

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مدونة أخلاقيات المهنة
ودورها في الوقاية من الفساد ومكافحته

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: القانون العام الإقتصادي

تحت إشراف:

عدوان سميرة

إعداد الطالبتين:

موسوس شهيناز

سعيدي نبيلة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

الأستاذة مخلوف باهية

مشرفا ومقررا

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

الأستاذة عدوان سميرة

ممتحنا

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

الأستاذة صويلح كريمة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

فالحمد لله رب العالمين الذي وفقنا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن وفقنا الله الذي
أنعم علينا بالصبر والقوة لإنجاز هذا العمل المتواضع، والصلاة والسلام على أشرف
المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

نتقدم بالشكر والتقدير لأستاذتنا "مهدون سميرة" على مساندة لنا وعلى كل
مجهوداتها في تأطيرنا وتحفيزنا على إكمال هذا العمل .

نتوجه بالشكر الجزيل والاحترام الكبير للأستاذة أمعاء لجنة المناقشة الذين وافقوا على
مراجعة هذه المذكرة وتحملوا عبء تقييمها.

كل الشكر لمن ساندنا لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوظا بالتسميلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه.

أتقدم بخالص الشكر والتماني إلى نفسي القوية التي تحملت كل الثغرات وأكملت رغم الصعوبات ووصلت إلى هذا اليوم السعيد.

أهدي ثمرة جهدي..

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها، التي طالما تمنيت أن تفر عينها لرؤيتي في يوم كهذا، إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمة مصباح دربي وسر قوتي، جنتي أمي العزيزة

إلى من كمل العرق جبينه، ودعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل، إلى من سعى على راحتي ونجاحي، إلى من أحمل اسمه بكل فخر أبي الغالي

إلى جسر المحبة والعطاء مصدر قوتي واعتزازي إلى من رزقتهم بهم سندا لي إخوتي وأخواتي (وليدة، بلال، سماح، عمر)

إلى أمرائي الصغار { هيثم ، شاهين ، علاء ، أيان } وأميرتي الحلوة { الأء }

أهدي تخرجي وفرحتي إلى من أرادوا بي كسرا فخيبه الله ظنهم وزدت قوة وجبرا وإلى رفقاء دربي الذين أمدوني بالقوة وكانوا موضع الاتكاء في كل عثراتي وكل من يعرفه شهيناز موسوس أهدىكم هذا

شهيناز

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم الحمد لله الذي وفقنا للوصول لهذه
الدرجة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة جهدي ونجاحي

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذي لم يبخل علي يوماً بشيء والذي علمني أن النجاح لا يأتي
إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي نار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبي

إلى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلمس جراحي إلى ملاكي في الحياة أُمِّي

إلى أخواتي الغاليين (سليمة، نعيمة، فتيحة، عمر، وهيبه، لعيد، حلیم)

إلى أقربائي (كمال، فرحات)

إلى أبناء أختي (سرين، أريس، والكتكوت منبع الابتسامه غيلاس)

إلى كل عائلتي العزيزة خاصة عمي الطاهر

إلى كل من ربطتني بهم رابطة الصداقة والمحبة (كاتية، حبيبة، إيمان، ميليا)

إلى كل الطلبة السنة الثانية ماستر دفعة 2024/2023

نبيلة

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر.ج.ج : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية .

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة .

ص: صفحة.

ط: طبعة .

ثانياً: باللغة الأجنبية

N° : Numéro .

P :Page .

Vol :Volume.

مقدمة

تعتبر الأخلاق من الموضوعات التي تشغل حيزاً ومكاناً كبيراً من إهتمام الإنسان قديماً وحديثاً إذ تعتبر الأخلاق عمادا لبقاء الأمم وإستمرارها، فالإنسان لا يستطيع أن يستغني عن القيم الأخلاقية في أي لحظة من لحظات حياته، فالأخلاق تبين لنا كيف يتصرف الإنسان في الحالات والمواقف التي تفرض علينا دون أن نخالف في ذلك ضميرنا أو العرف السائد في المجتمع،

فالأخلاق هي مادة بناء كل أمة وأساس تقدمها و رمز حضارتها ومبادئها، مما جعل مدونة أخلاقيات المهنة موضوع من المواضيع التي حظيت إهتمام السلوكيين والإداريين والإقتصاديين، فأصبحوا يبحثون في أسسه المهنية ومواجهاته الأخلاقية والقيم الأصلية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهارته السلوكية والعملية نحو تحسين الأداء، كما أن الإلتزام بالأسس المهنية السليمة يضمن إستفادة عناصر المجتمع من هذا العمل، فقد شكل مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة أحد المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في العصر الحالي، بسبب انتشار وتزايد الفضائح الأخلاقية في المؤسسات، وبعد موضوعا في غاية الأهمية في عصرنا الحالي وخاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة، وما تنتج عنها زيادة المعرفة والتوسع الثقافي، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها.

فعرّفت مدونة أخلاقيات المهنة على أنها مجموعة من المبادئ والقواعد التي تحدد السلوك المهني الصحيح والأخلاقي لأفراد مهنة معينة، وتحدد المعايير التي يجب على الممارسين في هذه المهنة الإلتزام بها وإتباعها¹، هذه المدونات لها دورا هاما في المجتمع، وتهدف إلى تعزيز النزاهة والشفافية والمسؤولية في العمل المهني، وتحدد السلوك المهني المقبول والمرغوب فيه في الساحة المهنية، فهي تعتبر أداة قانونية وجزءاً مهماً في تنظيم المهنة، تهدف هذه المدونة إلى وضع إطار قانوني لسلوك المهنيين،

لقد سارت أخلاقيات المهنة بفترة من التطورات عبر التاريخ بدأت بمرحلة حمو رابي الذي وُضع بمثابة أول مرشد أخلاقي سجله التاريخ، وخلال عصر الإصلاح في القرون الوسطى ناقشت

¹ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، الأردن، 2009،

التجارة والأعمال وفتح الطريق لتعزيز أخلاقيات العمل، وشهدت أوروبا نهضة الأعمال والإقتصاد السياسي، أما في القرن السادس عشر كانت المواقف الإيجابية تجاه العمل جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمع، وبين أن العوامل الأساسية لأخلاقيات المهنة تتضمن تأهيل الرغبات في ميادين العمل، والانتظام، وفي القرن الثامن عشر تبينت قيمة العمل وحرية الأعمال وتحقيق الربحية والمنافع الإجتماعية، وفي عصرنا الحالي أصبحت الأخلاقيات في الأعمال تحدياً جوهرياً في عالم المنافسة، ومع تكور التكنولوجيا صار التواصل بين الأفراد والبلدان أكثر سهولة².

وقد إزدادت أهمية أخلاقيات المهنة بانتشار الفساد الذي يعتبر من أخطر الظواهر التي تهدد المجتمعات في كافة النواحي سواءً الإقتصادية أو السياسية أو الإقتصادية، ويعيق التنمية في جميع البلدان، حيث أنه يزعزع ثقة الجمهور في مؤسسات الدولة، وأخطر أضرار الفساد أنه يعيق إجتياز البلدان للمرحلة الإنتقالية، في ضل وقوع عمليات الإختلاس والرشوة والإحتيال وغيرها من الجرائم والأنشطة غير القانونية.

أدرك المجتمع الدولي حجم الأضرار الناتجة عن الفساد وتأثيره المباشر على التنمية في الدول، لذلك بادر إلى إتخاذ أقصى الجهود والتدابير لمواجهة ومكافحة هذه الظاهرة، من أقوى هذه التدابير هي السعي إلى تأسيس لأخلاقيات المهنة كمنطلق ومدخل أساسي لمكافحة الفساد والوقاية منه

نظرا للأهمية الكبيرة لمدونة أخلاقيات المهنة ورغم الدراسات السابقة، إلا أنه يحتاج إلى تعمق أكثر في منظومته القانونية، وهذا ما دفعنا إلى محاولة إثرائه أكثر من خلال دراستنا له

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية

ما مدى تأثير مدونة أخلاقيات المهنة في الوقاية من الفساد ومكافحته ؟

أسباب اختيار الموضوع:

² عميروش حياة، فديسي سارة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية بالشراكة الإفريقية للزجاج levana الطاهير -جيجل- ،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018، ص73

من الدوافع التي قادتنا إلى اختيار هذا الموضوع، هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

بالنسبة للأسباب الموضوعية المتمثلة في أن هذا الموضوع لم يحض بالدراسة الكافية رغم أهميته البالغة التي تلعبها مدونة أخلاقيات المهنة في الوقاية من الفساد، كما أنه موضوع جديد يتسم بقلّة الدراسات و هو ما دفعنا من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه المدونة.

أما الأسباب الذاتية فهي الرغبة في اكتشاف الأثر التنموي الذي تجسده مدونة أخلاقيات المهنة

في الوقاية من الفساد

للإجابة على الإشكالية المطروحة إتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي من خلال ما تقتضيه طبيعة الدراسة من مفاهيم ومصطلحات قانونية، مع شرح السبل والوسائل اللازمة للوقاية من الفساد

وبذلك اعتمدنا التقسيم الثنائي للخطّة، من خلال تقسيمه إلى فصلين

الفصل الأول كان تحت عنوان الإطار المفاهيمي لمدونة أخلاقيات المهنة والذي تم التطرق فيه إلى مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة، وامتدادها التاريخي إضافة إلى أهدافها وأهميتها، وأشرنا أيضا إلى مبادئ هذه المدونة إضافة الأخلاقيات الواجبة توفرها في موظفي وأشخاص المهن القانونية .

وفيما يخص الفصل الثاني تحدثنا عن دور مدونة أخلاقيات المهنة في الوقاية من الفساد ومكافحته، تطرقنا فيه إلى ماهية ظاهرة الفساد وعوامله، إضافة إلى أهم تدابير الوقاية من الفساد في إطار مدونة أخلاقيات المهنة، وأيضا الهيئات المتخصصة في الرقابة من الفساد في وضع

تكريس	أحكام	مدونة	أخلاقيات	المهنة
-------	-------	-------	----------	--------

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

لمدونة أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة وأخلاقيات العمل من المواضيع المهمة في العملية المهنية وفي جميع المؤسسات المهنية التعليمية والتأهيلية، وتعد أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، كما تضبط تصرف الفرد والمجتمع، مثلها تلك الخاصة بالعمل، والتي تعتبر مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الشخص المحترف في أداء وظيفة، وتحمل المسؤولية تجاه عمله، ومجتمعه،

إذ تعد أخلاقيات المهنة فئة فرعية من منظومة الأخلاق البشرية السامية عامة، و يطلق عليها البعض آداب المهنة، فهي التي تجعل الموظف متأدبا بالخلق العملي و المهني للوظيفة، فلا تعتمد الوظيفة على انجاز العمل فقط، بل التخلق بالسلوكيات النبيلة، فالعمل لا يمكن أن يستقيم بدون أخلاق ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاق التي تحكم مساره، ذلك أن العمل المهني يحتاج إلى ربط وثيق مع الأخلاق حتى يكون انعكاس ايجابي على مسيرته.

هذا إذ ترتبط أخلاقيات العمل في الإسلام بشكل أساسي وعضوي ومنطقي بالعمل المدني والديني واليومي مع أشخاص آخرين وإتقان العمل المهني وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية، وانتهاء بالالتزام بالرأيين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني، ويتأثر السلوك الإنساني الأخلاقي بعد مؤثرات إيجابية وسلبية، داخلية وخارجية

انطلاقا مما سبق يشكل أخلاقيات المهنة مجالا مهما لما يقدمه من نتائج إيجابية، فقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة (المبحث الأول) من خلال التطرق إلى تعريفها وأهم مبادئها وكذا تطرقنا إلى الأخلاقيات الواجبة توفرها في الموظف وأشخاص المهن القانونية (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة رقابة ذاتية تمكن للأفراد من التمييز بين الصواب والخطأ في سلوكهم مما يدفعهم نحو الرقى والتطور، وقد حظيت باهتمام كبير في العالم ، وجزء رئيسيا في صناعة النمو في المؤسسات ،وفي السنوات الأخيرة، أصبحت أخلاقيات المهنة تواجه تحديات كثيرة، حيث تتعالى الأصوات التي تطالب بتطبيق وعلى مستوى دول العالم .

وتتضمن دراستنا لمفهوم أخلاقيات المهنة التطرق إلى تعريف أخلاقيات المهنة (المطلب الأول) والتطرق إلى المبادئ والمصادر (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

التعريف بمدونة أخلاقيات المهنة

أعطيت لأخلاقيات المهنة العديد من التعريفات ومع ذلك يبقى هناك اختلاف حول هذه التعريفات لدى العديد من المختصين والدارسين لهذا الموضوع.

وسنتطرق إلى تعريف أخلاقيات المهنة (الفرع الأول)، وتمييز أخلاقيات المهنة عن المصطلحات المشابهة لها (الفرع الثاني)، والتطور التاريخي لأخلاقيات المهنة (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف مدونة أخلاقيات المهنة

مصطلح الأخلاق يمثل الأساس الأولي والمنطلق الرئيسي لأخلاقيات المهنة، حيث تعد الأخلاق نظاما متكاملًا ينظم العلاقات البشرية في مختلف جوانب الحياة العامة الاجتماعية والاقتصادية

والسياسية وتعتبر أساسا مهما لحياة الأمم و الشعوب و، الأفراد لهذا يتعين علينا وضع تعريف لمصطلح أخلاقيات المهنة فقها (أولا) و التعريف التشريعي (ثانيا).

أولا: التعريف الفقهي

اختلفت معظم التعريفات حول المصطلح فلقد تطرق إليها العديد من الفقهاء و الباحثين في العالم وندكر منها:

- عرف الأستاذ سعيد بن ناصر الغامدي أخلاقيات المهنة على أنها "مجموعة القيم و النظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداة الأعمال الوظيفية و التخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان ، وسلامة البيئة"³.

- وعرفها أيضا الأستاذ أحمد بالقمري "التزام أخلاقي ومسؤولية مهنية تقع على عاتق المهنيين في مختلف المجالات، بحيث يقبل بها المهنيون ويعملون على نشاط في إطارها مع إبداء الامتثال لقواعدها"⁴.

- كما نجدها أيضا عند الأستاذ محمود أبو بكر الهوش "أنها تعني سلوك صاحب المهنة وتصرفاته أثناء ممارسته سواء كانت تلك المهنة تحريرا أو تدريسا أو استشارة أو غيرها من المهن"⁵.

³ سعيد بن ناصر الغامدي وآخرون، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، 2010، ص110.

⁴ ابن عيسى لزهري، "أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقا للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهنات المستقبلية"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 10، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس 2020، ص223.

⁵ محمود أبو بكر الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص 245.

- ويعرفها الفقيه ما كريد يمي تركز على أنها "مجموعة المعايير والقيم التي توجه السلوك في الأعمال العامة وليس التطبيق البارع، والمنتظم لها مسألة قانون، بل مسألة تثقيف، وتهيئة وتكييف للموظفين، أي تحويل التركيز من عوامل خارجية إلى رقابة، ومعايير ذاتية"⁶.

- أما الأستاذ سعيد مقدم عرفها على أنها "أخلاقيات المهنة هي علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك، قائمة على الهرمية خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية"⁷.

- وعند الأستاذ بلال خلف السكارنه "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا"⁸.

- بينما يرى p. Drucker أن أخلاقيات المهنة "هي جزء من أخلاقيات الإدارة، وأن المهني المحترف سواء كان محاميا أو وطنيا لا يمكنه إلا الوعود بأنه سوف يصنع الخير لزيونه، وأن كل ما يمكنه هو محاولة ذلك الوعد بأنه لن يقوم بالأضرار عن علم وقصد، أي أن الولاء للمهنة وشرف احتزامها يعني قبل كل شيء عدم تعمد الإضرار"⁹.

- وعند علي عباس نجد أنه قصد بمدونة أخلاقيات المهنة "هي تلك الوثيقة التي تصدرها منظمة الإدارة ويحتوي على مجموعة القيم والمبادئ ذات علاقة بما هو مرغوب وما هو غير مرغوب فيه

⁶ بلعدي إيمان، بن جيلالي فلة، "إشكالية تفعيل المدونة الخاصة بأخلاقية السلوك الإداري كآلية للرقابة على الصفقات العمومية في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد الثاني، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة 2022، ص 426.

⁷ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 295.

⁸ بلال خلف السكارنه، مرجع سابق، ص 22.

⁹ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى القاهرة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص 03.

من سلوكيات للإدارة والعاملين فيها، وقد تبالغ بعض الإدارات في تسجيل ما يمكن اعتباره مثالياً في قواعدها¹⁰.

ثانياً: التعريف التشريعي:

يتمثل في مجموعة القواعد واللوائح التي تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية التي يجب على ممارسي تلك المهنة الالتزام بها، وتضع القواعد والضوابط اللازمة لتوجيه سلوكهم وحماية المصلحة العامة والمصالح الخاصة للأفراد والمجتمع.

في كل بلد يوجد نظام قانوني يخاطب جميع أفراد المجتمع على قدم المساواة، بحيث يتم معاقبة كل من يخالف قواعد القانون بما يقتضيه الجزاء القانوني، طالما توفرت لديه الأهلية المطلوبة لفهم أحكام القانون، ويشمل ذلك الموظفين والمهنيين، إذا اكتسبوا حقوقاً ويتحملون التزامات بصفتهم موظفين أو ممارسي مهنة معينة، ويأتي ذلك نتيجة لممارستهم لمهنتهم التي تفرض عليهم الالتزام بأخلاقيات وقواعد مهنية معينة أثناء تأدية وظائفهم ومهنتهم¹¹.

وحسب المادة 07 من القانون رقم 06-01 "من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجمعيات المحلية والمؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية"¹².

¹⁰ علي عباس، إدارة الموارد البشرية، المكتبة الجامعية، الشارقة، الإمارات، سنة 2008، ص 206.

¹¹ ابن الصغير مراد، "التوجيه التشريعي في تكريس الطابع الإلزامي لأخلاقيات العمل المهني - مهنة الطب والمحاماة نموذجين -"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 9، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، جوان 2014، ص 170.

¹² قانون رقم 06-01، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد 14، الصادر 8 مارس 2006، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 10-05 مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 50، صادر في 1 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بالقانون رقم 11-15 مؤرخ في 2 أوت 2011، ج ر ج ج، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

وأخلاقيات المهنة مشرفة على تنظيم سلوك الأفراد في عدة مجالات مهمة مثل الطب، الصحافة، المحاماة.... وغيرها من المجالات، فقد صدرت مدونة الطب في الجزائر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 276 192¹³ حيث حددت مادته الأولى مفهوم أخلاقيات الطب كالتالي " أخلاقيات الطب هي مجموعة المبادئ والقواعد والأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أو صيدلي أن يراعيها ، وأن يستلهمها في ممارسته المهنية"¹⁴.

وكذا القانون العضوي رقم 05-12 الذي اشتمل على العديد من النصوص القانونية التي على ضرورة التزام الصحفيين وكل الفاعلين في المؤسسات الصحفية بأخلاقيات المهنة من أجل تنظيم وتوظيف الممارسات المهنية¹⁵.

الفرع الثاني:

تمييز أخلاقيات المهنة عن بعض المصطلحات

تتميز أخلاقيات المهنة عن بعض المصطلحات في عدة جوانب ذكر ما يلي :

أولاً: أخلاقيات المهنة وقواعد سلوك الموظف:

يشير مفهوم أخلاقيات المهنة إلى المبادئ التوجيهية والمبادئ التي تملي السلوك المناسب أثناء ممارسة المهنة، ويؤدي انتهاك أخلاقيات المهنة إلى استنكار المجتمع وإدانته، فضلا عن العواقب القانونية المحتملة، ومن الناحية الأخرى قواعد السلوك هي مجموعة من القواعد واللوائح التي تحكم سلوك الموظف في المهنة، ويتم فرضها من خلال العقوبات القانونية لعدم الامتثال

¹³ مرسوم تنفيذي رقم 276/92، مؤرخ في 6 يوليو 1992، يتضمن مدونة الطب، ج ر ج ج، عدد 52، صادر في 8 يوليو 1992 .

¹⁴ مرجع نفسه.

¹⁵ قانون العضوي رقم 05-12 مؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بالإعلام، ج ر ج ج، عدد 02، صادر في 15 جانفي 2012.

في حين أن كلا المفهومين يتناولان السلوك في سياق مهني، فإن الأخلاقيات المهنية لها نطاق أوسع، يشمل جوانب مختلفة من العمل ويمتد إلى ما هو أبعد من التوظيف الرسمي للعمل غير الرسمي والعمل المستقل، وفي المقابل فإن مدونات قواعد السلوك خاصة بالعمالة الرسمية ويتم إنفاذها من خلال الوسائل القانونية وكلا المفهومين يكملان بعضهما البعض، حيث توفر الأخلاقيات المهنية إطاراً أخلاقياً أوسع وقواعد سلوك تقدم قواعد وأنظمة محددة للسلوك ضمن بيئة مهنية¹⁶.

ثانياً: أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الإدارة

اكتسبت أخلاقيات العمل استخداماً أوسع مقارنة بأخلاقيات الإدارة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى تأثير البيئة بشكل كبير على الأفراد، فبيئة الشركة الداخلية تتأثر بشكل كبير ببيئة الأعمال الخارجية المحيطة به، وهذا له تأثير قوي على قرارات الإدارة وممارستها، فعندما تكون الإدارة فاسدة أو محفزة على التصرفات غير الأخلاقية، فإن حتى الأفراد الذين يملكون نية حسنة قد يرتكبون مثل هذه التصرفات وفي بعض الأحيان قد يستمرون فيها.

فأخلاقيات المهنة هي مجموعة فرعية من أخلاقيات الإدارة حيث أن أخلاقيات الإدارة تتشابه بشكل عميق مع فلسفة الإدارة، وتشمل الجوانب العملية للعمل اليومي للمديرين، ومن الناحية الأخرى، تركز أخلاقيات المهنة بشكل أكبر على الجوانب العملية للممارسة المهنية وترتبت بشكل أوثق بمصالح المهنيين في مجالات تخصصهم

في حين تغطي أخلاقيات الإدارة نطاقاً أوسع وأكثر شمولاً، ويشمل أخلاقيات الشركة ككل وأنشطتها وأهدافها وعلاقاتها المختلفة، وترتكز الأخلاقيات المهنية على مجالات محددة من الممارسة وأهدافها الحالية والمستقبلية وأصحاب المصلحة

¹⁶ عبد الستار ريا، محاضرات أخلاقيات المهنة، كلية القانون، جامعة المستنصرية، 2019، ص4

إذا تعد الأخلاقيات المهنية جزءاً من أخلاقيات الإدارة، ولكنها تركز بشكل أضيق على الجوانب العملية للممارسات المهنية ومصالح المهنيين، في حين أن أخلاقيات الإدارة لها نطاق أوسع وأشمل¹⁷.

ثالثاً: الأخلاق والأخلاقيات

بعض المفكرين يميزون بين الأخلاق والأخلاقيات، حيث يمك القول بأن "الأخلاق" تشير إلى قواعد السلوك وقوانين يتم تحديدها من قبل جهة خارجية، وتفرض الوعي والسلوك الفردي، بينما "الأخلاقيات" تعتبر "ديناميكية شخصية"، حيث يلزم الفرد بإعطاء معنى لأفعاله واختياراته وفقاً لقيمة وأولوياته، ويتوافق ذلك مع ممارساته وسلوكياته، والشخص الذي يتصرف بناء على الأخلاق ينفذ ما هو واجب عليه، في حين أن الشخص الذي يتصرف بناء على الأخلاقيات يتصرف وفقاً للواجب ويوجهه ذكاؤه في ذلك¹⁸.

الفرع الثالث:

التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة

إن أخلاقيات المهنة هي الأساس لتحديد السلوك الصحيح في مجال العمل، وتمثل وسيلة لتأهيل الأفراد للتعامل مع السلوكيات المنظمة، حيث تتطور هذه الأخلاقيات من مجرد معرفة الصواب والخطأ إلى توفير الأدوات الضرورية لمواجهة التحديات الأخلاقية واستخدامها في اتخاذ القرارات الإستراتيجية، ويعتبر هذه الأخلاقيات نتاجاً للثقافة المجتمعية وتسهم في بناء المجتمع وتطور¹⁹.

¹⁷ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص 22.
¹⁸ عثمانى أمينة، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة واليات إرسائها دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 9، العدد 14، جامعة المسيلة، الجزائر، 2015، ص 13.
¹⁹ عميروش حياة، فديسي سارة، مرجع سابق، ص 73.

خلال فترة التطور عبر التاريخ لأخلاقيات المهنة مرت بعدت مراحل "فقد كان "ميثاق حمو رابي" الذي وضع عام 1780 بمثابة أول مرشد أخلاقي سجله التاريخ، وقد أصبح هذا الميثاق بما يحتويه أساس مملكة بابلون، وبالرغم من أن العديد من أحكامه قد تبدو لنا وفقا لمقاييس عالمنا المعاصر غير أخلاقية مثل المتعلقة بالرق ... غير أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق قد أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة²⁰.

وقامت حضارات قديمة بوضع موائيق ومبادئ خاصة بها مثل :إنجيل كونفوشيوس عام 500 قبل الميلاد، إضافة إلى الموائيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، ففي الأديان السماوية ولاسيما الإسلام كانت هناك إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، فالعمل في الإسلام هو حاجة أخلاقية ودينية فضلا عن أنه مطلب²¹.

وخلال عصر الإصلاح في القرون الوسطى، برزت شخصيات إصلاحية أمثال "جون كوهمي"، و"مارتن لوثر" التي ناقشت التجارة والأعمال، وفتحت الطريق لتعزيز أخلاقيات العمل البروتستانتية من خلال اعتبارهم أن الناس يمكنهم خدمة الله من خلال خدمة الناس²².

في عصر الإصلاح، بدأت أوروبا تشهد نشوب نهضة الأعمال، وكان هناك جدل حول فصل الدين عن السياسة وظهور ما يعرف بالاقتصاد السياسي²³.

وفي القرن السادس عشر، كانت المواقف الإيجابية تجاه العمل جزءا لا يتجزأ من ثقافة المجتمع، وقد مثل ذلك فارقا كثيرا في طريقة تفكيرهم في مقارنة بالعصور الوسطى والكلاسيكية، حيث عمل عالم الاجتماع والاقتصاد السياسي الألماني "ماكس فيبر" على تعزيز هذه المواقف عندما أصدر كتابه "الأخلاق البروتستنتية" عام 1940، حيث استخدم القيم الدينية لخدمة الاقتصاد،

²⁰ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص45

²¹ جون سوليفان، أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحكومة الشركات، مطابع معهد الإدارة العامة، ص76 .

²² بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة

مسيلة، الجزائر، 2013، ص19 .

²³ مرجع نفسه، ص 19 .

وبين أن العوامل الأساسية لأخلاقيات المهنة تتضمن الجهاد والانتظام، تأهيل الرغبات، ميدان العمل .

أما في القرن الثامن عشر، لقد أكد العالم آدم سميث أسباب وطبيعة ثروة الأمم في بحثه، وأن قيمة العمل كبيرة وتتجلى في دعوته إلى حرية الأعمال، وتقرير اليد الخفية التي تسعى إلى تحقيق الربحية والمنافع الاجتماعية من خلال المنافسة الحرة²⁴.

وللرأسمالية كانت دعوة لحرية الأعمال وتشجيع المنافسة بغض النظر عن الرسائل المستخدمة فيها، وهذه الرأسمالية بدأت ببزوغ فجر الثورة الصناعية والتغيرات التي رافقت الأعمال بحيث تفاقمت حدة المشاكل الأخلاقية، بما في ذلك استغلال الأطفال واستخدامهم السيئ في العمالة، مما دفع بالمنظمات لتحقيق الربحية على حساب القيم الإنسانية، هذا الوضع دفع إلى ظهور مدارس الفكر الإداري التي سعت لوضع منهجيات تتناسب مع الطرق الأخلاقية والاجتماعية لتلك الحقبة، وتعتبر حرية الأعمال والمنافسة الحرة أساساً للرأسمالية، مع التحديات الأخلاقية التي تطرحها تلك النماذج الاقتصادية²⁵.

في السبعينات من القرن الماضي، بدأ الاهتمام بالأخلاقيات في مجال الأعمال، حيث يعزي تاريخ ولادة أخلاقيات العمل علي المنظمات إلى عام 1974 من قبل الباحث BOUIE NORMAN، عندما عقد المؤتمر الأول لأخلاقيات الأعمال في جامعة تكساس، منذ ذلك الحين، فتحت الباب لدراسة الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات، وشهد إصدار العديد من الكتب و الأبحاث التي تتناولها أخلاقيات العمل والمهنة²⁶.

²⁴ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص 60 .

²⁵ أمينة بودراع، مرجع سابق، ص 20 .

²⁶ عمروش حياة، فدسي سارة، مرجع سابق، ص 20 .

وفي عصر المعرفة وثورة المعلومات عصرنا الحالي، تصبح الأخلاقيات في الأعمال تحدياً جوهرياً للبقاء في عالم المنافسة، مع التطورات التكنولوجية والانفتاح العالمي الذي يجعل التواصل بين البلدان والأفراد أكثر سهولة ووصولاً²⁷.

الفرع الرابع:

أهداف وأهمية مدونة أخلاقيات المهنة

إن إتباع الأخلاق في العمل المهني أمر واجب يحرص عليه كل فرد وكل منظمة لأن عدم الالتزام بها سيؤثر سلباً على أداء المؤسسة، كما الحياة لا تستقيم دون أخلاق كذلك المهنة أيضاً لا تستقيم دون أخلاق، لأنها تحكم مساره وتوجه تصرفات الأفراد لكي يقوموا به على أحسن وجه،

أولاً: أهداف مدونة أخلاقيات المهنة

وتتجلى في النقاط التالية:²⁸

- ترسيخ السلوك المهني للأفراد المسؤولين عن مصالح الدولة لضمان التحلي بالمسؤولية والأمانة.
- تعزيز الوعي بالواجبات الأخلاقية وتنبيه الأفراد إلى نظام المكافآت والعقوبات لضمان الالتزام بالسلوك المسموح به وتجنب المحظورات.
- التخلص من الطابع التسلطي الذي قد يكون موجوداً في الإدارة لتحقيق بيئة أكثر انفتاحاً وتعاوناً.
- تحقيق التوازن بين القيم الأخلاقية والحفاظ على حقوق وحرية الموظفين.

²⁷ ياغي محمد عبد الفتاح ، الأخلاقيات في الإدارة، طبعة واحد، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012، ص 106 .
²⁸ أسامة محمد خليل الزيناتي، دور الأخلاق المهنية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، دراسة ميدانية بمدينة غزة، رسالة ماجستير أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، قسم قيادة وإدارة، جامعة الأقصى، 2014، ص 17 .

إن أخلاقيات المهنة تهدف إلى وضع مبادئ أخلاقية لتنظيم سلوك المهنيين، وتعمل على تحسين البيئة العملية وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى بناء الثقة والاطمئنان في المجتمع حيال الخدمات المقدمة، وتوفير إطار أخلاقي لحل النزاعات المهنية بوضع مواثيق أخلاقية ملزمة للعمال²⁹.

ثانياً: أهمية مدونة أخلاقيات المهنة

يعتبر الأخلاق من بين أهم العلوم وأفضلها وأعلاها شأنًا، حيث يعتبر بعض العلماء أنها أكليل أو تاج أو زبدة العلوم، نظراً لدورها الرئيسي في تحديد النافع والضار، والخير والشر، فهي تستفيد من العلوم الأخرى كوسيلة لتحقيق أهدافها، وفي الوقت نفسه تساعد في كشف مهمتها وتحقيق أهدافها،³⁰

إن الاهتمام بأخلاقيات المهنة أحد أسباب التنمية والتطور الأساسي لأي مؤسسة، بينما يعد إهمالها من أبرز عوائق النجاح والإنجاز، وتلك تحمل أهمية كبيرة في مجال العمل، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:³¹

- عندما نتجاهل المؤسسة الالتزام بالمعايير الأخلاقية، يمكن أن تتكبد تكاليف باهظة، حيث قد يؤدي التصرف غير الأخلاقي إلى مواجهة المؤسسة للعديد من الدعاوي القضائية .
- تعزيز سمعة المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية في مجال البيئة.
- تتضمن استحقاق الشهادات العالمية والامتيازات الخاصة والتزام المؤسسة بمعايير أخلاقية متعددة في عمليات الإنتاج والتوزيع والاستخدام، بما في ذلك الاعتراف بالخصوصية والنزاهة والثقة المتبادلة ودقة المعلومات .
- تيسر عملية اتخاذ القرارات وتضمن احترام جميع الأطراف داخل وخارج المؤسسة.

²⁹ عميروش حياة، فديسي سارة، مرجع سابق، ص 80 .

³⁰ بلال خلف السكارنه، مرجع سابق، ص 24 .

³¹ أسامة محمد خليل الزياتي، مرجع سابق، ص 17 .

- تعمل على المساعدة في البحث والتحري عن الجودة والتميز في الأعمال³².

إذن أهمية أخلاقيات المهنة تظهر في تحقق الجودة، الكفاءة، والتطور، بالإضافة إلى بناء الثقة بين العاملين والمؤسسة وهذا يجعلها ضرورية في أي وظيفة.

المطلب الثاني:

مبادئ مدونة أخلاقيات المهنة

يعتبر الالتزام بالأخلاقيات في العمل من الأسس الأساسية التي ينبغي على كل فرد يعمل ضمن أي منظمة الالتزام بها، حيث تمثل هذه المبادئ الأساس للعلاقات داخل بيئة العمل، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، وتشكل الأساس لبناء هياكل مؤسساتية قوية ومستقرة، إذ يشمل السلوك الأخلاقي لدى الأفراد على مجموعة من المبادئ بحيث تركز هذه المبادئ على تعزيز السلوك الأخلاقي والمسؤولية في ممارسة المهنة، وتشمل قيماً كثيرة وتهدف إلى توجيه سلوك المهنيين وضمان تقديم الخدمات بأعلى مستوى من الجودة والنزاهة .

الفرع الأول:

في القانون الوضعي

المبادئ العامة لمدونة أخلاقيات المهنة في الفكر الوضعي هي عبارة عن مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية التي تستخدم كمرجع لقياس السلوك المهني، وتعزيز الحس الأخلاقي والاحترام وتطوير المهنة، والتركيز على تقديم أحسن الخدمات الممكنة في ظل الإمكانيات الموجودة،

³² بوسبت مريم، عيوذة أسماء، أخلاقيات العمل وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي تاسوست، جيجل، 2018، ص58

والحرص على المصالح العام، بحيث تعمل هذه المبادئ على توفير إطار يساعد الفرد العامل في قيام بواجباته ومسؤولياتهم المتعلقة بالأعمال التي يقوم بها³³ من خلال :

أولاً: المسؤولية والكفاءة

يقصد بالمسؤولية التزام الفرد العامل بأداء مهامه بكفاءة ومسؤولية، مع تحمل نتائج قراراته وتصرفاته، فهي حالة العقل التي يتواجد فيها الشخص عند ارتكابه لفعل يستوجب مسؤوليته القانونية، قاصداً فعله أو تركه، وتتطلب هذه الحالة من الشخص معرفة بأن فعله أو تركه يشكل مخالفة، ويتوسع في هذا العلم في بعض جوانب أخلاقيات العمل، حيث تكون هذه الأخلاقيات محددة بوضوح ولا يمكن الادعاء بها بالجهل بها بموجب نصوص قانونية معنية، نظراً لطبيعتها الفطرية³⁴، أما الكفاءة فهي تتمثل في استخدام المعرفة والخبرة والمهارة لتحقيق الأهداف المحددة، ويعتبر هذين المفهومين متكاملين ويتعززان عندما تكون الإدارة قائمة على الديمقراطية والأخلاق³⁵، والالتزام بعدم صرف المال أو تبيذره أو الإساءة في استعماله، والحرص على حسن استخدام كافة أشكال الموارد الموجودة في المؤسسة وبالتالي الحفاظ على الممتلكات³⁶.

ثانياً: الاستقامة والنزاهة والإخلاص

الاستقامة تعني تجنب كل ما يثير الشبهة³⁷، ويتحقق ذلك من خلال أداء الأعمال بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية³⁸، والنزاهة تتضمن رفض الفساد بكل أشكاله وأنواعه، بداية من تجنب

³³حمدي باشا نادية، أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، محاضرات مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، قسم العلوم

المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 02، 2021، ص17.

³⁴القروي محمد بن ناصر، أخلاقيات العمل في الدوريات الامنية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، الرياض، 2000 .

³⁵وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، الجزائر، 2010، ص3.

³⁶ماينو جيلالي، عروس كوثر، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة القانون والتنمية، العدد 3، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، جوان 2020، ص73.

³⁷محمد الفاتح محمود بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص248.

³⁸حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص17.

استغلال المواقف وحماية أمن المعلومات السرية وعدم استخدامها للفوائد الشخصية، وصولاً إلى الإبلاغ عن أية أفعال غير مشروعة أو حروقات للمبادئ الأخلاقية في العمل، وتتمثل تأدية العمل بإخلاص في بذل الجهد اللازم والتضحية الممكنة لتحقيق أهداف العمل³⁹.

ثالثاً: الاحترام

يرتكز على احترام الغير ومعاملتهم بكياسة ولباقة وإنصاف⁴⁰، بغض النظر عن أوضاعهم ومراكزهم، والحرص على إنشاء بيئة عمل تتميز بالعلاقات الايجابية والمتبادلة، والامتناع عن الإساءة اللفظية أو غير اللفظية أو المكتوبة أو البدنية، وتجنب نشر الشائعات أو التصرفات غير الملائمة⁴¹.

رابعاً: الالتزام

الالتزام بتأدية الواجبات الوظيفية بطريقة أخلاقية ومهنية، ويعني بذل العناية الواجبة لتحقيق تقديم خدمات مهنية متنوعة بمستوى رفيع يتفق مع قواعد سلوك وآداب المهنة، مقابل أتعاب تتناسب مع الجهد المبذول⁴²، بالإضافة إلى التزام الفرد بتطوير مهارته المهنية والحفاظ على المعايير التقنية المتميزة، وينبغي أن يكون مستعداً لتبني الأفكار والمفاهيم الجديدة، وتحويلها إلى فرص وحلول مبتكرة وتساهم في تطوير مجال عمله وتحقيق أهدافه المهنية.

فقد عرفه "بوتري" على أنه "الرغبة القوية للبقاء في المؤسسة والاستعداد للقيام بجهود كبيرة لصالحها والإيمان بها وتقبل قسمها وأهدافها"⁴³، وعرفه أيضاً "يدوي" الالتزام بأنه "إحترام الإدارة للقانون في تصرفاتهم الايجابية ويعني كذلك وجوب قيامها بالأعمال التي حتم القانون عليها

³⁹ حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص 18.

⁴⁰ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 3.

⁴¹ حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص 18.

⁴² بن عبد العزيز فطيمة، تطبيقات آداب وأخلاقيات المهنة في الميدان الاقتصادي، محاضرات مطبوعة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2013، ص 25.

⁴³ محمد حسن محمد حمادات، العمل والالتزام الوظيفي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص 63.

ضرورة تنفيذها والقيام بها بحيث يعتبر سكوتها عن القيام بتلك الأعمال تصرفاً سلبياً غير مشروع⁴⁴، أما الطماوي فقد عرفه "سيادة حكم القانون" أي الالتزام بجميع القواعد الملزمة في الدولة سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة و مهما كان مصدرها مع مراعاة التدرج في قوتها⁴⁵.

الفرع الثاني:

في الشريعة الإسلامية

إن أبرز أخلاقيات العمل في الشريعة الإسلامية تتجلى في كونها أمانة على عاتق كل فرد بغض النظر عن مستواه الإداري، حيث يجب عليه أداء واجباته الوظيفية بكفاءة وأمانة، وهي "تكليف وليست تشریف" يمكن توليه إلا لمن تتوفر فيه القدرة والكفاءة، وتندرج معظم أخلاقيات العامل المسلم تحت خلقين أساسيين هما "القوة والأمانة" التي تشكلان أساس القيادة والإدارة وفقاً للفهم الإسلامي، وهذا لقوله تعالى في سورة القصص الآية 26، في وصف سيدنا موسى عليه السلام وعلى لسان ابنه سيدنا شعيب "إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ"، ولقوله تعالى في سورة يوسف الآية 45 "إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدِينًا مَكِينٌ أَمِينٌ"، تحت هذا الخلقين، تتضمن العديد من الصور لأخلاقيات المطلوبة توافرها في أي عمل، ويمكن تلخيصها كما يلي:

أولاً: القوة

القوة هي المؤهل الأساسي لتولي المناصب والوظائف، وهي مطلوبة في كافة المجالات، بموجب قول النبي صلى الله عليه وسلم " المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف"⁴⁶، فالقوة في العمل تعني القدرة على تأديته، وتشمل الكفاءة في إنجاز المهام المطلوبة، فهي بالنسبة للموظف نوعان، جسدية ومعنوية، إذ القوة الجسدية تعبر عن القدرة على القيام بالعمل دون عوائق

⁴⁴بدوي إسماعيل، القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1977، ص24.

⁴⁵الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1967، ص17.

⁴⁶ محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 143.

جسدية كالعاهة أو المرض، أما القوة المعنوية فتشمل القدرة العملية والتخصصية واستغلال القدرات والإمكانات والاستمرار في التطوير والتحسين والتجديد⁴⁷.

ويندرج من وراء هذا الخلق صور كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها:⁴⁸

1 - الإتقان: أي القيام بالعمل بأحسن وجه وليس الاكتفاء بالحد الأقل

2 - الكفاءة والأهلية: تتطلب القدرة الكاملة على أداء العمل بشكل موثوق ومتميز، ومن لديه ضعف صحي أو نفسي أو يفتقر إلى الخبرة لا ينبغي تكليفه بالعمل الذي لا يمكنه تنفيذه بنجاح.

3 - التعاون: يعزز الأداء العام من خلال زيادة سرعة وكمية الإنجاز في الأعمال الجماعية، حيث يعتبر رأي الجماعة أفضل من رأي الفرد، مما يساهم في تحسين النتائج بشكل إيجابي.

4- العلم والمعرفة: ينبغي للموظف أن يسعى لاكتساب كل المعرفة والمهارات المطلوبة لأداء وظيفته بفعالية، سواء من خلال الأنظمة والتعليمات المتاحة، أو من خلال التدريب أو عن طريق استشارة ذوي الخبرة في مجال عمله لتحقيق الأداء المطلوب.

ثانياً: الأمانة

تعد من أهم الأخلاق والقيم التي يجب أن يتحلى بها العامل، فنقلها حملته السموات والأرض والجبال وحملها الإنسان، وتعرف اصطلاحاً بأنها خلق ثابت في النفس يجعل الإنسان يعفُ عما ليس له به حق ويؤدي به ما عليه⁴⁹، وتشمل الأمانة أداء الحقوق والمحافظة عليها، وإعطاء كل

⁴⁷ أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية، للإدارة، القاهرة، 2014، ص 172.

⁴⁸ مرجع نفسه، ص ص 173-176.

⁴⁹ حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص 20.

ذي حق حقه⁵⁰، ومن الأمانة عدم الغش والخيانة وخلف الوعد والكذب، وتتضمن الأمانة في أداء المهنة أموراً ثلاثة⁵¹:

- ما يخص حقيقة المهنة: بالحفاظ على خصوصية العلاقة بين أطراف المهنة بما يتناسب مع طبيعتها أي بعدم إفشاء السر المهني واحترام العهد المقام بينهما.
- ما يخص التصرف المهني: بالحفاظ على مصالح المهنة الحقيقية، يتجنب الشخص استغلال منصبه أو مهنته لصالح مصالح شخصية، ولا يسرف في الإنفاق، بل يحافظ على المال العام للمؤسسة وممتلكاتها.
- ما يخص وسيلة المهنة: سواء في الوصول إليها أوفي أدائها، يجب أن تكون الوسائل مشروعة، لأن الغاية لا تبرر الوسيلة.

يندرج من وراء خلق الأمانة صور كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها ما يلي:

1 - الإخلاص: يكون الإخلاص في العمل من خلال الإلتقان والجودة، ويظهر بأشكال وصور متعددة منها⁵²:

- الانضباط الوظيفي: ينبغي على الموظف أن يولي اهتماماً كبيراً لوقت العمل ويستخدمه بفعالية في إنجاز المهام المكلف به، ويؤدي واجباته بكامل الجدية دون إهدار الوقت في الانشغال بأمور غير مرتبطة بالعمل.
- عدم استغلال وظيفته لمنفعة شخصية: انتهاك النزاهة والقوانين يشمل استغلال النفوذ للحصول على مكاسب غير مشروعة، سواء من خلال الاستيلاء على المال العام، أو قبول الهدايا والرشاوى أو تحويل الأموال بطرق غير مشروعة.
- المحافظة على أسرار العمل وكتماؤها: التزام الموظف بالسرية في العمل دليل على أمانته مما يبني الثقة بينه وبين رؤسائه وزملائه ومروسيه،

⁵⁰ محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 132.

⁵¹ حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص 20.

⁵² أغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 178.

- المحافظة على أدوات العمل وأجهزته ومعداته ووسائله: عدم استخدامها لقضاء مصالح شخصية ومنافع ذاتية له أو لأقاربه أو لمن له مصالح معهم.
- اجتناب الغش في أداء العمل بكافة أشكاله وصوره،
- النصح عند الاستشارة للمرؤوسين والرؤساء والعملاء.

2 - العدل: يتجلى العدل في سلوك الموظف بإعطاء كل ذي حق حقه دون إفراط ولا تفريط، فهو يلتزم بالمصالح العامة ويتجنب السلوكيات السلبية⁵³، وينقسم العدل عند الموظف إلى قسمين: العدل مع نفسه، حيث يتحمل المسؤولية وتجنب الفساد في تصرفاته، والعدل مع الآخرين بمعاملته للمرؤوسين والرؤساء والزملاء بالعدل والإنصاف⁵⁴، ومن مجالات تطبيق العدل في الوظيفة ما يلي⁵⁵:

- إسناد الأعمال الإدارية للأشخاص المؤهلين والموثوق بهم، ليضمنوا تطبيق العدل في إدارة الأمور، وإلا كان من ولاهم شريكا لهم في الظلم
- توضيح حقوق وواجبات كل موظف يساهم في تجنب مساءلته عن عدم تطبيق واجباته نتيجة للجهل
- أن تكون المساواة بين جميع الموظفين الذين يتمتعون بنفس الدرجة والخبرة بالمعاملة والحقوق المتساوية، دون أي تمييز لضمان العدالة والمساواة في بيئة العمل
- تقييم الموظفين بشكل موضوعي نظامي لا على أساس مصلحي

3 - الصدق: الصدق في العمل تعني الحق وتطابق الأقوال مع الواقع⁵⁶، ويظهر خلق الصدق في العمل من خلال نقل المعلومات بدقة داخل الجهاز الإداري دون غش أو تزوير أو خداع، وكذلك في معاملته مع الآخرين بدون كذب.

⁵³ محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص137.

⁵⁴ أغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص175.

⁵⁵ محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص139.

⁵⁶ أغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص186.

4 - السماحة وحسن المعاملة: هما واجب شرعي، حيث تتجلى السماحة في التعامل مع الآخرين بالتسهيل والتيسير، ولها دور كبير في تسهيل التعامل بين الأفراد وإنجاز الأعمال وذلك بترك انطباع جيد عن المؤسسة أو المصلحة أو الموظفين لدى الرؤساء والمرؤوسين والعملاء، أما حسن المعاملة فيتطلبه الموظف في تعامله مع رؤساءه وزملاءه ومرؤوسيه ويكون بإتباع ما يلي:⁵⁷

- الاستقبال بابتسامة وترحيب ولطف واحترام
- المبادرة بالسلام والتحية
- تقديم الخدمة بعناية واهتمام، مع تقديم المشورة والنصح المناسب بالإضافة إلى سرعة إنجاز جميع المعاملات المطلوبة.
- الالتزام بعدم إحراج أو إهانة الآخرين، وتجاوز العيوب والهفوات بتسامح والتغاضي عن الأخطاء غير المقصودة

5 - الحلم: الحلم يعني السيطرة على النفس، والتصرف بالوقار عند الغضب وعدم الانتقام عندما تكون القدرة متاحة، وهذا يساهم في خلق جو إيجابي بين الناس فعندما يتعرض العامل مسؤولاً كان أو موظفاً للانتقادات أو الاعتراضات من الآخرين في بيئة العمل يتوقع منه التصرف بحكمة وحلم وعدم الانجرار للغضب أو الانتقام.⁵⁸

6 - الالتزام بأنظمة العمل: يعتبر الالتزام بأنظمة العمل ولوائحه وقوانينه أحد أهم القيم الأخلاقية، حيث ينعكس مباشرة على جودة الإنتاج وإستمراريته وتطوره في بيئة العمل

⁵⁷ أغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص191.

⁵⁸ حمدي باشا نادية، مرجع سابق، ص22.

وللالتزام بأخلاقيات المهنة نتائج إيجابية وفعالة في تحسين وتطوير أداء العمل، ومن هذه النتائج ما يلي:⁵⁹

- تعزيز كفاءة العمل وتطوير قدرات العاملين وتحفيزهم لتحسين أداءهم في العمل
- الاستقامة في أداء العمل وضبطه ومنع الانحراف الوظيفي والحد من الفساد الإداري في أداء العمل
- تنفيذ المهام في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة
- تعزيز الأداء التنظيمي من خلال التعاون كفريق واحد
- زيادة الثقة بالمنظمة وتعزيز مكانتها لدى العملاء
- تحقيق الإنتاجية العالية مع مراعاة مصالح جميع أطراف العمل
- تسهيل وتيسير أمور الحياة للأفراد.

⁵⁹أغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 205.

المبحث الثاني :

الأخلاقيات الواجب توفرها في موظفي وأشخاص المهن القانونية المكرسة في المدونة

في عالم اليوم المعقد و المترابط تلعب الأخلاق دورا بارزا في توجيه السلوك ووضع القرار في مجموعة متنوعة في مجالات الحياة، احد المجالات التي تحمل أهمية خاصة للأخلاقيات هو المجال المهني، حيث يعد الالتزام بمدونة واضحة و محددة جيدا لقواعد الأخلاق و السلوك المهني، أمرا ضروريا للغاية للحفاظ على معايير النزاهة والمسؤولية، واليوم نحاول معا أن نستكشف بشكل متعمق لمدونة لأخلاقيات الواجب توفرها في الموظف (المطلب الأول)، وأخلاقيات الواجب توفرها في أشخاص المهن القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الأخلاقيات الواجب توفرها في الموظف

إن الالتزام بمدونة أخلاقيات المهنة له أهمية بالغة لكونه من أهم الواجبات التي يجب أن يتحلى بها جميع المستخدمين بشكل عام، ولموظفين بشكل خاص، غير أن الحرص على تطبيق هذه الإلتزامات يتطلب التوعية الشاملة لمختلف فئات الموظفين بواجباتهم المهنية لأن الإخلال بها قد يترتب إحدى جرائم الفساد، فكل موظف لديه مسؤولية تجاه الحفاظ على مستوى مناسب من خلال الخبرة المهنية وتطوير المعارف والمهارات باستمرار⁶⁰، من هنا نتطرق إلى صور التزام الموظف في (الفرع الأول)، ووسائل ترسيخ أخلاقيات الموظف (الفرع الثاني) والذي يلعب دور كبير في الوقاية من جرائم الفساد باعتبار الموظف الركن الجوهري و الأساسي في جرائم الفساد.

⁶⁰هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر،

الفرع الأول:

صور التزام الموظف

لا تختلف الوظيفة العامة عن غيرها من الأنظمة المهنية من حيث الالتزام بأخلاقيات المهنة، ولكن نظرا لطبيعة الوظائف التي يمارسها الموظفون بإسم الدولة ولحسابها، فإنهم مطالبون باحترام أخلاقيات المهنة المحددة وفقا لطبيعة نصوصها القانونية والتنظيمية، لان عدم الالتزام بهذه الواجبات ينتج أخطاء مهنية تختلف باختلاف درجاتها، مما يؤدي إلى فرض عقوبات تأديبية وأحيانا ملاحقات جنائية⁶¹.

أولا: واجب النزاهة والاستقامة والحياد

ترتبط الوظيفة العامة بشكل كبير الانتماء الوظيفي لمؤسسات الدولة، مما يتطلب التحلي بسلوكيات الإنضباط والنزاهة والاستقامة بما يحفظ المرفق العام و يحقق المصلحة العامة، إذ يجب على الموظف الإلتزام بالمحافظة على ممتلكات الإدارة وعدم الانتفاع بها، وهو ما تضمنته المادة 50 و 51 من قانون الوظيفة العمومية⁶².

كما يلتزم الموظف بأداء واجباته وفقا لما يقتضيه القانون، ويجب ألا يرتكب مخالفات غير قانوني وإجرامي في أداء وظيفته، وأقر له المشرع حماية خاصة له في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، حيث يفرض الاستقامة والنزاهة على الموظف والإلتزام بأداء الوظيفة بكل أمان وصدق، ودون تحيز فهو مؤتمن لدى هيئات ومصالح الدولة وفقا لنص المادة 41 من قانون الوظيفة العمومية، ولا يجوز ارتكاب الجرائم المتعلقة بأداء الوظيفة، ومن أهمها التزوير، الرشوة، تلقي الهدايا، الاختلاس، استغلال النفوذ وإساءة استخدام الوظيفة، وقد أقر المشرع أحكاما خاصة بها نظرا

⁶¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص280.

⁶² أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد46، صادر في 16 جويلية 2006 .

لخطورتها وأثرها على الصالح العام بعد أن ألغيت من قانون العقوبات وحددها قانون الوقاية من جرائم الفساد ومكافحته⁶³.

يعتبر حياد الإدارة من أهم المبادئ الدستورية التي تضمن الحكم الراشد التي تسعى لتحقيق المساواة و الشفافية التي تعد من أهم ركائز النظام الديمقراطي الذي تقوم عليه دولة القانون، هذا وتدخلت الأنظمة الوظيفية لتفرض على الموظف العام واجب الحياد وعدم الإمتثال أمام ممارسة العمل الوظيفي⁶⁴.

ثانيا: واجب الإنضباط والالتزام بالسر المهني

يجب على الموظف احترام سلطة الدولة من خلال القوانين والأنظمة المعمول بها، مما يتطلب من الموظف الصحيح وقت العمل وأداء المهام الموكلة إليه على النحو الصحيح، إذ يجب التعامل معه بشكل جيد مع جميع مستخدم المرفق العام سواء كانوا رؤساء أو زملاء، أو مرؤوسين أو مواطنين، وذلك من خلال اللباقة والآداب في التواصل واللفظ مع المرؤوسين، وتوجيههم لتنفيذ المتطلبات وتحسين الخدمة العامة والارتقاء بثقافة المرفق العام.

كما يلتزم الموظف بالمحافظة على الأخلاق و السلوك النبيلة لأنه يمثل إحدى مؤسسات الدولة أثناء أداء وظيفته أو خارجها، وعليه تجنب أي فعل أو قول لا يتفق مع طبيعة واجبات⁶⁵.

يجب على لموظف الالتزام بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته، مثل الأمور المتعلقة بالمعلومات المتعلقة بملفات الموظفين المتعلقة بحياتهم الخاصة، ويبقى هذا الالتزام قائما على عائق الموظف ولو بعد ترك الخدمة⁶⁶.

⁶³ قانون رقم 06-01 مرجع سابق.

⁶⁴ بوقرة إسماعيل، ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 7، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2020، ص 16.

⁶⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 330.

⁶⁶ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 16.

هذا وتخلف طبيعة هذا الالتزام باختلاف السلك الذي ينتمي إليه الموظف، وله مدلولين أحدهما مرفقي، والآخر شخصي، فالمعنى الأول هو الكشف عن المعلومات المتعلقة بسلوك الموظف مصالح الدولة ومؤسساتها، بما في ذلك سرية المراسلات الإدارية، ويكون من الموظفين المحلفين عن إفشائهم للأسرار المهنية يتعرضون لمتابعة جزائية وعقوبات تأديبية، أما المدلول الثاني تعلق بالكشف عن معلومات ذات طبيعة شخصية، تتعلق بالحياة الخاصة وممتلكات الآخرين، ويشكل هذا الخطأ المهني عقوبات تأديبية⁶⁷.

إن واجب الالتزام بالسر المهني تفرضه المصلحة العامة ولذلك فهو يرجع لسببين هما:⁶⁸

- أن تكون سرية المعلومات وفق طبيعة الموضوع فيتعين حفظها ولو لم يصدر أمر بذلك.
- و قد تفرضها السلطات الرئاسية عن موضوع ليس سرية ولكن لاعتبارات تستقل بتقديرها.

وهناك حالات قد ينتهك فيها الموظف هذا الواجب في الحالات التي ينص عليها القانون أهمها:

- إذا أذنت الجهات المختصة بإفشاء السر
- يكون إفشاء السر لإثبات البراءة مع ارتكاب الجريمة⁶⁹.

ثالثاً: التزام الموظف بالتصريح في حالة وجود تعارض المصالح

يعد شكلاً من أشكال تقييد الحرية فتمارس السلطة الإدارية لضبط بعض الأنشطة والأعمال ، التصرفات التي يقوم بها الناس، فتصريح الموظف واجب قانوني تفرضه طبيعة الوظيفة ويتطلب تحقيق المصلحة العامة، وإذا طرأت حالة تتعارض مع مصالحه الخاصة فعليه إبلاغ السلطة الإدارية بذلك، وهو ما أقره التعديل الدستوري الأخير لعام 2020 بنص المادة 24 فقرة 3 على "

⁶⁷ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 287.

⁶⁸ طلبه عبد الله، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، المطبعة الجديدة، دمشق، 1982، ص 17.

⁶⁹ خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص 72.

يجب على كل عون عمومي في إطار ممارسة مهامه، تفادي أي حالة من حالات تعارض المصالح⁷⁰.

وعليه سنوضح هذا الالتزام بالتصريح في إطار قانون الوظيفة العمومية وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته :

1) الالتزام بالتصريح بتعارض المصالح في قانون الوظيفة العمومية :

من خلال استقراء مواد قانون الوظيفة العمومية الجزائري، فإن المشرع لم يحدد تعارض المصالح بشكل صريح، غير أنه أشار في المادة 45 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يمنع على كل الموظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر بأي صفة من الصفات مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليتها أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي " ⁷¹.

فالمشرع الجزائري لم يحدد تعارض المصالح بشكل صريح، إلا أنه حرص على حظر تعارض المصالح من خلال تضمين العديد من النصوص القانونية أحكام تضبطه العديد، من خلال تحديد الواجبات وما يتعارض معها في القوانين المختلفة⁷².

كما نصت المادة 46 من نفس القانون على أنه إذا كان زوج الموظف يمارس نشاطات خاصة، فيجب على الموظف أن يعلن ذلك للدائرة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة التدابير اللازمة للمحافظة على مصلحة الخدمة.

⁷⁰ مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري الجزائري، العدد 82، 2020.

⁷¹ المادة 45 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق .

⁷² بومنصور نورة، المواجهة القانونية لتعارض المصالح في الإدارة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 08، عدد2، ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص516.

هذا وقد أصبحت اللجنة الاستشارية للرقابة من تضارب المصالح في الحياة عموماً في بفرنسا،⁷³ أن تعارض المصالح هو حالة تداخل بين مهمة المرفق العام والمصلحة الخاصة للشخص الذي يساهم في انجاز هذه المهمة، و عندما يمكن اعتبار هذه المصلحة بطبيعتها ودرجتها في إطار معقول من شأنها أن تؤثر على مظهر التأثير على الممارسة المستقلة وغير الموضوعية لمهامها⁷³.

فالمقصود بتعارض المصالح هو وجود مصلحتين إحداهما عامة والأخرى خاصة، إلا أن الأولى تقتضيه طبيعة الخدمة التي يمارسها الموظف في الإدارة العامة على المصلحة الخاصة التي يستحق من خلال هذه الخدمة سواء شكل مباشر أو غير مباشر، ولذلك يجب على الموظف في أن يعلن عن وجود مصلحة خاصة له، أو له علاقة مع الشخص الذي تقدم له الخدمة فلذلك وجب عليه التصريح، لأن الموظف مؤتمن على مصالح الدولة وعليه تغليب المصلحة العامة وتقديمها على جميع الاعتبارات، وهذا يعد من الالتزامات المرتبطة بأخلاقيات المهنة.

2) الالتزام بالتصريح بتعارض المصالح في قانون مكافحة الفساد:

يتحمل الموظف مسؤولية التأكد من عدم وجود تضارب في المصالح في العمل الذي يؤديه، في الكثير من الأحيان، فلا يكون تضارب المصالح ظاهراً أو معروفاً بشكل واضح في المجتمع المحيط بالموظف، لكن يكفي أن تتكشف واحدة لتنهز ثقة المواطنين، ليس فقط في الموظف ومؤسسته بل في السلطة التنفيذية ككل، ولذلك أقر قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على الالتزام بتصريح في حالة وجود تعارض المصالح وإلا يعاقب وفقاً لما نص عليه القانون⁷⁴

⁷³ عثمانى فاطمة، تجريم عدم التبليغ عن تعارض المصالح تكريس لمكافحة الفساد في الوظائف العمومية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة البليدة 2، 2018، ص 486.

⁷⁴ الأخضرى نصر الدين، "تعارض المصالح كآليات قانونية لتحسين الأمن القانوني في نطاق أعمال السلطات العمومية في الجزائر"، ورقة بحث ملتقى بعنوان احترام التوقعات مظهر أساس للأمن القانوني، جامعة ورقلة الجزائر، يومي 24 و 25-02-2016.

لقد نص قانون الوقاية من الفساد ومكافحتهم على إلزام الموظف بإبلاغ السلطة الرئاسية التي يخضع لها غذ تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسة مهامه بشكل عادي وفقا لنص المادة 8 "يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذ تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون ذلك من شأنه التأثير على ممارسة مهامه بشكل عاد⁷⁵"، بمعنى أن يكون هناك تضارب في المصالح تؤثر على أداء الموظف لمهنته من حيث الحياد و النزاهة لوجود أمر أو مصلحة غير مباشرة، مثال قرابة تؤثر على سير المصلحة العامة، فهنا على الموظف أن يخبر السلطة الإدارية، وإلا سيتم معاقبته وفقا لنص المادة 34 على أنه يعاقب على عدم إبلاغ السلطة الرئاسية يعاقب بالسجن من ست (6) سنوات، وغرامة من خمسون ألف دج (50.000) إلى مئة ألف دج (200) ⁷⁶.

الفرع الثاني:

وسائل ترسيخ أخلاقيات الموظف

نظرا لدور الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في المؤسسات إلا أن أساليبها متعددة ومختلفة وهي

كالتالي:

⁷⁵ المادة 8 من القانون رقم 06-01، مرجع سابق.

⁷⁶ المادة 34 من القانون نفسه.

أولاً: تنمية الرقابة الذاتية:

تعتبر الرقابة الذاتية إحساس الموظف بأنه مكلف بالوظيفة دون الحاجة إلى سؤال يذكره بمسؤولياته في تصرفاته "فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل إن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستتجح المؤسسة بلا شك، أن الموظفون مخلصون لها⁷⁷، فالشريعة الإسلامية جعلت العامل خشي الله تعالى من قبل المسؤول والشعور بالمسؤولية وإعطاء دور للمصلحة العامة، وكمثال عن ذلك، استبيان أجرته مجموعة (روبرت هافانترناشيونال) المحدودة، على أكثر من 1400 موظف، أجاب(58)منهم أن الاستقامة والنزاهة أكثر صفتان تعجبهم في المرشحين للوظائف⁷⁸.

ومن ابرز الأمثلة النموذج الياباني، بحيث يشتهر اليابانيون بجديتهم الذاتية في العمل، فالتوظيف لديهم هو حضور المواطن اليابانية، وما يعرف ب (yoruk) أي لنزاهة الذاتية من خلال العمل، ولذا كانت نسبة الغياب عن العمل لديهم لا تتجاوز 2% وحاولت الحكومة اليابانية تخفيض ساعات العمل فشلت لان العمال يريدون بقاء ساعات التوظيف طويلة⁷⁹.

ثانياً: القدوة الحسنة:

يجب أن تكون شخصية المدير ايجابية و ناجحة بنشاطها وأخلاقها على الجهتين الشخصي والوظيفي، فإذا أخذ الموظف نظرة للمدير بعدم مراعاته والتزامه بأخلاق المهنة، فهم من باب أولى، وقد قال الخليفة الأولى للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: وليت عليكم و لست

⁷⁷ بلال خلف السكرانة، مرجع سابق، ص 84.

⁷⁸ مرجع نفسه، ص 85.

⁷⁹ بلقايدي محمد جواد، جيلالي بن أحمد، "آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والأعمال"، المجلد الثاني، العدد الأول، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، جوان 2017، ص 82.

بخيركم، فإذا أحسنت فأعنوني، وإن أسأت فقوصوني، فلما مات أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه: رحمك الله يا أبا بكر، لقد أتعبت من بعدك⁸⁰.

فعلى المدير أن يكون خير قدوة لاتصافه بالنزاهة و الشفافية في اتخاذ القرارات، من شأنه أن ينتج موظفين يتصفون بالصفات النبيلة كالمثابرة على العمل والنجاح تفاديا للصفات المعرقله والابتعاد عن كل ما له علاقة بالرشوة والتسلط⁸¹.

ثالثا: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :

لقد ابرز الإسلام دور الوظيفة بأنها وسيلة لا غنى عنها لتحقيق التطور الإنساني، وعنصر أساسيا لدعم النظام الاقتصادي ومنع الخلافات والنزاعات بين البشر، فإن الوظيفة وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل، إذ زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة فإذا تم الفهم الصحيح للدين وهو أساس تحسين المعيشة وزيادة الإنتاج هنا يؤدي التزام الموظف بالأخلاق المهنية.

رابعا: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :

تنتج الممارسات الأخلاقية غير السوية غالبا من النظام الضعيف و الغامض، فالمؤسسة دور في تخصيص مكتب للاهتمام بأخلاق المهنة، يلتزم بها فئة من الموظفين، كما يمكن لها أن توضع في مكان بارز بالمؤسسة لائحة للجزاءات تضم الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها الموظف⁸².

⁸⁰بلال خلف السكرانة، مرجع سابق، ص85.

⁸¹عميروش حياة، فدسي سارة، مرجع سابق، ص85.

⁸²بلال خلف السكرانه، مرجع سابق، ص86.

خامسا: محاسبة المسؤولين والموظفين:

إذ يجب التأكد من تطبيق النظام، وهذا ما يدعى بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.

سادسا: التقييم المستمر للموظفين:

هذا ما يدعمهم على التطوير إذا عرفوا أن من يطور ذاته يقيم تقييما منطقيا، وبنال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على إدراك مستويات موظفيه ومهاراتهم ومواطن إبداعه⁸³.

المطلب الثاني :**أخلاقيات أشخاص المهن القانونية :**

إن البحث في سلوكيات وأخلاقيات أشخاص المهن القانونية تشمل النزاهة والصدق والاحترافية في التعامل مع العملاء والقضايا، والحفاظ على سرية المعلومات وامتثال القوانين، وعلى الأشخاص في المهن القانونية تجنب الصراعات والتصرف بشفافية في تعاملاتهم المهنية،

فكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية لا بد من مراعاتها والالتزام بها، من قبل الفرد المنتسبين لتلك المهنة، لأن ذلك يساعدهم على السير نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفعالية، فإن المجتمعات بغض النظر عن تقدمها و تأخرها تحتضن كثير من المهنة كالقضاة، المحاماة، الموثق، الطب وغيرها في سلم المهن والمنتبع لموقف المجتمعات من هذه المهن يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها، ويسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها، منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع في الرقي .

⁸³ سمايل نوفل، خالد جمال جعارات، فضيلة بوطورة، "دور أخلاقيات العمل في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة البحوث و الدراسات التجارية، المجلد2، العدد 1، جامعة تبسة، الجزائر، مارس2018، ص17.

الفرع الأول :

أخلاقيات مهنة المحامين

تعتبر المحاماة وسيلة لحماية الحقوق وذلك لحمايته من الضياع والاضمحلال، لكن هذه المهنة ونظرا لدورها، وجب وضعها في اطار منظم لكي لا تتضارب مع غايتها ومبادئها السامية ، فنشأت أخلاقياتها لتكون سبيلا لحمايتها وتطورها

فقد تطورت هذه المهنة وأخلاقياتها واتجهت لحماية حقوق الإنسان وحرياته الفردية، التي أصبحت تقضي حصول الأشخاص على الخدمات والتوجيهات القانونية، والخدمات التي أسندت لأناس مهنيين يتمتعون بالقدرة والجدارة، ويتحلون بالالتزام الخلقى في عملهم ومن أبرز حقوق المحامي والتزاماته نجد :

أولا: حقوق المحامي

للمحامي حقوق يتمتع بها، وهذه الحقوق جاءت لتعزيز دور المحامي وإفساح المجال له ليرافع ويدافع عن حقوق موكله ويساعد الأجهزة القضائية على تحقيق العدالة، إذ تكمن أهم حقوقه فيما يلي :

1- حق التمثيل والدفاع والمساعدة :

يتمتع المحامي بهذا الحق دون غيره من الزمن الطويل، إذ يحق له تمثيل الأطراف أمام كل الجهات القضائية، ويحق له أن يرفع أمامها دون تقديم أي توكيل كتابي، ويكفي إعلان توكيله شفهيًا في مواجهة أحد طرفي النزاع، كما يحق له تقديم المشورة القانونية للمتقاضين⁸⁴، وأن يباشر كل اجراء قانوني أو طعن يراه مناسبًا لموكله أمام الجهة الإدارية والتأديبية والقضائية .

⁸⁴ سعيدان علي، دليل ممارسة المحاماة و أخلاقياتها في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2010،ص

2- حق ارتداء البذلة المهنية:

يحق للمحامي ارتداء البذلة المهنية الممارس دون غيره، ولقد نصت المادة 9 فقرة 4 من القانون رقم 07-13 على " يلزم على المحامي خلال الجلسات بارتداء البذلة الرسمية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول"⁸⁵.

يرتدي المحامي البذلة السوداء عند الترافع في الجلسات أمام المحاكم والمجالس القضائية وعند التحقيق، وعند زيارة النقيب، أو وقت القيام بزيارة المجاملة فإن ارتداء هذه البذلة حق وواجب على المحامي إذ تحميه وتمنحه الحصانة في مهنته⁸⁶.

3- الحق في الأتعاب :

يسمح القانون تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر للمحامي بالاتفاق بحرية مع موكله على أتعاب الدعوى، إذ نصت المادة 23 من القانون المذكور أعلاه على أنه يجرى الاتفاق بكل حرية بين المتقاضى والمحامي على مبلغ مقابل الأتعاب حسب الجهد الذي يبذله المحامي وطبيعية القضية ومدتها والمحكمة التي ترفع إليها القضية وأهمية الخدمة التي يقوم بها المحامي⁸⁷.

للمحامي أن يسلم موكله إيصالا بالمبلغ الذي تقاضاه منه، ولا يمكن له أن يتخلى عن واجبات الاعتدال التي تظل من سمات مهنته فالمحامي يتمتع بالحرية الكاملة في التفاوض على أتعاب القضية مع موكله، فقد تختلف أتعاب القضية المطروحة أمام المجلس عن أتعاب القضية أمام الدرجة الأولى، فنقدير الأتعاب ومراعاة الجهد الذي يبذله المحامي كتحويل أوراق الملف ودراساتها

⁸⁵ المادة 9 من القانون رقم 07-13 مؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج رج ج، عدد 55 صادر في 30 أكتوبر سنة 2013.

⁸⁶ سعيدان علي، مرجع سابق، ص 107.

⁸⁷ المادة 23 من القانون 07-13، مرجع سابق.

وترجمتها فإنه يراعي تقدير طبيعة القضية، فقضايا المدنية والعقارية تحتاج لجهد وتفكير ومصاريف كمصاريف النقل مثلا⁸⁸.

طول القضية يأخذ أيضا تقدير الأتعاب وكذا الجهة التي ترفع إليها القضية، فأتعاب القضية المطروحة أمام المحكمة التي يتواجد فيها مكتب المحامي لها اختلاف عن أتعاب القضية التي ترفع أمام المحكمة، فلا يجوز للمحامي المبالغة في أتعاب القضية الموكلة إليه مهما كانت الأعدار فأتعاب القضية تحدد مسبقا وتمنع عليه الحقوق المتنازع فيها بطريقة التنازل عنها، وأخذ فائدة القضايا المعهودة إليه.

وقانونا يعد باطلا بطلانا مطلق كل اتفاق مخالف لذلك، وهذا ما أشار إليه القانون المنظم لمهنة المحاماة بأنه يمنع على المحامين من تلك الحقوق المتنازع فيها عن طريق التنازل وكذلك أخذ فائدة ما على القضايا المعهودة إليهم أو جعل قيمة أتعابهم تبعا للنتائج إلي توصلوا إليها⁸⁹.

4- الحق في الحصانة بمناسبة القيام بالدفاع:

أشارت المادة 24 من القانون السلف الذكر على أن محامي يستفيد بمناسبة ممارسة مهنته من:

- الحماية التامة للعلاقات ذات الطابع السري القائمة بينه و بين موكلية.
- ضمان سرية ملفات و مراسلاته.
- حق قبول أو رفض موكل مع مراعاة أحكام المادة 11 من القانون⁹⁰

فالحصانة تخص الجهات القضائية والإدارية والتأديبية التي يقف أمامها المحامي ويتدخل للدفاع عن حقوق موكله، ولكي يستفيد المحامي من هذا الحق يجب مراعاته لأعمال في إطار احترام القانون والمحاكم والسلطات العمومية والقانون المنظم لمهنة المحاماة وأخلاقياتها وأعرافها،

⁸⁸ دلاندة يوسف، أصول ممارسة مهنة المحاماة وفقا للقانون الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2000، ص38.

⁸⁹ مرجع نفسه ص 39.

⁹⁰ المادتين 24 و 11 من القانون 13-07، مرجع سابق.

إذ يجب على المحامي التحري بالصدق في دفاعه عن موكله بالحجج والأدلة التي تبين ادعاءاته في إطار الهدوء والثقة بالنفس والتعبير الواضح والسليم⁹¹.

5- حق حصانة مكتب المحامي :

انه يمنع التعدي عن حرمة مكتب المحامي، ولا يجوز اجراء أي تفتيش أو حجز من غير حضور النقيب أو ممثلون وذلك بعد إخطارهما شخصيا وبصفة قانونية وهذا حسب نص المادة 22 من القانون المنظم للمحاماة⁹²، وكل مخالفة للأحكام المنصوص لهذه المادة تقع تحت طائلة البطلان المطلق، فالمحامي ملزم باتخاذ مكتب في دائرة اختصاص أحد المجالس، ولا يجوز له أخذ مكتب بعنوان أخرفي حالة تأسيس شركة اتخاذ مكتبا آخر أو مكاتب ثانوية بنصها إذ يجوز للمحامي استقبال موكله بالمكتب ويمنع له استقبال أو استشارته في غير مكتبه.

وفي حالة إبرام اتفاقيات مع الأشخاص المعنوية ينتقل لمقر هذه الشخصية المعنوية لتقديم استشارات في المادة القانونية، في اجتماعات الشركة و الجمعيات العامة، وعليه ضمان الحفاظ الصارم على كرامة المهنة فمثلا إذا استقبل المحامي موكلين وإعطاء الاستشارة القانونية خارج مكتبه أو في الأماكن التي نص عليها القانون فقد يتعرض للإهانة أو الاعتداء، ويعرض المهنة للحط من مكانتها، كما يجب على المحامي مبدئيا ألا يستقبل وأن لا يقدم استشارات إلا بمكتبه ولا يقبل التنقل إلى موكله إلا إذا كان هذا الأخير عاجزا عن التنقل، ولكن ينبغي عليه في هذه الفرضية الاستثنائية أن يسهر على الحفاظ بكل صرامة على كرامة مهنته⁹³.

⁹¹ سعيدان علي، مرجع سابق، ص 110.

⁹² المادة 22 من القانون 13-07، مرجع سابق.

⁹³ دلاندة يوسف، مرجع سابق، ص 37.

6- حق المحامي في الحماية من الإهانة أثناء قيام المهنة :

فأي إهانة للمحامي أثناء ممارسة مهنته يعاقب عليها القانون وهذا حسب نص المادة 26 من القانون نفسه "بأنه تطبق على اهانة محام أو الاعتداء عليه أثناء ممارسة مهنته أو بمناسبتها، العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات المتعلقة بإهانة القاضي".⁹⁴

فإن هذه المادة تشير إلى التمتع بالحصانة و الامتيازات لأداء مهامها بحرية تامة.

أما إذا كان الاعتداء من المحامي عند قيام بمهامه ضد قاضي أو زميل أو أحد الخصوم، فإنه قد يفقد حقه في الحصانة و الحماية التي منحها القانون

إذ يكمن حق المحامي بحسن المعاملة و الاحترام لدى القضاء والجهات الأخرى، وذلك عند التأكد بعدم جواز توقيفه أو تعقبه بأي نشاط قام به أثناء ممارسة واجبات المهنة، وهذا الوضع الذي يتصف به المحامي لجهة عدم جواز توقيفه ينبئ عن معاملة استثنائية نص عليها القانون ليؤكد مبدأ الاحترام لمهنة المحاماة، ذلك أن احترام القاضي للمحامي عند ممارسته لمهنته، هو كاحترام المحامي للقاضي.⁹⁵

ثانيا: التزامات المحامي

التزامات المحامي متعددة إذ شمل الإستقامة، النزاهة، احترام الزملاء، الاعتدال، الأمانة،

الإستقلالية وغيرها، من هنا نتطرق إلى :

1- التزامات المحامي تجاه موكله

أول التزام يتقيد به المحامي مع موكله، حتى ولو لم يتولى قضيته، أو انسحب منها، هو احترام قانون المهنة، أي المعلومات الشخصية التي عهد بها الموكل، فالمحامي ضمير تتوجه إليه ثقة

⁹⁴المادة 26 من القانون 13-07، مرجع سابق.

⁹⁵طلال محمد العجاج، الالتزامات وحقوق المحامي (دراسة مقارنة)، دار ومكتب الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص98.

على أعضاء شركة المحامين عند تبادل المعلومات دون التحفظ عليها عند انتهاك سر المهنة بينهما، لكن ملزمون تجاه الآخرين .

وعلى المحامي أن يحترم هذه الثقة، ويلتزم باحترام السرية المهنية، إلا إذا اضطر المحامي للدفاع عن نفسه في مواجهة شكوى موكله، مع الالتزام بالكشف فقط عما يتطلبه دفاعه فالسر المهني

إذ يحتوي على التصريحات والوثائق التي تسلمها من موكله، ويبقى مسؤولاً عنها لمدة خمس (5) سنوات من تاريخ الفصل في الدعوى، أو تصفية الحساب مع موكله عند استبدال المحامي وهذا، وتقع مراسلاته مع زملائه المحامين تحت ستار السرية المهنية

إذ يجب على المحامي إظهار النزاهة والثقة والحياد والإخلاص في علاقته مع موكله، وأن يسعى جاهدا للدفاع عن مصالح موكله، ذلك باحترام الآجال والمواعيد القانونية المتعلقة بقضايا موكله، والسهر عليها، كما يحظر تقديم الاستشارة والدفاع بالمصالح المتعارضة، فلا يقيم علاقة مع خصم موكله، ولا يستمع إلى خصم موكله دون حضور محاميه⁹⁶.

إن الشرف والسمعة عنصران أساسيان في سلوكيات مهنة الحامي، فلا يجب عليه أن تكون له مصالح مشتركة مع موكله، فالشرف والكرامة سمعة تتطلب للمحامي الحرص والمحافظة عليها أثناء أداء مهنته، أو في مسار حياته الخاصة.

فالمحامي يتمتع أيضا بالاستقلالية تجاه موكله وذلك من الناحية المادية، إذ لا ينبغي أن تكون الأتعاب التي يتقاضاها من موكله مبالغ فيها أما من الجهة المعنوية فتظهر استقلاليتها، في قبوله أو رفضه للقضية، ويمكن أن تكون له نظرة مخالفة لنظرة موكله، ويمكن أن يوافق على رأي موكله بشرط أن لا يتعارض لاستقلاليتها⁹⁷.

⁹⁶ دلاندة يوسف، مرجع سابق، ص 33.

⁹⁷ سعيدان علي، مرجع سابق، ص 121.

2 - التزامات المحامي تجاه زملائه :

يمتد الاحترام أيضا إلى الزملاء، ويشترط الانضباط في الالتزام بأخلاقيات المهنة المبنية في قانونها ولوائحها الداخلية، فروح الزملاء والترابط تعلوا فوق الاعتبارات الشخصية، والمصالح الظرفية ما لم تخرق التزام الدفاع عن حقوق الموكل، فالزمالة ليست صداقة في خيانة حقوق العميل، أو التلاعب بمصدقيه هذه العلاقة من خلال تعمد إبلاغ الخصم بالمستندات، أو تبليغ مستندات غير تلك المدفوعة للمحكمة، أو الانضمام إلى خصومة قائمة دون إشعار الزميل⁹⁸.

فالمحامي الذكي المتمكن لا يسمح لنفسه ولا تسمح له صفته ومكانته إشعار الاجتماعية أن ترمي خصمه، حتى وإن كان هذا الخصم مواطن لم يوكل محام لمساعدته والدفاع عنه أن يرميه بالنقائص ويخدش شعوره، وفي هذا الصدد أشار الفقيه "مفونتسكيو" في حكمته هذه أين خاطب جموع المحامين قائلا : "أيها المحامون - إن فيكم غيرة على موكلكم ولكن غيرتكم يجب أن تتسيكم ما يجب عليكم نحو خصومكم - فلا شيء يؤلمنا أو يكدر صفونا أكثر من تجاوز بعض ألسنة المحامين حد الكمال في المقال"، فالذي يحزننا وبيكيننا أن خصم بشأن شرفه وتهان كرامته وتهان كرامته وتنتهك حرمة بسوء الكلام⁹⁹.

فمن المعلوم أن العلاقة بين المحامي و القاضي يجب أن تكون مبنية على الاحترام المتبادل، لأن القضاء يعمل على تحقيق العدالة من خلال البحث عن الحقيقة و إعادة الحقوق إلى أصحابها و معاقبة المذنبين، فللمحامي دور في إبراز الحقائق باعتباره من أعوان القضاء وهو خير مساعد له في هذا المنبر من أجل تحقيق العالة و تأكيد سيادة القانون¹⁰⁰.

⁹⁸ خضير عبد القادر، النظام التأديبي للمحامي الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص28.

⁹⁹ دلاندة يوسف، مرجع سابق، ص67.

¹⁰⁰ طلال محمد العجاج، مرجع سابق، ص84.

الفرع الثاني:

أخلاقيات مهنة القضاة

تتضمن أخلاقيات القضاء مجموعة من القواعد و الأحكام، و الذي يجب على القضاة، احترامها وإرساء مبدأ احترام القانون، ولعل مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك تساهم في مكافحة الفساد إذ أشاره المادة 64 من القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاة¹⁰¹، إلى وضع مدونة أخلاقيات وسلوك المهنة المرتبطة بالسلطة القضائية، والغاية منها توضيح الأخطاء المهنية، ووضع قواعد خاصة لاحترام المدونة والالتزام بها، كما تحتوي خدمة الأخلاقيات والسلوك المهني حقوق والتزامات يجب التحلي بها ومراعاتها وتتمثل في:

أولاً: حقوق القضاة

- تمنح الامتيازات المرتبطة بوظائف العليا للدولة إلى القضاة الذين يمارسون الوظائف النوعية القضائية بإستثناء الحق قي العطل الخاصة وهذا حسب نص المادة 28 من القانون السلف الذكر¹⁰².

- يتعين على الدولة أن تقوم بحماية القاضي من التهديدات أو الإهانات أو السب أو القذف، أو الاعتداءات أيا كانت طبيعتها، والتي يمكن أن يتعرض لها أثناء قيامه بوظائفه أو بمنسبتها أو بسببها، حتى بعد الإحالة على التقاعد

- لا يكون القاضي مسؤول إلا عن خطئه الشخصي، أي لا يتحمل القاضي مسؤولية خطئه المرتبط بالمهنة، إلا عن طريق دعوى الرجوع التي تمارسها الدولة ضدها.

¹⁰¹ القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج رج ج عدد 57، صادر في 8 سبتمبر سنة 2004.

¹⁰² المادة 28 من القانون نفسه .

- الحق النقابي معترف به للقاضي في حدود الأحكام المنصوص عليها من المادتين 7 و12 من نفس القانون، ومع ذلك يشترط أن يسلك القضاة دائماً عند ممارسة هذه الحقوق مسلكاً يحفظ منصبهم و شرف المهنة ونزاهة واستقلالية القضاء.
- يحق للقاضي الذي يعتقد أنه متضرر من حرمانه من حق يقرره هذا القانون العضوي، أن يخطر مباشرة بعريضة المجلس الأعلى للقضاء.
- يتمتع القاضي بالحق في العطل وفقاً للتشريع المعمول به

ثانياً : التزامات القضاة

103

إضافة إلى ما ورد في القانون الأساسي للقضاء يلتزم القاضي

1- مبدأ استقلالية القضاء :

تتمثل هذه الاستقلالية من خلال هذه المدونة التي تقع على عاتق القاضي من حفظ الحقوق والحريات، و تفادي كل نشاط يتعارض، وممارسة السلطة القضائية، وهذا لا يمكن أن يبيتم إلا من خلال قضاء مستقل، والامتناع عن كل التأثيرات لأي نوع كان .

2- مبدأ المشروعية:

ويتم ذلك من خلال حماية واحترام قرينة البراءة، وحماية قيم المجتمع واحترام الإدارة في تصرفاتها وأحكام القانون، وإلا عدت أعمالها غير مشروعة وتعرضت للبطلان.

3- مبدأ المساواة:

يلتزم القاضي بمبدأ المساواة أمام القانون، أي عدم التمييز بين المتقاضين بسبب الدين أو اللون أو اللغة أو الجنس أو الرأي السياسي أو المستوى المعيشي.

¹⁰³ بن عبو محمد، كرد نبيلة، " مدونة أخلاقيات المهنة و السلوك، كآلية من الفساد في قطاع الجمارك والقضاء"، مجلة الفكر القانوني و السياسي، المجلد السادس، العدد الثاني، جامعة تبسة، 2022، ص158

4- التزامات القاضي:

للقاضي مجموعة من الالتزامات وفق قواعد السلوك المهني منها:

- . الحفاظ على السرية المهنية .
- . الالتزام بمبدأ الحياد و التجريد.
- . عدم ممارسة أي ضغط على، القاضي، كذلك عدم ممارسة نشاط مدفوع الأجر¹⁰⁴.

5- سلوك القاضي:

تتضمن المدونة بعض السلوكيات التي يجب على القاضي الالتزام بها للحماية من الفساد في القضاء أهمها:

1. عدم قبول الهدايا من المتقاضين في أي شكل كان
2. حماية نفسه من كل شبهة .
3. ضمان حق الدفاع للمتقاضي أو محاميه.
4. التحلي بالحكمة و الرزانة.
5. نظام الجلسة وآدابها
6. عدم استقبال المتقاضين بمكتبه بصفة انفرادية¹⁰⁵.

فعلى القاضي أن ينأى بنفسه عن الشبهات ويتجنب كل ما يمس كرامته، إذ تهدف هذه التدابير إلى احترام سيادة القانون، وعليه فإن القاضي ملزم باحترام مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك المهني إلى التدابير التي جاءت بها مدونة قواعد الأخلاق السلوك المهني إلى توطيد العلاقة بين المؤسسات القضائية والمتقاضين، وكله بتطبيق المدونة¹⁰⁶.

¹⁰⁴ بن عبو محمد، كرد نبيلة، " مرجع سابق، ص158

¹⁰⁵ صرياك مسعودة، طرق الوقاية من الفساد وأساليب مكافحته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر، 1، 2023 ص56.

¹⁰⁶ بن عبو محمد، كردي نبيلة، مرجع سابق، ص159.

الفرع الثالث :

أخلاقيات مهنة التوثيق :

لقد أصبحت مهنة التوثيق تحظى بإهتمام متزايد من قبل أفراد المجتمع وتكتسي أهمية بالغة في تنظيم العلاقات لما توفره من ضمان استقرار المعاملات، إن مهنة الموثق الأساسية تكمن في توفير الضمان الأخلاقي والشرعي للمواطنين المستعملين للقانون التوثيقي في علاقاتهم التعاقدية.

أولاً: مهنة التوثيق

يقصد بأخلاقيات مهنة التوثيق مجموعة القيم والمبادئ التي يجب على الموثق الالتزام بها أثناء أداء وظيفته، فهذه القيم الأخلاقية والدينية والثقافية والقانونية، تهدف إلى الحفاظ على نزاهة وشفافية ومصداقية المهنة، وينبغي للموثق أن يتحلى بالمسؤولية والاحترافية في ترتيب المعلومات، وذلك لضمان حماية الحقوق والمصالح المتعلقة بالأطراف المعنية .

كما أن لتلك الأخلاقيات قيم متعلقة بممارسة وظيفة التوثيق يمكن أن تستمد مصادرها من مواد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والتي صادقت عليها الدولة الجزائرية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 أبريل 2004، إذ يمكن العثور على هذه القيم في أحكام القوانين الوطنية المتعلقة بمكافحة الفساد و تنظيم مهنة الموثق مثل القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق¹⁰⁷.

وعن أهم أمثلة أخلاقيات المهنة وأداب وقيم مهنة التوثيق أنها تشمل الإخلاص المهنية والالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية المنفق عليها دولياً ومحلياً، ويشمل ذلك الالتزام بالشفافية والدقة في توثيق المعلومات وضمان حماية سرية المعلومات والبيانات الموثقة، والابتعاد عن الممارسات

¹⁰⁷ قانون رقم 06-02 مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن مهنة الموثق، ج ر ج، عدد 14 صادر في 8 مارس 2006.

الغير القانونية أو غير الأخلاقية، سواء في القطاع العام أو الخاص، على المستويات الوطنية، الإقليمية والدولية¹⁰⁸.

ثانيا: تنظيم المهنة

أشارت المادة 44 من القانون 06-02 بأنه "ينشأ المجلس الأعلى للتوثيق يرأسه وزير العدل، حافظ الأختام، يكلف بدراسة كل المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالمهنة"، هذا إذ تنشأ غرفة وطنية للموثقين تتمتع بالشخصية الاعتبارية، وتسهر على تنفيذ كل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد المهنة و أعرافها، و تتولى إعداد مدونة لأخلاقيات المهنة، يتم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام، وهذا حسب نص المادة 45 من القانون نفسه¹⁰⁹.

الفرع الرابع :

أخلاقيات مهنة الطب :

تلعب الأخلاقيات و السلوك الحسنة دورا مهما في ممارسة مهنة الطب الشرعي، التي لها خلفيتها الخاصة وأنها تشكل عنصرا أساسيا في تحقيق العدالة والمساعدة على تحقيقها خاصة في المجالات الجزائية، التي يكتنفها الرأي العام وموقفه من العدالة، ورفع الظلم خاصة في الدول التي تعاني من نقص في استقلالية القضاء¹¹⁰.

فقد اعتبرت ممارسة مهنة الطب مسؤولية إنسانية وأخلاقية وعلمية، حيث تعتبر ومن المفروض على الطبيب أن يلتزم بتقاليد كريمة وميثاق شرف قبل البدء بممارسة المهنة، ويتطلب

¹⁰⁸ وراس وسيلة، وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري، (دراسة قانونية تحليلية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص207.

¹⁰⁹ المادة 44 و45 من القانون 06-02، مرجع سابق.

¹¹⁰ غسان رباح، أخلاقيات أصحاب المهن القانونية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، ص247.

على هذه المهنة صفات ومواهب خاصة مثل : الشفقة، الرفق بالآخرين، النزاهة وحب التضحية لصالح المجتمع، بالإضافة إلى الكفاءة المهنية والمعرفة بالنواحي القانونية.

فقد صدرت مدونة أخلاقيات الطب في الجزائر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 276/92، حيث حددت مادته الأولى مفهوم أخلاقيات الطب كالتالي : "أخلاقيات الطب هي مجموعة المبادئ والقواعد و الأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها، وأن يستلمها في ممارسة مهنية"¹¹¹ .

حيث احتوت المدونة المذكورة على الكثير من المبادئ التي شكلت أسس أخلاقيات الطب على المستوى العالمي، إذ جاءت المدونة في ثلاثة أقسام :

أولاً: الواجبات العامة للأطباء

- احترام حق المريض في قبول رفض علاج معين
- يجب ألا يتأثر الطبيب في قراراته بالمصالح الشخصية أو تمييز غير عادل، وأن يمارس مهنته باستقلالية و بما يضمن الإلتزام بأعلى معايير السلوك المهني.
- يجب على الطبيب أن يبذل ما بوسعه لتقديم الرعاية المؤهلة مقرونة بالشفقة واحترام كرامة الإنسان.
- يجب أن يحترم الطبيب حقوق خيارات المرضى والزملاء و غيرهم من أفراد المنظومة الصحية، ويجب على الطبيب ألا يستفيد من المزايا المالية أو الفوائد الأخرى بسبب إحالة المرضى أو وصف منتجات معينة.
- الكشف عن الإكتشافات الجديدة أو التقنيات الجديدة من خلال قناة غير مهنية.

¹¹¹ مرسوم التنفيذي رقم 92-276، مرجع سابق.

- يجب أن يسعى الطبيب للحصول على العلاج المناسب إذ كان لديه مرض عقلي أو جسدي، و احترام قواعد الأخلاق الإقليمية و الوطنية¹¹²

ثانيا: واجبات الطبيب تجاه مرضاه

- يجب أن يتصرف الطبيب وفق مصلحة المريض عند تقديم الرعاية، وأن يضع في اعتباره واجب احترام حياة الإنسان.
- أن يحترم الطبيب حق المريض في السرية غير أنه يرخص له الإفصاح عن المعلومات السرية عندما يوافق المريض عليها أو عندما يكون هناك تهديد خطير حقيقي ووشيك للمريض أو للآخرين، ولا يمكن القضاء على هذا التهديد إلا بخرق السرية.
- يجب على الطبيب أن يظهر الوفاء الكامل لمرضاه وأن يسمح لهم بالاستفادة من جميع الموارد العلمية المتاحة له، عندما يكون الفحص أو العلاج فوق طاقته، ويجب على الطبيب استشارة المريض أو إحالته إلى طبيب آخر لديه المهارات اللازمة
- يجب على الطبيب أن يعتبر رعاية الطوارئ واجبا إنسانيا ما لم يكن واثقا من أن الآخرين مستعدون و قادرون على تقديم هذه الرعاية، و يجب ألا يكون للطبيب علاقة جنسية مع أي مريض يعالجه أو أي علاقة ذات طبيعة مسيئة أو متلاعب¹¹³.

¹¹² بوطبة مراد، "التوجه نحو الطابع الدولي لمدونات قواعد السلوك" -مدونة أخلاقيات الطب نموذجاً-، حوليات جامعة

الجزائر، المجلد 36، العدد3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2022، ص121.

¹¹³ مرجع نفسه، ص122 .

ثالثا: علاقة الطبيب مع زملائه

ومن الجانب الأخلاقي أيضا حددت المادة 48 على طبيعة العلاقة بين الطبيب وزملائه، إذ يجب على الأطباء أن يسعوا جاهدين لإقامة أفضل علاقات الزمالة والمساعدة المتبادلة فيما بينهم، وذلك لمصلحة المريض، كما يجب على كل طبيب أن يدافع على زميله إذ تعرض لإتهامات باطلة، فالجسم الطبي متحد لضمان شرف وكرامة كل عضو¹¹⁴.

في حالة نشوب نزاعات بين الأطباء وجب أن تحل حيبا، وفيما بينهم وإذا تعذر ذلك فمن خلال اللجنة الطبية أو إدارة المؤسسة وإلا بواسطة مجلس النقابة بصفته المرجع الأخير للنظر في النزاعات المهنية، وعلى كل طبيب أن يدافع عن زميله إذا تعرض إلى تهم باطلة، فلا يجوز أن يؤدي خلاف مهني إلى جدل علني، وفي حالة اللجوء إلى المحاكم، يجب إخطار نقيب الأطباء المختص قبل ذلك.

هذا وفي حالة فسخ عقد الطبيب مع إحدى المؤسسات الإستشفائية أو إيقاف نشاطه المهني، فمن المستحسن للطبيب الذي يرغب في ملء المركز الشاغر، أن يتصل بزميله الذي تم إنهاء عقده أو إيقاف نشاطه، وعليه إبلاغ مجلس النقابة حفظا على أخلاقيات وقوانين المهنة وحقوق الطبيب، وتماشيا مع العادات والتقاليد اللبنانية الراسخة في ممارستها، تشترط المادة 49 من القانون، على الطبيب ألا يستوفي أتعابا من زملائه وأفراد أسرهم المسؤولين عنه، ما لم يتم دفعها من قبل طرف ثالث¹¹⁵.

¹¹⁴ المادة 48 من المرسوم التنفيذي 92-276، مرجع سابق.

¹¹⁵ غسان رباح، مرجع سابق، ص 245.

على ضوء ما أوردناه في هذا الفصل، يتضح لنا جليا أن مدونة أخلاقيات المهنة هي مجموعة من القواعد التي تحدد السلوك الأخلاقي المتوقع من الفرد في ممارسة مهنته، وتهدف إلى تعزيز المسؤولية والنزاهة والإحترافية في التعامل مع العملاء والزملاء في المجتمع بشكل عام، إذ تتنوع محتوياتها حسب المهنة، وتشمل عادة قيم مثل الصدق والنزاهة ...

فقد أصبحت تفرض نفسها في المؤسسات بقوة نظرا لبروز السلوكيات الغير أخلاقية في العمل، فيمكن القول أن أخلاق المجتمع تعتبر أساسا لأخلاقية المهنة كما أن أخلاقيات المهنة تتبع من أخلاقيات المجتمع.

الفصل الثاني

دور مدونة أخلاقيات المهنة

في الوقاية من الفساد

ومكافحته

تعتبر أخلاقيات المهنة واحدة من الآليات التي أقرتها النصوص القانونية الدولية، وكرستها العديد من مبادرات الأمم المتحدة ومختلف الهيئات التابعة لها، وكذا الجامعة العربية وغيرها من الهيئات الإقليمية، التي تستهدف مكافحة الفساد عبر العالم وتطبيقا لذلك، حاولت تلك الدول تنقيح منظوماتها لتواكب التزاماتها الدولية، محاولا إضفاء طابع الإلزام على أخلاقيات المهنة، التي تشكل وازعا ذاتيا يحول دون ارتكاب المسؤولين والموظفين جرائم الفساد

إذ يعد الفساد أحد الظواهر القديمة التي عانت منها مختلف المجتمعات البشرية، فصار ظاهرة عالمية منتشرة في كل الدول، مع اختلاف الحجم والشكل ودرجة الانتشار في الزمان والمكان، فالمدونة أداة فعالة في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته، حيث يمكن استخدامها لنشر المعرفة والوعي حول أشكال الفساد المختلفة، وتوجيه الضوء على القضايا المهمة، وتقديم الحلول المبتكرة وتوثيق الحالات المشتبه به .

ولذا سوف نتطرق إلى تعريف ظاهرة الفساد من جهة (مبحث الأول)، ثم تبيان دور المدونة كآلية فعالة في مجال الوقاية من الفساد (مبحث الثاني).

المبحث الأول:

الوقاية من الفساد سبب لتكريس مدونة أخلاقيات المهنة

الفساد من الظواهر القديمة والعامة المنتشرة في جميع المجتمعات البشرية وذلك لارتباطه بالإنسان وبمستوى أخلاقياته، فحيثما وجد البشر وجدت معهم حالات الفساد، فأول حالة فساد سجلت في التاريخ بقتل قابيل لأخيه هابيل، إلى حالة الرشوة التي سجلت عندما أرادت بلقيس ملكة سبأ إرسال هدية إلى النبي سليمان عليه السلام .

تعود بعض القصص التاريخية، مثل البرديات الفرعونية والألواح المسمارية الآشورية، لتوثيق قضايا الفساد الإداري وقبول الرشاوى من قبل الموظفين الحكوميين، وفي تاريخ بابل، أشارت شريعة حمو رابي إلى جريمة الرشوة، حيث دعا إلى محاكمة طالب الرشوة بنفسه، مما يعكس الاهتمام الكبير بمكافحة الفساد في ذلك الوقت.

تاريخنا يظهر لنا أن الفساد ليس ظاهر حديثة، بل كانت قديمة منذ الأزل، وتظل التحديات في مكافحتها قائمة حتى اليوم، فتكريس أخلاقيات المهنة آلية للحد من الفساد

فمنه سنتطرق إلى مفهوم ظاهرة الفساد (المطلب الأول) وأهم عوامل انتشاره (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعريف بظاهرة الفساد

الفساد يشكل إحدى أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات سواء كانت نامية أو متطورة، فهو ليس فقط انحرافاً عن المعايير الأخلاقية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية السوية، بل يعتبر عائقاً رئيسياً أمام التنمية والنمو، خاصة في البلدان النامية حيث يؤثر بشكل سلبي على الاقتصاد والمجتمع، ويعيق جهود التنمية المستدامة.

سنحاول تبيان تعريف الفساد (الفرع الأول) وأهم أنواعه (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعريف الفساد

يعتبر الفساد من المسائل والمصطلحات العامة المتداولة كثيرا لدى العام والخاص، في الداخل والخارج لاسيما في الآونة الأخيرة فقد تعتمد فكرة الفساد على تعقيدها واضطراباتها المتعددة، مما يجعلها ظاهرة متغيرة وغير محصورة بسياق أو شكل معين، يتأثر تعريف الفساد بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، مما يؤدي ذلك إلى تطوره بمرور الوقت وتغير الظروف المحيطة، لذلك نجده يتميز بمفاهيم مختلفة وتعريف قانونية متعددة وفقهية مما سنعرضه فيما يلي:

أولاً: التعريف الفقهي

الفساد مصطلح شامل يشمل عدة مفاهيم ويتراوح بين مختلف القطاعات، وعدم وجود تعريف موحد له أدى إلى ظهور مفاهيم فقهية متعددة ومتنوعة، إذ أجمع الفقهاء على أن الفساد لا يقتصر على حدود سياسية أو إيديولوجية أو جغرافية، أو اقتصاديا، بل يمتد ليشمل جميع الأوجه والمجتمعات، " أي أنهم متفقون على أن الفساد لم يعد مرضا محليا أو داخليا أو وطنيا بل صار وباء متعدي بسقامه وأثاره الفتاكة والممتدة إلى ما وراء حدود الدولة، أي العابرة للقارات".¹¹⁶

فقد فشلوا في تحديد مفهوم محدد و واضح للفساد، حيث يعرف بصيغ متنوعة ومفاهيم متعددة دون توحيد، فمنهم من يشير إليه بصيغ مختلف على سبيل المثال لا الحصر:¹¹⁷

- الانحراف الأخلاقي لمسؤولين في الحكومة والإدارة.

- التنازل عن أملاك الدولة من أجل مصالح شخصية.

¹¹⁶ بوهان موسى، النظام القانوني لمكافحة الفساد في الجزائر، المؤسسة الوطنية للاتصال، النشر والإشهار، الجزائر،

2009، ص14

¹¹⁷ مرجع نفسه، ص14

- استخدام الوظيفة العامة لتحقيق منافع خاصة.

- الاستغلال السيئ للوظيفة العامة أو الرسمية من أجل تحقيق المصلحة الخاصة.

- الخروج عن القوانين والأنظمة، أو استغلال غيابهم، من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية أو مالية وتجارية.

- السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية لوظيفة عامة بسبب خاص.

فالأستاذ "أرنولد إدينهيمر" قسم الفساد إلى ألوان مختلفة، مثل الفساد الأبيض الذي يتمتع بقبول اجتماعي ولا يعاقب عليه القانون، والفساد الرمادي الذي يعاقب عليه القانون لكن بعقوبات خفيفة، وغالبا ما يكون مقبولا من قبل المسؤولين السياسيين على الرغم من عدم قبوله من قبل الجمهور، أما الفساد الأسود هو النوع الأكثر خطورة، حيث يشمل سلوكا إجراميا غير مقبولا يتعدى على المبادئ الديمقراطية والاقتصادية والاجتماعية، ويتطلب هذا النوع من الفساد عقوبات جزائية صارمة للحد من انتشاره وتأثيره السلبي¹¹⁸.

الفساد يمكن تصنيفه حسب نطاقه إلى فساد داخلي أو محلي، والذي يحدث داخل بلد واحد وتأثيراته تكون محدودة على مستوى محلي¹¹⁹، وإلى الفساد الدولي الذي يمتد عبر عدة دول ويتميز بتعقيداته، مثل الرشاوى في المعاملات الدولية أو المزايا التفضيلية التي تؤثر على نزاهة المعاملات التجارية والدولية، ومكافحة هذا النوع من الفساد يتطلب جهودا داخلية ودولية.

كما يمكن أن يتصل الفساد بالمجال الإداري، حيث يخالف الموظف القوانين لتحقيق مكاسب شخصية، بينما يتجلى الفساد المالي في مخالفة الأنظمة المالية، مثل التهرب الضريبي وتبييض

¹¹⁸ HEIDENHEIMER Arnold and Johnston Michael, Political corruption, Concepts and Contexts, Transaction Publishers, New Brunswick, USA, 2002 .

¹¹⁹ الشمري هاشم، إيثار الفتلى، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 48 .

الأموال¹²⁰، ويتمثل الفساد الاقتصادي أيضا في الصفقات المشبوهة والحصول على امتيازات غير مشروعة .

كما عرف السيد "روبرت كلينجارد" على أن الفساد " أنه قيام شخص ما سواء كان طبيعيا أو اعتباريا بوضع مصالحه الخاصة بصورة محرمة أو غير مشروعة فوق المصلحة العامة أو فوق المثل الأخلاقية النبيلة"¹²¹.

أما السيد شتا فقد قسم نظرية الفساد على اتجاهين :

الأول أخلاقي يعتبر الفعل فاسد إذا حكم عليه من قبل المجتمع فقط، دون النظر إلى السياق الأصلي للفعل أو القيم الفعلية للفرد.

أما الاتجاه الثاني فيعتبر الفساد جزءا من التحول الاجتماعي، حيث يعكس انعكاسا لعيوب النظام السائد ويعمل كمحفز للتطور، عندما ينتشر الفساد في أي نظام، يكشف عن فشله الداخلي ويشير إلى الحاجة لإصلاحات جوهرية¹²² .

ويلخص شتا القول بأن " الفساد بصفة عامة والإداري بخاصة على علاقة وطيدة بالتغير إذ ما استشرى في المجتمع والمنظمات، إذ أنه نتيجة لصور عديدة من التفاوت والخلل في النظام الذي يصبح سندهم وتبريرهم لرفض هذا النظام، الذي أصبح غير قادر على القضاء على صور الفساد تلك "¹²³.

¹²⁰الحاج طارق، "مظاهر الفساد الإداري"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، عدد 4، مركز البحث وتطور الموارد البشرية، رماح(الأردن)، 2008، ص 79 .

¹²¹ JCARTIER- Bresson: L économie de la corruption , (D. della portan and Y. meny /Démocratie et corruption en Europe) , La découverte, Paris, 1995 .

¹²² على السيد شتا، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل، طبعة 1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1999، ص 49.

¹²³ مرجع نفسه، ص 51.

ثانياً: التعريف القانوني

لقد تطرقت المادة 2 (الفقرة أ) من القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته 06-01 على أنه "الفساد هو كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون"¹²⁴ فبالرجوع إلى الباب الرابع نجد أن جرائم الفساد تتمثل في ما يلي:

رشوة الموظفين العموميين، الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية، الرشوة في مجال الصفقات العمومية، رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية، اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي، الغدر، الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم، استغلال النفوذ، إساءة استغلال الوظيفة، تعارض المصالح، أخذ فوائد بصفة غير قانونية، عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات، الإثراء غير المشروع، تلقي الهدايا، التمويل الخفي للأحزاب السياسية، الرشوة في القطاع الخاص، اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص، تبييض العائدات الإجرامية، الإخفاء، إعاقة السير الحسن للعدالة، حماية الشهود والخبراء والمبلغين والضحايا، البلاغ الكيدي، عدم الإبلاغ عن الجرائم.

-أما منظمة الأمم المتحدة عرفت الفساد على "أنه سوء استعمال السلطة العامة للحصول على مكاسب شخصية مع الإضرار بالمصلحة العامة"¹²⁵ أو هو إساءة استعمال السلطة العمومية أو المنصب أو السلطة - للمنفعة الخاصة سواء عن طريق الرشوة أو الابتزاز، أو استغلال للنفوذ أو المحسوبية، أو الغش أو تقديم إكراميات للتعجيل بالخدمات أو عن طريق الاختلاس"¹²⁶.

¹²⁴ المادة 2 الفقرة أ من القانون رقم 06-01، مرجع سابق.

¹²⁵ محمد الأمين البشري، الفساد والجريمة المنظمة، منشورات نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007، ص 41.

¹²⁶ الريكاني محمد علي، مواجهة الفساد (دراسة مقارنة في إستراتيجية مواجهة جرائم الفساد)، منشورات زين الحقوقية، لبنان،

-أما منظمة الشفافية الدولية فقد عرفت " كل عمل يتضمن استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته"¹²⁷.

-أما صندوق النقد الدولي عرف الفساد أنه "علاقة الأيدي الطويلة المتعمدة التي تهدف إلى الحصول على الفوائد من هذا السلوك لشخص واحد أو مجموعة ذات علاقة بين أفراد ذات مصالح مشتركة"، وفي تقريره لسنة 1999 "سوء استخدام السلطة العامة من أجل الحصول على مكسب خاص، يتحقق حينما يتقبل الموظف الرشوة أو يطلبها أو يستجديها أو يبتزها"¹²⁸.

- كما عرّف بنك النقد الدولي الفساد " إساءة استعمال المنصب العام لغرض مكاسب شخصية " وفي تعريف آخر "استغلال السلطة لأغراض خاصة سواء في تجارة الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه سواء كان ذلك مباشر أو غير مباشر"¹²⁹.

الفرع الثاني :

أنواع الفساد

مشكلة عدم وجود تعريف متفق عليه للفساد تُعقد عمل الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، حيث يعود ذلك إلى وجود صور وأنواع متنوعة للفساد في مختلف القطاعات والمؤسسات، مما يؤثر بشكل كبير على عمليات التقرير والتحليل لما بعد الفساد، ويؤدي إلى تعقيد فهم ومكافحة هذه الظاهرة بشكل فعال.

¹²⁷ صرياك مسعودة، مرجع سابق، ص 10 .

¹²⁸ هنان مليكه، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 13 .

¹²⁹ حيدر جمال تيل الجوعاني، مكافحة الفساد في ضوء القانون الدولي، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي، العراق، 2016، ص 30 .

أولاً: الفساد الإداري

يشمل الفساد الإداري السلوكيات والتصرفات الغير قانونية والأخلاقية، التي يقوم بها الموظفون العموميين والمسؤولون الحكوميون باستغلال موقعهم وسلطاتهم لتحقيق مكاسب شخصية أو المساهمة في تحقيق مكاسب غير مشروعة، مما يؤدي إلى تجاوز الأنظمة والقوانين وتقديم الخدمات بشكل غير كفاء وعدم احترام الموظف أوقات ومواعيد وأنظمة العمل .

وفي رأي البعض الآخر هو ذلك النوع من الفساد الذي يشمل تقصير الإدارة، وسوء التسيير، والإهمال، وتعطيل المصالح ، والابتزاز والتحايل، والتجاوزات الإدارية، والتي تؤثر على كفاءة الإدارة وسلامة المؤسسات، بينما يشمل البعض مفهوم أوسع يشمل سوء الإدارة على مستوى مختلف، مما يؤدي إلى أثار سلبية فردية وجماعية¹³⁰.

ثانياً : الفساد السياسي

يعد الفساد السياسي من أخطر أنواع الفساد حيث يعني فساد النخبة الحاكمة للبلاد، وبالتالي فساد الإرادة السياسية التي إن لم تتوفر ضاعت تنمية البلاد وتطورها، وقد اعتبرته الكثير من الدراسات رأس الهرم في أنماط الفساد الأخرى، ويتعلق الفساد السياسي بتجاوزات مالية وانتهاكات للقوانين واللوائح، التي تنظم عمل الهياكل السياسية في الدول، بينما تختلف الأنظمة السياسية بين الديمقراطيات التي تشجع على المشاركة والتوسع، والدول ذات النظام الديكتاتوري، ويظل الفساد السياسي تحدياً يؤثر سلباً على الاستقرار والنمو السياسي¹³¹.

هناك من يعرف الفساد السياسي على أنه " استعمال القوة التعسفية لتحقيق غرض يختلف عن الغرض الذي على أساسه تم منح هذه القوة"¹³²، يمكن القول أن المقصود هنا هي الحكومات

¹³⁰ بودهان موسى، مرجع سابق، ص 26 .

¹³¹ صرياك مسعودة، مرجع سابق، ص 26 .

¹³² نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة الفساد، (دراسة مقارنة بالإدارة النظيفه)، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013، ص 36 .

والأنظمة ذات السيطرة الشمولية والديكتاتورية، حيث تتميز هذه الأنظمة بعدم احترام الحريات وقمع التعبير، مما يؤدي إلى غياب حرية التعبير والتظاهر .

ثالثاً: الفساد المالي

هو ذلك الفساد الذي يشمل التورط في عمليات التزوير والتلاعب بالأموال العامة، وغسيل الأموال، وتهريب السلع والمخدرات، وأنشطة أخرى غير قانونية¹³³.

كما يمكن تعريفه أيضاً بأنه استغلال السلطة لتحقيق مكاسب مادية غير مشروعة ومخالفة للقانون، وهو عدم مراعاة مبادئ السلوك الأخلاقي¹³⁴.

فالفساد المالي يشمل جميع الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام المالية، التي تنظم سير الأعمال الإدارية والمالية في الدولة، ويتضمن عدم الامتثال لتعليمات أجهزة الرقابة المالية، وانتشار الجريمة المنظمة، والتهرب الضريبي والجمركي، والتسيب المالي، وهدر المال¹³⁵.

فالفساد المالي يتخذ عدة صور أهمها

- اختلاس المال العام والاعتداء عليه يتضمن تضخيم فواتير الإنفاق العام لصالح أفراد أو طبقات معينة.
- المتاجرة بالوظيفة تتضمن استغلال الموظف العام لموقعه لأغراض الربح الشخصي، مثل أخذ رسوم مقابل خدمات مجانية تقدمها الدولة للمواطنين.
- السمسرة تشمل العمليات في أسواق الصرف مثل تجارة العملات وسوق المال الخاصة بالأسهم والسندات.....

¹³³ بودهان موسى، مرجع سابق، ص 31 .

¹³⁴ الشريف طلال بن مسلط، ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الحالة الاجتماعية والإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2004، ص 2.

¹³⁵ الثمري هاشم وإيثار الفتلى، مرجع سابق، ص 14.

رابعاً: الفساد الاقتصادي

هو استغلال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية، مثل قبول الرشاوى أو العمولات مقابل تقديم خدمات أو مناقصة عقود الحكومة، أو المساعدة في التهرب الضريبي والجمركي وغيرها من الممارسات الغير أخلاقية¹³⁶.

وحسب المختصين هذا النوع من الفساد يرتبط بالأوضاع والأنشطة الاقتصادية، وتتمثل أسبابه في الفقر والحرمان، والبطالة وغيرها مما يؤدي إلى ارتكاب الجرائم عديدة خارج نطاق القانون.

الفساد الاقتصادي يشمل الفساد التجاري المالي، ويتضمن سوء السلوك في مجال العلاقات التجارية والمالية، خاصة فيما يتعلق بالتجارة مع الخارج، وفي قطاعات مثل الاستيراد والتصدير، إذ يتجلى بشكل خاص في البيروقراطية الإدارية المفرطة، والتعفن الإداري، والرشوة، والتواطؤ، بالإضافة إلى استغلال بعض موظفي الجمارك، البنوك، والضرائب، فإنهم يستخدمون مناصبهم ووظائفهم لصالحهم الشخصي على حساب المصلحة العامة للبلاد والشعب¹³⁷.

المطلب الثاني:

عوامل الفساد

تتعدد أسباب الفساد بأشكاله وآثاره وطبيعته ونطاقه، ويمكن لنا التعرف على بعض العوامل التي تساهم في تفاقمه، ومنها المتعلقة بوجود أنظمة غير ديمقراطية أو سلطوية، تركيز السلطة وانتشار البيروقراطية الضوابط والقيود الإدارية على حرية التجارة والصناعة المحسوبية وانعدام

¹³⁶ موسى، عيسى عبد الباقي، معالجة الصحف المصرية لقضايا الفساد، (دراسة تحليلية ميدانية)، رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي، قنا، مصر، 2000، ص 92.

¹³⁷ بودهان موسى، مرجع سابق، ص 30-31.

الشفافية والمنافسة العادلة في المجال الإداري، والاقتصادي وسوء الإدارة وعدم كفاية أجور الموظفين العموميين، ضعف النظام القضائي وغياب استقلاله الحقيقي¹³⁸.

الفرع الأول:

العوامل الأخلاقية والقانونية

العوامل الأخلاقية والقانونية ناتجة عن السلوك والتقاليد و لمورثات الاجتماعية وتجاهل مفاهيم العدل والفضيلة والمساواة، ومن أبرز أسباب هذا الانحراف الأخلاقي والقانوني نجد :

أولاً: العوامل الأخلاقية

يعتبر الجانب الأخلاقي معيار لمدى التزام المجتمع بالعادات والتقاليد، ففي هذا السياق تختفي النظرة في العمل باعتباره الحاجة الحيوية الأولى للإنسان، وتزعزع نظرة الناس إلى الله، والإخلاص كالصدق والنزاهة، إذا كان كل منا يؤدي واجبه وفق ما تميله الأخلاق في وظيفته العامة، فإن نطاق الفساد سوف يقتصر على الحدود الدنيا¹³⁹.

هذا و يؤكد علماء الاجتماع، ومن بينهم "الفريتاني" أن النظرة التقليدية ترجع الفساد إلى عوامل أخلاقية ودينية وشخصية، والفساد هنا ينجم عن شرح أخلاق المجتمع، أو تسوية في الاعتقاد بالقيم

¹³⁸ « Plusieurs arguments théoriques suggèrent que la corruption est corrélée avec le niveau des salaires des agents publics ... », Voir pour plus de détails, LAVALLEE Emmanuelle, RAZAFINDRAKOTO Mireille et ROUBAUD François, « Ce qui engendre la corruption : une analyse microéconomique sur données Africaines é », Revue d'Economie du Développement, Vol. 18, N°3, 2010, p. 11.

¹³⁹ بركات ياسر خالد، الفساد الإداري، رسالة ماجستير علاقات دولية اقتصادية، مركز المستقبل للدراسات والبحوث، العراق، 2005، ص1.

الدينية، أو الحماسة العقائدية والسياسية، من خلال الملاحقة الأمنية وإعادة بناء الإنسان، وفق نموذج من الإيمان أو المعتقد¹⁴⁰.

وعليه فإن من أهم الأسباب التي تدافع إلى ظهور الفساد الأخلاقي غياب الدافع الديني والابتعاد عن تعاليم ومبادئ الشرع الإلهي الذي نزل لضبط العلاقات والمعاملات المجتمعية بين الأفراد مهما كانت مناصبهم ووظائفهم وقربتهم، والذي ينتج عن ممارسة هذه الآفة على المستوى الفردي أو الجماعي، وكذلك استخدام النصوص الدينية لتبرير الفساد، مثل : استخدام عبارة أن الرسول (ص) قبل الهدية، وأن الرشوة تعتبر هبة لأنها وسيلة للتحبب وليست مظهرا من مظاهر الفساد¹⁴¹.

ثانيا: العوامل القانونية

هناك عدة عوامل أدت إلى تفشي ظاهرة الفساد، فقد أكد الباحثون في علم الإدارة والسلوك التنظيمي أن ذلك يرجع إلى :

وجود هياكل قديمة¹⁴² للأجهزة الإدارية للدولة لا تتوازن ولا تتوافق مع قيم الأفراد، ولا يستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا له أثر في دفع العاملين إلى اتخاذ مسارات وأساليب تعمل تحت ستار الفساد الإداري من أجل التغلب على قيود الهياكل القديمة، مما يخلق حالة من عدم التوافق ويحقق مصالح ذاتية على حساب أهداف و مصالح الجهاز المعني، هذه الحالات منتشرة في العديد من الدول النامية والمتقدمة، لكنها في البلدان النامية تتفاقم و تتضاعف بمعدل سريع للغاية¹⁴³.

¹⁴⁰ خليفة مراد، جهود منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017، ص207.

¹⁴¹ محروق كريمة، المدخل العام لجريمة الفساد، الطبعة الأولى، ألف للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص106.

¹⁴² سعادي فتحة، المركز القانوني للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011، ص114.

¹⁴³ بكوش مليكة، الاختلاس في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013، ص14.

هذا وتلعب السياسات التشريعية دورا هاما في مواجهة الجرائم بأنواعها من خلال تشريعات صارمة قادرة على ردع مرتكبيها، لكن عندما يكون هناك تساهل من المشرع ثغرات قانونية يمكن استغلالها للتهرب من المسألة ولعل أبرز الأسباب ما يلي :

- لجوء المشرع الجزائري إلى سياسة ارتكاب الفساد الإداري والمالي وهي جرائم تم تصنيفها على أنها جنایات، لكنها أصبحت جنح¹⁴⁴.

- تحديد أعضاء النيابة العامة والمدعين العامين من صلاحية فتح تحقيقات في قضايا الفساد الإداري والمالي، ومباشرة الدعوى العمومية، حتى لو توفرت لديهم أدلة قاطعة تثبت وقوعها في الفساد¹⁴⁵.

- عدم التناسب بين طبيعة العقوبة المقررة و مبلغ الأموال المختلسة، يتعرض كل من يختلس مبلغا كبيرا من المال لنفس العقوبات التي يتعرض لها من يختلس مبلغا بسيطا من المال قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وهذا ما يشكل ثغره.

- سوء صياغة القوانين والأنظمة يؤدي بدوره إلى الغموض التداخل والصراع في بعض الأحيان مما يدفع العامل أو الموظف إلى الوقوع في الخطأ.

- غياب التطبيق الصارم للقانون مما يمنح الفاسدين مساحة أكبر للسيطرة على المال العام والخاص.

- التمييز في أحكام القوانين بحصرها على فئة دون أخرى، فهناك فئة تخضع لتطبيق القانون وفئة أخرى تعتبر خطوطا حمراء لا ينفذها القانون مما يعزز الظاهرة والإفلات من العقاب والتي تشجع على استمرار هذه الممارسات.

¹⁴⁴أنظر المواد من 119 إلى 134 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج ، عدد 49، صادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم .

¹⁴⁵أنظر المادة 06 مكرر من الأمر رقم 15-02 الذي يعدل و يتم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج، ر، ج، ج، د، ش، العدد 40، الصادر في 23 يوليو 2015.

- يجهل معظم الموظفين والعاملين بالأنظمة و التعليمات و القوانين، خاصة الإدارية منها والتمويل هو الأمر الذي يؤدي إلى الفساد دون نية للتورط فيه.

- عدم توفر الحماية القانونية اللازمة للمبلغين عن الفساد الإداري والمالي بشكل خاص¹⁴⁶.

هذا فقد تشير أغلب الدراسات إلى أن الدافع وراء الفساد المالي و الإداري وجود بيئة تتعامل معها في السياسة العامة للحكومة نظاما بيروقراطيا، بالتالي يمكن أن تستخلص أن طبيعة الجهاز الحكومي يساعد في نقشي هذا النوع من الفساد¹⁴⁷.

الفرع الثاني :

العوامل الإدارية والمالية

يعتبر الفساد المالي و الإداري ظاهرة خطيرة تعاني بها الدول المتقدمة و النامية على حد سواء، وذلك باختلاف درجات انتشارها و هذا ما نتطرق إليه كالتالي :

أولاً: العوامل الإدارية

لقد تعددت العوامل المؤدية لظهور الفساد الإداري، هذا إذ كتب "عبد الرحمن بن خلدون" في القرن الرابع عشر الميلادي أن الفساد هو الشغف بالحياة المترفة بين أفراد المجموعة الحاكمة، ولجأ أعضاء المجموعة الحاكمة إلى الممارسات الفاسدة لتغطية النفقات التي تطلبها الرفاهية¹⁴⁸.

كان الفساد الإداري ظاهرة مرفوضة من قبل الجميع فيجب علينا معالجتها والتخلص منها وحماية المجتمع من أثارها الوخيمة إذ يجب أن تكون المعالجة فعالة وشاملة إذ يفترض معرفة أسباب نقشيها، إلا أن هناك تبيان وتعدادا ملحوظا، كما أن هناك بعض التناقض في تحديد أسباب الفساد

¹⁴⁶ سعيد عبد المؤمن أنعم، الفساد الإداري والمالي، الحالة اليمنية نموذجا، الدورات والمؤتمرات المنعقدة في اليمن، المجلد 8، العدد 15، اليمن 2004، ص 282.

¹⁴⁷ لشهب مسعود، "دراسة لأثر الفساد المالي والإداري على أداء السياسة المالية في الجزائر خلال الفترة 2002-2015 باستخدام نماذج VAR"، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 7، العدد 08، جامعة سكيكدة، ديسمبر 2017، ص 197.

¹⁴⁸ كليجاراد روبرت، ترجمة على حجاج، السيطرة على الفساد، دار البشير للنشر والتوزيع؛ عمان، 1994، ص 61.

الإداري بين الكتاب والباحثين المختصين في هذا المجال فينقسمون إلى أقسام حسب أفكارهم وآراءهم¹⁴⁹.

كما أن هناك العديد من الأسباب الهيكلية والمؤسسية وراء ممارسات الفساد، سواء في القطاع العام أو الخاص، بحيث أن أغلب هذه الأبعاد المؤسسية الهيكلية، وخاصة ضعف الرقابة، وعدم وضوح العلاقة بين المسؤولين في شتى المجالات، وعدم الاستقرار الهيكلي، تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على السلوك الإداري وتحوله إلى منحرف¹⁵⁰، كما يرجع الفساد إلى عدة أسباب قانونية تكمن أساسا في سوء صياغة القوانين المنظمة للمجال الإداري ولاسيما غموضها وتضاربها في أغلب الأحيان، هذا ما يعطي مرتكبي أفعال الفساد مجال للإفلات من تنفيذ القانون والخضوع للمسؤولية¹⁵¹

من أهم مظاهر السلوك الغير الأخلاقي في الإدارة العامة انتشار المحسوبية وانتهاك مبدأ الفرص وتكافؤ الفرص وغياب مفهوم المسألة العامة، و تنتشر هذه المظاهر في الدول النامية بشكل خاص، وبالتالي تحول هدف الإدارة من خدمة الشعب إلى خدمة مجموعة صغيرة من المواطنين، وهذا ما خلق الوضع من الحقد والكراهية تجاه الموظفين الفاسدين، مما ينتج أحيانا بين المواطن والإدارة.

هذا وتتاثر الهيئات الإدارية بشكل كبير بالبيئة الخارجية المحيطة بها، حيث أن بعض القيم السائدة في المجتمع تؤدي إلى انتشار الفساد الإداري، ومن أهم هذه القيم ارتباط الفرد بأسرته وأصدقائه وهذا ما يجعله يميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب المهمة، وقد يصل الأمر إلى حد

¹⁴⁹ حنوش زكي، "مظاهر الفساد الإداري في السلوك اليومي للمواطن العربي: الأسباب ووسائل العلاج"، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 2001، ص4.

¹⁵⁰ اططاحين غانية، الفساد الإداري "الجزائر نموذجا"، جامعة العفرون، الجزائر، دون سنة النشر، ص01.

¹⁵¹ MASHALI Behzad , (Analyse de la corrélation entre grand corruption perçue et petite corruption dans les pays en développement : étude de cas de l'Iran), REVUE Internationale des Sciences Administratives, Vol . 78, n°4, 2012, p. 832.

مخالفة القانون، مما يساهم في انتشار المحسوبية المحاباة بدلا من التركيز على الكفاءة والجدارة في التوظيف.

مع غياب العدالة في توزيع الدخل والثروة، فإن انقسام المجتمع إلى أقلية ثرية وأكثريّة فقيرة تعاني من تراجع مستوى المعيشة، مما يخلق حافزا لهم لمخالفة القوانين، مقابل الحصول على مزايا خاصة، من أجل خلق التوازن بين الدخل والنفقات، هذا إضافة لانخفاض رواتب العاملين في الهيئات الإدارية دفعهم إلى العمل في وظائف أخرى والقيام بأنشطة غير مشروعة من قبول للرشوة واستغلال الوظيفة العامة بهدف التعويض عن الأجور المنخفضة¹⁵².

ثانيا: العوامل المالية

وبشكل عام يمكن حصر أهم عوامل الفساد المالي على النحو التالي :

-ارتفاع تكاليف المعيشة و انخفاض الأجور و ارتفاع مستوى التضخم الناتج عن السياسة المالية الخاطئة.

-ضعف الإرادة السياسية لدى القادة السياسيين لمكافحة الفساد، وتقشي البيروقراطية الحكومية، وضعف حرية عمل مؤسسات المجتمع المدني¹⁵³.

-الأسباب التربوية و السلوكية، وأهمها عدم الاهتمام بغرس القيم الأخلاقية الدينية مما يؤدي إلى السلوك السيئ، مثل : قبول الرشوة، وعدم المسؤولية وعدم احترام القانون¹⁵⁴.

-الفساد المالي يتحقق بمخالفة القواعد و الأنظمة المالية، و تتجلى مظاهره في التهرب الضريبي وغسل الأموال، أما الفساد الاقتصادي يجمع بين كل أنواع الفساد فهو يرتبط بالفساد المالي

¹⁵² عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص340.

¹⁵³ سعدي حيدرة، مسعود راضية، "الفساد المالي في الجزائر"، دراسة تحليلية لواقعة وآليات مكافحته، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السادس، العدد2، ديسمبر 2020، ص19.

¹⁵⁴ مرجع نفسه، ص20.

والإداري و السياسي، وله عدة مظاهر تتمثل في الحصول على منافع عن طريق القيام بارتكاب أفعال منافية للقيم، وإبرام صفقات وعقود مشبوهة للحصول على امتيازات مختلفة¹⁵⁵.

- يعتبر منح الإعانات الحكومية مصدرا مهما للبحث عن البعد، إذ أشارت الدراسات إلى أن الفساد يجد له مؤطى قدم، بل قد يتزعزع في ظل السياسات المالية التي تصمم بشكل جيد للصناعات المستهدفة بالإعانات، فكلما كانت الإعانات كبيرة أزداد انتشار الفساد في المجتمع¹⁵⁶.

- إن التحكم في الأسعار وانخفاض أسعار السلع عن سعر السوق لأغراض اجتماعية أو سياسية يخلق آثار للأفراد والمجتمعات والمسؤولين وذلك للحفاظ على تدفق هذه السلع والحصول على نصيب غير عادل، هذا ما ينطبق على أسعار الصرف المتعددة وحصص الصرف الأجنبي، فعندما يكون سعر صرف للعملة الأجنبية في الداخل وفقا لنوع الإستردادات، أو لكيفية استخدام الصرف الأجنبي يؤدي إلى خلق الحوافز للحصول على العملة الأجنبية وذلك بسعر أقل، وقد تصبح ندرة النقد الأجنبي أكثر حدة، مما يدفع السلطات النقدية إلى العمل على الحد من استخدامه، وفي كلتا الحالتين سيحاول الأفراد والجماعات رشوة المسؤولين للحصول على أي منها أقل سعر أو حصة أكبر من الحصة المقررة لهذا الاستخدام¹⁵⁷.

الفرع الثالث

العوامل السياسية و الاقتصادية

تتجلى أهمية الحديث عن الفساد عندما نعلم أن الفساد آفة ومرض التي تصيب الأمة وتنتشر في أجزاءها حتى تضعف قوتها، ويجب معرفة أسبابه حتى نتمكن من مكافحته و القضاء عليه

¹⁵⁵ طارق الحاج، مرجع سابق، ص 79.

¹⁵⁶ المرسي السيد حجازي، "التكاليف الاجتماعية للفساد"، مجلة المستقبل العربي، بيروت، المجلد (23)، العدد (266) نيسان، أبريل، 2001، ص 21.

¹⁵⁷ إيثار عبود كاظم الفتلي، الفساد المالي الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية في بلدان مختارة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2009، ص ص 19-20.

والحد من انتشاره، للفساد جذور متعددة، عادة ما يكون راجعا إلى سوء وضعف هياكل المؤسسات وأعمق هذه الجذور يشمل الطبيعة البشرية المتمثلة في الطمع و اختصار الخطوات في إطار غير قانوني، ومن أجل تحديد الآثار الناجمة عنه لابد من معرفة أهم العوامل السياسية والاقتصادية التي تعرقل بشكل مباشر عملية التقدم و التنمية ، فيما يعم التخلف والانهيال المنتشر في المجتمع

158

أولاً: العوامل السياسية

الأسباب السياسية ناجمة عن غياب الثقافة و النزاهة و المحاسبة ومن أهمها :

1-ضعف الإرادة السياسية للدولة من مكافحة الفساد من خلال ضعف المؤسسات الوقائية والرقابة على السواء، أو فقدان المناعة الكافية للجسد الاجتماعي وعدم قدرة على المواجهة والمساومة، وهي ظاهرة مرضية¹⁵⁹،

إذ أن المؤسسات الوقائية غير قادرة على توعية نفسها بمخاطر الفساد والوقاية منه، ولا المؤسسات الرقابية تقوم بدورها وتكتشف مناطق الفساد قبل أن تتفاقم، ولا المؤسسات القضائية تعاقب الفاسدين ليكونوا عبرة لغيرهم، وكل هذه العوامل تؤدي إلى انتشار الفساد¹⁶⁰

وعلى هذا المستوى تظهر حالة غياب التحفيز الذاتي¹⁶¹ لمحاربة الفساد في ظل غياب مؤسسات الدولة وسيادة القانون تحت وطأة التهديدات والتهميش والإقصاء الوظيفي، مما يشجع على اتساع دائرة الفساد.

¹⁵⁸ محروق كريمة، مرجع سابق، ص33.

¹⁵⁹ جيملي بوبكر، "محاولة افهم ظاهرة الفساد في المجتمع الجزائري"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد5، عدد1، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2008، ص162.

¹⁶⁰ محروق كريمة، مرجع سابق، ص34.

¹⁶¹ سوسن كريم الجبوري، "الفساد الإداري والمالي وأهم آثاره الاقتصادية في العراق"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد السابع، العدد الواحد والعشرون، العراق، 2021، ص43.

كما أن ظاهرة الفساد يمكن أن تصل إلى مستوياتها في ظل عدم استقلالية القضاء، وهو أمر يرتبط بمبدأ الفصل بين السلطات، كما هو ملاحظ في معظم الدول المتقدمة والديمقراطية، فالسلطة القضائية مستقلة في عمل وأداء النظام السياسي، مما يعطي أبعاد أوسع لفعالية الحكومة أو النظام السياسي المتمثل في " الحكم الصالح و الرشيد " .

2- احتكار السلطة¹⁶² والمسؤوليات لأشخاص محددين، ينشأ الفساد في بيئة تهيمن عليها السياسة القمعية¹⁶³ وحرية المسؤول في ربط الامتيازات المالية والإدارية والترقيات للموظفين التي يفضلها على فرد ويرفضها على آخر، مما يحولها إلى أوراق ضغط ومساومة، مما يخلق بيئة تناسب توجهاته.

3- الاستبداد وضعف الديمقراطية أي تركز السلطة في يد سلطة لا تخضع للمساءلة ديمقراطياً بأي حال من الأحوال، وعندما تفقد المؤسسة السياسية شرعيتها، تصبح السلطة وقراراتها استبدادية بعيداً عن الشفافية¹⁶⁴، فإن الحكم الاستبدادي يخلق الحوافز التي تدفع للفساد مما يؤدي إلى تنامي الظاهرة.

أما في ما يتعلق بالاستبداد السياسي في دراسة للأمم المتحدة تحت عنوان " الفساد في الحكومة" فإن الاستبداد السياسي الحاضن والراعي لثقافة الفساد المالي والإداري، وأنه نوع من الفساد، والفساد لا يولد إلا فساد مثله، كما يلجأ المتضرر ونفي أغلب الأحيان إلى نفس الفساد من أجل التغلب على الاستبداد وطغيان النخبة الاستبدادية في كافة المستويات. هذا وقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقات عكسية بين مستوى المشاركة الديمقراطية في دولة ما وانتشار الفساد

¹⁶²إسماعيل حسين أحمر، دور نظام الرقابة الداخلية في تشخيص حالات الفساد المالي (واقع وموقعات)، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص31.

¹⁶³محروق كريمة، مرجع سابق، ص35.

¹⁶⁴سعاوي فتيحة، مرجع سابق، ص114.

المنهجي فيها لذلك إذا لجأت دولة ما إلى الآليات الدستورية لمكافحة الفساد، فإن ذلك قد يدي إلى نجاح أكبر في مؤسسات تهدف إلى مكافحة الفساد¹⁶⁵.

هذا وهناك عوامل تتعلق بضعف الممارسات الديمقراطية وحرية المشاركة يمكن أن تساهم في انتشار ظاهرة الفساد السياسي، كونه نظام أقرب إلى حكم الفرد وأنه نظام ديمقراطي وذلك يأخذ في الاعتبار تعدد الأحزاب، وذلك منذ شيوع الاستبداد السياسي والديكتاتورية وحصر السلطات والصلاحيات في يد الرئيس الأعلى، دون تفويض متوازنة نحو المركزية، وضعف الرقابة داخل مؤسسات الدولة، وانعدام الشفافية وضعف نشاط المؤسسات، ويساهم المجتمع المدني بشكل مباشر في نمو وانتشار هذه الظاهرة¹⁶⁶.

4- قلة الوعي السياسي وقلة المعرفة بالآليات والأنظمة الإدارية التي يمارسها من خلال السلطة التي تربط بعامل الخبرة و الكفاءة لإدارة شؤون الدولة¹⁶⁷، وضعف آليات كشف الفساد ومكافحته، وغياب المؤسسات التي تعالج الفساد¹⁶⁸.

ثانياً: العوامل الاقتصادية

اقتصادياً قد تندرج تحت هذا النوع مجموعة من العوامل، قد تكون الأساسية في ذلك والمتمثلة في:

- يعد انتشار الفقر والجهل والامية من أهل الأسباب، حيث أن عدم معرفة الحقوق الفردية للمواطن يدفعه للجوء إلى الجرائم المرتبطة بالفساد لتسهيل معاملاته وحياته اليومية، وهو ما يعتبر من مهام الدولة سواء من حيث تسهيل حياة المواطن في معاملاته ورقابته على الموظفين والإداريين، أو لتوعية المواطنين بحقوقهم البسيطة، والحصول على منافع وأرباح مادية من خلال

¹⁶⁵ محروق كريمة، مرجع سابق، ص 35.

¹⁶⁶ مروان محي الدين النصولي، أثر الفساد في النمو الاقتصادي، ورقة قدمت إلى المؤتمر العلمي الدولي السابق لنقابة خبراء المحاسبة المجازيين في لبنان حول المحاسبة و متطلبات القرن الحادي والعشرين، الجزائر، 1998، ص 196.

¹⁶⁷ سوسن كريم الجبوري، مرجع سابق، ص 35.

¹⁶⁸ سعادي فتيحة، مرجع سابق، ص 116.

أعمال تخالف القيم والأخلاق والقانون، كالغش التجاري، والتلاعب بالأسعار، ويتجسد الفساد الاقتصادي في اتخاذ القرارات في الشأن العام، خاصة فيما يتعلق بتخصيص الموارد والمنافع الاقتصادية، وتوزيع العوائد والنتائج الاقتصادي في المجتمع وفق اعتبارات المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة¹⁶⁹.

- اتساع نطاق التدخل الاقتصادي للدولة في الحياة، ومن أنواع التدخلات التي تقوم بها الدولة هو التحكم في الأسعار السياسات الحمائية عندما تحمي الدولة صناعتها المحلية، تصبح تراخيصا لاستيراد ملائمة، إذ يرى الباحث في هذا المجال أن من أهم عقبات سياسة الدولة في حماية المنتج الوطني هو منع الإستيراد ما يقتل التنوع و المنافسة في السوق، هذا ما يجعل المورد الوحيد يحدد أسعار باهظة للمواد وتنتج كما حدث في سوق السيارات وفي عدة أسواق أخرى.

كما يجعل المنتج الوطني بمكوناته سواء الجيدة أو الرديئة ينافس أسعار الماركات العالمية التي قد لا تصل حتى إلى هذه الأسعار، والمتضرر الوحيد هو الوطن¹⁷⁰.

- التحولات الاقتصادية التي حدثت في العالم في ظل العولمة والتي خلفت فرصة أمام كبار المفسدين ينقلون ما يحصلون عليه بطرق غير مشروعة إلى المؤسسات الدولية وإخفاء مصدرها القانوني من خلال ما يعرف بغسيل الأموال¹⁷¹.

- فالأسباب الاقتصادية تشكل مدخلا لارتكاب أعمال الفساد، وقد تكون السياسات الاقتصادية والنقدية المرتجلة وغير المبنية على أسس ومعايير الكفاءة والشفافية دافعا لارتكاب جرائم الفساد.

¹⁶⁹ بن عزوز حاتم، ظاهرة الفساد، تأصيل نظرية لواقع دولي، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة العربي تبسي، تبسة، المجلد 02، العدد 04، جانفي، 2018، ص 361.

¹⁷⁰ صرياك مسعودة، مرجع سابق، ص 17.

¹⁷¹ بن بريح أمال، جبار رقية، الفساد الاقتصادي وآليات مكافحته، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 1، جامعة يحي فارس، المدينة، 2021، ص 23.

التضخم، وانخفاض قيمة العملة، ومحدودية فرص الاستثمار كلها عوامل اقتصادية تشجع الفساد¹⁷²

- إن سوء توزيع الدخل وانخفاض الرواتب للعاملين في القطاع العام، يقابله ارتفاع تكاليف المعيشة، مما له انعكاساته على المجتمع، نتيجة عدم اهتمام الجهاز الحكومي بالتشريعات المتعلقة بالأجور الذي من شأنه أن يخلق فئات ذات ثروات كبيرة وأخرى محرومة، فيضطر الفرد إلى العمل من أجل زيادة دخله، من خلال الانخراط في جوانب الفساد الإداري لتغطية تكاليف المعيشة¹⁷³.

- إن تأثير الثروة الاقتصادية على الفساد يعتمد على متوسط أجور موظفي الحكومة، فإذا كان الناتج المحلي الإجمالي منخفضا، فمن المرجح أن تكون أجور موظفي المسؤولين منخفضة، مما يغزي موظفي الحكومة ويدفعهم إلى الفساد وقبول الرشاوى كوسيلة لزيادة رواتبهم المنخفضة وتأمينها¹⁷⁴.

¹⁷² PONS Noel, <<Corruption , mode d'emploi>> ,Revue Géoéconomie, n° 66, 2013, p .212 .

¹⁷³ بن عودة حورية، الفساد وآليات مكافحته في إطار الاتفاقيات الدولية و القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، الجزائر، 2013، ص87.

¹⁷⁴ وارث محمد، الفساد و أثره على الفقر، إشارة إلى حالة الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد5، العدد الثامن، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013، ص87.

المبحث الثاني

دور مدونة أخلاقيات المهنة في مجال مكافحة الفساد

أصبح الفساد يشكل ظاهرة خطيرة يستوجب مكافحته، ومن بين التدابير التي تدرج ضمن الوقاية من الفساد، نجد مدونات قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة، كما نصت الاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية، بما في ذلك قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر، على تشجيع النزاهة والأمانة وروح المسؤولية بوضع مدونات تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة للوظائف العمومية والعهد الانتخابية، بما في ذلك مدونة خاصة بسلك القضاة بالنظر إلى أهميته.

فقد أنشأت المدونة من أجل تكريس مبادئ مكافحة الفساد لهذا سوف نتطرق إلى دورها في هذا المجال ومنه فقد تطرقنا في هذا المبحث التدابير الوقائية من الفساد في إطار مدونة أخلاقيات المهنة (المطلب الأول)، ومسؤولية الهيئات المتخصصة في مكافحة الفساد في تكريس العمل بأخلاقيات المهنة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تدابير الوقاية من الفساد في إطار مدونة أخلاقيات المهنة

أدرك المجتمع الدولي بجميع مكوناته حجم الأضرار الناتجة عن الفساد وتأثيره المباشر على التنمية المستدامة في الدول، لذلك بادر إلى اتخاذ أقصى التدابير والجهود لمكافحة ومواجهة هذه الظاهرة، ولعل من أقوى هذه التدابير في هذا المجال السعي إلى تأسيس لأخلاقيات المهنة أو الوظيفة كمنطلق لمكافحة الفساد، حيث بادرت منظمة الأمم المتحدة و عدة منظمات أخرى، إلى الدفع بضرورة وضع مدونات وقواعد السلوك (الفرع الأول)، مع حث جميع الدول على القيام بهذا الأمر، وذلك من خلال قيام مختلف الدول بتكريس المدونات لتنظيم قواعد أخلاقيات المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أخلاقيات المهنة في المواثيق الدولية ذات الصلة لمكافحة الفساد

بمراعاة الخطورة الجسيمة المترتبة عن انتشار ظاهرة الفساد، اتخذ المجتمع الدولي، عبر هيئاته الدولية والإقليمية، خطوات لتعزيز الأخلاقيات المهنية للموظفين بهدف تقليل مخاطر هذه الظاهرة، فأبرزت هذه الجهود كانت من جانب الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية الأخرى، ونستعرض ذلك في ما يلي أخلاقيات المهنة في منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (أولاً)، والمواثيق الأوروبية (ثانياً)، والاتحاد الأوروبي (ثالثاً)، والاتفاقيات العربية (رابعاً).

أولاً: أخلاقيات المهنة في منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

تعتبر منظمة الأمم المتحدة مكافحة الفساد من أهم أولوياتها، بحيث تسعى جاهدة لمكافحة بفعالية، مما جعلها تصدر اتفاقية دولية للوقاية منه ومكافحته، والتي جاءت فيها مجموعة من التدابير الوقائية التي تعمل وتوسع من خلالها الوقاية من الفساد ومكافحته¹⁷⁵.

حسب هذه الاتفاقية فإن من التدابير الوقائية في القطاع العام تشجيع وضع برامج تعليمية وتدريبية لتمكين الموظفين من الوفاء بمتطلبات الأداء الصحيح والسليم للوظائف العمومية فأشارت هذه البرامج إلى مدونات أو معايير سلوكية في المجالات التي تنطبق عليها¹⁷⁶.

وتم اعتماد المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين في ديسمبر 1996، بموجب القرار 51/59 من قبل الجمعية العامة، بعد القلق الذي أثير بشأن خطر الفساد، وتضمنت هذه المدونة مبادئ ومفاهيم أساسية مثل تضارب المصالح والإفصاح عن الأصول كجزء من ممارسة الوظيفة العمومية¹⁷⁷، وقد صدقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 04-124، حيث

¹⁷⁵ صرياك مسعودة، مرجع سابق، ص 132 .

¹⁷⁶ سعادي فتيحة، مرجع سابق، ص 277.

¹⁷⁷ عبد العظيم بن محسن الحمدي، الحكم الرشيد في صدر الدولة الإسلامية والاتجاهات المعاصرة، مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، صنعاء، 2018، ص 95 .

حددت المادة 8 منه على مدونات قواعد سلوك للموظفين العموميين " -من أجل مكافحة الفساد، تعمل كل دولة طرف، ضمن جملة أمور، على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين موظفيها العموميين وفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني.

-على وجه الخصوص، تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق ضمن نطاق نظامها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العمومية،

-لأغراض تنفيذ أحكام هذه المادة، على كل دولة طرف، حيثما اقتضى الأمر وفقا للمبتدئ الأساسية لنظامها القانوني، أن تحيط علما بالمبادرات ذات الصلة التي اتخذتها المنظمات الإقليمية والأقاليمية والمتعددة الأطراف ومنها المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين، الواردة في مرفق قرار الجمعية العامة 51/59 المؤرخ كانون الأول/ ديسمبر 1996

- تنظر كل دولة طرف أيضا، وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، في إرساء تدابير ونظم تيسر قيام الموظفين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد، عندما ينتبهون إلى مثل هذه الأفعال أثناء أداء وظائفهم.

-تسعى كل دولة طرف، عند الاقتضاء ووفقا للمبادئ الأساسية لقانون الداخلي، إلى وضع تدابير ونظم تلزم الموظفين العموميين بأن يفصحوا للسلطات المعنية عن أشياء منها ما لهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وموجودات وهبات أو منافع كبيرة قد تفضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين.

- تنظر كل دولة طرف في أن تتخذ، وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، تدابير تأديبية أو تدابير أخرى ضد الموظفين العموميين الذين يخالفون المدونات أو المعايير الموضوعية وفقا لهذه المادة¹⁷⁸.

فحسب مضمون المادة يجب أن تسعى كل دولة طرف إلى تطبيق ضمن نطاق نظامها مدونات أو معايير سلوكية، ويجب أن تطلع بالمبادرات ذات الصلة التي إتخذتها المنظمات الإقليمية والعالمية ومتعددة الأطراف .

من بين أهم النقاط التي تضمنها في اتفاقية مكافحة الفساد، هي تعزيز النزاهة والشفافية في إدارة الحياة العامة، وتتص المادة الأولى على أن الغرض من الاتفاقية هو تعزيز النزاهة والمساءلة والإدارة السليمة للشؤون العمومية والممتلكات العمومية، ودعت الاتفاقية أيضا إلى وضع مدونات قواعد سلوك الموظفين¹⁷⁹.

ثانيا: أخلاقيات المهنة في المواثيق الأوروبية لمكافحة الفساد

تم اعتماد المجلس الأوروبي لمبادئ مكافحة الفساد عام 1997، واتفق المجلس على تشجيع اعتماد مدونات السلوك للممثلين المنتخبين في مادتها 15، في عام 1999 تبين المجلس الأوروبي اتفاقية القانون الجنائي لمكافحة الفساد، وأسست مجموعة الدول ضد الفساد لمراقبة مدى الامتثال لمعايير مكافحة الفساد، كما طلب مؤتمر السلطات المحلية والإقليمية تبني مدونات سلوك لتوجيههم في تنفيذ واجبات اليومية بمبادئ النزاهة والوقاية من مخاطر الفساد¹⁸⁰.

¹⁷⁸المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 04 / 128 مؤرخ في 19 أبريل سنة 2004، يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المتعمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك في 31 أكتوبر 2003، ج ر ج ج، عدد 26، صادر في 25 أبريل 2004.

¹⁷⁹ ماينو جيلالي، عروس، مرجع سابق، ص 77.

¹⁸⁰ حنان محمد القيسي، النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني، المركز العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2017، ص 88.

في يوم 23 أبريل 1998، أقر مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية اثني عشر مبدأً أخلاقياً، وشدد على أهمية أن تتخذ الدول الأعضاء إجراءات لضمان حسن سير المؤسسات والنظم، وتعزيز سلوك متطابق مع تلك القيم في الخدمة العمومية¹⁸¹.

ثالثاً: أخلاقيات المهنة في اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد

تمت الموافقة على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد في عام 2002، ودخلت حيز التنفيذ في 2003، بهدف مواكبة التطورات العالمية والإقليمية في مجال مكافحة الفساد، وتتضمن هذه الاتفاقية مجموعة من الأهداف والمبادئ اللازمة لتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى آليات تشريعية لتعزيز التعاون الإفريقي في مواجهة الفساد.

تضمنت المادة 2/5 من الاتفاقية أهدافاً تتعلق بتعزيز أخلاقيات المهنة، بما في ذلك توفير الظروف لتعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة، بالإضافة إلى تأكيد مبادئ سيادة القانون والحكم الرشيد¹⁸²، إذ نصت المادة 7 من ذات الاتفاقية جاءت بعنوان "مكافحة الفساد والجرائم ذات الصلة في الخدمة العامة" والتي أشارت إلى ضرورة تشكيل لجنة داخلية أو جهاز مماثل آخر وتكليفه بإعداد "مدونة سلوك"، ومراقبة تنفيذها وتوعية الموظفين العموميين وتدريبهم بشأن المسائل المتعلقة بأداب المهنة¹⁸³.

كما تنص المادة 22 على إنشاء مجلس استشاري حول الفساد داخل الاتحاد الإفريقي، ومن مهامه الأساسية تطوير وتعزيز اعتماد مدونة سلوك متسقة للموظفين العموميين¹⁸⁴.

¹⁸¹ ماينو جيلالي، مرجع سابق، ص 79.

¹⁸² مرسوم رئاسي رقم 137/06 مؤرخ في 10 أبريل 2006، يتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بما بوتي في 11 يوليو 2003، ج ر ج ج عدد 24، صادر في 16 أبريل 2006.

¹⁸³ المادة 7 فقرة 2 المرسوم نفسه.

¹⁸⁴ ماينو جيلالي، مرجع سابق ص 80.

رابعاً: أخلاقيات المهنة في الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد

تم اعتماد الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد بتاريخ 21-12-2010 في القاهرة مصر، وتعد أحد مظاهر التعاون العربي في محاربة هذه الظاهرة، وتضمنت 35 مادة تناولت الوقاية والمكافحة لهذه الظاهرة بما في ذلك تجريم الأفعال الفاسدة وتحديد المسؤوليات الجنائية والإجراءات القانونية والتعاون الدولي، وقد انضمت إليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 14-249 سنة 2014¹⁸⁵.

بالعودة إلى نص المادة 10 من الاتفاقية، يتعين على كل دولة طرف وفقاً لنظامها القانوني وضع وتنفيذ سياسات متكاملة للوقاية من الفساد ومكافحته، بهدف تعزيز مشاركة المجتمع وتعزيز مبادئ السيادة القانونية والحكم الصالح وإدارة الشؤون العامة بكفاءة ونزاهة وشفافية ومساءلة، كما تشدد الاتفاقية على ضرورة تبني كل دولة طرف لمدونات ومعايير سلوكية لضمان أداء الوظائف العامة بطريقة صحيحة ومشرفة وفقاً للقوانين والأخلاقيات المعتمدة¹⁸⁶.

الفرع الثاني:

أخلاقيات المهنة في التشريع الجزائري

صادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد مثل باقي دول العالم في عام 2004¹⁸⁷، واتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد¹⁸⁸، والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد¹⁸⁹، بالإضافة إلى ذلك أصدرت القانون رقم 06-01 الذي ينص على الوقاية من الفساد ومكافحته¹⁹⁰، والذي يشكل الإطار الأساسي لمكافحة الفساد في الجزائر.

¹⁸⁵ مرسوم رئاسي رقم 249/14 مؤرخ في 8 سبتمبر 2014، يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحرر بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010، ج ر ج ج عدد 54، صادر في 21 سبتمبر 2014.

¹⁸⁶ المادة 10، المرسوم نفسه.

¹⁸⁷ مرسوم الرئاسي رقم 128/04، مرجع سابق.

¹⁸⁸ مرسوم رئاسي رقم 137/06، مرجع سابق.

¹⁸⁹ مرسوم رئاسي رقم 249/14، مرجع سابق.

¹⁹⁰ قانون رقم 06-01، مرجع سابق.

يحتوي قانون مكافحة الفساد في الجزائر على أحكام هامة تتعلق بأخلاقيات المهنة، حيث تخصص المادتان 7 و 8 لتنظيم مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين، تنص المادة 7 على ضرورة تعزيز النزاهة والأمانة وروح المسؤولية بين الموظفين والمنتخبين من خلال إنشاء مدونات وقواعد سلوكية تحدد إطار الأداء السليم والنزاهة للوظائف العمومية والعهد الانتخابية، أما المادة 8 فتُلزم الموظف العمومي بالإبلاغ إلى السلطة الرئاسية التي يخضع لها في حال تعارض مصالحه الشخصية مع المصلحة العامة أو تأثير ذلك على مهامه بشكل عادي¹⁹¹.

بالإضافة إلى ذلك، أصدر المجلس الأعلى للقضاء مدونة تتضمن أخلاقيات القضاة¹⁹²، حيث أكدت على أهمية أن يحسن القاضي الاضطلاع بأمانته تجاه المجتمع ويحافظ على قدسية رسالة القضاء، وأشارت المدونة إلى ضرورة أن يتحلى القاضي بصفات النزاهة والاستقامة والتجريد والحياد والاستقلال والتفرغ الكامل لأداء مهامه، بالإضافة إلى الالتزام بالقواعد والسلوكيات التي تهدف إلى تحقيق العدل وسيادة القانون .

وفي نفس السياق أصدر المشرع الجزائري مدونة أخلاقيات مهنة الشرطة بتاريخ 12 ديسمبر 2017، التي تضمنت مجموعة متنوعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب على الشرطي الالتزام بها أثناء أداء مهامه¹⁹³.

يجدر بنا أن نشير إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري يحتوي على مجموعة من الأحكام المتعلقة بأخلاقيات الموظف، حيث نصت المادة 41 على ضرورة أن يقوم الموظف بأداء مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، وأن المادة 42 تشدد على ضرورة تجنب أي فعل يتعارض مع طبيعة مهامه حتى خارج ساعات العمل، وفي جميع الأحوال يجب أن يتسم الموظف بسلوك لائق

¹⁹¹ المادة 7 و 8 من القانون 06-01، المرجع سابق.

¹⁹² القانون العضوي رقم 04-11، مرجع سابق .

¹⁹³ قرار مؤرخ في 12 ديسمبر 2017، يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، ج ر ج ج، عدد 08 صادر في 07 فيفري 2018

ومحترم، مع منعه بموجب المادة 54 من قبول الهدايا والهبات أو الامتيازات مقابل خدمة تقدمها في إطار مهامه تحت طائلة المتابعات الجزائية¹⁹⁴

المطلب الثاني:

الهيئات المختصة و المساهمة في الوقاية من الفساد و مكافحته ودورها في وضع وتكريس أحكام مدونة أخلاقيات المهنة

منذ بزوغ الوعي بأهمية مكافحة الفساد، أصبحت الهيئات المتخصصة في المجال لها دور حيوي في وضع وتطبيق أحكام مدونة أخلاقيات المهنة، حيث تسهم في تعزيز النزاهة والشفافية في المؤسسات والمجتمعات، من خلال تنفيذ الرقابة والتحقيق في الانتهاكات، وتعمل هذه الهيئات على تعزيز معايير السلوك الأخلاقي وتوجيه الأفراد والمؤسسات نحو الممارسات القانونية والأخلاقية، كما يجب أن تتبنى هذه المنظمات إجراءات صارمة لمكافحة الفساد داخلها والتحقيق في أي انتهاكات محتملة للأخلاقيات المهنية

الفرع الأول:

الهيئات المختصة بوضع مدونات أخلاقيات المهنة

من بين الهيئات المختصة بوضع مدونات أخلاقيات المهنة والتي تلعب دورا لا يستهان في الوقاية من جرائم الفساد نجد المجلس النقدي والمصرفي، والمنظمات المهنية التي تسهر على تحقيق الحماية القانونية .

¹⁹⁴ أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

أولاً: المجلس النقدي والمصرفي كهيئة مساهمة في الوقاية من الفساد

1 تعريفها:

يعتبر مجلس النقد والمصرفي من الآليات التنظيمية التي تحكم إدارة وتشغيل بنك الجزائر وتحديد صلاحياته وعملياته، هذا ولقد أشارت المادة 61 من قانون رقم 09-23 أن مجلس النقدي والمصرفي يتكون من أعضاء مجلس إدارة بنك الجزائر، شخصية تختار بحكم كفاءتها في المسائل الاقتصادية و النقدية، وإطار في بنك الجزائر برتبته مدير عام، ويعين هؤلاء الأعضاء الثلاثة في البنود الثلاثة الأخيرة، أعضاء في المجلس بموجب المرسوم الرئاسي، ويتداول هؤلاء الأعضاء ويشاركون في التصويت داخل المجلس¹⁹⁵.

2 صلاحياتها:

حسب نص المادة 64 من القانون 09-23 فإن المجلس يخول صلاحيات بصفته سلطة نقدية في الميادين المتعلقة بما يلي :

- إصدار النقد، كما هو منصوص عليه في المواد من 3 إلى 5 من هذا القانون وكذا تغطيته.
- معايير وشروط عمليات بنك الجزائر، لا سيما فيما يخص الخصم والسندات تحت نظام الأمانة ورهن السندات العامة والخاصة والعمليات المتصلة بالمعادن الثمينة و العملات.
- تحديد السياسة النقدية والإشراف عليها ومتابعتها وتقييمها، ولهذا الغرض يحدد المجلس الأهداف النقدية لاسيما فيما يتصل بتطور المجاميع النقدية والإنتمائية، ويحدد أدوات السياسة النقدية وكذا وضع قواعد الحذر في السوق النقدية ويتأكد من نشر معلومات عن السوق ترمي إلى تقادي مخاطر الاختلال.
- منتجات التوفير والقرض الجديدة، وكذا الخدمات المصرفية.

¹⁹⁵ المادة 61 من القانون رقم 09-23، المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتضمن القانون النقدي والمصرفي، ج ر، ج، ج عدد 43، صادر في 27 يونيو سنة 2023.

- إعداد المعايير وسير نظم الدفع وسلامتها.
 - شروط اعتماد البنوك والمؤسسات المالية وإنشائها، وكذا شروط إقامة شبكاتها، ولاسيما منها تحديد الحد الأدنى من رأسمال البنوك والمؤسسات المالية وكذا كفاءات إدارتها.
 - شروط فتح مكاتب تمثيل البنوك والمؤسسات المالية الأجنبية في الجزائر.
 - المعايير الاحترازية التي تطبق على البنوك والمؤسسات المالية، وكذا المعايير والقواعد التي تطبق على البنوك الرقمية ومزودي خدمات الدفع.
 - حماية زبائن البنوك والمؤسسات المالية، لا سيما في مجال العمليات مع هؤلاء الزبائن.
 - المعايير والقواعد المحاسبية التي تطبق على البنوك والمؤسسات المالية مع مراعاة التطور الحاصل على الصعيد الدولي في هذا الميدان، وكذا كفاءات وآجال تبليغ الحسابات والبيانات المحاسبية الإحصائية والوضعيات لكل ذوي الحقوق لا سيما منها بنك الجزائر
 - قواعد السير الحسن وأخلاقيات المهنة المطبقة على البنوك والمؤسسات المالية، والوسطاء المستقلين، ومكاتب الصرف، إضافة إلى مزودي خدمات الدفع.
- ... وغيرها من الصلاحيات¹⁹⁶.

ثانيا: المنظمات المهنية كهيئات مساهمة في الوقاية من الفساد

1 تعريفها:

وهي منظمات مهنية تخدم نفعا عاما وتدافع عن مصالح الشرائح المنتمية إليها. وتعمل وفق لوائحها الخاصة، ولها قانونها الخاص الذي ينظم عملها وإدارتها وأموالها ونشاطها ونظامها الداخلي

¹⁹⁶ المادة 64 من القانون رقم 09-23، مرجع سابق.

ويكمن نشاط التنظيمات المهنية في تنظيم المهن الرئيسية في الدولة، من خلال أفراد المهنة أنفسهم على شكل تنظيمات مثل تنظيم المهن الحرة مثال : الطب والمحاماة والهندسة، باعتبارها مرافق عامة ومن المصالح التابعة للدولة، إلا أن هذا الأخير قرر ترك المهمة لأعضاء المهنة أنفسهم لأنهم الأكثر قدرة على ذلك، هذا مع منحهم حصة من صلاحيات وامتيازات السلطة العامة¹⁹⁷.

2- أمثلة عن المنظمات المهنية: ومن بين هذه المنظمات المنظمة لهذه المهن نذكر:

- مهنة كاتب العدل التي تم تنظيمها بموجب القانون رقم 06-02 بإنشاء غرفة وطنية أخرى جهوية للموثقين، تتمتع بالشخصية الاعتبارية وتتكفل بتنفيذ كل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد المهنة¹⁹⁸.

- مهنة المحضر القضائي بموجب القانون 06-03¹⁹⁹ إلى أنشأ أيضا غرفة وطنية و جهوية للمحضرين القضائيين، تتمتع بالشخصية الاعتبارية، هدفها ضمان احترام أحكام هذا القانون.

- مهنة المحاماة، أين تم إنشاء منظمات لهذا الغرض وتتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية القانونية لتمثيل مصالح المحامين²⁰⁰.

بعدما سردنا مختلف هذه المنظمات نكتفي بدراسة منظمة واحدة على سبيل المثال، وكيف يكون دورها في مكافحة جرائم الفساد، وهي الغرفة الوطنية و الغرفة الجهوية للمثقفين.

¹⁹⁷ عدوان سميرة، الهيئات الإدارية المختصة في مكافحة الفساد في القانون الجزائري، أطروحة دكتورة في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2023، ص80.

¹⁹⁸ المادتان 45 و 46 من القانون رقم 06-02 ، مرجع سابق.

¹⁹⁹ المادتان 40 و 41 من القانون رقم 06-03 مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج،ج،ج عدد 14 صادر في 8 مارس 2006.

²⁰⁰ المادتان 31 و 32 من القانون رقم 91-04 مؤرخ في 8 جانفي 1991، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج رج ج عدد 2 لسنة 1991. و قد تم إلغاء هذا القانون سنة 2013 بموجب القانون رقم 13-07 مؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج،ج،ج عدد 55 صادر في 30 أكتوبر سنة 2013.

بالعودة إلى نص المادة 45 من القانون رقم 06-02²⁰¹ نجد أنها تنص على أنه تنشأ غرفة وطنية للموثقين تتمتع بالشخصية الاعتبارية تسهر على تنفيذ كل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد وأعراف المهنة وإعداد ميثاق أخلاقيات المهنة الذي ينشر في الجريدة الرسمية وبقرار من وزير العدل.

وبذلك أنها مكلفة بما يلي²⁰²:

- إعداد ميثاق أخلاقي لمهنة كاتب العدل.
- تنفيذ القرارات التي يتخذها المجلس الأعلى للتوثيق و التي تسعى إلى ضمان احترام قواعد ممارسة المهنة.
- دراسة تقارير التفتيش وآراء الغرفة الإقليمية و اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

الفرع الثاني

الهيئات الرقابية المختصة بالرقابة على مدى تكريس أحكام مدونات أخلاقيات المهنة

تعتمد مدونات قواعد السلوك لأخلاقيات المهنة بمعايير الأخلاق و سلوك العمل التي تحدد القيم التي يجب مراعاتها أثناء أداء المهام الموكلة إلى الخاضعين لها سواء الموظفين أو المهنيين، وفي علاقاتهم مع الجمهور مما يعني أن المدونات لم تكن موجودة من أجل تحسين السلوك فقط²⁰³، ومن الهيئات الرقابية المختصة في تكريس أحكام ومبادئ مدونة أخلاقية المهنة نجد:

²⁰¹ المادة 45، من القانون رقم 06-02، سالف الذكر.

²⁰² راجع المواد من 25 إلى 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242 مؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق و ممارستها، و نظامها التأديبي و قواعد تنظيمها، ج ر ج ج عدد 45 صادر في 6 أوت سنة 2008.

²⁰³ هارون نورة، جريمة الرشوة في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص 200.

أولاً: السلطة العليا للشفافية كهيئة مختصة بالوقاية من الفساد و مكافحته

1 تعريف السلطة العليا:

لقد عرف المشرع الجزائري في تعديله الدستوري لسنة 2020 على أنها "مؤسسة مستقلة"، ولقد استبدل المؤسس الدستوري في المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2020²⁰⁴، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بالسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وتم إلغاء كل الأحكام المتعلقة بالهيئة التي كانت سابقا، وهذا من خلال القانون 08/22 مؤرخ في 04 شوال عام 1443 الموافق 05 ماي سنة 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا والوقاية من الفساد ومكافحتها وتشكيلاتها و صلاحيتها²⁰⁵.

- وطبقا للمادة 16 من القانون رقم 08-22 فإن السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد تتشكل من جهازين، رئيس السلطة العليا ومجلس السلطة العليا.

هذا ويعين رئيس السلطة العليا من طرف رئيس الجمهورية وفقا ما تنص عليه المادة 21 من القانون أعلاه لعهدتها خمس(5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، كما تتناهى عهدة انتخابية أو وظيفة أو نشاط مهني آخر، ويحدد تصنيف وظيفة رئيس السلطة العليا وطرق صرف راتبه بنص تنظيمي، ومنحته المادة 22 صلاحيات ومهام للقيام بها في إطار الوقاية من الفساد ومكافحته، أم

²⁰⁴ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ج عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر ج ج عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، معدل بموجب القانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ج ج عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر ج ج عدد 14، صادر في 7 مارس 2016، معدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر ج ج، عدد 82، صادر 30 ديسمبر 2020.

²⁰⁵ قانون رقم 08-22 مؤرخ 5 مايو سنة 2022، يحدد وينظم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحيتها، ج ر ج ج، العدد 32، صادر في 14 مايو 2022.

المادة 23 فنصت على مجلس السلطة العليا، يتزأسه رئيس السلطة العليا، ويتكون من الأعضاء الآتية:

- ثلاثة أعضاء يختارهم رئيس الجمهورية، من بينهم الشخصيات الوطنية المستقلة.
- ثلاثة قضاة، واحد من المحكمة العليا، وواحد من مجلس الدولة، وواحد من مجلس المحاسبة، يتم اختيارهم على التوالي، من قبل رئيس المجلس الأعلى للقضاء ومجلس قضاء مجلس المحاسبة.
- ثلاث شخصيات مستقلة يتم اختيارهم على أساس كفاءتها في الأمور المالية أو القانونية ونزاهتهم وخبرتهم في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته، على التوالي من قبل رئيس مجلس الأمة، ورئيس المجلس الشعبي الوطني والوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة.
- ثلاث شخصيات من المجتمع المدني يتم اختيارها من بين الأشخاص المعروفين باهتمامهم بالقضايا المتعلقة بالوقاية من الفساد ومكافحته من قبل رئيس المرصد الوطني للمجتمع المدني.

2: الطبيعة القانونية للسلطة العليا

حل المؤسس الدستوري في مادته 204 من التعديل الدستوري لسنة 2020 محل الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته، وألغى كل الأحكام المتعلقة بالهيئة السابقة من خلال المادة 39 من القانون 08-22 المتضمن الهيئة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، واعتبرت الهيئة العليا بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020 مؤسسة مستقلة²⁰⁶ وقد وضعها المشرع الجزائري ضمن مصاف الهيئات الرقابية، كما نصت المادة 02 من القانون 08-22 على أن الهيئة العليا مؤسسة مستقلة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري²⁰⁷.

²⁰⁶ بوخالفة فيصل، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، بين المقترضات القانونية و التحديات الواقعية،

مجلة طينة الدراسات العلمية الأكاديمية، جامعة سطيف 2، المجلد 5، العدد 02، السنة 2022، ص1281.

²⁰⁷ أنظر المادة 02 من القانون رقم 08-22، مرجع سابق .

فالسطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته من الأساليب الحديثة في ممارسة السلطة العامة التي اعتمد عليها المشرع بشكل أوسع، وذلك بعد تبني المؤسس الدستوري خيار النظام الليبرالي على حساب النظام الاشتراكي²⁰⁸.

هذا وباعتبار السلطة العليا مؤسسة مستقلة وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، هنا نحاول تسليط الضوء على استقلالية السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته باعتبارها نقطة مفصلية في نجاح مهمتها الرئيسية، وهي الحد من مكافحة الفساد إذ تتمثل استقلالية السلطة العليا من ناحيتين استقلالية السلطة من الناحية الوظيفية من جهة واستقلالية السلطة من الناحية العضوية، وهي كالتالي :

أ - استقلالية السلطة العليا من الناحية الوظيفية :

اكتفى المؤسس الدستوري في المادة 4 من التعديل الدستوري لعام 2020 بالنص على : الهيئة العليا للشفافية مؤسسة مستقلة، دون النص على جوانب من استقلالها ، وذلك من الناحية العضوية أو الوظيفية، باستثناء ما نص عليه في المادة 205 من عدة صلاحيات مما يمنح السلطة العليا الاستقلال الوظيفي، على اعتبار أن تحديد مظاهر الاستقلال هو السلطة العليا وهو عمل المشرع وليس المؤسس الدستوري²⁰⁹.

كما رأى المشرع الجزائري في نص المادة 02 من القانون المذكور أعلاه أنها مؤسسة مستقلة حيث يتم إبراز استقلالية السلطة العليا من خلال تنوع تركيبها البشرية وكيفية تعيين أعضائها، ومن خلال استقراء التعريف الدستوري والقانوني لهذه السلطة نلاحظ أن المشرع أكد على أنها سلطة مستقلة وهي أسلوب جديد من ممارسة السلطة العامة لأنها تتمتع بالاستقلالية في اتخاذ القرارات

²⁰⁸ قريشي راوية، حفصة زكري، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد و مكافحته، مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات الحصول لنيل شهادة الماستر أكاديمي، فرع قانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2023، ص9.

²⁰⁹ أحسن غربي، مرجع سابق، ص694.

والتي تجمع القرارات بين وظيفتي الإدارة والرقابة، ومن حيث استقلال هذه الهيئة فهذا يعني أنها سلطة إدارية مستقلة عن السلطة التنفيذية ولا تخضع لأي رقابة²¹⁰.

أ- 1- تمتع السلطة العليا بالشخصية المعنوية :

أشارت المادة 204 من التعديل الدستوري لعام 2020 إلى التمتع بالسلطة الشخصية وتؤدي السلطة الأخلاقية، وكذا المادة 2 من القانون 08-22 السالف الذكر، إلى منح السلطة العليا الشخصية الاعتبارية وتمتعها بالأهلية القانونية التي تمكنه في اكتساب الحقوق والقيام بواجباته والمهام الدستورية المنصوص عليها في قانون إنشائها رقم 22-08، بالإضافة إلى موطن خاص بها يقع فيه مركز إدارتها، وكذلك ممثل يعبر عن إدارتها، كما أن للهيئة الحق في مقاضاة الغير²¹¹، وذلك وفق القواعد العامة و هي كالتالي :

- موطن السلطة العليا :

تنص المادة 03 من القانون 08-22 على أن يقع مقر الهيئة العليا في مدينة الجزائر، والهدف من تحديد الموطن هو تحديد الولاية القضائية الإقليمية للأطراف التي تقوم بتسوية النزاعات على سلطة من الطرف الآخر.

- الذمة المالية للسلطة العليا :

إن منح السلطة العليا للشخصية الاعتبارية يترتب عليه استقلال مسؤولياتها المالية، نجد المادة 36 نصت على أن يكون للسلطة العليا موازنة خاصة ترصد لها الميزانية العامة للدولة، حيث يعتبر رئيس الهيئة العليا هو الذي يأمر بصرف ميزانية الهيئة العليا.

²¹⁰ حويذق عثمان، محمد لمين سلخ، النظام القانوني للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 13، العدد 01، جامعة الوادي، 2022، ص 475.

²¹¹ عجابي إلياس، النظام القانوني للسلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد و مكافحته في ظل القانون 22 / 08، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 15، العدد 01، جامعة محمد بوضياف مسيلة، مارس، 2023، ص 147.

-أهلية التقاضي :

يمكن للجهات الإدارية المستقلة اللجوء إلى القضاء سواء بصفتها مدعيا أو مدعى عليه، وهو ما أشارت إليه المادة 14 إذ نصت على أن تكون قرارات السلطة العليا قابلة للطعن القضائي وفقا للتشريعات النافذة، وهذا يؤكد أعلى سلطة إلى القضاء.

-أهلية التعاقد:

يمكن للجهات الإدارية المستقلة إبرام العقود والاتفاقيات بما في ذلك المنصوص عليه في المادة 4 فقرة 07، ضمان تطوير التعاون مع الهيئات والمنظمات الإقليمية والدولية تختص بالوقاية من الفساد ومكافحته، كما نصت الفقرة 9 من نفس المادة على التعاون نحو تطوير طريقة منتظمة بشكل استباقي لتبادل المعلومات مع الهيئات النظيرة لها على المستوى الدولي، ومنع الأجهزة و الإدارات المعنية بمكافحة الفساد على النحو المنصوص عليه في المادة 22 فقرة 10 على تطوير التعاون مع هيئات الوقاية من الفساد ومكافحته على مستوى الدولي وتبادلها المعلومات معها.

-تعيين نائب يمثّلها :

طبقا لنص المادة 22 من القانون 22-08 المذكور أعلاه، فإن الرئيس هو الممثل القانوني للسلطة العليا.

أ - 2 -تمتع السلطة العليا بالاستقلال المالي :

يتجلى الاستقلال المالي للسلطة العليا من خلال الفصل الرابع من القانون 22-08 المذكور، إذ نصت المادة 36 منه على أن " تزود السلطة العليا بميزانية خاصة تقيد في الميزانية العامة للدولة، يعتبر رئيس السلطة العليا هو الأمر بصرف ميزانية الدولة ...²¹²

²¹² المادة 36 من القانون 22-08، مرجع سابق.

أ - 3 - تمتع السلطة العليا بالاستقلال الإداري :

إضافة على التخلي على المؤسس الدستوري والمشرع من خلال التعديل الدستوري لسنة 2020 والقانون رقم 22-08 على وضع السلطة العليا في يد رئيس الجمهورية، كما هو الحال مع الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته، حيث خصص لها مقر مستقر بمدينة الجزائر طبقا للمادة 3 المذكور أعلاه، إضافة إلى التزام الدولة بتزويد السلطة العليا بكل الوسائل البشرية والمالية والمادية لسيرها²¹³

ب -الاستقلالية من الناحية العضوية :

تظهر استقلالية الهيئات الإدارية المستقلة من خلال تكوينها، وطريق تعيين أعضائها، وتصريف أعمالها المتعلقة بالثقة وحالات عدم التوافق، وبناء على ذلك سنحاول دراسة ما يلي :

ب - 1- من حيث التكوين :

الاعتراف بمبدأ جماعية السلطة العليا يشكل ضمان لاستقلاليتها، ويشترط في العضوية أن تكون تشكيلة متنوعة، تضم جميع الأطراف المعنية، و يشترط العضوية أن تكون تشكيلة متنوعة، تضم جميع الأطراف المعنية، حيث يلاحظ أن الهيئة يتم تشكيلها في مجموعة متنوعة من التراكيب.

ب -2- من حيث أسلوب التعيين و إنهاء العضوية :

يتم تعيين رئيس الهيئة العليا وأعضائه بموجب مرسوم رئاسي، أي أن التعيين يركز على سلطة واحدة وهي السلطة التنفيذية، يمثلها رئيس الجمهورية ولكن اللافت هنا أعضاء الهيئة يتم اختيارهم من عدة مجموعات وهذا وفقا للمادة 23 من القانون 22-08.

²¹³ سرياح أحمد، جباري زين الدين، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته كآلية دستورية وقانونية جديدة لمكافحة الفساد، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 1، السنة مارس 2023، ص 779.

هذا إذ تفقد عضويتك في الهيئة العليا في الحالات التالية : الاستقالة، فقدان الصفة، انتهاء مدتك، الإدانة بجناية أو جنحة، الوفاة، فقدان الإقصاء بسبب الغياب، والقيام بأعمال خطيرة وهو ما يتعارض مع التزاماته من خلال تحديد المهام.

ب - 3- تحديد مهام المستخدمين:

وتظهر الاستقلالية من خلال مهام المستخدمين، حيث نص المشرع على مجموعة من الصلاحيات الممنوحة لرئيس السلطة العليا للقيام بمهامه المنصوص عليه في المادة 22 من القانون 08-22، كما نص عليها المشرع أنها مجموعة الصلاحيات الممنوحة لمجلس الهيئة والتي يتعين القيام بها بموجب المادة 29 من نفس القانون .

ب - 4- من حيث القواعد المتعلقة بالعهد و حالات التنافي :

إن مسألة الحفاظ على التفريق نموذج السلطة الإدارية المستقلة عن بقية السلطات الإدارية جعلت المشرع الجزائري يتبنى بنظام العهد و حالات التضارب فيما يتعلق بأعضاء هذه السلطات²¹⁴.

-بالنسبة للعهد : يتم تعيين رئيس الهيئة العليا لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وفقا لنص المادة 21 من القانون 08-22 المذكور أعلاه، أما بالنسبة لأعضاء الهيئة العليا فيتم تعيينهم بقرار جهوي لمدة 5 سنوات غير قابلة للتجديد وفقا لنص المادة 24 من نفس القانون.

-بالنسبة لحالة التنافي : نصت الفقرة 2 من المادة 2 على أنه تنافي عهدة الرئيس مع أي عهدة انتخابية أو وظيفية أو نشاط مهني آخر، أما بالنسبة للأعضاء فلم ينص القانون 08-22 على حالات تنافي بشأنهم²¹⁵.

²¹⁴ صديق سهام، مظاهر الاستقلالية السلطة الإدارية المستقلة في الجزائر، المجلة الجزائرية للحقوق والحقوق السياسية العدد 04، المركز الجامعي بالحاج بوشعيب، عين تيموشنت، ديسمبر 2017، ص198.

²¹⁵ رواية قريش، حفصة زكري، مرجع سابق، ص16.

3 - صلاحيات (مهام) السلطة العليا :

جاء النص على مهام السلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد ضمن الفصل الثاني من القانون 08-22 تحت عنوان صلاحيات السلطة العليا والتي تضمن ما يلي :

أ - تحقيق أعلى مؤشرات النزاهة والشفافية:

لقد تضمنت المادة 04 من القانون نفسه من جملة صلاحيات السلطة، ومنها جمع ومركزة استغلال ونشر أي معلومات أو توصيات من شأنها أن تساعد الإدارة العمومية أو أي شخص طبيعي أو معنوي في الوقاية من أفعال الفساد وكشفها، كما أن من أهم مهام السلطة هو العمل على التقييم الدوري للأدوات القانونية المتعلقة بالشفافية والرقابة من الفساد و مكافحته والتدابير الوقائية من الفساد ومكافحته، كما تتلقى التصريحات بالممتلكات وضمان معالجتها ومراقبتها، ووضع شبكة تفاعلية تهدف إلى إشراك المجتمع المدني وتوحيد وترقية أنشطته في مجال الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، مع تعزيز قواعد الشفافية في تنظيم الأنشطة الخيرية والدينية والثقافية والرياضية، كذلك السهر على تطوير التعاون مع الهيئات والمنظمات الإقليمية والدولية المختصة بالوقاية من الفساد ومكافحته، ومن مهامها أيضا إعداد تقارير دورية عن تنفيذ تدابير وإجراءات الشفافية والوقاية من الفساد مع إعداد تقرير سنوي حول نشاطها ترفعه لرئيس الجمهورية و إعلان الرأي العام بمحتواه²¹⁶

ب - مراقبة السلطة لمدى الامتثال لمبادئ الشفافية والنزاهة:

تتولى السلطة العليا متابعة مدى امتثال الإدارة العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والمؤسسات الاقتصادية والجمعيات والمؤسسات الأخرى، للإلتزام بالمطابقة لأنظمة الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من القانون 08-22 من القانون أعلاه، كما تناولت المادة 08 من نفس القانون على التأكد من وجود أنظمة الشفافية و الوقاية من الفساد ومكافحته، ومدى جودته وفعاليتها وملائمة تنفيذها، هذا وتهدف التوصيات التي

²¹⁶ المادة 4 من القانون 08-22، مرجع سابق.

تصدرها السلطة العليا في هذا الإطار إلى المساعدة في وضع التدابير والإجراءات المناسبة لكل هيئة أو مؤسسة معينة²¹⁷

ثانياً: اللجنة المصرفية كهيئة مساهمة في الوقاية من الفساد

1 - تعريفها:

تعرف اللجنة المصرفية على أنها هيئة تشرف على القوانين واللوائح المتعلقة بالقطاع المصرفي، وتعمل على تنظيم ومراقبة الأنشطة المالية والمصرفية في البلدان، وحسب المادة 117 من القانون 09-23 فإن " اللجنة المصرفية تتكون من :

- المحافظ، رئيساً،

- ثلاثة أعضاء يختارون بحكم كفاءتهم في المجال المصرفي والمالي والمحاسبي،

- قاضيين (2) ينتدب الأول من المحكمة العليا و يختاره رئيسها الأول، وينتدب الثاني من مجلس الدولة ويختاره رئيس هذا المجلس بعد استشارة المجلس الأعلى للقضاء،

- ممثل عن مجلس المحاسبة يختاره رئيس هذا المجلس من بين المستشارين الأولين،

- ممثل عن وزارة المالية، برتبة مدير، على الأقل.

- يعين أعضاء اللجنة لمدة خمس (5) سنوات، بموجب مرسوم رئاسي، وتطبق المادة 28 من هذا القانون على رئيس اللجنة وأعضائها.

تحدد اللجنة المصرفية تنظيمها وقواعد عملها.

تزود اللجنة بأمانة عامة يحدد مجلس إدارة البنك صلاحياتها وكيفيات تنظيمها وعملها، بناء على اقتراح من اللجنة²¹⁸

²¹⁷ المادتين 7 و8 من القانون 22-08، مرجع سابق.

2 - مهامها:

- جاء في نص المادة 116 من القانون رقم 23-09 الذي يتضمن القانون النقدي والمصرفي، أن اللجنة المصرفية "تؤسس سلطة إشراف تدعى في صلب النص " اللجنة " وتكلف بما يأتي :
- رقابة مدى احترام البنوك والمؤسسات المالية والوسطاء المستقلين، ومكاتب الصرف، ومزودي خدمات الدفع، الذين يدعون في صلب النص أدناه "الخاضعين" للأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة عليهم.
 - فحص شروط استغلال البنوك والمؤسسات المالية والسهر على نوعية وضعيتها المالية.
 - المعاقبة على الإخلالات التي تتم معابنتها، وتسهر على احترام قواعد حسن سير المهنة.
 - كما تعين عند الاقتضاء، المخالفات التي يرتكبها أشخاص يمارسون نشاطات الخاضعين دون أن يتم اعتمادهم، وتطبق عليهم العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون، دون المساس بالملاحقات الأخرى الجزائية والمدنية.

تصدر اللجنة تعليمات توجيهية وتثبت عن طريق مقررات²¹⁹

²¹⁸ المادة 117 من القانون 23-09، مرجع سابق.

²¹⁹ أنظر المادة 16 من القانون 23-09، مرجع سابق.

من خلال كل ما سبق يتضح لنا أن الفساد يشمل سوء السلوك وسوء الاستخدام للسلطة أو الموارد لتحقيق مكاسب غير مشروعة، كالاختيال و الرشوة والتلاعب بالمعلومات وغيرها، فتلعب مدونة أخلاقيات المهنة دوراً حيوياً في الوقاية من الفساد ومكافحته من خلال تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة، وتشجع المدونة على تبني ممارسات مهنية سليمة ومسؤولة، وتحدد السلوكيات غير المقبولة وتحد من فرص الوقوع في الفساد من خلال تعزيز الوعي بالمخاطر وتعزيز الإجراءات الوقائية والرقابية.

خاتمة

أخيراً يمكن القول أن مدونة أخلاقيات المهنة ألية ذات فعالية كبيرة، نظراً لمساهمتها في الوقاية من الفساد ومكافحته، خاصة ما تعلق بالفساد المالي والإداري الذي يعتبر فضاء خصباً لهذه الظاهرة الخطيرة

إكتشفنا من خلال هذه الدراسة لموضوع دور مدونة أخلاقيات المهنة في الوقاية من الفساد ومكافحته، أن الغاية الرئيسية من إستحداث هذه الألية الوقائية هو تكريس الإلتزام الصارم بمكافحته الفساد في شتى المجالات، كون هذه الأخيرة تنص على جملة من التدابير والإجراءات الوقائية التي تعمل على مكافحة الفساد والتصدي له، فكما رأينا في بداية هذا البحث أن هذه الوسيلة هي وثيقة تصدر من الدولة وتحتوي على مبادئ وقيم تسعى لمحاربة الفساد سواء كان ذلك في المجال المالي أو الإداري أو غيرها

غير أن ضمان نجاعة هذه الألية في الوقاية من الفساد مرهون بتطبيق قواعده وبنوده ومبادئه، فلا يكفي أن تبقى مجرد حبر على ورق

إذ تعمل مدونة أخلاقيات المهنة على ضبط سلوك الموظف التي يجب أن يتحلى بها أثناء أداءه لعمله وللمهام المكلف بها، ولضمان تصرفاته في الشؤون العامة بشكل موضوعي ونزيه، وتعمل على تفاعلي السلوك الغير أخلاقية، فبدونها سوف ينشأ جهاز غير فعال موشحاً بأساليب الفساد لذلك اقتضى الحال بحث القيم والأخلاق النزيهة والسامية التي تلزم الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته ضمن إطار الصالح العام، ويؤدي واجباته

تمكنا من الوصول إلى مجموعة هامة من النتائج والتوصيات والتي تتمثل في ما يلي:

1- النتائج:

- مدونة أخلاقيات المهنية هي وثيقة رسمية تحتوي على مبادئ وقواعد لضمان أكبر قدر من مكافحة الفساد المالي والإداري ومختلف المجالات والميادين التي تكون فضاء خصباً لتفشي ظاهرة الفساد.

- تتوع محتوى مدونة أخلاقيات المهنة فنجد هناك ما تعلق بالمجال المالي والإداري أو حتى مدونات أخلاقيات للمهن مثل القضاء والطب والمحاماة.
- غياب الثقافة التي تحت على تقديس الالتزام بها جاءت به المدونة من قواعد والتزامات
- غياب ترسيخ مدونة أخلاقيات المهنة خاصة في القطاع العمومي وبعض المهن
- نقص الإطار القانوني المنظم لقواعد أخلاقيات المهنة لسيما ما تعلق بالتزامها
- لم يبين قانون رقم 01-06 نوع المسؤولية في حالة مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين التي أشار إليها في نص المادة7، بينما تحدث عن جزاءات تأديبية فعالة وردعية في حالة مخالفة أخلاقيات المهنة في القطاع الخاص

2- التوصيات:

- ضرورة تكريس مدونة أخلاقيات المهنة لدى العمال والموظفين والمؤسسات والتوعية بدورها الفعال في مجال مكافحة الفساد
- وضع رقابة لضمان أكبر قدر من احترام ما جاءت به مدونة أخلاقيات المهنة
- تشجيع البحوث والدراسات الخاصة بأخلاقيات المهنة في المؤسسات وغيرها
- ضرورة تعديل قانون رقم 01-06 وتصويب الكثير من الأحكام الواردة فيه، خاصة التوسيع من مفهوم الموظف العام، لتحمل أكثر للمسؤوليات
- إخضاع العمال والمدراء لدورات تكوينية من أجل الحفاظ على الوعي بخصوص ضرورة هذه الآلية ودورها في الوقاية من الفساد
- العمل على ردع المخالفين والعمل على منع التجاوزات والسهو على ضمان تطبيق ما جاءت به المدونة

- سنّ واستحداث قوانين صارمة تُكرس ضرورة احترام مدونة أخلاقيات المهنة
- تشديد العقوبات والجزاءات على المخالفين
- تشجيع التعاون والتبادل مع البلدان الرائدة في هذا المجال.
- المصادقة على ميثاق أخلاقيات العمل العام تحدد فيه قيم وقواعد السلوك والمسؤوليات
- ضرورة تعميم إصدار مدونات السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة على كافة الأسلاك والقطاعات الوظيفية لترسيخ القيم الأخلاقية وبالمقابل لا بد من تحسين ظروف العمل
- ضرورة تشجيع النقابات على إلزام الموظفين التمسك بأخلاقيات الوظيفة العامة والنص عليها ضمن مبادئها .
- إنشاء سلطات مستقلة مهمتها السهر على إحترام أخلاقيات المهنة في الإدارات العامة على نحو يجعلها ذات طابع إلزامي .

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية.

1. الكتب:

- 1- اططاحين غانية، الفساد الإداري " الجزائر نموذجا "، جامعة العفرون، الجزائر، دون سنة النشر.
- 2- أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية، للإدارة، القاهرة، 2014.
- 3- الريكاني محمد علي، مواجهة الفساد(دراسة مقارنة في إستراتيجية مواجهة جرائم الفساد)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2019.
- 4- الشريف طلال بن مسلط، ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الحالة الاجتماعية والإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2004.
- 5- الشمري هاشم، إيثار الفتلى، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 6- الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1967.
- 7- بدوي إسماعيل، القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1977.
- 8- بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، الأردن، 2009.
- 9- بودهان موسى، النظام القانوني لمكافحة الفساد في الجزائر، المؤسسة الوطنية للاتصال، النشر والإشهار، الجزائر، 2009.
- 10- جون سوليفان، أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحكومة الشركات، مطابع معهد الإدارة العامة.

- 11- حنان محمد القيسي، النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني، المركز العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2017.
- 12- حنوش زكي، "مظاهر الفساد الإداري في السلوك اليومي للمواطن العربي: الأسباب ووسائل العلاج"، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 2001.
- 13- حيدر جمال تيل الجوعاني، مكافحة الفساد في ضوء القانون الدولي، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي، العراق، 2016.
- 14- خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014.
- 15- خضير عبد القادر، النظام التأديبي للمحامي الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 16- دلاندة يوسف، أصول ممارسة مهنة المحاماة وفقا للقانون الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2000.
- 17- سعيد بن ناصر الغامدي وآخرون، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، 2010.
- 18- سعيدان علي، دليل ممارسة المحاماة و أخلاقياتها في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2010.
- 19- طلال محمد العجاج، الالتزامات وحقوق المحامي (دراسة مقارنة)، دار ومكتب الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2012.
- 20- طلبه عبد الله، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، المطبعة الجديدة، دمشق، 1982.

- 21- عبد العظيم بن محسن الحمدي، الحكم الرشيد في صدر الدولة الإسلامية والاتجاهات المعاصرة، مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، صنعاء، 2018
- 22- عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 23- على السيد شتا، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل، طبعة 1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1999 .
- 24- علي عباس، إدارة الموارد البشرية، المكتبة الجامعية، الشارقة، الإمارات، سنة 2008 .
- 25- غسان رياح، أخلاقيات أصحاب المهن القانونية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.
- 26- كليتجار روبرت، ترجمة على حجاج، السيطرة على الفساد، دار البشير للنشر والتوزيع؛ عمان، 1994 .
- 27- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006 .
- 28- محروق كريمة، المدخل العام لجريمة الفساد، الطبعة الأولى، ألف للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
- 29- محمد الأمين البشري، الفساد والجريمة المنظمة، منشورات نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007 .
- 30- محمد الفاتح محمود بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2017 .
- 31- محمد حسن محمد حمادات، العمل والالتزام الوظيفي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006 .

- 32- محمود أبو بكر الهوش، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002 .
- 33- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 34- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الطبعة الأولى القاهرة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005 .
- 35- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر 2010.
- 36- نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة الفساد، دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013 .
- 37- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2012.
- 38- هنان مليكه، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010 .
- 39- ياغي محمد عبد الفتاح ، الأخلاقيات في الإدارة، طبعة واحد، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012 .
- 40- وراس وسيلة، وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري، دراسة قانونية تحليلية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .

II. الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ - أطروحات الدكتوراة

1- بن عودة حورية، الفساد وآليات مكافحته في إطار الاتفاقيات الدولية والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، الجزائر، 2013 .

2- خليفة مراد، جهود منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة دكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017 .

3- صرياك مسعودة، طرق الوقاية من الفساد و أساليب مكافحته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2023 .

4- عدوان سميرة، الهيئات الإدارية المختصة في مكافحة الفساد في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراة في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2023 .

5- هارون نورة، جريمة الرشوة في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017 .

ب- المذكرات الجامعية

ب-1 - مذكرات الماجستير

1 - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور الأخلاق المهنية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، دراسة ميدانية بمدينة غزة، رسالة ماجستير أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، قسم قيادة وإدارة، جامعة الأقصى، 2014 .

- 2- إسماعيل حسين أحمر، دور نظام الرقابة الداخلية في تشخيص حالات الفساد المالي (واقع وموقعات)، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015 .
- 3- القروي محمد بن ناصر، أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، الرياض.
- 4- إيثار عبود كاظم الفتلي، الفساد المالي الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية في بلدان مختارة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2009 .
- 5- بركات ياسر خالد، الفساد الإداري، رسالة ماجستير علاقات دولية اقتصادية، مركز المستقبل للدراسات والبحوث، العراق، 2005 .
- 6- بكوش مليكة، الاختلاس في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2013 .
- 7- بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة مسيلة، الجزائر، 2013 .
- 8- سعادي فتيحة، المركز القانوني للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011 .
- 9- موسى، عيسى عبد الباقي، معالجة الصحف المصرية لقضايا الفساد، دراسة تحليلية ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي، قنا، مصر، 2000 .

ب- 2- مذكرات الماجستير

1 - بوسبت مريم، عيودة أسماء، أخلاقيات العمل وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحي تاسوست، جيجل، 2018 .

2- عميروش حياة، فدسي سارة، علاقة الصراع التنظيمي بأخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية بالشراكة الإفريقية للزجاج evana الطاهر -جيجل- ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018.

3- قريشي راوية، حفصة زكري، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد و مكافحته، مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات الحصول لنيل شهادة الماجستير أكاديمي، فرع قانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2023 .

III. المقالات والمدخلات

أ - المقالات

1- الحاج طارق، "مظاهر الفساد الإداري"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، عدد 4، مركز البحث وتطور الموارد البشرية، رماح(الأردن)، 2008، ص.ص 80-92.

2- المرسي السيد حجازي، التكاليف الاجتماعية للفساد، مجلة المستقبل العربي، بيروت، المجلد(23)، العدد(266) نيسان، أبريل، 2001، ص.ص 17-37.

3- بلعدي إيمان، بن جيلالي فلة، إشكالية تفعيل المدونة الخاصة بأخلاقية السلوك الإداري كآلية للرقابة على الصفقات العمومية في الجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد الثاني، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، 2022، ص.ص 422-441.

- 4- بن الصغير مراد، "التوجيه التشريعي في تكريس الطابع الإلزامي لأخلاقيات العمل المهني - مهنة الطب والمحاماة نموذجين-"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 9، جامعة أبي بكر بالفايد، تلمسان، جوان 2014، ص.ص 166-187.
- 5- بن بريح أمال، جبار رقية، الفساد الاقتصادي وآليات مكافحته، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 1، جامعة يحي فارس، المدية، 2021، ص.ص 20-31.
- 6- بن عبو محمد، كرد نبيلة، "مدونة أخلاقيات المهنة و السلوك، كآلية من الفساد في قطاع الجمارك والقضاء"، مجلة الفكر القانوني و السياسي، المجلد السادس، العدد الثاني، جامعة تبسة، 2022، ص.ص 153-162.
- 7- بن عزوز حاتم، ظاهرة الفساد، تأصيل نظرية لواقع دولي، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد 02، العدد 4، جامعة العربي تبسي، تبسة، جانفي، 2018، ص.ص 357-374.
- 8- بن عيسى لزهر، "أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقا للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس 2020، ص.ص 219-242.
- 9- بوخالفة فيصل، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، بين المقتضيات القانونية والتحديات الواقعية، مجلة طبنة الدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 02، جامعة سطيف 2، السنة 2022، ص.ص 1278-1294.
- 10- بوطبة مراد، "التوجه نحو الطابع الدولي لمدمنات قواعد السلوك" -مدونة أخلاقيات الطب نموذجا-، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 36، العدد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2022، ص.ص 111-128.

- 11- بوقرة إسماعيل، ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 7، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2020، ص.ص 10-21.
- 12- بومنصور نورة، المواجهة القانونية لتعارض المصالح في الإدارة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 08 العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص.ص 513-529.
- 13- جيملي بوبكر، محاولة فهم ظاهرة الفساد في المجتمع الجزائري، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، مجلد 5، عدد 1، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2008، ص.ص 153-163.
- 14- حويذق عثمان، محمد لمين سلخ، النظام القانوني للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 13، العدد 01، جامعة الوادي، 2022، ص.ص 472-485.
- 15- سرباح أحمد، جباري زين الدين، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته كآلية دستورية وقانونية جديدة لمكافحة الفساد، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، المجلد 8، العدد 1، السنة مارس 2023، ص.ص 775-788.
- 16- سعدي حيدرة، مسعود راضية، الفساد المالي في الجزائر، دراسة تحليلية لواقعة وآليات مكافحته، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السادس، العدد 2، ديسمبر 2020، ص.ص 17-36.
- 17- سعيد عبد المؤمن أنعم، الفساد الإداري والمالي، الحالة اليمينية نموذجا، الندوات والمؤتمرات المنعقدة في اليمن، المجلد 8، العدد 15، اليمن، 2004، ص.ص 37-75.

- 18- سمايل نوفل، خالد جمال جعارات، فضيلة بوطورة، "دور أخلاقيات العمل في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد2، العدد1، جامعة تبسه، الجزائر، مارس2018، ص.ص 08-24.
- 19- سوسن كريم الجبوري، الفساد الإداري والمالي وأهم آثاره الاقتصادية في العراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد سابعة، العدد الواحد والعشرون، العراق، 2021، ص.ص 41-56.
- 20- صديق سهام، مظاهر استقلالية السلطات الإدارية المستقلة في الجزائر، المجلة الجزائرية للحقوق والحقوق السياسية، المجلد2، العدد02، المركز الجامعي بالحاج بوشعيب، عين تيموشنت، ديسمبر 2017، ص.ص 193-206.
- 21- عثمانى أمينة، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة واليات إرسائها دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد9، العدد14، جامعة المسيلة، الجزائر، 2015، ص.ص 01-17.
- 22- عثمانى فاطمة، تجريم عدم التبليغ عن تعارض المصالح تكريس لمكافحة الفساد في الوظائف العمومية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد6، العدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة البليدة 2، 2018، ص.ص 480-490.
- 23- عجابي إلياس، النظام القانوني للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في ظل القانون 08 / 22، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد15، العدد01، جامعة محمد بوضياف مسيلة، مارس، 2023، ص.ص 143-156.
- 24- لشهب مسعود، دراسة لأثر الفساد المالي والإداري على أداء السياسة المالية في الجزائر خلال الفترة 2002 - 2015 باستخدام نماذج VAR، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد7، العدد08، جامعة سكيكدة، ديسمبر2017، ص.ص 192-212.

25- ماينو جيلالي، عروس كوثر، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة القانون والتنمية، العدد 3، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، جوان 2020، ص.ص 65-91.

26- وارث محمد، الفساد وأثره على الفقر، إشارة إلى حالة الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 5، العدد 8، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013، ص.ص 85-104.

ب - المداخلات

1- الأخضرى نصر الدين، "تعارض المصالح كآليات قانونية لتحسين الأمن القانوني في نطاق أعمال السلطات العمومية في الجزائر"، ورقة بحث ملتقى بعنوان احترام التوقعات مظهر أساس للأمن القانوني، جامعة ورقلة الجزائر، يومي 24 و 25-02-2016.

IV. النصوص القانونية

أ - الدستور

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ج عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر ج ج عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، معدل بموجب القانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ج ج عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر ج ج عدد 14، صادر في 7 مارس 2016، معدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر ج ج، عدد 82، صادر 30 ديسمبر 2020.

ب - الاتفاقيات التي إنظمت إليها الجزائر

1 - مرسوم الرئاسي رقم 04-128 مؤرخ في 19 أبريل سنة 2004، يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك في 31 أكتوبر 2003، ج ر ج ج، عدد 26، صادر في 25 أبريل 2004.

2- مرسوم رئاسي رقم 06-137، مؤرخ في 10 أبريل 2006، يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد، المعتمدة بمابوتو بتاريخ 11 يوليو 2003، ج ر ج ج عدد 24، صادر في 16 أبريل 2006.

3- مرسوم رئاسي رقم 14/249 مؤرخ في 8 سبتمبر 2014، يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحرر بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010، ج ر ج ج عدد 54، صادر في 21 سبتمبر 2014.

ج- النصوص التشريعية

ج-1- التشريع العضوي

1- القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج عدد 57، صادر في 8 سبتمبر سنة 2004.

2- قانون العضوي رقم 12-05 مؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بالإعلام، ج ر ج ج، عدد 02، صادر في 15 جانفي 2012.

ج- 2 - التشريع العادي

1- أمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج، عدد 49، صادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم .

- 2- قانون رقم **60-01**، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد 14، الصادر 8 مارس 2006، معدل ومتم بموجب قانون رقم 10-05 مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 50، صادر في 1 سبتمبر 2010، معدل ومتم بالقانون رقم 11-15 مؤرخ في 2 أوت 2011، ج ر ج ج، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011 .
- 3- قانون رقم **06-02** مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن مهنة الموثق، ج ر ج ج، عدد 14 صادر في 8 مارس 2006.
- 4- قانون رقم **06-03** مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج ر ج ج عدد 14 صادر في 8 مارس 2006.
- 5- أمر رقم **06-03** مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتم بالقانون رقم 22-22، مؤرخ في 12 ديسمبر 2022، ج ر، عدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022
- 6- القانون رقم **13-07** مؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ج، عدد 55 صادر في 30 أكتوبر سنة 2013.
- 7- الأمر رقم **15-02** الذي يعدل و يتم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج، ر، ج، ج، د، ش، العدد 40، الصادر في 23 يوليو 2015.
- 8- قانون رقم **22-08** مؤرخ 5 مايو سنة 2022، يحدد و ينظم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها، ج ر ج ج، العدد 32، صادر في 14 مايو 2022.
- 9- القانون رقم **23-09**، المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتضمن القانون النقدي والمصرفي، ج ر ج ج عدد 43، صادر في 27 يونيو سنة 2023.

د- النصوص التنظيمية

1 - مرسوم تنفيذي رقم 276/92، مؤرخ في 6 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ج ج، عدد 52، صادر في 8 يوليو 1992 .

2- المرسوم التنفيذي رقم 08-242 مؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها، ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر ج ج عدد 45 صادر في 6 أوت سنة 2008.

3- قرار مؤرخ في 12 ديسمبر 2017، يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، ج ر ج ج، عدد 08 صادر في 07 فيفري 2018.

v. الوثائق

1 - المحاضرات

1 - بن عبد العزيز فطيمة، تطبيقات آداب وأخلاقيات المهنة في الميدان الاقتصادي، محاضرات مطبوعة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البلدة2، 2013.

2- حمدي باشا نادية، أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، محاضرات مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البلدة02، 2021.

3- عبد الستار ريا، محاضرات أخلاقيات المهنة، كلية القانون، جامعة المستنصرية، 2019.

A - Ouvrages

1 - HEIDENHEIMER Arnold and Johnston Michael, Political corruption, Concepts and Contexts, Transaction Publishers, New Brunswick, USA,2002.

2 - JCARTIER- Bresson: L économie de la corruption , (D. della portan and Y. meny /Démocratie et corruption en Europe) , La découverte, Paris, 1995 .

B – Articles

1 - LAVALLEE Emmanuelle, RAZAFINDRAKOTO Mireille et ROUBAUD François, « Ce qui engendre la corruption : une analyse microéconomique sur données Africaines é », Revue d'Economie du Développement, Vol. 18, N°3, 2010, p. 11.

2 - MASHALI Behzad , (Analyse de la corrélation entre grand corruption perçue et petite corruption dans les pays en développement : étude de cas de l'Iran),REVUE Internationale des Sciences Administratives,Vol . 78, n°4, 2012, p. 832.

3 - PONS Noel,<<Corruption , mode d'emploi>> ,Revue Géoéconomie, n° 66, 2013, p .212 .

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

2	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمدونة أخلاقيات المهنة
6	المبحث الأول: مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة
7	المطلب الأول: التعريف بمدونة أخلاقيات المهنة
7	الفرع الأول: تعريف مدونة أخلاقيات المهنة
8	أولاً: التعريف الفقهي
10	ثانياً: التعريف التشريعي
11	الفرع الثاني: تمييز أخلاقيات المهنة عن بعض المصطلحات
11	أولاً: أخلاقيات المهنة وقواعد سلوك الموظف
12	ثانياً: أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الإدارة
13	ثالثاً: الأخلاق والأخلاقيات
13	الفرع الثالث: التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة
16	الفرع الرابع: أهداف وأهمية مدونة أخلاقيات المهنة
16	أولاً: أهداف مدونة أخلاقيات المهنة
17	ثانياً: أهمية مدونة أخلاقيات المهنة
18	المطلب الثاني: مبادئ مدونة أخلاقيات المهنة
18	الفرع الأول: في القانون الوضعي

19	أولاً: المسؤولية والكفاءة.....
19	ثانياً: الاستقامة والنزاهة والإخلاص
20	ثالثاً: الاحترام
20	رابعاً: الالتزام.....
21	الفرع الثاني: في الشريعة الإسلامية.....
21	أولاً: القوة
22	ثانياً: الأمانة
	المبحث الثاني: الأخلاقيات الواجبتوفرها في موظفي وأشخاص المهن القانونية المكرسة في
27	المدونة
27	المطلب الأول الأخلاقيات الواجب توفرها في الموظف
28	الفرع الأول: صور التزام الموظف
28	أولاً: واجب النزاهة والاستقامة والحياد.....
29	ثانياً: واجب الإنضباط والالتزام بالسر المهني
30	ثالثاً: التزام الموظف بالتصريح في حالة وجود تعارض المصالح.....
33	الفرع الثاني: وسائل ترسيخ أخلاقيات الموظف
34	أولاً: تنمية الرقابة الذاتية:.....
34	ثانياً: القدوة الحسنة:.....
35	ثالثاً: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :
35	رابعاً: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :
36	خامساً: محاسبة المسؤولين والموظفين:.....

36	سادسا: التقييم المستمر للموظفين:
36	المطلب الثاني: أخلاقيات أشخاص المهن القانونية :
37	الفرع الأول: أخلاقيات مهنة المحامين
37	أولا: حقوق المحامي.....
41	ثانيا: التزامات المحامي.....
44	الفرع الثاني: أخلاقيات مهنة القضاة
44	أولا: حقوق القضاة
45	ثانيا : التزامات القضاة
47	الفرع الثالث: أخلاقيات مهنة التوثيق :
47	أولا: مهنة التوثيق
48	ثانيا: تنظيم المهنة
48	الفرع الرابع: أخلاقيات مهنة الطب :
49	أولا: الواجبات العامة للأطباء
50	ثانيا: واجبات الطبيب تجاه مرضاه
51	ثالثا :علاقة الطبيب مع زملائه
54	الفصل الثاني: دور مدونة أخلاقيات المهنة في الوقاية من الفساد ومكافحته
55	المبحث الأول:الوقاية من الفساد سبب لتكريس مدونة أخلاقيات المهنة.....
55	المطلب الأول: التعريف بظاهرة الفساد
56	الفرع الأول:تعريف الفساد
56	أولا: التعريف الفقهي

59 ثانيا: التعريف القانوني
60 الفرع الثاني :أنواع الفساد
61 أولا:الفساد الإداري
61 ثانيا : الفساد السياسي
62 ثالثا:الفساد المالي
63 رابعا: الفساد الاقتصادي
63 المطلب الثاني:عوامل الفساد
64 الفرع الأول:العوامل الأخلاقية والقانونية
64 أولا: العوامل الأخلاقية
65 ثانيا: العوامل القانونية
67 الفرع الثاني :العوامل الإدارية والمالية
67 أولا: العوامل الإدارية
69 ثانيا: العوامل المالية
70 الفرع الثالث: العوامل السياسية والاقتصادية
71 أولا: العوامل السياسية
73 ثانيا: العوامل الاقتصادية
76 المبحث الثاني: دور مدونة أخلاقيات المهنة في مجال مكافحة الفساد
76 المطلب الأول: تدابير الوقاية من الفساد في إطار مدونة أخلاقيات المهنة
77 الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في المواثيق الدولية ذات الصلة لمكافحة الفساد
77 أولا: أخلاقيات المهنة في منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

79	ثانيا: أخلاقيات المهنة في المواثيق الأوروبية لمكافحة الفساد
80	ثالثا: أخلاقيات المهنة في اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد
81	رابعا: أخلاقيات المهنة في الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد
81	الفرع الثاني: أخلاقيات المهنة في التشريع الجزائري
	المطلب الثاني: الهيئات المختصة والمساهمة في الوقاية من الفساد ومكافحته ودورها في وضع
83	وتكريس أحكام مدونة أخلاقيات المهنة
83	الفرع الأول: الهيئات المختصة بوضع مدونات أخلاقيات المهنة
84	أولا: المجلس النقدي والمصرفي كهيئة مساهمة في الوقاية من الفساد
85	ثانيا: المنظمات المهنية كهيئات مساهمة في الوقاية من الفساد
	الفرع الثاني: الهيئات الرقابية المختصة بالرقابة على مدى تكريس أحكام مدونات أخلاقيات
87	المهنة
88	أولا: السلطة العليا للشفافية كهيئة مختصة بالوقاية من الفساد و مكافحته
96	ثانيا: اللجنة المصرفية كهيئة مساهمة في الوقاية من الفساد
99	خاتمة
104	قائمة المراجع
119	الفهرس

ملخص

إن الهدف الرئيسي من دراسة موضوع مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك، هو إرساء قواعد ومبادئ أساسية لأداب الوظيفة العامة، وكذا غرس ثقافة مهنية عالية لدى الموظفين، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير، وبما أن ظاهرة الفساد هي انحراف عن السلوك والأخلاق وأنها ظاهرة تعود جذورها إلى عقود وقرون خلت أين تغلغت جذورها في كل الميادين خاصة منها القطاع الوظيفي والمهني، بالتالي أدى إلى اهتمام الدول بمكافحتها والعمل على الوقاية منها بكل الوسائل، لهذا فقد جاءت مدونة أخلاقيات المهنة كألية فعالة والتي تحتوي على مجموعة من التدابير والمبادئ الواجب احترامها من طرف الموظفين والمهنيين بهدف تحقيق أسس مبادئ الأخلاق كالأمانة والنزاهة والشفافية والأداء السليم لتلك المبادئ التي تساهم في الوقاية من الفساد.

الكلمات المفتاحية: المدونة، الأخلاق، المهنة، الوقاية من الفساد

Résumé

L'Objectif principal pour étudier le code éthique professionnelle est d'instaurer des règles et des principes, ainsi inculquer la culture de professionnalisme chez fonctionnaires dans le but de renforcer le respect de ces normes, ainsi que de renforcer l'engagement envers ces normes, puisque le phénomène de la corruption est une déviation du comportement et de l'éthique et comme il s'agit d'un phénomène dont les racines remontent a pénétre dans tous les domaines, en particulier dan les secteurs professionnels et professionnels et ont ainsi conduit a l'intérêt des pays a lutter, et travailler pour l'empêcher par tous les moyens, c'est pourquoi le code d'éthique professionnelle s'est présente comme un mécanisme efficace qui contient un ensemble de mesures et de principes qui doivent être respectes par les employés et les professionnels dans le but d'atteindre l'objectif le plus élève des l' honnêteté, l'intégrité, la transparence et la bonne performance, sont ces principes qui contribuent a prévenir la corruption

Mots-clés : blog, éthique, métier, prévention de la corruption .