

منظمة الشفافية الدولية لمكافحة الفساد خلال عدة سنوات ، و التي بينت من خلالها مرتبة الجزائر دوليا و عربيا في معدلات الفساد ، إذ بقيت في مراتبها ولم تبذل مجهودا في محاربة الفساد و ذلك لضعف رقابة الدولة وجدية المتابعات و التخفيف في العقوبات. فصدر قانون يجرم أفعال الفساد واتخاذ تدابير الوقاية لا يكفي ، بل لا بد من تشديد الرقابة داخل الإدارات وإنشاء لجان متخصصة في محاربة الفساد على مستوى كل القطاعات... الخ. الاطلاع عل القانون وشرح أبرز المواد التي يحتويها .

### **الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته :**

إن العدد الكبير من المشاريع التنموية التي عرفتها الجزائر في الآونة الاخيرة من أجل تدعيم البنية التحتية التي تتطلب تحويلات هائلة ، أدى البعض إلى محاولات التكسب غير المشروع ، وتحويل وجهة هاته التمويلات ، ولأجل سد الباب في وجه الطامعين تناول قانون مكافحة الفساد رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 ي مادته 17 إنشاء هيئة وطنية للوقاية من الفساد ومكافحته قصد تنفيذ الاستراتيجية الوطنية في مجال مكافحة الفساد . تتشكل الهيئة من رئيس وستة أعضاء يعينون بموجب مرسوم رئاسي لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة .تتكون الهيئة من :

1- مجلس اليقضة والتقييم ويتشكل من رئيس وستة 6 أعضاء ، ويتم اختيارهم من بين الشخصيات الوطنية المستقلة التي تمثل المجتمع المدني والمعروفة بنزاهتها وكفائتها ، ويتمثل دورها في إبداء الراي حول :

- برنامج عمل الهيئة وشروط وكيفيات تطبيقه.

- تقارير وآراء وتوصيات الهيئة.

- التقرير السنوي الموجه إلى رئيس الجمهورية المعد من طرف رئيس الهيئة.

- ميزانية الهيئة والحصيلة السنوية

- تحويل الملفات التي تتضمن وقائع بإمكانها أن تشكل مخالفة جزائية إلى وزير العدل .

2- مديرية الوقاية والتحسيس : لديها دور فعال في المساهمة في التخفيض الوقاية من الفساد عن طريق :

- اقتراح برنامج عمل للوقاية من الفساد .

- تقديم توجيهات تخص الوقاية من الفساد إلى كل شخص أو هيئة عمومية او خاصة .

- اقتراح تدابير ، لاسيما ذات الطابع التشريعي والتنظيمي للوقاية من الفساد .

- مساعدة القطاعات المعنية العمومية والخاصة في اعداد قواعد أخلاقيات المهنة .

- إعداد برامج تسمع بتوعية وتحسيس المواطنين بالآثار الضارة الناجمة عن الفساد .

- التقييم الدوري للأدوات القانونية والتدابير الادارية في مجال الوقاية من الفساد .

3- مديرية التحاليل والتحقيقات :

- تلقي التصريحات بالامتلاكات الخاصة بأعوان الدولة بصفة دورية .

- جمع الأدلة والتحري في الوقائع الخاصة بالفساد بالاستعانة بالهيئات المختصة.

أما بخصوص المهام والصلاحيات التي تمارسها الهيئة للوقاية من الفساد فإنها تتميز في عمومها بأنها تدابير وقائية تنقسم بين الاستشارية والادارية .<sup>29</sup>

تتمثل الاستشارية في اقتراح سياسة شاملة للوقاية من ظاهرة الفساد بشكل يعكس الشفافية والمسؤولية في تسيير الاموال العمومية ، وجمع وتركيز المعلومات التي يمكن أن تساهم في الكشف عن أعمال الفساد والسهر على تعزيز التنسيق بين القطاعات والهيئات الاخرى المعنية بمكافحة الفساد .

أما الادارية فتتمثل مجملها في تلقي التصريحات الخاصة بالامتلاكات التي تعود إلى الموظفين ( رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة ) .

---

<sup>29</sup> رمزي حوحو و لبنى دنش : الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة الاحتهاد القضائي ، العدد الخامس ، 76

## المحاضرة 11 : طرق العلاج وسبل محاربة ظاهرة الفساد.

لم تبقى الحكومات مكتوفة الأيدي أما إستفحال ظاهرة الفساد بل بدلت المجهودات اللازمة لمكافحة الظاهرة مستعملة كل الوسائل المتاحة ، ولعل أهم الوسائل الممكن إستغلالها في الوقاية من الفساد ومكافحته ما يلي:

**1- الجانب الديني:** يعتبر الجانب الديني من أهم الجوانب المؤثرة في قيادة آليات مكافحة الفساد ، كون النسبة العظمى من الشعب مسلمة وتؤمن بالانعكاسات المدمرة للفساد من الجانب الديني ، كما أن نصوص الايات القرآنية والأحاديث النبوية تلقى كل التقبل لدى الاشخاص ، وعليه بقي على الدولة تقوية الوازع الديني لدى المواطن وخاصة على مستوى المؤسسات التعليمية والمساجد، والمواد التعليمية كالتربية الاسلامية والمقاييس المشابهة في الدراسات العليا ، كما أن حضور الناس إلى المساجد أثناء الصلاة الجماعية و الجمعة والخطب والدروس يجعلهم محصنين من الوقوع في مختلف أنواع الفساد وبهذا لا ينقص عدد المشاركين في الفساد فقط بل ويحولهم إلى محاربيه.

**2- الجانب التوعوي** يعتبر الوعي أحد أهم محركات سلوك الشخص، وزيادة الوعي بمخاطر الفساد عن طريق أجهزة الإعلام ودخوله ضمن برامج المؤسسات التربوية وفعاليات والمجتمع المدني يقوي جبهة محاربة الفساد. كما أن تحسيس كل أطراف المجتمع أن محاربة الفساد والوقاية منه مسؤولية الجميع إعتبارا من أن أثر الفساد يمس الجميع ايضا له نتائج كبيرة تمس الفاسدين والغير فاسدين وبالتالي يجب على الجميع نشر ثقافة المساهمة في مكافحة الفساد والوقاية منه.

**3- الجانب السياسي:** إيجاد نظام قائم على الديمقراطية والتعددية والانفتاح، وتنظيم إنتخابات نزيهة وحررة وديموقراطية تضمن وصول المنتخبين فعلا من الشعب للوصول إلى السلطة بما يضمن التناغم بين المسؤولين والشعوب ويخلق الثقة بينهما مما ينعكس بالضرورة على الحياة الإجتماعية ويساهم في التقليل بل ومحاربة الفساد بكل أشكاله<sup>30</sup>.

**4- الجانب الاقتصادي :** توفير مناصب الشغل والتوزيع العادل للثروة من شأنه أن يقضي على كل الآفات الإجتماعية المرتبطة بالفقر وبالتالي المساهمة في التقليل من الفساد.

**5- الجانب التشريعي :** متابعة وتطوير القوانين والتشريعات لمواكبة التطور المستمر في شتى جوانب الحياة ومحاربة الفساد بكل شفافية ، بل وسن قوانين رادعة ضد الفساد وتطبيقها فعلا على مرتكبي الجرائم لخلق خوف وحيطة شديدة لدى أفراد المجتمع من الوقوع في الفساد ، بل والمساهمة في مكافحته.

**6- الجانب القضائي :** استقلالية الجهاز القضائي والتخلي بالنزاهة وان يمارس دوره بمعزل عن الضغوط والتدخلات ويطبق القوانين المتصلة بالفساد بكل صرامة بغية خلق ثقافة ردعية في المجتمع.

**7- الجانب الاداري :** من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتصميم البرامج التدريبية التي تحس على ذلك، ووضع قوانين لأخلاقيات المهنة في كل الميادين الإجتماعية الثقافية ، السياسية ... إلخ.

**8- الجانب البشري :** باختيار الموظفين على أساس الجدارة والشفافية وليس الوساطة والمجاملات ، مما يخلق رغبة في العمل لدى المقبلين على التوظيف ويحفزهم لإبراز كفاءتهم وإبراز قدراتهم ومهاراتهم في الوظائف التي يعملون فيها.

**9- الجانب الرقابي :** تعزيز هذا الجانب يزيد من التزام الموظف بعمله قدر الإمكان وذلك عن طريق تفعيل دور الرقابة الداخلية والخارجية ، الرقابة القبلية والبعدية على أعمال الموظفين.

**10- جانب المشاركة :** وذلك يجعل القرارات مبنية على النقاش والحوار بين الرؤساء والمرؤوسين في مناخ من الحرية وتحمل المسؤولية .

**11- جانب الانتماء والولاء :** يجب أن تكون رواتب الموظفين مجزية وكافية لحياه كريمة لبث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن ، فالموظف يعمل وفق معيار العائد بمعنى يكون ولائه دائما لمن يدفع أكثر ، وبالتالي على المؤسسات والهيئات أن تشجع وتحفز أعوانها لخلق لذيهم ولاء للمؤسسات وليس للأفراد.

## **المحاضرة 12 : أخلاقيات المهنة : المرتكزات ، الاهداف :**

يمكن اعتبار أخلاقيات المهنة أنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها. كما يراها البعض مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عليها لفظاً أو كتابةً أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

وتتركز أهداف أخلاقيات المهنة على تحديد السلوكات وضبط التعاملات الي من شأنها جعل المهنة تحقق الغاية الموجودة من أجلها والذهاب بعيدا في تحقيق أهدافها، وتختلف هاته الاخلاقيات من مهنة لأخرى ، فأخلاقيات مهنة الطب تختلف عن أخلاقيات القاضي وتختلف كذلك عن أخلاقيات المعلم، كما أننا نلاحظ أنه في الفترة القليلة الماضية تم ترسيم أخلاقيات المهنة في أغلب القطاعات في وثيقة رسمية توزع لدى الموظفين وتشرح أهم الاخلاقيات التي يجب على الموظف التحلي بها أثناء تأدية مهامه ، بل وهناك قطاعات استحدثت مجلسا لأخلاقيات المهنة والذي من صلاحياته النظر في تجاوز الموظفين للأخلاق المنصوص عليها أثناء تأدية الوظيفة أو المهنة .

### **1- مصادر أخلاقيات المهنة: لأخلاقيات المهنة عدة مصادر تجتمع أغلبها في :**

- **المصدر الديني:-** تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم. وروي عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال "علموا ولا تعنفوا، فإن المعلم خير من المعنف"<sup>31</sup>. وقال " علموا وأرفقوا ويسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا".

<sup>31</sup> حديث نبوي، رواه الصحابي أبو هريرة - رضي الله عنه - وأورده الإمام الألباني في كتابه (ضعيف الجامع) الرقم: 3731 ، ومروي في (مختصر المقاصد) للزرقاني بدرجة (حسن لغيره)، وفي (كشف الخفاء) للعجلوني (له شواهد)