

**ХАЛҚАРО БИЗНЕСДА ЭТИКА ВА ЖАВОБГАРЛИК КОДЕКСИ:
ТАМОЙИЛЛАР, АМАЛИЁТ ВА БОШҚАРУВ МЕХАНИЗМЛАРИ****Суюнов Дилмурод Холмуродович***Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби, иқтисод фанлари доктори профессор***Исхакова Севара Баходировна***Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби, магистр тингловчиси*

Аннотация: Ушбу мақолада халқаро бизнес фаолиятида этика ва жавобгарлик кодексининг назарий-амалий аҳамияти таҳлил қилинади. Глобал бозорда компанияларнинг фақат иқтисодий самарадорликка эмас, балки инсон ҳуқуқлари, меҳнат меъёрлари, экологик масъулият, коррупцияга қарши кураш ва манфаатдор томонлар олдида ҳисобдорлик каби мезонларга ҳам таяниши зарурлиги асосланади. Тадқиқотда этика кодекси корпоратив бошқарувнинг оддий декларатив ҳужжати эмас, балки ташилот маданиятини, қарор қабул қилиш жараёнини ва трансчегаравий шериклик муносабатларини тартибга солувчи институционал механизм сифатида талқин қилинади.

Калит сўзлар: халқаро бизнес, этика, жавобгарлик кодекси, корпоратив бошқарув, комплаенс, *due diligence*, коррупцияга қарши кураш, барқарор ривожланиш, манфаатдор томонлар, ҳисобдорлик

Abstract: *This article examines the theoretical and practical significance of ethics and responsibility codes in international business. It argues that in the global market companies should rely not only on economic efficiency, but also on human rights, labour standards, environmental responsibility, anti-corruption measures, and accountability to stakeholders. The study interprets the code of ethics not as a purely declarative document, but as an institutional mechanism that shapes organizational culture, regulates decision-making, and coordinates cross-border partnership relations.*

Keywords: *international business, ethics, code of responsibility, corporate governance, compliance, due diligence, anti-corruption, sustainable development, stakeholders, accountability*

Кириш

Халқаро бизнес XXI асрда капитал, технология, ахборот ва меҳнат ресурсларининг юқори даражада ҳаракатчанлиги билан тавсифланади. Бир давлат худудида қабул қилинган бошқарув қарори қисқа вақт ичида бошқа мамлакатдаги ходимлар меҳнатига, таъминот занжири иштирокчиларига, истеъмолчилар хавфсизлигига ёки атроф-муҳит

ҳолатига таъсир кўрсатиши мумкин. Шу сабабли халқаро бизнес фаолиятини фақат даромад, бозор улуши ёки рақобатбардошлик мезонлари орқали баҳолаш етарли эмас. Замонавий шароитда компания фаолиятининг ахлоқий асослари, унинг жамоатчилик олдидаги масъулияти ва қарорларининг ижтимоий оқибатлари ҳам стратегик аҳамият касб этади.

Этика ва жавобгарлик кодекси ана шу эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда шаклланган. У компания учун “қандай қилиб даромад олиш мумкин?” деган савол билан бирга “қандай тарзда масъулиятли фаолият юритиш керак?” деган саволга ҳам жавоб беради. Бундай кодекснинг мавжудлиги ташкилотни ҳуқуқий талабларга мувофиқлаштириш билан чекланмайди; у корпоратив қадриятларни стандартлаштиради, ходимлар учун ахлоқий йўриқнома вазифасини бажаради, раҳбариятнинг интизомий ва стратегик қарорларини бир меъёрга солади ҳамда ташқи манфаатдор томонлар билан ишончли муносабатларни мустаҳкамлайди.

Халқаро бизнес соҳасида ахлоқий муаммоларнинг кўпайиши бир қатор омиллар билан изоҳланади. Биринчидан, ҳуқуқий режимлар ўртасидаги тафовутлар айрим компанияларни энг заиф назорат мавжуд мамлакатларда манфаатдорликни устувор қўйишга ундайди. Иккинчидан, глобал таъминот занжирлари мураккаблашган сари асосий компания ўз пудратчилари ва субпудратчилари фаолияти учун ҳам билвосита жавобгарликка эга бўлади. Учинчидан, рақамли иқтисодиёт ва маълумотлар иқтисодиёти шароитида махфийлик, алгоритмик адолат, рақамли дискриминация ва ахборот хавфсизлиги каби янги ахлоқий масалалар кун тартибига чиқмоқда. Тўртинчидан, глобал брендлар учун обрў хавфи молиявий хавф сингари муҳим кўрсаткичга айланди: битта ахлоқий инқироз акциядорлар ишончига, инвестиция муҳитига ва бозор қийматига жиддий таъсир кўрсатиши мумкин.

Этика тушунчаси бизнес муҳитида одатда ҳалоллик, адолат, зарар етказмаслик, шаффофлик ва ҳурмат каби универсал қадриятлар билан боғланади. Бироқ халқаро бизнес нуқтаи назаридан унинг мазмуни янада кенгайди. Чунки компания фаолияти турли маданиятлар, турли ҳуқуқий тизимлар ва манфаатлар тўқнашуви нуқталарида амалга оширилади. Демак, ахлоқий ёндашув фақат индивидуал хулқ-атвор масаласи эмас, балки ташкилотнинг институционал тартиби, бошқарув услуби ва ташқи муҳит билан муносабатларининг меъёрий модели ҳисобланади.

Шу билан бирга, халқаро бизнесда этика кодекси глобал бошқарув тенденциялари билан ҳам боғланади. Бир қатор халқаро ташаббуслар компаниялардан инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш, меҳнат стандартларига амал қилиш, экологик таъсирни камайтириш ва коррупцияга қарши курашишни талаб қилади. Бундай умумий меъёрлар миллий ҳуқуқ фарқ қилган шароитда ҳам компания учун минимал ахлоқий

стандартни белгилаб беради. Натижада кодекс ҳуқуқий мувофиқлик ва ахлоқий масъулият ўртасидаги ўзаро боғлиқликни институционаллаштиради.

Назарий жиҳатдан яна бир муҳим масала – кодекснинг формал ва норасмий ўлчамларини ажратишдир. Формал жиҳат – бу ҳужжат матни, қоидалар, тартиблар ва санкциялардир. Норасмий жиҳат эса раҳбарият намунаси, кундалик иш услуби, мукофотлаш тизими ва ташкилот ичидаги реал қадриятлар муҳитидир. Агар кодекс фақат қоғозда қолса, у обрў учун ишлатиладиган декларацияга айланади. Агар у маданиятга сингдирилса, стратегик активга айланади. Шунинг учун замонавий назария кодексни ҳужжатдан кўра кенгроқ – корпоратив ахлоқий инфратузилма сифатида талқин қилади.

Самарали жавобгарлик кодекси аниқ, тушунарли ва амалиётга йўналтирилган бўлиши керак. Аввало, унда компаниянинг миссияси, асосий қадриятлари ва ахлоқий позицияси белгилаб қўйилади. Бу қисм кодекснинг ғоявий ядросини ташкил этади. Масалан, ҳалоллик, инсон шаънига ҳурмат, қонунийлик, адолатли рақобат, хавфсизлик ва экологик эҳтиёткорлик каби тамойиллар умумий асос сифатида баён қилинади.

Иккинчи муҳим элемент – қўлланиш соҳаси. Кодекс фақат доимий ходимларга тегишлими ёки раҳбарият, филиаллар, ваколатхоналар, таъминотчилар, агентлар ва бизнес шерикларига ҳам татбиқ этиладими? Халқаро бизнесда айнан шу масала ҳал қилувчи аҳамиятга эга, чунки ахлоқий хавфлар кўпинча марказий офисдан ташқарида, локал пудратчилар ёки воситачилар фаолиятида намоён бўлади. Шу сабабли замонавий кодекслар кўпинча “компания билан боғлиқ барча шахслар” учун кутилган стандартларни белгилайди.

Учинчи блок – аниқ хулқ-атвор қоидаларидир. Бу ерда манфаатлар тўқнашуви, совғалар ва меҳмондўстлик, махфий маълумотлардан фойдаланиш, инсайдерлик маълумотлари, камситиш, жинсий тазйиқ, меҳнат муҳофазаси, коррупция, воситачилар билан муносабатлар, давлат органлари билан алоқа, рақобат қонунчилигига риоя қилиш, молиявий ҳисоботнинг ҳаққонийлиги каби йўналишлар қамраб олинади. Кодекс умумий шиорлар эмас, балки ходимга реал вазиятда қарор қабул қилишга ёрдам берадиган йўриқнома бўлиши зарур.

Тўртинчи элемент – инсон ҳуқуқлари ва меҳнат муносабатларига оид мажбуриятлар. Халқаро компания ўзининг ички амалиётида мажбурий меҳнат, болалар меҳнати, камситиш, хавфли меҳнат шароитлари ёки асоссиз жазолаш каби амалиётларга йўл қўймаслиги керак. Бу нормалар корпоратив сиёсатнинг марказий қисмига айланмаса, компания глобал бозорда ишончли шерик сифатида қабул қилинмайди.

Бешинчи элемент – экологик ва ижтимоий жавобгарлик. Замонавий кодекс табиат ресурсларидан оқилona фойдаланиш, чиқиндиларни қисқартириш, энергия

самарадорлигини ошириш, маҳаллий жамоалар билан масъулиятли мулоқот қилиш, маҳсулот хавфсизлиги ва истеъмолчи ҳуқуқларини ҳимоя қилиш каби қоидаларни ҳам қамраб олиши керак. Бу бизнеснинг кенг ижтимоий таъсирини ҳисобга олиш имконини беради.

Олтинчи элемент – амалга ошириш механизми. Кодексда ким жавобгар, мурожаатлар қаерга берилади, махфий хабар бериш каналлари қандай ишлайди, текширув тартиби ва интизомий чоралар қандай қўлланилади, деган саволларга жавоб бўлиши шарт. Бундай механизмларсиз кодекс декларация бўлиб қолади. Демак, таркибий жиҳатдан самарали кодекс кадриятлар, қоидалар ва амалий кафолатларни бир бутун тизимга бирлаштириши керак.

Этика ва жавобгарлик кодекси самарали ишлаши учун у корпоратив бошқарув тизимига интеграция қилиниши зарур. Биринчи шарт – юқори раҳбариятнинг очик сиёсий иродаси ва намунаси. Агар директорлар кенгаши, топ-менежмент ва филиал раҳбарлари кодексга амал қилишни стратегик устувор вазифа сифатида кўрсатмаса, ҳужжат пастки бўғинда ҳам жиддий қабул қилинмайди. Шунинг учун “tone from the top” тамойили кодекс самарадорлигининг биринчи кафолатидир.

Иккинчи шарт – хавфларга асосланган комплаенс тизимини куриш. Барча бозорлар, соҳалар ва операциялар бир хил хавфга эга эмас. Шу сабабли компания қайси мамлакатда коррупция хавфи юқори, қаерда меҳнат ҳуқуқлари заиф ҳимоя қилинган, қайси таъминот занжири бўғинида экологик ёки инсон ҳуқуқлари билан боғлиқ бузилиш эҳтимоли кучли эканини таҳлил қилиши керак. Ана шу баҳолаш натижасида кодекс умумий ҳужжатдан аниқ бошқарув воситасига айланади.

Учинчи шарт – due diligence, яъни пухта текширув амалиёти. Бу фақат контрагент ҳақида формал маълумот тўплаш эмас, балки унинг мулкдорлик тузилмаси, обрўси, меҳнат сиёсати, коррупцияга қарши чоралари, экологик амалиёти ва ҳуқуқий тарихини тизимли баҳолашни англатади. Айниқса, қўшма корхона, агентлик шартномалари, давлат билан боғлиқ операциялар ва юқори хавfli ҳудудларда due diligence алоҳида аҳамият касб этади.

Тўртинчи шарт – таълим ва коммуникация. Кодекс ҳамма учун бир хил матн бўлиши мумкин, аммо уни англаш даражаси турлича бўлади. Шу боис янги ходимлар учун кириш тренинглари, раҳбарлар учун кейс асосидаги семинарлар, таъминотчилар учун махсус йўриқномалар ва мунтазам қайта тайёрлаш дастурлари ташкил этилиши лозим. Энг муҳим жиҳат – ходим кодексни ёд олиши эмас, балки амалда мураккаб вазиятда қандай қарор қабул қилишни ўрганишидир.

Бешинчи шарт – ишончли мурожаат ва ҳимоя механизмлари. Ходим ёки шерик ахлоқий қоидабузарлик ҳақида хавфсиз тарзда хабар бера олиши, хабар бергани учун

таъқиб қилинмаслиги ва мурожаати холис кўриб чиқилиши керак. Аноним ёки махфий “speak up” каналлари, мустақил текширув, далилларни ҳужжатлаш ва қасосдан ҳимоя қилиш нормалари кодекснинг амалий кучини оширади.

Олтинчи шарт – мониторинг, аудит ва ҳисобот. Кодекснинг ижроси мунтазам ўлчанмаса, унинг таъсирини баҳолаб бўлмайди. Шунинг учун ички аудит, мувофиқлик индикаторлари, таъминотчилар мониторинги, шикоятлар таҳлили, интизомий чоралар статистикаси ва барқарорлик ҳисоботлари муҳим аҳамиятга эга. Бундай ёндашув кодексни статик ҳужжат эмас, балки доимий янгиланувчи бошқарув тизимига айлантиради.

Хулоса: Халқаро бизнесда этика ва жавобгарлик кодекси компаниянинг имижи учунгина хизмат қилувчи рамзий ҳужжат эмас. У глобал операцияларнинг ҳуқуқий, ахлоқий ва ижтимоий ўлчамларини бирлаштирувчи институционал механизмдир. Самарали кодекс компанияга турли юрисдикцияларда ягона қадриятлар майдонини шакллантириш, қарор қабул қилиш сифатини ошириш, хавфларни эрта аниқлаш ва манфаатдор томонлар ишончини мустаҳкамлаш имконини беради.

Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, кодекснинг самараси унинг мазмунигагина эмас, балки жорий этиш сифатига ҳам боғлиқ. Агар юқори раҳбарият намуна кўрсатса, хавфларга асосланган комплаенс тизими йўлга қўйилса, due diligence ва мониторинг мунтазам амал қилса, таълим ва мурожаат каналлари ишончли бўлса, кодекс ташкилот маданиятининг ажралмас қисмига айланади. Акс ҳолда у фақат декларатив матн сифатида қолиб кетади.

Демак, халқаро бизнесда барқарор муваффақият ахлоқий нейтрал муҳитда эмас, балки масъулиятли бошқарув, шаффофлик ва ҳисобдорликка асосланган муҳитда таъминланади. Келгусида компаниялар учун рақобат устунлиги фақат нарх ёки технология билан эмас, балки ишонч, ҳалоллик ва жавобгарлик сифатлари билан ҳам белгиланади. Шу маънода, этика ва жавобгарлик кодекси замонавий корпоратив бошқарувнинг марказий институти сифатида намоён бўлади.

References

1. Suyunov D. X. Corporate governance mechanism: problems and solutions. Monograph // T.: Academia. – 2007. - T. 200.
2. Suyunov, D., and Elmurod Abdusattorovich Khoshimov. "Methodological aspects of assessing the effectiveness of corporate governance in joint-stock companies. Scientific electronic journal" Economics and innovation technologies " 2 (2018).
3. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – S. 2321-6247.