



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

Series Editor: Renée Kugge



Ethics

Francis P. McHugh

IN BUSINESS NOW

İş ahlakı



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

İş Ahlakı

Francis P. McHugh

İstanbul
(Ağustos 1992)

(Yayın No. TÜSİAD-T/92, 8-154)

Mesrutiyet Cad, No: 74, 80050 Tepebaşı/İstanbul
Telefon: 249 54 48 - 249 19 29 - 249 08 95 - 249 07 23 • Telefax: 249 13 50

Özgün Adı

Ethics

In Business Now Series

Ethics Francis P. McHugh

Graphs and Charts Renée Huggett

Markets Renée Huggett

Retailing Peter Jones ve Steve Baron

© Francis P. McHugh 1991

Macmillan Education Ltd.

tarafından yayınlanmış bu kitabın

Türkçe çevirisinin Türkiye'de yayın hakları,

The Macmillan Press Ltd. Şirketi

ile yapılan anlaşma gereğince

TÜSİAD'a aittir.

Bu kitabın bütün yayın hakları saklıdır.

TÜSİAD'ın yazılı izni alınmadan kısmen

veya tamamen çoğaltılamaz.

İyi Şeyler

Yayıncılık Yapım ve

Ticaret Ltd. Şti.

Basıldığı Yer

Detay Basım Ltd. Şti.

İçindekiler

TEŞEKKÜR 7

Birinci Bölüm

İş Ahlakı Nedir? 11

Giriş 11

1. Gerçek Dünya 12
2. Basit Çözüm Yolları Yoktur 15
3. Çatışan İki Görüş 16

İkinci Bölüm

Adil Bir Anlaşma 21

1. Gerçek Dünya 21
2. Ekonomi ve İş Dünyası 22
3. Kıt Kaynak ve Seçim 23
4. Değer Ölçüleri 24
5. Tanımlar 25

Üçüncü Bölüm

Piyasalar, Serbestlik ve Sorumluluk 29

1. Ekonomik Sistemler 29
2. Ahlakî Yönler 32
3. Girişimcilik kültürü 32

Dördüncü Bölüm

İşte Vicdan Var mıdır? 37

1. Birey ve Sosyal Sorumluluk 37
2. Şirketin Sosyal Sorumluluğu 37
3. Organizasyon, Amaçlar ve Şirketleri Sorumlulu Tutmak 39

Beşinci Bölüm

Yöneticiler ve Liderlik 43

1. Yöneticilerin Değerleri ve Tutumları 43
2. Değişen Değerler 44
3. İyi Yöneticiler Neden Ahlaka Aykırı Kararlar Alırlar 46
4. Bir Şirketin Ahlak Kuralları 48

Altıncı Bölüm

Ahlak ve Tüketici 51

1. Rekabet ve Reklam 51
2. Satış Baskısı, Müşteri ve Kanun 53
3. Satış Baskısı, Müşteri ve İş Ahlakı 55

Yedinci Bölüm

İşverenler ve Çalışanlar 61

- 1.Ortaklık Ahlakı 61
- 2.İşverenlerin Görevleri 62
- 3.Çalışanların Görevleri 64
- 4.Avrupa Sosyal Bildirgesi 64
- 5.Ortaklık Ahlakı 64

Sekizinci Bölüm

Evrenin Dostu İş Dünyası 69

- 1.Sosyal Maliyetler ve Ahlaki Sorumluluk 69
- 2.Gittikçe Gelişen Ahlak Bilinci 70
- 3.Yeryüzünü Tehdit Eden Şeyler: Ahlaki Tepkiler 72

Dokuzuncu Bölüm

Para Dünyası 77

- 1.Aracılık 77
- 2.Ahlak ve Aracılık Faaliyetleri 79
- 3.Ahlak ve Bazı Para Sorunları 79

Onuncu Bölüm

Dolandırıcılık, Düzenlemer ve İş Ahlakı 89

- 1.Dolandırıcılığın Artması 89
- 2.Dolandırıcılıkla Mücadele 89
- 3.The City'nin Düzenlenmesi 91
- 4.Ahlak Kuralları(Kodu) 91
- 5.Ahlak ve Çalışanların Dolandırıcılık Yapmaları 94

Onbirinci Bölüm

Kredi ve Borç 97

- 1.Kredi ve Borç 97
- 2.Kişisel Borçta Artış 98
- 3.Birey ve Ahlaki Sonuçlar 100
- 4.Ödünç Alanın Ahlaki Sorumlulukları 101
- 5.Borç Veren Ahlaki Sorumlulukları 102

Onikinci Bölüm

Ahlaki Düşünme Mekanizmasını Kullanma 107

1. Ahlaki Kararların Güçlüğü 107
- 2.Ahlaki Bağlantılar Kurmak 110
- 3.Bazı Ahlaki Planlar 110
- 4.Ahlak Kuramının Uygulanması 111

TEŞEKKÜR

Yazar, bu kitabın hazırlanması sırasındaki araştırmalarda yaptığı çok kıymetli yardımları için Ruth Maskery'ye teşekkürlerini sunar.

*Von Hugel Institute, St. Edmund's College,
Cambridge ve Christian Social Ethics Research Unit'e
destek ve teşvikleri için teşekkür ederiz.*

*Ayrıca yazar ve yayıncılar telif haklarının kullanılmasına izin verdikleri için
aşağıdaki kuruluşlara teşekkür eder.*

Yayınlarından alınmış olan kaynaklar için The Advertising Standards Authority Ltd.'ye;

Logosu için Barclays Bank plc'ye;

Reklamcılık kaynakları için Birds Eye Wall's Ltd.'ye;

"Credit and Debt; Sorting it out" (Schluter and Lee, Marshall Pickering, 1989)

yayınından alınan rakam için Collins Publishers'a;

Reklamcılık kaynakları için Grey Ltd. adına Corning Ltd.'ye;

"1988'de özel sektör sanayi tarafından yürütülen çevre kirliliği denetiminin yıllık brüt maliyeti"

adlı yayından alınan rakam için ECOTEC Research and Consulting Ltd.'ye;

Telif malzeme için Kraliyet Malzeme Ofisi Denetçisi'ne;

"Finding Out... About the City, (1989)" adlı yayından alınan rakam için

Hobsons Publishing PLC'ye;

"Investment with Conscience" adlı yayından alınan tablo için Holden Meehan'a;

Jubilee Centre Debt Survey'den alınan bilgi için Jubilee Centre Publications Ltd.'ye;

"Business Studies" (David Floyd, 1989) adlı yayından alınan kaynak için

Charles Letts & G. Ltd.'ye;

Logosu için Lloyds Bank'e;

Yüksek ücretle çalışan müdürlerin maaşları bakımındaki bilgi için Monks Partnership Ltd.'ye;

Logosu için National Westminster Bank plc'ye;

Logosu için Nationwide Anglia Building Society'ye;

"The Observer"ın 6 Mayıs 1990'da çıkan sayısındaki "İş Kazaları Sonucu Ölüm" ve

"Mesleklerin en tehlikelisi inşaat" adlı tablolar için The Observer Ltd.'ye;

MORI/The Sunday Times'ın Ekim 1985'te çıkan sayısındaki dolandırıcılıkla ilgili tablo için

Times Newspaper Ltd.'ye.

Tüm telif sahiplerine yer verilmesi için gerekli çaba harcanmış olmasına rağmen,

istemeyerek de olsa unutulmuş isimler konusunda yayıncılar ilk fırsatta

gerekli düzeltmeyi yapmaya hazırdırlar.

Birinci Bölüm

İş Ahlâkı Nedir?

İş Ahlakı Nedir?

Giriş

İş dünyası, bir yandan Nike spor ayakkabıları, kompakt diskler gibi mal; öte yandan taşımıcılık, bankacılık ve eğlence gibi hizmet alım satımıyla uğraşır. İş; para, kâr ve başarı demektir. Bazı kimseler için iş dünyası sadece bunlardan ibarettir ve bu kimseler iş dünyası ile ilgili olarak şunları söylerler:

- Gemisini kurtaran kaptan.
- Yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap.
- İş hayatında kazık atmayan var mı?
- Dürüstlük kimi zengin etmiş şimdiye kadar?
- Ne varsa hırsta var.
- Herkes yapıyor, ben niye yapmayayım?

Sanki bütün iş dünyası bu ilkelere göre yöneltiliyormuş gibi bu sözler çok karamsar bir görünüm çiziyor. Ancak gerçekte iş dünyasının da iyi ve kötü yanları; her işte olduğu gibi, doğruları ve yanlışları vardır.

İş ahlakı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Örneğin; kuru temizlemeciye bir takım elbiseyle üç gömlek bıraktınız, almaya gittiğinizde tezgahtar bir yanlışlık yapıyor ve sizden takım elbise ile sadece iki gömleğin parasını alıyor. Siz durumun farkına varıyorsunuz, ama ona söylemiyorsunuz. Bu, dürüst davranış değildir. İş ahlakı, bu durumda, tezgahtarı uyarmanız gerektiğini söyler; iş ahlakı dürüstlük sorunu ile uğraşır. Başka bir örnek alalım; yabancı bir ülkeye yolculuğa gitmek üzere olan bir aile oturdukları dairelerini kiraya vermeye karar veriyorlar. Genç bir çift söz veriyorlar, ancak genç karı kocanın hakkında soruşturma yaparken ve alacakları depozitoyu düşünürken, cazibeli bir genç hanım çıkageliyor ve her ay 20 dolar fazla kira teklif ediyor. Ev sahibi bu teklifi kabul ediyor. Oysa, iş ahlakına göre sözünü tutması gerekirdi. İş ahlakı demek, sözünde durmak demektir. Ya da, farzedelim bir deterjan firmasının satış mümessilisiniz, "Doğanın Dostları" adlı bir broşürde söz konusu deterjanın sağlığa ve çevreye zararlı olduğunu okuyorsunuz. İş ahlakı demek doğaya saygılı olmak demektir. Dolayısıyla içinde bulunduğunuz koşullar altında bir şeyler yapma sorumluluğu duymalısınız. Son bir örnek daha: Bölge sağlık müdürlüklerinden biri, yerel sağlık müdürlüğüne yazı yazarak cari yıl içindeki harcamaları kısmak amacıyla, bundan böyle yapılacak masraflar ile ödemelerin gelecek hesap yılına kadar dur-

durulmasını bildirmiştir. Bu haber doğru ise, verilen emir ile nakit sorunu olan küçük iş yerlerine haksızlık edilmiş demektir. İş ahlakı hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak demektir.

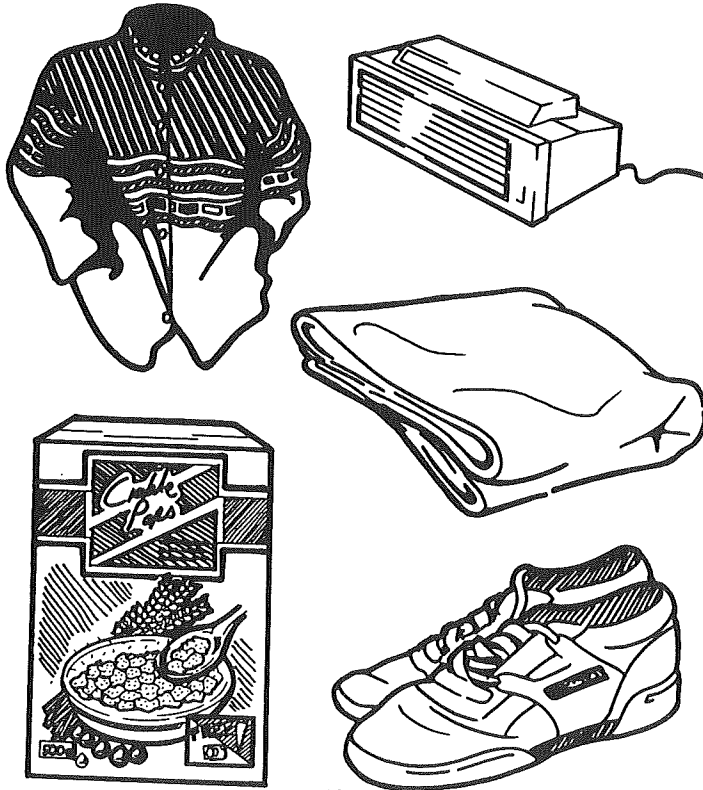
Demek ki, iş ahlakı bütün ilişkilerde **dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak** demektir.

1. Gerçek Dünya

Şöyle bir dolaşmaya çıkın şehirde. Şehrin sanayi, ticaret ve iş faaliyetlerinin, bir yandan o bölgedeki halkın gereksinimlerini ve isteklerini, öte yandan, ticaret ve ihracat yoluyla da, yabancı ülkelerdeki insanların gereksinimlerini ve isteklerini karşıladığını görürsünüz. Demek ki iş dünyası, hem gereksinimleri, hem de istekleri karşılar. "Gereksinimler" insanın yaşaması için gerekli olan şeylerdir: yiyecek, giyecek, sıcaklık gibi; "istekler" ise ille de gerekli olmayan, ancak yaşamı daha renkli yapmaya yarayan, buzdolabı gibi nesneler, ya da tatillerdir.

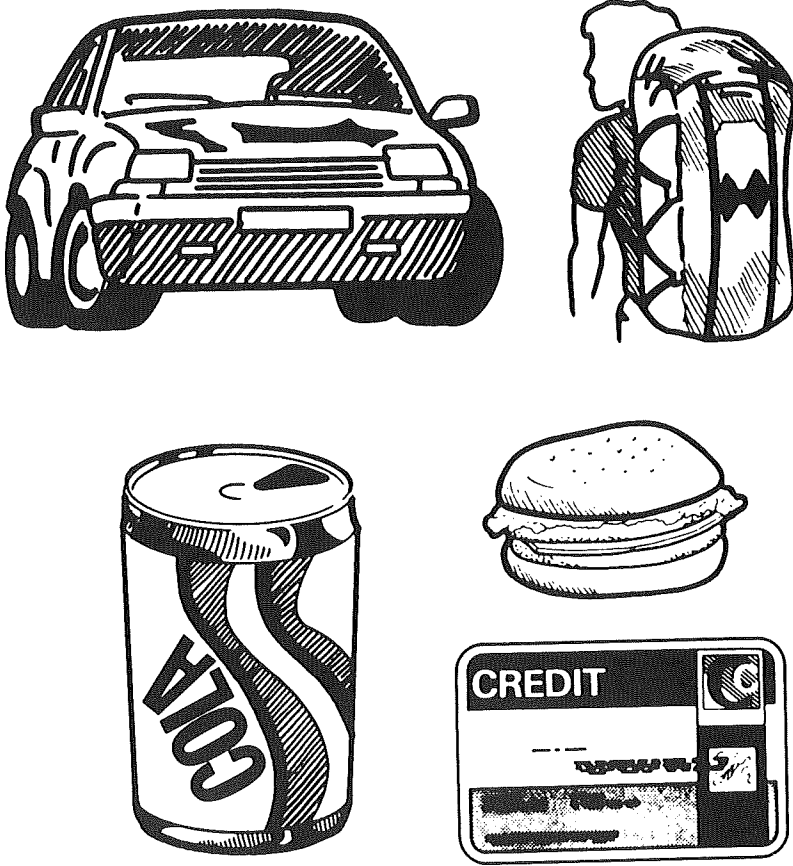
Şekil 1

İnsanın gereksinimleri sınırlıdır.



Şekil 2

İnsanın istekleri sınırsızdır.



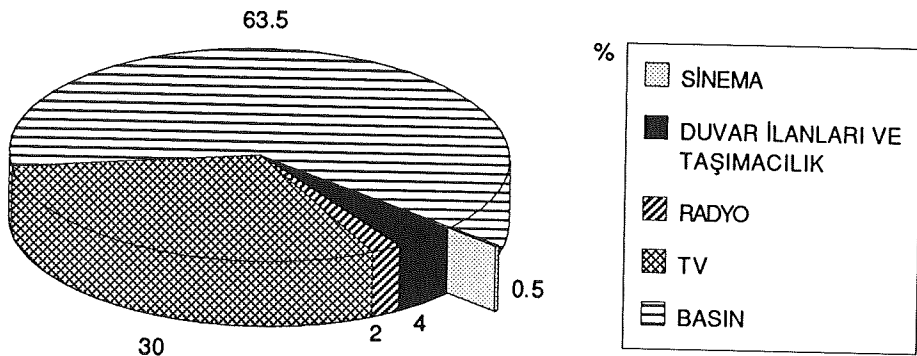
The High Street daima işlek bir yerdir. Alışveriş genellikle orada yapılır. Bir paket bisküvi almak için süper markete gittiğinizde bir seçim sorunu ile karşılaşsınız. Karşınızda 136 çeşit marka, dört raf dolusu bisküvi vardır. Paketlerin ağırlığı hep aynıdır, ancak fiyatları birbirinden çok farklıdır. "Acaba neye göre belirleniyor bu fiyatlar, hakça bir ölçüte dayanıyor mu?" diye düşünebilirsiniz. Çikolatalı bisküvinizi almış, paranızı ödemek üzere kasa kuyruğunda beklerken, bir de bakıyorsunuz önünüzdeki adam fiyatını ödemedi bir kutu cila atıyor çantasına. Hırsızlığı yapan kişinin dürüst olmadığı açıkça ortada. Ancak burada sizin sorunuz, dürüstlük gereği, bu konuda bir şey deyip dememeniz gerektiğidir.

Yerel yönetimlerde, çöp toplama, aydınlatma, tuvaletler, parklar, eğlence yerleri bakımı gibi hizmetlerden sorumlu daireler, West Street'dedir. Bu hizmetler kısmen birçok kişi için eski tutarlarının çok üstünde olan Kafa Vergisi ile karşılanmaktadır. Eski vergilerden daha yüksek oranlı olan kafa vergisi konduğu gün Belediye Binası önünde düzenlenen ve Bina'nın bazı camlarının kırılması ile sonuçlanan protestodan da anlaşılacağı üzere, vergi bazı hemşehrilerin mali gücünün üstünde bulunuyordu. Burada iki sorun ortaya çıktı; biri *hakça davranış sorunu* diğeri ise *mala karşı saygılı davranış*.

West Street Caddesi'nin ilerisinde Belediye, Eşit İş Vergisi (Uniform Tax Rate), kısmen de Merkezi Hükümet tarafından finanse edilen Sixth Form College vardır. Yerel hizmetlerin bedelinin ödenmesinde hakça davranma sorunu gündeme gelirken, bunların karşılanmasında sadece Kafa Vergisi'nin yeterli olmadığı ortaya çıkmaktadır. Yerel ticari kuruluşlar giderlerin bir kısmını Eşit İş Vergisi ile ödemektedirler; Merkezi Hükümetin katkısı ise hem yerel idareden, hem de yerel ticari kuruluşlardan daha fazladır. Bu okul gençlere, öğrenim sağlamanın ötesinde öğretmenlere, bina yöneticilerine, mutfak ve temizlik işçilerine de iş olanakları sağlamaktadır. Çoğu kadın olan temizlik işçilerinin bazıları iş akdi olmayan, dolayısıyla da başka işçi gruplarından daha az hakka sahip bulunan, yarım gün çalışan işçilerdir. Haftada 17 saatten az çalıştıkları için, kanuna göre yarım gün çalışanlar yevmiye ile çalışan işçiler olduklarından, işlerini ve çalışma şartlarını garanti altına alan herhangi bir sözleşmeden yoksundurlar. Sendika, kadınlara yapılan bu *haksızlık* üzerinde durmaktadır. Belediye Binası'nı taşıyanlarla ilgili olarak da mala karşı yapılan *saygısızlık*, herkesin tartıştığı bir konu haline gelmiştir.

Şekil 3

Yerel Yönetim Giderleri



Town Square alanında, aralarında inşaat şirketleri, bankalar ve sigorta şirketlerinin de bulunduğu bazı önemli ticari kuruluşlar vardır. Bunlar mali işlemlerinin büyük bir kısmını şehirde gerçekleştirmektedirler. Bu kuruluşların sözlerine bağlı kalacaklarına inanılmadığı, güvenilmediği takdirde bunlar iş yapamazlar. Elektrik ve Havagazı şirketi ile British Telecom da Town Square'de bulunmaktadır. Yakın zamana kadar bunlar kamu kuruluşlarıydı (yani kamu adına hükümetin kanuni işletmeciliğindeydi), bugünse özel şirketlere satılmış (yani "özelleştirilmiş") bulunmaktadır. Halk bu kuruluşların hisselerini satın almıştır. Tahvil ve hisse senedi alışverişi güvene dayanmaktadır; çünkü hisse senedi alanlar bunların fiyatlarının hakça saptanmasında hükümete güvenmişlerdi.

North Street'in köşesinde yabancı ülkelerdeki muhtaç kimselere para toplamak için Üçüncü Dünya Ülkeleri'nde üretilen el yapımı mallar ile elden düşme mallar satan Oxfam mağazası vardır. Ahlak ilkeleri aynı zamanda kendi şehrimizden ötelelerdeki, uzak ülkelere ve bu ülkelerdeki insanlara da dürüstçe, saygılı ve hakça davranmamızı gerektirir.

İŞLEM

Aşağıdaki cetveli kopya edin ve dört temel ahlak ideali yazın. Bunların günlük yaşamda nasıl uygulanabileceğini gösterin.

Ahlak idealleri

Uygulamaları

1.

2.

3.

4.

2. Basit Çözüm Yolları Yoktur

Dürüstlük, güven, saygı ve adalet gibi ahlak idealleri ya da değerleri genel kavramlardır ve kesin çizgilerle belirlenmemişlerdir. İş ahlakı konusunda söylenen sözlerin çoğu bu niteliktedir. Bir ticari kuruluş, birbiriyle uzlaşması kolay olmayabilecek türlü amaçlar güdebilir. Birini örnek olarak alalım; "müdürler, karı en yüksek noktaya çıkarmada kendilerine ve pay sahiplerine karşı yükümlüdürler"; ya da başka birini; "şirket, içinde bulunduğu topluluğa karşı sorumlu olduğu gibi, daha geniş bir çevreye de sorumludur". İkinci amaca yönelme, birinci amacın öngördüğü kar hacmini azaltabilir.

İŞLEM

Tanınmış bir yerel ticari kuruluş seçin ve karşılaşılabileceği çatışmaları düşünün (ya da, bulmaya çalışın derseniz).

İş ahlakı, çatışan taleplerin tartışıldığı bir platformdur. Burada iş sağlığı, stresi ve güvenli-ği söz konusudur. İşçilerinizden biri çok içiyorsa, bunun acısını karısının ve ailesinin çekeceğini bile bile onu işinden kovar mıydınız? İş ahlakı eşit çalışma fırsatı sağlamak demektir; iş yerinde çalışan hanımlardan cinsel bakımdan yararlanmaktan kaçınmak demektir (Bir ABD şirketinin yaptığı tahmine göre bu yüzden işe gelmeme ve işçi kaybı şirkete 7 milyon dolara malolmuştur); içinde bulunulan çevreyle temas halinde bulunmak, yerel okullara ve kolejlere yardım etmek demektir. Kıdemli işçiler ve emeklilik maaşının hakça dağıtılması ile ilgili sorunlar da bu kapsam içindedir. Günümüzdeki büyük ticari kuruluşlar, kârlarını artırmak amacıyla ("tüketici" diye nitelendirdikleri) insanları mallarını almaya ikna etmek için bazı geleneksel inançları yeniden aşılamaaya çalışmaktadırlar. Örneğin; maden suyunun musluk suyundan daha sağlıklı olduğu görüşü yerleştirilmeye çalışılabilir. Şirketin kendi "gerçeği" varsaydığı bu geleneksel görüşün, satış mümessillerince yayılmasını beklemektedir. Oysa gerçek bunun tam tersi olabilir. Nitekim 1990 yılında Perrier maden suyu, içinde sağlığa zararlı maddeler bulunduğu iddiası yüzünden geçici olarak piyasadan çekilmişti. Bir-reyin hakları ile kuruluşun amaçları ve gereksinimleri birbirine kolayca ters düşebilir.

İŞLEM

TV'de ve dergilerdeki reklamları inceleyin ve ürünlerinin satışını artırması için büyük kuruluşlarca propagandası yapılan bazı geleneksel inançları sayın. Bu yaklaşımın tüketiciyi nasıl etkileyebileceğini açıklayın. Örneğin reklamlardaki ideal kadın daima ince ve uzun boyludur. Acaba bu sıkı perhize giren genç kızların iştahını etkileyebilir mi?

3. Çatışan İki Görüş

Bazı şirketler başlıca görevlerinin kâr etmek olduğu, bunun dışında her şeyin ikinci planda kaldığı varsayımı ile iş görmektedirler.

Ünlü ABD'li ekonomist Milton Friedman:

"İş hayatının tek ve biricik sosyal sorumluluğu karı artırmaktır" demektedir.

Herkes bu kanıda değildir. ABD'de Dayton Hudson isminde bir döşemelik kumaş mağa-

zaları zinciri, on yıllık bir süre içinde satışlarını ve kârlarını üç katına çıkarmıştır. Ancak bu başarıyı Milton Friedman'ın ileri sürdüğü nedenlere dayanarak elde etme yoluna gidilmemiştir.

"Ticaretin amacı topluma hizmettir, sadece para kazanmak değil... Kâr, topluma yapılan iyi hizmetin bir ödülüdür. Kâr, verdiğimiz hizmetin aracı ve ölçüsüdür - kendi başına bir hedef değildir".

Kâr kötü anlam taşıyan bir sözcük değildir. Kâr olmadan, kalkınma, büyüme, yatırım ya da genişleme olmaz, ne var ki kâr gayesi kendi başına iş hayatındaki çatışmaları ve gerilimleri çözümleremez. İş ahlakının temel ilkesi şudur: "Önemli olan insanlardır, insanlar nesnelerden daha önemlidirler; kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, sen de başkalarına öyle davran".

İkilem

Blue-jean ve kot imalatçısı Levi-Strauss firması Hans ailesi tarafından devralınıp bir özel şirket haline getirildi. Şirketin sağlam ahlak ilkelerine dayandığı iddia ediliyordu. Yeni sahipler, kârı artırmak uğruna üst yöneticilerinden birinin kuruluşu zararlı koşullar altında az ücretle işçi çalıştıran bir iş yeri haline getirdiğinin farkına vardılar. Tabii bu istenecek bir durum değildi.

1. Bu yönetici, yüksek verimliliği ve kâr kaybını umursamadan kovulmalı mıydı?
2. İşinde alıkonup, yapılan kârın bir bölümü işçilere mi dağıtılmalıydı?
3. İşçiler üzerindeki baskısı azaltılmalı mıydı?

İŞLEM

Gazetelerde ve kuşe kağıda basılmış dergilerde "mükemmel" ve "temel" gibi, satışı cazip yapan ancak sahte bir dünya çizen sözcükleri arayıp bulun. Bunun doğru mu yanlış mı olduğunu açıklayın ve nedenini anlatın.

Sözcükler

Yorumunuz

.....
.....
.....
.....

Şekil 4

*What the BESTTM
DRESSED WOOD
will be wearing
THIS SEASON. Satinwood*
*The Italians waited over
1000 years for the perfect pizza.
You only wait 7 minutes.*
**PERFECT
I S ' N ' T
PERFEC
UNLESS
IT LASTS**
*VISION.
THE PUREST WAY TO COOK.*

İkinci Bölüm

Adil Bir Anlaşma

Adil Bir Anlaşma

1. Gerçek Dünya

İş adamlarını çalışmalarında nelerin gayrete getirdiğini, inandıkları değerlerin neler olduğunu ve ahlak konusunun (yani, iyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramların) faaliyetlerini etkileyip etkilemediğini incelemek için Surrey'deki bir sanayi kompleksinde yöneticiler düzeyinde bir araştırma yapıldı. Bu kompleksteki 130 firmadan 37'si ayrıntılı incelemeye tabi tutuldu. Bazı sorulara verilen yanıtlar aşağıda özetlenmiştir.

İşçi Sayısı	Güdü	İş Ahlakı	İç Ortam	Dış çevrenin İlgisi
5-10	Kâr; geçimini sağlamak; faaliyetleri devam ettirme	Vicdan; belli belirsiz iş ahlakı kavramı	Stres; sosyal yardım yok	Hiç yok
11-100	Kâr; para; işten zevk alma; piyasada lider olma	İş ahlakı ilkeleri gözetilmekte; vicdan	Stres; sosyal yardım yok	Hiç yok
100-200	Kâr; genişleme; başkalarına hizmet; başarı	Çoğu bir prensip benimsemiş; iş ahlakı ilkeleri var	Stres; çok az sosyal yardım	Yanıtların yarısına göre hiç yok; bazıları gençlerle ilgili projeleri destekliyor

Kaynak: *Worlds Apart: a report on Church and Industry on the Yorbloven Industrial Estate, Surrey, SNEHM, Guildford, 1987*

Bu araştırmadan çıkan bazı sonuçlar şunlardır:

- Soru sorulan şirketlerin çoğunda ilk güdü kâr ve paradır.
- Sözü edilen başka amaçlar arasında başarı, işten zevk alma, verimli çalışma ile başkalarına hizmet gibi sözcükler de vardır.
- İş ahlakı ile ilgili sorulara verilen yanıtlarda fazla tutarlılık görülmemektedir.

İŞLEM

Yukardaki tabloda bulunan başlıkları kullanarak iş ahlaki ilkelerine çok bağlı bir şirket için özet çıkarın.

2. Ekonomi ve İş Dünyası

Yukarıdaki tabloda işadamlarının işlerini tarif ederken kullandıkları kilit sözcükler şunlardır: Kâr yapma, para, piyasa liderliği, genişleme, başarı ve hizmet. Bütün bunlar ekonominin ve iş dünyasının incelenmesi konusunda iyi bir giriş oluşturan olumlu ve dinamik sözcüklerdir. Ekonomi ve iş dünyası, müşterilerin gereksinimlerini ve isteklerini karşılamak için mal ve hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve alışverişi ile ilgilidir. Herkesin su, yiyecek, giyecek ve barınak gibi birtakım temel gereksinimleri bulunmaktadır. İngiltere'deki zengin bir aile kadar Brezilya'daki yoksul bir ailenin de bunlara ihtiyacı vardır. Ekonomi ile iş dünyası bu gereksinimleri karşılamayı amaçlar. Ancak, insanlar, gereksinimleri bir kez karşılandı mı, sırf zevk uğruna arka arkaya sınırsız istekler dizme eğilimini gösterirler.

Gereksinimler	İstekler	Fark
Ekmek	Televizyon	Hayatta kalmak için ekmek
Giyecek	Kompakt disk	Zevk için kompakt disk
Barınak	Konser bileti	Hayatta kalmak için barınak

Dağıtılmadan ve mübadele edilmeden önce mal ve hizmetlerin üretilmesi gerektiğinden, ekonomi ve iş kuramının üretimle ilgili kısmı genelde "servet yaratma" olarak adlandırılır. Böylece tüketici malları (araba, çamaşır makinesi, bulaşık makinesi gibi) ve sermaye malları (kamyon, güç santralleri ve fabrikaları gibi) üreticileri ile parasal işlemler yapanlara (hisse senedi alıp satanlar, sigortacılar, emtea tüccarları gibi) **servet yaratıcıları** denmektedir.

İŞLEM

Bir Üçüncü Dünya ailesinin dört gereksinimini belirleyin ve bunları kendi ailenizin dört isteği ile karşılaştırın.

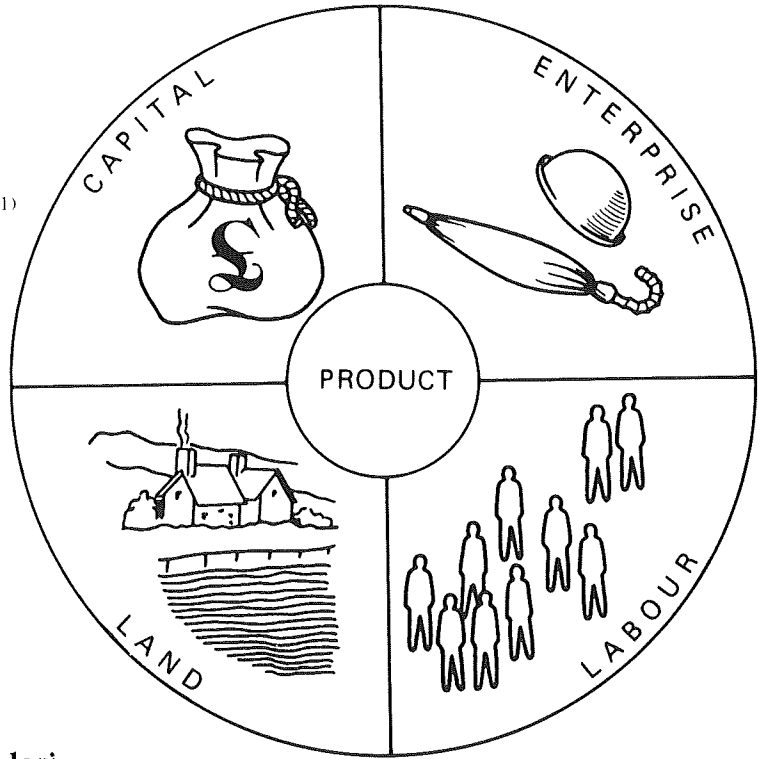
3. Kıt Kaynaklar ve Seçim

Genelde "üretim faktörleri" denen toprak, emek, sermaye ve girişim kıt kaynaklardır ve bunların alternatif kullanımları için bir seçim yapmak gerekir. Bu seçim bazen birbiri ile rekabet halinde olan ancak sonuçta iyi olan amaçlar arasında yapılabilirdiği gibi (spor ayakkabı üretimini mi veya takım elbise üretimini artırmak gibi) bazen de birbiriyle çelişen sonuçlar (CFC içeren temizleyiciler veya çevreye zararlı olmayanların üretimi gibi) ile ilgili de olabilir. Mal ve hizmet arasında seçim yapmak maliyet demektir. Bir faydayı diğerine tercih etmenin gerçek maliyeti ise "fırsat maliyetidir", yani bir başka fayda elde etmek için diğerinden vazgeçmenin maliyetidir. Seçim ve çatışma durumlarında, kişi için iyi olan ile başkaları veya toplum için iyi olan arasında denge sağlarken karar-oluşturma sürecinde kişisel sorumluluk söz konusu olmaktadır.

Şekil 5

Üretim Faktörleri

(Floyd, D., Business Studies,
Charles Letts and Co., Londra, 1989 S. 1)



Seçim ve Çatışma Örnekleri

- Yerel Planlama Kurulu hastane mi yoksa eğlence merkezleri yapımına mı izin veriyor?
- Batı hükümetleri nükleer silahlara mı, yoksa Üçüncü Dünya'da sulama programlarına mı yatırım yapıyor?
- Havagazı ve kömür kaynaklarını tüketiyor muyuz, yoksa gelecek kuşaklara da bir kısmını saklıyor muyuz?

İŞLEM

Bazı seçimleri ve çatışmaları sıralayın ve bunların ardındaki nedenleri açıklayın

Seçimler ve Çatışmalar

Seçim Nedenleri

4. Değer Ölçüleri

Yukardakiler gibi güç seçimlere ve çatışmalara yanıt bulmaya çalışırken, ilk eğilim kendi görüşünüze başvurma olmaktadır. Ancak işin güç yanı şı ki bu soruna eğilen kaç kişi varsa o kadar da görüş vardır. İş tanımı konusunda, ekonomik teori, durumun ne olduğu ve üretim ile dağıtım olanak ve olasılıkları ile ilgili bilgi sağlamaktadır. Ne yapılması gerektiğine karar verebilmemiz için birtakım değer ve ilkelere başvurmamız gerekecektir. İşte bu noktada ahlak söz konusu olmaktadır. Ekonomi gerçeklerle ilgilenir, söylediklerine kanıt getirmek ister. İş demek nicelik demektir, hesap ve verim demektir. Ahlak ise kendi başına yanıt sağlamaz, ancak ilkelerinin ışığı altında ne yapılması gerektiği konusunda yol gösterir, bunu yaparken de iş ve ekonomi hayatının sunduğu gerçeklere önem verir. Böylece, maliyetleri düşürmek ve verimi artırmak için, ekonomistler ile iş hayatı yöneticileri, gereksiz gördükleri işçileri paralarını verip işten çıkarabilirler. Bunu "işçi fazlalığı" sorununu halletmek olarak değerlendirirler. Haklılık ve haksızlık sorunları üzerinde duran ahlak ise, örneğin, halen ekonomik açıdan tam bir güvenlik içinde bulunmayan bazı kimselerin işsiz kaldıklarında çok daha kötü bir duruma düşeceklerini düşünerek karşıt savı savunabilir. Öyle değer ölçüleri vardır ki, bunlara göre bireyler nesnelerden daha önemlidir ve kuruluşların gereksinimleri her zaman insanlarınkinden daha önemli değildir.

Kilit Sözcükler

.....dır/.....malıdır

Gerçek/Değer

Tarif/Talimat

İŞLEM

Aşağıdaki sözlerin bazıları ekonomistlerin, bazılarıysa ahlak ilmi ile uğraşanların alanına girer. Bunları ayırabilir misiniz?

1. "Community Charge" eski vergi sisteminden daha çok gelir sağlayacaktır.
2. "Community Charge" vatandaşın ödeme gücünü dikkate almadığından kaldırılmalıdır.
3. Servet vergisi İngiltere'de zenginler ve yoksullar arasındaki uçurumu daraltacaktır.
4. Servetin daha eşit olarak dağıtılması gerekir.
5. Şirket birleşmeleri verimi artırır.
6. Bugünkü kıt kaynakları gelecek kuşaklar için korumamız gerekir.

5. Tanımlar

Ekonomi, kıt kaynakların rekabet halindeki talepler arasında paylaşılması konusunu araştırır.

İş, girişimcinin , servetin yaratılması ve dağıtılması için kaynakları organize etmesidir.

İş ahlakı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerlerin incelenmesidir. "Hava ve deniz yolculuğunda güvenlik standartları önemlidir" gibi, iş çevrelerince hemen benimsenecek olan genel ifadelerde bulunulabileceği gibi; "yolculukta güvenlik standartları maliyetine bakılmaksızın geliştirilmelidir" şeklinde kişilerin üzerinde tartışacağı ve bir karara varacağı özel ifadelerde de bulunulabilir.

İkilem

Aşağıdaki olayı okuyun. En iyi olduğunu düşündüğünüz çözümü seçin ve nedenlerinizi açıklayın.

Kauçuk köpüğü ile doldurulmuş mobilya çabuk tutuştuğu için ve yandığında çıkardığı zehirli duman yüzünden bütün mobilyalar (1 Mart 1989'dan itibaren) "Combustion Modified Foam" dan yapılmış olacak ve (1 Mart 1990'dan itibaren) kibrit alevinden tutuşmayacak ya da tutuşmayı geciktirecek bir astar ile kaplanmış bulunacaktır.

Hayali şirketimizin yönetimi, bir ikilem karşısında bulunmaktadır.

Aşağıdaki şıkların hangisini seçecektir?

- a) Yönetimin ve hissedarların zarara uğramasını göze alıp ne kadar köpük-kıtık varsa hemen yakmak.
- b) Tespit edilen tarihten önce, daha az sıkı olan, tutuşmadan için için yanan sigara testinden başarıyla geçtiği sürece (1983), kauçuk köpüğü doldurulmuş mobilya satma izni olan eskicilere satmak.
- c) Daha düşük fiyatlarla üçüncü dünya ülkelerine ihraç etmek.

Üçüncü Bölüm

Piyasalar, Serbestlik ve Sorumluluk

Piyasalar, Serbestlik ve Sorumluluk

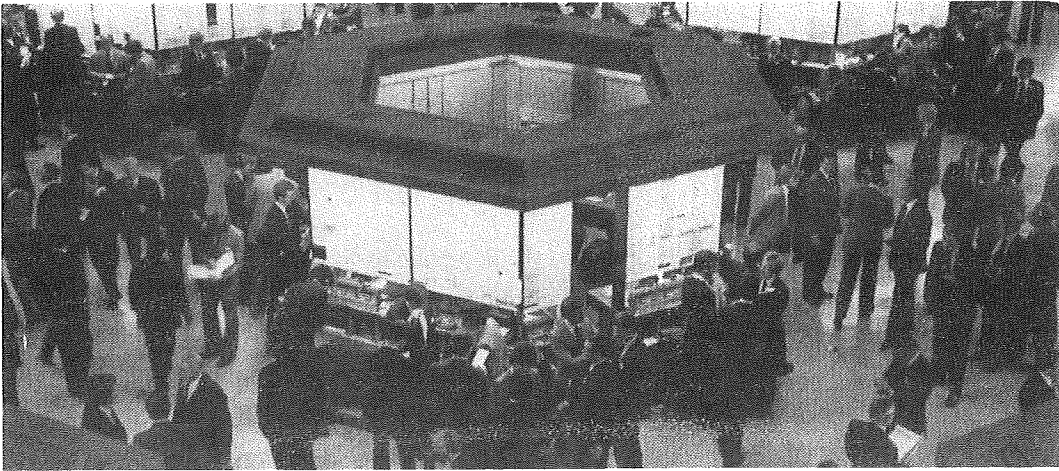
1. Ekonomik Sistemler

Üç ekonomik sistem vardır: *Serbest piyasa* (kapitalist), *planlı ekonomi* (sosyalist, merkeziyetçi, kolektivist) ve *karma ekonomi*.

Bu sistemler, birbirlerinden özel mülkiyete karşı tutumlarıyla, ekonomik faaliyete hükümet müdahalesinin derecesiyle ve girişimin ve bireyin rolü ile ayrılır. 1989 sonbaharına kadar, Avrupa, Batı ve Doğu Bloku diye ikiye ayrılmış bulunuyordu. Ekonomik sistemleri bakımından bunlara kabaca kapitalist ve sosyalist denebilirdi. Batı (İngiltere, Fransa ve Batı Almanya vb.) serbest piyasa güçlerine daha çok şans tanırken, Doğu (Sovyet Rusya ve uyduları) planlı ekonomiyi seçmişlerdi.

Doğu Bloku'nda yaşanan devrimler değişiklikler getirdi. Bu ülkelerde artık serbest piyasa güçlerinin kaynakların dağılımını düzenlemesine izin verilmektedir. Macaristan, Budapeşte'de borsa açılmasına izin verirken, Nisan 1990'da ise SSCB aynı öneriyi incelemeye başlamıştır.

Şekil 6



İŞLEM

Doğu Avrupa ulusları serbest piyasa ekonomisini geliştirmeye çalışıyorlar. Gazetelerden kupürler kesin ve hükümet ile halk açısından bu uygulamaların sonuçlarının neler olabileceğini anlatın.

Serbest Piyasa Sistemi

Teoride bu sistem, üreticilerin ve tüketicilerin neyi, nasıl, ne zaman ve hangi fiyattan üretilmesi konusundaki kararlarına dayanır. Tüketici seçimi üretimi, dağıtımı ve mübadeleyi yönlendirir.

Avantajları

Seçim serbestisi: Halk parasını dilediği gibi harcayabilir ve böylece malı tedarik edecek olanlara taleplerinin ne olduğunu bildirir; kendi firmalarını kurar ve iş alanlarını seçer.

Etkinlik: Serbest piyasa halkın isteklerine çabuk tepki gösterir. Kamu kaynakları kârlı alanlara kaydırılır. Bu sistem, mal ve hizmet üretiminde yeni ve daha ileri bir teknolojinin gelişimini teşvik eder.

Rekabet: Bu, tüketicilerin taleplerini karşılamak için mal ve hizmet çeşitlerinde zenginlik sağlar.

Teşvik: Mal ve servet sahibi olma olanakları karşısında halkın fırsatlardan yararlanması teşvik edilir.

Sakıncaları

Kâr güdüsü: Serbest piyasa ekonomisinde kâr güdüsü, üreticiler, mal sahipleri, hissedarlar ve yönetim için önemli olduğundan sosyal maliyetleri (hava kirliliği gibi) gözardı etme eğilimi görülür. Bununla birlikte iş dünyasında bu konuda değişim belirtileri gözlenmektedir.

Servetin eşitsiz dağılımı: Güç, servetle artma eğilimi gösterdiğinden kapitalist ekonomilerde büyük ayrımlıklar ortaya çıkmaktadır. Adil dağıtım konusunda direnmelerle karşılaşılabilir. Ancak bu, sadece serbest piyasa ekonomilerine özgü olmayıp aynı zamanda Üçüncü Dünya'nın gelişmekte olan ülkeleri ile merkezden planlı ekonomilerin de özelliklerinden biridir.

İşsizlik ve düşük ücretler: Serbest bir işgücü piyasası sağlamak güçtür. Yüksek işsizliğin ve bol niteliksiz işgücünün bulunduğu bir ortamda, işveren avantajlı durumdadır. Oysa nitelikli işgücü kıt olduğu için talep, ücretlerin yükselmesine neden olur. Sermaye emekten daha kıt bir kaynak olduğundan, işçiler anlaşmaya yanaşmazlarsa yatırım planları başka yerlere kaydırılabilir. Nitekim bunun bir örneği geçenlerde görülmüş, Ford Motors, Vales'de yapacağı yatırımı Batı Almanya'ya kaydırmıştır. Bu durumlarda emek hizmeti sunanlar, bunların hizmetlerini satın alanlar karşısında dezavantajlı durumdadırlar.

Şekil 7



Planlı Sistem

Planlı ekonomide, hükümet veya kamu sektörü neyi, kimin için ve hangi fiyata üreteceği konusunda karar verir. Plancılar kıt kaynakların dağılımını yaparlar.

Avantajları

İnsan kaynaklarının kullanımı: Merkezi planlama, yüksek istihdam ve iş güvenliği sağlar.

Büyük çapta üretim: Ölçek ekonomileri sayesinde gerçekleşir.

Kamu hizmetleri (enerji) ve temel hizmetler (sağlık) etkin bir şekilde sağlanır.

Dezavantajları

Gizli işsizlik: Yüksek işsizlik, çoğunlukla fazla işgücü istihdamına neden olur. Birleşik Almanya'da rekabete ve yeni verimlilik fikirlerine bugün açık duruma gelmiş bulunan Doğu Alman sanayiinde de görüleceği gibi aslında bir gizli işsizlik söz konusudur. Planlı ekonomilerdeki emek-yoğun sanayiler teknolojik ilerlemeyi de engelleme eğilimindedir.

Seçim şansının bulunmaması.

Teşviklerin az oluşu.

Merkezileştirilmiş kontrol verimsiz bir bürokrasiye neden olmaktadır.

Karma Ekonomi

Gerçek hayatta ne tam serbest, ne de tam planlı ekonomi vardır. Batı'daki standart, seçme serbestisini belli bir hükümet planlaması ile birleştiren karma ekonomidir. Karma ekonomi bir anlamda her iki dünyanın en iyisini sunmakta ise de, her birinin dezavantajlarından bazılarını da sahiptir.

İŞLEM

Her bir ekonomik sistemin avantajlarını ve dezavantajlarını yazın. Varsayılan avantajların aslında farklı sistemlerin ortaya çıkardığı avantajlar olduğunu açıklayın ve bunları ahlaki yönden tanımlayın.

Avantajlar

Dezavantajlar

Tanım ve ahlaki yorum

2. Ahlaki Yönler

İnsanlar aynı zamanda *bencil* olmadıkları halde *açgözlü* olabilirler. Dikkat ederseniz "bencil" ve "bencil değil" demiyoruz. Bencil olmak bir kusurdur, açgözlülük ise değildir.

Bir ekonomik düzenin işlerlik kazanması için bu iki içgüdüye birden hitap etmek gerekir. Mal canlısı yanına hitap ettiğinizde, üretimin en üst düzeye erişmesi sağlanabilir. İnsanların bencil olmayan yanlarına hitap ettiğinizde ise üretilen malların geniş bir alana dağılmasını sağlamış olursunuz. Birinci iç güdü servetin yaratılmasını teşvik ederken, ikincisi bunun adil bir şekilde dağılımına katkıda bulunur.

Ancak adalet, kişisel olmayan piyasa güçlerinin işlemesiyle kendiliğinden sağlanmaz. Çok yönlü inisiyatif ve girişim ekonomisinin işlemesi için seçim serbestisi ile bir hükme varma özgürlüğü şarttır (Doğu Avrupa ülkeleri bunu deneyimleri sonucu öğrenmişlerdir). Ne var ki adil bir dağılım ancak özgürlük ile sorumluluğun bir araya gelmesiyle gerçekleşir. Serbest piyasa demek başıboş bir piyasa demek değildir. Piyasa serbestliği, piyasanın denetimini şart koşar. Özgürlük, serbest piyasa ekonomisinde kendiliğinden gerçekleşmediği gibi, eşitlik de planlı bir ekonomide kendiliğinden ortaya çıkmaz.

İŞLEM

Aşağıda ahlaki fikirlerin üç ekonomik sistemin işleyişini nasıl etkilemesi gerektiğini açıklayın.

Serbestlik

Eşitlik

Sorumluluk

3. Girişimcilik Kültürü

İngiltere'de Muhafazakar Parti iktidara 1979'da bir liberalizasyon programıyla geldi. Hedef, piyasalar üzerinde yasal düzenlemelerin kaldırılması (deregulation) ve ekonomiye serbestlik kazandırmaktı. Piyasa güçlerinin ahlaki kaygılar yüzünden denetim altında tutulmasının şart olduğu, çünkü kendi başlarına bırakılacak olursa birçok kimsenin yoksullaşmasına neden olacağına inanılan eski görüşün tam tersi bir yaklaşımdı bu. Adaleti ve eşit muameleyi sağlayacak olduğu varsayılan Refah Devleti'nin ciddi bir *ahlaki* amaca yönelik olması gerekiyordu.

Muhafazakâr İktidar ya da arkasındaki yeni sağcı düşünce, piyasaları kişi dışındaki güçler tarafından yönetilen doğa olguları gibi görüyordu. Hükümetin stratejisi, iş hayatının gö-

revlerini yerine getirebilmesi için, devletin kontrol güçlerini kaldırmaktı. Bu girişimciliği öyle teşvik etti ki, İngiltere'nin, bugün bir "girişimcilik kültürü"nü egemenliği altında olduğundan söz edilmekte.

Başkalarına göreyse, piyasalar doğa güçlerine benzememekte ve kendi kararlarımızın ve davranışlarımızın toplamından oluşmaktadır. Biz kendi davranışımızdan *sorumluyuz* ve bu tutumumuz belli davranış kurallarına tabi kılınmalıdır. Sosyal düzenin dayandığı karşılıklı bağımlılık ise, yetenek ve hırs mutlu azınlığın yararına çalışmak üzere elele vermedikleri sürece etkin bir biçimde işlemeye devam edemeyecektir.

İkilem: Adil Paylar

Birleşik Krallık'taki servet dağılımında büyük eşitsizlikler vardır. Konut, hisse senetleri, emlak, inşaat şirketleri ve banka mevduatı mülkiyetlerinde büyük eşitsizlik vardır.

Nüfusun en zengin %1'i tüm servetin %20'sine

Nüfusun en zengin %10'u tüm servetin %54'üne

Nüfusun en zengin %50'si tüm servetin %93'üne

Nüfusun en fakir %50'si tüm servetin %7'sine

sahiptir.

Bununla birlikte, Hükümet 1980'lerde ekonomik kalkınmanın iki özelliğine işaret etmektedir. Bunlar biri "ripple effect" (suya taş atınca, yayılan dalga daireleri) (İngiltere'nin güney-doğusundaki kalkınmanın Midland ve Wales'de de olduğu gibi, başka bölgelere, sonunda da kuzeye kadar yayılması) düşüncesi, diğeri ise "trickle-down effect" (damlama etkisi) (zenginler için gerçekleşecek ekonomik kalkınmanın toplumun yoksul kesimine de yayılacağı) düşüncesidir. Herkesin durumu böylece iyiye gitmekte, ancak bu süreç bazıları için diğerlerine göre daha fazla ve daha hızlı olmaktadır.

Fabian Society'nin bir raporunda (Income & Wealth in the 1980s, 16 July 1990) damlama etkisinin biraz kuşkulu olduğu belirtilmektedir. Bültene göre reel olarak üstteki %10'un durumu %43 daha iyiye gitmiş, alttaki %40'ınki %8 gerilemiştir. Yakında yayımlanan Hükümet İstatistikleri de bu iddiayı doğrular niteliktedir.

Servetin dağılımındaki eşitsizlikleri gözden geçirin ve aşağıdaki soruları yanıtlayın:

1. Bu adil bir durum mudur?
2. Eşitsizlikler nasıl azaltılabilir?
3. Vergilendirme sistemlerinden yararlanılabilir mi?
4. Dalga etkisine mi, damlama etkisine mi bel bağlamakta yarar var?
5. Başka çare önerebilir misiniz?

Dördüncü Bölüm

İşte Vicdan Var mıdır?

İşte Vicdan Var mıdır?

1. Birey ve Sosyal Sorumluluk

Helena Jones, hayali bir şirket olan O.K. Bisküvi Limited Şti. Pazarlama Araştırması Bölümü'nün yöneticisidir. Son zamanlarda bu bölümdeki işler gevşemiş ve performans düşmüştür. Bu durumun nedenleri araştırıldığında Helena'nın kızını hastaneye kaldırmış olduğu, kocası olmadığı için sırtına binen yükün de işlerini güçleştirdiği anlaşıldı. Bayan Jones'un tam gün işte çalışmadan geçinmesine olanak yoktu ve bu arada elinden geldiğince hastaneye ziyarete gitmek durumundaydı. Kişisel sorunları yüzünden sorumluluklarını tam olarak yerine getirmiyordu.

Bu durumda Bayan Jones'un ahlaki davranışı konusunda çatışan talepler söz konusu olmaktadır. Bir yandan hasta kızına yardım etmek, onu hastanede ziyaret etmek gibi bireysel ahlaki sorumlulukları varken; öte yandan iş akdi gereği, firmasına karşı yöneticilik görevi ve performansı bakımından yüklenmiş olduğu sorumluluklar vardır. Helena Jones'un, ayakta durmasına, verimine ve kârlılığın katkıda bulunduğu bir kuruluşun üyesi olduğu için bireysel sorumluluklarının bir de sosyal yönü vardır.

İŞLEM

Helena Jones'un bazı seçenekleri var. Aşağıdakilerden birini yapabilir:

1. Hastalanıp, doktor raporu alabilir.
2. İstifa edebilir.
3. Durumunu anlatıp, izin isteyebilir.
4. Yarım-gün çalışmak için başvurabilir.

Hangi seçenek sizce uygun düşer? Nedenlerini açıklayınız.

2. Şirketin Sosyal Sorumluluğu

Şimdiye kadar duruma Helen Jones'un açısından ve vicdanından baktık. Peki, şirketin sorumlulukları ve vicdanı ne olacak?

"Bir şirketin sosyal sorumlulukları" deyince kişisel nitelik dışındaki bir durumdan söz edilmekte ve ahlaki konulardaki kararlar daha çok kişiler için kullanılmaktadır. Bir şirketin ahlaki sorumluluklarından söz ederken, çoğu kez yöneticilerin görevlerine atıfta bulunuruz. Bu yöneticilerin çeşitli gruplara karşı sorumlulukları vardır:

1. Hissedarlara;
2. Yöneticilere;
3. Memur/işçilere;
4. Kendilerine mal tedarik eden firmalara ve müşterilere;
5. Ailelerine ve çevrelerine.

Çalışanlar gibi, yöneticiler de, sorumluluklarını yerine getirirken birtakım çatışmalarla karşılaşılır. Yöneticiler bir yandan şirket politikasından sorumlu iken, öte yandan şirketin toplumsal görünümünden de sorumludurlar. Dinsel yayınlar hazırlayan bir yayımcıyı ele alalım. Bu tür yayımcılık şirketi, bir bulvar gazetesi yayımcısından elbette ki daha geniş bir vizyona sahip olmalıdır ve yöneticiler yayılması istenen "mesaj"ın anlaşılmasının sağlanması kaygısını taşımalıdır. Öte yandan bu yöneticilerin hissedarlarına ve memurlarına karşı da sorumlulukları vardır. Kârın şirketi tehlikeye sokacak kadar düşüyor olması haberi karşısında hemen allak bullak olmamalıdır.

Şirketin birinci zorunluluğu hem randımanlı hem de sorumlu bir biçimde çalışmasıdır. Ancak, iş ahlakı, kaynakların etkin bir biçimde kullanımını ve etkin bir satış politikası uygulanmasını gerektirir. Aydınlatma konusunda faaliyet gösteren mühendislik firması bazı parçaları uzun yıllardır küçük bir aile firmasından almaktaydı. Öte yandan mühendislik işinde gittikçe artan talebe de ayak uydurmaya çalışıyordu. Bu arada, aile firması beklentileri karşılayamazken, piyasaya çıkan büyük bir firma fiyatlarda %20 indirim yapar. Bu durumda bir yanda etkinlik, öte yanda o güne kadar iş yapmakta olduğunuz eski aile firmasına olan mevcut sorumluluklar söz konusu olmaktadır.

Burada sözü edilen sorunlar herhangi basit bir kuralı uygulamayla çözümlenebilecek cinsten değildir. İşin içine birçok etken girmektedir. Yöneticilerin sorumlulukları, yukarıda sayılan beş gruba karşı sorumlulukları dengeleyecek deneyim ve bilgeliği de kapsamak zordur. Genel bir ilke, yöneticilerin, işlerine karşı olan ciddi sorumluluklarından vazgeçmeden diğer hususları da gözönünde tutmak zorunda olmalarıdır.

İŞLEM

Helena Jones olayında, şirkete göre, kendisi iş akdinin hükümlerini yerine getirmemekte; şirket kendisine para ödemekte; oysa o, bölümünün performansının düşmesine neden olmaktadır. Bu durumda onu işten çıkarıp başka bir çözüm yolu arayabilirler. Bu soruna sizin önereceğiniz çözüm ne olacaktır? Ahlaki açıdan doğru bir karara varabilmeniz için aşağıdaki soru listesinden yararlanabilirsiniz.

1. Sorunu doğru olarak tanımladınız mı?
2. a. Helena'nın açısından
b. Genel Müdür açısından bakarsanız sorunu nasıl tanımlarsınız?
3. Şirketin bir üyesi olarak ve bir şahıs olarak kime sadakat borçlusunuz?
4. Bu kararı vermedeki amacınız nedir?
5. Amacınızın olası sonuçlarla nasıl bir ilişkisi vardır?
6. Kararınız kime zarar veriyor?
7. Kararınız zaman içinde uzun ömürlü olacak mı, yoksa kısa vadeli bir çözüm mü?
8. Hangi şartlar altında bugünkü kararınıza istisna tanırırsınız?

3. Organizasyon, Amaçlar ve Şirketleri Sorumlulu Tutmak

Bununla birlikte, mali başarı bir şirketin performansının tek ölçütü değildir. İş ahlakı, amaç ve hedefleri saptarken, başka şirket değerlerini ve uygulamalarını da göz önünde tutmalıdır. Yöneticilerin unutmamaları gereken bir şey de şirketin halka yardım için var olduğu, kârın ise amaca götüren bir vasıta olduğudur. Çalışanlar sırf kâr aracı gibi görülmemelidir.

Ticaret ve iş idaresi derslerine bilimsel yaklaşım ile iş hayatının baskısı, şirkette kurumsal, etkinlik ve diğer kişisel olmayan yönleri vurgularken, birey herhangi bir figür durumuna düşmektedir.

Bir şirketin organizasyon şeması örneği.



Ordudaki emir komuta zincirine benzeyen bir hiyerarşi bulunan organizasyon şeması, hedefler ve finansal başarı elde etmek zorunluğu ile birleşince, yöneticiler bazı gerçekleri göremez olurlar. Bu kimseler şirketin, ortak çalışmasına katkıda bulunan kişilerden meydana geldiği gerçeğini göremez olurlar. Şirket için bir başka çözüm yolu da - Almanya'da gözde olan - üzerinde karşılıklı olarak anlaşmaya varılmış bir şirket planında belirlendiği gibi yöneticilerin ve memurların da şirketin amaçlarına ve hedeflerine katıldığı açık yönetim sistemini benimsemektir. Bu bizi yöneticilerin sadece ortaklara karşı sorumlu oldukları fikrinden uzaklaştırmaktadır. İşten şu veya bu şekilde etkilenen herkes "ortak bahis" oynamış demektir; etkilenenler sadece ortaklar değildir. İşçiler, emeklilik aylığı alan eski işçiler, hammadde tedarik eden firmalar, müşteriler ve toplum da etkilenmektedir. Genel Müdürün görevi Bölüm 2'de sözü edilen beş ayrı grubunun her birini gözönüne alarak olanakları ölçüsünde adil bir şekilde şirketin amaçlarını açıklamak olmalıdır.

Şirketleri Sorumlu Tutmak

Dar anlamda şirketler kişi değildirler; ahlaki görevler deyince elbette insanın aklına kişiler gelmektedir. Ne var ki, bazı bakımlardan, kişilere atfolunan fikir ve işlevler, kişilerden oluşan kuruluşlara da uygulanabilir. Organizasyonların birtakım hedefleri, değerleri ve stratejileri vardır; aynı şekilde bir "şirket bilincinden" söz edilebilir. Bu bilincin en etkin sesi liderlerdir (yöneticiler, müdürler). Bunlar bireysel değerler ile organizasyon değerleri arasında köprü gibi önemli kilit rolü oynarlar.

Bununla birlikte, şirket bilinci, tüketici baskısı ve kamuoyundan etkilenebilir. Peat Marwick Consultants şirketinin bir raporunda (Haziran 1990) "çevreci" baskı gruplarının çevre sorunlarının gittikçe bilincine varılmasının ardındaki esas kuvvet olduğu belirtilmektedir.

Kanunların da bu yönde önemli etkileri vardır. Şirketler "tüzel kişiler"dir, hukuki varlıklardır; dava edilebilirler ve edebilirler. Toplum kanuna baş vurarak şirket faaliyetlerine, ahlaksal standartların uygulanmasını isteyebilir.

İkilem

P & O Ferrier Company, içinde 193 kişinin öldüğü, 6 Mart 1987 tarihinde batan *Herald of Free Enterprise* ile ilgili olarak cinayet suçuyla yargılandı. Dava sonunda birtakım kişiler suçlanmış ve hüküm giydiler. Şirketin cinayetten sorumlu hukuki bir varlık gibi görülmesine çalışıldı. Savcılık yeni gerekçeler ileri sürdü. Buna göre sadece kontrol ile görevli memurlar değil, aynı zamanda tek tek ihmal fiillerinin toplamından da sorumlu olan şirket de suçlanıyordu. Ancak savcılık başarılı olamadı.

Düşünün ve karar verin

1. Kapakları açık bir halde limandan çıkan bir araba vapurunun uğradığı faciadan yukarıdaki şirket suçlu bulunmalı mıydı?
2. Şirket tek tek memurların ihmallerinden bir topluluk sıfatıyla sorumlu tutulabilir mi? Yoksa sorumlu olan sadece gemi sahipleri midir?

Nedenlerinizi açıklayın.

Beşinci Bölüm

Yöneticiler ve Liderlik

Yöneticiler ve Liderlik

1. Yöneticilerin Değerleri ve Tutumları

İşadamları genellikle kendilerinin en büyük düşmanlarıdır. Gazete haberine göre, yüksek mahkemede bakılan Guinness skandalı duruşmasında savcılık Mr. Saunders'in, teklif verirken, ihaleyi kazanmak için aldanacak olan halk ya da paraları boşa harcanacak ortakları zerre kadar düşünmeksizin, Guinness hisselerinin fiyatlarını yükseltmek için birtakım gizli ve kanuna aykırı anlaşmalara giriştiği iddiasında bulunmuştur. Gazetede bunu okuyan bizler, omuz silkip "ne olacak, iş adamları böyledir işte!" der geçeriz. Aynı şekilde, paralarını, yaşlılık günleri için iyi bir yatırım olsun diye Barlow Clowes'a kaptıran binlerce kişi geliyor aklımıza.

Liderlik, şirketin başındaki kimselere has bir şey değildir; ancak şirketin başındakiler şirkete ahlaki niteliğini veren değer ve tutumları gözetmede birtakım özel sorumluluklar taşırlar. İş ahlakının önemli bir yanı da karşılaştıkları sorunlar ve güç durumlar üzerinde düşüncelerinde, liderlere, özellikle de yöneticilere yardımcı olmaktır.

Sorunlar üst düzey kişilerden de kaynaklanabilir. Farzedin ki birinci sınıf bir otelin yöneticisisiniz. Yönetim kurulu üyelerinizden biri düzenli olarak size uğruyor, her ziyaretten sonra bir viski şişesi eksiliyor. Siz şişenin nereye gittiğini biliyorsunuz, barmeniniz de (hatta garsonların çoğu da) durumun farkında. Yönetim kurulu üyesini yüzlemekten çekiniyorsunuz, durumu görmezlikten geliyor ve ahlak standartlarını bir kenara bırakarak kötü bir örnek oluşturunuz. Yukarıdan gelen bir sorun bu; ancak sorun aşağı kademelerden de da gelebilir. Örneğin "fire verme" denilen bir sorun vardır; işçiler, parasını vermeden depodan öteberi götürdüklerinde olur bu fire. Yöneticiler bu gibi yolsuzluklara hiçbir zaman göz yummamalıdır. Yumacak olurlarsa "işte iş hayatında ahlak çökmeğe" yüz tutar. Ahlak düzeyinin yükselmesinde yöneticilerin büyük rolü vardır.

İŞLEM

Ev aletleri üreten bir İsveç firması yakın bir tarihte aynı iş dalındaki küçük bir İngiliz şirketini devralmıştı.

Yeni yönetim kurulu üyeleri, işyerinin bakımının, temizlik ve derli topluluğun İsveç'te randıman ve üretim üzerinde iyi etkisi olduğunu söylüyorlardı. Müdüriyetten buna önyak olması rica olundu. Buna cevap olarak atölyelerdeki aydınlatma düzeni iyileştirildi; üretim atölyelerinin yerlerinin kuru tutulması için çareler bulundu; yemek paydosları yeniden ayarlandı; yemek servisi daha düzenli bir hale kondu ve kısa dinlenmeler verildi; yerler daha iyi bir şekilde süpürülmeye başlandı ve temizlik üzerinde daha titizlikle duruldu; yerel konut sitesinden işyerine işçilerin taşınması için yeni olanaklar sağlandı. Herkesin kolayca farkına varacağı bu iyileştirmeler işteki hem sanayi faaliyetleri, hem de insan ilişkileri üzerinde darbe etkisi yarattı.

1

Müdüriyetin önyak olabileceği başka çareler düşünebiliyor musunuz?

2

Bu durumda ne gibi ahlaki sorunlar ortaya çıkabilir?

2. Değişen Değerler

İş ahlakı, yöneticilerin belirli bir ahlak çizgisi belirlemek üzere gerekli görev ve sorumlulukları kabul edip etmeme konusunda bir değerlendirme yapmalarını sağlama yolları bulmalıdır. Bunun bir yolu, iş ile ilgili kararlar alırken kendilerine sordukları soruları gözden geçirmektir. Yöneticilik değerleri üstüne yapılan bir araştırma yöneticileri üç kilit soruya göre sınıflandırmaktadır.

1. İşe yarar mı?
2. Doğru mu?
3. Zevkli mi?

Beş ülkeden alınan cevaplar yöneticilerin bu konuda verdikleri öncelikleri göstermektedir:

	ABD	Japonya	Kore	Avustralya	Hindistan
İşe yarar mı? (%) (Pragmatik, yararçı yaklaşım)	57.3	67.4	53.1	40.2	52.9
Doğru mu? (%) (Ahlaki yaklaşım)	30.3	9.9	9.0	40.2	44.1
Zevkli mi? (%) (Duygusal yaklaşım)	1.2	7.0	8.5	5.4	2.2
Karışık (%)	11.2	15.8	29.4	14.2	19.6
Yönetici sayısı	997	374	211	351	623

Davis K. and Frederick, W. Business and Society, 5th ed. Mc Graw-Hill, New York 1984 p. 55

Sonuçların Analizi

Bu tabloda en belirgin çelişki, ahlaki yaklaşımda Japonya ve Kore'nin yüzdesinin ABD, Avustralya ve Hindistan'inkine göre çok düşük olmasıdır. Hindistan'da ahlaki kaygılar (%44.1) verimlilikten (%34.0) üstün tutulmuştur. ABD, Avustralya ve yöneticilerin İngiliz fikirlerinin büyük etkisi altında kaldığı Hindistan'da, Japon ve Kore yaklaşımlarında bulunmayan birtakım ahlaki değerlerin benimsenmiş olduğu görülmektedir. Ancak bu durum Japonya'da ve Kore'de iş ahlakının olmadığı anlamına gelmemektedir. Batı'da Protestan

ahlakının karakteristik özelliğinin bir zamanlar çalışma olduğu gibi yararçı yaklaşımın yüksek yüzdesi, verimin, onların zihniyetinde ahlaki bir değer gibi yorumlandığını gösteriyor. Verim konusunda bütün ülkelerin yüzdeleri yüksektir. (Özellikle de ABD ve Japonya). Bundan çıkarılacak sonuç, iş ahlakının temel amaca , yani kârın gerekliliğine ve yararçı yaklaşım olmadan da bunun gerçekleştirilemeyeceğine, saygı göstermek zorunda olduğudur.

Japon yönetim biçiminin temel hedefi verim ve üretkenliktir; bu tutum iş hayatında, işçinin uzun vadeli bir ilişki gibi bakılan katılımını destekleyen bir tarzın teşvik edilmesine yol açmıştır. İşçilerin işten çıkarılması ender bir olaydır. Yöneticiler refah ve kalkınma sağlanması konusunda sorumluluk duyarlar. İş ile ahlaki değerler arasında bir çatışma olmadığı sürece bunun doğru bir tarz olduğu, iyi yönetilen bir işin iyi insan ilişkileri geliştirdiği görülmektedir. Japonlar buna "ahlaki" deseler de demeseler de, biz bu şekilde yorumluyoruz.

Avustralya'nın değerlerine bakıldığında yararçı ve ahlaki (% 40.2) yaklaşımlara verilen ağırlığın hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Bu durum etnik kökenlerin bir sonucu olarak ticari hayatta ve toplumda ileri derecede dini yaklaşımların varlığından kaynaklanabilir.

İŞLEM

1

Yukarıdaki tabloda verilen bulguların ahlaki yönlerini değerlendiren kısa bir yazı yazın.

2

Sunderland'da Nissan araba fabrikasında üretim ve yönetim-çalışanlar ilişkisi hiyerarşik bir yapıda değil, daha çok işbirliğine yöneliktir. Çalışanların uzmanlaştıkları belli işleri yaptıkları bant sistemi yerine, arabanın montajı esnasında birçok farklı alanda çalışabildikleri bir teknoloji uygulanmaktadır. Montaj ve kalite "kalite çemberleri" olarak adlandırılan bir çalışma yöntemi ile kontrol edilmektedir. Şirkette katılım, orta vadeli amaçların belirlenmesinde işbirliği ve esnek çalışma saatleri işbirliğinin temel özellikleridir. Çalışanlar ve yöneticiler tesisleri ve yemek salonlarını hep birlikte kullandıklarından bu ortaklık ilişkisi sosyal alanlarda da kendini gösterir.

a) Her ne kadar insanları verimliliği artırmak için birer araç olarak kullanıyorlarsa da Nissan'da uygulanan bu yaklaşım ahlaki sayılamaz mı?

b) Japon yönetimi orta vadeli amaçların açıklığa kavuşturulmasında başarılı olmuştur. Japon yönetim tarzında orta kademe yöneticilerin orta vadeli amaçlar hakkında belirgin görüşleri olması ve bunların aynı zamanda diğer çalışanlar tarafından da anlaşılması iş hayatında iyi bir uygulama ve ahlaki bir yaklaşım olarak kabul edilmez mi?

c) İyi bir iş ahlakının tüm çalışanların yönetici olmasını gerektirmesi gibi bir durum söz konusu mudur?

Yönetici Değerlerinin Sıralanması

1982 yılında 1400 yönetici ile yöneticilerin değerleri konusunda bir anket yapılmıştır. Bu ankete göre önemli yöneticilik değerleri şöyle sıralanmıştır.

Yöneticilerin Sıralaması	Sizin Sıralamanız
1) Sorumlu (% 88)	
2) Dürüst (% 88)	
3) Yetenekli (% 67)	
4) Yaratıcı (% 55)	
5) Mantıklı (% 49)	
6) Hırslı (% 37)	

Size göre yöneticilerde bulunması gereken altı en önemli değeri önem sırasına göre yazınız. Bu değerleri seçme ve sıralama nedenlerinizi belirtiniz.

3. İyi Yöneticiler Neden Ahlaka Aykırı Kararlar Alırlar

Harvard Business Review okuyucularına ahlaka aykırı kararlar alma nedenleri sorulduğunda birinci sırada "üstlerin davranışları" yer almıştır.

Ahlaka Aykırı Davranma Nedenleri

	1982'deki Araştırma	1977'deki Araştırma	Sizin Listeniz
Üstlerin davranışı	1	1	?
Aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışı	2	4	?
Sanayiın ahlak yapısı	3	3	?
Toplumun ahlak yapısı	4	5	?
Şirket politikası	5	2	?
Şahsi maddi gereksinimler	6	6	?

İŞLEM

Önem sırasına göre sizin ahlaka aykırı kararlar almanızı etkileyebilecek etmenleri yazın.

İkilem

Firestone, 1970'lerde normalin üstünde kaza oranı olan Radyal 500 oto lastiğini piyasaya çıkarmıştı. Kapasite fazlalığı ve düşen satışlar yüzünden, sanayide dünya çapında bir rekabet fırtınası esmesi nedeniyle, Hükümetten ağır baskı olmasına rağmen, şirket bu lastiği piyasadan çekmek istemedi. Radyal 500'ü piyasadan çekmek demek, Firestone'un pozisyonuna ağır bir darbe indirmek demektir. (Natale, *S. Ethics and Decision Making*, Institute for Business and Management Ethics, Iona College, Newyork, 1980, p.16)

1. Siz olsanız şirkete ve ortaklara sadakat uğruna lastiği piyasada tutar mıydınız?
2. İşçilerin işlerini kaybetmemeleri için lastiği satmaya devam eder miydiniz?
3. Müşterilerin ve toplumun güvenliğini daha mı üstün tutardınız?

Şekil 8



4. Bir Şirketin Ahlak Kuralları

Şirket yönetiminin değerleri ve tutumları bir Ahlak Kuralları ile ortaya konulabilir. Genel müdürün buna destek olması gerekir.

Body Shop'un herkesin okuyabileceği bir Ahlak Kuralı vardır. Bu kurallar "Body Shop Nedir?" adlı bir broşür içinde yayımlanmıştır. İşte özeti:

- Hayvan kökenliden çok bitki kökenli maddeler kullanıyoruz.
- Hayvanlar üzerinde test yapmıyoruz.
- Çevre bilincine sahibiz; eski kağıtlardan üretilmiş kağıtlar kullanıyoruz ve doğada kendiliğinden yok olacak malzeme kullanıyoruz.
- Mümkün olduğu kadar doğal maddeler kullanıyoruz.
- Ambalajı en düşük düzeyde tutuyoruz.
- Ürünlerimizin çoğunun kaynağı Üçüncü Dünya Ülkeleri'dir.
- Güney Hindistan'daki "Boy's Town Trust"a yardım ediyoruz.
- Ürünlerimiz felsefemizi yansıtmaktadır.

Body Shop'ın felsefesine göre iş, "ilkeleri olan bir kâr ortaklığı"dır. Şirketin ahlaki yaklaşımı, "toplumdan aldığı bir şeyi topluma geri vermek isteyen" yönetim tarafından kesin bir şekilde ortaya konmuş bulunmaktadır.

İŞLEM

1

Bir şirketin topluma yararlı bir şeyi geri verebileceği yollardan bazılarını yazın.

2

Şirketin topluma geri verdiği zararlı şeylerin listesini çıkarın.

Şekil 9

5

ABOUT BRITISH TELECOM

section

CODE OF PRACTICE FOR CONSUMERS

British Telecom's Telephone Services

The British Telecommunications network

8 The telephone services provided by British Telecom as a network operator under its

that your entry is accurate and up-to-date each time the Phone Book is reprinted, but occasionally accidental errors will occur.

15 If your entry is omitted from the Phone Book or is seriously wrong, you should inform your local British Telecom office as soon as possible. We cannot do a special reprint of the Phone Book but we will try to help you by suggesting one or more of a wide variety of measures. There may include supplying printed cards (which can be returned to British Telecom for free despatch) to send to

it is presented, contact your local British Telecom office for advice on methods of payment. This may avoid your telephone service being disconnected and remove the need for further recovery action.

25 In certain circumstances, where the use of a telephone is essential, it is suggested you contact the Social Services Department of your local authority who may be able to assist you.

RECONNECTION OF SERVICE

9A There is normally a fee for reconnecting

Altıncı Bölüm

Ahlak ve Tüketici

Ahlak ve Tüketici

1. Rekabet ve Reklam

Gerçekte bir ürünün satışında, kaynakları en iyi şekilde kullanmak için birbiriyle yarışan birçok küçük firmanın bulunduğu tam rekabet durumuna rastlamak pek olası değildir. Böyle bir durumda arz ve talep, piyasada teklif edilen fiyat üzerinden denge durumundadır; kâr "normal"dir, sömürme de olanaksızdır.

Daha çok rastlanan durum ise birkaç büyük şirketin (oligopol), ya da tek bir büyük şirketin (monopol), bir malın piyasaya girişini kontrol etmesidir. Bu görece bir şeydir. Örneğin, İngiliz hukukunda monopol (tekel), piyasanın %25'ine ya da daha büyük bir bölümüne mal tedarik eden herhangi bir firma veya firmalar grubu olarak tanımlanmaktadır. Bu piyasalarda, özellikle de monopollerde kârlar anormal derecede yüksek olabilir. Şirket ya da şirketler "fiyat-alıcı" olmaktan çok "fiyat-koyucu"durlar. Böylece piyasaya serbestçe girmenin karşısına engeller dikilmektedir.

Özel bilgi ve beceri sahibi olan dişçilerin toplum içindeki durumlarında bir tekel söz konusudur. Milli Sağlık Hizmeti çerçevesi içinde aşağıdaki ücretler talep edilmektedir:

Diş çekme 5 sterlin

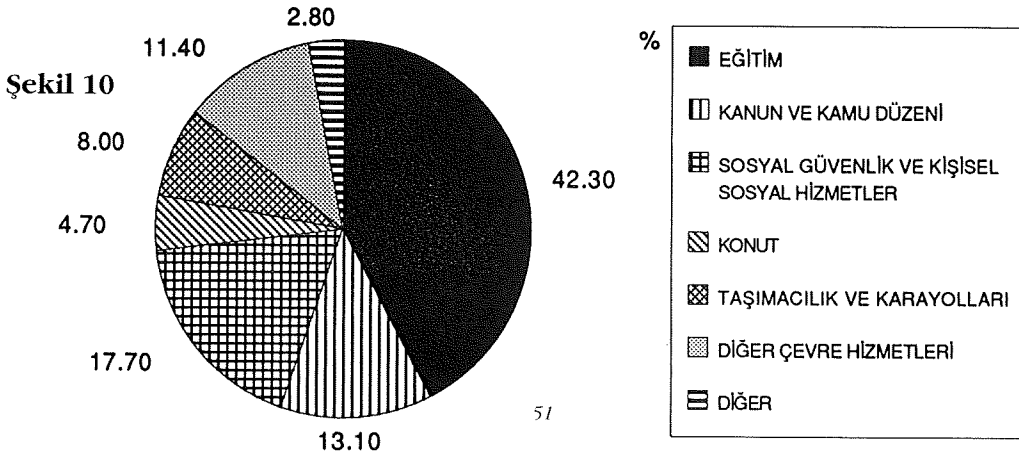
Diş dolgusu 15 sterlin

Kuron 50 sterlin

Ücretler koruyucu dişçilik gözönünde tutularak ayarlanmıştır. Ancak, dişçiler daha yüksek ücret almak için, basit bir müdahale yerine (görüşme yaptığımız bazı dişçiler bunu kabul etmişlerdir) dişe kuron yapmaya kalkarlarsa ahlaka aykırı davranmış olurlar.

Monopol ya da oligopol koşulları altında müşteri adaylarına ürün satmak için uygulanan baskı reklam aracılığı ile yapıldığı gibi, posta ile satış, kredi ve taksit olanakları gibi başka yollarla da yapılmaktadır.

Reklamcılık büyük bir iş dalıdır. (bkz.Şekil 9). İngiltere'de reklamcılık giderleri yılda 5,000 milyon £'i bulmaktadır.



İŞLEM

Reklam: Adil mi? Değil mi?

5 TV reklamı, 5 radyo reklamı dinleyin:

5 basın veya gazete reklamı bulun.

Bölüm 1'deki temel ahlaki konuları (dürüstlük, güven, adalet, şahıslara saygı) gözönünde tutarak söz konusu reklamlardan her birini aşağıda belirtilen açılardan değerlendirin:

- a. Doğru bilgi veriyor mu?
- b. "Belli etmeden akıl çelici" rol mü oynuyor?
- c. Anlamsız laflar mı ediyor?
- d. Ürünü satın almanın yaşam kalitesini yükselteceği iddiasında mı?
- e. Cinselliğe ya da ırkçılığa mı hitap ediyor?

Seçtiğiniz reklamlardaki 15 ürünü alt alta yazıp reklamlarda genel ahlaksal değerlendirme yapmanıza yardımcı olacak kalıplar olup olmadığına bakın.

Reklamı yapılan ürün	Bilgi verici	Akıl çelici (ikna edici)	Anlamsız	Yaşamın kalitesini yükseltici	Cinselliğe yönelik	İrkçılığa yönelik
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

2. Reklam yerine bilgi

Çevre dostu bir deterjan olan ECOVER ile Body-Shop, reklam yapmak yerine, ürünleri ve uyguladıkları iş ilkeleri konusunda açık bilgi sunarak kararı müşterilerine bırakıyor.

Bunun sömürücü bir yaklaşım olmadığı kanısındadırlar. Çünkü müşteri adayları herhangi belli bir ürünü almaya zorlanmıyor, bilgi verilip karar kendilerine bırakılıyor. Serbestlik baskıya tercih ediliyor.

Bu iki yaklaşımı inceleyen kısa bir deneme yazın.

2. Satış Baskısı, Müşteri ve Kanun

İngiltere'de birçok ürünün satışını kontrol etmek, ticari standartları ve tüketiciyi korumak ve reklam biçimlerini düzenlemek için kanunlar ve sıkı kurallar vardır.

a. Tekeller ve Şirket Birleşmeleri Kurulu (Monopolies and Mergers Commission)

Bu Kurul, tüketicilerin yararına çalışıp çalışmadıklarını anlamak için, tekellerin ve birleşen şirketlerin durumlarını incelemekte ve haklarında rapor düzenlemektedir. Örneğin, Kurul'un bir raporu üzerine, hükümet (Temmuz 1990) Portsmouth Citybus şirketinin Stagecoach Bus Company tarafından devralınmasının durdurulmasını teklif etmiştir.

Gerekçe olarak da, birleşen şirketlerin rekabeti önleyerek kamunun çıkarlarına aykırı hareket edilmesini göstermiştir. Mülkiyetin aşırı derecede tek elde toplanması yüzünden 1986 Bus Industry Deregulation'ın amaçlarının tehlikeye girdiği konusunda endişeler bulunmaktadır.

b. Kısıtlayıcı Uygulamalar Mahkemesi (Restrictive Practices Court)

Bu, tekel yaratmak ve sanayide rekabeti engellemek için elele veren firma gruplarını kontrol etmeye çalışan kanuni bir kuruluştur.

c. Dürüst Ticaret Bürosu (Office of Fair Trading)

1976 tarihli Fair Trading Act çerçevesi içinde kurulan bu resmi kuruluş ticari uygulamaları izler ve tüketicilerin haksızlıklara uğramasını engeller. Büro'nun Genel Müdürü yeni çıkarılan (1988) Yanıltıcı Reklamların Kontrolü Mevzuatı ile önemli yetkiler üstlenmiş bulunmaktadır. Yetkileri şu medyalarındaki reklamları kapsamaktadır.

- Gazete ve dergiler
- Otobüs, taksi ve duvar afişleri gibi açık hava ilancılığı
- Sinema reklamları
- Broşürler, el ilanları, sergi malzemesi, sirküler ve doğrudan posta kanalıyla yapılan reklamlar.

d. Reklamcılık Standartları Dairesi (Advertising Standards Authority) (ASA)

Bu, reklamcılık sanayii tarafından 1962'de tüketicilerin çıkarlarını korumak amacı ile kurulmuş bağımsız bir organdır. TV ve radyo dışındaki bütün reklam ve satış promosyon gereçlerinin kanuni, ahlaka uygun, dürüst olmasını, gerçeğe uymasını, tüketici ve topluma karşı sorumluluk duygusu taşıyacak şekilde hazırlanmış olmasını öngören İngiliz Satış Promosyonu İlkeleri (British Code of Sales Promotion Practice) ile İngiliz Reklamcılık Uygulama İlkeleri'nin (British Code of Advertising Practice) uygulamalarını denetler. Reklamcıların sadece bu ilkelere değil, aynı zamanda bu ilkelerin ruhuna da uymaları istenmektedir.

Halkın şikayetlerini araştırmak ve bunları yayımlamak yanında, ASA, bütün Birleşik Krallık'taki milli, bölgesel ve özel yayımlardaki reklamları denetlemekle de görevlidir. Bir reklam bu ilkelerden herhangi birine aykırı olursa, reklamı yapandan reklamını kaldırması veya uygun bir biçime sokmasını ister. Nadiren kendisine yapılan bu uyarıya uymak istemeyene, ASA bir "medya uyarısı" gönderir. Bu durumda, böyle bir "medya uyarısı" sonucu piyasadaki yayımcılar kuruluşun reklamını bir daha yayımlayamazlar.

Her ne kadar ASA bağımsız bir organa da Yanıltıcı Reklamların Kontrolü Mevzuatı (Control of Misleading Advertisement Regulation-1988) kendisine kanuni destek sağlar. ASA'nın bütün çabaları boşa çıktığı takdirde, reklamcuyu Dürüst Ticaret Bürosu'na havale ederek yanıltıcı reklamı yapmasını engeller. Mevzuat 1988 Haziran'ında yürürlüğe girdiğinden bu yana ASA, bu büroya sadece üç reklam sahibini havale etmiştir.

ASA, şikayetlerin çoğunu kendisi halleder. Temmuz 1990'da, British Rail'in şehiriçi seferleri konusundaki reklamları ile ilgili halktan gelen dört şikayet olmuştur. Söz konusu reklamlarda tren yolculuğunun uçak yolculuğundan daha rahat ve daha az stres yaratıcı olduğu söylenmekteydi. BR, savunmasında, "yolcuların trenlere yetişmek için koşmaları gerekmediği" ya da "iç seferlerin hiç aksamadığı!" gibi iddialarda bulunmadığını ileri sürmüştü. ASA bu iddiaları geri çevirmiş ve BR'ye karşılaştırmalarda bulunurken "daha dikkatli" davranması gerektiğini uyarmıştı.

ASA'nın bir de sanayi kolu vardır; Reklam Uygulaması Komitesi (The Committee of Advertising Practice) adındaki bu organ rakip şikayetleri araştırır ve yayımlanmadan önce reklamlar konusunda reklamcılara ve ajanslara ücretsiz tavsiyelerde bulunur. Bu Komite ilkeleri hazırladığı gibi, bunları ASA namına uygulamaya da koyar. Komite temsilcilerinin listesi British Code of Advertising Practice'in iç kapağında verilmiştir.

ASA, ahlaki nitelikte önemli bir denetleme organıdır ve oynadığı rolün önemi Temmuz 1988 ve Haziran 1989 arasında alınan şikayetlerin çokluğundan ve türünden anlaşılabilir.

Şikayet Sayısı

Takip edilen	8.095
Takip edilmeyen	3.393

Şikayet Türü

Posta havalesi gecikmesi	751
İçerik	643

Hakkında şikayet yapılan başlıca on ürün veya hizmet grubu:

1. Bilgisayar ürünleri	61
2. Otomobiller	48
3. Finansal sorunlar	43
4. Tatil/oteller	37
5. Personel işe alma	32
6. Yolculuk	29
7. Emlak acenteleri	27
8. İnsanlara yapılan muamele	26
9. Mobilya	20
10. Yayımıcılık	17

İŞLEM

1

Yukardaki başlıklar altında yer alabilecek belli başlı şikayet örneklerini yazın. Örneğin tatil geçireceğiniz otelin broşüründe "otelin deniz kenarında olduğu" yazılıdır; ama otelinize vardığınızda, denize otobüsle gitmek zorunda olduğunuzu görüyorsunuz.

2

Kuralların yanında kuralların ruhunu da gözetmesi bakımından, Reklamcılık Standartları Dairesi'nin iş ahlakı için bir örnek oluşturduğunu da belirten bir yazı yazın.

3. Satış Baskısı, Müşteri ve İş Ahlakı

Kanuni organlar ile Reklamcılık Standartları Dairesi zorlu makamlardır. Bunlar bir kez reklamı yasakladılar mı hiç bir televizyon, radyo yayın istasyonu, gazete veya dergi onu bir daha kabul etmez. Ahlaki ilkeler açısından, bu organların mal ve hizmet alıp satarken birtakım doğru değerler için temel oluşturdukları söylenebilir. Ancak bu etkin düzenlemelere rağmen, gene de şirketler ile müşteriler arasında başka ahlaki yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Kanuna uydukları sürece işadamları dilediklerini yapabilir, yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap, ya da kanuna karşı gelmediği sürece "ufak tefek" kusurlara bakılmaz şeklindeki görüşler doğru olamazlar. Eğer ahlak sorunu ciddi bir şekilde ele alınacak ise, işadamları fiillerinin müşteriler üzerindeki olası sonuçlarını görmeye çalışmalı ve bu fiillerin kişisel sorumluluğunu üstlenmeye hazır olup olmadıkları konusunda bir karara varmalıdırlar.

Bir şirket, kanuna aykırı olmayan, ancak müşterilere zarar verebilecek malı satmaya kalktığı zaman gerçek ikilemler ortaya çıkmaktadır. Tütün sanayii bunun iyi bir örneğidir. Tıp bilimi sigaranın zararlı olduğunu belirtiyor. Örneğin, sigaranın akciğer kanserine neden olduğuna dair birçok tıbbi kanıt bulunmaktadır. Özgür bir toplumda her bireyin sigara içip içmeme konusunda kendisinin karar vermesi gerektiği savunulabilir. Hükümetin uyarısının her paketin üzerinde konması yeterlidir. Ancak, sigara şirketleri, sağlığa zararlı olduğu, hatta ölüme bile neden olabileceği kanısının yaygın olduğunu gözönüne alarak, böyle bir ürünün promosyonun sorumluluğunu üstlenmenin ne derece doğru olduğu konusunda düşünmelidirler.

Ya da başka bir örnek ele alalım: kaplama oto lastikleri. Üçüncü Dünya ülkelerinin araçlara ve yedek parçalara ihtiyacı vardır. Kaplama oto lastikleri ucuz fiyatla bu ülkelere satılabilir. Ancak, bu lastikler ötekiler gibi güvenli değildir; üstelik kötü arazi şartları ve güvenli araba kullanma ile ilgili yaptırımları uygulamanın güç olduğu bu ülkelerde kaza olasılığı yüksektir. Bu lastikleri satmak kanuna aykırı değildir, ancak kanunun ötesine geçen bazı ahlaki sorunlar yok mudur?

İkilem

Bir bilgisayar firması yeni bir "masa üstü yayıncılık" program paketi üretmek üzeredir. Ancak şu an nakit akışı sorunu vardır. Bu durumda ne yapmalıdır:

- Ürün bitmeden reklamını yapmaya ve sipariş kabulüne başlamalı mı?
- Reklamı ürün tamamlandıktan, ancak iyice testten geçirirmeden önce mi yapmaya başlamalıdır?
- Müşteri adaylarını riske atmamak için nakit akış sorunlarını çözecek başka yollar mı bulmalıdır?

İŞLEM

1

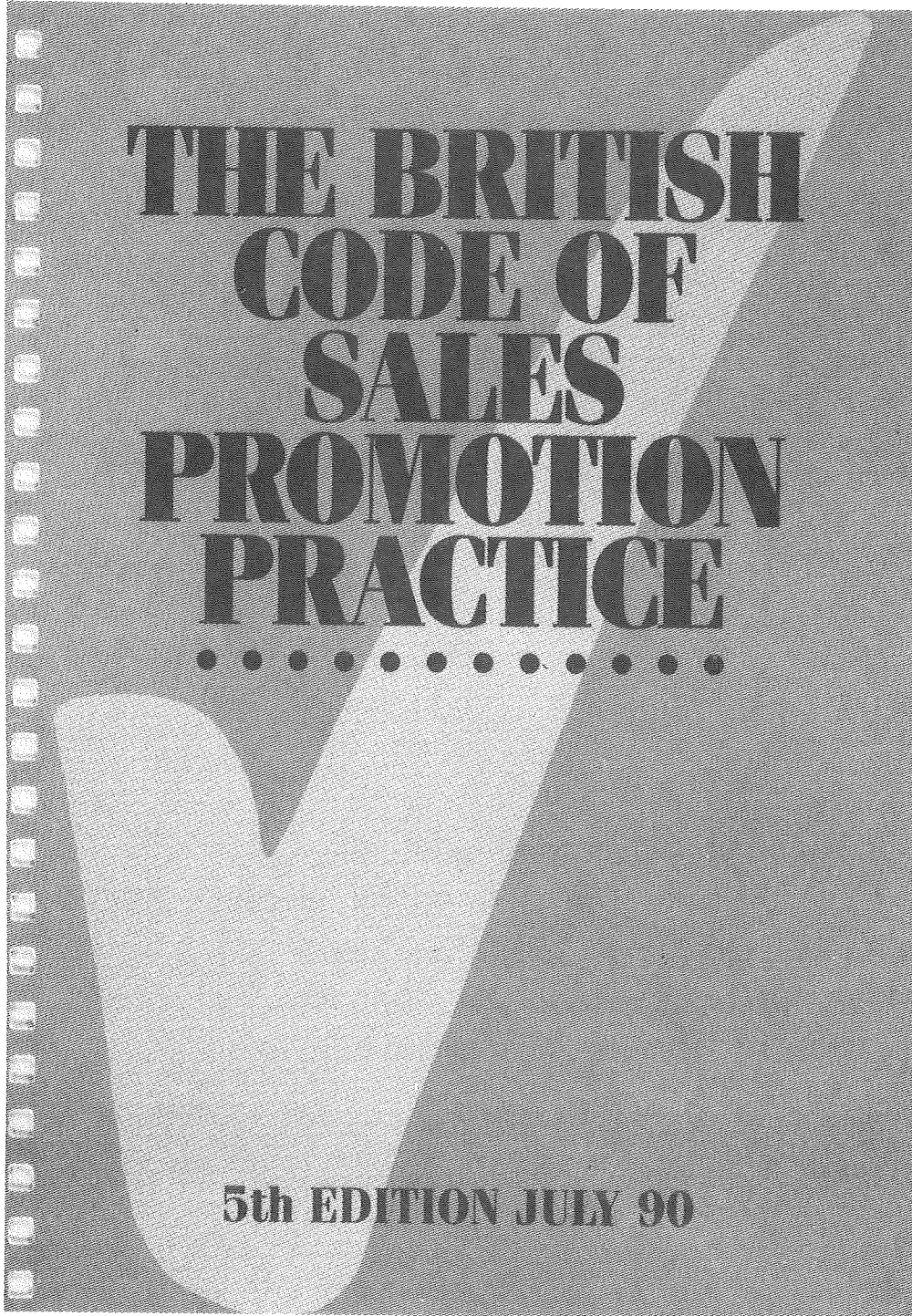
Bulunduğunuz yerdeki halk kitaplığına gidin ve "Reklamcılık Standartları Dairesi" hakkında bilgi edinin.

2

Posta kanalıyla herhangi bir şey satın almadan gözetilmesi gereken yedi altın kural:

- Gazete, dergi ya da katalogun güncel olup olmadığını kontrol edin.
- Gazete ya da dergi reklamına güvenerek alım yapacaksanız, garantisi olup olmadığına bakın. Garantisi yoksa, paranızı da peşin ödemiş olursanız, iş batarsa, paranızı kaybedebilirsiniz.
- Para göndermeniz gerekiyorsa, hiçbir zaman posta ile göndermeyin.
- Mektup yazdığınızda (ya da malı iade ettiğinizde) adınızı ve adresinizi unutmayın.
- Siparişinizin bir kopyasını ve gönderdiğiniz tarihi not etmeyi unutmayın.
- Reklamın bir kopyasını ya da reklamcının adı ve adresi ile birlikte bütün ayrıntılarını saklamayı unutmayın.
- Bir şikayette bulunacak olursanız, reklamın ve siparişinizin bütün ayrıntılarını verin.

Bu kuralları "alım satımda ahlak ilkeleri" konusundaki tartışmalarda temel olarak kullanın.



Yedinci Bölüm

İşverenler ve Çalışanlar

İşverenler ve Çalışanlar

1. Ortaklık Ahlakı

İşverenle çalışanları arasındaki ilişki bazen basite indirgenir. Bir kişi şirkete girdiğinde, üzerinde anlaşmaya varılan ücret, çalışma kayıt ve şartları, sözlü anlaşmayı izleyen en geç onüç hafta içinde yazılı iş akdi olarak hazırlanmak zorundadır (Bölüm 1'de gördüğümüz gibi yarım-gün çalışanlar için yazılı akit söz konusu değildir). Çalışan, yeteneği elverdiğince haftalık bir ücret paketi ya da aylık maaş karşılığında şirkete hizmet etme görevi olan biri gibi görülmektedir.

Bu görünüm gerçekleri tam olarak yansıtmamaktadır. Bu ataerkil örnekte çalışanların görevi açıkça belirlenmiştir. Ancak, iş hayatı polisiye romanlardaki gibi beklenmedik şeylerle doludur. Çalışanlar "iş başında" deneyim edindikçe, özellikle İngiliz sanayiinde daha sık görülmeye başlanan esnek ve ortaklığa dayanan iş anlaşmalarında, ilk beklentilerde değişiklikler yer almaktadır. Bir işyerinde çalışanın staj yapması onun için bir yarardır, ancak edindiği deneyim sonradan şirketin aleyhine olabilir. Örneğin; bir ithalat-ihracat şirketinde çalışan bir genç yabancı dilini geliştirmesi için 3 aylık bir kursa İspanya'ya gönderilmiş, dönüşte işten çıkıp başka bir şirkete girmiştir. Bu kimsenin yaptığı doğru mudur, yani ahlaki açıdan doğru bir davranış mıdır?

Öte yandan, şirket politikası ve yönetim (kanunlar da) zamanla değişmekte ve yeni durumlar ortaya çıkmaktadır. Birkaç yıl önce sürücülerinin belli bir saatin üzerinde fazla çalışmaması için kamyonlara takograf takıldığında, programların, vardiyaların ve primlerin değişmesi gerekmiştir. Şirket politikasını ve uygulamasını etkileyen piyasa şartlarında da değişiklikler yer alabilir. Geçenlerde yumurtalarda salmonella mikrobu bulunması olayının ardından yumurta pazarlama şirketlerindeki personelin bir kısmı yarım gün çalıştırılmaya başlandı, bir kısmı ise işten çıkarıldı. Bu değişen ve dinamik durumda, çalışanlar ile işverenlerin birbirine ayak uydurmaları gerekir. Sermayenin emeğe, emeğin de sermayeye ihtiyacı olduğu gerçeği benimsenmelidir. Çalışan-işveren ilişkileri bir ortaklık ilişkisidir; bu fikir bir kez, benimsendi mi haklar, görevler ve sorunlar karşısında duyarlı davranış gerektiği ortaya çıkar.

Örnek

Küçük bir firma için çalışan uzun yol kamyon sürücüsünüz ve Londra ile kıta Avrupası arasında antika eşya taşıyorsunuz. Kamyonun azami alacağı yük 20 tondur; ancak firma bir çok işletmeciyile rekabet halinde olduğundan, müdüriyet size 25 ton taşımanızı söylüyor. Kanuna aykırı bir durumla karşı karşıyasınız, trafik çevirirse ehliyetinizi alır. Öte yandan fazla yükü taşımayı reddederseniz, işinizden olabilirsiniz.

1. Müdüriyetin talimatına mı uyacaksınız?
2. Kanuna bağlı mı kalacaksınız?
3. Yola çıkmadan önce durumu müdüriyetle görüşerek çözümlenmeğe mi çalışacaksınız?
4. Sendikanızın fikrini mi alacaksınız?

Vicdanının Sesini Dinlemek

Sorun her zaman bir kanun sorunu olmaz, vicdan sorunu olduğu durumlar da vardır. Kullanılmış araba satan küçük bir garajda çalışığınızı varsayın. Patron, satacağı arabanın fiyatını yükseltmek için kilometre saatini sıfırlamanızı, ya da çok paslanmış yerleri belli etmeden yama ile kapamanızı söylüyor.

İŞLEM

Vicdanın ve yönetici davranışının birbiriyle çatıştığı aşağıdaki olayları okuyun ve soruları yanıtlayın.

Olay 1

Pizza satan bir yerde mutfak görevlilerinden biri müşteri sağlığının, sağığa aykırı uygulamalar nedeniyle tehlikeye sokulduğunu görüyor. Müdüriyet bunu umursamıyor. Bu görevli, yerel sağlık müdürlüğüne gitmeli mi?

Olay 2

Bir adam, birçok küçük iş alan ve inşaat iskelesi kurma işleriyle uğraşan firma için çalışmakta. İnşaat iskeleleri standardın altındadır ve güvenlik önlemleri tam olarak uygulanmamaktadır. Müdüriyet "iskeleler herkesin farkına varacağı kadar uzun süre durmamaktadır zaten" düşüncesindedir. Ancak işçi, Yerel Belediye İnşaat Kontrol Dairesi'ne (Local Council Building Control Department) başvuruyor.

Olay 3

Bir kadın emlak firmasına ortak oluyor. Çok geçmeden bürodaki yöneticilerin, fiyatları artırmak için, başka yerlerden daha yüksek fiyat teklifleri aldıklarını söylediklerini farkediyor. Çıkarı olduğundan, susup oturuyor.

Sorular

- a. Olan bitenden ve tehlikeden habersiz kimse bu işte zarara uğrayacak mı?
- b. İşçi talimata uymayı reddederek işini tehlikeye sokar mı?
- c. Tavsiye olunan davranış tarzı sanayi için bir standart durumuna gelir mi?
- d. Tavsiye edilen ahlaki tavır, bu durumda herhangi bir değişikliğe neden olur mu?

2. İşverenlerin Görevleri

Ortaklık pasif bir ilişki değildir, çalışanların refahı için etkin ahlaki ve manevi bir sorumluluk da içerir. Temel olarak bunun anlamı yönetimin, çalışanların güvenliği ve sağlığı konusunda dikkatli olması gerektiğidir. Geçenlerde 1974 tarihinde İş Başında Sağlık ve Güvenlik Kanunu (Health and Safety at Work Act) ile kurulan Sağlık ve Güvenlik Kurulu'nun Genel Müdürü işverenlere şu uyarıda bulunmuştur:

"İşimiz, kimin sorumlu olduğunu tespit etmektir ki bu sorumluluk yöneticilere ve girişimlerin yönetimlerine aittir"

Bu, yetkililerin ve sanayiin ahlaki sorunlar üzerinde durduğunu ve bazı istisnalar olmakla birlikte sağlık ve güvenlik konusunda çok daha fazla dikkat edildiğini göstermektedir. 13 Temmuz 1990 tarihli Financial Times'da Transmanche Link Channel Tunnel Construction Company davası ile ilgili bir rapor yayınlandı. Kaza Önleme Danışma Ünitesi (Accident Prevention Advisory Unit) tarafından 2 Fransız, 6 İngiliz inşaat işçisinin ölümü ile ilgili olarak açılan soruşturmada projenin güvenlik yönetiminin zayıf ve eşgüdüksüz olduğu sonucuna varılmıştır. "Feci can kaybına yol açma" tehlikesine işaret edilerek, müteahhitler güvenlik kontrollerini iyileştirmeleri için uyarılmıştı. O günden bu yana bir kişi ölmüştür.

İŞLEM

1

Şekil 10'daki şemaları inceleyin.

En çok ölüm oranı hangi yılda yer almıştır.

Bu yıl ölen işçi sayısı ile patron sayısını karşılaştırın?

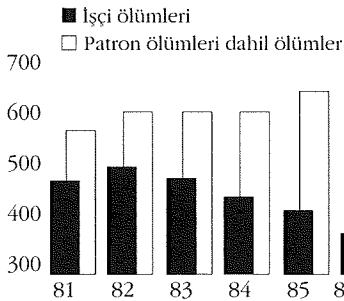
Bundan ne gibi bir sonuç çıkarılabilir?

2

Sağlık ve Güvenlik Yöneticisinin Fabrika Teftiş Kurulu'nda halen kadro eksikliği vardır ve teftiş bekleyen dört yıllık başvuru bulunmaktadır. Bu iş birikiminin ahlaki yönlerini açıklayın.

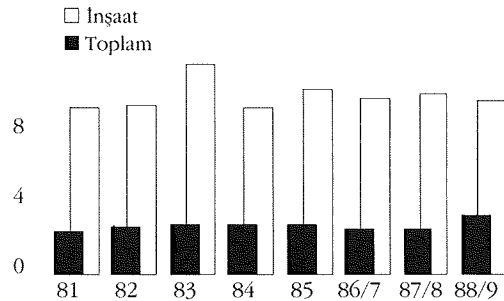
Şekil 12

İş başında ölüm



Mesleklerin en tehlikelisi inşaatçılık

100.000 işçi üzerinden ölümler



(6 Mayıs 1990 tarihli Sunday Observer'den)

3. Çalışanların Görevleri

Ortaklık, çalışanların şirkete karşı olan görevlerini de etkiler. Ancak bu, ahlaka aykırı ve hatalı davranışların çoğu kez doğal görüldüğü bir alandır. Büroda kırtasiye eşyalarını (kalem, daktilo şeridi gibi) alıp götürmek kolay edinilen bir alışkanlıktır; öğretmenler ve öğretim üyeleri bol bol fotokopi çekerler ; satış temsilcileri şirket hesabına benzin alırlar ve bunu özel işleri için kullanırlar.

Soru: Bu davranışlar kabul ediliyorsa, yani işverenler görmezlikten geliyorsa, bu ahlaki açıdan doğru mudur?

4. Avrupa Sosyal Bildirgesi

Tek bir karşıt oy (Mrs.Thatcher'in) ile Avrupa Sosyal Bildirgesi 8 Aralık 1989'da Strasbourg zirvesinde benimsenmiştir. "Sosyal Bildirge"nin gücü, adından da anlaşılabilir: *"İşçilerin Temel Sosyal Hakları ile İlgili Topluluk Bildirgesi"*. Bu bildirge, işçiler için 12 başlık altında toplanan ahlaki bir temel oluşturmaktadır;

1. Avrupa Topluluğu'nda işçilerin serbest dolaşımı;
2. İşin "adil" bir şekilde ödüllendirilmesi;
3. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bir örnekştirilmesi;
4. Sosyal güvenlik;
5. Dernek kurma ve toplu sözleşme özgürlüğü;
5. Meslek eğitimi;
7. Erkek ve kadınlara eşit muamele;
8. Bilgi edinme, danışma ve katılım ile ilgili düzenlemeler;
9. İş yerinde sağlık ve güvenlik;
10. Gençler;
11. Emekliler;
12. Sakatlar.

5. " Ortaklık" Ahlakı

Sosyal Bildirge hükümlerinin 8. maddesi, bilgi, danışma ve işte katılım ile ilgili düzenlemelerin nasıl bütün çalışanlarla paylaşılması gerektiği üzerinde durmaktadır. 1992 yılından sonra, Avrupa Şirket Statüsü, çalışanların "şirketlerinde denetleme ve stratejik kalkınmaya katılabilmeleri" için şirketlerin bir model benimsemelerini şart koşacaktır.

Bu statünün dayandığı ana madde, şirkette çalışan herkesin birer "ortak" oluşu ve şirketin başarılarında ve karar almasında payı olması gerektiğidir. Bu, şirketin kazancının eşit ola-

rak paylaşılması ya da kararların tümünün çalışanlar tarafından alınabilmesi demek değildir. Paylaşmanın ayrıntıları üzerinde durulması gerekir, ancak ilke statüde belirlenmiştir.

İngiltere'de günümüzde ilgi toplayan, başarıları paylaşma biçimleri arasında en önemlilerden biri de işçilerin hisse sahipliğidir. Bu görüş ESOP (İşçi Hisse Sahipliği Tasarısı- Employee Share Ownership Plan) ve PEP'ler (Bireysel Eşitlik Tasarıları-Personal Equity Plans) şeklinde 1989 Finans Kanunu'nda benimsenmiş bulunmaktadır. ESOP sisteminde yönetim şirket içinde bir vakıf kurmakta, bu vakıf hisse senetleri satın almakta, sonra da bunları piyasa fiyatlarının %80'ine işçilerin alımına sunmaktadır. PEP'ler ise daha geniş bir hisse sahipliğini teşvik eden, vergiden muaf tasarılardır.

Bu tasarılar hükümetçe etkin bir şekilde teşvik edilmektedir; ancak bazı şirketler, bütün işçileri eşit bir şekilde ödüllendirme şartından tedirgin olduklarından, bunu pek çekici bulmamakta ve statü çerçevesine girmeyecek benzeri düzenlemelere gitmektedirler. Kanuni düzenlemeleri teşvik etmek isteyen finans sektörü ise işçilere verilmek üzere hisse satın alabilmeleri için şirketlere fon sağlamaktadır.

Aşağıdaki tablo bu tip hisse sahipliğindeki artışı göstermektedir.

Tüm çalışanleri kapsayan hisse tasarısı çerçevesi içinde hisselerin alınışı.

	Yıl içinde hisselerin değeri (Milyon £)	Şimdiki değeri (Milyon £)
1980	50	230
1981	85	323
1982	215	495
1983	248	570
1984	264	502
1985	730	1,146
1986	580	748
1987	740	932
1988	1,000	1,222
1989	1,320	1,320
Toplam	5,232	7,488

Kaynak: The Share Centre Corporate Communication Strategy

Bunun ahlaki açıdan bir gelişim olduğu söylenebilir. İş ahlakı dışarıdan zorla kabul ettirilen bir ahlak planı değildir. İşin kendi bağlamı içinde geliştirilmiş ahlaki bir yorumdur. Firmalar ve işle ilgili milyonlarca küçük kararın ve faaliyetin bir araya gelmesi organizasyonlarda, tutumlarda ve ticari menfaatlerde değişiklikler yaratabileceğinden ve hissedar olma ile bağlantılı olarak bunun bireylerin gelişmesine yardım ettiği anlaşıldığından, hisse sahipliğinin kapsamının genişletilmesinin iş ahlakının varolduğunu gösterdiği ileri sürülebilir.

İŞLEM

1

ESOP'lar ve PEP'ler hakkındaki reklamlar için The Telegraph, The Times, The Independent, the Guardian ya da Financial Times'in finans sayfalarına bakın. Reklamları kim veriyor? Bundan ne sonuç çıkarıyorsunuz?

2

ESOP'lar ve PEP'ler konusunda bulabileceğiniz her şeyi toplayın Bu konuda Confederation of British Industries'den bilgi edinebilirsiniz.

3

Kadın giyim eşyası üreten bir şirket olan Kingsgate Ltd. of Harlow'da yarım gün çalışmakta olan Mrs.Jenkins tam gün çalışan işçilerden saat başına %10 daha az kazanmaktaydı. Harlow şirketinde yarım gün çalışan işçilerin çoğu kadındı. 1981'de bu durum Avrupa Adalet Divanı'nca cinsiyet ayrımı olarak yorumlandı ve ulusal mahkemelerin bunu kendi şartlarına göre uygulamaları gerektiği belirtildi. Mr.Weber yarım gün çalışan işçilerine ek bir gelir sağlamayı reddeden Frankfurt'taki Bilka mağazalarının bu tutumuna karşı çıktığında mahkeme 1986'da benzer karara varmıştır.

Kadın işçilerin yukarda anlatılan cinsten bir ayırma uğraması olasılığının neden daha fazla olduğunu belirtin.

Sekizinci Bölüm

Evrenin Dostu İş Dünyası

Evrenin Dostu İş Dünyası

1. Sosyal Maliyetler ve Ahlaki Sorumluluk

Bir boya şirketi Greenwhich'e yakın bir yerde yeni bir fabrika kurmayı düşünmektedir. Şirket, bu fabrikanın yıllık giderlerinin 8 milyon £ olacağını tahmin etmekte ancak, yıllık satışlarının 10 milyon £'i geçmesi gerektiğini belirtmektedir. Özel maliyetler ve kazançlar açısından bakıldığında, yatırım ticari bakımından sağlamdır.

Ne var ki yerel halk, dumanın ve zararlı kimyasal maddelerin havaya etkisi konusunda endişe duymaktadır. Ön araştırmalara bakılacak olursa, bu durum asit yağmurunu artıracak, sonuç olarak da toprak ve ırmaklar etkilenecektir. Ayrıca, Yerel Sağlık Dairesi, hastane ve sağlık masraflarının artacağını tahmin etmektedir. Bu dışsal giderler 3 milyon £ olarak hesaplanmıştır. Belediye Meclisi duman ve erozyondan tarihi binaların uğrayacağı zarar nedeniyle, korunması ve temizliği için yılda 2 milyon £ daha fazla harcama yapılacağını söylemektedir.

Ancak bazı dışsal faydalar da olacaktır. Yerel taşımacılık, dükkanlar, restoranlar, yiyecek içecek tedarik firmaları bundan yararlanacaktır. Yerel işsizlikte azalma olacak ve çok geçmeden bu bölgeye dışardan başka işler de gelecektir. Dışsal faydaların 2 milyon £'i bulacağı tahmin edilmektedir.

Sağlam ekonomik kararlar özel maliyetler ve faydalar ile dışsal maliyetler ve faydalarla birlikte ele alınan toplam sosyal maliyete dayandırılacaktır. Bir diğer ifade ile önemli olan sosyal maliyettir. Ekonomik kararlar, sadece özel kârlılık üzerine dayandırılmamalıdır. İçinde bulunulan toplum ve daha geniş bir dünya üzerindeki, hatta hemen şimdi ölçülemeyecek olan diğer etkiler de göz önüne alınmalıdır. Örneğin, odunculuk ve hayvan yetiştirme, Brezilya ormanlarının bazı kısımlarında ticari bakımdan iyi olabilir, ancak bunun yerli nüfusa, dahası yağmur ormanlarına zararı dokunmamalıdır.

İŞLEM

1

Fabrikeyi kurarken boya şirketinin yaptığı tahmini giderler hangileridir?

2

Özel ve dışsal maliyetler ve faydaları tahmin edin ve sosyal maliyetleri yazın.

3

Şirkete ve planlama dairesiyle görüşmek üzere gönderilmiş Yeşiller Partisi'nin yerel bir temsilcisi olduğunuzu farzedin. Temel sosyal maliyetleri ve uygun göreceğiniz başka bedelleri gözönüne alarak fabrikanın kurulmasının lehinde ve aleyhinde ahlaki hususları işleyen kısa bir yazı yazın.

2. Gittikçe Gelişen Ahlak Bilinci

Yerel düzeyde tek bir fabrikanın kuruluşu sorunu ile karşılaştığında yönetimin yatırım kararlarına ışık tutacak bir unsur olarak sosyal maliyetler ile ilgili gerçekçi tahmin yapması olanaklıdır. Ancak uluslararası bir düzeyde ve karmaşık teknoloji ile gerçekleştirilen geniş kapsamlı bir yatırımın nerdeyse ölçülemeyecek çaptaki sonuçlarıyla karşı karşıya kalındığında, sosyal maliyetler tahmin edilemez duruma gelir. Bu nedenlerden, bazen de ticari avantaj yüzünden işletmeler, sosyal maliyetleri geçmişte görmezlikten gelmişlerdir.

Ne var ki son on yıl içinde iş yerleri sosyal maliyetlerin dikkate alınması gereksiniminin gittikçe bilincine varmaya başlamışlardır. Özellikle sanayileşmiş dünyada çevre korumanın öneminin anlaşılması konusunda bir devrim olmuştur. Buna "Yeşil Devrim" denmektedir. Yoğun kamusal ve politik baskı altında, şirketler geniş yelpazeli kirlenme sorunlarıyla uğraşmak zorunda olduklarını kabul etmektedirler

Yeni mevzuatın ve sıkı kontrollerin, sanayiın işleyiş tarzına ve geliştireceği ürün türüne büyük etkisi olacaktır. Ancak ahlaki bakımdan iyi olan bütün kararların ahlaki nedenler uğruna alındığı sanılmamalı; bunların ardında ticari amaçlar da bulunabilir. Bu durum, bizi "iyi iş demek iyi ahlak demektir" sözüne getirmektedir. Örneğin, çevre korumanın öneminin daha iyi bilincine varılması ticari nedenlerle de teşvik görebilir.

Çevre temizliği konusundaki uzmanlık ve teknolojiden yararlanmaya hazır bir piyasa vardır. Birleşik Krallık'ta kirlenme kontrolünde kullanılan teçhizat ve hizmetlerinin 1988'de yaklaşık 3.8 milyon £ kazanmış olduğu, dünya piyasasının ise 100 milyar £'i bulduğu tahmin edilmektedir.

İnsanlığın geleceğini tehlikeye atan, yeryüzünü etkileyen sanayi ve çevre ile ilgili sorunların bir listesini verelim:

1. Sera etkisi, yeryüzünün ısınması: ozon tabakası; tropik yağmur ormanları;
2. Fosil yakıtlar, karbon dioksit kirlenmesi, nükleer yakıtlar, enerjinin korunması;
3. Dünya çapında cirosu 1.000 milyar doları bulan kimya sanayiın, tehlikeli gaz ve sıvı yayması, ozon hasarı, tarım ilaçlarının aşırı kullanılması ve atıklardan kurtulma sorunları;
4. Denizlere dökülen petrol;
5. Denizlerin ırmakların ve su yollarının kirlenmesi;
6. Yiyeceklerdeki sanayi katkı maddeleri;
7. Otomobil egzoz gazı ve kurşun zehirlenmesi.

İŞLEM

1

Aşağıdaki tabloları inceleyin ve kirlenme ile sanayinin bu yöndeki sorumluluklarının gittikçe bilincine varması konusunda kısa bir yazı yazın.

Ek bilgi için: Association for the Conservation of Energy, London (tel: 071-935 1495)

Kirlenme-Kaynak itibariyle Birleşik Krallık içindekiler, toplamının yüzdesi olarak

SEKTÖR	Sülfür Dioksit	Nitrojen Dioksit	Karbon Monoksit	Karbon Dioksit	Siyah Duman
Yurtiçi	4	3	7	15	42
Ticari Kamu Hizmeti	3	2	-	6	1
Güç Santralleri	71	32	1	335	5
Rafineriler	3	1	-	3	-
Tarım	-	-	-	3	-
Diğer Sanayiler	17	12	6	24	17
Demiryolları Taşıma	-	1	-	-	-
Karayolları	1	45	85	18	34
Gemi Taşımacılık	-	3	-	1	-
Toplam	100	100	100	100	100

Kaynak: Warren Spring Laboratory, Department of Trade and Industry- (Crown Copyright 1990 by permission.)

Özel sektör sanayi tarafından çevre kirlenmesi kontrolü, brüt yıllık gider, 1988 (1986 fiyatlarıyla)

SEKTÖR	Brüt Giderler Milyon £	Pay (%)
Kimya Sanayii	390	25
Gıda İşleme	314	20
Yakıt İşleme	34	2
Metal İmalat	279	18
Kağıt ve Kağıt Hamuru	222	14
Mühendislik	126	8
Taşocağı ve Çimento	99	5
Diğer İmalat	93	6
Toplam Sanayi	1557	100

Kaynak: ECOTEC Research and Consulting Ltd.

2

Kömüre Karşı Nükleer Enerji

Sera etkisi ve asit yağmuru, nükleer elektrik üretimine geri dönülmesi konusunu yeniden gündeme getirmiştir. Nükleer güç santralleri, asit yağmuruna neden olan karbondioksit ya da gaz çıkarmadıklarından fosil yakıtlara tercih edilmektedirler.

Elektrik santrallerinden çıkan CO2 oranları şöyledir:

Kömür	100
Petrol	80
Gaz	60
Nükleer	10
Hidro	10

Enerji kaynakları arasında seçim yaparken ahlaki yönler konusunda yardımcı olabilecek faktörleri karşılaştırm. Örneğin, bazı raporlara göre nükleer santrallerde çalışan işçilerin çocuklarında kansere yakalanma olasılığı daha fazladır.

3. Yeryüzünü Tehdit Eden Şeyler: Ahlaki Tepkiler

Halkın çevre sorunlarının bilincine varma oranı yüksektir. Yeşil tüketim konusunda yeni yayımlanan bir rapora göre alışveriş yapanların:

- Yüzde 90'ı hava, deniz ve ırmak kirlenmesini "oldukça ya da çok ciddi" görüyor;
- Yüzde 80'i, asit yağmuru, nükleer artık ve kurşunlu benzinden kaygılı;
- Yüzde 65'i tarımda kullanılan ilaçlardan kaygı duyuyor;
- Yüzde 50'si güç santralının çıkardığı zararlı maddelerden, kanalizasyonlardan ve CFC'lerden endişeli;
- Yüzde 33'ü işyerleri ve evlerden kaynaklanan çevre kirlenmesinde sorumlu olanların ağır cezaya çarptırılması gerektiği kanısında.

Birleşik Krallık'ta yeni yapılan araştırmalar çevre sorunlarıyla ilgilenme bilincinin yöneticilerde pek gelişmediğini göstermektedir. Peat Marwick McLintock danışmanlar grubunun yakın bir tarihte yaptıkları araştırmaya göre İngiltere'de işverenlerin %66'sı, çalışanların da %72'si kendi şirketlerinden kaynaklanan belli bir çevre sorunu olmadığını düşünmektedirler.

Ancak, bugün işyerlerinin ve sanayilerin çoğu "yeşil" konusunda gittikçe yayılan uluslararası kaygıya katılma eğilimindedirler.

Uygulama İlkeleri

25 Mart 1989'da ABD süpertankeri *Exxon Valdez*'in bir kayalığa çarpması sonucu , Alaska Körfezi'ne 300.000 varil petrol döküldü. 1 Nisan'da Exxon, görevde sarhoş olduğu anlaşılan kaptanı kovdu. Bölgeyi temizleme giderleri tahminen 100-200 milyon dolar arasındaydı. Çevreci gruplar bu gibi kazaları önlemek için başvurulabilecek yolları araştırmak üzere kurumsal yatırımcılarla kafa kafaya verdiler. İngiltere'de bugün, bütün atıkların tamamen yok edilmesini sağlamak konusunda sanayie bazı görevler yükleyen bir kanun vardır.

Şirket Programları

Birleşik Krallık'ta, aralarında IBM, ICI, Costain, Tesco ve British Telecom'un da bulunduğu birtakım ileri gelen şirketler, çevresel sorunlarda ortak eyleme geçmek için "Business in the Environment"i kurmuşlardır.

Şekil 13



Çevrenin
ticari bakımdan
önemi konusunda
yöneticilere yardımcı
olmak üzere kurulan
"Business in the Environment"

Hükümet Mevzuatı

Birleşik Krallık Hükümeti atıkları yoketme nizamnamesini daha sıkılaştırmak için Parlamento'ya Çevre Koruma Tasarısı sunmuş bulunmaktadır.

Uluslararası İşbirliği

Oniki AT ülkesi 1987'de çevre kontrolü için 28 milyar £ harcamıştır. Bunun 1990'lı yılların başında yılda 90 milyar £'e çıkması beklenmektedir.

Birleşmiş Milletler Çevre Programı yeryüzünün ısınması konusunda uluslararası bir anlaşmanın sağlanmasında baş rolü oynamaktadır.

İŞLEM

1

Avrupa'da 1989 seçimlerinde %15 "yeşil" oyun anlamını kısaca açıklayın.

2

The Confederation of British Industry, The Royal Society for the Arts ve The Financial Times, "Daha İyi bir Çevre Ödülleri"ni teşvik etmektedir. İş hayatı da "yeşil" modasından yararlanmaktadır. Bu "iyi iş, iyi ahlak demektir"e bir örnek sayılır mı?

3

Bulduğunuz yerdeki süpermarketlerin birinde üzerinde "yeşil" yazan etiketli beş adet ürünü "yeşil" olmayan malların fiyatlarıyla karşılaştırın. "Yeşil" etiketi taşıyan mallar daha mı pahalı, daha mı ucuzdur?

İkilem

Çevre bilincine sahip 1990'lı yıllarda doğru kararlar almak demek türlü ahlaki ve teknik amaçlara daha yakından bakmak demektir. Basit bir ahlak formülü yoktur. Birçok etkenleri dengelemek gerekir. Bu olayları ele alın ve ahlaki çözüm yolları önerin:

1. Aileye yeni bir bebek geliyor. Seçenekleriniz:

- a) Ya kullanıp atılan bebek bezleri üreticisi ile mücadele eden "çevre-dostları"na cephe alıp, doğadaki çöp yığınlarına eklenecek yeni yığınlar oluşturacaksınız;
- b) Ya da yıkandıktan sonra yeniden kullanılabilen bezleri yeğleyip, bir yandan enerji kullanımı öte yandan ırmaklardaki deterjan hacmini artıracaksınız.

2. Bulunduğunuz yerdeki süpermarket iki yeni sağlıklı içecek piyasaya çıkarmış bulunuyor.

Bu durumda:

- a. Ya üretimi için fazla enerji getirmeyen plastik ambalajlılarını seçeceksiniz, bu da çöp yığınlarını artıracaktır;
- b. Ya da yeniden kullanılabilen cam şişeleri seçeceksiniz ki bu da şişe toplama bankasına gitmenizi gerektirecek, dolayısıyla da artan bir enerji kullanımı ve egzoz dumanı anlamına gelecektir.

Dokuzuncu Bölüm

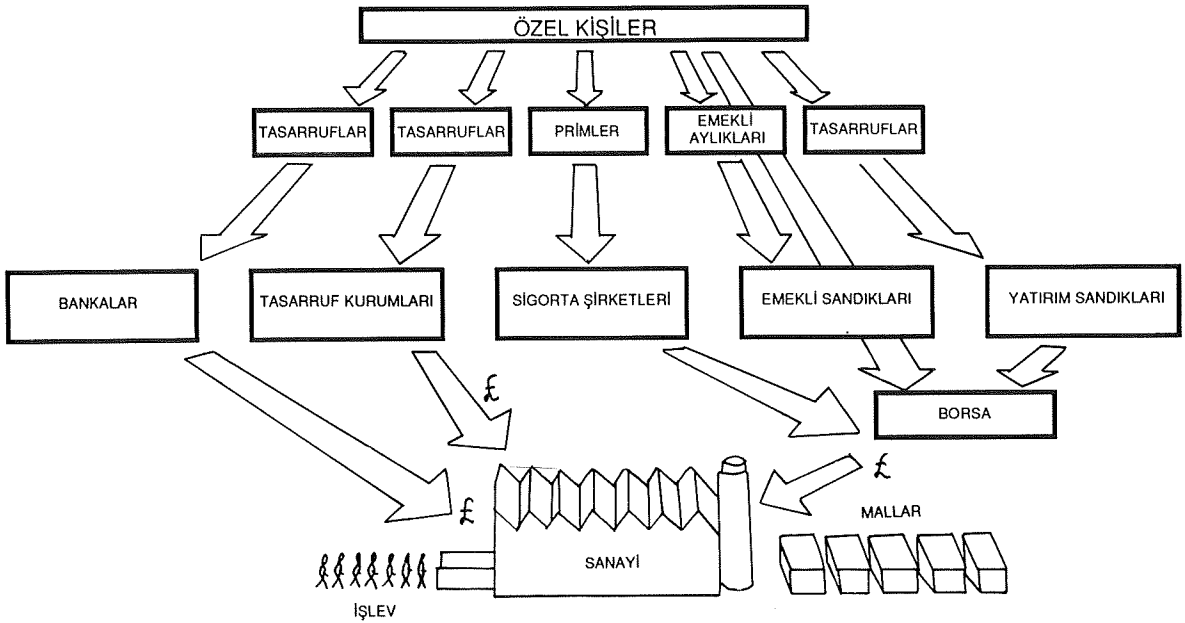
Para Dünyası

Para Dünyası

1. Aracılık

Para dünyası bir aracılık veya bir "çöpçatanlık" sistemidir. Finansal kurumların, bireyleri, başka kuruluşlar ve çalışma hayatı ile bağladığı bir iş dünyasıdır. Aracılık "gelir, harcama, tasarruf, finansal artıkları ve yatırımları, iş ve üretim dünyasına bağlayan süreçtir" şeklinde tanımlanabilir. (Bak. şek.12)

Şekil 14. Aracılık



Bu şemadan anlaşılan herkesin para dünyasının kışkacına kapıldığıdır. Uçsuz bucaksız, kişi dışı finansal bir sistem değildir para dünyası. *Bireyler* parasal faaliyetlerinde çok zaman ve çaba harcarlar. Bireyler tarafından işletilen *finansal sistemler* bu bireylerin hem kendileri, hem başkaları, hem de ulusal ve uluslararası kuruluşların para kazanmalarında yardımcı olurlar. İngiltere'de finansal hizmetlerin toplandığı Londra'nın ikibin metre karelik alanı olan "The City" Birleşik Krallığın ana finansal sektörü görevini görmektedir.

İŞLEM

Paranın Önemi

Para, blue-jean pantolon, walkman ya da spor giysiler almak için kullandığımız bir şeydir. Onsuz yaşam güç olurdu. Para, yeni teknolojilerin gelişimi, sanayilerin kuruluşu için gerekli olduğu gibi, başka ülkelerle ticaret yapılabilmesi için de şarttır. Para, servet yaratma sürecindeki dışı çarkları yağlar, böylece daha yüksek bir yaşam standardına ulaşılmasına katkıda bulunur.

Bireyler için önemi: İngiliz nüfusunun %80'i harcanabilir gelirinin yaklaşık %12'sini düzenli olarak tasarruf etmektedir. 1950'li yıllerin emlak edinme demokrasisinin öncüleri olan ailelerinden kalan evlerin satışından elde edilen para ile İngilizler yılda yaklaşık 5 milyar sterlinlik bir yatırımda bulunmaktalar.

1

Birey olarak tasarruf yapıyor musunuz? Yapıyorsanız, nereye ve ne amaçla?

2

Tasarruf yapan bir organizasyonun üyesi misiniz? Üyesiyseniz eğer, nerenin üyesisiniz ve amacınız nedir?

3

Beş önemli finansal kuruluşun adını yazınız::

- i.
- ii.
- iii.
- iv.
- v.

Şekil 15



The City'nin önemini gösteren bir çok faktör vardır: fon tahsisi için sermaye piyasaları sağlar, etkin ödeme hizmetleri sunar, 22.000 kişiye iş olanakları sağlar, görünmeyen gelirler, yani yatırım, becerileriyle elde edilen kazançlar yoluyla ödemeler dengesine katkıda bulunur.

Aklınıza gelecek başka City hizmetlerini yazınız.

2. Ahlak ve Aracılık Faaliyetleri

Para dünyasındaki otuz işadamından (bankerler, borsa tüccarları, brokerler, sigorta aracıları, emekli sandığı fonu yöneticileri, vb.) hemen hemen hepsi de işlerinin iki özelliği üzerinde durmaktadırlar: *Hizmet* ve *etkinlik*. (Bu bölümdeki ayrıntıların çoğu St. John's College, Womersley, Guildford, Araştırma Ünitesi'nde 1990'da hazırlanan *Morals and Money* (Ahlak ve Para) adlı raporda bulunabilir).

Bu özellikler *olumlu* bir para-alma ve para-kazanma ahlakının temelini oluşturmaktadır. Hizmet dürüst ve adil ise, müşterilerde güven uyandırır. Burada bankerler ve borsa personeli City'nin sloganını hatırlıyorlar; "*Sözüm Senedimdir*." Finansçılar iş dünyasının 'ifritleri' değildir. Kâr edemezlerse yaşayamazlar, ancak amaçları, başkalarının ihtiyacı olan mal ve hizmetlerin üretimine yardım etmektir. City'deki iş ahlakının başlangıcı, orada çalışanların sadece kendi hırslarını tatmin için çalışmadıkları yönünde bir vizyona dayanır.

Müşteriler finansçıların hem dürüstlüğüne, hem de paraları ile yeni kazançlar elde etmek üzere giriştikleri risklerdeki beceri ve uzmanlıklarına güvenmektedirler. Finansal kuruluşların halkın fonlarını her iki tarafın da yararına olacak şekilde yatırmak için aradıkları pazar, herhangi bir gazetenin finans sayfalarında görülebileceği gibi, günümüzde sıkı bir rekabetin hüküm sürdüğü piyasadır.

Müşteride uzmanlık yoktur, para vardır. Parasını bir kuruluşa yatırdığında da kendisi bir bakıma *ortak* olmaktadır, dolayısıyla da serveti yaratanlardandır. Servetin dağılımında bunun etkileri olacaktır. Bununla birlikte para dünyasında, kendisiyle röportaj yapılan bir günlük gazetenin finans konularının işlendiği sayfalarının editörünün de belirttiği gibi, kâr, doğrudan doğruya özel bir becerinin karşılığı olduğu için dağıtılmasına insanın gönlü pek varmamaktadır.

3. Ahlak ve Bazı Para Sorunları

Hükümetin baş işveren olduğu kamu sektöründe olsun, özel sektörde olsun, ahlaki açıdan ciddi dikkat gerektiren önemli bazı konular vardır. Bunların hepsini ele almak olanaksız olduğundan, ancak 1990'larda önem arzedecek bir kaçını seçtik. Bunlar ahlaki konular olduğu kadar, iş sorunlarıdır da.

Vergiler

Aşırı vergi alıyorlar duygusuna kolayca kapılıverirsiniz. Maaşınızdan vergi kesiliyor, si-garanızdan, meyhanede içtiğiniz bir kadeh içkiden, benzininizden, hisselerden elde ettiği-

niz kazançlardan vergi kesiliyor. Sonra Kafa vergisi ve KDV var. 1979'da uygulamaya konan KDV ile mal ve hizmetlere yapılan ödemelerin üstüne %15 ekleniyor, tüccar da bunun devlete gelir olarak geçiriyor.

Hükümetin vergi almak için beş nedeni vardır:

1. Hükümet için para toplamak;
2. Fiyatları yükseltmek ve böylece tütün gibi zararlı ürünlerin tüketimini azaltmak;
3. Zenginden yoksula servet aktarmak;
4. İthal malların fiyatını yükselterek yerli malların satışını teşvik etmek;
5. Ekonomide alım gücünü azaltarak enflasyonu aşağı çekmek.

Sorulacak önemli bir soru "iyi bir vergi nedir?" olacaktır. İngiliz ekonomisinin kurucu babası Adam Smith'in 200 yıl önce verdiği (hâlâ da geçerli olan) yanıtı göre, vergiler (ödeme yeteneğini göz önünde tutmak koşuluyla) *adil olmalı; insanların çalışma bevesini kırma- malı; taksilati ucuz olmalı, anlaşılması da kolay olmalıdır.*

İŞLEM

1

Yukarıdaki standartlar çerçevesi içinde Kafa Vergisi iyi bir vergi midir?

2

Nispeten ucuz İskoç viskilerinden birinin şişesi 7 £'den satılmaktadır.

Yüzde 15'i (91p.)KDV;
Yüzde 63'ü (4.41 £) Satış Vergisi
Yüzde 3.5'i (25 p.) Kurumlar Vergisi
Yüzde 14'ü (98p.) Maliyetler
Yüzde 6.5'i (45 p) Net kâr.

Bu adil bir uygulama mıdır?:

- Tüketici bakımından ?
- Üretici bakımından?
- Hükümet bakımından?

3

Katma Değer Vergisi, dar gelirli bir kimsenin gelirinden daha büyük pay aldığı için, "regresif" bir vergi olarak nitelendirilmektedir. Bu bütün alıcılar yönünden adil midir?

İktisaplar (Acquisitions)

"İktisaplar" deyimi türlü şirket birleşmelerini, devralmaları, bir şirketin ya da bir kısmının mevcut yönetimce satın alındığı MBD'ları (management buy-out); dışardan bir yönetimin bir şirketi veya bir kısmını satın aldığı MBI'leri (management buy-in) kapsar. Son yıllarda bu tip faaliyetler öyle bir düzeye çıkmıştır ki "şirket birleşmeleri çılgınlığı"ndan söz edilir olmuştur.

Şirket devirleri büyük iş sahasıdır. 1984'de 270 milyon £'lik MBO'lar söz konusuydu. 1985'de ise bu satışların tutarı 1 milyar £'e çıktı ve 1988'deyse neredeyse 5 milyar £'i buldu. MFI mobilyaları 1988'de 714 milyon £'ine satın alındı. Finansal kurumlar, birleşmelerin finansmanından büyük kazançlar sağlamaktadır; örneğin her 200 milyon £'lik işten 1 milyon £ kazanılmaktadır.

Şirket devirlerindeki ahlaki sorunlar Devirler ve Şirket Birleşmeleri Hakkındaki Kurallar (City Code on Takeovers and Mergers) ile korunan hissedarların yararları ya da zararları ile ilgilidir. Burada amaç devirler söz konusu olduğunda bütün hissedarlara hakça ve eşit muameleinin sağlanmasıdır. Hissedarların, şirketlerinin alım stratejisine karışıp da sözlerini geçirmeleri hemen hemen olanak dışıdır. Dolayısıyla hissedarlar hırs sahibi müdürlerinin yanında dezavantajlı duruma düşerler. Devirlerdeki başka ahlaki bir sorun da "leverage buy-out"dur. Bu sistemde satın alacağı şirketin bazı kısımlarını önceden satmayı planlayıp, satın alacağı şeyi çok daha ucuza düşürmeyi tasarlayan (Bu piyasada bazen avcılar bulunduğundan; bunlara bazen "yağmacı" da denir.) satın alıcı adayı yapacağı alımda kullanmak için "junkbonds" denilen parayı ödünç alır. Ödünç alınan miktarlar yüksektir. 1991'de her bir alıcı adayın sahip olduğu 100 £ için 50 £ kredi verilmişti. 1989'da bankalar ve kredi kuruluşları her 100 £ için 530 £ ödünç veriyorlardı. Şirket alımları büyük borçlarla finanse ediliyordu; bununla birlikte 1990 Kasım ayında yayımlanan bir araştırmaya göre, geçen on yıl içinde Birleşik Krallık'taki MBO'lar toplam 600.000 iş olanağı sağlamış ve çoğu durumda kârı artırmıştır.

İŞLEM

1

1989'da, Sir James Goldsmith, Lord Rothschild ve Kerry Packer namına ihaleye giren Hoylake, British and American Tobacco'yu ele geçirmeye çalışmıştır. İhale başarılı olmamıştır. Bu işe karışan RIT sermaye ortaklığının, Anglo Grup'taki varlığının değerinde neredeyse 20 milyon £'lik bir düşme olmuştur. Anglo'daki hisseler 450 p'den 193p'ye düşmüştür. Hissedarların bu şekilde tehlikeye makuz bırakılmaları doğru mudur?

2

Son birkaç yıl içinde, şirketler in bazan MBO işlemleri esnasında, İşçi Hisse sahipliği Planı (ESOP) düzenledikleri görülmektedir. Bir vakıf kurulur, bu vakıf hisse alır, MBO muamelesi tamamlandıktan sonra, bunları piyasa değerinin %80'i üzerinden işçilere teklif eder. Yönetimin hakça ve saygılı, dolayısıyla ahlaki davranıp davranmadığını inceleyen.

İçeriden Öğrenenlerin Ticareti

City'de "Corporate Responsibility and Business Ethics Consultancy" için bir araştırma yapmakla görevli Mark adındaki bir sosyolog, çalışması sırasında bir ABD şirketi tarafından büyük bir otel zincirinin MBO'ya hazırlanmakta olduğunu öğreniyor. Kendisi bir miktar hisse satın alıyor ve bilgiyi, City'de tanıdığı iş arkadaşına aktarıyor. Fiyatlar üzerinde etkili olabilecek hassas bilgilere dayanarak yapılan harekete içeriden öğrenenlerin ticareti denmektedir.

Bu tip ticarete giren kimse "bir kamu şirketindeki mevki ya da gizli ilişkisi gereği, ilgili şirketin adi ortaklarınca bilinmeyen ve bilindiği takdirde söz konusu şirketin menkul kıymetlerinin piyasa fiyatını önemli çapta etkilemesi muhtemel şirket hakkındaki gizli bilgiye sahip bulunan ve bu bilgiyi kullanan veya başkalarına aktaran kişidir". (Joint Statement of the Takeover Panel -1973)

İngiltere'de bu şekilde ticaret kanuna aykırıdır ve bu yöndeki uygulamalar Şirket Menkul Değerleri Kanunu (İçeriden Öğrenenlerin Ticareti) (Company Securities-Insider Dealing Act, 1985) ile düzenlenmektedir.

İŞLEM

Kasım 1987'de, bir ABD Sigorta Şirketi Minet Holding'i satın almayı kabul etmişti. Sigorta şirketinin başkan yardımcısı, danışman John Hales'i çağırdı ve kendisinden Minet'nin üst düzey yöneticilerinin devir muamelesinden sonra yerlerinde kalmalarını sağlamak için bir teşvik planı hazırlamasını istedi. Hales, her biri 3 £'den 2500 Minet hissesi alıp, üç hafta sonra 4.50 £'den sattı ve 3,415 £'lik net bir kâr sağladı.

Hales, elde ettiği bilgidен yararlanarak ahlaka aykırı mı davranmıştır?

Üst Düzey Yöneticilerin Maaşı ve Ücreti:

Olumlu açıdan bakıldığında, maaşlardaki farklılıklar, beceri ve etkinliğin ödüllendirilmesi bakımından haklı görülebilir. Bu husus Yöneticiler Enstitüsü'nün, Yönetici Ücretleri (12 Temmuz 1989) adlı raporunda belirtilmiştir.

Olumsuz açıdan bakıldığında, maaşla çalışan nüfusun büyük çoğunluğunun ücretleri arasındaki uçurumun çok büyük oluşu ve enflasyonu kontrol altına almak için ücret artışlarına sınırlama getirilmesi halinde, bazı ücret artışlarının boyutları da ahlaki açıdan incelenmeye değerdir. Yöneticilerin kendilerine tahsis edilen özel otomobillerin, özel sağlık sigortalarının yanı sıra, bir de yaptıkları işten aldıkları zevk düşünülecek olursa, acaba bu kimselerin kendileri için gönüllü olarak bir ücret sınırlaması düşünmeleri gerekmez mi?

İŞLEM

1

Aşağıdaki listeyi inceleyin ve kısa bir ahlaki değerlendirme yapın.
Üst yöneticilerin maaşları:

Şirket (Mali yıl sonu)	Maaşı alan	Maaş (£)
Smith Kline and Beecham (12/89)	Başkan	1,998,000
Lazard Brothers & Co. (12/89)	Başkan	1,562,959
Honson (9/89)	Başkan	1,534,000
Lonrho (9/89)	En yüksek maaş alan yönetici	1,317,257
Manpower (10/89)	Başkan	1,082,000
BOC Group (9/89)	Başkan	937,390
Tilbury Group (9/89)	En yüksek maaş alan yönetici	902,000
Burton Group (12/89)	Başkan	899,000
Euromoney Publications (9/89)	Başkan	852,718
NM Rothschild (2/90)	En yüksek maaş alan yönetici	803,000
Barings (12/90)	En yüksek maaş alan yönetici	771,564
Daily Mail and General Trust (9/89)	En yüksek maaş alan yönetici	764,287
Midland Bank (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	725,844
TI Group (12/89)	Başkan	715,097
J Henry Schord Wagg (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	709,000
British Petroleum (12/89)	Başkan	708,722
Glaxo Holdings (6/90)	Başkan	683,927
Ratners Group (2/90)	Başkan	664,303
Kingsfisher (2/90)	En yüksek maaş alan yönetici	657,000
Ferranti International (3/90)	Başkan	646,000
Ladbroke Group (12/89)	Başkan	643,000
SG Warburg Group (3/90)	En yüksek maaş alan yönetici	639,000
WPP Group (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	629,000
Samuel Montagu & Co. (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	627,000
Cable & Wireless (9/89)	Başkan	625,000
Marks & Spencer (3/90)	Başkan	619,961
BNB Resources (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	608,370
BAT Industries (12/89)	Başkan	601,813
Bresiford International (9/89)	Başkan	600,000
Williams Holdings (12/89)	Başkan	594,000
Morgan Grenfell (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	558,196
Tale & Lyle (9/89)	Başkan	534,000
Tiphook (4/90)	Başkan	532,000
Dixon's Group (4/90)	Başkan	526,693
British Airways (3/90)	Başkan	515,818
Brent Walker Group (12/89)	Başkan	515,000
ICI (12/89)	Başkan	514,000
Tomkins (4/90)	En yüksek maaş alan yönetici	513,000
Anglo Group (3/90)	Başkan	512,000
Kleinwort Benson Group (12/89)	En yüksek maaş alan yönetici	509,305
Robert Flemming Holdings (3/90)	En yüksek maaş alan yönetici	507,000
Grand Metropolitan (9/89)	Başkan	506,328

Kaynak: Monks Partnership Limited, Saffron Waldon, Essex

2

Aşağıdaki söz hakkında ne düşünüyorsunuz?

"Sanki girişimcilik kültürü, gözüpek ve ihtirash genç işadamlarına muazzam maaşlar ve piyasanın kendilerine sağlayabileceği kadar serveti sağlandıktan sonra şu soruları yönelmiyor: Ben bu servetle ne yapıyorum?"

- Kendim için?
- Zamanımla ilgili olarak?
- İlişki içinde bulunduğum kişiler için?
- Çevremdeki dünya için?

İşte bu çağımızın gerçek ikilemi.

(Norman Strauss, BBC Discussion, "Washes Whiter", 28 April 1990)

Ahlak İlkelerine Uygun Yatırım

Son yıllarda, ahlak ilkelerine uygun yatırım İngiltere'de epey dikkat çekmiş bulunuyor. 1989'da Ethical Investment Research and Information Service (1983'de kurulmuş bulunan) 12 firma tarafından işletilen 14 ahlak vakfını açıklamıştır. İki önemli ulusal kuruluş, Law Society ile National Trust bu vakıflara ilgi göstermiştir.

Ahlaki ilkelere uygun yatırım, fonları sadece kâr etmek için kullanmaz, aynı zamanda iki başka ilkeye uymayı da şart koşar; kanuna ve bazı ahlaksal ilkelere uygunluk. Bu ilkeler şöyle sıralanabilir:

- Bazı ürünler içerikleri gereği kötüdür (silah, tütün) üretimlerinin teşvik edilmemeleri gerekir.
- Üretim süreci hayvanlar üzerinde yapılan deneyler gibi kabul edilemez türden olabilir.
- Üretimin yapıldığı yer tasvip edilmeyebilir; örneğin, bu diktatörlük ile yönetilen bir ülke olabilir.
- Pazarlama yöntemleri kuşku uyandıracak türden olabilir, örneğin dürüstlüğü aykırı reklam.
- Fonların dağıtımı onaylanacak türden olmayabilir; örneğin, fonların bazı politik fonlara veya organlara kanalize olması.

Ahlaki ilkelere uygun yatırımlar hakkında bilgi edinmek için aşağıdaki adrese yazın:

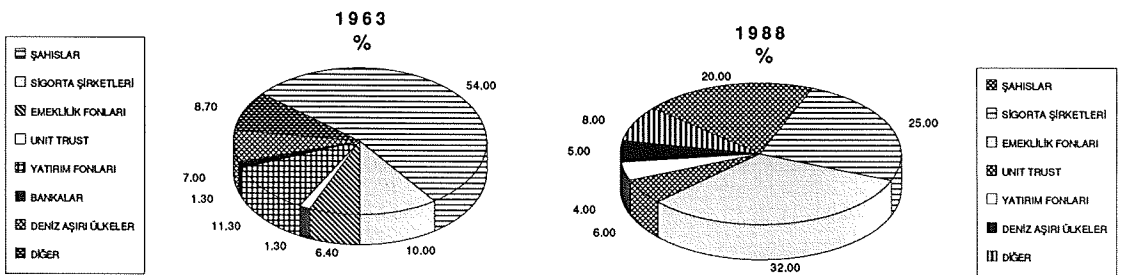
EIRIS Services Limited, Bondway Business Service, 71 Bondway, London SW8 1SQ

PIRC, 40 Bowling Green Lane, LONDON, E1R 1ONE.

"Yeşil" fon için, aşağıdaki adrese yazın:

Merlin Jupiter Unit Trust Management, Knightsbridge House, 197 Knightsbridge, London SW7 1RB.

Şekil 16 Hisse Sahipliği Şekli



Toplam Piyasa Değeri 27 Milyar £

Toplam Piyasa Değeri 358 Milyar £

İŞLEM

1

Şekil 16'da verilen bilgiyi inceleyin ve farklı fonları karşılaştırın. Para yatırıyor olsaydınız, nereye yatırırdınız? Nedenlerini açıklayın.

Kilit sözcükler

Aşağıdaki sözcükler sizin için ne ifade ediyor; ahlaki yönlerini açıklayın:

Aracılık

İktisaplar

Şirket içinden bilgi

Risk yönetimi

Ablaksal fonlar

Bahis ortakları

Risk dönüşümü

Yeşil fon

2

Aşağıdaki tablonun ahlaki açıdan değerlendirmesini içeren bir yazı yazın.

Vicdanlı Yatırım

Fon	Kuruluşundan bu yana performans*	Toplam SRI Fon (£m)	Faaliyette olduğu coğrafi bölge	Yabancı uzmanlar	Birbirine bağlı komiteler	Ürünler Unit Trust	Emekli aylığı	Pep
Friends Provident Stewardship (Eth & Env)	25/99 (5 yıl)	£158m	Birl. Krallık/ K. Amerika	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Credit Suisse Buckmaster	57/110 (3 yıl)	£6m	Uluslararası	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Moore Fellowship (Eth)	120/141 (2 yıl)	£0.75m	Uluslararası	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Hayır
Medical Investments Health (Eth&Env)	42/150 (2 yıl)	£7m	Esas Olarak Birl. Krallık	Hayır	Evet	Evet	Evet	Hayır
Abbey Life Ethical (Eth&Env)	70/180 (2 yıl)	£9m	Esas Olarak Birl. Krallık	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet
NM Conscience (Eth & Env)	92/141 (2 yıl)	£7.8m	Uluslararası	Hayır	Evet	Evet	Evet	Hayır
Target Life Global Opportunities (Eth & Env)	9/180 (2 yıl)	£6m	Birleşik Krallık	Hayır	Evet	Evet	Evet	Hayır
Allchurches Life Annuity (Eth & Env)	51/141 (2 yıl)	£32.6m	Uluslararası	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Hayır
Merlin Ecology (Eth & Env)	131/141 (1 yıl)	£4.2m	Birleşik Krallık	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır
Scott Equit Ethical Pension (Eth)	89/152 (1 yıl)	£0.5m	Uluslararası	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır
Acorn Ethical Unit (Eth & Env)	11/208 (6 ay)	£2.7m	Birleşik Krallık	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet
Sovereign Ethical (Eth)	5/208 (6 ay)	£5.5m	Esas Olarak Birl. Krallık	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Evet
Eagle Star Environmental Opportunities (Env)	69/208 (6 ay)	£13.7m	Esas Olarak Birl. Krallık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
TSB Environmtal Investor (Env)	N/A	£4.9m	Uluslararası	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Hayır
CU Environmtal Exempt Pension (Env)	N/A	£3.8m	Uluslararası	Evet	Hayır	Evet	Evet	Hayır
Clerical Medical Evergreen (Env)								

Kaynak: Holden Meehan, Bağımsız Sigorta Danışmanları Bristol Bürosundan ücretsiz rapor elde edilebilir. Tel: 0272 252874

*Kuruluştan bu yana geçen süre.

Eth: Ahlaki temellere göre kullanılan fonlar

Env: Çevre koruma amacı ile kullanılan fonlar.

Onuncu Bölüm

Dolandırıcılık, Düzenlemeler ve İş Ahlakı

Dolandırıcılık, Düzenlemeler ve İş Ahlakı

1. Dolandırıcılığın Artması

Halk son yıllarda dolandırıcılığın gittikçe daha fazla farkına varmaya başladı. Genelde ticari dolandırıcılığın içinde geri ödeme niyeti olmadan borç almak; mal gönderme niyeti olmadan posta siparişi yoluyla para kazanmak; yatırım yapmak vaadiyle para elde etmek; bilgisayar dolandırıcılığı ile para kazanmak ve şirket içi gizli bilgilerden yararlanarak hisse satın alma yoluyla para kazanmak sayılabilir. İşadamları başka kuruluşları, vergi dairelerini ya da yatırımcıları aldatırsa bu bir "şirket suçu" olur.

1977-1987 arasında İngiltere'de dolandırıcılık ve kalpazanlık suçundan yakalanan suçlu sayısı 1500'den 3900'e yükselmiştir. 1980'de polis tarafından kayda geçen dolandırıcılık ve kalpazanlık olaylarının sayısı 105.200 , 1987'de 133.000'e çıkmıştır. Dolandırıcılık olayları bakımından City, özellikle verimli bir alan olmuştur Bu durumu Barlow Clowes, Guinness ve Blue Arrow olaylarında görebiliriz. Roskill Raporu, City'deki dolandırıcılığın neredeyse 3 milyar £'i bulacağını tahmin ediyordu. City polisinin dolandırıcılık şubesi, City'de 1989'un birinci yarısında 500 milyon £'i bulan dolandırıcılık vakası olduğunu tahmin etmektedir.

City polisinin el koyduğu dolandırıcılık olayları (Milyon £).

1980	54
1981	54
1982	100
1983	115
1984	302
1985	482

2. Dolandırıcılıkla Mücadele

1980'lerin başında hükümete, sayısı gittikçe artan dolandırıcılık olaylarıyla mücadele etmesi için baskı yapılmaya başlanmıştı. O yıl dolandırıcılıkları araştırmak ve çözüm yolu bulmak üzere Dolandırıcılık Araştırma Grubu (Fraud Investigation Group-FIG) kurulmuştu. Her ne kadar savcılığı, polisi ve ticaret dairesi yetkililerini bir araya getirdiyse de, FIG, işe

yaramamıştır. Bu durum 1983 yılında dolandırıcılıkla ilgili Roskill Komitesi'nin kurulmasına yol açmıştır. Kurul raporunu 1986'da yayınlamıştır. Bu raporun vardığı sonuçlar şunlardır.

- i. Kanunda değişiklik yapmak yeterli değildir; araştırma yetkilileri ile mahkemelerin tutumlarını değiştirmeleri gerekir;
- ii. Jüri huzurunda yargılama yerine, yargılanmalar dolandırıcılık duruşması mahkemelerinde olmalıdır;
- iii. Daha çok kaynak sağlanmalıdır.

Hükümet jüri yerine dolandırıcılık mahkemeleri kurulması önerisini geri çevirmiştir. Bununla birlikte, ticari dolandırıcılık olayları o kadar karmaşıktır ki hakimler ve jüri üyeleri bunları anlamayabilirler. Almanya'da dolandırıcılık mahkemelerindeki yargıçlar özel üniversite kurslarına tabi tutulmaktadır. Biz de bu sistemi mi benimsemeliyiz?

Roskill Raporu'nun en önemli sonuçlarından biri, 1987 tarihli Ceza Kanunu tarafından Ağır Dolandırıcılık Dairesi'nin (Serious Fraud Office-SFO) kurulması olmuştur. Bu daire Baş Savcı'ya ve Parlamento'ya bağlıdır. Amaçları şunlardır:

- Ağır dolandırıcılık olaylarının soruşturulmasında daha tutarlı bir yaklaşım geliştirmek;
- Soruşturmayı çabuklaştırmak ve ceza kovuşturması açmak;
- Borsa gibi özel alanlarda uzmanlık geliştirmek;
- Kanıtları etkin ve anlaşılır bir şekilde sunmak;
- Başarılı kovuşturmaların oranını artırmak.

Diğer kuruluşlar arasında Ticaret Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve gittikçe artan çapta City'deki çeşitli bağımsız organizasyonlar sayılabilir. Bütün bunlar dolandırıcılığın denetimi için ahlak kurallarını uygulayan bütünün bir kısmıdır.

İkilem

Dolandırıcılıkla uğraşmak çok pahalıya mal olmakta ve bireyleri büyük zararlara sokmaktadır. Gene de hoşgörülü davranılmaktadır. Geçenlerde bir yazar şöyle demiştir: "...1 & çalan sabıkalılar hapishaneyi boylamakta; şirket içinden bilgi alıp ticaret yapan dolandırıcılar, kazara yakalanırlarsa, çaldıkları parayı geri ödemekle yetinmekte, belki de üstüne beş on kuruş vermektedirler,o kadar. *De maximis non curat lex: büyük suçlar için kanun çare değil.*"

(Levi, M. *Regulating Fraud: White-Collar Crime and the Criminal Process*, Tavistock Publications, London, 1987).

İŞLEM

Dolandırıcılığa karşı hoşgörölü davranma nedenleri arasında şunları sayabiliriz:

- a. Ağır bir suç değil.
 - b. Maędur olan ya genelde parası olan biridir, ya da bir kuruluştur, zarara katlanabilir.
 - c. Suç işleyen genelde toplumda iyi bir mevkii olan biridir.
- Bu listeye birkaç neden daha ekleyin.

3. The City'nin Düzenlenmesi

1980 yılları sonuna doğru Ağır Dolandırıcılık Dairesi, Finansal Hizmetler Kanunu çerçevesinde 1986'da kurulmuş olan Menkul Kıymetler ve Yatırım Dairesi (Securities and Investment Board-SIB) ile yakın temas kurmuştur. Bankacılık dünyasını ve para piyasalarını düzenleyen geleneksel sistemle birlikte, SFO ve SIB'nin merkezi bir unsuru olduğu yeni düzenleyici yapı, para dünyasının eksikliklerini ve aşırılıklarını denetlemeye yönelik bir mekanizma oluşturmaktadır.

Bu gelişmenin Bank of England Guvernörü'nün geçenlerde yaptığı bir konuşmada "hangi türden olursa olsun, Londra'da bütün işlemlerin en yüksek mesleki ve ahlaki standartlara uymak zorunda olduğu" sözünün gerçekleşmesine katkısı olacağı tahmin edilmektedir.

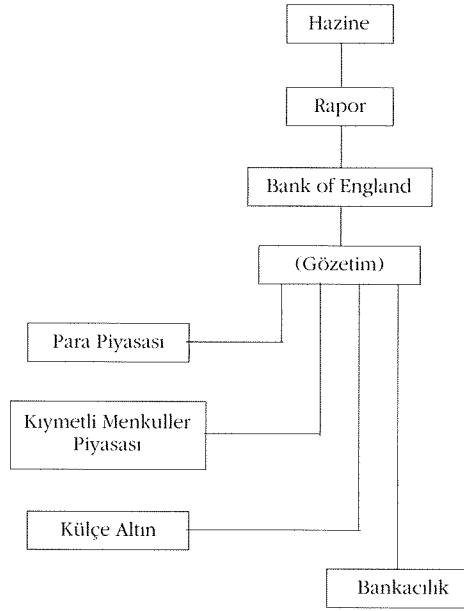
İŞLEM

Şekil 17 ve 18'i inceleyin ve SRO'ların ne gibi denetim yaptığını araştırın. Ek bilgi için başvuracağınız adres: Securities and Investment Board, 3 Royal Exchange Buildings, LONDON, EC3V 3NL

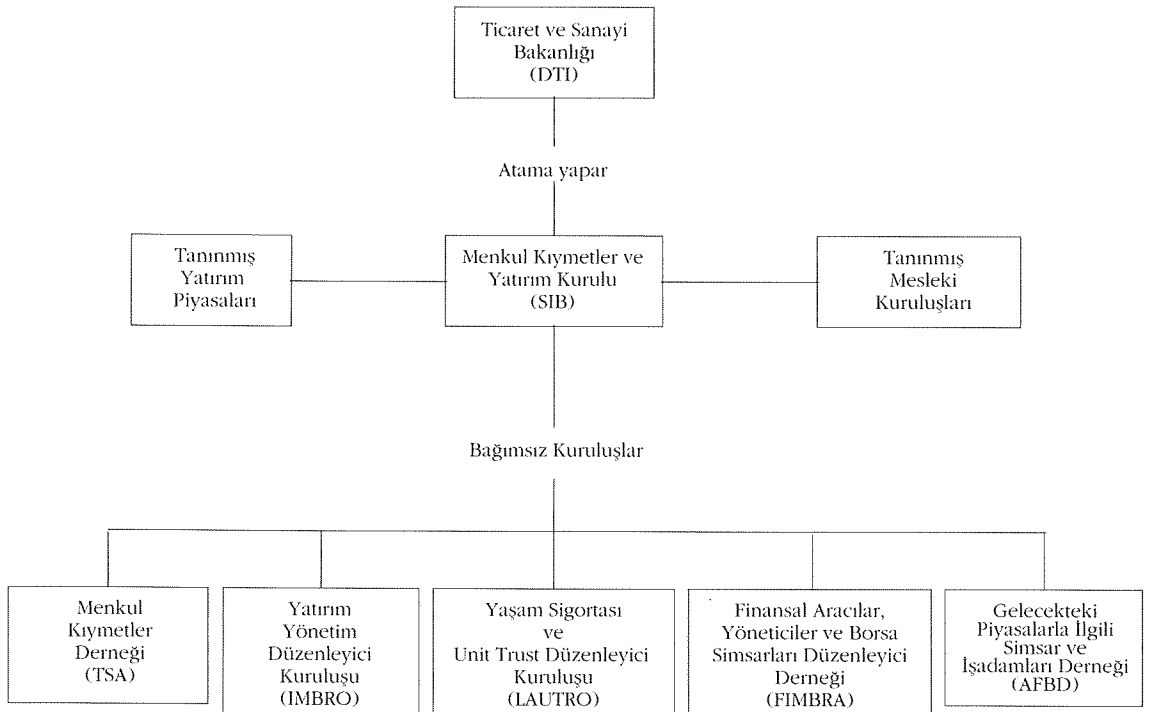
4. Ahlak Kuralları (Kodu)

Kanun, Ağır Dolandırıcılık Dairesi, Ticaret Bakanlığı ve yeni düzenleyici yapı, dışarıdan baskı uygulayarak kanuna riayeti ve doğru uygulamaları gerçekleştirmeye çalışmaktadır. İş dünyasının kendi içinde de ufak suçların kontrolü ve olumlu ahlaki davranışların benimsenmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Bu amaçla İş Ahlakı Kuralları, Uygulama Kuralları, Mesleki Davranış Kuralları ve Şirket İlkeleri gibi metinler hazırlanmaktadır. Bu kuralların avantajlarından biri, şirketlerin bir şirket felsefesi açısından düşünmelerine yardımcı olmasıdır. Çağdaş iş hayatında görüş birliğinin yeri de gözönünde tutulacak olursa, bu tip etkin kuralların mevcut kanuni ve zorlayıcı önlemlere sağlam bir ek olduğu düşünülebilir.

Şekil 17. Bankacılığın düzenlenmesi



Şekil 18. Yeni Düzenleyici Yapı



Bazı etkin uluslararası kodlar vardır:

OECD Kodu: İktisadi İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı çokuluslu şirketler için hükümetlerce uygulanacak ilkeler yayımlamıştır: "*Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu Girişimler Beyannamesi*". Bu kod, yatırım politikalarına ve ev sahibi hükümet ile ilişkilere ışık tutacak ilkeleri belirlemektedir.

ILO Kodu: Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından yayımlanan "*Çokuluslu Girişimler ve Sosyal Politika Hakkında Üçlü Beyanname*", çokuluslu şirketler için işçi çalıştırma ve sosyal unsurlar ile ilgilidir.

ICC Kodu: "*Yabancı Yatırımlara Eşit Muamele Konusunda Uluslararası Kod*" hem birey olarak yatırımcıları hem de ulusal ve ev sahipliği yapan hükümetler için yabancı yatırımlarla ilgili olarak adil davranış standartları koymaktadır.

İngiltere'de, kendileri için ahlak kodları hazırlayan, şirket, teşkilat ve mesleki kuruluş sayısında giderek artış görülmektedir:

British Institute of Management (BIM) : *İyi Yönetim Uygulamalarını Destekleyici İlkeler Kodu*. Bu kod, üyelerin BIM'in saygınlığını korumasına, kanuna bağlı kalmasına ve iş yapılan ülkenin örf ve adetlerine saygılı davranılmasına yöneliktir. Yöneticilerin, kendilerine hammadde tedarik eden firmalar ve müşteriler karşısında yüksek etkinlik ve sorumluluk standartlarına uymaları istenmektedir. Rüşvet kanunsuzdur.

British Telecom: *(Problemlerin Çözümlemesi: Uygulama Kodu)* Bu Kod, BT'nin verdiği hizmet türü, faturalardaki bilgilerin doğruluk derecelerinin kontrolünü, onarım ve şikayet prosedürleri ile ilgilidir.

İŞLEM

1

İş Ahlakı veya Uygulamaları Kod'una örnekler bulun. Bunun için The Institute of Business Ethics, 12 Palace Street London, SW1E, 8JA size yardımcı olabilir.

2

Sececeğiniz bir iş için bir ahlak kodu oluşturmak üzere sınıf grubunuza katılın. Bu kodun üç alanı kapsamalı gerekir.

a. Teşkilatın amacı, hedefleri ve değerleri: Ne tür bir teşkilat söz konusudur?

b. Hangi kurallara göre işler? Kendine özgü bir teşkilat nasıl olacaktır?

c. Günlük işleyiş kuralları: Ne yapılması gerekir?

3

Her telefon rehberinin arka sayfasında bulabileceğiniz British Telecom'un "Tüketiciler için Uygulama Kodu"nu inceleyin. Ne gibi eklemeler yapabilirsiniz.

5. Ahlak ve Çalışanların Dolandırıcılık Yapmaları

Dolandırıcılık sadece işverenler, iş adamları ve meslek sahipleri için değildir. Bu, iş dünyasında çok yaygın ve türlü biçimleri olan bir hareket tarzıdır. 1985 yılında MORI tarafından 2.058 erişkin üzerinde yapılan bir araştırma, suçların türleri ve bunlara karşı takınılan tavırlar konusunda bir fikir verebilir. Aşağıdaki tablo bu konudaki bulguları özetlemektedir:

	Ahlaki Açıdan Yanlış Görülen %	Çoğu Kimse Tarafından Genelde Kabul Edilebilen %	Başka biri Tarafından Yapıldığı Bilinen %	Kendileri Tarafından Yapıldığı Kabul Edilen %
KDV almayan birine nakit ödeme yapılması	30	49	25	14
İş karşılığı para alırken KDV veya gelir vergisi ödenmemesi	35	37	20	7
İzin almadan işverenlerin telefonunun kullanılması	36	35	26	20
Gelir vergisini kaçırdığın- dan kuşkulanan birine ödemede bulunulması	41	33	20	8
İş saatlerinde başka yerde vakit geçirilmesi	66	21	28	11
Sosyal sigortaya haber vermeden işsizlik yardımı alan bir kimsenin para kazanması	67	24	32	3
Haklı olmadığı halde işverenden masraf talep edilmesi	70	16	18	4
Bedelini ödmeden iş yerinden bir şey alınıp götürülmesi	72	19	25	10
Bunlardan hiçbirinin yapılmaması	4	9	16	36
Bu suçların hepsinin işlenmesi	16	4	8	1

Kaynak: Sunday Times, MORI poll'dan adapte edilmiştir. Ekim 1985

İŞLEM

1

Tabloyu inceleyin ve bulgularınız ile ilgili kısa bir yazı yazın.

2

"Kanun ve dış baskının başaramadığı şey iş ahlakına bırakılmalıdır" görüşünü inceleyin.

Onbirinci Bölüm

Kredi ve Borç

Kredi ve Borç

1. Kredi ve Borç

Bu iki durum arasındaki ayrılığı vurgulamak yerinde olur. Kredi, daha parasını ödemedi mal ve hizmetlerden yararlanmanızı sağlar. Sık rastlanan ve yararlı bir alım satım sistemidir. İngiltere'de satın alınan evlerin yarısından çoğu kredi ile (yani ipotek yardımı ile) alınır; eve taşındı mı bir kez, elektrik, gaz ve telefon da kredi ile sağlanır; yani bedeller bu hizmetlerden yararlanıldıktan sonra ödenir. Sözcüğün dar anlamıyla kredi ancak faturaları zamanında ödemezseniz borca dönüşür. Ancak tüketiciler açısından, gelirin harcanmasında hesaba katılması gerektiğinden, başka birine ödenmesi gereken herhangi bir meblağa borç gözüyle bakmak daha gerçekçi olur.

Birçok kredi türü vardır, dolayısıyla türlü türlü potansiyel borç vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

Sekil 19

Taksitli ödeme (mal, ancak son ödemeyi de yaptığımızda sizin olur)

Kredili Satış (Taksitli ödeme gibidir, ancak mala hemen sahip olabilirsiniz)

Kredi Kartı

"Charge Card"

Dükkan kartları

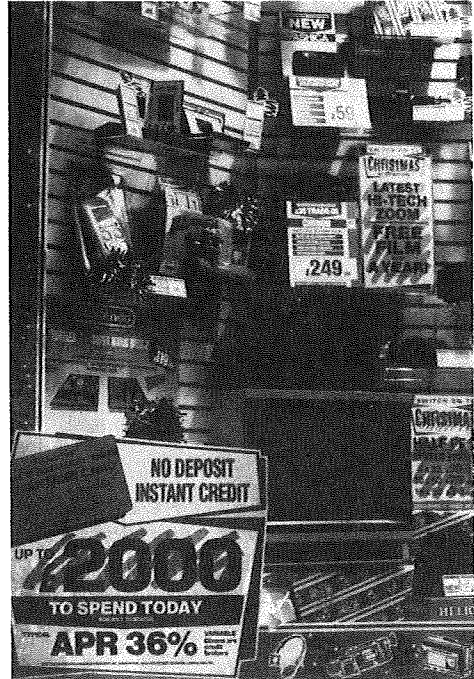
Banka kredileri

Tasarruf Kurumları Kredileri

Posta ile sipariş katalogları

Rehin

Tefeciler (Küçük paraları ödünç verenler)



İ Ş L E M

1

Dergilerden, gazetelerden ve posta ile sipariş kataloglarından kredi ilanlarını kesin; mağaza ve bankaların kredili satışlarıyla ilgili broşürlerinden bir seçme yapın. Yukarıdaki listeye göre sınıflandırın.

2

Kredi ve borç hakkında bilgi edinmek için Dürüst Ticaret Bürosu'na başvurun.

Borç Kaynakları

Borç sorunları olan 1.000 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, yukarıda listesi verilenler arasında belli başlı dört kredi kaynağı vardır. Bu kurumlara borçlu bulunulan ortalama meblağlar şöyledir:

Finans Şirketleri	2,758 £
Bankalar	1,789 £
Kredi Kartları	1,121 £
Dükkanlar	725 £

Bu borçların çoğu henüz kazanılmamış parayı tüketicilerden sarfetmelerini isteyen kredi ilancılığı ile doğmuştur.

2. Bireysel Borçta Artış

Bireysel borçlar İngiltere'de büyük çapta artmış ve 1983'ten buyana iki katına çıkmıştır. Cari bireysel borç tutarları yeni yapılan bir tahmine göre Birleşik Krallık düzeyinde 40 milyar £'i bulmaktadır ki bu aile başına ortalama 1.800 £ demektir. Bu gibi rakamlara genel tepki borcun beceriksiz ve sorumsuz kişilerce yapıldığıdır. Ancak, Cambridge'deki Jubilee Centre tarafından yapılan ayrıntılı bir inceleme bu borçların toplumun bütün sınıfları ve her seviyede gelir grubu için söz konusu olduğudur. Bu ve diğer araştırmalar başka faktörlerin de olasılığını göstermektedir, çünkü bakıma muhtaç çok çocuklu gençler ve tek ebeveynli aileler borçlu kişiler örneklemesinde abartılmış durumdadır. 1981'de Nüfus Sayımı Dairesi'nce yapılan bir araştırma, borçlu ailelerin %11'inde bakıma muhtaç dört ya da daha fazla çocuk olduğunu göstermiştir. 1986'da yapılan Jubilee Centre Survey araştırmasındaki 1.043 borçlu örneklemesinde 1.167 çocuk vardı. Borç bir aile sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İŞLEM

Aşağıdaki tabloyu ve şemayı inceleyin ve borca girmeye neden olabilecek nedenleri yazın.

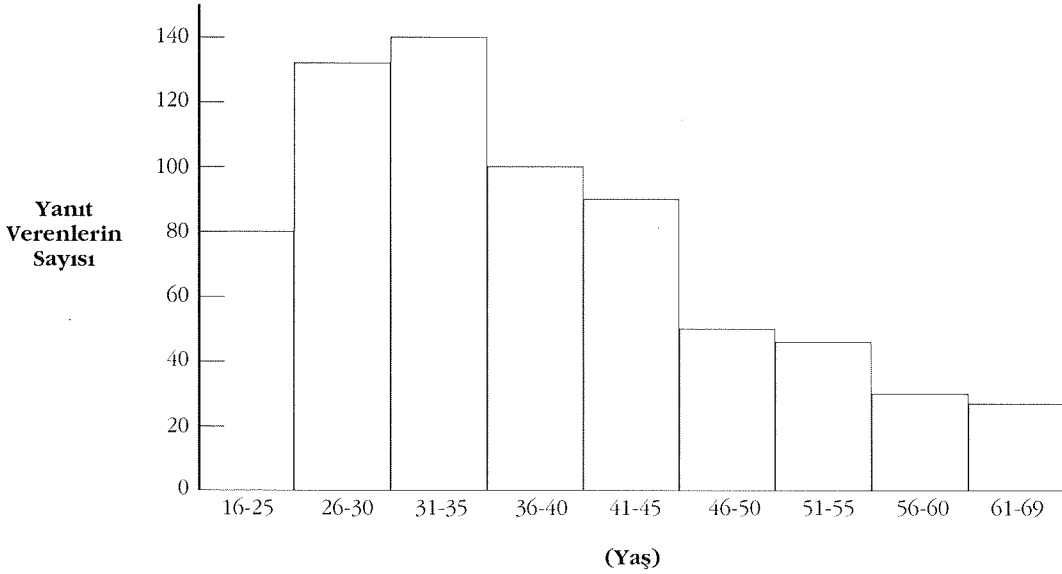
Aile tiplerinin dağılımı

Aile Tipi	Örnekleme Yüzdesi (1)	Ulusal Nüfus Oranı (2)
Çocuksuz evli/birlikte yaşayan çiftler	17	35
1 veya 2 çocuklu evli/birlikte yaşayan aileler	34	24
3 veya daha çok çocuklu evli/birlikte yaşayan aileler	11	5
1 veya daha fazla çocuklu yalnız yaşayan ebeveyn	13	4
Diğer	26	32

Kaynaklar: (1) Centre Debt Study Survey, (2) 1985, General Household Survey (OPCS), quoted in Social Trends Table 2.1 P.41 (HMSO)

Şekil 20

Yanıt verenlerin yaş dağılımı



3. Birey ve Ahlaki Sonuçlar

Geçen yıl London's Citizen Advice Bureau'ya yapılan bir milyon başvurudan %20'si borç ile ilgiliydi. 200.000 kişinin ve bir çoğunun ailelerinin borç yüzünden başları derttendi. Bu gibi borçların bireyler üzerindeki etkileri şöyle sıralanabilir:.

- Psikolojik sorunlar:* Depresyon ve endişe. Kişisel etkilerden başka, bu durum çalışan insanların etkinliğini azaltır, bazan kazalara da neden olur.
- Sosyal hayattan kaçış:* Borç, özgürlüğün elden gitmesi demektir. Kişilerin sosyal hayatı üzerinde olumsuz etki yapar.
- Bedensel rahatsızlıklar:* Genel psikosomatik rahatsızlıklar, zihin durumunun bedeni etkilemesi sık görülen belirtilerdendir ve sağlığa zarar veren ciddi boyutlar kazanır.
- Evlilik sorunları:* Borçlu 50 kişiye sorulduğunda 14'ü borçla ilgili olarak ciddi karı-koca kavgalarının olduğunu söylemişlerdir. Bu bulgu evlilik danışma kurullarınca da desteklenmiştir.
- Aile sorunları:* Çoğu kez anne babanın, çocuklarına istediklerini alamadıkları için suçluluk duymaları nedeni ile borç yüzünden aileler çöker, çocuklar çoğunlukla sessiz, içe kapanık olurlar, sosyal ilişkilerden uzaklaşırlar, okulda başarılı olamazlar,

Borcun sonuçlarının kişisel ve sosyal unsurların bir karması olduğu açıktır. Borç ödemeye giden gelirin ekonomik büyümenin kısıtlanmasına neden olması gibi daha az belirgin başka sonuçlar da vardır. Daha da kötüsü, borç alma fikri toplumun bir alışkanlığı haline gelmekte ve insanları gelişigüzel borç almaya, aç gözlülüğe ve kötü yollara itmektedir.

Bütün bunlar bazan dramatik sonuçlara yol açar ve borcun geri alınmasında mahkemelere iş düşer. İngiltere'de bu konuda yer yıl 2 milyon dava açılmaktadır, bunlardan 1 milyonu ise firmaların bireylere karşı açtığı davalardır.

İŞLEM

Borcun bireysel ve sosyal sonuçlarını yazın ve bunların ne bakımdan ahlaki sorunlar olduğunu açıklayın.

Bireysel

Sosyal

4. Ödünç Alanın Ahlaki Sorumlulukları

Tüketici açısından, borcun en cezbedici yönü sağladığı kolaylıktır. Bu da bedeli hemen ödenmesi gerektiği takdirde alınması olanaksız olan bir şeyi alabilmektir. Bu olanak her zaman mevcuttur. Cadde boyunca yürüyün, bedeli 200 Sterlin'den 2000 Sterlin'e kadar her şeyi hemen alabileceğinize işaret eden ilanlar göreceksiniz. Tasarrufa gerek yok. İstedğiniz şey anında sizin olabilir.

Kredili satış tüketiciler için çok caziptir. Çek defteri taşımanız gerekli olmadığı gibi giderleri zaman içine yaymanız da olanaklıdır. Bu durum insana harcama gücü vermektedir.

İŞLEM

Aşağıdaki örnekte "harcama gücünün" sağlanmasındaki avantajları ve dezavantajları inceleyin.

Bir mağazanın sürekli kredili alışveriş planına ayda 30 £ ödüyorsunuz, karşılığında 720 £'lık mal alabiliyorsunuz (yani ayda ödediğinizin 24 katı). Krediniz için (unutmayın ki bu aslında sizin borcunuzdur) tahakkuk ettirilen faiz ayda %1,4 ise yaptığınız alışverişlerin 4 aylık bir süre için muhasebesi aşağıdaki gibi olurdu.

Tarih	Eşya	Kredi/Borç (£)	Bakiye (£)
1 Ocak	Kredi	30.00	30.00
4 Ocak	Blucin ve bluz	89.90	
25 Ocak	Kazak	21.95	
1 Şubat	Kredi	30.00	51.85
11 Şubat	İç çamaşın	27.29	
	Mücevher	14.95	
	Ayakkabı	35.00	
27 Şubat	Palto	110.00	
28 Şubat	Faiz	1.24	
1 Mart	Kredi	30.00	159.09
10 Mart	Elbise	66.95	
	Etek	44.50	
	Tayt	3.00	
20 Mart	Bluz	19.95	
31 Mart	Faiz	3.82	
1 Nisan	Kredi	30.00	257.31

1

"Giderleri yayma" ayrıcalığını, bir yıl içinde bu alışverişler üzerinden ödemeniz gerekecek faiz ile karşılaştırarak yorum yapın.

2

"Kredi kartı tehlikeli bir sosyal mevki simgesidir". Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

5. Borç Veren Ahlakî Sorumlulukları

Reklamlarında, bankalar, finans kuruluşları ve başka kredi kuruluşları peri masallarındaki vaftiz anaları gibidir. Ama aslında öyle değildirler. Bireysel borç veren bankalar ve finans kuruluşları ödediğiniz faiz üzerinden kâr sağlamaktadırlar. Size kredi kartı vererek sadece faizden yararlanmakla kalmıyor, aynı zamanda alışverişlerde perakendeci kârından da pay alıyorlar.

Kredi patlaması (dağlar kadar da borç) var, çünkü:

- a. Kârlı iş;
- b. Rekabet olan bir alan;
- c. Kredi kartları ve otomasyonlu teknoloji milyonlarca hesap sahibinin denetimini olanaklı kılıyor.

Ancak kredi bir gün ödeyecek şahsı zor duruma düşürebileceğinden borç verenlere de bir sorumluluk düşmektedir. Yeni teknoloji ve pazarlama yöntemleri borç alanı, borç verenin esiri yapmamalıdır. Bu pazarda çok küçük kazançlar peşinde koşan çıkarıcılar olduğu gibi, acımasız tefeciler de olabilir.

Yapılan bir araştırmaya göre, kendisiyle görüşme yapılanların %17'si, kolay kredi olanağının aşırı borçlanmaya neden olduğunu söylemiştir. Birleşik Krallık'ta, genelde 1980'lerde tüketici kredisinde %10'un üzerinde bir artış görülmüştür. Bunun bir nedeni borçlanmanın moda olması ve rekabetçi bir piyasada promosyonun yarattığı baskıdır. Böylece 1982-1986 yılları arasında, kredi kartları konusunda yapılan TV reklam giderleri 9.3 milyon £'den 16.7 milyon £'e çıkmıştır. Kredi kartı faaliyetleri konusunda *Tekeller ve Şirket Birleşmeleri Komisyonu Raporu* (Eylül 1989), şirketleri faiz oranlarını yüksek tutmak için resmi olmayan bir kartel oluşturarak haksız yarar sağlamakla eleştirmişti. Rapor da şöyle deniyordu: "1979'dan beri, ortalama olarak, banka kredi kartı faizi, bankanın temel oranından %14 daha yüksek, çoğunlukla da iki katı olmuştur. Bunun haklı çıkarılması olanaksızdır.

Bir başka ahlakî sorun da yıllık yüzde oranı (Annual Percentage Rate) ile ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Borç alma pahalıdır. Bütün kuruluşların kredilere uyguladıkları faizi kanunen bildirmeleri gerektiğinden, burada mevzuata yardımcı olmaktadır. Bu faiz APR ile temsil olunmaktadır. Bunu hesaplamak güçtür, oranlar çok değişkendir.

İŞLEM

1

Şekil 21'e bakın ve "borçlanmanın maliyeti" konusunda kısa bir yazı yazın.

2

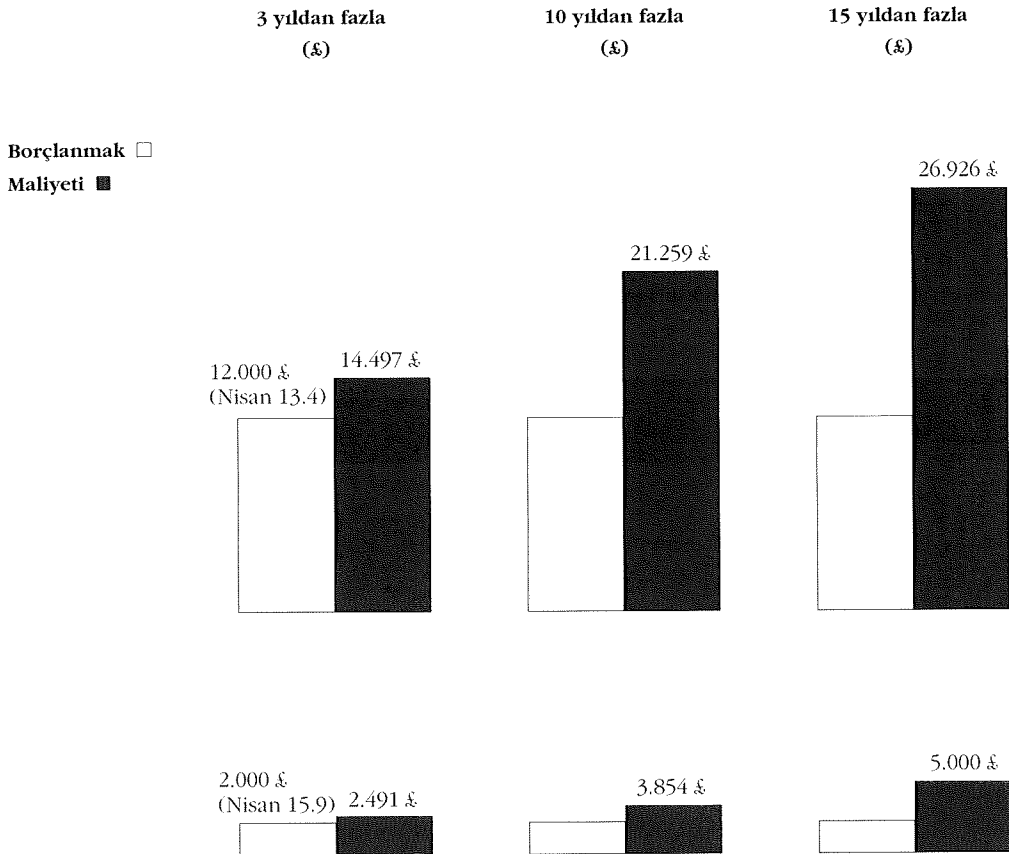
Kredinin sadece %0.1'i borç eğitimine ayrılmış durumda. Bu büyük bir sosyal soruna ciddi bir tepki midir?

3

Kolejinizde veya okulunuzda bir "borç eğitim semineri" düzenleyin. The Jubilee Centre, Jubilee House, 3 Hooper Street, Cambridge, CB1 2NZ video ve eğitim paketi sağlayabilir.

Şekil 21

Borçlanmanın maliyeti



Onikinci Bölüm

Ahlaki Düşünme Mekanizmasını Kullanma

Ahlaki Düşünme Mekanizmasını Kullanma

1. Ahlaki Kararların Güçlüğü

Ahlaki kararlar almak daima güçtür. Yakın geçmişte, komiteler, insan ceninleri üzerinde araştırma yapmaya izin verilmeli mi verilmemeli mi, ya da sadece ilk 14 günlük yaşamı süresince mi izin verilmeli konusunda aylarca süren tartışmalarda bulunmuşlardır. Bu konu Parlamento'ya intikal ettiğinde, Başbakan ve Paşpiskopos, böyle bir deneyimin cenin 14 günlük olana kadar yapılabilmesi için olumlu oy kullanmıştır. Çocuk aldirmaya 18 haftalıkken mi, 21 haftalıkken mi, yoksa 28 haftalıkken mi müsaade edilmeli konusunda benzer tartışmalar olmuştur. Bu konuda da görüş ayrılığı ortaya çıkmıştır.

Kişisel sorunlarda ahlaki kararlara varmak güçtür, ancak şirket sorunları söz konusu olduğu zaman bu daha da güçtür. İş dinamiktir, rekabetçidir, değişken ve karmaşıktır; her şart için yol gösterecek ilkeler bulmak kolay değildir. Ayrıca iş dünyasında bazı kimseler sabahları evden işe yola çıktıklarında kişisel ahlakı ve vicdanı susturacaklarını sanırlar. Yapılan bir işte kuşkulu bir yan varsa, "iş bu" derler "herkes yapıyor", "City böyle çalışır" ya da "patron ne emrederse, onu yap". Kendilerine özgü namus ve dürüstlük ilkeleri olanlar bile bunu şirket ahlakından ayrı tutmaktadırlar.

İş hayatı için gerekli olan şey ahlak üzerinde düşünmeye sevkedecek birtakım ilkelerin konmasıdır. Bu ilkeler müdürlerin, yöneticilerin ve işçilerin:

- Ahlaki sorunların *niteliğini* tanımlamalarına;
- Her özel durumda hangi davranışın ahlaki olduğuna *karar vermelerine* yardımcı olacaktır.

İşte bir ahlak testi yapmaya yarayacak liste:

- Gerçekler, değerleri zorla kabul ettirmez: ne olduğunu, ne olması gerektiğini hiçbir zaman tam olarak tanımlamaz.
- Bütün seçenekler sadece iyi ile kötü arasında değildir: Seçim bazan ikisi de iyi olan fakat belli nedenlerden, birinin ötekinden daha çok istendiği durumlarda olabilir. Bazen de, yöneticinin seçimine kalan bir şeyin aynı anda hem iyi, hem kötü olduğu durumlar söz konusu olabilir.
- Sonuçlar hakkında bilgi sınırlıdır.

4. Yönetim, her birinin çoğu kez kendine özgü ahlaki sonuçları olan türlü türlü bileşkelerle uğraşmak zorundadır.
5. Şirketin içindeki farklı bireylerin ve grupların kendilerine özgü ahlaki tutumları vardır.
6. Ahlaki standartlar zamana ve mekana göre değişir.
7. Ahlaki ilkelerin özel vakalara indirgenmesi güçtür.
8. Yeni teknoloji, istatistik yöntemleri ve bilimsel düşünce ahlaki kararlara ulaşılmasını güçleştirir.
9. Farklı kültürel kökenli, çokuluslu organizasyonlar ahlaki kuralların kabulüne yardım edecek fikir birliğini sınırlar.

Aşağıda bu seçeneklerin her biri için birer örnek vardır. Siz de her biri için bir örnek verin.

1. Eldeki bilgiler bunun kârlı bir yatırım olduğunu gösterdiğinden, bir şirket Güney Afrika elmaslarına yatırım yapmaya karar veriyor. Ancak madencilik şirketinin "ırk ayrımcılığı" (apartheid) politikası buna başvurulmaması için bir neden olabilir.

Sizin örneğiniz.....

2. Firmanız nüfusun çoğunluğunun siyah olduğu şehir merkezinde bulunuyor. Ancak personelinizin sadece %15'i siyah. Personeliniz iyi eğitim görmüş. Yeniden siyah işçi almak ek gider çıkaracak. Ancak içinde bulunduğunuz toplumsal çevreye adil davranmak için istihdam politikanıza bir göz atmanız gerekebilir, belki de daha çok siyah işçi almanız doğru olacak..

Sizin örneğiniz.....

3. Şirketiniz denizaşırı bir ülkede ilaç satışıyla uğraşiyor ve ürününüzün kötü sonuçlar doğurabilecek biçimde yanlış kullanılabileceğini tahmin etmiyorsunuz. Ama böyle bir durum ortaya çıkarsa ne yapabilirsiniz?

Sizin örneğiniz.....

4. Müşteriniz çabuk teslimat istiyor, ancak personele uygulanan baskının verdiği stres çok büyük. Hangisini seçersiniz?

Sizin örneğiniz.....

5. İlaç şirketiniz çocuk düşürmeye neden olabilecek ilaçlar üretiyor. Her bakımdan çok çalışkan olan bazı koyu katolikler bu özel ürünün üretimine katkıları olsun istemiyorlar. Bu işçileri işten çıkarır mıydınız?

Sizin örneğiniz.....

6. Bir zamanlar, sizin şirketiniz sadece İngiltere ile iş yaparken herhangi bir rüşvet aklınıza gelmezdi. Rüşvetin, iş hayatında herkesçe normal gibi kabul edildiği bazı Üçüncü Dünya şirketleriyle iş yapmaktasınız. Bu alışkanlığa uymadığınız takdirde kimse sizinle sözleşme imzalamaz. Ne yaparsınız?

Sizin örneğiniz.....

7. Nükleer savaşın ahlaka aykırı olduğu ilkesini benimsemiş bulunuyorsunuz, ama bir nükleer araştırma kurumunda çalışıyorsunuz. İşinizin nükleer enerjinin barışçı kullanımını ile ilgili olduğu söyleniyorsa da, askeri açıdan potansiyel bir niteliği olduğunu biliyorsunuz. İlkeleriniz uğruna işinizi bırakır mıydınız?

Sizin örneğiniz.....

8. Bilgisayarların, enformasyon teknolojisinin, ahlaki kararlar alınmasında insan faktörünün işin içine girmesini olanaksız kıldığı bir broker firmasında çalışıyorsunuz. Bu konuda yapılacak bir şey yok diye eliniz kolunuz bağlı oturur musunuz?

Sizin örneğiniz.....

9. İngiltere, ABD, Meksika ve Suudi Arabistan ile çalışan çokuluslu bir petrol şirketinin yöneticisisiniz. Bir yanda Hristiyan, bir yanda Müslüman, bir yanda da laik zihniyetli kimselerle çalıştığınız için tek bir ahlak ilkeniz olmasını güç görüyorsunuz. Üç ayrı ahlak ilkesi mi geliştirirsiniz?

Sizin örneğiniz.....

2. Ahlaki Bağlantılar Kurmak

Çağdaş toplumun birbirinden ayrı gibi duran birçok yönü aslında birbirine bağlı olabilir. Doğrusu, bunu kabul etmediğimiz sürece ahlak ilkelerimiz yüzeysel, sadece belli olaylarla sınırlı kalır ve toplumumuzu biçimlendiren güçler ve eğilimlerle mücadele etmez.

Örneğin; birbirinden ayrı gibi duran üç sorun dizisi aslında birbirine bağımlıdır. Bir kere, çocuk aldırma, ötanazi ve genetik mühendisliği insanların değerini alçaltmaya yönelik nite-likler taşıyor. İkinci olarak, tüketicilik "hayatta paradan başka şeyler de var" şeklindeki birey-sel değerlerden ve ilişkilerinden bizi uzaklaştırıyor. Üçüncü olarak ise özel ve kamu ayırımı bireylerin dünyası ile siyasal dünya ve şirket hayatı arasında, kişisel ahlak ile şirket ahlakı arasında bir uçurum oluşturuyor. Ancak bütün bunların ardında teknolojinin, bireyleri ve in-san özgürlüğünü, bilimsel başarı ve kontrolün yanında daha az önemli kılma eğilimi vardır.

Ahlak, daima gerçeklere, gerçeklerin insanlardaki etkileri arasındaki karşılıklı ilişkilere bakmak zorundadır. Toplum veya şirketlerdeki güçleri ve eğilimleri anlaması ve bunlara ge-nel ilkelerle yaklaşması şarttır. Bunlar ahlak labirentinde yol gösterici yön levhalarıdır.

İŞLEM

Yerel Politeknik Fakültesi "İş Ahlakı" dersini müfredatına almış bulunuyor. Kurs dört bölümden oluşuyor:

1. İş hayatında olmakla gurur duyuyor musunuz?
2. Sorumlu şirket?
3. İletişim: her düzey ile temasta olmak
4. İş ahlakı: kural geliştirme

Bu program hakkında ne düşünüyorsunuz? Bir öneriniz var mı?

3. Bazı Ahlaki Planlar

Aşağıdaki ahlaki düşünme yöntemleri size genel olarak ışık tutabilir.

Yöntem	Önemli belirleyici faktörler	Bir fiil aşağıdaki halde ahlaki olur	Sınırlamalar
Machiavelli Yöntemi	Sonuç, sonuca ulaşmak için kullanılan aracı yasal kılar	Siyasi iktidarın amaçları destekleniyorsa	İstenilen hedefe götürdüğü sürece yalanların, sözden caymaların vb. hoşgörü ile karşılanması

Yöntem	Önemli belirleyici faktörler	Bir fiil aşağıdaki halde ahlaki olur	Sınırlamalar
Faydacı Yöntem (John Stuart Mill)	Maliyetler ile faydaların, girdiler ve çıktıların karşılaştırılması	Elde edilen hazzı en üst düzeye çıkarıyorsa	Hazzı ölçmek güçtür; hangi grupların hangi beğenilerinin seçileceği belli değildir
Kategorik Zorunlu (Kant)	İnsan kendi başına bir hedeftir	İnsanlar araç olarak değil kendi başlarına birer amaç olarak görülüyor	Geçerli kılınması güçtür
Kanunlara göre haklar (Thomas Aquinas)	İnsan haklarına saygı	Yaşam, özgürlük "Ekonomik haklar" ve mutluluk teminat altına alınıyorsa	Çatışan hakları dengelemek güçtür
Adaletin Sağlanması (Aristoteles)	Temel doğal kanunu bulma	Yeryüzündeki ürünler orantılı olarak dağıtıldığında	İş hayatına kolay uygulanmayacak soyut, evrensel ve salt bir kuram olma eğiliminde

İŞLEM

Size uyan bir yöntem seçin ve seçiminizin nedenlerini açıklayın

4. Ahlak Kuramının Uygulanması

İş ahlaki uygulamalı bir disiplindir. İnsanların ahlaki kararları almasına yardım etmezse, büyüleyici olabilir, ama yararlı olamaz. İş hayatındaki kararlar ve seçimler üzerinde düşünmeye ışık tutacak genel kuram ne olursa olsun, dört aşamadan geçmek gerekir: bunların ikisi tanımlayıcı ikisi de kural koyucudur. İlk ikisi durumu tanımlar, diğerleri belli bir durumda, belli bir seçimin niçin tercih edilmesi gerektiğini açıklar. Ahlaki kararlar almak kolay değildir: Kural koymak, değerler "normlar" saptayabilmek ve gerçek durumu açığa çıkarmak için uzun araştırma yapmak ve sıkı çalışmak gerekir. Bu yoldaki aşamalar şunlardır:

Tanımlayıcı yaklaşımlar

Bilimsel araştırmalar

Kavramsal araştırmalar

Kural koyucu yaklaşımlar

Genel kural (norm) koyucu ahlak ilmi

Uygulamalı kural koyucu ahlak ilmi

İŞLEM

İş ahlakı, şirket sorumluluğu, ahlaksal ikilemler, iş hayatında yanlış uygulamalar veya hiçbir şey yapmamak için bahane listesi. Bunların çoğu Bölüm 1'de sözü edilen araştırma sırasında yöneticilerce verilen yanıtlardır.

- * İş hayatının kendi yeterince güç.
- * Yönetim Kurulumuza bunu götürmeden önce uzun uzun araştırmamız gerek.
- * Din ve siyaset işe karıştırılmamalıdır.
- * Biz zaten böyle davranıyoruz.
- * Ahlak isteyen kiliseye gitsin.
- * Daha fazla uzman ve tavsiye için bize gerekli olan daha çok para.
- * Prensip olarak kabul, ama uygulaması olanaksız.
- * Yanıtı olmayan şeylere yanıt aramayın.

Bu itirazları yanıtlayın.

İş, iş ahlakı, işle ilgili sosyal konular, kurallar ve düzenlemeler için başvurulabilecek kuruluşların listesi:

The Stock Exchange, London, EC2N 1HP (071-588-2355)
The Stock Exchange, Scotland: Stock Exchange House, PO Box 141, Glasgow, G2 1 BU (041-221-7060)
The Securities Association: The Stock Exchange, London, EC2N 1EQ (071-256-9000)
The Bank of England: Threadneedle Street, London, EC2R 8AH (071-601-4444)
Confederation of British Industry: 103 New Oxford Street, London, WC1A 1DU (071-379-7400)
The Institute of Directors: 116 Pall Mall, London, SW1Y 5ED (071-839-1233)
Securities and Investment Board: 3 Royal Exchange Buildings, London, EC3V 3NL (071-283-2474)
Insurance Brokers' Registration Council: 15 St Helen's Place, London, EC3A 6DS (071-588-4387)
Law Society: 113 Chancery Lane, London, WC2A 1PL (071-242-1222)
Industrial Common Ownership Movement: Corn Exchange, Leeds (0532-461737)
ESOP: Employee Share Ownership Plan: 1 Carlisle Avenue, London, EC3N 2ES (071-265-1147)
Ethical Investment Research Service: Bondway Business Centre, 71 Bondway, London, SW8 (071-735-1351)
Pensions Investment Research Consultants: 40 Bowling Green Lane, London, EC1R 0NE (071-833-4432)
The Ethical Investment Fund: D J Bromige & Partners, 10 Queen Street, Mayfair, London, W1X 7PD (071-491-0558)
Friends of the Earth: 377 City Road, London, EC1V 1NA (071-837-0731)
Green Peace UK: 30-31 Islington Green, London, SW1E 8JA (071-354-5100)
London Search Room: Companies House, 55-71 City Road, London, EC1Y 1BB (071-253-9393)
Institute of Business Ethics: 12 Palace Street, London, SW1E 8JA (071-931-0495)
Business Ethics Research Centre: King's College, London, WC2R 2LS (071-573-2510)
Business in the Community: 227a City Road, London, EC1U 1LX (071-253-3716)

İş ahlakı konusundaki literatür, ilgili kurumlar ve diğer bilgiler:

"Mc Hugh, F.P., Business Ethics: Keyguide to Information Sources
(London: Mansell, 1988)'den elde edilebilir.