icazə alacaqdır. Bu da sizin tələblərinizə uyğun olmaya bilər. Digər tərəfdən uşaq tənha qadın öz iş yerini itirməmək naminə vicdanla işləyəcəkdir. (d) və (e) variantları digər seçimlərlə müqayisədə sizə daha az real görünür. Əməkdaşın açıq-saçıq xarici görünüşü qohumluq əlaqəsi və müəyyən problemlər yarada bilər. Bundan əlavə (e) namizədi ona təklif olunan vəzifə üçün çox ixtisaslıdır və buna görə də ona ixtisasından aşağı təklif olunan bu vəzifə bir sıra problemlər yarada bilər.

4. Şirkət rəhbərinin kadrlar şöbəsinə verdiyi qeyri rəsmi bu sorğu etik baxımdan yolverilməzdir. Eyni zamanda şirkət rəhbəri işçilərin şəxsi həyatı ilə maraqlana, bununla bağlı müvafiq sənədlər toplaya bilməzlər. İş yerində işçilər həmçinin şəxsi sirlərinin qorunması hüququna da malikdirlər.

5. Əczaçılıq şirkəti ilə bağlı bu hadisə Azərbaycan reallığı üçün səciyyəvidir. Demək olar ki, bütün əczaçılıq şirkətləri belə münasibətlər qururlar. Etik normalar baxımından isə şirkətin satış agentlərinin

birbaşa həkimlərlə münasibət qurmaları və yazılan dərmanların sayına görə qonorarın verilməsi düzgün deyildir. Bununla yanaşı şirkət nümayəndələri öz məhsullarının reklam edilməsi məqsədilə həkimlərə işgüzar şəraitdə hədiyyələr və xırda əşyalar (məsələn, broşürlər, informasiya vərəqləri, eləcə də məhsulunu reklam edən qələm, dəftər və ya blaknot və s.) verə bilər. Lakin həkimin yalnız müəyyən şirkətin dərmanlarına istinad edərək resept yazması istehlakçıların hüquqlarının pozulması deməkdir. Çünki xəstə həmişə həkimə etibar edir. Bu etibardan isə sui-istifadə etmək düzgün deyildir. Digər tərəfdən xəstənin bu və ya digər dərmanı almaqda seçim hüququ vardır. Həkimlərə gəldikdə isə belə reseptlərin yazılması onlar üçün xeyirli deyildir. Çünki nəticədə həkimlər öz xəstələrinin inamını itirə bilərlər.

6. Burada maraqların aşkar münaqişəsi mövcuddur. Şirkətə loyallıq ilə dostunuza loyallıq arasında seçim etmək sizin üçün çətindir. Şirkət bu işi bir nəfərin öhdəsinə verməklə qeyri-düzgün hərəkət edib. Siz namizədlərin siyahısını tərtib edib qərar hüququnu digər adama verə bilərsiniz. Daha yaxşı olardı ki, üç nəfərdən ibarət komissiya təyin edilsin və bu halda siz də komissiyanın üzvü ola bilərsiniz. Bu halda dostunuz barədə komissiyanın digər iki üzvünə xəbərdarlıq etməlisiniz. Sonda əgər o, digər namizədlərdən zəif deyildirsə dostunuz olduğu üçün üstünlük ona verilə bilər. Bu zaman şirkət də əvvəlcədən onun haqqında təsəvvürə malik olacaq və kollektiv daxilində psixoloji uyğunsuzluq probleminə uzaqlaşacaqdır. Digər tərəfdən şirkətdəki mövqeyinizi təhlükə altında qoymamaq üçün dostunuzu siyahıdan sadəcə çıxarmanız düzgün əməl olmazdı. hər halda qərarı siz qəbul etməməlisiniz.

7. Bu vəziyyətdə (d) variantı təməmlə qəbul edilməzdir. Belə ki, başqasına məxsus ofis avadanlığında hətta iş saatlarından sonra belə sizin digəri üçün iş görməyə heç bir haqqınız yoxdur. (b) variantında evdə işləməklə siz şirkətin avadanlığından və iş saatından sui-istifadə etməsəniz də hərəkətiniz qeyri-etik qarşılanma bilər. Çünki siz rəqib firma üçün işləyirsiniz. Şübhəsiz əgər mağaza mühafizəçisi iş vaxtından sonra məktəbdə gözətçi işləyirsə burada heç bir problem ortaya çıxa bilməz. Sizin vəziyyətdə daha yaxşı olardı ki, bu haqda öz müdirinizə məlumat verəsiniz və ondan icazə alınız. Əgər sizin şirkətinizin rəqib şirkətlə yaxın əlaqələri varsa və ya sizin gördüyünüz iş kommersiya sirri hesab edilmirsə çox güman ki, müdiriniz həmin şirkətdə müvəqqəti işləməyinizə etiraz etməyə də bilər. Ümumiyyətlə əksər şirkətlər işçilərinin digər şirkətlərdə işləməsinə qadağa qoyurlar, xüsusən də bu eyni profil üzrə fəaliyyət göstərən rəqib şirkət olarsa. Lakin elmi və pedaqoji fəaliyyət sahəsində belə hallar istisnadır.

III FƏSİL. MÜŞTƏRİLƏRLƏ MÜNASİBƏTLƏR YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Bu vəziyyətdə Kodak dükanının sahibi seçim qarşısında qalıb. O, ya sifariş qəbul edərək müştərini bütün istəklərini yerinə yetirməlidir, ya da ona başqa dükana müraciət etməyi tövsiyə edərək müştərisini itirməklə razılaşmalıdır. Dükan sahibi (b) variantını seçsə səmimi rəftar etmiş olar və müştərinin etimadını qazanar. Eyni zamanda dükan sahibi dükanda işləyən yeni operatorun da bu işi görə biləcəyini müştəriyə inandıra bilər. Digər halda dükan sahibi başqa operatorların işinin nə qədər vacib olduğunu öyrənməklə onlardan birini bu işə cəlb etmək imkanını da nəzərdən keçirə bilər. Dükan sahibi (a) variantına üstünlük verərsə bu müştəri ilə qeyri səmimi münasibətlərə səbəb ola bilər. Bundan əlavə sifariş düşünmədən qəbul edib onu yerinə yetirməməyin nə ilə nəticələncəyini təsəvvür edirsinizmi?

2. Təəssüf ki, belə hal Azərbaycan və digər bəzi ölkələr üçün səciyyəvidir. Bankın müştərisi olan rəqib tərəf şübhəsiz bu məlumatı bank işçilərinin birindən əldə etmişdir və həmin bank işçisi müştərinin ən ümdə hüquqlarından birini – məxfilik şərtini pozmuşdur. Xüsusən də bank sistemində məxfilik şərtinin pozulması yolverilməzdir və bu heç bir etik normalara sığmır. Eyni zamanda belə qeyri-etik davranış banka olan etimadı və onun imicinə mənfəət təsir göstərə bilər və nəticədə həmin bank təməmlə öz müştərilərini itirə bilər.

3. Bu situasiyada rəqib şirkətin vitse-prezidentinin xahişi etik normalar baxımından şərəfsiz hərəkətdir. Çünki, o, tanışlıq və yaxın işgüzar əlaqələrdən sui-istifadə etməklə məxfi məlumatı yiyələnmək istəyir. Digər tərəfdən vitse-prezidentin bu xahişi həmçinin sizin nə qədər etibarlı olub-olmadığınızı yoxlamaq üçün qəsdən edilən hərəkət də ola bilər. İstənilən halda belə bir təkliflə qarşılanmış şəxs məxfilik şərtlərinə əməl edərək məlumat verməkdən çəkinməlidir. Bu halda siz imzaladığınız müqavilədə məxfilik bəndinə və ya şirkətinizin davranış kodeksinə istinad edə bilərsiniz.

4. Fikrimizcə optimallıq baxımından variantlar aşağıdakı ardıcılıqda düzülməlidir: (d), (b), (a), (c). Ən optimal variantdan başlayaraq ehtiyac olarsa digərlərinə keçə bilərsiniz. Müştəriniz razılaşsa (d) variantı sizin üçün daha əlverişlidir. (b) variantı hər iki müştərinə saxlamağa kömək edə bilər, bu şərtlə ki, siz işi keyfiyyətlə görə bilərsiniz. (a) və ya (c) variantına üstünlük versəniz onda hər iki müştərinə itirə bilərsiniz. Əgər siz müştərilər arasında seçim etmək məcburiyyətində qalsanız və heç bir variantlar kömək etməsə onda birinci qadının təklifini qəbul etməməyiniz daha məqsədəuyğun olar. Çünki müştərilərin də biznes qarşısında öz öhdəlikləri, xüsusən də sövdələrə əməl etmək öhdəliyi vardır. Birinci müştəriniz isə sövdələşdiyiniz vaxtı pozmaq istəyir.

IV FƏSİL. ZAHİRİ KORPORATİV ETİKANIN PROBLEMLƏRİ YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. (a) variantı – düzgün rəqabətdir. (b) variantı – gizli sövdələşmədir və rəqiblərinizin razılaşmasına dair şansınız o qədər də çox deyildir. (c) variantı – şirkət işçisinin rüşvətlə ələ alınması cəhdidir və sanballı şirkətlər belə təcrübəyə yol vermir. (d) variantı – korrupsiya növlərindən biridir və sifarişçi şirkətin zəifliyini sübut edir. Əgər (a) variantından savayı istədiyiniz variantı seçsəniz – onda nə bu halda, nə də gələcəkdə elə bir mənfəət əldə edilməyəcək, çünki qeyri sağlam sövdələşmə baha başa gələcək, gələcəkdə isə şirkətin nüfuzuna ciddi zərər dəyəcək. Təcrübə göstərir ki, bu gün Azərbaycanda biznesin qeyri–qanuni və haqsız aparılmasına qarşı iri şirkətlər kiçik və orta şirkətlərə nisbətən daha asanlıqla qarşı dura bilirlər.

2. Təhlil göstərir ki, əgər əvvəllər daha ehtimal olunan (b) variantı idisə, bu günlərdə xüsusilə də xarici şirkətlər arasında daha çox meyl (a) variantının xeyrinədir. Sifarişçi şirkətin reaksiyasına gəldikdə isə – əvvəllər onlar «məsləhətçilərin xidmətlərinə» görə yüksək qonorarlar ödəməyi üstün tuturdu və bura qeyri–formal xərclər də daxil olurdu. Hazırda isə sifarişçinin (a), yaxud (b) variantını seçməsi daha çox ehtimal olunur. Sifarişçi şirkətin mənşəyinə gəldikdə isə, Transperansi İnterneşnl¹⁰⁹ (Beynəlxalq Şəffaflıq) təşkilatı tərəfindən hazırlanan rüşvətverənlər İndeksi müxtəlif ölkələri onların şirkətlərinin xaricdə nə qədər çox korrupsiya əməllərinə qatılmasından asılı olaraq münasib sıraya düzür. Həmin tədqiqata uyğun olaraq, sadaladığımız ölkələrdən korrupsiya sövdələşməsində iştirak etmədə Norveç şirkətləri daha az, Rusiya şirkətləri isə daha çox ehtimal olunurlar. Bizim ölkəmiz bu təşkilatın siyahısında ümumiyyətlə göstərilməmişdir.

3. Bu qanunun arxasında nəyin durduğuna birmənalı cavab vermək çətindir: millətin sağlamlığına qayğı, yaxud iri şirkətlərin maraqlarının müdafiəsi, ya da ki, qanunvericilərin səhvi. Hər halda qeyd etmək lazımdır ki, bu gün həmin qanun ümumilikdə işləmir.

4. Kiçik şirkətlər əvvəllər (a) və (b) variantlarına münasib olaraq hərəkət etməyə məcbur idilər. Bu günlərdə (c) variantının uğurlu nümunələri mövcuddur. Artıq gələcəkdə (d) variantının uğurla həyata keçməsi üçün zəmin yaranıb.

5. Bu misalda etika baxımından savayı, həmçinin aşağıdakılar da nəzərə alınmalıdır: (a) sizin aldadılmış rəqibinizin reaksiyası; (b) xüsusi prinsiplər olmadığı halda sirlərin şirkətin işçisinə etibar edilməsi imkanı. Şirkəti bu cür məlumat sızmasından qorumaq cəhdləri mövcuddur: əməkdaşın əmək müqaviləsinə xidməti sirlərin yayımlanmaması haqqında xüsusi maddə daxil olunur. Lazım gəldikdə, bu maddə şəxsin məhkəməyə cəlb olunması üçün səbəb ola bilər.

V FƏSİL. BİZNESDƏ YALAN VƏ KƏLƏK YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Əliyevlər ailəsinin bu qərarı əlbəttə ki, düzgün deyildir. Əslində onlar heç bir qanunu pozmamışlar. Onlar sadəcə yalan məlumat verməklə sığorta şirkətini aldatmaq niyyətindədirlər. Yalan isə etik normalara sığmır. Digər tərəfdən onların bu yalanı onların özlərinə baha başa gələ bilər. Çünki vəziyyətlə bağlı son qərarı sığorta şirkəti verməlidir. Ən düzgün yol həqiqəti deməkdir.

2. Belə vəziyyətdə zavod rəhbərliyinin də günahı vardır. Zavod rəhbərliyinin əsassız vədlər verməsi düzgün deyildir. Nəticədə işçilərdə işə qarşı qeyri-sağlam münasibət formalaşır. Lakin, istənilən halda

¹⁰⁹ Даща мцфяссиял www.transparency.org Bribe Payer's Index сайтында охумаг олар.

işçinin zavoddan müxtəlif aləti və detalları götürməsinə haqq qazandırmaq olmaz. Birincisi, həmin işçi artıq zavoddan oğurluq edir və onun bu əməlinə cinayət tərkibi vardır. İkincisi, o bu hərəkəti ilə digər işçilərə pis nümunə göstərir.

3. Belə vəziyyətdə verilmiş misallara müxtəlif aspektlərdən yanaşmaq mümkündür. Məsələn, 1-ci misalda ailə başçısının öz ailəsini aclıqdan xilas etmək üçün oğurluğa getməsinə etika nöqtəyi nəzərdən haqq qazandırmaq olar, çünki onun bu acınacaqlı vəziyyəti onu bu addımı etməyə məcbur etmişdir. Lakin onu bu hərəkətə vadar edən səbəblər artıq cəmiyyətin problemdir və cəmiyyət tərəfindən köklü həll edilməlidir. Lakin, hüquqi nöqtəyi-nəzərdən ailə başçısı cinayət törətmiş və oğurluq etmişdir. 2-ci misalda qatillərin təqibindən xilas olmaq istəyən hər bir şəxsin hüququ çatır ki, bacardığı kimi canını xilas etsin. Ona etik normalar baxımından bəraət vermək olar və həmin şəxsin sonradan maşını sahibinə qaytarması şərti daxilində onun əməli oğurluq hesab edilmir. 3-cü misalda oğurluq hallarını fərdlər və korporasiyalara bölüşdürülməsi düzgün deyildir. Hər iki halda işçi yerindən və mövqeyindən asılı olmayaraq oğurluq edir.

VI FƏSİL. ETİK PRİNSİPLƏRİN BİZNESDƏ TƏTBİQİ YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Belə vəziyyətdə ən münasibi (c) variantıdır. Yaxşı olar ki, rəhbərliyin vaxtında bu barədə xəbəri olsun və bu xəbəri o, digər mənbədən yox, məhz sizdən alsın. (d) variantını da, yəni qeyri-formal söhbətdə digər şəxsin adından məlumat əldə edilməsini, məqbul saymaq olar, ancaq məsələ açılsa sizin imicinizə zərər dəyə bilər. (a) və (b) variantlarını məqbul hesab etmək olmaz, çünki hər bir rəhbər öz məlumatının məxfi saxlanılmasının tam zəmanəti üçün əməkdaşlarının rəqib şirkətlərlə əlaqələri barədə bilməlidir.

2. Belə vəziyyətdə də ən məqbulu (c) variantıdır. Fəaliyyət növündən asılı olmayaraq kompüter müəssisənin əmlakıdır və yaxşı olardı ki, Akif bu haqda müdirinə xəbər versin. Əgər o gördüyü işə görə üstəlik mükafat da alarsa o, bu fəaliyyəti haqqında rəhbərliyə mütləq xəbər verməlidir.

3. Vəziyyət və insandan asılı olaraq burada hər bir variant məqbuldur.

4. Belə vəziyyətdə bizim Elnarəyə nə qədər rəğbətiniz olsada məqbul (a) variantıdır. O biri variantları məqbulluq dərəcəsinin azalması istiqamətində düzmək olar: (c), (b), (d).

5. Şübhəsiz ki, bu təklif üstü örtülü rüşvətdir. Gecə şousu olan bahalı restoran işgüzar danışıqlar üçün münasib yer deyildir. Bundan başqa, sizdən asılı olan tərəf sizi oraya dəvət edir. Bu dəvətdən imtina etmək lazımdır, yaxud şirkətiniz xərc çəkməyə razıdırsa şam yeməyinin pulunu şirkətinizin hesabına ödəmək vacibdir. Bir çox şirkətlər işgüzar naharın ödədikləri məbləğin həcminə hədd qoyur.

VII FƏSİL. KORPORATİV SOSIAL MƏSULİYYƏT YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Nəşriyyat dərc etdiyi materiallar üçün hüquqi məsuliyyət daşımır, ancaq bu, onu etik məsuliyyətdən azad etmir. Əlbəttə ki, bu cür materialların nəşri cəmiyyətə zərər gətirə bilər. Dərc etməkdən imtina edərək nəşriyyat öz üzərindən məsuliyyəti götürə bilər, ancaq zəmanət verə bilməz ki, kitab digər yerdə nəşr olunmayacaq. Nəşriyyat müəllifi məndə təhlükəli olan məqamları çıxartmasına inandırılmalıdır. Əgər bu kömək etməsə dövlət senzurası orqanlarına xəbər vermək lazımdır. Misal üçün 1990-cı illərin əvvəllərində bir çox cinayətkar öz qurbanlarını bir anda huşsuz hala salmaqdan ötrü şampan şərabına qatılmalı olan tibbi preparatının adını məhz mətbuat vasitəsilə öyrənə bilmişdir.

2. Restoran müdiri açıq-aşkar sakinlərin hüquqlarını pozur. Digər tərəfdən sakinlərin müəyyən mənfəəti də vardır. Məsələn burasındadır ki, aldıkları mənfəət onların narahatlığına hansı dərəcədə cavab verir. Bu vəziyyətdə narahatlığın mövcudluğu aldıkları mənfəəti üstələyir. Sadalanan problemlərin bir çoxunu əlavə xərclər sayəsində, yəni səs izolyasiyası, təmizləyici qurğu, elektrik enerjisi generatorunun qurulması ilə həll etmək olardı. Təəssüf ki, belə vəziyyət Azərbaycan üçün yetərinə səciyyəvidir.

3. Köşk sahibi ədəbsiz şəkilləri məktəbə yaxın yerdə yerləşdirməklə düz hərəkət etmir. Bir çox ölkələrdə bu cür çap məhsullarını əldə etməkdən ötrü müəyyən səy göstərmək lazımdır. Mali uşaqlar üçün əlçatmaz yerdən, hündürdə yerləşən rəfdən götürmək, yaxud kataloqla sifariş etmək lazımdır. Digər tərəfdən məktəb direktoru bu məsələyə çoxdan diqqət yetirməli idi. Nəhayət, ədəbsizliyin hüdudunu da

dəqiq bilmək lazımdır. İnkvizisiya dövründə İntibah rəssamlarının təsvir etdikləri çılpaq bədən rəsmləri də ədəbsizlik sayılırdı və onların çəkdiyi rəsmlərinin çoxusu ləkə ilə örtülmüşdü və yalnız çox-çox sonralar bərpa edilmişdi.

4. Menecerin qarşısında mürəkkəb məsələ durur. Hər namizədin şübhəsiz üstünlükləri vardır. Direktorun açıq-aşkar şantajına görə yalnız (e) variantı istisnadır. Bu hallardan uzaq olmaq üçün şirkətlər öz prinsiplərinə uyğun sosial siyasəti işləyib hazırlamalı və ona riayət etməlidirlər. Məsələn, fikrimizcə yalnız incəsənətin dəstəklənməsi ilə bağlı layihələri qəbul etməsi düzgün olardı.

VIII FƏSİL. BEYNƏLXALQ DANIŞIQLAR. ETİKET VƏ PROTOKOL YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. (a) variantı məqbul olsa da inandırıcı deyildir. Bir də ola bilsin ki, səfər etdiyiniz ölkədə beynəlxalq etik qaydalardansa daha çox yerli etikətə diqqət yetirilir. Qeyri-adi yaddaşınız varsa və səfərə qalmış 2-3 gün müddət ərzində sizə lazımi məlumatı mənimsəyə bilərsinizə (b) variantı daha məqbul hesab olunur. Ancaq unutmayın ki, milli etikətdən savayı siz beynəlxalq etiketi də öyrənməlisiniz. (c) variantını ən optimal saymaq olar. Hər hansı bir tədbir barədə təşkilatçılar əvvəlcədən sizə nəzakətlə məlumat verəcəklər. (d) variantı ən yersiz sayılır.

2. Belə vəziyyətdə (a) variantı qeyri-münasibdir, (b) variantı isə ən optimaldır. Təcrübə göstərir ki, qeyri-rəsmi şəraitdə gərginlik səngiyir və mübahisəli məsələlər asanlıqla həll olunur. Əlbəttə ki, təklifiniz qarşı tərəfdən sizin geri çəkilməyiniz kimi başa düşülmürsə. Əgər qarşı tərəfin inadkarlığını qırmağa səbriniz çatarsa (c) variantı da məqbuldur. Əgər bu şəxslərin uğurunda tam əminsinizsə (d) variantı ilə də razılaşmaq olar.

3. (d) variantı istisna olmaqla (bu hərəkət - əsl kobudluq və mədəniyyətsizlikdir!) variantların hamısını məqbul hesab etmək olar.

4. Bu variantlardan ən münasibi (a) variantıdır. Dünyəvi cəmiyyətdə yaşadığımız üçün təşkilatçıların sizin dini əqidəniz barədə xəbəri olmaya da bilər. Ancaq adətən, müsəlman ölkələrinin nümayəndələrinə donuzdan hazırlanmış yeməyi təklif etmirlər. (b) variantı ucuz yalandır! Əgər təşkilatçılar əsl səbəbləri sonradan bilsələr onların Turala münasibəti dəyişə bilər. (c) və (d) variantları nəzakətsiz və çox kobud bir hərəkətdir və bu, potensial tərəfdaşları Turaldan uzaqlaşdıra bilər.

IX FƏSİL. BİZNES VƏ KORRUPSIYA YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Sifarişçini öz çətinliklərinizlə tanış etməyinə dəyməz. Hələ bir neçə il əvvəl, xüsusən də, dövlət bankından rüşvətsiz kredit almaq mümkün deyildi. Bank əməkdaşının davranışı haqqında bankın rəhbərliyinə məlumat verməyin də xeyri olmurdu. Çünki adətən rəhbərlik özü belə sövdələrdə tabeçiliyində olanlar vasitəsilə iştirak edirdi. Fərəhlə qeyd edilməlidir ki, bu gün bir sıra səbəblərə görə, özəl bankların möhkəmlənməsi, Milli Bankın ağıllı siyasəti, beynəlxalq təşkilatlar xətti vasitəsilə ucuz güzəştli kreditlərin alınması, az miqdarda olan etibarlı yerli bizneslərin, yeni kredit qabiliyyətli müştərilərin mövcud olması, rəqabətin meydana gəlməsi sayəsində bank xidmətləri bazarında vəziyyət nəzərəcarpacaq dərəcədə dəyişib. Bu gün rəhbərliyə xəbər çatdırmağın mənası vardır, yaxud başqa bank axtarib tapmaq daha doğru olardı.

2. Burada əhəlinin şüurunda korrupsiyanın hansı dərəcədə dərin kök salmasını sübut edən çox maraqlı bir hadisə müşahidə olunur. İnsanlar inanmırlar ki, rüşvətsiz yaxşı xidmət almaq mümkündür. Bütün həkimlərə əlavə ödənişin qəbul edilməsi və rəqəmlərlə manipulyasiya edilməsi qovulmaq təhlükəsi altında qadağan olunmalıdır. Bundan əlavə, gözə görünən yerdən ciddi qiymətlərin siyahısı asılmalıdır. Bütün həkimlər və xidmətlər üçün vahid daha yüksək tarifi təyin edilməsi uçot üçün əlverişlidir, amma qəbul olunmaya bilər. Hər bir halda bu təşkilatda daxili prosedurların yetərincə düşünülməmiş sistemi mövcuddur. Korrupsiya dəqiq nəzarətin olmadığı yerdə meydana gəlir və genişlənir. Talonlardan istifadə edilməsi ilə xəstələrin daha yaxşı uçotunun aparılması tövsiyə oluna bilər. Məsələn, xəstə pulu xəzinəyə ödəyir və əvəzində sonradan həkimə verəcəyi talonu alır. Uyğun olaraq həkim təhvil verdiyi talonların hesabına haqqını alır.

3. Hətta orta səviyyəli azərbaycanlının nöqteyi-nəzərindən heç kəs heç kəsə nəğd pul ödəmir və korrupsiya halı müşahidə olunmursa, burada biz korrupsiyanın digər iki növünü görürük: şəxsi mənfəət əldə etmək üçün vəzifədən sui-istifadə və proteksionizm, yeni Qərbdə ən çox yayılmış hallar. Özünə hörmət edən şirkət (a) variantına razı olmaz, bundan başqa siz müştərinin gözündə öz nüfuzunuzu itirə bilərsiniz. Asanlıqla (c) variantından istifadə edə bilərsiniz. Əgər sövdələşmə təklif etməsəniz (b) variantını da qüsursuz saymaq olar. Azərbaycanlıların bir çoxu inanır ki, xarici şirkətə pulsuz, yaxud himayəçisiz düzəlmək mümkün deyildir: bu da işə düzəlmə prosedurlarının kifayət qədər şəffaf olmamasından xəbər verir. Məsələn xarici şirkətlərin bir çoxu işə düzəlmək istəyənləri qeydiyyatla almır və imtina barədə xəbər vermir, bu da müxtəlif şayiələrə səbəb olur.

4. (a) variantı kifayət qədər etik olmasa da, burada qeyri-qanuni heç bir şey yoxdur. (b) variantı daha etikdir, amma səmərəli deyildir. Vergi müfəttişliyi ilə «dil tapmaq», yaxud himayəçi axtarmaq variantları ən etibarsızdır, çünki bilinmir ki, bu adamlar nə vaxta qədər sizə himayəçilik edə biləcəklər və bu neçəyə başa gələcək. Bunun nə qədər qeyri-qanuni və qeyri-etik olması barədə heç söhbət belə gedə bilməz.

5. Əlbəttə ki, biz burada korrupsiya ilə üzleşirik. Ən optimal variant rəhbərliyə xəbər verməkdir və, ola bilsin ki, o, bu cür tədarükçüdən imtina edəcək. Əlbəttə ki, bu məlumatı gizli saxlamaqda qeyri-qanuni bir şey yoxdur, çünki kodekslərin əksəriyyəti korrupsiya təklifləri barədə xəbər verməyi dəstəkləyir, ancaq məcbur etmir. Əgər bu sövdələşməyə razı olsanız bu nəinki qeyri-qanuni və qeyri-etik, həm də çox riskli olardı. Sizə komissiyon pulunu ödəmək üçün tədarükçü öz mallarının qiymətini qaldırmağa məcbur olacaq və tez-gec rəhbərlik bundan xəbər tutacaqdır. Şirkətlər bu cür vəziyyətin qarşısını almaq üçün tədarükçünün seçilməsi məqsədilə tender elan edirlər və ən azı üç tələbnamə əsasında qərar qəbul olunur. Bu cür tenderlər müntəzəm olaraq, deyək ki, ildə bir dəfə keçirilir.

6. Burada korrupsiyanın klassik nümunəsi müşahidə olunur, bu xidməti məlumatın şəxsi məqsədlə sui-istifadəsidir. İnformasiya bu işi ödəyən sifarişçi şirkətə məxsusdur. Bu informasiyanı kənara ötürüb həmin sövdəni uğurla başa çatdırdıqda siz faktiki olaraq sizdən yüksək qiymətə torpağı almağa məcbur olan neft şirkətinin sanki cibinə girirsiniz. Sanballı bir şirkətdə əməkdaşlar və podratçılar məxfi məlumatla və onun yayımlanmasına görə cəza tədbirləri barədə xəbərdar olmalıdır.

FƏSİL X. PEŞƏKAR ETİKA, AZAD PEŞƏLƏR VƏ KORPORATİV MƏDƏNİYYƏT YOXLAMA TAPŞIRIQLARIN CAVABLARI

1. Bu vəziyyətdə tibb bacısının hərəkətini etik adlandırmaq çətindir. Birincisi, o, öz həkiminə etibar etməli və ondan alınan məlumatı digər mütəxəssislə yenidən yoxlamamalı idi, çünki ikinci həkim ətraflı müayinə əsasında xəstəlik haqqında rəy söyləmək imkanına malik deyildir. İkincisi, xidmətdə kənar qaydada peşəkarlara pulsuz məlumat üçün müraciət etmək qeyri-etik hərəkətdir. Bir çox peşəkarlar, o cümlədən həkimlər, hüquqşünaslar gileylənirlər ki, potensial xəstələr və müştərilər ofisdən kənar (məsələn, müxtəlif məclislərdə) pulsuz məsləhətlər almağa çalışırlar. Eyni zamanda həkimin özgə xəstəsini müayinə etmək və ələlxusus onu özünə cəlb etmək qeyri-etik hərəkət kimi qiymətlənir. Maliyyə məsələsinə gəldikdə isə tibb bacısı gərək bir neçə həkimlə pullu məsləhət almalı və yalnız bundan sonra cərrahi əməliyyatı razılaşdırmalı idi.

2. Qərb etikası çərçivəsində qadını növbəsiz buraxmaq müştərilərə münasibətdə qərəzsizlik prinsipini pozmaq deməkdir. Ancaq bizim mentalitetimiz nöqteyi-nəzərindən körpə, çox güman ki, soyuqdan yaxud aclıqdan ağlayır və çox güman ki, növbədə duranlar bu qadının növbəsiz buraxılmasını dəstəkləyərlər. Eyni vəziyyət ikinci misala da aiddir. Lakin burada aeroport işçiləri təhlükəsizlik nöqteyi-nəzərindən bunu etməyə də bilərlər.

3. «Biz bilirik sizə nə lazımdır» və «sizə nə lazım olduğunu biz daha yaxşı bilirik» şüarları açıq-aşkar münasib deyildir.

4. Biz birmənalı olaraq (b) Navuxodonosor; (d) RSTJ-production; (f) Azqazpromkonversiya variantlarından onların xoşavaz səslənmədiyi üçün imtina etməyi tövsiyyə edərdik. (a) Bilqeyis¹¹⁰ variantı daha yaxşı səslənir, lakin savadlı adama tanış olan bu anlayışın, bizneslə əlaqəsi azdır. (e) Rusalka rus

¹¹⁰ Библия гящрамань олан шашзадьянин Шяргдя ишлянилян адыдыр.

sözünün başqa əlifbada yazı ilə verildiyindən çox da müvafiq deyildir. (c) Sanara variantının fonetik baxımdan heç bir qüsuru yoxdur.

5. Şirkətin rəhbərliyi öz gənc əməkdaşlarına qarşı qeyri–etik hərəkət edib. Birincisi, rəhbərlik Azərbaycan mentalitetini, yəni gənc qızların evdən kənarında gecələməsinə icazə verilməməsinə nəzərə almayıb. Əvvəlcə müəyyənləşdirmək lazım idi ki, iştirakçıların hamısı bu tədbirdə iştirak edə biləcəkdirmi. İkincisi, ayrı–ayrı əməkdaşlara imtiyazlar vermək düzgün deyildir. Bu halda ailəli əməkdaşlara subay əməkdaşlarla müqayisədə üstünlük verilib. Əgər şirkət gəzintidə yaşlı anaların iştirakını istəmirdisə, əvvəlcədən elan etmək olardı ki, bu gəzinti ancaq ailəli əməkdaşlar və onların ailə üzvləri üçün təşkil olunub. Hər halda, şirkət öz əməkdaşlarına kifayət qədər diqqətlə yanaşmadığı üçün bu xoşagəlməz hadisə baş vermişdi.

6. Bu vəziyyət Azərbaycan cəmiyyəti də daxil olmaqla patriarxal cəmiyyət üçün səciyyəvidir. Bu cür cəmiyyətdə insanın statusunu müəyyən edən əsas amillərdən biri də onun yaşıdır. İndiki bazar iqtisadiyyatı şəraitində yaşa dolmuş adamlara yaxşı iş yeri tapmaq məqsədilə xüsusi bacarıqlara nail olmaq və öz təbiətini dəyişdirmək olduqca çətindir. Bundan əlavə, sovet quruluşunda bütün qərarların yuxarıdan gəldiyi zaman tam qüvvəsi ilə işləməyən yaşlı nəsil üçün bazar iqtisadiyyatı şəraitində son nəfəsədək işləmək və müstəqil olaraq riskli qərarlar qəbul etmək olduqca çətindir. Nəticədə gerçəklikdə müşahidə edilir ki, daha gənc yaşında olanlar biznesdə daha çox uğur qazanır. Bazar iqtisadiyyatı insanları bacarıqlarına görə qiymətləndirir, böyüklərə hörmət isə ictimai sahədə riayət olunmalıdır, məsələn, ailədə. Bu şəraitdə müdirin də günahı vardır, çünki o qrup rəhbərinin başı üzərindən onun özünə müraciət etmək cəhdlərinin qarşısını gərək əvvəlcədən alaydı. Buna baxmayaraq müdir indi də bu vəziyyəti düzəldə bilər.

NƏTİCƏ

Qərb təcrübəsinə müraciət edən zaman unutmamaq olmur ki, özge prinsiplərin bizim mühitdə kor-korana tətbiq edilməsi heç bir əməli müsbət nəticə verə bilməz. Bu baxımdan başqa mədəniyyətlərə məxsus ideyalardan istifadə edərkən mentallığımızın xüsusiyyətləri, mədəniyyətimiz və yerli gerçəkliklər mütləq nəzərə alınmalıdır. Həmin ideyaları uyğunlaşdırmağı və qeyri-məqbul prinsiplərdən imtina etməyi bacarmaq lazımdır. Məsələn, inkar edilməzdir ki, müştərinin şəxsiyyəti və maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq ona qərəzsiz münasibətin bəslənməsi prinsipi tamamilə doğrudur və belə yanaşmanın tətbiqini bizim bizneslərə tövsiyə etmək lazımdır, ona görə ki, bu gün bizdə sadə geyimli müştəriyə nisbətən yaxşı geyimli müştəriyə daha yaxşı və iltifatlı xidmət göstərilir. Qərbdə həkim xəstənin bir neçə ay yaşayacağını ona deyə bilər, bizdə isə bu, mentallığımız nəzərə alındıqda məqbul deyildir. Əlbəttə ki, insanın ölüm qabağı öz işlərini sahmana salmaq imkanının olmasında bir məntiq vardır. Buna baxmayaraq, biz hesab edirik ki, onun ölüm xəbəri haqqında bilib-bilməməsi qərarını həkim yox, ailəsi verməlidir.

Amma vaxt ötdükcə və biznes şəraiti dəyişdikcə bəzi etik standartlar da dəyişir. Azərbaycan biznesmenlərinin vəzifəsi Qərb təcrübəsinə mənimsəmək və onu biznesin inkişafı üçün faydalı olan sahələrdə yerli şəraitə uyğunlaşdırmaqdır. Azad bazarın inkişafını yerli gerçəkliklərin ləngitdiyi sahələrdə isə normal fəaliyyət üçün şəraitin yaxşılaşdırılması uğrunda mübarizə aparmaq zəruridir. Bu məsələ yalnız cəmiyyətimizin üç əsas qrupunun – dövlət, biznes və vətəndaş cəmiyyətinin fəal əməkdaşlığı nəticəsində və beynəlxalq ictimaiyyətin dəstəyi ilə həll oluna bilər.

ÖZƏL ŞİRKƏTLƏR ÜÇÜN İŞGÜZAR ETİKA MƏCƏLLƏSİNİN NÜMUNƏSİ

(Variantlar: Davranış Məcəlləsi, Əsas fəaliyyət prinsipləri, ümumi fəaliyyət prinsipləri haqqında müddəə)

Rəna Səfərəliyeva

Bu nümunə Royal Dutch Shell, Johnson and Johnson, Harvard Pilgrim Health Care, Ritz Carlton Hotel company, American Bar Association, Transparency International və b. kimi bir neçə məşhur Qərb şirkəti və təşkilatlarının oxşar sənədləri əsasında tərtib edilmişdir. Azərbaycandakı şirkətlərin rəhbərlərinə bu sənəddən nümunə kimi istifadə etmək və öz arzusu ilə istənilən dəyişiklik və düzəlişləri etmək tövsiyə olunur.

Nümunə

Sənədin təyinatı: bu sənəddə bizim bizneslə əlaqəsi olan bütün tərəflərlə – əməkdaşlar, müştərilər, qarşıdaşlar, tədarükçülər və yaşadığımız, işlədiyimiz cəmiyyətlə münasibətlərdə şirkətimizin əsaslandığı əsas etik prinsiplər ifadə edilir. Şirkətimizin rəhbərliyi aşağıda göstərilən prinsiplərə əsaslanmağı öhdəsinə götürür. Sənəd etik dilemmalara aid qərarların qəbul edilməsi üçün vəsait rolunu oynayır. Burada göstərilən prinsiplərin pozulma halları inzibati təsir tədbirlərini müəyyənləşdirən rəhbərliyin müzakirəsinə çıxarılır.

1. Biz əməkdaşlarımızın aşağıdakı hüquqlarına hörmətlə yanaşırıq:

- İş yerinin təhlükəsizliyi
- Sağlamlığın qorunması
- Peşəkarlığın artırılması
- Şirkətin fəaliyyəti haqqında həyatı vacib məlumatların alınması (məsələn, gələcək struktur dəyişiklikləri, illik maliyyə hesabatı haqqında)
- Şirkətin özəl həyata qarışmaması
- Bir şəxsiyyət kimi özünə münasibətdə hörmət
- İş şəraitində seksual zəmində tənqəgətirmənin yolverilməzliyi
- Şəriştəli rəhbərlik
- Bilavasitə müdiriyyətin ədalətsiz qərarlarından şikayət vermək üçün ondan vəzifəcə böyük olan başqa şəxsə müraciət etmək

2. Biz hesab edirik ki, bizim müştərilərin aşağıdakı hüquqları var:

- Yüksək keyfiyyətli xidmət
- Yüksək keyfiyyətli malın əldə edilməsi
- Səmimi və qərəzsiz münasibət
- Mal və xidmətlərin keyfiyyətinin daim yaxşılaşdırılması və imkan daxilində onların qiymətlərinin aşağı endirilməsi
- Bizim mal və xidmətlərin düzgün və qərəzsiz reklam edilməsi

3. Biz yaşadığımız və işlədiyimiz cəmiyyət qarşısında məsuliyyət daşıyıq:

- Biz qanunvericiliyə, hüquqi normalara və hökumətin sərəncamlarına riayət edirik
- Biz ətraf mühitin qorunmasına olan tələblərə riayət edirik
- Biz təhlükəsizlik və ağlabatan çərçivədə ödənilən iş yerləri yaradıırıq
- Biz cəmiyyətin, onun mədəniyyətinin, elmin, incəsənətin, səhiyyənin inkişafı və digər ictimai ehtiyaclarla yönələn layihələri imkan daxilində dəstəkləyirik
- Biz cəmiyyətin zəif təbəqələrinin (işsiz, əlillər, qocalar, uşaqlar, veteranlar) qayğısına qalıırıq

4. Biz biznesimizlə əlaqəsi olan bütün tərəflər qarşısında məsuliyyət daşıyıq:

- Biz qarşıdaşlarımız qarşısında üzərimizə götürdüyümüz öhdəlikləri vaxtında və vicdanla yerinə yetiririk
- Biz səhmdarlarımızın qoyduğu kapitalın qorunub saxlanılması və artırılmasınının qayğısına qalıırıq
- Biz qarşıdaşlarımızın mənfəət əldə etmək hüququnu tanıyıırıq

5. Şirkətin xarici və daxili siyasətinə aid xüsusi müddəalar:

- Biz ayrı-ayrı siyasi partiya və hərəkatlara birbaşa maliyyə yardımı və başqa dəstək göstərmirik
- Biz azad rəqabət ruhunda işləyirik
- Biz maliyyə hesabatını, mühasibat uçotunu yerli və/və ya beynəlxalq prinsiplərə uyğun olaraq aparırıq
- Biz şirkətimizin illik maliyyə hesabatı haqqında açıq informasiya təqdim edirik
- Biz şirkətimizin maliyyə vəziyyətinin müstəqil illik maliyyə auditini keçiririk
- Bizim daxili audit sistemimiz var
- Biz maraqların münasibəsinə yol vermirik
- Biz istənilən maraqlı tərəflərlə münasibətlərimizdə rüşvət və ya hədiyyə kimi yozula bilən şeyləri nə təklif, nə də qəbul edirik
- Biz bizneslə məşğul olarkən məxfilik prinsiplərinə riayət edirik

- Biz  m kdaşlarımızın iř vaxtı alkoqollu içkilər i m sin  yol vermirik
- Biz  m kdaşlarımızın narkotik maddələrdən istifadə etməsinə yol vermirik



İşçilərin iş fəaliyyətinin qiymətləndirmə forması

İXS MƏLUMAT

İCRASI İLƏ:	
Ad:	İşçinin adı: İşə başlama tarixi:
İşçinin nömrəsi:	Dövlət:
Qrup rəhbərinin adı:	İşçinin adı: İşə başlama tarixi:
Biznes bölməsi: Qrup / İstiqamət qrup:	Biznes sahəsi: Yeri:

İCRASININ QEYDİ ALINMASI

İcrasın qeydi alınması	Tatix	İşçinin imzası	Qrup rəhbərinin imzası
Rəzaqatçıların vəzifələri			
Vaxtın baxışı			
Yekun baxış			

A BÖLÜMÜ: İCRASININ PLANLANDIRILMASI – MƏN NƏ EDƏCƏYİM?

Sizə aid olan vəzifələr arasında öz vəzifənizi sənə yazın. Sizə lazım olan qədr yerdən istifadə edin. Hər bir vəzifə üçün uşurlu nəticələri, iş icrasına meyarların və başa çatma tarixini təsvir edin.

Əsas məqsəd və vəzifə – Sizin işinizə aid başlıca tapşırıqlar, yaxud vəzifə borcları və cavabdehliklərdir. Xüsusi məqsəd və vəzifə – Sizin əsas tapşırıqlarınıza əlavə olunmuş digər fəaliyyətlər və ya xüsusi layihələrdir.

Başlıca işin inkişafında iştirak – Biliyinizi başqasına vermək, digər əməkdaşları təlim etmək, onlara həməlik, rəhbərlik və kömək etmək üçün fəaliyyətlərdir.

Tərəf və inkişaf – Sizin məqsəd və vəzifənizin nail olmanız üçün sənə yazdığınız işin inkişafına kömək edən fəaliyyətlərdir.

B BÖLÜMÜ: VAXTIN BAXIŞI – NƏLƏR NECƏ GEDİR?

Hər rəhbər öz qrup rəhbərliyini sizin məqsəd və vəzifənizin iş icrasına məqayisə baxış keşirmək məqsədi daşıyır. Əstəyirsiniz, məzakirəyə hazırlıq məqsədi qeyd aparın və rəzaqatçıların nöticələri qeyd alın. Həmin qeydlər gələcək vaxtın baxış zamanı əlavə ediləcək və ya onları təzəliyə bilirsiniz.

İcras barədə qeydlər – Məzakirəyə kəmkə ödəmə.

Razılaşdırılma nticiləri və fəaliyyətlər – Məzakirədən sonra.

C BÖLÜMÜ: YEKUN BAXIŞ – SİZİN NƏ ETMƏSİNİZ?

Məqsəd və vəzifələrinizi məqayisdə Sizin iş icranıza qrup rəhbərinizlə birlikdə ilin sonunda keçiriləcək baxışın yekununda. Sizin “nəyə” nail olduğunuz və bunu “necə” etdiyiniz barədə rəylər. EİC dən sizin məqsəd və vəzifələrinizi daxil olunmamış digər nailiyyətləri də qeyd edin.

İşinin rəyi

Qrup rəhbərinin rəyi

Qarşıdakı ildə sizin iş icranızın təkmilləşdirmək üçün razılaşdırılma fəaliyyətləri

D BÖLÜMÜ: SİZİN FƏRDİ EHTİYAQLARINIZIN DƏRƏ OLUNMASI

Bu suallar öz iş icranızın planlaşdırarkən və iş icrasına baxış keçirərkən sizə və qrup rəhbərinizə sizin fərdi ehtiyaclarınızın məzakirə etməyə kəmkə ödəməndir. Yazılı rəylərin olması vacib deyildir.

Motivasiya və işinizə lazımı qiymətlərmə

- Sizin işinizin hansı cəhətləri sizə ən çox və ya ən az məmnunluq, yaxud xoş ovqat verir və nə üçün?
- Sizin öz işinizi daha məmnunedici və ya daha həzzverici etməyə ödəmə hansı yollar var?
- Sizdən ötrü işinizə lazımı qiymət verilməsinin hansı tipi daha çox həmiyyət dəyəri?

Sizin işiniz və ödəməlihdəlikləriniz

- Sizcə, siz öz işinizin və ödəməlihdəliklərinizin öhdəsində necə gəlirsiniz?
- Sizcə, bunun təkmilləşdirilməsi üçün hansı yollar var?
- Öz öhdəliklərinizi daha səmərəli yerinə yetirmək üçün qrup rəhbəriniz, yaxud digərləri sizə necə kəmkə edə bilərlər?

Öz qrup rəhbəriniz haqqında rəyiniz

- Qrup rəhbəriniz sizin iş icranızın, inkişafınızın və fərdi ehtiyaclarınızın yerinə yetirilməsində sizə necə kəmkə etmişdir? Qrup rəhbəriniz gələcəkdə sizə necə kəmkə edə bilər?

E. BÖLÜMÜ: YEKUN BAXIŞDAN SONRA

Bu bölmədə sonrakı hər hansı yekun rəyləri qeyd etməyə istifadə edin. Əgər sizin Biznes bələməniz və ya biznes sahəniz iş icrasının qiymətləndirilməsi üçün xüsusi bir əsuldən istifadə edirsiniz, həmin məlumat qrup rəhbəriniz rəyinin altında yazın.

İşinin rəyi

Qrup rəhbərinin rəyi / yekun qiymətləndirmə və ya reyting

Nəvbəti mərhələ meneceri – İmza, tarix və öz istəyinizi rəylər



«Royal Daç»/ «Şell» Şirkətlər Qrupunun
Ümumi Biznes Prinsipləri Haqqında Bəyanət

Giriş

Bu sənəd «Royal Daç»/«Şell» Şirkətlər Qrupunu əmələ gətirən hər bir Şell şirkətinin fəaliyyətini idarə edən ümumi biznes prinsiplərini yenidən təsdiqləyir.

Qrup geniş çərçivədə fəaliyyət göstərən mərkəzləşdirilmiş müxtəlif şirkətlər qrupundan ibarətdir və hər bir «Şell» şirkəti böyük fəaliyyət azadlığına malikdir. Lakin, «Şell»in nüfuzlu adı bütün şirkətlər üçün ümumdür. «Şell»in bu nüfuzunun saxlanması birinci dərəcəli əhəmiyyətə malik məsələdir. Bizə fəaliyyətimiz əsasında qiymət verilir. İşlərimizdə təmiz vicdan və inteqrasiya nümayiş etdirsək və həmişə hüquq çərçivəsində düzgün hesab etdiyimiz prinsiplər əsasında fəaliyyət göstərsək nüfuzumuzu qoruyub saxlaya bilərik.

«Şell» şirkətlərinin başlıca dəyərləri təmiz vicdan, fəaliyyətin bütövlüyü və insanlara hörmətdir. «Şell» şirkətləri həmçinin, etibarlılıq, səmimiyyət, qrup halında fəaliyyət, peşəkarlıq və öz işinə fəxrlə yanaşmaq kimi xüsusiyyətlərin inkişaf etdirilməsinin böyük əhəmiyyət daşıdığına çox inanır.

Yuxarıda adları çəkilən ümumi dəyərlər bizim iş prinsiplərimizi müəyyənləşdirir. Bu prinsiplər bizim iri-xırdalı bütün əməliyyatlarımızda tətbiq olunur və hər bir «Şell» şirkətində bütün əməkdaşların riayət edəcəkləri gözlənilən davranış qaydalarını müəyyənləşdirir.

Öz növbəsində, «Şell» şirkətləri ümumi iş prinsiplərinə əsaslanaraq bütün qayda və təlimatları elə işləyib hazırlayırlar ki, hər bir əməkdaş onları anlasın və onlara müvafiq surətdə hərəkət etsin. Biz öz əməllərimizin xoş niyyətlərimizdən heç zaman fərqlənməməsinə böyük əhəmiyyət veririk.

Bu strukturun bütün elementləri – dəyərlər, prinsiplər və bunların hər ikisini müşayiət edən təlimatlar – əhəmiyyətlidir və bir-birindən ayrılmazdır.

«Şell» şirkətləri başa düşürlər ki, «Şell»in işgüzar əlaqələr qurduğu səhmdarların, əməkdaşların, sifarişçilərin, digər şəxslərin və sosial birliklərin etibarının və inamının qorunub saxlanması bütövlükdə Qrupun fəaliyyətinin davamlı müvəffəqiyyəti və inkişafı üçün həlledici rol oynayır.

Bu prinsiplərdə müəyyən olmuş standartlara riayət etməklə biz həmin etibarını doğrultmaq niyyətindəyik. Bu prinsiplər «Şell» şirkətləri üçün uzun illər faydalı olmuşdur. «Şell» şirkətlərinin rəhbərliyi bu prinsiplərin bütün əməkdaşlara çatdırıldığına və onların davranış və fəaliyyətinin bu sənədin ruhuna, qayəsinə uyğun gəldiyinə əmin olmalıdır.

K.A.D.Herkstöter,
İcraçı Direktorlar Komitəsinin sədri.
Mart, 1997-ci il

1. Məqsəd

«Şell» şirkətləri neft, qaz, kimya və seçdikləri digər sənaye sahələrində səmərəli, məsuliyyətli və gəlirli işləməyi, həmçinin digər enerji mənbələrinin axtarışında və inkişaf etdirilməsində iştirak etməyi öz qarşılarına bir məqsəd kimi qoymuşdur. «Şell» şirkətləri işdə yüksək göstəricilərə nail olmağa, müvafiq rəqabət şəraitində özlərinin uzunmüddətli və möhkəm mövqelərini təmin etməyə səy göstərirlər.

2. Məsuliyyət

«Şell» şirkətləri beş sahədə məsuliyyət daşıdıqlarını qəbul edirlər:

a. Səhmdarlar qarşısında

Səhmdarların sərmayələrini qoruyub saxlamaq və münasib mənfəətlərin əldə olunmasını təmin etmək.

b. Sifarişçilər qarşısında

Özünə sifarişçilər qazanmaq və onları qoruyub saxlamaq. Buna, sifarişçilərə həm qiymətinə, həm də keyfiyyətinə və təhlükəsizliyinə görə daha sərfəli olan məhsul və xidmətlər təklif etməklə nail olmaq. Bunu isə, öz növbəsində, müvafiq texnologiya, ekologiya və kommersiya təcrübəsi ilə təmin etmək.

c. Əməkdaşlar qarşısında

Öz əməkdaşlarının hüquqlarına hörmətlə yanaşmaq, onlar üçün rahat və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq, sərfəli və rəqabətə yararlı şərtlər təqdim etmək; onların bacarıq və qabiliyyətlərinin, istedadlarının inkişafına və ən yüksək dərəcədə tətbiqinə, hamıya bərabər imkanlar verilməsinə yardım göstərmək; əməkdaşları öz işlərinin seçimində və planlaşdırılmasında iştirak etməyə və bu prinsipləri şirkətin fəaliyyətinə tətbiq etməyə həvəsləndirmək. Bütün əməkdaşların özlərini işə tam həsr etməsi kommersiyyada müvəffəqiyyətə nail olmaq üçün mütləq şərt kimi qəbul edilir.

d. İşgüzar əlaqələr yaradılmış tərəflər qarşısında

Podratçı, tədarükçü, birgə müəssisələr ilə qarşılıqlı faydalı əlaqələr yaratmağa çən atmaq, belə proseslər zamanı bu prinsipləri tətbiq etmək. Bu prinsiplərin effektiv tətbiq edilməsi imkanı əməkdaşlıq münasibətlərinə başlanmasında, yaxud belə münasibətlərin davam etdirilməsi haqqında qərarın qəbul olunmasında mühüm amildir.

e. İctimaiyyət qarşısında

Cəmiyyətin ümumi üzvləri kimi biznes fəaliyyətinə məsuliyyətlə yanaşmaq, şirkətlərin qanunvericiliyinə və hüquq normalarına riayət etmək, biznesin hüquq çərçivələrini gözləməklə əsas insan hüquqlarına dəstək vermək, sabit inkişafın təmin olunması haqqında öhdəlikləri yerinə yetirərkən əməkdaşların sağlamlığının qorunmasına, onların əməyinin təhlükəsizliyinə və ətraf mühitin mühafizəsinə lazımi diqqət yetirmək.

Məsuliyyətin sözü gedən beş sahəsi vahid və bölünməz amil kimi nəzərdən keçirilir. Buna görə, rəhbərliyin vəzifəsi daima prioritetləri qiymətləndirmək və öz öhdəliklərini belə qiymətləndirmələrin əsasında bacardığıca yerinə yetirməkdən ibarətdir.

3. İqtisadi prinsiplər

Mənfəət əldə etmək imkanları öhdəliklərin yerinə yetirilməsini və biznes fəaliyyətinin müvəffəqiyyətini təmin edən vacib şərtədir. Bu eyni zamanda həm işin səmərəliliyinin, həm də sifarişçilərin «Şell» şirkətlərinin istehsal etdikləri məhsullara və göstərdikləri xidmətlərə verdikləri qiymət üçün ölçü meyarıdır. Lazımi ümumi ehtiyat mənbələrinin bölüşdürülməsi istehlakçıların gələcək tələbatlarını təmin etmək məqsədilə enerji mənbələrinin işlənməsinə və istehsalına fasiləsiz kapital qoyuluşu üçün də əhəmiyyətlidir. Yuxarıda göstərilən öhdəliklərin yerinə yetirilməsi gəlir və güclü maliyyə bazası olmadan mümkün deyildir.

«Şell» şirkətləri müxtəlif dəyişkən sosial, siyasi və iqtisadi şəraitlərdə fəaliyyət göstərirlər, lakin onlar həmişə inanırlar ki, bazar münasibətləri cəmiyyətin mənafeyinə daha səmərəli xidmət göstərir.

Sərmayə qoyulması haqqında qərar qəbul olunmasının meyarları tək cə iqtisadi xarakter daşımır. Onlar özündə sosial və ekoloji əməlləri, həmçinin sərmayə riskinin qiymətləndirilməsi məsələlərini də cəmləşdirir.

4. Biznes fəaliyyətinin bütövlüyü

«Şell» şirkətləri işlərin vicdanla, inteqrasiya halında və ədalətlə aparılmasında israrlıdırlar və tərəf müqabillərindən də həmin münasibəti gözləyirlər. Rüşvətin hər hansı şəkildə birbaşa, yaxud dolayı yolla təklif edilməsi, verilməsi, tələb olunması və ya qəbul edilməsi qəti surətdə qeyri-məqbul hesab olunur. Bütün əməkdaşlar öz şəxsi maliyyə maraqları ilə çalışdıqları şirkətin maliyyə maraqları arasında hər hansı toqquşmaya və ziddiyyətə yol verməməlidirlər. «Şell» şirkətinin adından aparılan maliyyə əməliyyatları, mövcud təlimatlara uyğun olaraq şirkətin hesablarında aydın və dəqiq şəkildə əks etdirilməli və audit üçün açıq olmalıdır.

5. Siyasi fəaliyyət

a. Şirkətlərin siyasi fəaliyyəti

«Şell» şirkətləri öz fəaliyyətini cəmiyyət qarşısında məsuliyyət hissi ilə həyata keçirirlər, fəaliyyət göstərdikləri ölkələrin qanunlarına riayət edirlər və hüquq çərçivəsində öz kommersiya maraqlarına nail olmağa çalışırlar.

«Şell» şirkətləri siyasi partiyaların, təşkilatların və ya onların nümayəndələrinin xeyrinə pul ödənişləri həyata keçirmir, siyasi hərəkətlərdə heç bir şəkildə iştirak etmirlər. Lakin hökumətlərlə münasibətlərində «Şell» şirkətləri özlərinin, əməkdaşlarının, sifarişçilərinin, yaxud səhmdarlarının mənafe və maraqlarına

toxunan məsələlər barədə mövqələrini açıq surətdə bəyan etmək hüququna malikdirlər və bunun üçün məsuliyyət daşıyırlar. Yardım etdikləri cəmiyyətlərə təsir edən məsələlərdə onların öz mövqələrini açıq ifadə etmək hüquqları da vardır.

b. Əməkdaşların siyasi fəaliyyəti

«Şell» şirkətlərinin əməkdaşları ictimai işlə məşğul olmaq, o cümlədən idarəetmə orqanlarına seçilmək istədikləri hallarda onlara belə imkan o zaman veriləcək ki, bu yerli şəraitdə məqsədəuyğun hesab edilsin.

6. Sağlamlığın, əməyin təhlükəsizliyinin və ətraf mühitin qorunması

İnkişafın sabitliyinin təmin olunması üzrə öhdəliklərinə uyğun olaraq, «Şell» şirkətləri fəaliyyətlərinin davamlı inkişafına nail olmaq üçün sağlamlıq, təhlükəsizlik və ətraf mühitin qorunması məsələlərinə sistemli yanaşırlar.

«Şell» şirkətləri bu vəzifələrin həllində digər mühüm fəaliyyət sahələrində işlətdikləri idarəetmə üsullarından istifadə edir, işin səviyyəsinin yüksəldilməsi üçün qarşılıqlı məqsədlər qoyur, nəticələrə nəzarət edir, həmin nəticələri qiymətləndirir və bu nəticələr haqqında hesabat hazırlayıb təqdim edirlər.

7. İctimaiyyət

Şirkətlərin fəaliyyət göstərdikləri ölkələrin sosial və maddi tərəqqisinə mühüm töhfəsi onların öz əsas fəaliyyətini daha effektiv həyata keçirmələridir. Bundan başqa, «Şell» şirkətləri onların fəaliyyətlərinə bilavasitə aidiyyəti olmayan sosial məsələlərə də konstruktiv maraq nümayiş etdirirlər. Məsələn, sosial, təhsil, yaxud xeyriyyə proqramlarının həyata keçirilməsi bu və ya digər şirkətin böyük-küçlüyündən, yerli şəraitin xarakterindən və faydalı təşəbbüslərin irəli sürülməsi imkanlarından asılıdır.

8. Rəqabət

«Şell» şirkətləri azad sahibkarlığı dəstəkləyirlər. Onlar vicdanla, etik və qanunverici normaları gözləməklə, azad rəqabət şəraitində başqaları üçün əngəllər yaratmadan rəqabət aparmağa can atırlar.

9. Məlumat

«Şell» şirkətləri fəaliyyətlərinin əhəmiyyətini və belə fəaliyyətlərin müxtəlif ölkələrin iqtisadiyyatına və ayrı-ayrı adamlara təsirini nəzərə alaraq, öz fəaliyyətləri haqqında açıq məlumatın təqdim edilməsinin vacibliyini təsdiqləyirlər. Bu məqsədlə, «Şell» şirkətləri ətraflı ümumi məlumat proqramları həyata keçirir və hər hansı işgüzar fəaliyyətin və xərclərin məxfiliyi mövqeyindən çıxış edərək hüquq çərçivəsində maraqlanan tərəflərə öz fəaliyyətləri haqqında müvafiq şəkildə tam məlumat təqdim edirlər.



EKSON MOBİL KORPORASIYASI

Əsas prinsiplər

Ekson Mobil Korporasiyası dünyanın bir nömrəli neft və neft-kimya şirkəti olması üzün məqsəddə seşimidir. Buna nail olmaq üçün biz ən yüksək işgüzar standartlara əməl etməklə, mətəmədi olaraq daha yaxşı maliyyə və məmliyyat gəstəricilərinə əldə etməliyik. Bu dəyişməz prinsiplər qarşılıqlı təmasda olduqumuz tərəflərimizin təməlini təkil edir:

Sərmayədarlar: Sərmayədarlarımız tərfindən bizə etibar edilən maliyyə vəsaitlərinin uzun məddətli yatırma təvriilməsi üçün özərimizə əhdəlik gətərməkk. İşgüzar fəaliyyətimizi mənfəətli və məsuliyyətli əsullarla idarə etməklə biz əmid edirik ki, sərmayədarlarımız daha yüksək gəlirlər əldə edə biləcəklər. Şirkətimizin rəhbərliyinin fəaliyyəti məhz bu əhdəlik əsasında həyata keçirilir.

Sifarişlər: Müvəffəqiyyət istəkləri hər zaman dəyişməkdə olan sifarişlərimizin arzuların qane etmək qabiliyyətimizdən asılıdır. Rəqabət davamlı qiymətlər əsasında məhsul və xidmətləri təklif etməklə, biz sifarişlərimizə mətərrəqqi fikirlə və məsuliyyətli olmaqla özümüzə zərər veririk.

İstəklər: Bizim iqtisadi potensialımızdan məstəsna keyfiyyətli malik olmaqla dəyərli rəqabətin digər tərəfini təşkil edir. Bu istəklərin cəhəti artırmaq məqsədilə biz hər yəksək peşəkara malik olan insanlar ilə gələcəyə və saxlamağa əlaqə quraq, təlim və inkişaf proqramları vasitəsilə onların müvəffəqiyyət əldə etmək imkanlarını maksimuma çatdıracağıq. Biz məxtəlifliklə zənginləşdirilmə və ağıl inkişaf, inam və ədalətli mənasibətlə sənəyi inkişafının sağlamlıq və təhlükəsizlik üçün məhsul yaratmaqla özümüzə əhəmiyyətli gələcək təqdim edirik.

İcmalar: Dünyanın hansı yerində iqtisadiyyatımız, biz məsuliyyətli korporativ vətəndə olmaqla sənə veririk. Biz hər yəksək etik standartlarla iqtisadiyyatımız, bəzi məvafiq qanun və normativ aktlara əməl edirik, yerli və milli mədəniyyətlə hərəkət bəsləyirik. Bizim təhlükəsizlik və ətraf mühitə mənasibətdə məsuliyyətli əməliyyatlar aparmaqla əhəmiyyətimiz bəzi digər məqsədlər üzərində istənilən təşkilatdır.

Müvəffəqiyyətə nail olmaq üçün EksonMobil şirkəti öz biznesinin hər bir aspekti üzərində rəqabət səhnəsinin qabaqcılı məvqeyində olmaqla. Bunun üçün korporasiyanın hər vacib resursları olan maliyyə, əməliyyatlar, texnologiya və insan potensialı səmərəli istifadə olunmalı və məntəzəm olaraq qiymətləndirilməlidir.

Dünyanın ətrafında uyğunlaşmaq qabiliyyətini saxlamaqla yanaşı biznesimizin təbii dərin tədqiqat və uzun məddətli yanaşma metodunu təqdim edirik. Təlim, təcrübə mədəniyyəti və hər yaxın praktikanın həyata keçirilməsi yolu ilə səmərəlilik və məhsuldarlıqla təkmilləşdirmək sənəyimizi daim davam etdirəcəyik. Məxtəlif sənəklərdə olan əsas sənəklə imkanların qiymətləndirilməsində intizamlı və məsuliyyətli olmaqla əlaqə quraq. Şirkətin məxsus rəqabət davamlı texnologiyaları inkişaf etdirməyə əlaqə quraq.

Biznes planlarımız qərsursuz şəkildə yerinə yetirməklə və bu əsas prinsiplər, ehtiyat daha əhatəli şəkildə Davranış Standartlarına əməl etməklə, biz məqsədlərimizə nail olacağıq.