3. الأخلاق والسلوك المهني في عالم العمل

3.1. السرية القانونية في العمل.

• ***الالتزام التشريعي***

ترد القواعد التي تحكم السرية في مواد من القانون. وهي تتعلق بجميع المديرين وأعضاء اللجان ومسؤولي الشركات و الموظفين.

ملخص تشريعات السرية:

• واجب الحفاظ على سرية المعلومات.

• عدم استخدام المعلومات السرية لمصلحته أو مصلحته الخاصة.

• واجب محدد بالسرية على معاملات الأعضاء.

• الاستثناءات: عندما يمكن الكشف عن المعلومات.

ويحال القراء إلى نص القانون للحصول على وصف كامل

لالتزاماتهم المتعلقة بالسرية.

• تقتضي الممارسات التجارية والمالية السليمة

أن يحافظ الجميع على أقصى درجات السرية فيما يتعلق بجميع معاملات المؤسسة وأعضائها، باستثناء ما ينص عليه القانون أو اللوائح المعمول بها أو التشريعات الأخرى. وبالإضافة إلى القواعد المنصوص عليها في القانون، توفر الوثائق التالية توجيهات بشأن استخدام المعلومات السرية.

• ***اتفاقيات السرية***

يجب أن يطلب من المديرين وأعضاء اللجان والموظفين التوقيع على اتفاقية سرية قبل تولي المهام التي توفر الوصول إلى سجلات الأعضاء. هذا التزام خطي بالحفاظ على أقصى درجات السرية في الأمور السرية

.

• ***حماية السجلات***

يجب أن يكون لدى كل شركة ضوابط إدارية ومادية معينة لحماية السجلات من الوصول أو الكشف غير المصرح به أو تلف الممتلكات أو تدميرها. ويجب أن تكون الضوابط الموضوعة متناسبة مع سرية السجلات وأن تسمح، كحد أدنى:

• بإبقاء السجلات بعيدة عن الأنظار؛

• مراقبة موقع السجلات خلال ساعات العمل لمنع الأشخاص غير المصرح لهم من دخول المنطقة أو الوصول إلى السجلات.

• ***سلوك الموظفين***

يجب على كبير الموظفين التنفيذيين في كل شركة أن يضمن أن الموظفين الخاضعين لسلطته على دراية بواجبهم في الحفاظ على السرية. يجب أن يعرف الموظفون ما هو مطلوب منهم القيام به لحماية المعلومات الشخصية ، والتحقق من أنها دقيقة ومفيدة وكاملة ، وتجنب الكشف غير المصرح به ، سواء شفهيا أو كتابيا.

• ***انتهاكات السرية***

تشكل الممارسات التالية انتهاكات للسرية وينبغي بالتالي تجنبها:

• توفير (بيع أو إقراض أو إتاحة بأي طريقة أخرى) نسخ من سجل أو قائمة توزيع الأعضاء على أشخاص غير مأذون لهم؛

• مناقشة معاملات العضو أو أنشطة الاتحاد الائتماني (أي النميمة) مع أشخاص لا يحق لهم الحصول على المعلومات؛

• اختيار مواقع غير مناسبة ، مثل الأماكن العامة (المطاعم أو المصاعد) للاجتماع مع مجلس الإدارة أو اللجان أو لمناقشة الأمور السرية مع الموظفين ؛

• إرسال معلومات سرية بالبريد إلى عناوين أعمال المستلمين عندما يكون من غير الواضح ما إذا كان سيتم تسليمها إليهم مباشرة؛

• استعراض المعلومات السرية بطريقة يمكن الكشف عنها لأشخاص غير مأذون لهم عن طريق الإهمال أو عدم الإشراف أو التهور (على سبيل المثال، عن طريق قراءتها في مكان عام أو تركها ملقاة)؛

• مطالبة المتطوعين بالمساعدة في المهام الإدارية دون شرح قواعد السرية لهم أولا.

• ***الاستثناءات من قواعد السرية***

يتم إدراج الأشخاص الذين لديهم الحق في الحصول على معلومات سرية من الشركة في مدونة أخلاقيات الشركة.

3.2. الولاء للشركة.

يعرف القانون واجب الإخلاص بأنه التزام الموظف بحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل بأمانة. التزام الإخلاص هو أولا وقبل كل شيء التزام بعدم القيام به. لذلك يجب على العامل ، بإجراءات موجزة ، تجنب أي فعل يمكن أن يؤدي إلى ضرر اقتصادي لصاحب العمل.

سيتم تناول التزام الإخلاص العام والالتزامات الخاصة المشار إليها في القانون بالتفصيل أدناه.

• **التزامات الولاء المختلفة:**

• **التزام الولاء العام:**

الموظف مذنب بخرق التزام الولاء في الحالات التالية:

✓ سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي تجاه صاحب العمل

✓ التحريض بغرض تعكير صفو السلام في الشركة أو

✓ تدنيس سمعة الشركة أو

✓ اختلاس العملاء والموردين أو

استخدام مرافق الشركة لأغراض خاصة.

• **المعالجة الدقيقة لأدوات العمل:**

يطلب من العامل معالجة المعدات والآلات والمنشآت الفنية والمركبات وما إلى ذلك.

• **أسرار التصنيع والأعمال:**

يجب على الموظف ألا يستخدم أو يكشف لأطراف ثالثة حقائق يقصد بها أن تظل سرية أصبح على علم بها في خدمة صاحب العمل. تعتبر سرية جميع الحقائق غير المعروفة جيدا ، والتي لا تكون متاحة للجمهور بشكل عام والتي تهم صاحب العمل بشكل سري. الموظف ملزم بالحفاظ على السرية حتى بعد انتهاء العقد. ولا يوجد هذا الالتزام إلا بقدر ما يكون ضروريا لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

• **العمل السري:**

خلال مدة عقد العمل لا يحق للعامل أداء عمل

مدفوع الأجر لطرف ثالث إذا كان هذا العمل يشكل نشاطا منافسا لصاحب العمل. كما يحظر عليه العمل لحسابه الخاص أو العمل مجانا.

• **الالتزام بالإبلاغ والتحويل:**

يجب على الموظف أن يسلم إلى صاحب العمل كل ما يتلقاه من أطراف ثالثة له في ممارسة نشاطه التعاقدي. يجب عليه إبلاغه بكل ما تلقاه ويجب عليه تسليم كل ما ينتجه من خلال نشاطه التعاقدي على الفور.

العقوبات

إذا كان الموظف مذنبا بخرق واجبه في الإخلاص ، فهو عرضة لعقوبات مختلفة:

• الإنهاء (دون سابق إنذار فقط في حالة حدوث خرق خطير)

• المسؤولية (فقط في حالة الخطأ)

• الالتزام بالأداء من خلال الإجراءات القانونية.

• يمكن التعبير عن المسؤولية داخل الشركة في شكل واجبات يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات: الالتزام العام بالعمل ، وواجب الإخلاص والاجتهاد وكذلك الالتزامات التعاقدية الفردية.

• *الفئة الأولى*، الالتزام العام بالعمل، وتشمل الالتزام بالعمل شخصيا، والالتزام بالعمل الإضافي أو الإضافي (في ظل ظروف معينة) والالتزام بتنفيذ الأوامر والتعليمات.

• الالتزام بتوفير عمل دقيق ، لحماية مصالح صاحب العمل والالتزام بالحساب والعودة تنتمي إلى *الفئة الثانية* (واجب الإخلاص والاجتهاد).

• *الالتزامات التعاقدية الفردية* متنوعة للغاية. وهي تشمل، على سبيل المثال، واجب الإبلاغ عن الأنشطة المساعدة، أو واجب نقل الاختراعات أو الاكتشافات، أو واجب توفير التعليم المستمر.

• المسؤولية داخل الشركة:

• تضارب المصالح:

يوجد "تضارب المصالح" عندما تتداخل المصالح الشخصية للفرد أو يبدو أنها تتداخل ، بطريقة ما ، مع مصالح الشركة. قد توجد حالة تعارض عندما يقوم الشخص بإجراءات أو لديه مصالح قد تجعل من الصعب على الشركة أن تكون موضوعية وفعالة في عملها. قد يوجد تضارب في المصالح أيضا عندما يحصل الموظف أو أحد أفراد أسرته على مزايا شخصية غير قانونية نتيجة لمنصبه في الشركة. لا يجوز لأي موظف قبول أي مزايا من الشركة لم تتم الموافقة عليها وتفويضها حسب

الأصول وفقا لسياسة الشركة وإجراءاتها ، بما في ذلك أي قروض أو ضمانات للديون الشخصية. يطلب من الموظفين تعزيز المصالح التجارية للشركة بأفضل ما في وسعهم. لا
يجوز أن يكون لأي موظف مصلحة شخصية أو تجارية أو مالية تتعارض
مع الولاء والمسؤولية المستحقة للشركة.
ويرد في القانون قواعد تضارب المصالح. يجب أن تعترف مدونة الأخلاقيات بهذه القواعد وأن تتضمن أيضا سياسات للحماية من انتهاكها.

3.3. الفساد في مكان العمل وأشكاله وعواقبه وطرق مكافحته والجزاءات المفروضة عليه

الفساد ظاهرة دولية، لا تقتصر على البلدان النامية. حتى الدول المتقدمة شهدت فضائح مشهورة. ولكن ما ترك الأدبيات الاقتصادية مركزة على حالة البلدان النامية هو المدى الذي اكتسبه الفساد في الحياة اليومية.

➢ **الفساد في العمل:**

الرشوة هي سلوك مستهجن جنائيا يقوم من خلاله شخص (المفسد) بالتماس أو قبول أو قبول هدية أو عرض أو وعد أو هدايا أو مزايا من أي نوع بهدف أداء أو تأخير أو الامتناع عن القيام بعمل يدخل بشكل مباشر أو غير مباشر في نطاق واجباته.
وللجريمة نطاق مزدوج لأنها تشمل وجود شخص فاسد ومفسد. وقد تكون وظائف الشخص الفاسد عامة وخاصة على حد سواء، ولكن طبيعتها العامة ستؤدي إلى عقوبة أشد من تلك المنصوص عليها في الفساد الخاص.

أشكال الفساد:

يمكن أن يتخذ الفساد أشكالا وأنواعا عديدة.

- ***الرشوة النشطة:*** ترتكب الرشوة النشطة من قبل شخص يقدم عروضا أو وعودا أو يعطي مزايا غير لائقة لشخص آخر حتى يرتكب هذا الأخير عملا غير أمين أو غير قانوني ، فيما يتعلق بمنصبه.
- ***الرشوة السلبية:*** على العكس من ذلك ، يرتكب الشخص فعلا من أعمال الرشوة السلبية عن طريق التماس أو تلقي أو قبول الوعد بميزة غير عادلة للتصرف بطريقة معينة (أي القيام بشيء ما أو الامتناع عن فعل شيء ما أو التأثير على قرار).

وبالتالي فإن الرشوة السلبية هي إساءة استخدام للسلطة لتحقيق مكاسب شخصية.
أكثر أشكال الفساد شيوعا هي:

- الرشوة والعمولات (وكذلك مدفوعات التسهيلات والهدايا والترفيه واستخدام الوسطاء)
- تضارب المصالح
- الاحتيال
- الضريبة غير القانونية
- وساطة المعلومات غير القانونية
- الجريمة المنظمة
- غسل الأموال

عواقب الفساد:

الفساد هو اتفاق ("ميثاق الرشوة") بين الفاسد والمفسد. ويشكل وجود ذلك الاتفاق في حد ذاته انتهاكا دون أن يكون من الضروري التركيز على آثاره.

يمكن تلخيص عواقب الفساد على النحو التالي:

• ***مخاطر السمعة***: أصبحت سمعة الشركة قضية رئيسية وتساهم في تقييمها ، لا سيما في سوق الأوراق المالية عند إدراجها.

• ***المخاطر الاقتصادية***: تنشأ المخاطر الاقتصادية عندما تقرر الشركة ، على سبيل المثال ، استخدام الفساد في أعمالها من أجل تحقيق ربح. وقد يؤدي فعل الفساد إلى النتائج المتوقعة أو لا يسفر عن ذلك.

• ***المخاطر المالية***: للفساد تكلفة وبالتالي نتيجة مالية منهجية. من الناحية المالية ، إذا كانت نسبة التكلفة / الفائدة للرشوة أكبر من واحد ، فإن الشركة ليس لديها مصلحة في اللجوء إلى الرشوة ، والنتيجة هي خسارة فادحة.

• ***المخاطر البشرية***: إذا كان للفساد الذي يمارسه الفرد أو يعاني منه عواقب شخصية (عقوبات جنائية ، فقدان الوظيفة ، سمعة الفرد ، ,...) ،

• ***المخاطر المجتمعية***: يمكن أن يثير السلوك غير اللائق من قبل الشركة ردود فعل من الجسم الاجتماعي أو يزيد من حدة التوترات الداخلية إلى حد الرفض من قبل الرأي العام والمجتمع. في هذا المجال ، يمكن أن تتصاعد عواقب الفساد الداخلي على المستوى الفردي إلى أزمة اعتمادا على قوة الشركاء الاجتماعيين.

• ***المخاطر البيئية***: على سبيل المثال ، إذا تم الحصول على امتياز بشكل غير قانوني في منطقة طبيعية محمية ، أو إذا لم يتم الإعلان عن سمية بعض المنتجات عندما تقتضيها اللوائح المحلية.

• ***المخاطر القانونية***: تتعلق العواقب القانونية بالأشخاص الطبيعيين والاعتباريين.

طرق مكافحة الفساد والمعاقبة عليه:

• **العقاب والعقاب**

يعاقب قانون العقوبات بشدة على الفساد. وينص القانون على أن يواجه كل من الفاسد والمفسد عقوبة قصوى بالسجن بالإضافة إلى غرامة. وبالإضافة إلى هذه العقوبات، يتعرض الأشخاص الفاسدون والمفسدون أيضا لعقوبات إضافية، بما في ذلك حظر شغل وظيفة عامة أو النشاط المهني أو الاجتماعي المعني بالجريمة.

•

الجزاءات يتطلب تعزيز المساءلة فرض الجزاءات وتنفيذها. وبشكل عام، تركز هذه البرامج على التشريعات التي تجرم الفساد. وفي بعض البلدان، يسمح قانون العقوبات بالملاحقة القضائية ليس فقط عندما تكون هناك أدلة ملموسة على الفساد، ولكن أيضا على "الإثراء غير المشروع"، أي حيازة الثروة والدخل اللذين لا يمكن تتبع مصدرهما إلى أي نشاط مشروع.

ومن الواضح أن الجزاءات ستذهب سدى إذا لم يكن من الممكن إنفاذها.

طرق مكافحة الفساد هي:

• ***تعبئة المديرين***

المديرين والمشرفين مسؤولون عن نزاهة العمليات التي يقودونها. وتبين التجربة أن إبعاد الفساد يتطلب تعاونا فعالا بين المدعين العامين والمحققين والمديرين والموظفين على جميع
المستويات.

• ***الإصلاح القضائي***

تتطلب المساءلة تطبيق العقوبات، ولكن يجب أن يتم ذلك بنزاهة. وبدون ذلك، فإن قوانين مكافحة الفساد ليس لها أي تأثير ولا تؤدي إلا إلى خلق وزيادة السخرية منها. لمساءلة مسؤولي القطاعين العام والخاص، يحتاج القضاء إلى الاستقلال والقدرة على الحماية من التدخل الخارجي، سواء من الإدارة أو من أي مكان آخر.

• ***الإصلاح الانتخابي***

الانتخابات الحرة والنزيهة آلية هامة لمساءلة الموظفين العموميين. ومع ذلك، لكي تكون العملية الانتخابية فعالة، يجب أن تكون مصحوبة بضمانات ذات مغزى للحريات المدنية للتصويت والترشح. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون إجراءات التصويت عادلة. يشكل تمويل الحملات الانتخابية تحديات خطيرة للعدالة ويمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للفساد. ويشكل الكشف عن مصادر التمويل، والبث التلفزيوني والإذاعي المجاني، ومصادر التمويل الخارجة عن الميزانية، سواء من الحكومة أو من أي مكان آخر، جزءا هاما من المساءلة.