

المحاضرة الثالثة: أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر

إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقية المهنة و بالتالي في فعالية العمل الإداري، و قد يحدث هذا الإخلال لأسباب مختلفة أهمها ما يلي:

1-نقص التحكم في نظام التوظيف:

تفتقر عملية التوظيف في الوقت الحالي إلى بعض العناصر الأخلاقية الهامة كشخصية المترشح و طابعه و درجة قدراته للالتحاق ببعض المناصب الحساسة.

2-غياب تدريس أخلاقيات المهنة:

أي عدم الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة في المدارس و الجامعات، غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة أخلاقيات المهنة و النظام التأديبي للموظفين.

3- عدم تكيف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

و يظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع و الكيفيات الجديدة و العصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات الإدارة.

4- عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية:

جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 1989/02/23 ليؤكد و بقوة على ضرورة:

* التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.

* التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات و الترقيات على مستوى الإدارات العمومية.

* تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين الوزارية و التحكم المالي.

* كما أن التحكم في أخلاقيات الوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية يجد تبريرا إضافيا له في أن للمخالفات المرتكبة من قبل الموظفين وطأ كبيرا على الأمة لاسيما أن واقع الميزانية الحالي يتصف بالبحث عن اقتصاد يسمح بإيجاد موارد جديدة إضافية لتحقيق الأولويات المسطرة.

5- هشاشة مرجعيات الموظفين:

حيث أن إهمال الجانب الإنساني في علاقات العمل من شأنه إضعاف تركيز الموظفين على أعمالهم، و هذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون. (مقدم سعيد، 1997، 24-27)

6- مساوئ التأطير:

يمكن الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالموظفين في قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التسيير، و هنا يمكن تعريف **مدونة الأخلاق** على أنها:

"عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم و المبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه و ما هو غير مرغوب فيه من السلوك في الشركة".

كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مرارا. و بعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة أو كراسة للتعريف بها. (نجم عبود نجم، 2006، 75)

و من بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل و التغيب عن العمل.
- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترب من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات و المصالح، كنتلك التسهيلات التي تقدم للموظفين مقابل قيامهم بعمل ما.
- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة التي ليس من السهل التراجع عنها دون المساس بالسلم الاجتماعي.
- التغاضي عن بعض الممارسات الخفية التي يتم تغطيتها غالبا من قبل التأطير وذلك في ظل عدم تكييف الإجراءات التقليدية للمراقبة و التفتيش.

و يمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه و مؤشر خلال العمل، كما يمكن استخدامها لقياس و تقييم السلوك المهني، إضافة إلى استخدامها كقواعد و أحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة و هي كالآتي:

أ- **التزاهة:** الاستقامة و الأمانة هي أساس الأداء المهني.

ب- **الجدارة المهنية:** يجب أن يقدم الموظف العام خدمات مهنية متفقة على أعلى مستوى.

ج- **الموضوعية:** يجب أن يكون الموظف العام منصفاً و أن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.

د- **السلوك المهني:** يجب أن يتصرف الموظف العام بطريقة سليمة تتفق مع سمعة المهنة و أن لا يتصرف أي تصرف يسيء للمهنة أو نزاع الثقة بها.

هـ- **السرية:** يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية و أن لا يكشف أي من هذه المعلومات دون تصريح من الجهة صاحبة هذه المعلومات ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني.

و- **المعايير الفنية:** يجب على الموظف العام أن يؤدي خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية و المهنية. (منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، 163)

8-1 واقع الأخلاقيات المهنية في الممارسات اليومية:

1- سوء استعمال السلطة التقديرية:

إن السلطة التقديرية هي حرية التقدير التي يمنحها المشرع لأعوان الدولة في اتخاذ القرار أو عدم اتخاذه بالنسبة لمسائل يصعب التكهن بالتغيرات التي يطرأ عليها، نظراً لمرونتها و اختلافها باختلاف المكان والزمان والأشخاص، مما يجعل من المستحيل حصر جميع الحالات الممكنة في نص تشريعي واحد. فمسألة منح السلطة التقديرية للأعوان مفرغ منها، وبالمقابل يلاحظ سوء استخدامها من طرف أعوان الدولة بشكل يؤثر سلباً على الأخلاقيات.

2- نوعية الخدمات المقدمة من طرف أعوان الدولة تفتقر إلى الجودة، فهي بعيدة كل البعد عن معايير (النوعية، الآجال، التكلفة).

3- انتشار كبير للممارسات الأخلاقية بين أعوان الوظيفة العمومية (الرشوة، المحسوبية، سرقة ونهب الأموال العمومية، استعمال المال العام و وسائل الإدارة في غير مقصدها، ممارسة نشاط تجاري يتعارض مع مقتضيات الوظيفة، التنصل من الالتزامات الشخصية).

9-1 أسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيفة العمومي:

1- النقص الواضح في شفافية القوانين و التنظيمات، الأمر الذي يخلق نوعاً من الجهل لدى العون و عدم القدرة على تطبيق الأحكام القانونية التي تأتي بصيغ عامة مبهمه يعجز معها عن تطبيقها بالشكل الصحيح، مما قد يدفعه إلى اللامبالاة و التقاعس عن أداء الخدمة، واستغلال ذلك للقيام بأعمال غير مشروعة.

2- منح سلطة تقديرية واسعة للأعوان، دون تزويدهم بالنصوص التطبيقية و المعلومة الدقيقة و هذا راجع إلى انعدام السياسة الإعلامية داخل الإدارات.

3- عدم إدخال الإعلام الآلي في مختلف مراحل التسيير، و بصفة عامة عدم إدخال التقنية في مجال الإدارة و التسيير.

4- سياسة الموارد البشرية لا تضمن احترام الأخلاقيات لا من حيث:

أ- التوظيف: غياب معايير انتقائية على أساسها يتم التأكد و لو بصورة ضمنية من نزاهة و إخلاص العون، كما أن الرئيس الإداري لا يراقب أخلاق العون في مرحلة التربص بل إن الترشح للمناصب و الوظائف يكون على أساس المواصفات التقنية فقط.

ب- التقييم: يتم على أساس طريقة كلاسيكية، لا يتبنى من خلاله مدى احترام الموظف لأخلاقيات مهنته، و لا عن استعداده للمساهمة في ترقية عملها هذا الأمر يجعل من الصعب تكوين معطيات دقيقة عن الجانب الأخلاقي للمواطنين كما أن نتائج التقييم غالباً ما تكون مبنية على أسس ذاتية و علاقات شخصية بين المسؤول و الموظف أكثر منها على القواعد الموضوعية بطريقة التنظيم أو القانون.

ج- التكوين: خلال برامج التكوين المتبعة سواء قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية أو فيما بعد الالتحاق، نلمس غياب مادة خاصة لتدريس الأخلاقيات المهنية و تلقينها للموظفين و كذا توعيتهم بخطورة المساس بها سواء على المستوى الشخصي أو في السلك الذين ينتمون إليه و ما يسببه من تخرج بسمعة الإدارة و الدولة.

د- حركة المستخدمين: تؤدي قلة تغيير مناصب الموظفين إلى وضعية تكون في غالب الأحيان مضادة للأخلاقيات المهنية إذا أخذنا بعين الاعتبار ما قد يشكل من علاقات عند البقاء في نفس المنصب لمدة طويلة.

5- عدم كفاية آليات الرقابة:

وظيفة الرقابة وظيفة حيوية في تسير المرافق العمومية، القصد من وجودها ضمان التسيير الحسن للمرفق العام و الأموال العامة، وكشف و ردع كل الانحرافات، فمهما بلغت البلدان درجة الرقي و التمدن سيكون هناك دائماً أفراد ذوي نية سيئة ينبغي الاحتياط للأعمال الغير شرعية التي قد تصدر منهم، من هذا المنطلق فالرقابة على أعمال الموظفين العموميين حلقة هامة في أية إستراتيجية لترقية القواعد الأخلاقية.

1-2 مفهوم الفساد:

جاء تعريف الفساد Corruption في قاموس العلوم الاجتماعية الأمريكي بأنه: استغلال السلطة للحصول على منفعة أو فائدة أو ربح لصالح فرد أو جماعة أو طبقة عن طريق انتهاك حكم القانون أو الخروج على معايير السلوك الأخلاقي الرفيع. اختلفت التفسيرات في معنى الفساد، فيرى (الجر، 1973) ان الفساد في اللغة معناه التلف و العطب فيقال فسد الشيء أي تلف و عطب، و يفُسد بالضم و كذلك يقال فساداً فهو فاسد، و افسد نفسه و المفسدة هي ضد المصلحة و كذلك تعني مفردة فسد ضد صلح.

و يرى (الشطي وآخرون، 2004) ان الفساد خروج عن القانون و النظام بمعنى عدم الالتزام بها أو استغلال غيابها من أجل تحقيق مصالح خاصة سياسية اجتماعية اقتصادية لفرد أو لجماعة معينة. بينما يراه بأنه صورة لا أخلاقية و عمل غير قانوني يقوم به الشخص الذي يمارسه بقصد الحصول على منفعة شخصية، و ترجع ممارسة الفساد إلى عدم استقامة ذاتية لمثل هذا الشخص، و بالتالي فهو انتهاك لقيم الفرد و قيم المجتمع الذي يمارس ضده هذا السلوك. اما منظمة الشفافية الدولية فقد عرفت الفساد بأنه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مكاسب شخصية. و هكذا نجد ان التعاريف لمفهوم الفساد تتعدد و تختلف، و لعل ذلك الاختلاف راجع لسببين:

الاول: عدم اتفاق الباحثين على أي نوع من انواع السلوك الذي ينبغي ادراجه أو استبعاده من مفهوم الفساد. الثاني: اختلاف الثقافة من بلد لآخر و كذا القوانين و الاعراف الاجتماعية التي تميز سلوكيات معينة فاسدة في نظر بلدان اخرى. و يذكر (الشطي وآخرون، 2004) ان اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد للعام 2003 فقد اختارت كذلك ألا تعرف الفساد تعريفاً فلسفياً أو وصفيًا، بل انصرفت إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى الحالات التي يترجم فيها الفساد إلى ممارسات فعلية على أرض الواقع و من ثم القيام بتجريم هذه الممارسات، و هي: الرشوة بجميع وجوهها و في القطاعين العام و الخاص و الاختلاس بجميع وجوهه، و المتاجرة بالنفوذ، و إساءة استغلال الوظيفة و تبييض الأموال و الثراء غير المشروع و غيرها من أوجه الفساد الأخرى. اما الفساد وفقاً للبنك الدولي فإنه إساءة استخدام السلطة العامة لأجل الفائدة الشخصية.

2-2 مظاهر الفساد الاداري:

الفساد من حيث مظهره يشمل أنواع عدة منها حسب رأي (يوسف، 2007، 18، 19) أ) الفساد السياسي: و يتعلق بمجمل الانحرافات المالية و مخالفات القواعد و الأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية) في الدولة. و مع أن هناك فارق جوهري بين المجتمعات التي تنتهج أنظمتها السياسية أساليب الديمقراطية و توسيع المشاركة، و بين الدول التي يكون فيها الحكم شمولياً و دكتاتورياً، لكن العوامل المشتركة لانتشار الفساد في كلا النوعين من الأنظمة تتمثل في نسق الحكم الفاسد (غير الممثل لعموم الأفراد في المجتمع و غير الخاضع للمساءلة الفعالة من قبلهم) و تتمثل مظاهر الفساد السياسي في: الحكم الشمولي الفاسد، و فقدان الديمقراطية، و فقدان المشاركة، و فساد الحكام و سيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد و تفشي المحسوبية.

و يرى (معوض، 1987) ان الفساد السياسي هو السلوك القائم على الانحراف عن الواجبات الرسمية المرتبطة بالمنصب العام، سواء كان شغل هذا المنصب يتم بالانتخاب أو بالتعيين في سبيل تحقيق مصلحة خاصة، سواء كانت مصلحة شخصية مباشرة تتعلق بشاغل المنصب أو عائلية أو طائفية أو قبلية، و سواء كانت هذه المصلحة تتعلق بمكاسب مادية أم غير مادية و ذلك من خلال استخدام إجراءات أو الاتجاه إلى تعاملات تخالف الشرعية القانونية.

ب) الفساد المالي: و تتمثل بمجمل الانحرافات المالية و مخالفة القواعد و الأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري و المالي في الدولة و مؤسساتها و مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية كالجهاز المركزي للرقابة المالية المختص بفحص و مراقبة حسابات و أموال الحكومة و الهيئات و المؤسسات العامة و الشركات، و يمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوى و الاختلاس و التهرب الضريبي و تخصيص الأراضي و المحاباة و المحسوبية في التعيينات الوظيفية.

(ج) الفساد الإداري: و يتعلق بمظاهر الفساد و الانحرافات الإدارية و الوظيفية أو التنظيمية و تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات و القوانين و الضوابط و منظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح و سد الفراغ لتطوير التشريعات و القوانين التي تعتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار و المشرعين لمراجعتها و تحديثها باستمرار. و هنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في:

عدم احترام أوقات و مواعيد العمل في الحضور و الانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف و استقبال الزوار، و الامتناع عن أداء العمل أو التراخي و التكاثر و عدم تحمل المسؤولية و إفساء أسرار الوظيفة و الخروج عن العمل الجماعي. و الواقع أن مظاهر الفساد الإداري متعددة و متداخلة و غالباً ما يكون انتشار احدها سبباً مساعداً على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

(د) الفساد الأخلاقي: و المتمثل بمجمل الانحرافات الأخلاقية و السلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي و تصرفاته. كالقيام بأعمال مخلة بالحياة في أماكن العمل أو أن يجمع بين الوظيفة و أعمال أخرى خارجية دون إذن إدارته، أو أن يستغل السلطة لتحقيق مآرب شخصية له على حساب المصلحة العامة أو أن يمارس المحسوبية بشكلها الاجتماعي الذي يسمى (المحاباة الشخصية) دون النظر إلى اعتبارات الكفاءة و الجدارة.

(هـ) الفساد الاجتماعي: ان الفساد الاجتماعي هو الفساد الذي يؤثر في قيم العمل، فيؤدي إلى إضعاف قضية الحوافز و المنافسة الشريفة في العمل، حيث أنه بطبيعته القاتلة يثبط عزيمة المنتجين و العاملين الجادين، إضافة إلى أنه يجعل أغلب الإدارات متشاقلة و أقل فعالية في منح الحوافز نتيجة تغلغل الفساد فيها، الأمر الذي يلغي معه الجدبة في العمل. و يضرب الفساد كذلك أخلاقيات العمل و القيم الاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد و تجد له من الذرائع ما يبرر استمراره، الأمر الذي يساعد على اتساع نطاق مفعوله في الحياة اليومية من خلال الممارسات التدريجية للرشوة و العمولة و السمسرة التي تكون قد أصبحت جزءاً من ممارسات الحياة اليومية، حيث يغير الفساد من سلوك الفرد الذي يمارسه و يدفعه إلى التعامل مع الآخرين بدافع المادية و المصلحة الذاتية و الإخلال بكل قواعد العمل و قيمه، دون مراعاة لقيم المجتمع التي تتطلب منه النظر إلى المصلحة العامة.

و يعتبره (داود، 2003) أخطر آفة اجتماعية يخلف وراءه جملة من الأسباب التي تعطي الفساد بكل أبعاده سبيلاً للنفاذ إلى المجتمعات التي يغزوها، و يكون هو الأساس لكل أشكال الفساد الأخرى، و محاور الفساد الاجتماعي يتحدد بفضائح كبار مسؤولي الدول الأخلاقية و ظهور شبكات الرقيق الأبيض و استغلال الأطفال في الأعمال اللاأخلاقية.

و أكدت البحوث أن تصرفات الفرد المستقبلية يحددها نوع العلاقات الاجتماعية (فالأمانة، الإخلاص، الحرص، السلوك الاجتماعي) التي تحيط بنشأة الفرد هي التي تؤثر عليه.

اما (ابو دية، 2004، 5) فقد بين ان هذا النوع من الفساد يؤدي إلى انبهار القيم الأخلاقية القائمة على الصدق و الأمانة و العدل و المساواة و تكافؤ الفرص و غيرها، و يسهم في انتشار عدم المسؤولية و النوايا السلبية لدى الأفراد في المجتمع، و يؤدي كذلك إلى انتشار الجرائم بسبب غياب القيم و عدم تكافؤ الفرص. و يعمق الفساد الشعور بالحق تجاه السلطة من قبل المتضررين و يزيد من نسبة الفقراء و يزيد الظلم الواقع على النساء و الأطفال و يؤدي الى التراجع في تقديم الخدمات الأساسية الصحية و التعليمية. (و) الفساد الاقتصادي: ترى (اولسون، 2000) ان انعدام المبادئ و الأخلاق و العدالة و تفاقم الرشوة، و العمولة تتدهور الاقتصاديات في ظل فسادها يؤدي ذلك إلى انتشار آفة الفقر.

و حدد خبير البنك الدولي (د. ديفيد جولد، و د. خوزيه ماروديسي) آثار الفساد الاقتصادي على الدول النامية، لأن بعض المجتمعات استطاعت التغلب على الفساد إلا انه الظاهرة ما زالت تتفاقم في الدول الأكثر فقراً و معاناة من ضنك العيش، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات اقتصادية في تلك الدول مخالفة لمتطلبات الواقع الفعلي و بذلك تسود الفوضى كل مظاهر الحياة.

كذلك يرى (جونسون) ان الفقر قد يجلب آفة الفساد للمجتمعات فيقول ان بعض البلدان تبقى فقيرة لأنها فاسدة، و يضيف ان العكس هو صحيح ايضاً بأن هذه البلدان تعاني من فساد مكثف لأنها فقيرة.

و من ابرز الجرائم الاقتصادية جريمة (غسل العملة) بشكل واسع و أصبحت ظاهرة تؤخذ بالحسبان لما لها من أثر على اقتصاديات الدول و اهتمت الكثير من المنظمات الحكومية و غير الحكومية بهذه الجريمة و تعد من أهم صور الجريمة المنظمة.

و من آثار الفساد على الجانب الاقتصادي، أيضاً أنه يغير المعايير التي تحكم إبرام العقود، حيث أن التكلفة و الجودة و موعد التسليم

و غيرها من المعايير المشروعة هي التي تحكم إبرام العقود في الظروف العادية، و لكن في ظل الفساد يصبح المكسب الشخصي لكبار المسؤولين عاملاً مهمًا في إبرام العقود و يقلل من أهمية المعايير الأخرى كالتكلفة و الجودة و موعد التسليم، و هذا يؤدي إلى اختيار مقاولين أو موردين أقل كفاءة و إلى شراء سلع أقل جودة .

3-2 اشكال الفساد الاداري:

يرى (الشريدي) ان اشكال الفساد الاداري هي كالآتي:

أ- الرشوة:

وهي من ابرز اشكال الفساد الاداري و أكثرها انتشاراً . و يرى (العبيدي، 2010، 13) ان الرشوة حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب لتمير أو تنفيذ أعمال خلاف التشريع أو أصول المهنة. اما (النجار، 2010، 4) فيعتبر الرشاوى المدفوعة طريقة للقفز على القوانين غير الفعالة أو مصدرها لعدم الفعالية ذاتها. و يضيف (جونسون، 2009، 37) ان الرشاوى التي تكسب عقوداً عامة بالنسبة لمقدم عطاء غير كفوء سوف يحفز عدم الكفاءة و قد يجبط شركات ذات كفاءة من الدخول الى اقتصاديات البلد.

ب- المحاباة و المحسوبية:

يقصد بالمحاباة تفضيل جهة على اخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة، اما المحسوبية فهي تنفيذ عمل مخالف للقانون لصالح فرد او جهة ينتمي اليها الشخص كحزب، او عائلة، او منطقة دون ان يكونوا مستحقين له. و يرى (داود، 2003) ان المحاباة و المحسوبية السبب الرئيس في أشغال المناصب العليا بعناصر غير كفوءة فأحدثت انعكاساً خطيراً على المجتمع حال دون تولية الإصلاح.

ج- السرقات و الاختلاس:

السرقة هي اختلاس مال منقول مملوك لغير الجاني عمداً اما الاختلاس فهو الاستيلاء بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مملوك للدولة او لإحدى مؤسساتها او هيئاتها كما وردت في قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.

د- الابتزاز:

و يعرفه (ابو دية، 2004، 3) بأنه الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد. و نقول بأن الابتزاز هو سلوك اخر يمارسه بعض الموظفين، و خاصة اولئك العاملين في الاحزمة السيادية و الامنية عن طريق التهديد لإرغام الغير على دفع مبالغ او تقديم اشياء او تنازلات خاصة.

هـ- الاحتيال:

اتخاذ اسم كاذب او صفة غير صحيحة او تقرير امر كاذب عن واقعة معينة متى كان من شان ذلك خداع الشخص و حمله على تسليم او نقل حيازة مال منقول مملوك له او لغيره.

و- استغلال المنصب العام:

استغلال الوظيفة في الحصول على امتيازات خاصة، او التصرف بالأموال العامة بطريقة غير قانونية او الحصول على بعض الصفقات التجارية او على اعفاءات ضريبية، او منح تراخيص للأشخاص او للشركات بشكل غير قانوني. و يرى (مصلح) كما يتم استخدام المنصب العام لتحقيق مصالح شخصية سياسية أو غيرها مثل تزوير الانتخابات أو شراء أصوات الناخبين أو تمويل الحملات الانتخابية من أموال الدولة، أو التأثير على قرارات المحاكم من خلال الرشوة أو الابتزاز، و من الملاحظ هنا على هؤلاء المسؤولين أنهم يتحولون مع مرور الوقت إلى رجال أعمال أو شركاء في تجارة ما إلى جانب كونهم مسؤولين حكوميين، فنجدهم يصرفون جل اهتمامهم في البحث عن طرق و أساليب تمكنهم من زيادة حجم ثرواتهم الخاصة على حساب المصلحة العامة.

هذا و يضيف (ابو دية، 2004، 3) الوساطة الى صور الفساد الاداري و يعرفها بأنها التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل و الكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الائتماء الحزبي رغم كونه غير كفوء، و هي منتشرة كثيراً في العالم العربي.

4-2 أسباب الفساد الاداري و انعكاساته:

للفساد أسباب و انعكاسات عديدة يمكن ملاحظتها سياسياً و اقتصادياً و اجتماعياً، على أن هذا لا يعني أن الفساد مقتصر على وجود هذه العوامل الثلاث حسب رأي (شامية، 2007، 22، 25) و لكن لأغراض البحث العلمي و لأهمية هذه العوامل في بنية و تكوين المجتمع يمكن رصد هذه الأسباب.

1- فيما يتعلق بالجوانب و الأسباب السياسية الملائمة لظاهرة الفساد، يمكن القول أن عدم وجود نظام سياسي فعال يستند إلى مبدأ

فصل السلطات و توزيعها بشكل أنسب تعد احد الاسباب الرئيسية لأسباب الفساد. و هناك عامل آخر تتعلق بمدى ضعف الممارسة الديمقراطية و حرية المشاركة الذي يمكن أن تسهم في تفشي ظاهرة الفساد الإداري و المالي ذلك أن شيوع حالة الاستبداد السياسي و الدكتاتورية في العديد من البلدان يسهم بشكل مباشر في تنامي هذه الظاهرة، و كذلك عدم استقلالية القضاء و هو أمر مرتبط أيضاً بمبدأ الفصل بين السلطات، و هناك عامل آخر يمكن أن يسهم في تفشي ظاهرة الفساد تتمثل بقلة الوعي (الوعي السياسي) و عدم معرفة الآليات و النظم الإدارية التي تتم من خلالها ممارسة السلطة. و هو أمر يتعلق بعامل الخبرة و الكفاءة لإدارة شؤون الدولة. و يرى (العبيدي، 2010، 12) ان الأسباب السياسية هي غياب الحريات و النظام الديمقراطي ضمن مؤسسات المجتمع المدني و ضعف الإعلام و الرقابة.

2- العوامل الاقتصادية منها غياب الفعالية الاقتصادية في الدولة ذلك أن اغلب العمليات الاقتصادية هي عبارة عن صفقات تجارية مشبوهة أو ناتجة عن عمليات سمسرة يحتل الفساد المالي فيها حيزاً واسعاً، و هو ما سينعكس بصورة أو بأخرى على مستوى و بنية الاقتصاد الوطني.

3- العوامل الاجتماعية كارتفاع مستوى الجهل و التخلف و البطالة حيث يشكل عامل حاسم في تفشي ظاهرة الفساد ذلك أن قلة الوعي الحضاري ظلت ملازمة أو ملتزمة بالرشوة. كما أن ضعف الأجور و الرواتب تتناسب طردياً مع ازدياد ظاهرة الفساد، و يضيف (العبيدي، 2010، 12) الأسباب الإدارية و التنظيمية التي تكون من اسباب الفساد و تتمثل في الإجراءات المعقدة البيروقراطية و غموض التشريعات و تعددها أو عدم العمل بها و ضمن المنظمة لعدم اعتمادها على الكفاءات الجيدة في كافة الجوانب الإدارية، و يرى (مصلح، 1998، 58، 59) ان غياب سيادة القانون و ضعف الجهاز القضائي و عدم قدرته على تنفيذ الأحكام و ضعف الإرادة و النية الصادقة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد و عدم اتخاذها إجراءات صارمة، وقائية أو علاجية عقابية بحق عناصر الفساد و ضعف أجهزة الرقابة في الدولة و عدم استقلاليتها و ضعف دور وسائل الإعلام و محدودية الحريات التي تتمتع بها هذه الوسائل في الكشف عن قضايا الفساد اضافة الى ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني و المؤسسات المتخصصة بمحاربة الفساد، و كذلك يرى ان فرص انتشار الفساد تزداد في البلدان التي تمر في مراحل انتقالية، حيث تشهد هذه البلدان ظروفًا خاصة سواء كانت سياسية مثل الانتقال من مرحلة الاحتلال إلى مرحلة الدولة أو ظروفًا اقتصادية مثل التحول من نظام اقتصادي إلى آخر أو ظروفًا اجتماعية و التي تتأثر بالظروف السياسية بشكل كبير.

2-5 آثار الفساد الإداري:

1- تأثير الفساد على الجوانب الاقتصادية:

يرى (شامية، 2007، 24) ان الأسباب الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة لظاهرة الفساد يمكن لها ان تؤثر اقتصادياً على المجتمع بعدة جوانب منها انه يساهم في تدني كفاءة الاستثمار العام و أضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة و ذلك بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار و تسيء توجيهها أو تزيد من كلفتها.

كذلك يكون للفساد أثر مباشر في حجم و نوعية موارد الاستثمار الأجنبي، ففي الوقت الذي تسعى فيه البلدان النامية إلى استقطاب موارد الاستثمار الأجنبي لما تنطوي عليه هذه الاستثمارات من إمكانات نقل المهارات و التكنولوجيا، فقد أثبتت الدراسات أن الفساد يضعف هذه التدفقات الاستثمارية و قد يعطلها مما يمكن أن يسهم في تدني إنتاجية الضرائب و بالتالي تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصةً فيما يتعلق بمؤشرات التعليم و الصحة.

ايضاً يرتبط الفساد بتدني حالة توزيع الدخل و الثروة، من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع و في النظام السياسي، مما يتيح لهم الاستثمار بالجانب الأكبر من المنافع الاقتصادية التي يقدمها النظام بالإضافة إلى قدرتهم على تجميع الأصول بصفة مستمرة مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين هذه النخبة و بقية أفراد المجتمع.

اما (العبيدي، 2010، 12) فيرى ان التأثيرات الاقتصادية للفساد تتسبب ضعف الاستثمار الداخلي و الخارجي و هروب الأموال خارج البلد و ما يتبعه من قلة فرص العمل و زيادة البطالة و الفقر، إضافة الى ضياع أموال الدولة و التي كان من الأجدر استثمارها في مشاريع تخدم المواطنين.

2- تأثير الفساد على النواحي السياسية:

يرى (العبيدي، 2010، 12) ان الفساد يؤدي إلى إحلال المصالح الشخصية بدل المصالح العامة و يؤدي الفساد إلى زيادة الصراعات و الخلافات في جهاز الدولة بين الأحزاب المختلفة في سبيل تحقيق المصلحة الخاصة على المصلحة العامة إضافة الى تأثيره كذلك على وسائل الإعلام المختلفة و تكيفها و ضمن المتطلبات الخاصة للمفسدين و جعل أجهزة الإعلام بعيدة عن دورها في التوعية و محاربة الفساد.

3- تأثير الفساد على النواحي الإجتماعية:

يري (عبد الفضل، 1983، 70، 71) أن الفساد يؤدي إلى هروب الكفاءات العلمية و الفنية، و إفساد القيم الصحيحة المرتبطة بثقافة تدعو إلى الممارسات النزيمية و الشفافة و العادلة و ايدالها بقيم فاسدة تدعو إلى عكس ذلك، كما يؤدي إلى ظهور طبقات طفيلية غير منتجة تتكدس لديها ثروات و تبنى لنفسها هالة من الواجهة و الموقع الاجتماعي بطرق غير مشروعة، و بروز حالة من ضعف الشعور بالمسؤولية و انتشار عدم المبالاة و عدم الالتزام، و ازدياد حالات الصراع الطبقي و تهرء النسيج الاجتماعي، و زيادة معدلات الفقر و تعميق و انتشار حالات الجهل و السذاجة في المجتمع و التصديق بالادعاءات و المعلومات الكاذبة، و فقدان المواطن للثقة بالدولة مما يزيد من تشكل عصابات منظمة للجريمة.

2-6 أساليب مواجهة الفساد الإداري:

إن مواجهة الفساد عملية صعبة تتطلب جهود عظيمة و خططاً و إجراءات مضادة للفساد، بعضها يمثل أساليب مباشرة و بعضها الآخر أساليب غير مباشرة، و بعضها يدخل ضمن الأساليب و الوسائل الوقائية و البعض الآخر يدخل ضمن الأساليب العلاجية.

أ - الأساليب الوقائية:

تعتبر الوسائل الوقائية من الأدوات الفعالة التي تسبق وقوع الفساد و أضراره، و نعرض فيما يأتي هذه الأساليب:

- ✓ الالتزام و الولاء الوطنيين: حيث أن الوظيفة العامة تمثل ضرباً من الخدمة الوطنية و تجسد الولاء الوطني.
- ✓ القيادات النزيمية: أي اختيار القيادات النزيمية و حرصها على تقديم المناخ الأخلاقي السليم في الوظيفة.
- ✓ تدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة: إن الوظيفة العامة هي مهنة للموظفين و هذا يعود على الأقل إلى أن الموظف يميل إلى البقاء في الوظيفة العامة لمدة أطول.
- ✓ مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة.
- ✓ الشروط الأخلاقية في الاختيار و التعيين و الترقية.

- ✓ التدريب و التطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة.
- ✓ تحسين ظروف و مزايا الوظيفة العامة.
- ✓ تحسين إجراءات اتخاذ القرارات و إنجاز الأعمال.
- ✓ تعزيز حملات التوعية الإعلامية و الثقافية.
- ✓ اتخاذ الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول.

ب- الأساليب العلاجية:

تعتبر الأساليب العلاجية ضرورية، رغم أنها تعمل بعد وقوع الفساد الإداري و سوف تتعرض فيما يلي لأهم الأساليب العلاجية:

- اعتماد التشريعات و القوانين الصارمة في مواجهة الفساد.
- قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد بوضع لائحة تضم المنظمات النزيهة و المنظمات ذات الفضائح الأخلاقية.
- تعزيز دور وسائل الإعلام في الكشف عن الفساد.
- توجيه الإنذارات بالإلغاء إلى المؤسسات ذات الممارسات الفاسدة من أجل إصلاح أوضاعها. (نجم عبود نجم، مرجع سابق، 238 -

3- المؤسسات و الهيئات المعنية بمكافحة الفساد:

1-3 الفساد من المنظور الدولي:

لقد أدركت الدول خطورة هذه الظاهرة فبدلت المزيد من الجهود الإقليمية و العالمية التي تحول بعضها إلى صيغة موثيق دولية، و في سياق هذا بات من الطبيعي أن تنتج جهود المؤسسات الدولية على الصعيدين الإقليمي و العالمي الحكومية منها و غير الحكومية، و لعل قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1975 يعد أول شجب عالمي للفساد بكافة أشكاله، و في عام 1992 قام المجلس الأوروبي بإنشاء (فريق متعدد التخصصات يعنى بالفساد) مؤكداً بذلك على نحو رسمي عودة الفساد كمشكلة عامة تتطلب حلها تنظيماً محددة.

و قد أخذ هذا الأمر منحى جدياً بعد أن قامت الدول الصناعية الممثلة في المنظمة الاقتصادية للتعاون و التنمية (OECD) بإصدار توصيات في عام 1994 بأن يتخذ أعضاء المنظمة اجراءات ملزمة بهدف القضاء على ثورة المسؤولين خارج حدود الدول المعنية في كل ما يتعلق بالمعاملات التجارية في الاطار الدولي، و قد تطورت هذه التوصيات من خلال قرارات عديدة الى أن انتهت في عام 1997 بأن تبنى مجلس وزراء الدول الصناعية (اتفاقية محاربة رشوة موظفي القطاع العام الأجانب بينما يتعلق بالمعاملات التجارية في المجال الدولي) التي أصبحت سارية المفعول في شهر شباط/فبراير 1999.

و جميع هذه الاتفاقيات اتصفت بالصفة الإقليمية فكانت حلولها محدودة التأثير فشعر المجتمع الدولي بضرورة وضع الحلول المؤثرة عالمياً فكانت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (Un Convention Against Corruption) التي تبنتها في 31 تشرين أول / أكتوبر 2003، و جرى التوقيع عليها في المكسيك في 9 كانون الأول / ديسمبر 2003، و صدقت في 24 شباط/فبراير 2005، هي عبارة عن وثيقة سجلت بعضاً من الحلول لتحمل الدول على الأخذ بها عبر تشريعاتها الوطنية الداخلية. و تتناول الاتفاقية بصورة رئيسة منع الفساد في القطاع العام و التحقيق بشأنه و العقاب عليه و كذلك استعادة عائدات السلوك الفاسد و الاثراء غير المشروع و تناول كذلك الفساد في القطاع الخاص، فتتضمن الاتفاقية اطاراً قانونياً للتعاون الدولي بشأن مكافحة الفساد.

أما على المستوى المؤسسات و المنظمات الدولية فكان البنك الدولي، و صندوق النقد الدولي، و منظمة التجارة العالمية. و لم يقتصر الجهود الدولية لمكافحة الفساد على الدول موضوعات القطاع العام، فهناك مؤسسات على مستوى المنظمات الأهلية و المجتمع المدني و من أهمها:

منظمة الشفافية الدولية **Organization Transparency International**: و هي منظمة غير حكومية حيث قام فريق يترأسه بيتر ايجن (Peter Eigen) بإنشائها في أيار/مايو 1993، و كان الهدف من إنشائها أن تكون هيئة للإعلام و لمكافحة الممارسات الفاسدة. أما في الوطن العربي فهو ليس بمنأى عن ظاهرة الفساد باعتباره جزءاً من هذا العالم. و لهذا أعد مجلس وزراء الداخلية العرب عدة مشاريع لمكافحة الفساد منها:

مشروع اتفاقية عربية لمكافحة الفساد، و مشروع القانون العربي النموذجي لمكافحة الفساد أو مشروع المدونة العربية لقواعد سلوك الموظفين العموميين.

كما كان لجامعة الدول العربية جهودها لمكافحة الفساد و لعل من أهم هذه الجهود المشاركات الفاعلة للمجموعة العربية و لممثلي مجلسي وزراء الداخلية و العدل العرب في صياغة كل من: اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية التي انعقدت في مدينة باليرمو بإيطاليا في الفترة 12-15/12/2000 حيث شملت في أحكامها تجريم الفساد في المادة 8 و وقعت في 26 تشرين الثاني / نوفمبر 2002 و لم تصدق و مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي انعقدت في فيينا خلال الفترة 7/22-2003/8/8. و قد عقدت من اجل الحد من الفساد و مكافحته مؤتمرات و ندوات دولية عديدة، و البنك الدولي اصدر برنامجاً لمحاربة الفساد المالي في المشاريع التي يدعمها حماية لتلك المشاريع، و قد تناول تقرير صدر عن الامم المتحدة موضوع فساد الموظفين الحكوميين و وضع الاطر الخاصة لحماية المال العام، و تقف منظمة الشفافية الدولية و التي تأسست عام 1993 و مقرها برلين بألمانيا و تتوزع فروعها في دول عديدة في أنحاء العالم ضد فساد المسؤولين و الموظفين الحكوميين.

وقد ذكرت وكالة (رويترز) أن هذه المنظمة وضعت خطة لسنة 2002 من عشر نقاط و طلبت من البنك الدولي أن يساهم بدرجة أكبر في إصلاح قطاع الخدمات المدنية و دعم رواتب الموظفين إذ أن رواتبهم متدنية مما يزيد من الضغوط عليهم لقبول الرشاوى. و قال رئيس البنك الدولي أن البنك يقوم بالفعل بمعظم ما جاء في هذه الخطة، إلا أن رئيس المنظمة أثنى على جهود البنك و لكنه قال أنه ما زال يستطيع عمل المزيد لمساعدة الدول النامية على الحد من الفساد المتفشى الذي يقوض تقدمها. و خصص البنك أربعة ملايين دولار سنوياً (1998-2000) لمكافحة الفساد و يقدم نحو خمسة ملايين دولار كقروض لتدعيم أساليب الإدارة وإصلاح مؤسسات القطاع العام.

أما الأمم المتحدة فقد وضعت اتفاقية لمكافحة الفساد سنة 2003، تضمنت بعض المبادئ الأساسية لمحاربة ظاهرة الفساد، و من هذه المبادئ ما نصت عليها المادة 13 من الاتفاقية:

* تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار و تشجيع مساعدة الناس فيها.

* ضمان تيسير حصول الناس فعلياً عن المعلومات.

* القيام بأنشطة إعلامية تساهم في عدم التسامح مع الفساد.

و لما كان الإنسان هو أصل ظاهرة الفساد الإداري فإن مكافحة هذه الأخيرة تتطلب ضرورة الاهتمام بالأفراد من خلال:

* التركيز على أخلاقيات الوظيفة العامة و المسؤولية العامة.

* اعتماد سياسة التدوير الوظيفي.

* إعادة النظر في ظروف أوضاع العاملين برفع مستوى الأجور و المرتبات.

* إنشاء وحدات رقابية مع تنظيم عملية اتخاذ القرارات و تطوير نظم المساءلة.

هناك مجموعة من الاتفاقيات و المعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية تشكل بحق الرغبة الدولية في محاربة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم و تحاول ترسيخ بعض القيم الأخلاقية لدى الموظفين، لكن بصفة متفاوتة، و تعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسمى الدولي لمحاربة الفساد و قد تبنت و صادقت على العديد من الاتفاقيات في هذا المجال أهمها:

1-تصريح أروشا ARUSHA:

الذي ينبه إلى خطر انتشار ظاهرة الرشوة، إذ أن كل هيئة تتمتع بصلاحيات التدخل في الجوانب الاجتماعية الاقتصادية و التجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، و يحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة و إجراءات أكثر وضوح و حياد و هذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية و تكريس النزاهة المهنية.

2-تصريح ليا Lima:

تمحور هذا التصريح في وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها:

1-إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد مما كان مركزه الاجتماعي.

2-قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.

3-تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حد للرشوة.

3-تصريح كولومبس Colombus:

ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة.

(// http www.infpe.edu.dz)

و قد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة ASPA مجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1-إظهار أعلى معايير الأخلاق، و إلهام ثقة العامة و احترامهم للمؤسسات.

2-خدمة العامة مع الاحترام، و الاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).

3-السعي للامتياز المهني و تشجيع التطور المهني لزملائنا و للآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحلل الإدارة العامة.

4-تعامل منظمنا و واجباتنا العملية معاملة إيجابية، و ندعم بشكل بناء التواصل المفتوح (الحر)، و الإبداع و الإخلاص و الرحمة.

5-أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا نستحقها.

6-تجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء واجباتنا الرسمية.

- 7- نحترم و نحبي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.
- 8- نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.
- 9- نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا و التطورات المثارة، و ندير العمل العام مع الجدارة المهنية و العدل و التجرد و النزاهة و الكفاءة و الكفاية.
- 10- دعم و تطبيق و تشجيع نظام الجدارة في التوظيف و برامج الاتصال و العمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف والاختيار و الترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.
- 11- التخلص من جميع أشكال التمييز غير الشرعي، و الخداع، و الإدارة السيئة للمال العام.
- و الدراسة. و الدعم الاحترام، 12-

2-3 إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني:

إن الرغبة في بعث الأخلاقيات المهنية أمر ضروري لفرض دولة القانون و الحكم الراشد و الرقي الاقتصادي. و رغم سن قوانين حديثة لترقية الأخلاقية كحاربة الرشوة و استعمال أملاك الدولة لأغراض شخصية و التصريح بالمتلكات و ضبط كفاءات صرف الأموال العمومية إلا أنها تدابير غير كافية لمعالجة المشكل، فالإصلاح الفعلي يجب أن يهتم بالبعد الاجتماعي و النفسي للموظف، كما يجب أن يهتم بعامل التكوين و تسير الموارد البشرية، و كذا إشراك المجتمع المدني و سحاز القضاء و الإعلام و تعزيز أجهزة الرقابة.

و لقد اهتم المشرع الجزائري بإبراز و تحديد الالتزامات المهنية للموظف خاصة فيما يخص جانب الأخلاقيات، حيث جاءت المادة رقم 03 من قانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلقة بالوقاية من الفساد و مكافحته، بمعايير جديدة أكثر جدية و مهمة في كل شخص يتولى وظيفة في القطاع العام، إذ لا بد لأي موظف أن يتوفر على قيم و مبادئ النجاعة و الشفافية و الجدارة و الإنصاف و الكفاءة، و يتم اختياره بناء على البحث في سيرته الذاتية أو عن طريق مسابقة غير أن ذلك لا يكفي إذ لا بد من متابعة عمله بوضع برامج تكوينية و تعليمية وفقا لمستواه و مؤهلاته العلمية من أجل الأداء الصحيح و النزاهة و السليم لوظائفه و إفادته من تكوين متخصص يزيد من وعيه بمخاطر الفساد، إضافة إلى ضرورة منحه أجرا يتلاءم مع حاجاته اليومية و العيش في مستوى لائق و هو ما يبعده عن الشبهات و مديده للمال العام، و استغلال وظيفته لإشباع حاجاته الخاصة

1-2-3 مراحل الوظيفة العامة في التشريع الجزائري:

* المرحلة الأولى: استمرار سريان القانون الفرنسي

وفق ما نصت عليه المادة الأولى من قانون 1962/12/31 المتعلق بتحديد سريان القوانين الفرنسية استمرار العمل بقانون الموظفين الفرنسي الصادر في 04 فبراير 1959 ما عدا في الجوانب التي تتعارض و السيادة الوطنية.

* المرحلة الثانية: في ظل الأمر 133/66

و هي المرحلة الأولى من بداية التشريع الجزائري في مجال العمل، و كان من الطبيعي أن تختار الجزائر فلسفة مغايرة لسياسة المحتل و من ثم فقد كان عليها أن تسلك سبيل الاشتراكية مثل بقية الثورات في العالم. فبدأ العمل على صياغة قانون جزائري يحكم علاقات العمل، فجاء الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ليحدد الأسس الجديدة للوظيفة العامة في الجزائر.

* المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل 12/78

القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 على أنقاض الأمر 133/66 الذي نظم الوظيفة العامة بعد الاستقلال و قد نص في المادة 216 على أنه " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون " ، و من ثم فإن نصوص الأمر 133/66 تبقى سارية المفعول ما لم تتعارض و القانون الجديد لا سيما أن هذا الأخير يعد إطارا عاما لا يمكن تطبيقه على حالات بعينها، إذن صدر هذا القانون ليتجه إلى توحيد النظام القانوني لعلاقات العمل المختلفة.

* المرحلة الرابعة: المرسوم رقم 59/85

يعد هذا المرسوم منعطفا جديدا في مسار تنظيم علاقات العمل في الجزائر، و قد جاء تطبيقا لأحكام المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للعامل و يعد هذا المرسوم قانونا نموذجيا لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. وإذا كان قانون 12/78 لم يميز بين الموظفين و الأجراء في القطاعات المختلفة، فإن المرسوم 59/85 جاء ليحكم الوظيفة العامة، و قد حدد القطاعات التي تشكل الوظيفة العامة في الجزائر بحيث حددها بقائمة اسمية، و كل ما هو تابع للقطاع العام يعد من الوظيفة العامة، إلا أن الجديد في هذا النظام هو أنه يخرج المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري و الصناعي من مجال تطبيق أحكام الوظيفة العامة عكس ما كان عليه الحال في أمر 133/66.

* المرحلة الخامسة: المرسوم التنفيذي رقم 54/93

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل فقد شهدت الجزائر تحولات متسارعة و لا سيما في الحياة السياسية مع رفع الحظر عن التعددية السياسية و النقابية في دستور 1989 إلى جانب الأزمة الأمنية التي اتخذت منحى خطيرا، و قد كانت لهذه التحولات تأثير كبير على سير المؤسسات العمومية و على علاقات العمل على كل المستويات، و هو الأمر الذي استدعى تنظيما جديدا يكيف عمل الموظف

العام و الوظيفة العامة بعيدا عن الصراعات التي قد تنجر عن إقحام المرفق العام في دوامة المنافسة السياسية و النقابية التي تخرج عن إطار التنظيمي. و هكذا غدا أمر سير المرافق العامة وفق ما تقتضيه مهمتها من تقديم خدمات للجمهور و الجدير بالإشارة هنا أن هذا المرسوم لا ينظم الوظيفة العامة التي تبقى خاضعة للأمر رقم 133/66 بل إنه يعدل و يتم الجوانب المتعلقة بواجبات الموظف العام.

*المرحلة السادسة: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006

أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جهادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحدد هذه الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري.

و لا يخضع لهذا الأمر القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان. و يعتبر قانون التوظيف العمومي موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري.

2-2-3 الضمانات و حقوق الموظف و واجباته (الباب الثاني)

الفصل الأول : الضمانات و حقوق الموظف

المادة 26 : حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.
المادة 27 : لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.
المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.
مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.
و تحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.
كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية.

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

الفصل الثاني : واجبات الموظف

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.

المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز.

المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم.

المادة 43 : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. و لا يمكنهم ممارسة نشاط مرشح في إطار خاص مما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كانشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتهين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي

و الباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مرشح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة و تتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

تحدد شروط و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، و ذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مرشحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها و تتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة برؤوسيه.

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بتخصيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبا إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و رؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون مبالغة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

و في هذا الإطار، نجد أن المشرع الجزائري تطرق لتصنيف الأخطاء المهنية طبقا للمرسوم 302/82 في المادة 68 دون المساس

بوصفه الجنائي، و هي على النحو التالي:

الأخطاء من الدرجة الأولى:

و هي التصرفات التي يلحق بموجبها الموظف ضررا بالانضباط العام.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

و من الأخطاء التي يأتيها نتيجة عدم الحيطّة و الإجمال، و يلحق بأمن المستخدمين أو بأعمال الإدارة، أو بسبب إلحاق أضرار مادية بالمباني، الأدوات، المواد الأولية.

الأخطاء من الدرجة الثالثة:

يعد الخطأ في هذه الفئة كل من:

- التلبس بإخفاء أو تصريح الخاطئ.
 - إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
 - تمويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة، أو تسريب معلومات ذات طابع مهني.
 - التثبت من تلقي عطاءات قدا أو عينا أو امتيازات من طبيعي أو معنوي تربطه تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالإدارة.
 - استخدام الوسائل أو محلات الإدارة و تجهيزاتها أو ممتلكات أو وسائل العمل لأغراض شخصية.
 - تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة لإدارة أو بمنشأتها أو أدواتها و موادها الأولية.
 - رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية لأداء أعمال ذات صلة بمنصب عمله.
- و فيما يخص العقوبات فقد تطرق لها المشرع الجزائري، لم يضع تعريف محدد للعقوبات التأديبية وإنما رتبها و حددها على سبيل الحصر، و أوضح المشرع الجزائري أن السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين و تمارسها عند اللزوم، و بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس التأديب.

أما عن صبغة العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لضرورة تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة فهي تقوم على ثلاث درجات:

1- العقوبات من الدرجة الأولى:

* الإنذار الشفوي.

* الإنذار الكتابي.

* التوبيخ.

* الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

2- العقوبات من الدرجة الثانية:

* الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

* الشطب من جدول الترقية.

3- العقوبات من الدرجة الثالثة:

* النقل الإجباري.

* التنزيل.

* التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات.

فهذه هي إذن العقوبات التي يمكن للسلطات التأديبية أن توقعها على مرتكبي المخالفات التأديبية من الموظفين و التي تستهدف التأثير في مركز و مستقبل الوظيفي للموظف كما نلاحظ قائمة العقوبات تحتوي على عقوبات تأديبية بسيطة كالإنذار و اللوم و التي ليس لها تأثير مادي على الموظف، لأنه يهدف من التأديب التوجيه و الإصلاح، و تسير شيئا فشيئا نحو العقوبات التأديبية الجسيمة المهنية لرابطة التوظيف كحل أخير.

كما يظهر من خلال الممارسة العملية، أنه توجد إلى جانب العقوبات التأديبية المادية العقوبات التأديبية المعنوية غير رسمية و ليست مقننة، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات و التجاوزات الخفية و التي لا يمكن إعطائها صبغة المخالفات التأديبية و بالتالي ممارستها الرؤساء على المرؤوسين في حالات و مناسبات معينة، و يكون لها وقع أدبي في نفوس و مشاعر الموظفين، و من مظاهرها:

✓ الحدة في الكلام.

✓ العبوس في وجه الموظف.

- ✓ النقل المكاني.
- ✓ تحمير العينين عند المقابلة.
- ✓ ازدياد الرقابة و التوجيه المكثف.

3-3 تطبيق التوصيات الدولية في مجال الأخلاقيات:

1- اعتماد سياسة جديدة في تسيير الموارد البشرية:

أ- عند التوظيف:

إدخال أخلاقيات المهنة في برامج المسابقات للدخول للوظيفة العمومية.
التحقق بعد الخروج من مرحلة الترخيص من نزاهة العون وإخلاصه.

ب- عند التقييم:

وضع قواعد محددة لمراعاة خصوصيات كل وظيفة للقيام بتقييم موضوعي.
تحسيس المقيمين بأهمية الأخلاقيات في تقييم الموظف.

ج- ضمن الحركة:

وضع إلزامية الحركة في بعض المناصب الحساسة.
يجب أن تكون الحركة مبنية على قواعد موضوعية.

د- التكوين:

تخصيص مقياس متعلق بأخلاقيات المهنة، وكذا عقد أيام دراسية و محاضرات دورية للتوعية و التحسيس.

2- إنشاء هيئات متخصصة في مجال الأخلاقيات:

إن إنشاء هذه الهيئات يستجيب للأهداف الأساسية الآتية:

أ- التنسيق الحسن و المنسجم للهياكل الإدارية و إعطاء مشروعية أكثر لمسيرة الأخلاقيات.

ب- السهر على تطبيق أحكام الدولة الخاصة بالأخلاقيات المهنية في الوظيفة العمومية.

ت- المساعدة على تصور سياسات تكوين و إعلام باستعمال أدوات بيداغوجية حديثة.

3- تبني سياسة إعلامية داخل الإدارة للتحسيس للأخلاقيات:

أ- عقد اجتماعات دورية مع الموظفين على كافة المستويات و شرح مختلف أبعاد هذه المنهجية.

ب- استغلال جميع الوسائل الإعلامية السمعية و البصرية و المكتوبة للترويج للأخلاقيات.

ت- تكريم الموظفين الذين لهم مسار أخلاقي مشرف، و كذا فضح جميع الموظفين المعاقبين بسبب الأخلاقيات المهنية.

ث- فتح صفحات على الأنترنت بخصوص الأخلاقيات المهنية، و عرض ما توصلت إليه تجارب الدول في مجال تجسيد الأخلاقيات.

ج- إشراك النقابة باعتبارها شريك اجتماعي هام و الأخذ بمجدية الاقتراحات التي تقدمها في مجال ترقية الأخلاقيات.

4- تدعيم هيئات الرقابة:

- أ- التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية و الخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية.
- ب- اعتماد الاعلام الآلي و التقنيات الحديثة في مجال الرقابة و التدقيق.
- ت- تدعيم هيئات الرقابة بأعوان مؤهلين للقيام بوظائف الرقابة.
- ث- تحسيس المسؤولين بأهمية الرقابة السلمية.
- ج- إعطاء أكثر استقلالية للمفتشيات الوزارية.
- ح- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التقارير المعدة من طرف هيئات الرقابة بالقيام بالإجراءات اللازمة تبعاً لنتائج التقارير.

5- شفافية القوانين و التنظيمات و الإجراءات:

- أ- أن تكون جميع الإجراءات الإدارية شفافة و واضحة و دقيقة و محل إعلام لكل من يهمه الأمر.
- ب- أن يسمح القانون بحق الطعن في جميع القرارات على جميع المستويات.
- ت- تبسيط الإجراءات، لتكون واضحة لكل المواطنين.

6- الاهتمام بالجانب الاجتماعي و شروط العمل:

إن الاهتمام بالجانب الاجتماعي للموظف من أهم الوسائل لتحسينه من مختلف الانحرافات الأخلاقية التي يمكن أن تنجر عن تدهور وضعه الاجتماعي الذي يؤدي بالموظف إلى استعمال طرق غير شرعية لتحسين ظرفه الاجتماعي و الرقي بمكانته المادية فغياب سياسة اجتماعية من جانب الإدارة يجعل الموظف في موقع ضغوط قد تكون خارجية أو داخلية مما يؤدي إلى تفشي الممارسات اللاأخلاقية، و تقوم هذه السياسة الاجتماعية على ثلاث محاور:

أ- التكفل الاجتماعي:

- بالموظفين و يمكن حصره في توفير معونات مالية للموظفين و قد تكون مادية في بعض الأحيان.
- إضفاء صفة التكافل الاجتماعي بين الموظفين من خلال ترقية النشاط الاجتماعي.
- ضمان استقرار الموظفين خاصة المتزوجين منهم، بتوفير سكنات اجتماعية تليق بمكان العمل و خصوصياته.
- تحفيز الموظفين عن طريق بعض المنح و المساعدات أثناء مختلف المناسبات.
- تقديم معونات لصالح الموظفين المتضررين لأسباب مختلفة قد تؤدي إلى تدهور وضعيتهم الاجتماعية.
- ب- سياسة الأجور:
- يجب الرفع من الأجر الوطني المضمون، حتى يكفل حياة كريمة لكل موظف.
- يجب أن يسمح الأجر للموظف بأن يضمن مستوى معيشي يغبنيه عن البحث وظائف أخرى، كما هو حال الكثير من الموظفين.

- يجب أن يراجع سلم الأجور، و أن يحترم خصوصيات كل وظيفة.

ج- محيط عمل محفز:

يجب أن يتمتع الموظف بمحيط عمل محفز من حيث الجوانب التالية:

- ✓ جانب الوسائل المادية: بتوفير جميع الوسائل اللازمة لتدقيق و تحسين المهام المؤداة.
- ✓ جانب التكوين: بحيث يجب أن يسمح هذا المحيط بالتكوين الدائم للموظف من خلال رسم سياسات التكوين.
- ✓ جانب الاستقرار: من وسائل النقل، الإيواء، الحماية و الأمن، بالإضافة إلى هياكل الإقامة و الإطعام.

3-4 تطبيق التوصيات الوطنية في مجال الأخلاقيات:

- ❖ يجب أن تتصرف كل الحكومات بطريقة شفافة و أن تتمكن من معرفة استعمال المال العمومي في كل المستويات، بضمان أن تكون الحسابات العمومية مفتوحة للفحص من قبل الشعب.
- ❖ يجب أن يلعب المجتمع المدني الدور الكامل في ترسيخ القيم.
- ❖ كل الحكومات يجب أن تضمن الاستقلالية، النزاهة و عدم التسييس للنظام القضائي كأساس لسمو القانون.
- ❖ إن الحكومات بالتعاون مع المجتمع المدني و القطاع الخاص، يجب أن تعيد دوريا في قدرة الأجهزة المهمة للدولة على التسيير الحسن للمال العام و جعل الرجل المناسب في المكان المناسب.
- ❖ إن الحكومات ملزمة بتبسيط الإجراءات التجارية و الجمركية و الإدارية و البنكية و هي ملزمة كذلك بالابتعاد عن تطبيق الرسوم التقديرية، و الضرائب الثقيلة و التوظيف و الشفافية...
- ❖ إن إصلاح الإدارة هو مهم لخلق محيط محفز لمكافحة الفساد بشتى أنواعه.
- ❖ يجب على الدول تطوير فعالية قوانينها ضد الفساد مع احترام الدستور و المقاييس الدولية في مجال حقوق الإنسان.
- ❖ وضع نظام للتصريح بأموال الأشخاص الذين لهم منصب عمومي و كذا عائلاتهم و إلزامهم بتبرير تزايد أموالهم باستقلالية مع الموارد الشرعية لمداخيلهم، يجب أن يتقاضى الجميع أجور عادلة و تسجيل الهدايا الممنوحة للموظفين.
- ❖ إصدار قوانين تجعل فعلا من الممكن تجميد، حجز و مصادرة الثروات المتحصل عليها بطريقة غير شرعية.
- ❖ ضمان حماية ملائمة للشهود و يجب على الحكومات أن تشجع التحقيقات المستقلة في المصالح و المؤسسات العمومية.
- ❖ يجب على رجال الإعلام أن يفكروا في الدور التي يمكن أن تلعبه منشوراتهم لكي تعطى الصدى للجمهور في مكافحة الفساد.

3-5 سن مدونة للأخلاق لكل قطاع:

يمكن اعتبار تصريح ليا حول مكافحة الرشوة عن اجتماع البيرو من 07 إلى 11 سبتمبر 1997 الذي ضم أكثر من ألف ممثل من ثلاث و تسعين دولة هو إعلان المبادئ لتأسيس مدونة للأخلاق رغم أنه يركز على آفة الرشوة فقط، فقد أجمع المشاركون على أن الرشوة تنخر النسيج الأخلاقي لكل مجتمع و أنها تنتهك الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للفقراء و الضعفاء و أنها تدمر سمو القانون الذي يعد أساس كل مجتمع متحضر كما أنها تؤخر التطور، و تحرم المجتمعات خاصة الأكثر فقرا من فوائد المنافسة الحرة، و المفتوحة لهذا خرجوا بالبند الأتيبة:

أ- الإطار العام لمحاربة الرشوة:

- 1- محاربة الرشوة هي قضية كل فرد في المجتمع.
- 2- هذه المحاربة تستلزم دفاعا عن القيم الأخلاقية و تدعيمها في كل المجتمعات.

3- من الضروري تشكيل إئتلاف بين الحكومة، المجتمع المدني و القطاع الخاص الذي يعبر عن إرادة الجميع في مجابهة الظاهرة.

4- قمة الدولة هي التي تنظم الممارسات في كل المجتمعات، حيث من أجل محاربة فعالة للرشوة، لا بد من البدء بأعلى درجة فيه.

ب- إجراءات محاربة الرشوة على الصعيد الإقليمي و الدولي:

1- يجب على المؤسسات الدولية أن تدعم بشكل تام الدور الخلاق الذي يلعبه المجتمع المدني لترقية و تطوير الحكم الرشيد، و أن تعمل معه كشريك لتحقيق هذا الهدف.

2- يجب تجريم رشوة الموظفين الدوليين.

3- يجب على البنك العالمي و صندوق النقد الدولي أن تسرع وضع سياساتها الجديدة ضد الرشوة، و خاصة لسحب القروض للحكومات التي لا تحارب بجدية مشكل الرشوة.

4- يجب على المنظمة العالمية للتجارة، المنظمة العالمية للجمارك، الشرطة الدولية أن تعزز عملها المشترك في مجال محاربة الرشوة.

5- يجب على وكالات التمويل أن تنمي مساعدتها للدول بخصوص البرامج الوطنية للنزاهة.

6- يجب تطوير و تنظيم العمليات المنجزة من طرف كل المراكز البنكية الدولية لضمان أن الأموال المراقبة من طرفها مسيرة حسب مقاييس دولية معقدة، و أن الأموال المحصلة بطريقة غير شرعية مصيرها الحجز.

7- في عدد من الدول هناك إستعجال لإصلاح النظام البنكي و الإدارات الجمركية بالتركيز على الشفافية و النزاهة، و في هذا الإطار يجب على أعضاء المنظمة العالمية للجمارك التطبيق الكامل لتصريح أروشا لسنة 1993 و تصريح كولومبس سنة 1994.

8- إن مختلف الجمعيات الدولية للمحاسبين و مدققي الحسابات و الجمعيات الدولية لأعوان الصرف يجب أن يضعوا بدقة قواعد محاسبية واضحة و عالمية معترف بها على الصعيد الدولي.

9- إن الجمعيات المهنية الدولية يجب أن تهتم عن كتب بقطاعاتها الوطنية و استعمال تأثيرها لضمان أن المقاييس المهنية هي محمية و مدعمة.

2-4 أشكال الفساد الرياضي:

يرى خير الدين عويس، عصام الهلالي (2010) الى أن أشكال الفساد الرياضي تهدف الى تحقيق المكاسب الرياضية من خلال الغش الذي يعني تلك الأنماط السلوكية و اللفظية أو الحركية أو المجتمعية التي تهدف الى تحقيق الفوز عن طريق غير مشروع. النوع الأول: هو الغش العفوي و هذا النوع من الغش غالبا لا يكون مخطط له مسبقا لكنه عفوي، كخروج المنافس عن قواعد التناري لحرمان المنافس من التقدم.

النوع الثاني: هو الغش الاستراتيجي الذي يكون غالبا مخطط له مسبقا، كتناول العقاقير أو ضرب متعمد لأحد نجوم الفريق المنافس. النوع الثالث: هو الغش المؤسسي و الذي يعتبر نوعا من الخروج على قواعد و شرف المنافسة، مخطط له مسبقا و مشترك فيه ممثلي المؤسسات الكبرى أو الأنظمة الاجتماعية العاملة في مجال الرياضة. و الغش هنا مرتبط بالمؤسسة أو النادي أو الحكم أو المدرب و الذي قد يشمل التزوير و الرشوة و التواطؤ.

ان الغش سواء كان العفوي أو الاستراتيجي أو المؤسسي ما هو إلا حصيلة أنماط من السلوك غير السوي التي تهدف الى توجيه نتيجة المنافسة وفقا لمحددات غير التمايز المهاري أو الحركي أو الخططي، أي تهدف الى الاخلال بشرف المنافسة و من المنطقي أن التلاعب في نتيجة المنافسة الرياضية هو عملية متعمدة للفوز و الهزيمة لتحقيق عائد مادي أو معنوي لأحد الفرق أو الأفراد المتنافسة و قد تكون طرفا ثالثا غير المتنافسين.

3-4 مجالات الفساد الرياضي:

أ) التلاعب في نتائج المباريات: MATCHS TRUQUES

تعتبر فضائح التلاعب في نتائج المباريات الأكثر خطورة و تهديدا، و قد لوحظت حالات التلاعب في نتائج المباريات حتى في البلدان ذات المستوى المنخفض من الفساد و الحصول على أعلى الدرجات في مؤشر مدركات الفساد الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية سنويا، و هكذا وفقا لدراسة عام 2009 من قبل رابطة كرة القدم الدنماركية 29% من اللاعبين شملهم الاستطلاع يعتقدون أن التلاعب في النتائج يزداد في الدانمارك، و في ألمانيا اندلعت أكبر قضية تلاعب في نتائج المباريات عام 2009 أربعة أشخاص اتهموا برشوة اللاعبين و الحكم للتأثير على نتائج 32 مباراة في ألمانيا، بلجيكا، سلوفينيا، المجر و سويسرا و الحصول على مكاسب قدرها 1.6 مليون أورو.

ب) الجريمة المنظمة: CRIME ORGANISE

الجريمة المنظمة قضية جديدة في عالم الرياضة، غالبا ما تختفي منظمات المافيا وراء أعمال رياضية بأموال فاسدة، حيث أجريت دراسة على 25 بلدا تم الكشف عن 20 حالات لغسل و تبييض الأموال مرتبطة كلها بكرة القدم.

ت) الحوكمة السيئة:

الهيئات الرياضية الدولية لديها نظام حوكمة ضعيف و سيء و معتم بالرغم من الجهود المبذولة، إلا أنها تظل غير كافية، فالمنظمات الرياضية تكافح من أجل نشر المعلومات المالية و بالرغم من ذلك لا تزال اجراءات اتخاذ القرار سرية. و أخيرا يمكن القول أن الحوكمة الضعيفة و السيئة يمكن أن تضر بالجهود و التضحيات لمكافحة الفساد، هذا من جهة، و من جهة أخرى يمكن أن تسهل من عمليات الفساد و مثل ما حدث في النمسا أن عمال مخبر مكافحة المنشطات قد تم شراؤهم.

ث) تحويل اللاعبين:

و ذلك من خلال استغلال العقود لتسهيل تحويل اللاعبين، حيث أن بعض الوكلاء يسيئون استخدام مراكزهم بوصفهم مفاوضين لغرض الاثراء الشخصي على حساب مصالح اللاعبين.

ج) البنية التحتية:

الأحداث الرياضية الدولية التي تشمل بناء البنى التحتية الكبيرة في البلد المضيف، و نظرا لضيق الوقت و أهمية التمويل و عدم الشفافية حول هذه العمليات تولد بيئة مواتية للفساد، حيث أن بناء الملاعب لهائيات كأس العالم التي أقيمت في جنوب افريقيا عام 2010، كانت محل شكوك قوية بعد زيادة ميزانيتها 4 أضعاف المبلغ الأول.

د) الرعاية:

كونها الراعي غالبا ما ينطوي عليها تمويل الفرق الرياضية و الأحداث الرياضية في مقابل الحصول على عقود الرعاية و مزايا خاصة (غرف تغيير الملابس، و تذاكر كبار الشخصيات على سبيل المثال) لكن لليوم تقارير الشركات التي تقوم بتمويل هذه الأحداث الرياضية و توزيع تذاكر VIP لا تزال مهمة للغاية و غير متجانسة، حيث أن هذه الشركات تستفيد من الرجال و النساء السياسيين من فوائد لاستخدامها لاحقا كوسيلة للضغط في تحديد السياسات التي تؤثر عليهم.

ه) الاعلام:

استقلال و نزاهة الصحفيين دور كبيرا في اكتشاف و إعلان حالات الفساد في الرياضة و مع ذلك فإنها لا تستطيع القيام بهذا الدور اذا كانت مرتبطة ارتباطا وثيقا بتنظيم الأحداث الرياضية (النشرات الكتابية الصحفية، المقالات حول هذا الحدث و الرياضيين)، علاوة على ذلك في الكثير من البلدان المباريات المهمة تباع لقنوات رياضية خاصة عن طريق مناقصات مهمة، و اذ كان بيع الحقوق يسمح بتمويل الاتحادات فيمكن القيام به في سعر الممارسات الخاطئة مثلا عام 2008 محكمة سويسرا اثبتت أن مؤسسة الرياضة الدولية و الترفيه ISL و هي شركة تسويق دفعت 87.5 مليون أورو للعديد من الاتحادات المختلفة في مقابل الحصول على حقوق البث بين عامي 1989 و 2001، و كان لها أيضا الحقوق الحصرية لعدة كؤوس العالم في كرة القدم.

4-4 مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية:

أ) التلاعب بنتائج المباريات:

و لمكافحة التلاعب في نتائج المباريات خاصة الهيئات الرياضية لكرة القدم واحدة من الرياضيات الأكثر تضررا، أطلقت العديد من المبادرات حيث أنشأت الفيفا في جويلية 2007 منظمة نظام الانذار المبكر Early Warning System و هي غير ربحية و مقرها زيورخ و هو موجه لمراقبة الرهانات و منع التلاعب في نتائج المباريات بالتعاون مع منظمة الإنترنت. و في الوقت نفسه أنشأ الاتحاد الأوروبي UEFA نظام لكشف الرهانات المغشوشة BFDS و الذي يراقب جميع مباريات الاتحاد الأوروبي و اجتماعات البطولات الوطنية بشراكة مع الشرطة الأوروبية. و أنشأت اللجنة الاولمبية الدولية عام 2009 international sports monitoring و هو نظام للإنذار المبكر لمنع الغش.

ب) تحويل اللاعبين:

و بخصوص تنقلات و تحويل اللاعبين فرضت الفيفا سجلا دوليا إلزاميا لجميع الأندية، و التي يجب أن تعلن من خلالها عن عمليات و تفاصيل بيع و شراء اللاعبين، بما في ذلك المعلومات عن عمليات التحويل الخلفية، أسماء الوكلاء، و الوثائق التي تؤكد صاحب العمل الجديد للاعبين.

ث) المنشطات:

World Anti-Doping Agency هي مؤسسة تأسست من خلال مبادرة جماعية بقيادة اللجنة الأولمبية الدولية. تم تشكيلها في 10 نوفمبر 1999 في لوزان السويسرية و يقع مقرها في مونتريال، كيبك في كندا منذ عام 2002.

4-5 توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي:

و لقد أطلقت منظمة الشفافية الدولية توصيات لجميع مخاطر الفساد التي تتم تحديدها:

أ) فيما يخص التلاعب في نتائج المباريات:

انشاء برنامج مكافحة ضد المراهنات المغشوشة، و لا يجب أن يوجه فقط نحو شركات المراهنة لكن أيضا نحو المنظمات و الهيئات الرياضية، و في الواقع فإن الوقاية و التوعية من المسيرين الرياضيين قد يقلل في نهاية المطاف من مخاطر الفساد. إنشاء نظام الامتيازات الممنوحة لشركات إدارة الرهانات مع الأنظمة و القواعد التي تتطلب تسجيل اللاعبين و المراهنين. تحسين و تعزيز الشراكة بين شركات المراهنة و الشرطة و الاتحادات الرياضية لتسهيل التحقيقات. تطوير برامج و فئات لمنع الرياضيين و الحكام من الغش.

ب) فيما يخص الجريمة المنظمة:

تشجيع إقامة شراكات بين المنظمات الدولية و المكاتب الوطنية لمكافحة الفساد في مجال الجريمة المنظمة في مجال الرياضة.

ج) فيما يخص الحوكمة:

تطوير الشراكات بين المجتمع المدني و الاتحادات الرياضية و الأندية لتشجيع الممارسات الجيدة و الشفافية. تعزيز قيم الرياضة كجزء من البرامج التعليمية و خاصة للصغار.

إنشاء نهج مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية من خلال المواثيق و مدونات السلوك لأعضائها.

تعزيز النزاهة و الشفافية بين مسيري الأندية و الاتحادات الرياضية.

(د) فيما يخص انتقالات اللاعبين:

تعزيز انتقالات اللاعبين بأنظمة و لوائح واضحة و مزيد من الشفافية.

(هـ) فيما يخص البناء:

إنشاء اتفاقية نزاهة لآليات الرصد المدنية لمشاريع و عقود البناء للمنشآت الرياضية الكبرى.

إنشاء اتفاقية نزاهة (ميثاق النزاهة) لتنظيم الأحداث الرياضية، و خاصة من خلال اختيار المدن و البلدان المضيفة لدورة الالعاب الاولمبية و كأس العالم.

إنشاء و إدراج الرقابة على الأموال من الدول مثل تلك المستخدمة في يورو 2012، و رصد فعالية الأعمال التحضيرية للأحداث الرياضية و خاصة فيما يتعلق بمشروعات البناء و عملية صنع القرار و تدفق الأموال.

(و) فيما يخص الرعاية:

نشر الوعي على نطاق واسع من الاتحادات الرياضية و المدربين و اللاعبين و المواطنين حول مخاطر الفساد، و الذي يمكن أن يؤدي الى سد العلاقات بين المنظمات الرياضية و السياسيين.

وضع مدونة لقواعد السلوك و قواعد لاستخدام دعوات لكبار الشخصيات لتوزيع التذاكر و الجوائز في المناسبات الرياضية.

تعزيز الأخلاق الرياضية و المسؤولية الاجتماعية و البيئية و السياسية للرعاة.

(ي) فيما يخص الإعلام:

إظهار لوسائل الإعلام و إطلاعهم على الدور الذي يمكن أن تلعبه في مكافحة السلوك الغير الأخلاقي فضلا عن المخاطر الناجمة عن فقدان الاستقلالية.

تشجيع الشراكات بين المنظمات الغير الحكومية و الصحفيين حول مخاطر الفساد في عمل وسائل الاعلام مثل انعدام الشفافية حول بيع حقوق البث.