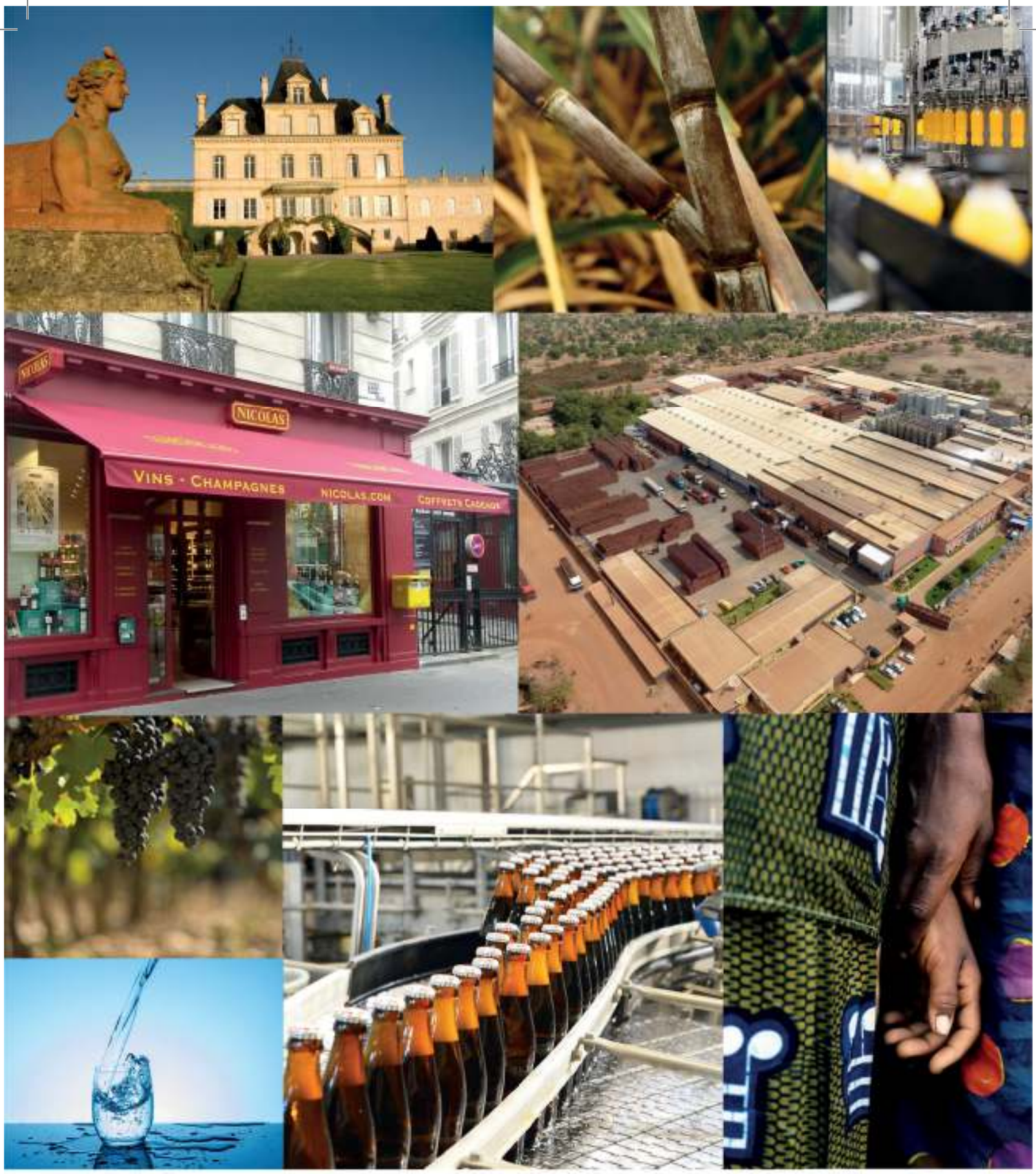


የሥነ ምግባር ደንብ

CASTEL
FAMILIAL & INTERNATIONAL

NICOLAS

Groupe CASTEL

SOMDIAA

CASTEL

ማውጫ

1. የዋና ሥራ አስፈጻሚው መልዕክት 3
2. የደንቡ ዓላማ ምንድነው? ደንቡ በማን ላይ ተፈጻሚ ይሆናል? 4
3. የሠራተኞች የሥነ ምግባር ግዴታዎች 5
4. የሥነ ምግባር ሹሞችና የሚቀርቡላቸው ጥያቄዎች 5
5. የሥነ ምግባር ጥሰት ጥቆማ/ማጋለጥ 7
6. ሕግና ደንብ ስለማክበር 8
7. የጥቅም ግጭት 10
8. የንግድ አጋሮችን መገምገምና ቃል ማስገባት 11
9. ሕገወጥ የገንዘብ ዝውውርን መቃወም/መከላከል 11
10. ጉቦንና የተጽዕኖ ንግድን መታገል 12
11. ስጦታና ግብዣ 14
12. በጎ አድራጎት፥ ድጋፍና፥ እርዳታ 14
13. የሒሳብ መዛግብት አያያዝ ግልጽነት 15
14. ለንግድ ውድድር ሕግ መገዛት 15
15. የድርጅቱን ሠራተኞች ማክበር 17
16. አካባቢ ጥበቃ 17
17. የሥራ ኢሜይል፥ ኢንተርኔትና (የአይቲ ሲስተም) አጠቃቀም 18
18. የማህበራዊ ሚዲያ አጠቃቀም 18
19. የአልኮል ፍጆታ 19
20. ሚስጥር መጠበቅ 19

1. የዋና ሥራ አስኪያጅ መልዕክት

ከአንድ ግለሰብ ምኞት የተወለደው ካስቴል ግሩፕ ከግማሽ ክፍለ ዘመን በላይ በዘለቀ የመሥራቹ በሳል ጥረት አሁን ወደሚገኝበት የምርት ጥራትና የደንበኞችን ፍላጎት የማሟላት ቁርጠኛ አቋም ላይ ለመድረስ ችሏል።

የካስቴል ግሩፕ በወይን ጠጅ ምርት ጀምሮ ወደ ቢራ፣ ባለጋዝ መጠጦች እና በቅርቡ ደግሞ ወደ ስኳር እና ወደ ሌሎች የግብርና ምርቶች ሲሸጋገር ግሩፑ ሲጀመር የነበሩትና ሁሉንም የካስቴል ግሩፕ ሠራተኞችን የሚያስተባብሩት እሴቶች አሁን ለደረስንበት የስኬት ደረጃና ለወደፊት ረጅም ጉዟችን መሠረት ሆነው ማገልገላቸውን ቀጥለዋል፡

እያንዳንዳቸው የየራሳቸው የሆነ ልዩ ባህል ባላቸው ብዙ አገራት ውስጥ የምንሠራ እንደመሆናችን መጠን በየትኛውም ቦታ የሚገኙ የካስቴል ግሩፕ ሠራተኞች በዕለት ተለት ሥራቸው የሚከተሏቸውን ድንጋጌዎች የያዘውን ይህን የሥነ ምግባር ደንብ የማውጣት አስፈላጊነት ተገንዝበናል፡፡

2. የደንቡ አላማ ምንድን ነው? ደንቡ ማንን ይመለከታል?

የሥነ ምግባር ደንቡ (“ደንቡ) ዓላማ ሁሉም አስተዳዳሪዎች፣ ሠራተኞች፣ ደሞዝ የማይከፈላቸው ሥራ አስኪያጆች፣ ጊዜያዊና ተለማማጅ ሠራተኞች (“የድርጅቶቹ ሠራተኞች”) ግሩፑ ሠራተኞች በዕለት ተለት ሥራቸው ሁሉ እንደባለሙያ በሚያደርጉት እንቅስቃሴ ሊከተሉት የሚገባውን የሥነ ምግባር ደንብ ለማስቀመጥ እና በሁሉም አገሮች የሚገኙ እህት ኩባንያዎች ተግባራዊ ይሆን ዘንድ ሁሉም በዕለት ተለት እንቅስቃሴው ተሳታፊ እንዲሆን ለማድረግ ነው።

ደንቡ ሠራተኞች የሚከተሏቸውን ድንጋጌዎችን ይዘረዝራል፤ ከድንጋጌዎቹ ጋር በተያያዘ የግሩፑ ሠራተኞች ሊያጋጥሟቸው የሚችሉ ሁኔታዎችን በምሳሌነት ይጠቅሳል፤ ሆኖም ሁሉንም ከቶ አይዘረዝርም።

በደንቡ ድንጋጌዎች የተዘረዘሩትን ግዴታዎች ለማብራራት ሲባል ደንቡ እንዳስፈላጊነቱ እያንዳንዱ እህት ኩባንያ በሚያወጣቸው የውስጥ ፖሊሲዎች ሊዳብር ይችላል።

ይህ ደንብ የኃላፊነትና የአገልግሎት ዘመን ርዝማኔ ሳይገድበው በሁሉም የግሩፑ ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

የደንቡን ድንጋጌዎች ጥሶ የተገኘ ወይም የበታቹ ሠራተኛ የደንቡን ድንጋጌዎች እንዲጥስ ያዘዘ ወይም የፈቀደ ማንኛውም ሠራተኛ የዲሲፕሊን እርምጃ የሚወሰድበት ሲሆን፥ የቅጣት እርምጃው እንደ ጥፋቱና ጥሰቱ ክብደት፥ ሠራተኛው የሚሠራበት ድርጅት በሚከተለው ደንብ መሠረት ከሥራ መሰናበትንም ሊጨምር ይችላል።

የመጀመሪያ ደረጃ አቅራቢዎቹ፣ ደላሎች [አገልግሎት አቅራቢዎች፥ ወኪሎች፥ አማካሪዎች ወዘተ] እና ደምበኞቹ (በወል ስማቸው “የንግድ አጋሮችን” በተናጠል “የንግድ አጋር”) ከድርጅቱ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የሥነ ምግባር ደንብ እንዲተገብሩ ይጠበቅባቸዋል።

የንግድ አጋሮቹ ድርጅቱን ወክለው በሚሠሩት ሥራ ሁሉ ይህን ደንብ ሙሉ በሙሉ የማክበር ግዴታ ያለባቸው መሆኑን አምነው መቀበል አለባቸው።

3. በደንቡ የተቀመጡ የሠራተኞች ግዴታዎች

ሁሉም የግሩፑ ሠራተኞች ደንቡን የማወቅና ድንጋጌዎቹን የማክበር ኃላፊነት አለባቸው።

ይህ ኃላፊነት እያንዳንዱ ድርጅት ደንቡ ለመተግበር የሚያጸድቃቸውን የውስጥ ፖሊሲዎችንም ይጨምራል።

እያንዳንዱ የግሩፑ ሠራተኛ የድርጅቱን መልካም ስም የመጠበቅ ኃላፊነት አለበት፤ ስለሆነም የደንቡን ድንጋጌዎች ማወቅ፥ በለትተለት ተግባሩም ማክበር አለበት።

የቡድን መሪዎች ከፍ ያለ ግዴታ አለባቸው። የየቡድኖቻቸው አባላት ደንቡን ማወቃቸውንና ማክበራቸውን ለማረጋገጥ ልዩ ትኩረት መስጠት አለባቸው፤ እንዲሁም የቡድን አባላት በደንቡ የተዘረዘሩትን ድንጋጌዎች ወደ ጎን ማለትን ግድ የሚሉ ተግባሮችን እንዲያከናውኑ ከማበረታታት መታቀብ አለባቸው።

4. የሥነ ምግባር ሹሞችና የሚቀርቡላቸው ጥያቄዎች

በደንቡ የተቀመጡትን ግዴታዎች በመተርጎም ወይም ደንቡን ለማክበር መከተል የሚገባውን አመለካከትና መንፈስ በመወሰን ረገድ የግሩፑን ሠራተኞች ለማገዝ በያንዳንዱ እህት ኩባንያ አንድ ወይም ከዚያ በላይ የሥነ ምግባር ሹሞች ተመድበዋል፤ [በወል ስም “የሥነ ምግባር ሹሞች” በተናጥል “የሥነ ምግባር ሹም” ተብለው ይጠራሉ]

በእያንዳንዱ እህት ድርጅት የተሾመው የሥነ ምግባር ሹም ስም በሚመለከተው ድርጅት ውስጥ እንዲታወቅ ይደረጋል። ከአንድ በላይ የሥነ ምግባር ሹሞች በሚኖሩበት ጊዜ ሠራተኛው እከሌ ተከሌ ሳይል ያገኘውን ሊያነጋግር ይችላል።

አንድ የግሩፑ ሠራተኛ ያጋጠመው ሁኔታ፤

- ምን ዓይነት አቋም መያዝ እንዳለበት በእርግጠኝነት ለመወሰን ሲቸገር፤
- ሌላ የግሩፑ ሠራተኛ ወይም የንግድ አጋር በፈጸመውን ተግባር ላይ ጥርጣሬ ሲኖረው፣

ራሱን የሚከተሉትን ጥያቄዎች ሊጠይቅ ይገባል፡

- ድርጊቱ ደንቡን ያከበረ ነው?
- የሌሎች የግሩፑ ሠራተኞች ወይም የንግድ አጋሮች ድርጊት ድንቡን ያከበረ ነው?
- ድርጊቱ ህጋዊ ነው?
- የሌሎች የግሩፑ ሠራተኞች ወይም የንግድ አጋሮች ድርጊት ህጋዊ ነው?
- ድርጊቱ የእኔን፣ የሌሎች የግሩፑ ሰራተኞችን፣ የግሩፑን ወይም የንግድ አጋሮችን መልካም ገፅታ ያንጸባርቃል?
- በጋዜጣ ቢወጣ ደስ ይለኛል?

ከነዚህ ጥያቄዎች ለአንዱ የሚሰጠው ምላሽ አሉታዊ ከሆነ፡-

በግል የሚመለከተው የግሩፑ ሠራተኛ ድርጊቱን ከመፈጸም ተቆጥቦ ጉዳይን ከአንዱ የሥነ ምግባር ሹም ጋር እንዲወያይበት ይበረታታል [ይመከራል]፤

ጉዳዩ ላላ ሠራተኛን ወይም የንግድ አጋርን የሚመለከት ከሆነ የግሩፑ ሠራተኛ ሁናቴውን ከሥነ ምግባር ሹም ጋር እንዲወያይበት ይጋበዛል።

5. የሥነ ምግባር ጥሰት ጥቆማ/ማጋለጥ

አንድ ሕገወጥ ወይም ደንቡን የሚፃረር ድርጊት ተፈጽሟል የሚል እምነት ያለው የግሩፑ ሠራተኛ፣፣

1. በጉዳዩ ላይ ከአንዱ የሥነ ምግባር ሹም እንዲመካከር ይጋበዛል [ይጠበቅበታል]፤ ቀጥሎም

2. ሁኔታውን በሚከተለው አድራሻ http://groupe-castle.-gan-compliance.com [ለካስቴል ግሩፕ] ሪፖርት ለማድረግ [ሊወስን] ይችላል።

ግሩፑ በድረ ገጹ የተዘረዘረውን የጥቆማ ሥነ ሥርአት ("የጥቆማ ሥነ ሥርዓት") ተከትለው በድረ ገጹ በኩል የሚቀርቡትን ጥቆማዎችን ሁሉ ተመልከቶ አስፈላጊውን እርምጃ የሚወስድ ይሆናል።

የጥቆማ መረጃውን የማቅረብ ወይም ያለማቅረብ ምርጫው ሙሉ ሙሉ የሠራተኛው ነው፡፡ ሪፖርቱን ላለማቅረብ የመረጠ እንደሆን ውሳኔው የሚያስከትልበት ቅጣት አይኖርም፡፡

በቅን ልቦና የቀረበ የጥቆማ ሪፖርት፣ በተሳሳተ መረጃ ላይ የተመሠረተ ሆኖ ቢገኝ ወይም ጥቆማው የትም የማያደርስ ሆኖ ቢገኝ ጠቋሚውን ለቅጣት አያጋልጠውም።

በተጨማሪ በቅን ልቦና ጥቆማ ባቀረበ በድርጅቱ ሠራተኛ ላይ ጥቆማውን በማቅረቡ ምክንያት የበቀል፣ የአድልዎ፣ የዲሲፕሊን ቅጣት ወይም ከሥራ የማሰናበት እርምጃ መውሰድ የተከለከለ ነው። ከላይ የተጠቀሱትን ድርጊቶች መውሰድ ወይም እወስዳለሁ ብሎ ማስፈራራት የሥነ ምግባር ደንቡን ከመጣስ ይቆጠራል።

በአንጻሩ የጥቆማውን ሥነ ሥርዓት ያላግባብ መጠቀም ጥቆማ አቅራቢውን ለቅጣት ብሎም ለሕጋዊ እርምጃ ሊያጋልጠው ይችላል።

አንድ ሠራተኛ የጥቆማ ሪፖርት ሲያቀርብ ሪፖርቱ የደረሰ መሆኑና ጉዳዩ እልባት የሚያገኝበት ጊዜ ግምት ተጠቅሶ ይገለጽለታል። የሚሰበሰበው መረጃ በኮምፒዩተር የሚከናወን ሲሆን የግል መረጃዎችን በሚመለከት አግባብነት ያላቸውን ደንቦች በመከተል የሚስተናገድ ይሆናል፡፡

በተቀመጠው ሥርዓት መሠረት የሚቀርብ የጥቆማ ሪፖርት በተለይም የጠቋሚውን ማንነት በምስጢር በመጠበቅ የሚስተናገድ ይሆናል፡፡ የሪፖርቱ ተቀባዮች በተቀመጠው ሥነ ሥርዓት መሠረት ጥቆማዎቹን ማስተናገድ የሚጠበቅባቸው ሲሆን ጥብቅ ምስጢር ለመጠበቅ የግል ግዴታ ይጣልባቸዋል።

በተጨማሪ፣ ማንኛውም ጥቆማ የቀረበበትን ጉዳይ በሚመለከት ጥያቄ የቀረበለት ማንኛውም ሠራተኛ ምስጢር የመጠበቅ የግል ግዴታ ይኖርበታል።

የጥቆማውን ሪፖርት ለማጣራት ወይም ጉዳዩን ለመመርመር ከሚያስፈልገው በቀር፣ ለዚህ ዓላማ ብቻ ሲባል ከሚጠየቀው በስተቀር የግሩፑ ሠራተኞች የሚከተሉትን በሚመለከት የሚያውቁትን ምንም ዓይነት መረጃ እንዳይገልጡ ጥብቅ ክልከላ አለባቸው፤

- የጥቆማ ሪፖርት ጸሐፊውን ማንነት ለማወቅ የሚያስችሉ መረጃዎች፤
- ለሪፖርቱ መነሻ የሆኑ ጭብጦች፤ እና
- ጥቆማ የቀረበበትን ግለሰብ ማንነት ለመለየት የሚያስችሉ ነገሮች

ሆኖም ከላይ የተጠቀሱት መረጃዎች ሕጋዊ ስልጣን ላለው አካል ሊገለጡ ይችላሉ፡፡

የጥቆማ ሪፖርትን በሚመለከት የሚደረግ ማንኛውም ያልተፈቀደ መረጃ የማውጣት ተግባር በጥፋተኛው ላይ የፍትሐ ብሔርና የወንጀል ተጠያቂነትን የሚያስከትል የደንብ ጥሰት ነው።

6. ሕግና ደንብ ስለማክበር

ግሩፑና ሁሉም የግሩፑ ሠራተኞች ግሩፑ የሚሰራባቸውን አገሮች ሕጎችና ደንቦችን ሁሉ የማክበር ግዴታ አለባቸው።

እያንዳንዱ የግሩፑ ሠራተኛ ተቀጥሮ በሚሠራበት የግሩፑ [እህት] ድርጅት ላይ ተፈጻሚ የሆኑትን ሁሉንም ሕጎች ማክበር አለበት።

አግባብነት ያለውን ሕግ መጣስ መላውን የግሩፑን ሠራተኛ እና ሁሉንም የግሩፑን አባል ድርጅቶች ለከባድ የህግ እርምጃ ከማጋለጡም ባሻገር የግሩፑን ገጽታና መልካም ስም ለከፍተኛ ጉዳት ያጋልጣል።

በደንቡ ድንጋጌዎችና በሚመለከተው ሕግ ድንጋጌዎች መካከል ቅራኔ ሲኖር ሕጉ ተፈፃሚነት የኖረዋል፡፡

የደንቡን ድንጋጌዎች ወይም አግባብነት ያለው ሕግ ትርጓሜን በሚመለከት ጥያቄ ወይም ብሹታ በሚኖርበት ጊዜ የሥነ ምግባር ሹሞች የሠራተኞችን ጥያቄዎች ለመመለስ እና ለማመከር ዝግጁ ናቸው፡፡ (ነጥብ 4 “ጥቄዎች እና የሥነ ምግባር ሹሞች” ይመልከቱ፡፡

7. የጥቅም ግጭት

የግል፣ የቤተሰብ፣ የፖለቲካ፣ ገንዘብ ነክና ሌላ ዓይነት ፍላጎቶች በድርጅቱ ሠራተኛ ኃላፊነት ውስጥ ጣልቃ እየገቡ ሠራተኛው ድርጅቱን የሚጠቅም ውሳኔ የማድረግ አቅሙን የሚገቱ ሲሆን የጥቅም ግጭት ይፈጠራል።

በተለይ የሚከተሉት ሁኔታዎች የጥቅም ግጭት ሊሰኙ የሚችሉ ናቸው፡-

- የባለሙያ ውሳኔዎች በግላዊ ወይም የቤተሰብ ጥቅሞች ወይም በጓደኝነት ግንኙነት ተጽዕኖ ሥር ሊወድቁ የሚችሉ ሲሆን ወይም የወደቁ መስለው የሚታዩ ሲሆን፤
- ከንግድ አጋር ጋር ያለው ግንኙነት ሠራተኛው ድርጅቱን በታማኝነት እንዳያገለግል ወይም የግሩፑን ጥቅም የሚያስጠብቅ ውሳኔ የመውሰድ አቅሙ ላይ ተፅዕኖ ሊፈጥር የሚችል ሲሆን ወይም የፈጠረ ሲመስል፤
- በሙያ [በሥራ] ኃላፊነታቸው ምክንያት የተገኘ የድርጅት ንብረት ወይም መረጃ በግል ለሠራተኛው ወይም ከርሱ ጋር ቅርበት ላለው ሌላ ሰው ጥቅም ሊያስገኝ የሚችል ሲሆን።

የግሩፑ ሠራተኞች ሙያዊ ኃላፊነታቸውን በሚወጡበት ጊዜ የግል ፍላጎታቸውን ወደ ጎን በማለት የግሩፑን ጥቅሞች የሚያስጠብቁ ውሳኔዎችን መወሰን አለባቸው፡፡ ስለሆነም የግል ፍላጎቶች የግሩፑ ሠራተኞች ድርጅቱን የሚጠቅም ውሳኔ የማድረግ አቅማቸውን ማሰናከል የለባቸውም፡፡

አንድ ሠራተኛ በሥራ ሂደት ከሚመጡት ሰዎች ጋር የጥቅም ግጭት ሊያመጣ የሚችል አንዳች ቁርኝት [ቤተሰባዊ፣ የጓደኝነት፣ የጋራ ጥቅም ወይም ሌላ ግንኙነት] ሲኖር ቢሆን ግንኙነቱን ለአንዱ የሥነ ምግባር ሹም መግለጽ ምን ግዜም ተመራጭ መሆኑን እንደ አጠቃላይ መርህ መያዝ ይገባል።

በተጨማሪ አንዳች የጥቅም ግጭት ሲኖር ለይቶ ማውጣትና ሲፈጠርም ለሥነ ምግባር ሹም ማሳወቅ አስፈላጊ ነው፡፡ የጥቅም ግጭት መኖሩ ብቻ የግድ የደንብ ጥሰት አይሆንም። ሆኖም ለይቶ አለማውጣትና አለማሳወቅ ግን ደንቡን መጣስ ይሆናል።፡

ምሳሌዎች

የየሥራ ድርሻዬ ለግሩፑ ዕቃ አቅራቢዎች መምረጥን የሚጨምር ነው፡፡ አማቼ ለአቅራቢነት ከታጩት ኩባንያዎች በአንዱ ውስጥ ባለ አክስዮን ነው። ምን ማድረግ አለብኝ?

በዚህ ሁናቴ ባለቤትህ አባቷ ባለ አክስዮን ለሆኑበት ኩባንያ ያላት ቀጥተኛ ያልሆነ ፍላጎት አንተ ካለብህ ለቀጠረህ ድርጅት ምርጥ አቅራቢ የመምረጥ ኃላፊነት ጋር ይጋጫል። ይህን የጥቅም ግጭት ለሥነ ምግባር ሹም ማሳወቅ ግድ ነው።

እኔ ለምሰራለት ድርጅት ዕቃ የማቅረብ ሥራ ይጀምራል የተባለለት ኩባንያ ውስጥ የአጎቴ ልጅ በቅርቡ ሥራ ጀምሯል። የቀጠረው ኩባንያ ከግሩፑ ጋር ሊሰራ ይችል እንደሆነና እንዳልሆነ ለማወቅ ይረዳው ዘንድ የግዢ ሥራ አስኪያጃችንን አድራሻ ስጭኝ እያለኝ ነው፡፡ ይህ የጥቅም ግጭት ነው? አድራሻውን ልስጠው?

የአቅራቢ ኩባንያ ሠራተኛ የሆነ ዘመድ መኖሩ ብቻ የጥቅም ግጭትን አይፈጥርም፡፡

የአጎትህ ልጅ ጥያቄ አድራሻውን ብቻ ከሆነና፣ በኩባንያቹ ደንብ መሠረት መረጃው ለማትዛመጂው የሌላ አቅራቢ ሠራተኛም የሚሰጥ ከሆነ፣ ሁኔታው የጥቅም ግጭት አይሰኝም፤ መረጃውን መስጠት ትችያለሽ።

በአንጻሩ ለአጎትሽ ልጅ የሰጠሽው መረጃ ለሌላ የአቅራቢ ሠራተኛ የማይሰጥ ከሆነ፣ ለምሳሌ በቅርብ ቀን ግሩፑ ሊፈጽም ያሰበውን ትልቅ ግዢ የሚመለከት መረጃ፤ አልያም ሌሎች አቅራቢዎችን የሚመለከት መረጃ ሲሆን፣ የጥቅም ግጭት ሊሰኝ ይችላል፤ መረጃውን ማውጣትም የደንቡን ድንጋጌዎች መጣስ ይሆናል።

ለጥንቃቄ ሲባል በሥራ ሂደት ከሚመጡ ሰዎች ጋር የጥቅም ግጭት ሊያመጣ የሚችል አንዳች ቁርኝት [ቤተሰባዊ፣ የጓደኝነት፣ የጋራ ጥቅም ወይም ሌላ ግንኙነት] ሲኖርሽ ይህንኑ ለአንዱ የሥነ ምግባር ሹም መግለጽ ምን ግዜም ተመራጭ ነው።

8. የንግድ አጋሮችን [አሠራር] መገምገምና ቃል ማስገባት

ግሩፑ የንግድ አጋሮቹ የሥነ ምግባር መለኪያዎቹን እንዲጋሩ ይጠብቃል፡፡

ይህንንም ለማረጋገጥ በግሩፑ የአደጋ ተጋላጭነት መመዘኛ መሠረት የንግድ አጋሮች ግምገማ መሠራት አለበት፤ የተሰበሰበውም መረጃ በሰነድ መያዝና በየጊዜውም መዳበር [መታደስ] አለበት።

የግሩፑ የንግድ አጋሮችን የደንቡን መውጣት(መጽደቅ) ማወቃቸውን ማረጋገጥም አስፈላጊ ነው፡፡

የግሩፑ የንግድ አጋሮች አግባብነት ያላቸውን ሕጎችና ደንቦችን ለማከበር እንዲሁም ጉቦ፣ በተፅዕኖ መነገድ እና ሕገወጥ የገንዘብ ዝውውር መዋጋትን በሚመለከቱት የደንቡ ድንጋጌዎች ለመገዛት መስማማት አለባቸው፡፡

የንግድ አጋሮች በግሩፑ ስም በሚሠሩበት ጊዜ ሙሉ በሙሉ በደንቡ ለመገዛት መስማማት አለባቸው።

9. ሕገወጥ የገንዘብ ዝውውርን መቃወም/መከላከል [ፀረ የገንዘብ ዝውውር]

ሕገወጥ የገንዘብ ዝውውር ዕጽ ማዘዋወርን ወይም ሽብርን ከመሳሰሉ ሕገወጥ እንቅስቃሴዎች የተገኘ ገንዘብን ምንጭ በመደበቅ፣ በተለይ በመደበኛ የንግድ መስመሮች እንዲያልፍ በማድረግ የሚፈጸም የሚያስቀጣ ወንጀል ነው።

ግሩፑ የሕገወጥ ገንዘብ ዝውውር መሳሪያ ላለመሆን የተቻለውን ማድረግ ይኖርበታል፡፡ በተለይ በዚህ ምክንያት የንግድ አጋሮችን በጥልቀት ማወቅ ያስፈልጋል።

በተለይ አንድ የንግድ አጋር ወይም ከግሩፑ ኩባንያ ጋር የሥራ ግንኙነት ሊኖረው የሚችል የሥራ ተቋራጭ፡-

- ያለ በቂ ምክንያት ግላዊ ወይም ንግድ ነክ መረጃ ለመስጠት ሳይፈቅድ ሲቀር፣
- በጥሬ ገንዘብ ብቻ ክፍያ መቀበል ወይም መፈፀም ሲፈልግ፤
- ገንዘብ ሲቀበል ከአንድ በላይ የባንክ ሂሳብ መጠቀም ሲፈልግ፤
- ገንዘብ ሲከፍል ከአንድ በላይ የባንክ ሂሳብ መጠቀም ሲፈልግ፤
- በደረሰኙ ላይ ከተጠቀሰው የገንዘብ ዓይነት በተለየ ገንዘብ መቀበል ወይም መክፈል ሲፈልግ፤
- ያለ በቂ ሕጋዊ ምክንያት በሦስተኛ ወገን አማካይነት ክፍያ ለመፈጸም ወይም ለመቀበል ሲፈልግ፡ ንቁ ክትትል ማድረግ ያስፈልጋል። ክፍያዎች በተጨባጭ እቃውን ወይም አገልግሎቱን ላቀረበው የተፈጥሮ ወይም ሕጋዊ ሰው ብቻ መፈጸም አለባቸው።
- ጥርጣሬ የሚያጭሩ ሁናቴዎችን ሁሉ ለሥነ ምግባር ሹም ሪፖርት ማደረግ፤ ወይም አስፈላጊ ሲሆን በደንቡ ድንጋጌ ቁ. 6 ‹ጥቆማ› በሚለው ርዕስ ሥር በተቀመጠው ሥርዓት መሠረት ሪፖርት ማድረግ ተመራጭ ነው።

ምሳሌዎች

አንደኛው አከፋፋያችን በገንዘብ ችግር ምክንያት ያልከፈሉት የተከማቸ ውዝፍ ዕዳ አለባቸው፡፡ ስለ ክፍያው አፈጻጸም በተለያዩ አጋጣሚዎች ተደራድረናል፡፡ ያለባቸውን ውዝፍ ዕዳ ለመክፈል የውዝፍ ዕዳውን ግማሽ ግዢውን የፈፀመው ድርጅት እንዲከፍል፣ ሩቡን በዚያው ስም የሚጠራ [እናት ኩባንያ] ሆልዲንግ ኩባንያ ሌላኛውን ሩብ ደግሞ የዚያው ቡድን አባል በሆነ ሌላ የአገልግሎት ሰጪ ድርጅት ለመክፈል ሀሳብ አቅርበዋል፡፡ እሺ ልበል?

ሁኔታው አጠራጣሪ ነው። ሁሉም ክፍያ እቃውን ወይም አገልግሎቱን ላቀረበው ኩባንያ መከፈል አለበት የሚለውን ድንጋጌ አያከብርም። የሕገወጥ የገንዘብ ዝውውር ሙከራ ወይም ሌላ ሕገወጥ ዕቅድ መኖሩን ሊያመለክት ይችላል። የምትሰጪውን ምላሽ ከመወሰንሽ በፊት ጉዳዩን ከሥነ ምግባር ሹም ጋር ተወያዩበት። በተጨማሪ የቀረበውን ጥያቄ በዚህ ደንብ አንቀጽ 6 ‹ጥቆማ› ላይ የተቀመጠውን ሥርዓት በመከተል ጥቆማ ማቅረብ ሊያስፈልግ ይችላል።

10. ጉቦንና የማግባባት/የተጽዕኖ ንግድን መታገል

ጉቦን እና የማግባባት/የተጽዕኖ ንግድ በተመለከተ ግሩፑ የሚከተለው ፖሊሲ ፍጹም [ቅንጣት ታክል] አለመታገስ ነው።

ጉቦ ማለት ማንኛውንም ገንዘብ፣ ዋጋ ያለው እቃ ወይም ሌላ ጥቅም በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ከሚከተሉት ግለሰቦች ለአንዱ፡-

- የሌላ ኩባንያ ሠራተኛ ወይም ወኪል፤ ወይም
- የመንግስት ሠራተኛ ወይም፣
- ለመንግስት ወይም ለመንግስት ልማት ድርጅት ወይም ለአለም አቀፍ ድርጅት የሚሰራ ሰው፣ ወይም
- ከላይ ለተጠቀሱት ግለሰቦች የቤተሰብ አባል ለአንዱ፣

በመክፈል፣ በማቅረብ፣ ወይም ቃል በመግባት፡ ድርጊታቸውን ወይም ውሳኔያቸውን ለማስቀየር፣ የድርጅት ኩባንያውን በሚጠቅም መልኩ አንዳች እርምጃ ወይም ውሳኔ እንዲወስዱ ወይም ከመውሰድ እንዲቆጠቡ ማድረግ ነው።

በተጨማሪ ጉቦ አንድ የግሩፑ ሠራተኛ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ማንኛውንም ገንዘብ፣ ዋጋ ያለው እቃ ወይም ሌላ ጥቅም ከላይ ከተጠቀሱት ግለሰቦች ከአንዱ በመቀበል፣ የግሩፑ ሠራተኛ አንድን ግለሰብ በሚጠቅም መልኩ እንዲወስን ወይም ከመወሰን እንዲታቀብ ለማድረግ በአንዱ ሠራተኞች ላይ ተጽዕኖ ለመፍጠር ታስቦ፣ የሚደረግ ማባበያንም ያካትታል።

ምሳሌዎች

የአስተዳደር [ባለስልጣን] ፍቃድ እንዲሰጠኝ አመልክቻለሁ፡፡ ሂደቱ ግን እተጓተተ ነው፡ አንድ የማውቀው ሰው ፍቃዱን ለማግኘት መከፈል ያለበት አዲስ ግብር እንዳለ ነግሮኝ ለዚሁ ጉዳይ የሚሆን ትንሽ ጥሬ ገንዘብ በአስቸኳይ እንድሰጠው ጠይቆኛል፡፡ ምን ላድርግ?

እንዲያ ያለ ግብር በእውነት ካለ መክፈሉ ጉቦ አይሰኝም፡፡ ሆኖም የተባለው ግብር ሳይኖር ወዳጅሽ ገንዘብ ለማግኘት ያመጣው ሰበብ ከሆነ ከፍያው በተጨባጭ ጉቦ ከመሆኑም በላይ መሰል ጥያቄዎችን በማበረታታት ለቀጣይ እንግልት የሚያጋልጥ ይሆናል። የዘገየበትን ምክንያት (ህጋዊ ማብራሪያ) ከማጣራት ወደ ኋላ አትበይ፤ ጉዳዩ ከፍ ወዳለው የአስተዳደር እርከን ቢቀርብ ሊገኝ የሚችለውንም ጥቅም ማሰብ ያስፈልጋል። ከመወሰንሽ በፊት ከሥነ ምግባር ሹም ጋር መወያየት ተመራጭ ነው፡፡ አግባብ መስሎ ከታየሽ በደንቡ አንቀጽ 6 ‹ጥቆማ› የተቀመጠውን ሥርዓት በመከተል ጥቆማ ማቅረብ ትችያለሽ።

የተወዳዳሪ [ድርጅት] የሽያጭ ወኪል አዘውትሮ ምሳ ይጋብዘኛል፡፡ ጥሩ ግንኙነት አዳብረናል። ሚስቶቻችን ተግባብተዋል፤ ባቀረቡልን ግብዣ መሠረት አንድ ቅዳሜ እና እሁድ በባህር ዳርቻ በሚገኘው ቤታቸው አሳልፈናል፡፡ ብዙ ጊዜ ከሥራ በኋላ ቢራ እየጠጣን በስራ ስለሚያጋጥሙን ችግሮች እናወራለን፡፡ ባለፈው በአልኮል መጠጦች ላይ በተጣለው ከፍተኛ ግብር ምክንያት ድርጅታቸው የንግድ ችግሮች እያጋጠሙት እንደሆነ እና ሽያጭ እንደቀነሰ ነገረኝ፡፡ እኛንም ተመሳሳይ ጉዳት ሊጋጥሞን እንደሆነ፣ ከሆነም ጉዳቱ ምን ያህል እንደሆነ እንድነግረው ጠየቀኝ። ምን ልመልስለት?

በዚህ ምሳሌ ዋጋ ያላቸውን እቃዎች ከዚህ ግለሰብ ተቀብለሃል። በተለይ ከባለቤትህ ጋር የተደረገላችሁ ግብዣ፡፡ ይሽውም ወዳጅህ ይፋ መውጣት የሌለበትን መረጃ እንድትነግረው ከመጠየቁ አንጻር ጉቦ ሊባል ይችላል፡፡ በዚሁ ሁኔታ በጉዳዩ ላይ ከሥነ ምግባር ሹም ጋር መወያየት ተመራጭ ነው። አግባብ መስሎ ከታየህም በደንቡ አንቀጽ 6 መሠረት ጥቆማ ማቅረብ ትችላለህ።

በአግባቢ/ተጽዕኖ መነገድ ገንዘብን ወይም ዋጋ ያለውን ዕቃ ወይም ሌላ ጥቅም በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ለአንድ ግለሰብ በመክፈል፣ በማቅረብ ወይም ቃል በመግባት ግለሰቡ ከላይ ከተጠቀሱት ግለሰቦች ላይ ያለውን ተጽዕኖ በመጠቀም ግለሰቦቹ የግሩፑን ኩባንያ በሚጠቅም መልኩ አንዳች እርምጃ ወይም ውሳኔ እንዲወስዱ ወይም ከመውሰድ እንዲታቀቡ እንዲያግባባ ማድረግ ነው።

በተጨማሪ በአግባቢ/ተጽዕኖ መነገድ ገንዘብን ወይም ዋጋ ያለውን ዕቃ ወይም ሌላ ጥቅም በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ለአንድ የድርጅት ሠራተኛ በመክፈል፣ በማቅረብ ወይም ቃል በመግባት ሠራተኛው ከላይ ከተጠቀሱት ግለሰቦች በአንዱ ላይ ያለውን ተጽዕኖ በመጠቀም ግለሰቦቹ የማባበያ ሰጪውን በሚጠቅም መልኩ አንዳች እርምጃ ወይም ውሳኔ እንዲወስዱ ወይም ከመውሰድ እንዲታቀቡ እንዲያግባባ ማድረግን ያካትታል።

በተፅዕኖ መነገድ ከጉቦ ይለያል፤ ጉቦ በሊታው በግሉ እንዲያደርገው ለሚጠበቀው ድርጊት የሚከፈለው ሲሆን፣ በተፅእኖ ነጋዴው [አግባቢው] ሦስተኛ ወገኖች የሚፈለገውን ድርጊት እንዲፈጽሙ ለማግባባት ለሚያሳርፍባቸው ጫና ነው የሚከፈለው። ስለሆነም የተፅዕኖ ነጋዴው [አግባቢው] ደላላ ነው::

የሚያስከትሉት ቅጣት

በደንቡ የተገለፁት ጉቦን እና በተፅዕኖ መነገድን የሚከለክሉትን የደንቡን ድንጋጌዎች ለማክበር እንዲሁም ፀረ ጉቦና የተፅዕኖ ንግድ ሕጎችን መጣስ የድርጊቱን ፈጻሚ እና የሚሠራበትን ግሩፕ ለፍትሐብሄር እና ለወንጀል ቅጣት ሊያጋልጥ ይችላል።

አኔና የቅርብ አለቃዩ በሽየጭ ክፍል ውስጥ እንሰራለን፤ በቅርቡ ትናንሽ ግን እጅግ ኃይለኛ ከሆኑ ቤተሰባዊ ቡድኖች የተሰነዘረብንን ጠንካራ ፉክክር ለመቋቋም መታገል ነበረብን። የቡድኖቹ የገንዘብ ምንጭ ከምንጠ ቀምባቸው የችርቻሮ ባንኮች አንዱ ሲሆን አለቃዬ ከባንኩ ሥራ አስኪያጅ ጋር ቅርብ ናቸው። ከባንኩ ሠራተኛ ጋር በነበረን ስብሰባ አለቃዬ ባንኩ የእነዚህን ትናንሽ ቡድኖች የገንዘብ ሁኔታ የሚመለከት መረጃ የሚሰጡን ከሆነ ግሩፑ አብዛኛውን የንግዱን ሥራ እምብዛም ውጤታማ ወዳልሆነው ባንክ የማምጣት እድል መኖሩን ጠቆም አድረገ። ይህ ህጋዊ ነው?

የባንኩ ሹም ለባንኩ ቀጥተኛ ጥቅም እና ለግለሰቡ ደግሞ ቀጥተኛ ያልሆነ ጥቅም ለማግኘት ሲል ያለውን ተፅዕኖ የማሳደር አቅሙን ተጠቅሞ የሌሎች ደንበኞችን ሚስጥራዊ መረጃ እያቀረበ ነው። ሐሳቡን መተግበር በተፅዕኖ መነገድ ሊሰኝ ይችላል። ይህም ሁሉ ሆኖ በባንኩ ለቀረበው ሐሳብ አወንታዊ ምላሽ ለመስጠት ከታሰበ በመጀመሪያ ከሥነ ምግባር ሹም ጋር መነጋገር ያስፈልጋል። አግባብ መስሎ ከታያችሁ በደንቡ ነጥብ 6 ‹ጥቆማ› በመከተል ጥቆማ ማቅረብ ነው::

በየአመቱ ከአንድ አቅራቢያችን የገና የስጦታ ዘምቢል (ልዩ ባህላዊ የዓመት በዓል ምግብ፣ ጠርሙስ ወይን ጠጅ፣ ወዘተ. የያዘ ይሰጠኛል:: አንድ ወዳጄ እንደነገረኝ በዚህ አመት ደረጃቸውን ከፍ አድርገው እስከ አንድ መቶ ዩሮ ዋጋ ያላቸውን የገጸ በረከት ወረቀቶችን ለመስጠት አስበዋል። መቀበል ይገባል?

የገጸ በረከት ወረቀቶች እንደ ገንዘብ ስጦታ ይቆጠራሉ። ዋጋቸውም ይነስም ይብዛ እንደ ጥሬ ገንዘብ ከፍያ ስለሚታዩ መቀበል እንደ ጉቦ ወይም በተፅዕኖ መነገድ ሊታሰብ ስለሚችል መቀበል የለብህም:: እምቢታህን በጨዋ ደንብ ገልጸህ ለአቅራቢው የደንቡን ድንጋጌ የገጸ በረከት ወረቀት መቀበልን እንደሚከለክል አስረዳው።

በድርጅቱ ሽየጭ እና ማርኬቲንግ ቡድን ውስጥ እሰራለሁ:: የርዳታ ገንዘብ ማሰባሰቢያ ሽርሽር አዘጋጆች ምርት በመስጠት ስፖንሰር እንድናደርጋቸው ጠይቀውናል:: ምን ላድርግ?

ለእርዳታ ድርጅት ስጦታ ማበርከት የሚመሰገን ተግባር ነው። ሆኖም ስጦታ ከመደረጉ በፊት የርዳታ ድርጅቱ ላይ የግምገማ ሥራ [due diligence] ማካሄድ ያስፈልጋል፤ በአጠቃላይ በአንቀጽ 12 “በጎ አድራጎት፣ ድጋፍና፣ ርዳታ” የተቀመጡትን ድንጋጌዎች ይከተሉ።

11. ስጦታ እና ግብዣ

ግሩፑ ለንግድ አጋሮች ስጦታ መስጠትና መጋበዝ ወይም ከነሱ ስጦታ መቀበልና የግብዣ ጥሪ መቀበልና ያልተጋነነ ስጦታ መለዋወጥ የአጠቃላይ የሥራው አካል መሆናቸውን የሚገነዘብ ሲሆን፣ ስጦታዎች የጉቦ ወይም በተጽዕኖ የመነጭ መልክ እንዳይዙ አስፈላጊ ጥንቃቄና ቁጥጥር ማድረግ ያስፈልጋል፤

- የምንሰጣቸውና የምንቀበላቸው ስጦታዎች ዋጋቸው የተሰወሰነ መሆን አለበት፥ ከተቀባዩ የሥራ መደብ ጋር ተመጣጣኝ ሆነው አልፎ አልፎ ብቻ ሊደረጉ ይገባል፤
- የስጦታው ዋጋ ተገቢ ሊባል ከሚችል የገንዘብ መጠን ከበለጠ ለሥነ ምግባር ሹም ማሳወቅ ይገባል፤
- የሚሰጡ ስጦታዎች አግባብነት ባላቸው የሂሳብ መርሆች መሠረት ዕውቅና ሊሰጣቸው በሂሳብ መዝገብ ውስጥም በአግባቡ ተለይተው ሊታወቁ ይገባል፤
- ምንም ቢሆን ስጦታዎች በጥሬ ገንዘብ ወይም የገጸ በረከት ወረቀትን ጨምሮ ከጥሬ ገንዘብ በሚቆጠር ሌላ ነገር መቀበል ወይም መሰጠት የለባቸውም::
- ስጦታን ከቶ ስጡኝ ተብሎ መጠየቅ የለበትም::
- ተቀባዩ ለግሩፑ ጥቅም የሚያደርጋቸውን ውሳኔዎች ለመወሰን ያለውን አቅም ጥያቄ ውስጥ የሚያስገቡ ወይም ጥያቄ ውስጥ የሚያስገቡ የሚመስሉ ስጦታዎች ፈጽሞ መቀበል አይገባም።

12. በጎ አድራጎት ድጋፍና እርዳታ

ግሩፑ በበጎ አድራጎት፣ በስፖንሰርሺፕ እና ድጋፍ ሥራዎች በመሰማራት እሴቶቹን ለማገራት ከፍ ያለ ፍላጎት አለው። ሆኖም ሥራዎቹ ያልተገባ ጥቅም በማግኘት የሚገለጽ ጉቦ ወይም በተፅዕኖ መስራት ሊሰኙ አለመቻላቸውን ለማረጋገጥ አተገባበሩ ከእከክልኝ ልከክልህ የጸዳ መሆን አለበት።

ለዚህም ሲባል የቀጠራቸውን የግሩፕ ኩባንያ እነሱ በሚሰጡት ቃል እንዲታሰር ከማድረጋቸው በፊት የግሩፕ ሠራተኞች፡-

- ተጠቃሚ በሚሆነው ማኅበር ወይም ሕጋዊ ሰውነት ባለው ድርጅት ላይ ግምገማ [ዲዩ ደሊጀንስ] ማካሄድ፤
- ርዳታው በጥሬ ገንዘብ የሚደረግ ሲሆን ምን ጊዜም የሥነ ምግባር ሹሞችን ይሁንታ ማግኘት ፤
- በዓይነት የሚደረግ ስጦታም ቢሆን ከተለመደው ከፍ ያለ ዋጋ ሲኖረው፥ ርዳታው ጉቦ አለመባሉን ለማረጋገጥ ምን ጊዜም ቢሆን የአንድ የሥነ ምግባር ሹም ይሁንታ ማግኘት ያስፈልጋል።

13. የሂሳብ መዛግብት አያያዝ ግልጽነት

የሂሳብ አያያዝ መለኪያዎችና የቁጥጥር ስርዓቶች በንቃት ሊተገበሩ ይገባል፤ ሁልጊዜ እውነተኛና በታማኝነት የተዘጋጀ ሂሳብ ለግሩፑ የውስጥና የውጭ አዲተሮች መቅረብ አለበት።

የእያንዳንዱ የግሩፕ ኩባንያ የሂሳብ ደብተር እውነተኛና የግሩፑ ንብረት በአግባቡ የሚያንጸባርቅ ሆኖ መቅረብ አለበት። እያንዳንዱ ግብይት በሂሳብ መዝገቦቹ ውስጥ በትክክልና ሙሉ በሙሉ መቀመጥ አለበት። አንድም ምስጢር የሆነ፥ የማይታወቅ ወይም በሚያጠራጥርና በሚያሻማ መልኩ የተገለጸ ግብይት መኖር የለበትም።

ግብይቶች ሁሉ በተገቢው የሂሳብ ወቅቶች መመዝገብ አለባቸው::

የሂሳብ መዝገቦችን የሚደግፉ ሰነዶች ሁሉ መሰነድ አለባቸው፤ የሂሳብ ሚዛኖች ልክም አግባብነት ያለቸውን ሕጎች በተከተለ መልኩ በጥንቃቄ መጠበቅ አለባቸው።

በግሩፕ ኩባንያዎች የተፈጸመ ክፍያ ሁሉ እውነተኛ በሆኑ ሰነዶች መደገፍ አለበት፤ የክፍያ መንገድን አስተማማኝነት ለመጠበቅ ከፍተኛ ጥንቃቄ ይወስዳል::

14. ለንግድ ውድድር ሕግ መገዛት

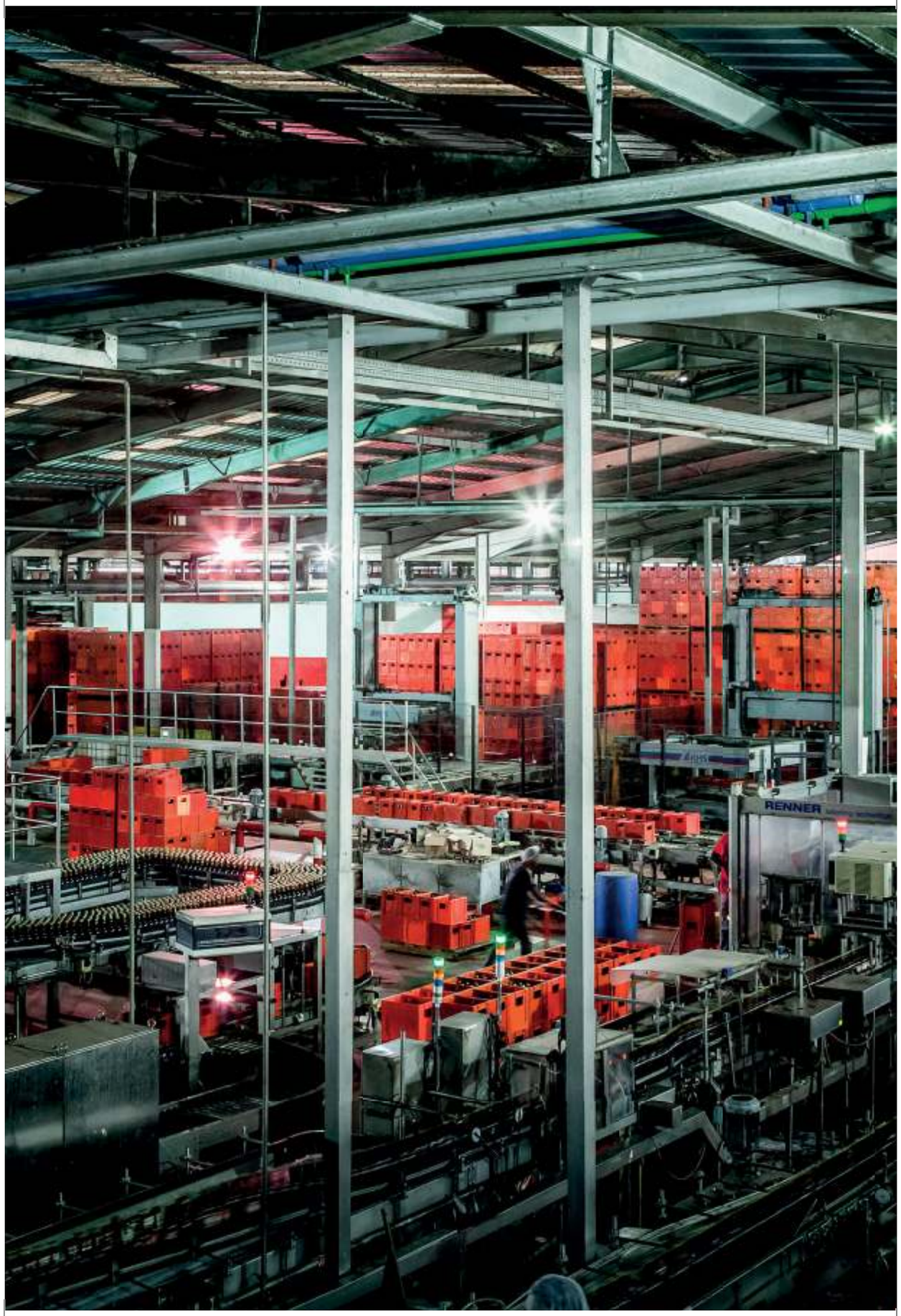
ግሩፑ በእያንዳንዱ ኩባንያ ላይ ተፈጻሚ ለሆኑና በገበያ ውስጥ ያሉትን ተዋናዮች ግንኙነት በመቆጣጠር ነጻና ፍትሐዊ ውድድር ለማረጋገጥ ለተዘጋጁ ድንጋጌዎች መገዛት አለበት::

እነዚህን ሕጎች መጣስ የግሩፑን ኩባንያዎች ለከፍተኛ ቅጣቶችና በተለይም የግሩፑን መልካም ዝና ማጉደፍን ጨምሮ ለሌሎች ጎጂ መዘዞች ሊያጋልጥ ይችላል። የግሩፑ ኩባንያዎች ጤናማና ፍትሐዊ ውድድርን በመጠበቅ የየገበያቸውን መሪነት ለመቆጣጠር ይጥራሉ።

የውድድር ሕግ በተለይ የሚከተሉትን ድርጊቶች ይከላከላል፡-

- የችርቻሮ ዋጋን መወሰን፤
- ከተወዳዳሪ ድርጅት ጋር ስትራቴጂያዊ የንግድ መረጃዎችን መለዋወጥ፤
- ከተወዳዳሪ ጋር ገበያን መከፋፈል፤ በተለይም ክልሎችናና ደንበኞችን መከፋፈል፤
- የገበያን የበላይነት ያለአግባብ መጠቀም፤

የውድድር ሕጎቹ ውስብስብና ከአገር አገር ሊለያዩ የሚችሉ ናቸው። ስለሆነም የውድድር ሕግን በሚመለከት በሚነሱ ጥያቄዎች ላይ የሚመለከተውን የድርጅት ኩባንያ የሕግ ክፍል ማማከር ያስፈልጋል።



15. የግሩፑን ሠራተኞች ማክበር

የግሩፑ ሠራተኞች ተከብረውና ደህንታቸው ተጠብቆ በነጻነት ወደ ስኬት የሚራመዱበት ሁኔታ ለመፍጠር ከፍ ያለ ፍላጎት አለው። ሰብአዊ መብቶችን ለማክበርና በአለም አቀፉ የሠራተኞች ድርጅት ዋና ዋና ሰነዶችን የሰፈሩትን፥ የመደራጀት ነጻነትን ጨምሮ መሠረታዊ የሠራተኛ መብቶችን ለማክበር አስፈላጊውን ጥረት ሁሉ ያደርጋል።

የግሩፑን ሠራተኞች በሥራ ቦታ ደኅንነታቸው መጠበቁን በማረጋገጥ ግሩፑ ደኅንነቱ የተጠበቀና ጤናማ የሥራ አካባቢ ሁኔታ ለማረጋገጥ ቁርጠኛ አቋም አለው።

ግሩፑ ብዝኃነትን ያበረታታል፤ እያንዳንዱንም ሠራተኛ በችሎታው ብቻ የሚመዝን ሲሆን ምንም ዓይነት ረብሻ፥ ማስፈራራት፥ ትንኮሳን ወይም ሌላ ዓይነት የግዳጅ ሥራንና፥ ባርነትና የህጻናት ጉልበት ብዝበዛን አይታገስም።

እያንዳንዱ የግሩፑ ሠራተኛ በአክብሮት መያዝ አለበት፤ ሃይማኖት፥ የቆዳ ቀለም፥ ብሄር፥ ዜግነት፥ የትውልድ አከባቢ፥ ጤና፥ የአካል ጉዳት፥ የጋብቻ ሁኔታ፥ ፆታ፥ ፖለቲካዊ ወይም የፍልስፍና አቋምን መሠረት ያደረገ ማንኛውም ዓይነት አድልዎ ተቀባይነት የለውም።

16. አካባቢ ጥበቃ

ግሩፑ ለአካባቢ እና ማኅበራዊ ጉዳዮች የተለየ ትኩረት የሚሰጥ ሲሆን ለነዚህ ጉዳዮች ተገቢ ትኩረት መስጠት የአጠቃላይ ሥራው አንድ አካል በማድረግ ይዞታል።

ግሩፑ በአካባቢና ማኅበራዊ ጉዳዮች ላይ ለሚያከናውናቸው ጥረቶች ያስቀመጠውን ከፍ ያለ የአፈጻጸም መስፈርት ለማሟላት ቁርጠኝነት ያለው ሲሆን፥ ለዚህም በተለይ የገባውን ቃል ያለማቋረጥ ያጠናክራል፥ ያሻሽላል።

ለመጥቀስ ያክል ግሩፑ የአካባቢ ብክለትን ለመቀነስና ከአካባቢ ማኅበረሰቦች ጋር በጋራ መከባበር ላይ የተመሠረተ ግንኙነት ለማዳበርቃል ገብቷል።

ምሳሌዎች

የቅርብ አለቃዬ እጅግ በጣም ጥሩ ውጤት እንድናስመዘግብ ይወተውተናል፤ ምርታማ እንድንሆንለት ይፈልጋል። ባለፉት ሁለት ሩብ ዓመታት ውጤታችን የወረደ ሲሆን ያጣነውን መልሰን መያዝ አለብን። የቅርብ አለቃዬ ውጤት ካላመጣችሁ ብሎ ለማስገደድ ምንም አልቀረው። በዚያ ላይ ነጭናጫ ሆኗል። የሚጠበቅባቸውን ለመፈጸም ባልቻሉት የቡድናችን አባላት ላይም ማስፈራሪያና ስድብ ይሰነዝራል። ስለዚህ ጉዳይ ላነጋግረው ብፈልግም ማስፈራሪያው እኔ ላይም እንዳይሰነዘር እሰጋለሁ። ምን ላድርግ?

የግሩፑ ሠራተኞች የቡድን ሥራን በሚያበረታታ ሁኔታ ውስጥ ሠርተው ውጤታማ እንዲሆኑ እንሻለን። አንድ ሰው በግሩፑ ውስጥ ያለው ቦታ ምንም ይሁን ምን፥ የተፈጠረው ሁኔታም ምንም ይሁን ምን በቁጣና በማስፈራራት የሚደረግ ነገር ሁሉ ተቀባይነት የለውም። በዚህ ጉዳይ ከቅርብ አለቃሽ ጋር መነጋገር ካልቻልሽ ለሥነ ምግባር ሹም እንድታሳውቂ እናበረታታሻለን።

17. የሥራ ኢሜይል፣ ኢንተርኔት እና የአይቲ አጠቃቀም

ሥራቸውን ለማከናወን የግሩፑ ሠራተኞች ኢሜል በጥንቃቄ ይጠቀማሉ። በብዙ አገሮች በኢሜል የሚላክ መልእክት ከጽሑፍ ሰነድ የሚቆጠር ሲሆን ከማንኛውን የጽሑፍ መልዕክት ጋር አንድ ዓይነት ሕጋዊ ውጤት አላቸው።

በተጨማሪ፣ የግሩፑ ሠራተኞች የፕሮፌሽናል ኢሜል አካውንታቸውን ለግል መልእክት እንዲጠቀሙበት የሚደረግ ሲሆን አጠቃቀሙ አልፎ አልፎ የሚደረግና፣ የሥራ መልዕክቶችን ለመመልከት በማያደናቅፍና ሥራን በማይጎዳ መልኩ መሆን አለበት።

ኢንተርኔትን አልፎ አልፎ በሥራ ሰአትና ቦታ መጠቀም እንዲሁም የግሩፑን የአይቲ መገልገያዎችን ለግል ጉዳይ መጠቀምም የተፈቀደ ሲሆን አጠቃቀሙ የግሩፑ ሠራተኞችን ሥራ እንዳይበድል፣ የሚጎበኙት ድረ ገጽም የግሩፑን መልካም ስምና ዝና የሚጎዳ እንዳይሆን መጠንቀቅ ያስፈልጋል።

የግሩፑ የአይቲ ኔትዎርክ ለውጭ ሰዎች ዝግ ነው፤ የግሩፑ ሠራተኞች የይለፍ ቁልፎችን ለሦስተኛ ወገን አሳልፈው እንዲሰጡ አይፈቀድላቸውም።

18. የማኅበራዊ ሚዲያ አጠቃቀም

ማኅበራዊ ሚዲያዎች ግሩፑ ችሎታውንና ምርቶቹን ለደንበኞቹ ለማድረስ የሚያችሉ ብርቱ መንገዶች ናቸው:: ይሁንና በማህበራዊ ሚዲያ ላይ የሚወጡ ነገሮች በተለይ በሚስጥር መያዝ ያለበትና የተሳሳተ መረጃ የያዙ ሲሆን ወይም የስድብና ስም አጥፊ ቃላት ሲሆኑ በተለይ በኩባንያው መልካም ስምና ዝና፣ በግሩፑ ኩባንያዎች፣ ምርቶችና ብራንዶች እንዲሁም በኩባንያው ሠራተኞች ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ሊያስከትሉ ይችላሉ።

የግሩፑ ሠራተኞች :-

- በቡድኑ ኩባንያ ስም በማኅበራዊ ድረገፆች ላይ ከመለጠፍ ፈጽሞ መቆጠብ (ከቡድኑ ሠራተኞች መካከል በተለይ ፍቃድ የተሰጣቸው ካልሆኑ በስተቀር)
- የግሩፑን ኩባንያዎች፣ ሠራተኞች፣ የንግድ አጋሮች እና ተወዳዳሪዎች አንዳቸውን በሚመለከት ስድብ አዘል እና ስም አጥፊ አስተያየቶችን ከመለጠፍ መቆጠብ፣
- የግሩፑ ኩባንያዎች፣ ብራንዶች፣ ምርቶች ወይም ከቡድኑ የንግድ አጋሮችና ተወዳዳሪዎች አንዳቸውን በሚመለከት ለሕዝብ ያልተገለጸ ወይም የተሳሳተ መረጃ ከመለጠፍ ፈጽሞ መቆጠብ፣
- አስፈላጊ መስሎ ሲታያቸው ፤ ከላይ ከተቀመጡት ድንጋጌዎች ጋር የሚጻረሩ ማናቸውም አስተያየቶችን በዚህ ደንብ አንቀጽ 6 ላይ በተቀመጠው “የጥቆማ” ሥነ ሥርዓት መሠረት ሪፖርት ማድረግ፣

ይጠበቅባቸውል።

19. የአልኮል አጠቃቀም

አንዳንዶቹ የግሩፑ ኩባንያዎች የአልኮል መጠጦችን አምርተው የሚሸጡ እንደመሆኑ እያንዳንዱ የግሩፑ ኩባንያ ማኅበራዊና ኃላፊነት ያልጎደለው የአልኮል አጠቃቀምን በሚመለከት ለደንበኞቹና ለቡድኑ ሠራተኞች ትምህርት መስጠት ይጠበቅበታል።

ግሩፑ መጠን ያለፈ የአልኮል ፍጆታን በማስታወቂያ ዘመቻዎቹ ላለማበረታት እና የአልኮል መጠጦችን በሕግ ከተቀመጠው ዝቅተኛው የዕድሜ ወሰል በታች ለሆኑ ተጠቃሚዎች ላለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት መሆኑን ይገነዘባል::

የግሩፑ ሠራተኞች የራሳቸውን ወይም የሥራ ባልደረባዎቻቸውን ምርታማነት፣ አእምሮ እና ደኅንነት በመጠጥ እንዲጎዳ በፍፁም መፍቀድ የለባቸውም::

ምንም ቢሆን ማንኛውም የግሩፑ ሠራተኛ በደሙ ውስጥ ያለው የአልኮል መጠን በሕግ ከሚፈቀደው ልክ ላይ ወይም ከዚያ በላይ ከሆነ መኪና (የመስሪያ ቤትም ሆነ የግል መኪና) ማሽከርከር የለበትም::

20. ሚስጥር መጠበቅ

የድርጅት ሠራተኞች ይፋ ያልወጣን መረጃ በምንም ዓይነት መልኩ፣ ቤተሰብ እና ጓደኞችን ጨምሮ ከቀጠራቸው ኩባንያ ውጪ ለሆነ ግለሰብ፣ ወይም ኩባንያው ውስጥም ቢሆን ተፈፃሚነት ባላቸው ሚስጥር መጠበቅን በሚመለከቱ ድንጋጌዎች መሠረት ለተፈቀዱ ዓላማዎች ካልሆነ በቀር መግለጥ የለባቸውም።

ምሳሌዎች

በድንገት የሌሎች የብዙ የግሩፑ ሠራተኞች ደመወዝ ዝርዝር የያዘ ፋይል በኢሜይል ደረሰኝ፣ ምን ማድረግ አለብኝ?

ባለሽ ሙያ ይህን ፋይል ልትቀበዪ የምትችዪበት ምንም ምክንያት ከሌለ ኢሜይሉ እና ፋይልን መሰረዝ አለብሽ፤ ከዚያም በምንም ዓይነት ሁኔታ መረጃውን ለግሩፑ ሠራተኞች መግለጽ የለብሽም። ስህተቱንም ኢሜይሉን በስህተት ለላከው እንድትነግሪ እናበረታታሻለን፤ ይፋ ያልወጣን መረጃ ይፋ ማውጣት የደንብ ጥሰት ነው።