



Hökumətin və dövlət müəssisələrinin əsas vəzifəsi ictimai maraqlara xidmət göstərməkdir. Ayrı-ayrı vəzifəli şəxslərdən öz işlərinə ədalətli və qərəzsiz münasibət gözləmək vətəndaşın haqqıdır. Vəzifədə olduğu müddətdə öz şəxsi maraqlarını güdən dövlət məmuru, bu əsas haqq üçün təhlükə yarada bilər. Belə maraqların toqquşması özündə dövlət müəssisələrinə vətəndaş inamının qırılmasının potensial imkanlarını gizlədir. [1]

Bir sıra ölkələrdə dövlətin vəzifəli şəxsləri müntəzəm olaraq, bəzi hallarda isə açıq şəkildə maraqların toqquşması haqqında qanunu kobudcasına pozur. Belə ölkələrdə sözügedən qanunlara sayğısızlıqla yanaşı, onların həyata keçirilməsi sahəsində də heç bir iş görülmür. Bu cür ölkələrdə təxirəsalınmaz vəzifələrdən biri, hamı tərəfindən qəbul edilmiş əxlaq normalarını rəhbər tutan dövlət xidmətinin yaradılmasıdır.

Hətta belə halların, yəni maraqların toqquşmasının olduğunun və onun adiləşdiyinin etiraf edildiyi ölkələrdə məsələnin müzakirəsi, mövcud şəraitdə qanun pozuntularının geniş yayılmadığı, əksinə, fərqli mənzərənin müşahidə edildiyi zəmində aparılır. Daha doğrusu, yuxarıda xatırlanan müzakirənin gedişində, hansısa mənəvi prinsiplər əsasında qurulan dövlət idarəçilik sistemi bu cür maraqların toqquşmasının yaranmasının qarşısını necə almağın yolları barədə ümumi təsəvvür verir. (Yüksək əxlaqi prinsiplərə söykənən dövlət idarəçilik sisteminin yaradılması və onun dayanıqlı inkişafının təmin edilməsi kimi çətin vəzifə 6 – cı bölmədə müzakirə olunur).

Maraqların toqquşması adi qulluqçunun, yaxud dövlət sektorunda çalışan vəzifəli şəxsin öz işinin icrası prosesində şəxsi mülahizələri rəhbər tutduğu zaman yaranır. Belə hallarda qəbul edilən qərarlar eybəcər məqsədlərdən

qaynaqlanır. Bundan başqa, hardasa maraqların toqquşması təsüratının yaranması, hətta düzgün qərar qəbul etmiş bu və ya digər təşkilatın nüfuzuna, gerçəkdən baş vermiş münasibətdən daha çox ziyan vura və təşkilata ictimai inamı sarsıda bilər.

Ölkələrin əksəriyyəti effektiv idarəetmə üçün buna çox vacib bir məsələ kimi yanaşır və maraqların toqquşması ilə bağlı konkret qanunlar qəbul edir. Məsələn, bu qanun nəzərdə tutub ki, “vəzifəli dövlət qulluqçusu, yaxud sırayı dövlət qulluqçusu vəzifəsini icra edən zaman istənilən maliyyə məsələsi ilə bağlı qərarların qəbulunda dolayı və yaxud birbaşa iştirak etmək haqqına malik deyil. Çünki bu, məsələnin müzakirəsində obyektivliyə və müstəqilliyə mənfi təsir göstərə bilər”. [2]

1997-ci il Tailand Konstitusiyasını [3] hazırlayanlar maraqların toqquşmasını demokratiya üçün ciddi təhlükə hesab etdiklərindən, məsələyə Konstitusiyada yer ayırdılar. Maraqların toqquşmasına həsr olunan Konstitusiya əsasnaməsində hökumət məmurlarından siyasi tərəfkeşlik [4] göstərməmək tələb olunur, Tailand parlamentinin aşağı palatası olan Nümayəndələr Palatasının üzvlərinə isə maraqların toqquşması şəraiti ilə əlaqəli olmaq qadağan edilir. 110-cu maddədə [5] birmənalı bəyan edilir ki, Nümayəndələr Palatasının aşağıdakılara haqqı çatmır:

- ▶ *istənilən dövlət orqanında və istənilən dövlət müəssisəsində vəzifədə olmaq, hansısa vəzifəni yerinə yetirmək, yaxud yerli qanunverici məclisin üzvü kimi vəzifə tutmaq, yerli inzibati vəzifədə, yerli hakimiyyət orqanlarında məmur qismində çalışmaq;*
- ▶ *hər hansı dövlətdən, dövlət orqanı və dövlət müəssisəsindən istənilən konsessiya*

almaq, yaxud dövlətlə, dövlət orqanı və müəssisəsi ilə iqtisadi monopoliya xarakteri daşıyan hansısa kontraktda tərəf olmaq, yaxud belə konsessiya alan kompaniya ilə əməkdaşlıq etmək və səhmə tərəfdaş olmaq, bu cür xarakterə malik kontraktların tərəfini saxlamaq;

- ▶ *İstənilən dövlət orqanı və dövlət müəssisəsinin adi kommersiya fəaliyyəti prosesində başqa şəxslərə ödədiklərindən başqa, dövlət orqanı və dövlət müəssisəsindən əlavə pul, hər hansı güzəştlər almaq.*

111 –ci maddədə nəzərdə tutulur ki:

Nümayəndələr Palatası üzvünün haqqı yoxdur ki, öz statusundan və Nümayəndələr Palatasında tutduğu vəzifədən istifadə edərək işə adam götürmək, vəzifəyə təyin etmək məsələsinə qarışsın, hansısa dövlət məmurunun, daimi vəzifəsi olan, yaxud dövlət vəzifəsində çalışmayan, ancaq əmək haqqı alan şəxslərin, vəzifəli şəxslərin, yaxud dövlət orqanlarının sırayı işçilərinin, yerli özünüidarəetmə, ya da yerli dövlət müəssisələrində çalışanların yeni iş yerinə dəyişdirilməsinə, vəzifəyə təyin olunmasına, vəzifəsinin, maaşının artırılmasına kömək göstərsin və ya belə şəxslərin vəzifədən kənarlaşdırılmasına təsir etsin.

128-ci maddədə bu senatorlara da aid edilir.

MARAQLARIN TOQQUŞMASININ MÖVCUDLUĞUNU NECƏ AŞKAR ETMƏLİ

Əksər maraqların toqquşması görünən olur: daim özbaşına, eyni zamanda ailə üzvlərinin, dostlarının, siyasi himayədarların köməyi ilə qərar verən vəzifəli şəxslər; ya özlərinin, ya da yaxın qohumlarının səhmləri, kompaniyaları

(idarəçiliyi bu adamlar və ya onların yaxın qohumları tərəfindən tənzimlənən) olan və kontrakt bağlamaq, lisenziya vermək səlahiyyətinə malik sahibkar vəzifəli şəxslər və s. Bu münaqişələrin izaha ehtiyacı yoxdur. Dövlət məmuru özünü necə təmiz göstərməyə cəhd etsə də, belə hallar ictimai maraqlar üçün təhlükə törədir.

Maraqların toqquşmasının meydana gəldiyi şəraitdən qaçmaq mümkün deyil. Şəxsi maraqlar zaman-zaman münaqişənin yaranmasına, iş yerlərində qərarların qəbul edilməsinə və praktik tədbirlərin görülməsinə gətirib çıxarır. Belə məsələlərdə anlaşılmaqlığın və çətinliyin olmaması üçün şəraitin lap başlanğıcdan öyrənilməsi gərəkdir. Maraqların toqquşmasının yaranma ehtimalı olan situasiyanı müəyyənləşdirmək üçün növbəti yoxlama siyahısı ayrı-ayrı dövlət məmurlarına kömək edə bilər:

- ▶ *Rollarımız dəyişsəydi mən necə düşünərdim? Mən işə götürülənlərdən, xidməti sahədə yüksəlmək istəyənlərdən biri olsaydım, mənim yerimi isə qərar verənlərdən biri tutsaydı, bu prosesi ədalətli hesab edərdimmi?*
- ▶ *Qohum, dost, həmkar, yaxud mən özüm maliyyə münasibətlərində təşkilatın mövcud məsələ ilə bağlı qəbul etdiyi qərardan və yaxud gördüyü praktik tədbirdən udu ruq, yoxsa uduzuruq?*
- ▶ *Bu təşkilatın mövcud məsələ ilə bağlı qəbul etdiyi qərardan və yaxud gördüyü praktik tədbirdən qohum, dost və həmkarların, yaxud mənim nüfuzum sarsıyır, yoxsa artır?*

- ▶ *Ya xidməti, ya da ki, şəxsi planda bu işlə bağlı qərarın qəbul edilməsinə, praktik tədbirin görülməsinə mənim köməyim dəyibmi?*
- ▶ *Bu təşkilatın qəbul etdiyi qərardan, gördüyü praktik tədbirdən kimsə udub-uduzanda mənim hansısa mənfəətim olubmu, yaxud onun təvazökarlığından, qonaqpərvərliyindən sui-istifadə etmişəmmi?*
- ▶ *Hansısa assosiasyanın, klubun, həmkarlar təşkilatının üzvüyəmmi, yaxud məni başqa təşkilatlardan, şəxslərdən asılı vəziyyətə salan konkret əlaqələrim varmı? Bununla təşkilat mövcud məsələyə münasibətdən uduur, yoxsa uduzur?*
- ▶ *Obyektivliyimi gələcəkdə şübhə altına alan hansısa şəxsi mənfəətim ola bilərmi?*
- ▶ *Əgər mən doğrudan da qiymətlərin tərtilində, yaxud qərarların qəbulunda iştirak etsəm və əgər dostlarım, ictimaiyyət bu təşkilatla əlaqələrimin olduğunu bilsə, narahatçılıq keçirərəmmi?*
- ▶ *Təmiz və ağıllı adamlarda belə bir təəssürat yarana bilərmi ki, mən ictimai borcumu yerinə yetirəndə şəxsi maraqlardan çıxış etmişəm?*
- ▶ *Mən təmənnəsiz və cəmiyyətin maraqlarına uyğun fəaliyyət göstərmək qabiliyyətinə malik olduğuma əminəmmi?*

Öz sahəsində maraqların toqquşmasının yarandığına əmin olan şəxs problemi necə həll etməlidir? İlk növbədə, potensial münaqişənin mövcudluğu rəsmən bildirilməli, sonra isə, əgər belələri varsa, onu qeyd etməli, reisinə, ya-

xud etika məsələləri üzrə müşavirə müraciət olunmalıdır.

Şübhə yoxdur ki, bəzi münaqişələr çox mənasız xarakter kəsb edəcək. Bunlar ancaq yaranmış şəraitin qeydə alınmasına və qərarların qəbulunda iştirak edən başqa əməkdaşların xəbərdar olunmasına əsas verir. Məsələn, bu və ya başqa şəxsin hansısa kompaniyada cüzi miqdarda səhmi ola bilər və ehtimal ki, onun dəyəri baxılan konkret bir iş həlledici təsir göstərməz. Belə olan təqdirdə, yaranmış şəraitlə əlaqəli olan başqa adamlar, həmin şəxsin qərarların qəbulu prosesində iştirakından narahat olmamalıdır. Lakin bütün əməkdaşlar öz-lərini rahat hiss etməsələr, həmin şəxs qərarların qəbulunda iştirakdan imtina etməlidir. Aydındır ki, burada ilkin şərt əvvəlcədən hazırlanmış hansısa planın, yaxud işə qabaqcadan çıxarılan nəticə ilə, şəxsi maraqlarla yanaşan vəzifəli şəxsin kənarlaşdırılması üçün sərəncamın olmamasıdır.

Maraqların toqquşmasının açıq olduğu şəraitdə, başqa bir dövlət məmuru, sözügedən dövlət məmurundan qərarların qəbulunda iştirak etməməsinə tələb edə bilərmi? Bunun qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı yoxlama siyahısından istifadə etmək olar:

- ▶ *Qiymətləndirmənin tərtilinin təmin edilməsi üçün işə aid olan bütün məlumatlar təqdim olunubmu?*
- ▶ *Münaqişə yarada bilən qarşılıqlı münasibətlər və əlaqələr hansı xarakterdədir?*
- ▶ *Hüquqsünas məsləhətinə ehtiyac varmı?*
- ▶ *Bu iş böyük ictimai maraq kəsb edirmi? O, ziddiyyətli xarakter daşıyır ki?*

- ▶ *Həmin şəxsin bu işdə iştirakı, onun təmizliyini şübhə altına ala bilərmi?*
- ▶ *Həmin şəxsin qərarların qəbulunda iştirakına cəmiyyətin nümayəndələri, təşkilatla işgüzar əlaqələri olan tərəfdaşlar necə baxar?*
- ▶ *Ədaləti və qərəzsizliyi necə təmin etməli, ictimai maraqları necə qorumaq?*

Maraqların toqquşmasının necə dərk və qəbul olunması barədə müzakirənin böyük əhəmiyyət kəsb etməsinə baxmayaraq, bu yoxlama siyahılarından heç birinə qarşılıqlı münasibətləri və əlaqələri avtomatik yararsız elan edən siyahı kimi baxılmamalıdır. Heç bir ağıllı və təmiz insan bu və ya digər maraqların toqquşmasını öz-özünə baş verən hadisə hesab etmər.

Təşkilat və hökumətə öz təmizliyini və nüfuzunu qorumağa kömək edən başqa strategiyalar da mövcuddur:

- ▶ *Qərarların qəbul edilməsi prosesində iştirakın tam və dəqiq uçuğunun aparılması*
- ▶ *Proseslər haqqında dəqiq məlumatlar toplamaqla, təşkilatınızın fəaliyyəti, qərarları üzərində şəffaflığın təmin edilməsi*
- ▶ *Maraqların toqquşması riski olan yerdə ele edilməlidir ki, bütün iştirakçıların həlledici qərarları əsaslandırılmış olsun.*

NEPOTİZM NƏDİR?

Nepotizm maraqların toqquşmasının xüsusi növüdür. Bu ifadə ənənəvi olaraq daha geniş kontekstdə istifadə olunsa da, o ciddi şəkildə hər hansı şəxsin tutduğu dövlət vəzifəsindən

sui-istifadəsi, ailə üzvlərindən birini işlə təmin etməsi şəraitində işlədilir.

Nepotizmin qadağan olunması, bütün qohumlara tətbiq edilən mütləq qadağa deyil. Gerçəkdən, qohumların əmkdaş ştatına işə götürülməsi məsələsində ümumi qadağaya, ayrı-seçkiliyə qarşı insan haqları təminatının pozulması kimi baxıla bilər. Bu situasiya, bir qohumun başqa qohumu və öz ailə üzvlərini işə, hansısa vəzifəyə götürdüyü və onun üzərində nəzarət etmə səlahiyyətlərinə malik olduğu situasiyadan fərqlənir. Nepotizm belə qadağa, dövlət qulluqçularının tutduğu vəzifədən istifadə edərək (və ya sui-istifadə edərək), öz qohumlarını dövlət müəssisələrində yerləşdirməsinə müəyyən məhdudiyətlər qoyur. Burada məqsəd, ailə üzvlərinin bir yerdə işləməsini əngəlləyən vəziyyətin yaradılması deyil, bu və ya digər dövlət qulluqçusunun, yüksək ixtisaslı şəxslərin işə götürülməsində cəmiyyət adından qərarverici səlahiyyətləri həyata keçirmək, yaxın qohumlara münasibətdə bürüzə verən favoritizm təzahürlərinin, vəzifəli şəxsləri əlaltıya çevirmək cəhdlərinin qarşısını almaqdır.

CAR-dakı ombudsman ofisinin əməkdaşlarından biri belə bəyanat vermişdi: 'Tipik nümunə belə bir hadisə ola bilər ki, kiminsə qanunsuz üstünlük əldə etməsi, onun hansısa idarədə və podratda çalışan ailə üzvlərindən birinin işə qarışmasından sonra baş tutub. Özü də bu idarə podoatı kənara verir. Belə nəticəyə gəlmək olar ki, burada heç bir cinayət yoxdur, sadəcə qeyri-etik davranışa yol verilib. Bizim qanunvericilikdə nepotizm hələ ki, cinayət sayılmır. Amma bu hadisədə pozuntu açıq-aşkardır və ombudsmanın təcili müdaxiləsi tələb olunur. Bundan əlavə, vəzifəli şəxsin özünə münasib adamları yanına yığması kimi nepo-

tizm aktı ombudsman üçün xəbərdaredici həyəcan siqnalından biri ola bilər. Belələri haqqında fikir var ki, “istədiyi kimi hərəkət edənlər” daha çox şeyə nail olur və onlara etibar etmək mümkündür”.[6]

Nepotizmə özəl sektorda çox təsadüf edilir. Xüsusən də, ayrı-ayrı ailələrə məxsus korporasiyalarda ailə üzvlərinin qabağa çəkilməsi kontekstində. Belə korporasiyalarda qeyd olunan praktika məqbul sayılır. Son olaraq istənilən üstünlüyün təsiri korporasiyanın praktik nəticəsində (gəlirdə) təzahür edir. Bu praktik nəticə isə ailə “mülkiyyətidir”. Özəl sektordakı nepotizm iş yerində düşmənçilik yarada bilər, ancaq yaranmış vəziyyəti düzəltmək, belə təzahürlərə qarşı qanun qəbul etmək üçün dövlətin işə müdaxiləsinə heç bir səbəb yoxdur.

Dövlət sektorundakı nepotizm isə ictimai maraqlara zərbə vurur. Nepotizmin mövcudluğu ondan xəbər verir ki, hər hansı bir vəzifəyə, xidməti işində qabağa çəkilməyə daha layiq olan istədiyini ala bilməyəcək. Bunun nəticəsində bütün cəmiyyət əziyyət çəkir. Yaxud nepotizm o deməkdir ki, hansısa hökumət podratı, qiymətləri və başqa şərtləri rəqabət qabiliyyətinə görə digər namizədlərin təkliflərindən aşağı olan məhsulu alır və bu vergi ödəyənlərin hesabına həyata keçirilir. Nepotizm işə sədaqət kontekstində, bir qohumun birbaşa rəisi başqa bir qohum olduğu istənilən təşkilatda münaqişə yarada bilər. Belə şəraitin mövcudluğuna imkan verilməməlidir. Adi hüquqi qadağa ata, ana, qardaş, bacı, əmi, dayı, xala, ər, arvad, oğul, qız, kürəkən, gəlin, bacı və qardaşuşaqları, əmiuşaqlarından hansınınsa rəis vəzifəsində, yuxarıda xatırlanan digər qohumların isə tabe olan qismində çalışmasına imkan verməzdi.

Şəxsin maliyyə maraqları güdməsini, yaxud bu məsələyə qohumlardan, dostlardan birinin qarışmasını hakimlərin araşdırması daha pis olardı. Tərəflərdən, belə vətəndaş işlərinin araşdırılmasında, işi aparan hakimlərin onları qane edib-etməməsi soruşula bilər (şübhə yarandığı təqdirdə). Cinayət işlərində hakim, sadəcə qərarlı vəziyyətdə qaldığını elan edə bilər və işdən kənara çəkilə bilər. Hakimin oğlanlarının və qızlarının məhkəmədə, valideyinləri qarşısında vəkil qismində dayanmalarına az təsadüf olunur. Bu, təkcə məhkəmə sisteminə çətinlik yaratmır. Başqa oxşar hadisələr də qızğın mübahisələr doğurur və korrupsiyanın, gizli danışıqların olması ilə bağlı isbatlanmayan ciddi iddialara gətirib çıxarır.

Hər şeydən əvvəl nepotizm özündə bir və ya bir neçə komponenti cəmləşdirir:

- ▶ *işə götürülənin mənafeinin müdafiəsi, vəzifəyə təyin etmə, vəzifəyə təkrar təyin etmə, təsnifat, təkrar təsnifat, qiymətlərin tərtibi, xidməti işdə irəliləmə, bir işdən başqasına keçmə, yaxud, dövlət orqanında, müəssisəsində vəzifə tutan və şəxs tərəfindən nəzarət altında saxlanan ailəyə yaxın adamın-tərəfdaşın təlimi, təsire məruz qalması və ya sadalanan komponentlərdə iştirak etmə, yaxud sonuncuya həvəs;*
- ▶ *ailəyə yaxın adamın-tərəfdaşın mükafatlandırılmasının müəyyənləşdirilməsində iştirak;*
- ▶ *tabelikdə olan şəxsə istənilən işin icrasının tapşırılması, işə götürməyə münasibət, vəzifəyə təyinat, təsnifat, təkrar təsnifat, qiymətlərin tərtibatı, xidməti işdə irəliləmə, bir işdən başqasına keçmə, yaxud ailəyə yaxın adamın-tərəfdaşın təlimi;*

- ▶ *yaxın qohumun dövlətdə hansısa vəzifə tutması, yaxud şəxsi sektorda yüksək rütbəli idarəçilikdə bərqərar olması ilə nəticələnən lobbicilik (belə hallarda birinci hakimiyyətə malik olmur və axıncının üzərində nəzarəti həyata keçirə bilmir);*
- ▶ *yaxın ailə üzvləri və ailəyə yaxın adamın-tərəfdaşın üzərində birbaşa, yaxud dolayı nəzarət, ya da belə nəzarətin tabelikdə olanın birinə həvalə edilməsi. [7]*
- ▶ *sizin və onların vəziyyəti, nəzarətin həyata keçirilməsinin tənzimlənməsi, vəzifəyə təyinetmə, şikayətlərə baxma, işdən kənarlaşdırma və intizam tədbirləri görmə səlahiyyətinin mövcudluğu, yaxud intizam xarakterli təsir göstərmə ilə bağlanacaq;*
- ▶ *siz və ya işə götürülən təftiş edəcək, yoxlayacaq, ictimai pul və vəsait alacaqsınız, yaxud sizə, ya da ki, işə götürülənə ictimai pul və ictimai vəsait tapşırılaacaq;*

İctimai maraq tələb edir ki, layiqli namizəd dövlət işində çalışsın. Yaxın qohumun hansınsa dövlət vəzifəsinə çox uyğun gəlməsi də təbiidir. Bu zaman maraqların tarazlığı nəzərə alınmalıdır. Bu səbəbdən nepotizmin qaydaları keçilməz maneəyə çevrilməməli və yüksək ixtisaslı namizədlərin hansısa vəzifəyə layiq olmadığı kimi anlaşılmamalıdır. Bu fikir artıq öz ifadə formasını tapıb və hazırlanmış normalardan kənara çıxmağa heç bir əl yeri qoymur, ayrı-ayrı şəxslərə öz istədiyi kimi hərəkət etməyə imkan vermir. [8]

ABŞ dairələrinin birindəki idarəçilik sistemi, özünün işə götürmə praktikasında nepotizmin qabağını almaq üçün aşağıdakı yanaşmanı tətbiq edir:

Bu dairə ixtisaslı namizədlərin işə götürülməsində maraqlıdır və onların hamısı qoyulan tələblərə uyğun gəlib-gəlməmək baxımından nəzərdən keçirilir.

Bu dairənin məqsədi konkret vəzifəyə, digərlərindən seçilən daha yaxşı ixtisaslı kadr cəlb etməkdir. Ailənin, ailəyə yaxın adamın, sizinlə bir evdə yaşamayan qohumların namizədliyi işə götürmək üçün hökmən yoxlanılır. İstisna hallar:

- ▶ *elə bir hadisə ola bilər ki, bu dairənin maraqları ilə sizin, işə götürülən maraqlarının toqquşması şəraiti ortaya çıxsın, ictimai şübhə yaransın və bunları əvvəlcədən görmək mümkün olsun;*
- ▶ *bu dairə işə götürmə zamanı ayrı-seçkilikdən, kadr siyasəti ilə bağlı münaqişələrdən qaçmaq üçün işə götürmələri məhdudlaşdırmalıdır.*

Bu dairə sizi heç vaxt düşünülmüş şəkildə ailə üzvlərinin birindən, ailəyə yaxın adamdan, qohumdan, yaxud favoritizmin təzahür etdiyi, insanlar arasındakı münaqişənin baş verdiyi, əmək məhsuldarlığının aşağı düşdüyü, işə götürmə zamanı sağlam mühitin olmadığı şəraitdən asılı vəziyyətə salmayacaq. Əgər iş yerində yuxarıda sadalanan əlverişli mühit yoxdursa, mövcud siyasətin geriye gücü olmamalıdır. Sadalanan qüsurlardan işə götürülənlər zərər çəksə, bu dairə işçiləri başqa vəzifələrə, başqa iş yerlərinə dəyişmək və eyni əmək haqqı ilə təmin etmək haqqını özündə saxlayır. [9]

Bu strategiya və prosedurlarda əsas diqqət maraqların toqquşmasının aşkarlanma vasitələrinə və qeydiyyatına, eyni zamanda bu münaqişələrin hər hansı bir təşkilatdakı

dürüslüyə təsirinin müəyyənləşdirilməsinə yönəlməlidir.

PROTEKSİONİZM NƏDİR?

Proteksionizm nepotizmə nisbətən daha geniş mənə kəsb edir. Bu zaman hər hansı bir işə, vəzifəyə yarayıb-yaramamasından asılı olma-yaraq dostlara üstünlük verilir. Hər şeydən əvvəl proteksiya vəzifəyə təyinat zamanı özünü büruzə vevrir. Onun, qərarverici səlahiyyətlərin həyata keçirilməsi ilə bağlı təzahür ehtimalı da var.

İngiltərədə “blatı” göstərmək üçün “köhnə məktəb qalstuku”, yaxud “köhnə məktəb dostlarının klubu” ifadələrindən istifadə edilir. Dünyada, əlaqələrdən sui-istifadə etməklə çoxlu sərvət toplayan ölkələr var. General Suharto zamanı İndoneziyada blatdan istifadəyə aid çoxsaylı nümunələr olub. Hətta orada bütün üstünlüklərin nümayişi qanun çərçivəsindən çıxmırdı. Belə halların əksəriyyəti hüquqa zidd hərəkətlərlə bağlı olmurdu. Bununla yanaşı, məhkəmə baxışı zamanı xatırlanan üstünlüklər barədə çox az qərarlar və onların nümayiş meyarları yoxlanılmışdı.

Təşkilatın təlimat və metodikanı, yazılı davranış kodeksini yaxşı qavraması, nepotizm və “blat” da daxil olmaqla mövcud, potensial, dərk edilən maraqların toqquşmasının həllini əsas məqsəd sayması faktı da böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Qan qohumluğu kontekstində və nigah, tərəfdaşlıq münasibətləri zəminində nepotizmi müəyyən etmək çətinlik törədir, proteksionizm isə effektiv hüquqi müəyyənləşməyə tabe olmur. Onunla ancaq qeyri-formal, sual verməklə mübarizə aparmaq olar: yaxşı məlumat-

lı və ağıllı adamlar vəzifəyə mövcud təyinatı, yaxud mövcud qərarı uyğun sayırmı?

Zaman-zaman bu məsələni çox asan həll etmək olar. Əgər bir nəfər vəzifə tutmaq üçün ərizə veribsə, müsabiqəni aparan komissiya üzvlərindən biri və bir neçəsi namizədi yaxşı tanıyarsa, bu zaman həmin komissiyanın üzvləri onun işində iştirakdan imtina edə bilər və etməlidirlər. Mahiyyətə bu andan etibarən komissiyada qalan bu və ya başqa şəxs “blat” – “dost, yaxud tərəfdaş” olur və vəzifəyə gətirmə haqqında qərarı onun xeyrinə təkmilləşdirməyə imkan verir. Bu proteksiya üzrə vəzifəyə gətirmək deməkdir. Dürüst namizədlə, əlaqələrindən istifadə edən namizəd arasında sərhəd xəttini müəyyənləşdirmək üçün, sözü gedən komissiya üzvləri aşağıdakı sualları verə bilər: namizədlərdən birinin komissiya üzvləri ilə dostluq əlaqələrinə malik olduğunu bilən və həmin vəzifəyə iddialı olan başqa namizədlər nə düşünürdü? Başqa namizədlər vəzifəyə gətirmənin belə proseduru ədalətsizlik hesab edərildirmi? Mövcud şəraitdə şübhə yaranıbsa, məsələni komissiyanın başqa üzvləri müzakirə edə bilər. Şübhəsiz, namizədin komissiya üzvləri ilə əlaqəsi hamının nəzərinə çatdırılmalı və şəffaflyq tam təmin edilməlidir.

Digər tərəfdən, bu və ya başqa namizəd ehtiyatlı adam kimi tanınır, ağıllı davranışı üstün tutarsa, onun vəzifəyə təyin edilməsinə böyük etimad göstərmək lazımdır. Hər şey etimad məsələsinə söykənməlidir. Burada əsas məsələ qalan bütün namizədlərin və geniş ictimaiyyətin rəyinə uyğun qanuni qərarların qəbul edilməsidir.

Qanun tələb edir ki, bəzi vəzifələrə təyinat bu və ya digər dövlət məmuru tərəfindən həyata keçirilsin. Bu vəzifəli şəxs nüfuzdan düşdü-

yünü hiss etdiyi təqdirdə və vəzifəyə təyin olunması nəzərdə tutulan namizədlə onun əlaqəsi güman edildikdə, həmin vəzifəli şəxsə imkan verilməməlidir ki, namizəd seçimində iştirak etsin. O kimisə vəzifəyə təyin etmək üçün daha yüksək qulluqda olan başqa vəzifəli şəxsdən də formal məsləhət alar və bu məsləhət əsasında davrana bilər. [10]

Yenə də sonda namizədin yararsızlığını nəzərə almadan, onun vəzifəyə təyin edilməsi haqqındakı qərarla bağlı ittihamlara cavab vermək qabiliyyətinə eyham olunur. Hansısa namizədin qərar qəbul edənə əlaqəsi faktının mövcudluğu, məsələ ilə bağlı polemikaya tam əsas verir.

VƏZİFƏLƏRƏ TƏYİNAT ZAMANI NEPOTİZM VƏ PROTEKSİONİZMDƏN NECƏ QAÇMALI

Dövlət və özəl sektorda nepotizm və proteksionizmdən qaçmağın əsas müvafiq prinsipləri aşağıdakılardır [11]:

- ▶ *İşə və vəzifəyə götürmə prosesində tərəfsizlik. Bu ona görə əhəmiyyətlidir ki, dövlət sektoruna işə götürülənlər yüksək əxlaq prinsiplərdən və ictimai maraqlardan çıxış edərək öz ictimai borclarını yerinə yetirsinlər. Tərəfkeşlik və korrupsiya ilə bağlı şübhələrdən qaçmaq üçün potensial vəzifəyə ərizə verən, bu və ya digər vəzifəyə götürülmə prosesinin heç bir hissəsi ilə birbaşa əlaqədə olmamalıdır. Çünki başqa namizədlər sırasında da belə iddiaçılar ola bilər. Buraya, potensial namizəd üçün əlaqəçi şəxsin funksiyalarını yerinə yetirmək, reklam elanlarının tərtibi, yaxud rəyçilərlə hamı tərəfindən qəbul olunan əlaqəqurma praktikası, üstünlük verilən ərizəçilər daxildir. Hər bir rəy verənə se-*

çim meyarlarına aid eyni sual verilməlidir. Bütün bu sual və cavablar sənədləşdirilməlidir.

Proses ərzində əsas qərarlar üçün hansı şəxsin məsuliyyət daşması, eyni zamanda tətbiq ediləcək qiymətləndirmə meyarları bütün aidliyi şəxslərə aydın olmalıdır. Xatırlanan məlumatlar formal olaraq qeydə alınmalı və bütün qərarlar, motivlər, seçimin gedişi prosesində onların qəbul edilməsi sənədləşdirilməlidir.

Başqa aspektlərdə olduğu kimi idarəçiliyin qaydaya salınması, təkmil uçot qeydlərinin aparılması məsuliyyəti artırır və hesabatvermənin miqyasını genişləndirir. Yaxşı olardı ki, klan və bir neçə ailə tərəfindən qərarların qəbul edilməsində iştirak edən bu və ya digər şəxslərə təzyiqlərin olduğu ölkələrdə, vəzifəyə iddialı ərizə verənlərdən heç birinin onların qohum və yaxud tanış olmadığı formal təsdiqini tapsın, ya da mövcud prosesdən tam imtina edilsin.

- ▶ *Rəqabəti genişləndirmək lazımdır. Reklam elanları elə tərtib olunmalıdır ki, təklif olunan vəzifə üçün müəyyənləşdirilmiş tələbləri ətraflı əks etdirsin və potensial iddiaçıların sayını maksimum artırmağa bilsin. Reklam elanlarının verilməsində bir qayda olaraq əsas məqsəd vəzifəyə daha çox namizədin cəlb edilməsidir. Bundan başqa, işə götürmə ilə bağlı praktik tədbirlərə başlayana qədər seçim meyarlarının analizi ilə elə vəziyyət yaradılmalıdır ki, mövcud vəzifəyə qoyulan uyğun tələblər öz əksini tapsın və yerin tutulması üçün daha geniş dairə əhatə olunsun. Ancaq istisna hallarda gerçək rəqabətə kömək etmək üçün qəbul edilən qərarlara etinasız yanaşmaq mümkündür. Belə hal yaranan zaman qə-*

rar qəbul edən şəxs, vəzifəyə birbaşa təyinatla bağlı heç bir şübhə doğurmayan səbəblər göstərməlidir.

- ▶ *Şəffaflıq maksimum təmin edilməlidir. Maraqların münaqişəsi yarananda şəffaflığın təmin olunmasına kömək edən strategiya və prosedurlar tətbiq edilsə, korrupsiyanın meydana gəlmə riski minimuma enir. İşə götürmə və vəzifələrə namizədlərin seçilməsi məsələlərində qəbul etdiyi bütün qərarlarda şəffaflıq siyasətinə önəm verən administrasiya, xidmət personalının işə götürülməsində və namizədlərin vəzifələrə seçilməsində üstünlük yaradan praktik metodlara aid nöqsanlı göstərişlərə meyllənməkdən qaçacaq. Eyni zamanda kifayət qədər səbəbin olmamasına baxmayaraq bu, bəyan edilmiş praktik metodlar və strategiyalara qarşı hərəkətlərin başqa əsaslarını ortadan qaldıracaq. Lakin şəffaflıq konfidensiallığın pozulması demək deyil.*

- ▶ *Əsas diqqət daim dürüstlüyə yetirilməlidir. Heç də az vaxt və güc tələb etməyən metodun tətbiqi, işə götürmənin dürüstlüyünə xələl gətirə bilər. İşə götürmənin və vəzifəyə namizədlərin seçilməsinin praktik metodunun dürüstlüyünü təmin etmək üçün administrasiya təsdiq olunan strategiya və praktik metoda əməl etməyənlərə qarşı dəqiq formalaşdırılmış sanksiyaya malik olmalıdır. Nəzarət olunmalıdır ki, zərurət olmadığı təqdirdə qərar qəbul edən şəxs belə sanksiya tətbiq edə bilməsin. Məlum olub ki, bir sıra ölkələrdə vəzifələrə namizədlərin seçilməsi prosesində müstəqil şəxslərin iştirakı, bu prosesin düzgün aparılmasına əsaslı təsir göstərir. İşə götürmə komissiyasının yuxarıda xatırlanan müstəqil üzvlərini, komissiyanın başqa üzvləri*

tanımamalıdır. Əgər bu şərtin təmin olunması mümkün deyilsə, işə götürən komissiyanın müstəqil üzvləri ilə komissiyanın digər üzvləri arasındakı tanışlıq dərəcəsi və əlaqələr yazılı şəkildə qeyd edilməlidir. Bu iş namizədlə müsabiqəyə qədər görülməli və işə götürmə qovluğunun tərkib hissəsi olmalıdır.

- ▶ *Qəbul edilən qərarlardan şikayət etmək imkanı olmalıdır. Əgər vəzifə tutmaq üçün ərizə verən proses zamanı qaydaların pozulduğu qənaətinə gəlsə, nəticələrin və prosesin müstəqil təhlil edilməsi üçün onun əlaqədar instansiyaya şikayət etmək haqqı var.*

DÖVLƏT SEKTORUNDA XİDMƏTİ VƏZİFƏDƏN GEDƏN ZAMAN MARAQLARIN TOQQUŞMASI HALINDA YARANAN MÜBAHİSƏLİ MƏSƏLƏLƏR [12]

Maraqların toqquşması yaranan zaman, dövlət qulluqçusunun öz vəzifəsindən gedib şəxsi sektorda işə düzəlməsi böyük əhəmiyyət kəsb edən məsələlərdəndir.

Bu, bir neçə amilin təsiri nəticəsində baş verir. Səmərəliliyin yüksəlməsinə yönələn islahatlar “xırdalanmaya” və dövlət sektorunun bəzi funksiyalarının şəxsi sektora verilməsinə gətirib çıxarır. Nəticədə, bir çox ölkələrdə dövlət sektorunda ənənəvi olaraq seçilən peşənin, şəxsi sektordakı peşədən fərqi get-gedə azalır. Belə inkişafın nəticəsində bir çox ölkələrdə dövlət məmurları dövlət sektorunda çalışdığı uzunmüddətli karyera üçün münasib hesab etmir. Məsələyə belə yanaşma daha çox əmək fəaliyyəti dövründə iki sektorun birindən, muntəzəm olaraq başqasına keçmək düşüncəsindən qaynaqlanır.

Dövlət vəzifəsində çalışanın işdən getməsindən sonra, hökumətdəki əlaqələrdən istifadə etməyə şirniklənməməsinin təminatı üçün özəl sektorda işə düzəlmə məsələsinə düzgün yanaşmaq tələb olunur. Belə yanaşmanın mövcudluğu, bir tərəfdən korrupsiyanın geniş miqyasda yayılmasının qarşısını alır, digər tərəfdən isə istənilən konfidensial informasiyanın məxfiliyini azaldır. Hansı ki, belə informasiyalara malik olmaqla, işdən çıxan dövlət məmuru özəl sektorun rəqabətdə olan işgüzar dairələrini ələ almağa cəhd göstərir.

Narahatlıq doğuran məsələ, dövlət vəzifəsində olmuş şəxslə sıx və gizli əlaqədə olmaq məşğuliyətidir. Əgər bu və ya digər dövlət məmuru bilərəkdən, yaxud düşünmədən tutduğu vəzifədən sui-istifadə etməklə şəxsi karyerası üçün mənfəət əldə etmək istəyirsə, bu, dövlət idarəçilik sistemində ictimai inamsızlıq yaradır.

Özəl sektordakı məşğulluq sferasında maraqların toqquşmasına gətirib çıxaran və diqqətli yanaşma tələb edən dörd əsas sahə var:

- ▶ *Yeni dövlət vəzifəsinə təyin olunan şəxs daha əlverişli iş perspektivləri üçün davranışını dəyişir. Belə davranış şəxsi maraqların ictimai borcdan üstün tutulmasına gətirib çıxara bilər; ayrı-ayrı dövlət məmurları şəxsi karyeralarını yüksəltmək məqsədi ilə tutduqları vəzifədən istifadə etməkdə özlərinə çətinlik vermirlər; insan hansısa konkret bir məsələnin həllinə çalışmaqda, özəl sektorda işə götürənin maraqlarına qayğı göstərmək məqsədi güdür; yaxud açıq rüşvət, yəni dövlət məmuru onu işə götürməyi xahiş edəndə, əvəzində müəyyən xidmət təqdim olunur.*
- ▶ *Dövlət vəzifəsində olmuş şəxs, öz şəxsi maraqları və ya başqa şəxsin, təşkilatın xeyri üçün xidməti vəzifənin yerinə yetirildiyi prosesdə, hökumətə məxsus əldə olunan konfidensial məlumatlardan qanunsuz istifadə edir. Belə hallarda bir və ya bir neçə şəxsin erudisiyasının və təşəbbüsünün məhsulu olan informasiyalara fərdi yanaşmaq tələb olunur və qanuni əsaslarla onlardan istifadə ilə başqa iş, vəzifə almaq mümkündür.*
- ▶ *Keçmişdə dövlət vəzifəsində olan şəxsin, hazırda dövlət vəzifəsində olan şəxsə təsir göstərməyə cəhd etməsi. Buraya, keçmişdə dövlət vəzifəsində olan şəxsin öz həmkarına və ona tabe olanların vasitəsilə öz rəhbərlərinin işlərinə ədalətsiz yollarla, müxtəlif xidmətlər təklif etməklə təsir göstərməsi daxildir.*
- ▶ *Yenidən işə götürmə, yaxud dövlət məmurlarının, ştat ixtisarı səbəbindən xidməti işdən çıxarılanların təkrar işə qaytarılması. Bura aşağıdakılar aid ola bilər:*
 - (a) səxavətlə istirahət vəsaitləri alan və yenidən dövlət xidmətində elə də məsuliyyətli işə cəlb olunmayan və istirahət vəsaitlərini özündə saxlayan rəhbər heyətin vəzifəli şəxsləri;*
 - (b) dövlət müəssisəsindən işdən gedən və dərhal həmin müəssisədə daha yüksək maaşla məsləhətçi, podratçı qismində işə cəlb edilən, həm də təxminən əvvəlki işini icra edən dövlət vəzifəli şəxslər;*
 - (c) biznesmen olmaq qərarına gələn və işdən çıxmasına görə vəsaitlərin alınması ilə bağlı ümumi razılığın əldə olunmasından sonra, keçmiş işə götürəndən iş almağa cəhd göstərən vəzifəli dövlət qulluqçusu.*

Davranış kodeksinin mövcudluğu ilə, bu sahədə maraqların toqquşmasının qarşısını almaq və problemi effektiv həlli etmək mümkün deyil. Davranış kodeksi, insanların vaxtında işdən getməsinə, yəni bu əsasnamənin işə aid olduğu və böyük əhəmiyyət kəsb etdiyi həmin anda təsirini dayandırır. Burada üç ümumi yanaşmanı qeyd etmək olar:

- ▶ *Vəzifəli şəxs işdən gedəndən sonra, hər bir hökumət orqanı işə götürmə ilə bağlı konkret strategiya hazırlaya bilər. Bu strategiyalarda risk ehtimalının mövcudluğu nəzərə alınmalıdır. Çünki hökumət hansısa dövlət məmurunun özəl sektordan iş alması ilə üzləşir, xatırlanan strategiyanın isə dövlət xidmətçisinin gələcək karyerasına təsir imkanları var, məsələn, məhdud profilli yüksək ixtisaslı peşəkarlara.*
- ▶ *Şəxsi işə götürmələrlə bağlı kontraktlara konkret məhdudiyyətlər qoymaq olar (Bəzi ölkələrdə, gələcəkdə işə götürmələrə hüquqi məhdudiyyətlər tətbiq edilir, bu isə müəyyən çətinliklərin yaranmasına gətirib çıxarır).*
- ▶ *Uyğun qanunvericilik qəbul etmək olar: bir neçə ölkə məhz bu yolla getdi; ancaq diqqət yetirmək lazımdır ki, bu qanunvericilikdən heç biri məhdudiyyəti minimum həddə çatdırmasın və ehtiyac olmadığı təqdirdə insanlara yalan deyilməsin. [13]*

Elə şərait yaradılmalıdır ki, dövlət sektorundakı vəzifəli şəxs işdən getdikdən sonra, işə götürmənin məhdudlaşdırılmasının risklə mütənəsibliyi təmin edilsin və bu məsuliyyəti mövcud şəraitdə hökumət öz üzərinə götürsün. Bu mülahizələrdən çıxış edən Avstraliyanın Yeni Cənubi Uels ştatındakı dövlət sektorunun başçısı

belə qənaətə gəldi ki, hər bir məsələnin həllinə ayrı-ayrı hadisələr əsasında yanaşılmalıdır. Onlar belə düşünmürdülər ki, dövlət sektorunun bütövlüyünün təhdid edilməsi təhlükəsinin səviyyəsi, işin aparılmasının elə bir səmərəsizliyi və çətinliyi miqyasının bəraətinə xidmət edir ki, bu keçmiş dövlət qulluqçularının çoxlu kateqoriyalarına toxunur və işə düzəlmə imkanlarına məhdudiyyətin əlavə olunmasına gətirib çıxarar.

HÖKUMƏTİN NAZİRLƏRİ: MARAQLARIN TOQQUŞMASI VƏ ÖZƏL SEKTORA İŞƏ GÖTÜRMƏ

Nazirlər onlara verilmiş vəzifə və səlahiyyətlərə malikdir. Nazirlərin aldıkları məlumatların bir hissəsi məxfi, konfidensial ola bilər. Əgər sonra onlar şəxs qismində keçmiş vəzifələrinə aid diyyatı olan sahədə çalışsalar, belə məlumatlar onlara üstünlük verə bilər.

İşdən getdikdən sonra nazirlərin davranışına məhdudiyyətlərin qoyulması get-gedə hamı tərəfindən qəbul edilən normaya çevrilir.

ABŞ-da birbaşa prezidentə tabe olan federal tənzimləmə orqanlarının başçısı Konqresin üzvü deyil, prezident tərəfindən təyin edilir. Bu təyinatların əsasnaməsi və fəaliyyəti ABŞ Qanunlar Məcəlləsinin 207-ci maddəsi, 18-ci başlığı ilə tənzimlənir. Burada "yuxarı rəhbər dairələr" müəyyənləşdirilir. ABŞ-in bu sistemi çoxyarusludur: hər bir hökumət qulluqçusuna tətbiq edilən müəyyənləşdirilmiş sərhədlər məhdudiyyəti mövcuddur. Şəxsin xidməti rütbəsi artdıqca, sözügedən məhdudiyyət tədricən daha ağır olur.

Yuxarı rəhbər dairələr bir neçə məhdudiyyətə əməl etməlidir:

- ▶ *federal tənzimləmə orqanlarının qulluqçusu qismində çalışanlara, istənilən təşkilatı əşya, iş, yaxud hər hansı bir məsələ ilə təmsil etmək ömürlük qadağan edilir (icra hakimiyyəti işçilərinin hamısına aid edilir);*
- ▶ *sözügedən qulluqçuların üzərində işləyə bilmədikləri güman edilən, lakin buna görə məsuliyyət daşdıqları işdə iştirak etmək iki il qadağan olunur;*
- ▶ *icra hakimiyyəti nümayəndəsinin hər hansı bir əməkdaşına, istənilən təşkilatı təmsil etmək bir il qadağan olunur;*
- ▶ *“Birləşmiş Ştatların istənilən orqanı və təsisatına münasibətdə, hər hansı bir xarici təşkilatı, yaxud müəssisəni təmsil etmək və istənilən xarici təşkilata, müəssisəyə məsləhət vermək, yardım göstərmək bir il qadağan edilir”. [14]*

Agentliyin hökumət orqanlarında xidməti etikanın idarə edilməsi haqqında qəbul etdiyi qərar, məsuliyyətli işçilərə ona əməl etməyə zəmanət verir.

1994-cü ilin iyununda Kanadada, maraqların toqquşması şəraitində və işdən xaric olunmadan sonra dövlət qulluqçularının Davranış Kodeksi tətbiq olunmağa başladı. [15] Bu qanunvericilik aktından çox, inzibati alət xarakteri daşıyır. Eyni zamanda “Xidməti etika məsələləri üzrə məsləhətçi ofisi” adı daşıyan bu kodeks təsisatların qəbul etdiyi qərarlarda tətbiq edilir. Sözügedən kodeks nazirlərin davranışını reqlamentləşdirir. Mövcud kodeksin əsas məqsədi “işdən çıxarılmadan sonra hüquqi normalara əməl etmə ölçülərini” aşağıdakı kimi müəyyənləşdirməkdir:

minimumuna endirmə:

(a) *dövlət vəzifəsi tutan xidmətçilər üçün faktiki, potensial, yaxud güman edilən maraqların toqquşmasının yaranmasına gətirib çıxaran kənardan işə götürmə ehtimalının perspektivi;*

(b) *dövlət vəzifəsindən getdikdən sonra, dövlət orqanlarına daxil olma imtiyazı, yaxud preferensial rejimə nail olmaq;*

(c) *geniş ictimaiyyətin ixtiyarına verilənə qədər, xidməti vəzifənin yerinə yetirilməsi prosesində toplanan şəxsi informasiyaya sahib olma üstünlüyündən istifadə;*

(ç) *layiq olmadan dövlət vəzifəsindən faydalanmaqla, əlverişli imkanlar qazanmaq üçün kənarda işə düzəlmək (27-ci maddə).*

Bu Kanada kodeksinin ölçüləri, Amerika sisteminə tətbiq olunan çoxyaruslu məhdudiyətlə analojidir. Kanada kodeksində istənilən “cari və konkret fəaliyyətdə, razılaşmalarda, danışıqlarda və yaxud keçmiş dövlət məmuru hökumətdə işlədiyi, məsləhətçi olduğu hallarda” dövlət məmurunun “başqa tərəfə keçməsinin” daim qadağan edilməsi öz ifadəsini tapıb (29-cu maddə) (1). Eyni zamanda burada başlıca qayda nazirlərə iki il müddətində aşağıdakıların qadağan edilməsidir:

(a) *bir il ərzində, dövlət vəzifəsində çalışdığı müddətin başa çatmasından əvvəl, kifayət qədər rəsmi razılaşmaları olan nazirlərin direktorlar şurasına, yaxud istənilən təşkilatın bir şöbəsinə təyin edilməsi, yaxud;*

(b) *bir il ərzində, yəni dövlət vəzifəsində çalışma müddəti bitənə qədər birbaşa əhəmiyyətli razılaşmaları olan nazirlərin öz adından,*

başqa şəxsin, yaxud təşkilatın tapşırığına əsasən istənilən idarəyə təqdimat verməsi (30-cu maddə). [16]

ABŞ nazirlərinə tətbiq edilən qaydalardan fərqli olaraq, Kanadanın baş naziri bir neçə amili nəzərə almaqla, iki illik müddətin qısaldılması ilə bağlı fərdi mülahizəyə əsaslanan səlahiyyətə malikdir.

Kanadadakı kimi Birləşmiş Krallıqda da hökumətin keçmiş nazirlərinin işə götürülməsi inzibati vasitələrlə tənzimlənir. Kodeksin 9-cu fəslində ("Nazirlərin şəxsi maraqları") nazirlərin dövlət vəzifəsindən getməsindən sonra, onların yenidən işə götürülmələri ilə bağlı rəhbər qərarlar öz ifadəsini tapıb.

Öz vəzifəsindən getdikdən sonra nazirlər sahibkarlıq sahəsində vəzifəyə, istənilən münaşib işə təyin olunmaq məqsədilə (ödənişsiz vəzifə istisna olmaqla) məsləhət üçün müstəqil məsləhət komitəsinə müraciət etməlidir. Bu komitə isə sabıqları işdən gedəndən sonra iki il ərzində qəbul etməyə hazırlaşır. Buna görə də məsləhət komitəsinin fikrincə, hökumətə gəlmə ərəfəsində nazirin ərizəsi və qərarı təsirə məruz qalıbsa, uyğun firma və təşkilatda yaxın gələcəkdə işə düzəlməyə ümid edilibsə, yaxud bu və ya digər işə götürən keçmiş nazirin də əli çatdığı rəsmi informasiyadan qanunsuz faydalanıbsa və bu ictimaiyyətdə narahatlıq doğurursa, komitə sözügedən təyinatın iki il təxirə salınması barədə zəmanət verə və onu mövcud müddət bitdikdən sonra işə götürə bilərlər. [17]

Bu zaman Kanadada olduğu kimi, keçmiş nazirin özəl sektora keçməsinə iki illik qadağa qoyulur, əgər mövcud qadağa, ancaq bu və ya digər konkret hallarda baş nazirə şamil edilmirsə. Birləşmiş Krallıqda isə sabıq nazirlər üçün müəyyən məhdudiyətlər qoyulub. Onlar

məsləhət üçün məsləhət komitəsinə müraciət edən zaman komitə zəmanət verir ki, bu nazirlər özəl sektora keçmələrini təxirə salıblar.

Təşkilat işinin yaxşı metodları nəzərdə tutur ki:

- ▶ *nazirlərin işə düzəlmələri və özəl sektorda müqavilə ilə işə götürülmələri istənilən davranış kodeksinə uyğun olmalıdır;*
- ▶ *bu və ya digər məsləhət orqanı, nazirlərin gələcəkdə işə düzəlmələri ilə bağlı istənilən rəhbərlik prinsiplərinə əməl edilməsində onlara kömək göstərməlidir. Bu xarakterik xüsusiyyət təkcə özəl sektorda işə götürmələr zamanı yaranmış mübahisəli məsələləri həll etməklə bağlı deyil, eyni zamanda beynəlxalq miqyasda hamı üçün hüquq və inzibati etika alətidir. [18]*

BƏZİ HÜQUQ YANAŞMALARI

Bir sıra ölkələrdə, maraqların toqquşması haqqında dəqiq və ətraflı işlənmiş qanunlar qəbul edilib. Xorvatiya qanunvericiliyində təkcə avadanlıq və gəlirlərin deklarasiyası nəzərdə tutulmur, eyni zamanda maraqların toqquşması və həm də deklarasiyanın qəbulu, məsləhətə təqdim etmə, rəhbər göstərişlər üzrə komissiyanın mövcudluğu qadağan edilir. Bu komissiyalar parlament tərəfindən seçilir, ancaq siyasətçilər onun üzvü ola bilməzlər.

Bundan başqa, Xorvat nümunəsində rüşvət təklif edilən zaman necə davranmaq haqqında göstərişlər verilir:

14-cü maddə

(1) *(Vəzifəli şəxslərə həvalə edilir ki, öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirən zaman, istənilən şəraitdə göstərilən təzyiqlər, qanunsuz*

təsirlər haqqında təxirəsalmadan onları seçən və təyin edən orqanlara, Komissiyaya məlumat versinlər.

(2) (Mövcud qanunun əsasnaməsinə zidd olaraq vəzifəli şəxslərə, xidməti vəzifənin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar hədiyyə, istənilən mənfəət təklif edilirsə:

- 1. Belə təklif rədd edilməlidir.*
- 2. Belə təklifi edənin şəxsiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə cəhd göstərilməlidir.*
- 3. Verilən hədiyyənin geri qaytarılması mümkün olmayan xüsusi hallarda, vəzifəli şəxs bu hədiyyəni saxlamalı və onun haqqında təxirəsalmadan məlumat verməlidir.*
- 4. Əgər mümkündürsə, bu hadisənin şahidləri göstərilməlidir.*
- 5. Bu hadisə haqqında, vaxtın əsaslandırılması şərti ilə səlahiyyətli şəxsə və təşkilata yazılı məlumat verilməlidir.*
- 6. Cəza tələb edən hüquqpozmaları varsa, bu barədə məhkəmə orqanlarına məlumat verilməlidir.*

Bu Xorvatiya nümunəsində belə maraqların toqquşmasına bağlı olan məsələlərin həlli üçün möhkəm hüquqi əsasın mövcudluğu zəruriliyi ilə, sözügedən qərarlar prosesində uyğun çeviklik nümayiş etdirməyin zəruriliyi arasında optimal tarazlığa nail olmaq mümkündür. Ancaq mümkün şəraitlərin mürəkkəbliyini nəzərə alanda, maraqların toqquşması sferasında qəbul edilən daha radikal və əhatəli qanunlar effektiv hüquq aləti kimi həddən artıq düzxətli, açıq ola bilər. Buna görə də bir çox ölkələr problemin daha detallı aspektlərinə müx-

təlif yanaşmalar seçdilər. Vacib informasiya verməkdən imtina edənlərin üzərinə tez-tez sanksiyalar qoyulmur.

Belə yanaşmada dövlət hakimiyyətinin yuxarı eşalonuna və əsas prinsiplərə aid qanunlar tətbiq edilir (məsələn, yuxarıda sitat gətirilmiş Tailandın 1997-ci il Konstitusiyası). Ancaq münasib strategiyalı konsepsiya uğurla idarələrə və orqanlara ötürülür və nəzərdə tutulur ki, onların hər biri öz situasiyalarına uyğun strategiyaya hazırlasınlar. Hətta bu strategiyaların həyata keçirilməsi üçün əhəmiyyətli dərəcədə sağlam fikir nümayiş etdirmək tələb olunur. Etika üzrə idarənin xidmətləri, xüsusilə faydalı olardı (Bu xidmətlər 6-cı bölmədə müzakirə edilir). Uyğun davranış kodeksində maraqların toqquşması, "blat" və nepotizm haqqındakı məlumatlar da bu cür dəqiq olmalıdır.

NEPOTİZMLƏ MÜBARİZƏ QANUNLARI

Nepotizm xüsusi problemləri olan bir məsələdir. Bütün arzu və istəklərə baxmayaraq, ölkələrin hamısında nepotizmlə mübarizə haqqında qanun qəbul edilməyib və bu təəcüb doğurmur. Bu qanunlar olmayanda, qohumlara münasibətdə favoritizmin təzahürlərinə qarşı mübarizə hüquqi qadağaların qəbul edilmə forması ənənəsinə malik olur. Bunlar, əsaslandırılmış şəkildə obyektivliyə və fikir müstəqilliyinə mənfi təsir edən, yaxud ümumi qaydaların pozulma əlamətlərini göstərən yolverilməz üstünlüklərə qoyulmuş qadağaları, yaxud dolaylı maliyyə maraqlarını özündə cəmləşdirir.

Bu cür qanunların tipik nümunəsi aşağıdakı ola bilər:

IC 4 – 15 – 7 – 1 nepotizm haqqında. Ştatın istənilən şura və komissiya üzvü, yaxud istə-

nilən idarə, müəssisə rəhbəri ilə qohumluq əlaqəsinə malik olan heç bir şəxs – ata, ana, qardaş, bacı, əmi, xala, övladlar, bacı və qardaşuşaqları - heç bir belə şuralarda, heç bir belə komissiyalarda, heç bir belə idarə və müəssisələrdə, şəraitdən asılı olaraq hər hansı bir vəzifə tutmağa haqlı deyil; həmçinin belə qohumlardan heç biri, qanunda nəzərdə tutulduğu kimi, xidməti müqabilində istənilən təsisatdan pul ödənişi almağa haqlı deyil. Ancaq həmin şəxs bu idarə, müəssisə və təsisatda, eyni vəzifədə 12 aydan az olmayaraq fasiləsiz çalışırsa, şura üzvləri idarə, təsisat, müəssisə başçıları tərəfindən qohumunun təyinatını qabaqlayırsa, mövcud maddə ona tətbiq edilmir. Qohumluq əlaqəsinə malik olan ata, ana, bacı, qardaş, əmi, dayı, xala, ər, arvad, övlad, gəlin, bacı və qardaşuşaqları birbaşa rəis və tabe olan vəziyyətdə çalışa bilməzlər. [19]

ABŞ-ın dövlət orqanlarında, federal səviyyədə maraqların toqquşması ilə məşğul olan xidməti etika idarəsi fəaliyyət göstərir. Kanada isə maraqların toqquşması probleminin, etika məsələləri üzrə məsləhətçi vəzifəsi təsis etmək yolu ilə həllinə üstünlük verdi (bu struktur 6-cı bölmədə müzakirə olunur).

DÖVLƏT QULLUQÇULARININ GƏLİRLƏRİ ÜZƏRİNDƏ NƏZARƏTİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Dünyanın bir çox ölkəsində təmizliyin və dürüstlüyün müdafiəsi üçün dövlət qulluğunda gəlirlərin bəyan edilməsi əsas vasitə hesab olunur. Bu zaman, yüksək vəzifə tutanların və onların yaxın qohumlarının əmlak, əmlak xarakterli öhdəlikləri də göstərilir. Bu əsasnamə beynəlxalq orqanların rəğbət və dəstəyini qazanıb. Belə bəyanatların olması, ən azı korrupsiyaya qarşı mübarizəyə inam yaradır. Bir sıra

ölkələr yüksək səlahiyyətli dövlət qulluqçularından tələb edir ki, öz əhəmiyyətli investisiyalarından yaxa qurtarsınlar. Bu zaman başqaları “kor inamın” yaranmasına icazə verir. [20]

Rüşvət alanlar tərəfindən mülkün və gəlirlərin aşkarlanmasının dəqiq və tam olmayacağına baxmayaraq, hesab edilir ki, maliyyə vəziyyətinin formal da olsa qeydiyyatı tələbi məhkəmə araşdırmaları üçün ciddi əsas yaradır. Məsələn, bu tələb rüşvətxora iddia etməyə imkan vermir ki, onların əvvəllər aşkar olunmayan, ancaq sonra yaranan sərvəti doğrudan da qanuni yollarla əldə edilib.

Xorvatların Dövlət Vəzifəsini Yerinə Yetirən Zaman Maraqların Toqquşmasının Qarşısının Alınması Haqqında Qanun aktında aşağıdakılar öz ifadəsini tapır:

(1) (Vəzifəli şəxslər öz xidməti vəzifəsini yerinə yetirməyə başladığı 30 gün ərzində malik olduqları mülkləri, daimi və gözlənilən gəlirləri, ailə üzvlərinin göstərilən günə qədərki sərvətləri barədə hesabat təqdim etməlidir; eyni zamanda, tutduğu vəzifədə olduğu müddətdə və xidməti vəzifəsini yerinə yetirən zaman ciddi dəyişmələrin baş verdiyi il ərzində hesabat verməlidir.

(2) (Vəzifəli şəxslər, mövcud maddənin 1-ci paragrafına uyğun olaraq, təmiz məbləğ illik gəliri aşdığı təqdirdə, özlərinin pul ehtiyatları barədə hesabat verməlidir.

(3) (Vəzifəli şəxslər, mövcud maddənin 1-ci paragrafında göstəriləni kimi, öz vəzifələrini yerinə yetirməmiş əmək haqqı almaq hüququna malik deyillər.

(6) Vəzifəli şəxsin vergi kartı ictimai-hüquqi sənəd sayılır.

Yuxarıda xatırlananlara əsasən, vəzifəli şəxslərin mülk və gəlirlərinin aşkarlanması, işdən çıxdıqdan sonra vəsait qismində qanunsuz ödəmələr əldə etmənin qarşısının alınması, onların dövlət vəzifəsindən getməsindən sonrakı müəyyən müddəti də əhatə edə bilər. Tədqiqatlar güman etməyə əsas verir ki, bu və ya digər şəxsin dövlət qulluğundan getdiyi üç il ərzində qanunsuz ödəmələrin mövcudluğu azalır.

Lakin bu arzuolunan nəticə verirmi? ABŞ kimi demokratik ölkələrdə sərvətləri aşkarlamağın effektiv praktikası mövcuddur. Bu qaydanı üçüncü tərəfin yerinə yetirməsi daha məqsəduyğundur. Məsələn, partiya namizədlərinin, rəqiblərin seçkisi gedişində, opponentlərin özləri tərəfindən doldurulmuş bank deklarasiyaları diqqətlə yoxlanılır və opponentlərdən hansının öz vəsaiti hesabına yaşamadığı fikri yarandıqda bu, mübahisə predmetinə çevrilir. Seçki kampaniyasının gedişində xərclər və ianələr haqqında doldurulmuş blankları da aşkarlamaq üçün ciddi yoxlamalar aparılır. Əgər hansısa namizəd ciddi ianə aldığı iddia edir və bunun hesabına icarəyə götürülmüş reaktiv avialaynerdə bir ölkədən başqasına uçar, gözəl mehmanxanalarda qalırsa, onun opponenti məsələni mübahisə predmetinə çevirə bilər. Bundan başqa, doldurulmuş sənədləri yoxlayan və şübhə doğuranlar haqqında material toplayan, eyni zamanda xeyirxahlıq təəssüratı yaradan və namizədə maliyyə yardımlarından pis qazanmayan donorların fəaliyyətini araşdıran vətəndaş qrupları da var. [21]

Hökumət məmurlarına gəldikdə isə, burada proses açıq xarakter daşımır. Ancaq belə hal effektiv ola bilər. ABŞ-ın dövlət tədarükü sferasında, tədarük haqqında qərar qəbul edən vəzifəli şəxslərin deklarasiyası, maraqların

toqquşması imkanlarını və izah olunmayan zənginliyi müəyyənləşdirmək məqsədilə, təchizat üçün kontraktların bağlanması haqqında danışıqlar aparən firmalar tərəfindən öyrənilir.

Ümumiyyətlə, var-dövlət haqqında deklarasiya ilə bağlı dövlətlərin təcrübəsi özünün müxtəlifliyi ilə seçilir. Korrupsiya ilə üzləşən ölkələrin siyasətçiləri, ilkin olaraq var-dövlət haqqında məlumatların aşkarlanmasını qeydiyyata alan qanun qəbul etdilər, sonra isə, bütövlükdə bu tələblərə məhəl qoymadılar. Siyasətçilər alternativ qismində, ancaq deklarasiya alan orqan təsis etdilər. Lakin bunlardan heç biri kütləvi informasiya vasitələrində əks edilmir və ictimaiyyətin malı olmur. Bundan başqa, sözügedən orqan nə səlahiyyətə, nə də ki, deklarasiyanın dəqiq yoxlanması üçün heç bir resursa malik deyil. Beləliklə, siyasətçilərə müyəssər oldu ki, deklarasiyanı həmin qayda ilə üçüncü tərəfin yoxlamaq imkanı olsun. Hansı ki, yuxarıda qeyd olunduğu kimi əvvəl buna imkan yox idi.

Doğrudan da son zamanlar bir sıra ölkələrdə insanların gəlir və var-dövlətlərinin aşkarlanması prosesinin qurbanı olması faktı mövcuddur. Ancaq belə halların insanların deklarasiya dolduran zaman ehtiyatsız hərəkət etmələri, yaxud hüquqa zidd niyyətlərin mövcudluğu əsasında yaranması mübahisəli məsələ olaraq qalır. Varidat və gəlirlər barədə informasiyaların açılması prosesində nəyə nail olmaq mümkündür? Əgər ortada maraqların toqquşması varsa, belə formal qeydiyyat, uzaqbaşı bu və ya digər şəxsin müəyyən dərəcədə mənfəət götürməsi barədə dəyərsiz informasiyanı əhatə edə bilər.

Varidat və gəlirlər haqqında informasiyanın açılması lehinə sübutlar etiraf olunduqdan sonra, növbəti suallar meydana çıxır: informasi-

yanın açılmasını kim yönləndirməlidir? Hansı faktları buraya qoşmaq zəruridir? İnformasiyanın açılması haqqında tələblər bu və ya digər vəzifəli şəxsin ailə üzvlərinə hansı miqyasda tətbiq olunmalıdır? Belə deklarasiyalara ictimaiyyət və medianın çıxışı necə olmalıdır? Pəşəkar dövlət qulluqçuları ilə bağlı olan hallarda, bu prosesdə iştirak hansı rütbəli məmurlardan tələb edilməlidir? Yuxarıda sadalanan bu suallardan heç birinin sadə cavabı yoxdur.

Bu prosesin mürekkəb hissəsi hansı kateqoriyalı varidatın aşkarlanması, hansı kateqoriyalı vəzifəli şəxsin informasiyanı açıqlamağa borclu olması deyil, ictimaiyyətin belə deklarasiyalara icazəsinin miqyası haqqında qəbul edilən qərarlardır. Burada "lakmus kağızı" ictimai rahatlığın təmin edilməsinə nail olmaqdır. Ən aktiv əleyhdarlar tərəfindən informasiyanın aşkarlanmasının düzgün sayılıb-sayılmaması isə o qədər də önəmli deyil. Bütün bunlardan başqa, işlər görüldüyü qədər də sadə olmur. Məsələn, Kolumbiya maliyyə nazirinin ifadəsi nümunə gətirilir. Onun məntiqinə görə, varidatını açıq bəyan edən siyasətçinin övladını və ya özünü oğurlayıb, bunun müqabilində aşkarlanmış məbləği tələb edə bilərlər.

Ancaq ictimaiyyətin informasiyanın aşkarlanmasına çıxışı yoxdursa, uyğun deklarasiyalar üzərində aktiv nəzarət təmin edilməyibsə, söz-ügedən proses işin gedishinə cüzi təsir göstərə bilər.

Avstraliya sistemində vəzifəli şəxslərin öz təsəvvürlərinin gəlir və varidatı barədə hər il, birbaşa yazılı məlumat vermələri effektiv hal sayılır. Bu deklarasiyalar ictimailəşmişdir. İnformasiyaların aşkarlanmasının analoji metodu Kanadada etika məsələləri üzrə məsləhətçiyə tətbiq edilir. Ancaq Avstraliyadan fərqli olaraq Kanada ictimaiyyəti belə informasiyalara çıxış haqqına

malikdir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, Xorvatiya dövlət məmurlarının deklarasiyalarına ictimaiyyətin çıxışı ilə bağlı seçim edərək, vətəndaşlara informasiyaların açıqlanması sistemi üzərində nəzarəti həyata keçirmək imkanı verdi.

1979-cu ildən Nigeriyada Davranış Kodeksi Komissiyası bütün dövlət məmurlarından öz gəlirləri ilə bağlı deklarasiya tələb etmək haqqına malikdir. Ancaq bu Komissiyanın resursu, deklarasiyaların real yoxlanılması üçün hüquqi səlahiyyəti yoxdur. Vəzifəli şəxslərin uzun müddət dövlət əmlakını talaması nəticəsində onlara qarşı cinayət işi, məmurların təhvil verdikləri deklarasiyalardakı yalan məlumatlar əsasında deyil, illik deklarasiyanı verməməklə bağlı qaldırılırdı.

Bununla yanaşı, müasir dünyada gəlirlərin, dövlət məmurlarının varidatları haqqında məlumatların məqsədyönlü şəkildə aşkarlanmasının necə təmin olunması məsələsi ciddi araşdırılmaqdadır. Bu istiqamətdə CAR-da maraqlı model işləyib hazırladılar. Bu ölkədə, bütün parlamentarlar və hökumət nazirlərinin maliyyə statusu üzərində nəzarəti həyata keçirən proqram fəaliyyətə başladı. Bu proqramda konfidensiallığın qorunması haqqında qanuni tələbin yerinə yetirilməsi üçün kompromisə nail olundu. Müəyyən mənfəətlərin açılması aşkar xarakter daşıyır; ancaq mənfəətin özünün təsvirinə münasibətdə başqa mənfəətlər də ictimailəşdirilir, məbləğin ifadəsi isə şəxsi qaydada axırda açılır. Ailənin gəlirləri də açılır, ancaq bu etibar əsasında edilir. Bu və ya digər parlamentarların ailə üzvlərinin şəxsi həyatları barədə sirrləri mühafizə etmək haqqı belə aşkarlanmaların xeyrinə olan sübutdur və faktın özünün qeydiyyatı kifayət edir, nəinki onun ictimailəşməsi.

Korrupsiya ilə aktiv mübarizə tərəfdarları, yüksək rütbəli dövlət məmurlarının öhdəlikləri, vəsaitləri və gəlirləri üzərində nəzarətin, effektiv və ədalətli praktik metodların işlənilməsi və həyata keçirilməsini diqqətlə izləyəcəklər. Əgər pro-

sesin həyata keçirilməsi təmin edilsə, (buna bir sıra çətinliklər mane olur) bu xidməti vəzifədən sui-istifadənin qarşısının alınması üçün faydalı vasitə olacaq.

QEYDLƏR

- 1 Baxın: OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service: <http://www.anticorruptionnet.org> Bu veb-saytda OECD üçün Howard Whitton tərəfindən hazırlanmış, heyrətamiz tədris materialları təqdim olunur (howard.whitton@oecd.org) OECD – Recommendation of the Council on Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service (Yune2003), <http://www.oecd.org/df/M00041000/M00041994.pdf>; Kanada veb-saytı, Values and Ethics Codes for the Public Service is a further excellent resource, http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_ol/hrpubs/TB_851/vec-cve1_e.asp#_Toc46202807
- 2 Baxın: Code of Ethics, State of New Jersey USA: http://www.iit.edu/departments/ckep/PublicWWW/codes/coe/State_of_New_Jersey_Community_Affairs.html; yüksək dövlət hakimiyyəti səviyyəsində bu məsələnin ətraflı müzakirəsi üçün baxın. Conflict of Interest: Legislators, Ministers and Public Officials by Gerard Carneu (Transparency International, Berlin) elektron ünvan üzrə http://www.transpareci.org/working_papers/carneu/index.html.
- 3 Constitution the Kingdom of Thailand: http://www.kpi.ac.th/con_th.asp
- 4 Constitution of Thailand, Section 70, Chapter 1V
- 5 Constitution of Thailand, Section 70, Chapter V1, Part 2
- 6 Quoted in Report on the investigation of Allegations of Nepotism in Parliament of South Africa by the Public Protector of the Republic of South Africa, 15 April, 1999
- 7 Board of Ethics, King Country, State of Washington, USA. Əlavə məlumat üçün Jeremi Pope-yə müraciət etməyi xahiş edirik: jeremi.pope@tiri.org
- 8 The City of Vristol, Tennessee, Nepotism Policy (US), september 1996-dan götürülmüş və adaptasiya edilmişdir.
- 9 Board of Ethics, King Country, State of Washington, USA. Əlavə məlumat üçün Jeremi Pope-yə müraciət etməyi xahiş edirik: jeremi.pope@tiri.org
- 10 Yeni Zelandiyada, mövcud vəzifəyə namizədlər arasında ədliyyə nazirinin dostları olduğu təqdirdə, namizəd baş prokurora, yaxud yüksək vəzifəli məmura, onun əvəzindən çıxış etməyi xahiş edir. Bu nazirə, namizədin özü tərəfindən qəbul ediləcək qərar təklif edilərdi.
- 11 Bu bölmədə Sidney və Avstraliyada korrupsiya ilə mübarizədə Yeni Cənubi Uels ştatının Müstəqil komissiyası tərəfindən hazırlanan materiallardan istifadə olunub (NSW İCAC). Bu və ya digər materialların hazırlanması üçün komissiyaya minnətdarlığımızı bildiririk. Konkret hallarda, the NSW İCAC publication "Best Practice, Best Person: Integrity in Public Sector Recruitment and Selection on the Commission's Website", məqaləsindəki analize baxın. Burada zəngin və faydalı məlumatları olan materiallar mövcuddur və korrupsiyanın qarşısının alınması yolları göstərilir: <http://www.icac.nsw.gov.au>
- 12 Bu bölmədəki müzakirələr NSW İCAC – la, xatırlanan ştatın dövlət sektoru işçiləri arasında aparılır. Bu mövzu üzrə mövcud məruzənin tam mətni "Corruption Prevention Publications: Strategies for Managing Post Separation Employment Issues"-də verilib və İCAC-in elektron ünvanı üzrə: <http://www.icac.nsw.gov.au> veb-saytında ona çıxış əldə etmək olar.

- | | |
|---|--|
| <p>13 Elektron ünvan üzrə Kanada qanunvericiliyinə baxın: http://strategis.ic.gc.ca/SSG/oe-00002e.html</p> <p>14 US Office of Government Ethics, Memorandum Regarding Revised Post-Employment Restrictions, 26 October 1990.</p> <p>15 Canadian Office of the Ethics Counsellor: http://strategis.ic.gc.ca/SSG/oe 01188e.html</p> <p>16 Canadian Office of the Ethics Counsellor website: http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ino-ec-bce.nsf/vw GeneratedinterE/Home7</p> <p>17 S.140 Ministerial Code: A Code of Conduct and Guidance on Procedures For Ministers, Cabinet Office, July 2001. http://www.cabinet-office.gov.uk/central/1997/mcode/</p> | <p>18 Bu bölmədə Post-Separation Employment of Ministers-in materiallarından, Avstraliya departamentinin Parlament kitabxanasından istifadə olunub (Research Note 40, 28 May 2002) http://www.aph.gov.au/library/pubs/rn/2001-02/02 rn40.pdf</p> <p>19 Nebraska ştatı, ABŞ.</p> <p>20 Baxın: Bernard Pulle. Conflicts of Interest Avoidance: Is There a Role for Blind Trusts? In Current Issues Brief 14, 1996-97. http://www.aph.gov.au/library/pubs/CBD/1996-97/97cib14.htm</p> <p>21 Məsələn, the Center for Public Integrity (http://www.publicintegrity.org) və Common Cause http://common cause.org</p> |
|---|--|