الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبو القاسم سعد الله – الجزائر 2–
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الإجتماع
فرع علم الإجتماع
تخصص تنظيم وعمل

أطروحة دكتوراه تحت عنوان:

واقع الفساد التنظيمي بين التجديد الإجتماعي والصراع الإقتصادي في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية في عصر العولمة والمعلوماتية ومرحلة اقتصاد السوق

دراسة ميدانية لمؤسسة اسمنت العاصمة – رايس حميدو – SCAL

من إعداد الطالبة:
– قواجلية آمال.

تحت إشراف:
– الأستاذ الدكتور: عبد الرحمان بوزيدة.

السنة الجامعية 2015– 2016

فهرس الموضوعات

فهرس المحتويات

مقدمة ..... أ

الفصل الأول: الفصل المنهجي

I – الإشكالية..... 4

II – الفرضيات 6

III – الدراسات السابقة..... 8

IV– تحديد المفاهيم.....13

V – منهج الدراسة 23

VI– تقنيات الدراسة.....25

VII – مجتمع البحث، المعاينة والعينة وخصائصها 26

الفصل الثاني: لمحة عن الفساد

I – البنية الفكرية للفساد.....43

II – تحليل أسباب فشل أساليب معالجة الفساد "التحليل السوسيولوجي".....44

III – منظور الفساد والفساد التنظيمي ومصادره.....45

IV – أنواع الفساد 45

1- التصنيف الأول: إخفاء أو ابرز جريمة الفساد.....45

2- التطبيق الثاني: إخفاء أو إبراز الضحية.....46

V – أشكال الفساد.....46

VI – مرجع الفساد والفساد على المستوى العالمي.....47

VII – فئات وجرائم الفساد 48

أولا – فساد على مستوى الأفراد في الهيئات الرسمية.....48

1- فساد رجال السياسة.....48

2- فساد رجال الصناعة.....48

ثانيا – الفساد على مستوى المؤسسات..... 49
1- المؤسسات ذات الطابع الصناعي..... 49
ثالثا: جرائم الفساد 49
1- الرشوة جريمة للفساد..... 49
2- الإختلاس جريمة للفساد..... 50
3- استغلال السلطة أو النفوذ..... 51
4- الابتزاز 52
5- جريمة تبييض الأموال أو غسيل الأموال..... 52
VIII – أسباب جريمة الفساد المنظمة وآثارها..... 55
IX – الانحرافات التنظيمية 56
أولا – البناء التنظيمي 56
1- الانحراف التنظيمي 56
2- التحول من الانحرافات الفردية إلى انحراف في البنية العامة 57
3- الجريمة المنظمة والانحراف التنظيمي 57
X – جريمة الفساد المنظمة والانحراف التنظيمي 58
1- الفساد التنظيمي كجريمة منظمة أو انحراف تنظيمي..... 58
2- الفساد والجريمة المنظمة..... 60
3- مؤشرات العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة..... 62
4- آثار العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة..... 66
XI – الصراع التنظيمي والصراع الاجتماعي 67
أولا – الصراع التنظيمي 68
1- أشكال الصراع التنظيمي..... 68
2- فعل الصراع التنظيمي كنسق فرعي 68
3- مراحل تطور الصراع التنظيمي 69

4- مستويات الصراع التنظيمي وأسبابه..... 71
5- أنواع الصراع التنظيمي 73

الفصل الثالث: الفساد والفساد التنظيمي على المستوى العالمي والعربي

تمهيد
I - دور الدول المتقدمة كبناء في تفعيل الفساد التنظيمي في البلدان النامية كبناء مماثل 80
أولا - الوسائل المتبعة لتحقيق الأهداف الكامنة في البلدان النامية..... 80
ثانيا- حالات ناتجة عن الأهداف الكامنة..... 81
1- نموذج الأكوادور..... 81
2- العراق الهدف الكامن الخفي..... 81
3- الهدف الكامن الخطير. حقوق الإنسان والسياسات السليمة 81
4- جرائم فساد أمريكية منظمة لهدف السيطرة على البترول 83
II - الوظائف الكامنة لمنظمات مكافحة الفساد في تفعيل الفساد..... 85
1- الخلل الوظيفي الناتج عن التغيرات القانونية وسوء تطبيقه..... 85
2- دور الخلل الوظيفي للمؤسسات والفاعلين في الانحرافات 85
III - أنساق المنظمات والهيئات الفاعلة في تجسيد الفساد التنظيمي تحت شعار مكافحة الفساد 86
أولا - فساد هيئات مكافحة الفساد..... 86
1- نسق منظمة الأمم المتحدة..... 87
2- منظمة الشفافية الدولية 96
IV - أنساق الاستراتيجيات الفاعلة في تجسيد الفساد التنظيمي تحت شعار مكافحة الفساد 100
أولا - إستراتيجية الفساد باعتماد برامج مكافحة الفساد..... 100
1- البرنامج الإنمائي لمكافحة الفساد..... 100
V - جرائم وهيئات الفساد كجريمة منظمة أو انحراف تنظيم 100

أولا- مافيا الفساد في العالم..... 102
1- المافيا وفساد السياسيين والمؤسسات السياسية 102
2- المافيا وفساد الاقتصاديين والمؤسسات الاقتصادية 102
ثانيا – دول المافيا ووسائل ممارسة الفساد..... 103
1- العولمة كجريمة أو حالة للفساد 103
2- قضية فساد البنوك العالمية: (الهيئات)..... 104
VI – حالات أنساق وأفعال فساد تنظيمي..... 105
أولا – كولومبيا حالة فساد..... 105
ثانيا – قضية الفساد البلجيكية المتعددة الأطراف..... 105
ثالثا – قضية أنرون الأمريكية 106
رابعا – الصرب–دراسة حالة فساد .كشف الفساد طريق إلى الحل 107
خامسا – الفرسان البيض 108
سادسا– جامعة الدول العربية والبرلمان العربي لمكافحة الفساد..... 108
سابعا – الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد..... 110
ثامنا – تحقيق الأهداف بين التعارض والتنازع في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتشريعات الداخلية 111
تاسعا – فساد على مستوى فاعلين.....112
عاشرا – نموذج مافيا الإرهاب..... 119
VII – تحليل الحالات المعروضة في الفساد العالمي.....125

الفصل الرابع: الفساد والفساد التنظيمي الداخلي – الجزائر نموذجا

- تمهيد
I- البنية التنظيمية للفساد في الجزائر..... 131
أولا: حالات الفساد في الجزائر..... 131
II – المشكلات الاجتماعية في الجزائر..... 146
أولا – الجرائم المنظمة في الجزائر وأشكالها..... 146

1- تبييض الأموال 147
2- اختلاس المال العام 148
3- الرشوة 149
ثانيا: أهم جرائم الفساد المنظمة في الجزائر . مدخل لفضائح الفساد في الجزائر 152
1-فضائح الفساد المالي . اختلاس المال العام..... 152
ثالثا – جريمة الفساد المنظمة حسب طبيعة الأنشطة الاقتصادية..... 156
1- الفساد على المستوى الاقتصادي..... 156
2- الفساد على المستوى العسكري والسياسي..... 156
3- الاغتيالات 157
4- التعددية الحزبية..... 157
رابعا – جريمة الفساد المنظمة حسب الفاعلين..... 158
1- المافيا الفردية – فاعلي المؤسسات العسكرية 158
2- فاعلي المؤسسات السياسية 159
3- فساد في الجانب المالي..... 163
4- اختلاس المال العام..... 165
5- قضايا لا تنتهي..... 165
6- قضية فساد ميناء الجزائر..... 166
7- قضية جنان المالك..... 167
8- قضية ENAPAL الشهيرة 168
9- قضية موحوش..... 168
10- قضية أنبوب الغاز الجزائري الإيطالي 169
11- الأموال السوداء 169
12- الفساد على المستوى البشري..... 169
13- الفساد في الجانب التقني..... 170
14- الفساد في التسيير..... 171

15- قضية سوناطراك 171
16- فضائح الشراكة الأجنبية في الجزائر..... 172
17- فضائح الصندوق الأسود في الجزائر 175
III - واقع قطاع الإسمنت في الجزائر 178
أولا - الفساد في قطاع الإسمنت - الفساد في الجانب والمالي والتسيير..... 178
1- فساد مؤسسة إسمنت عين التوتة . باتنة..... 178
2- مافيا الإسمنت توظف بطالين ومعوقين للبزنسة والمضاربة وتهديدات اعتداءات بالسلاح الأبيض للحصول على كيس إسمنت 180
3- قضية المضاربة بأسعار الإسمنت في ولايات الشرق: 14 إطارا و3 مقاولين في السجن و33 تحت الرقابة القضائية.....181
4- في قضية راحت ضحيتها بلديات بالولاية ومديريات فرعية 59 متهما ضمن شبكة الإسمنت أمام العدالة ببجاية..... 182
5- قطاع البناء والأشغال العمومية في خطر مجموعة "إيركو" تفتعل أزمة الإسمنت في غرب البلاد.. 183
6- إحالة المتهمين في شبكة الإسمنت ببجاية على محكمة الجنايات 185
7- ارتفاع غير مسبق لأسعار الإسمنت 186
8- مصنع الإسمنت بقسنطينة يفرز 15 طنا من الغبار في الساعة دون مراقبة..... 188
9- فيما تتبرأ إدارة المصنع بعين توتة - تسويق إسمنت مغشوش بمناطق الشرق 189
10-شركة إسمنت تبسة - تحرك وتحرك نقابي مضاد في مصنع "الماء الأبيض" 190
11-في غياب استراتيجية لمسايرة تطور وتيرة العمران - بارونات استيراد الإسمنت يكبحون نشاط القطاع العام..... 192
12-بنك الأعمال البريطاني (أش.أس.بيسي) يعلن عن مناقصة دولية لخوصصة مصانع إسمنت جزائرية المسيرون يحذرون الوزارة من تقديم المصانع كهدية للأجانب 194
13-تقدر احتياجاتها ب500 مليون دولار والإنتاج المحلي يقارب 12 مليون طن اضطراب في سوق الإسمنت رغم وفرة الإنتاج..... 196

14-المدير العام بالنيابة لمصنع الإسمنت بمفتاح لـ"الخبر" الطلب لا يزال من العرض والسعر يبقى نفسه"..... 197
15-المضاربة و"البزنسة يلهبون السوق، أزمة الاسمنت يبلغ مستويات قياسية في الشرق 198
16-ولايات الجنوب. ندرة ارتفاع جنوني في أسعار الإسمنت..... 199
17-أمام ندرة الإسمنت والحديد. المشاريع السكنية معطلة بوهران..... 201
18-مصنع الإسمنت وآخر للتبغ يتوسطان مجمعا سكنيا بفوكة.السكان يشتكون ضيق التنفس ويطالبون بالتدخل 202
19-سبب ممارسات مشبوهة من طرف الإدارة. مصنع الإسمنت للرايس حميدو ويتكبد خسائر فادحة204
20-بغية إنجاز مشروع مدينة سياحية جديدة بالعاصمة. مصنع الإسمنت بـ"لابوانت" يغلق قريبا 205
21-اضطرابات في تموين السوق بالشرق والمشاريع مهددة بالتوقف. ميس إسمنت بـ400دج 206
22-مصنع الإسمنت بالرايس حميدو يتلف عن آخره..... 207
IV – فاعلي وأنساق مافيا جريمة الفساد المنظمة في المؤسسة الصناعية الجزائرية 211
1- نسق النقابة مافيا جريمة الفساد الصناعي المنظمة في المؤسسة العمومية الصناعية..... 212
ثانيا: البيئة الخارجية..... 223
1- نسق مافيا المضاربة في مادة الإسمنت..... 223
2- مافيا الإسمنت وأسواق الغرب الجزائري..... 224
3- نسق مافيا الإسمنت وأسواق الشمال الجزائري 225

الفصل الخامس:

واقع الفساد التنظيمي بين التجديد على المستوى القانوني، المالي والتقني والصراع الاجتماعي

- تمهيد
I – الفساد التنظيمي في نسق التجديد القانوني..... 228
أولا – أشكال الفساد التنظيمي في البناء الكلي..... 228
1- داخل نسق الوظائف..... 228
II – البنية التنظيمية للموارد البشرية حسب الفئات المهنية 229

1- من حيث الوظائف..... 229
III الفساد في الجانب القانوني..... 253
أولا – داخل نسق القانون التنظيمي 253
1- حسب القانون التنظيمي..... 253
IV - القوانين التي تحكم الموارد البشرية 266
ثانيا – داخل نسق القانون التنظيمي..... 272
1- حسب القانون التنظيمي..... 272
V – الفساد التنظيمي في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية. مؤسسة إسمنت العاصمة.
رايس حميدو 285
أولا – الإنحرافات التنظيمية والجرائم المنظمة..... 285
1- الإنحرافات التنظيمية..... 285
ثانيا- الجرائم المنظمة في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية- مؤسسة اسمنت العاصمة رايس
حميدو 286
ثالثا – فاعلي الانحرافات التنظيمية والجرائم المنظمة..... 288
1- عصابات إجرامية أو مجرمون..... 288
ثانيا: حالات فساد إنحرافات في المؤسسة أو جرائم منظمة /تنظيمية 289
VI – الفساد في الجانب التقني والمالي 296
أولا – الانحراف التنظيمي على المستوى المالي والتقني..... 296
1- الخلل الوظيفي في الجانب المالي والتقني 296

الفصل السادس:

واقع الفساد التنظيمي بين التجديد في العمليات الإدارية على المستوى البشري في عمليات التوظيف، التكوين والترقية والصراع التنظيمي

I – مكونات نسق الوظائف 339
أولا – طرق الحصول على الوظائف 339

ثانيا – التغيرات اللانظامية في الوظائف 362
1- التغيرات في الوظيفة 362
2- التغيرات في محتوى الوظيفة 371
3- الأهداف الكامنة وراء التغيرات الحاصلة في الوظيفة 376
II – التحليل التنظيمي في تطبيق قوانين التكوين والثغرات المؤدية إلى الانحرافات التنظيمية 404
أولا: عملية التكوين كنسق في العمليات الإدارية 404
1- قوانين الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي 404
ثانيا – التكوين الخارجي التابع للمؤسسة 407
1- التكوين في مراكز التكوين المهني ومراكز أخرى والتكوين في مركز CFIC 407
2- فئات التكوين 413
3- الخلل الوظيفي الناتج عن فعالية أو عدم فعالية التكوين 418
III – انحراف تنظيمي أو جريمة فساد منظمة في عملية الترقية 419
IV – لمحة عن الجريمة المنظمة وعلاقتها بالمؤسسة العمومية الجزائرية 432
V – الإستنتاجات 435
- إستنتاج الفرضية الأولى 435
- استنتاج الفرضية الثانية 436
- استنتاج الفرضية الثالثة 438
- الإستنتاج العام 439
- الخاتمة 441
- قائمة المراجع
- الملاحق.

فهرس الجداول

الجدول رقم (01): يوضح قيمة الأموال التي تم غسلها بالدولار في الدول الصناعية 8
الجدول رقم (02): يوضح الفئات المهنية، المستوى التعليمي والأقدمية في العمل..... 28
الجدول رقم (03): يوضح طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي 34
الجدول رقم (04): يوضح توزيع فئات السن حسب المستوى المهني، القسم، المصلحة والمنصب..... 37
الجدول رقم (05): يوضح مؤشر الفساد العالمي لأقل تسع دول فسادا 96
الجدول رقم (06): يوضح مؤشر الفساد العالمي لأكثر 10 دول فسادا..... 97
الجدول رقم (07) يوضح ترتيب الدول العربية حسب مؤشر الفساد العالمي..... 98
الجدول رقم (08): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة..... 229
الجدول رقم (09): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الوقاية والأمن 230
الجدول رقم (10): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الصيانة العامة 231
الجدول رقم (11): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة التصنيع .. 233
الجدول رقم (12): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة مراقبة النوعية..... 235
الجدول رقم (13): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الإرسال . 236
الجدول رقم (14): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الموارد البشرية..... 238
الجدول رقم (15): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة المحاسبة والمالية..... 239
الجدول رقم (16): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة التموين.. 239
الجدول رقم (17): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة تسيير المخزونات..... 240

الجدول رقم (18): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة B.M.P 240
الجدول رقم (19): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة قطاع الميكانيك..... 241
الجدول رقم (20): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الكهرباء. 242
الجدول رقم (21): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة Travaux Neufs..... 243
الجدول رقم (22): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الآلية.... 243
الجدول رقم (23): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة المكتب التقني المركزي BTC 244
الجدول رقم (24): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة 245
الجدول رقم (25): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة..... 246
الجدول رقم (26): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة ورشة الميكانيك..... 248
الجدول رقم (27): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الوسائل . 250
الجدول رقم (28): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة نجارة النحاس 251
الجدول رقم (29): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة E.M.R..... 252
الجدول رقم (30): يوضح المادة المنتجة حسب وزنها وقيمتها 296
الجدول رقم (31): يوضح نفقات المنتوج والمادة الأولية انطلاقا من المدخلات والمخرجات..... 299
الجدول رقم (32): يوضح التنبؤ نهاية سنة 2003 303
الجدول رقم (33): يوضح الكميات التجارية المدخلة والمخرجة لسنة 2004..... 306
الجدول رقم (34): يوضح أعمال نشاط الإسمنت..... 307
الجدول رقم (35): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة..... 309

الجدول رقم (36): يوضح أعمال المؤسسة بين سنوات 2001 إلى غاية 2004 309
الجدول رقم (37): يوضح نفقات الوحدة، المؤسسة والمؤسسة الأم..... 311
الجدول رقم (38): يوضح الإنتاج المباع من الإسمنت والجبس 213
الجدول رقم (39): يوضح الإنتاج المحقق بالطن..... 314
الجدول رقم (40): يوضح الخصائص الأساسية ومقاييس سير الفرن 318
الجدول رقم (41): يوضح عمليات المؤسسة حسب القيمة الإجمالية..... 319
الجدول رقم (42): يوضح العمليات الإنتاجية في المؤسسة..... 320
الجدول رقم (43): يوضح العمليات المؤسساتية في فترات تاريخية..... 320
الجدول رقم (44): يوضح الإستثمارات في المواد الأولية والإنتاج..... 324
الجدول رقم (45): يوضح نشاطات التكوين لسنة 2005..... 326
الجدول رقم (46): يوضح تحقيقات التكوين بفاعلين، فئات وأبنية..... 328
الجدول رقم (47): يوضح مخطط التكوين بالقيمة / البنية..... 329
الجدول رقم (48): يوضح مخطط التكوين سنة 2006 332
الجدول رقم (49): يوضح مخطط تكوين المدربين لسنة 2006 334
الجدول رقم (50): يوضح المشاركين المسجلين في 2005/12 335
الجدول رقم (51): يوضح الأعداد الإجمالية لمستخدمي L'SCAL حدد سنة أفريل 2006 335
الجدول رقم (52): يوضح العدد محدد بالمؤهلات نهاية أفريل 2006..... 336
الجدول رقم (53): يوضح توزيع أو عدد العمال وفقا للفئات العمرية والأقدمية 337
الجدول رقم (54): يوضح العلاقة بين كفاية شروط التوظيف وواقع هذه الشروط..... 340
الجدول رقم (55): يوضح العلاقة بين شروط التوظيف وكفاية شروط التوظيف القانونية من عدم كفايتها 344
الجدول رقم (56): العلاقة بين الكفاية الغير قانونية لشروط التوظيف وكيفيته..... 347
الجدول رقم (57): يوضح طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي 350
الجدول رقم (58) العلاقة بين الوظيفة وطرق التوظيف..... 353
الجدول رقم (59): يوضح الفساد في طريقة وكيفية التوظيف والمستوى الاجتماعي..... 356

الجدول رقم (60) يوضح فئات ووظائف الفساد..... 361
الجدول رقم (61): يوضح الفروق التنظيمية في الوظيفة القديمة والحالية 363
الجدول رقم (62):العلاقة بين إمكانية العمل في وظيفة أخرى والتغيرات الحاصلة فيها..... 366
الجدول رقم (63):يوضح قانونية التغيير في الوظيفة مع عدم قانونيته..... 370
الجدول رقم (64): الخبرة التي اكتسبها الفاعلين موظفين وعمال خلال المسار المهني..... 373
الجدول رقم (65): يوضح العلاقة بين الوظيفة والفروق المهنية بينها في حالة تغييرها..... 378
الجدول رقم (66) يوضح توزيع الوظيفة حسب الأقدمية والمستوى التعليمي لكل فئة مهنية 380
الجدول رقم (67): يوضح التخصص وتقسيم العمل في الوظيفة..... 384
الجدول رقم (68): يوضح العلاقة بين الوظيفة ومتطلباتها – التخصص وتقسيم العمل..... 386
الجدول رقم (69): يوضح التجديد الاقتصادي في متطلبات الوظيفة ودورها في الفساد الناتج عن عدم وجود التخصص 390
الجدول رقم (70): يوضح العلاقة بين القيام بأداء المهام داخل نفس القسم والأقسام الأخرى وقانونية الأداء من عدمه..... 393
الجدول رقم (71): يوضح الفئات المهنية وكيفية العمل مع الرؤساء المباشرين والغير مباشرين 395
الجدول رقم (72): يوضح طريقة التوظيف وعلاقتها بإمكانية العمل في وظيفة أخرى 397
الجدول رقم (73): يوضح العلاقة بين الوظيفة وطريقة تسييرها 400
الجدول رقم (74) يوضح مكان إجراء التكوين..... 408
الجدول رقم (75): مكان اجراء التكوين وحصول تغيير في الوظيفة بعد التكوين..... 410
الجدول رقم (76): يوضح سبب التكوين لفئة دون أخرى 412
الجدول رقم (77):يوضح الفئات المستفيدة من التكوين حسب الوظيفة وعلاقتها بالأقدمية في العمل والمستوى التعليمي..... 415
الجدول رقم (78): يوضح نوع التكوين المتبع في المؤسسة..... 418
الجدول رقم (79): يوضح حصول الموارد البشرية على ترقية من عدمه على مستوى الأقسام 419
الجدول رقم (80): يوضح حصول الترقية على مستوى الفرد، القسم والمؤسسة من عدمه وأسباب الترقية..... 421
الجدول رقم (81): حصول الترقية من عدمه على أساس المستوى التعليمي والقائمين بالترقية..... 426

مقدمة

مقدمة:

عرفت المجتمعات المعاصرة تغيرات في مستويات متعددة هذه التغيرات التي أفرزتها أهداف كامنة لبلدان تدعي التقدمية وحقوق الإنسان، حيث تعتمد هذه الأخيرة على تحقيق الثراء السريع سرعة عصر العولمة، المعلوماتية واقتصاد السوق باستنزاف ثروات البلدان النامية التي تعتبر مصنعا لثروات طبيعية متنوعة، وينطلق الاقتصاد الحديث الذي يميز العصر الحالي من التنبؤ بالتأثيرات التي يحدثها استعمار متطور يعتمد على توظيف مليارات الدولارات على شكل قروض في بلد ما من البلدان النامية والعمل بعد ذلك على إفلاس ذلك البلد الذي أخذ تلك القروض واختلاق مبررات للقروض الدولية الكبيرة التي ستساهم في ضخ المال إلى الشركات الأمريكية التي صنعت من نفسها صاحب النفوذ الأول بالرغم من ضعفها الفعلي، بحيث تبقى البلاد المستفيدة من الدعم مدينة لدائنيها وتصبح أهدافها سهلة عندما تدعو الحاجة إلى خدمات تشمل إنشاء قواعد عسكرية أو التصويت في الأمم المتحدة أو اتخاذها منفذا إلى البترول الذي يعتبر رأس المال الاقتصادي للدول النامية وهدف للدول المتقدمة وهي السياسة التي يزداد فيها الغني غنى والفقير فقرا وهذا يعتبر نموا اقتصاديا بناءا للدول المتقدمة وهداما للدول النامية، وقد خلقت وسائل لتحقيق ذلك، هذه الوسائل التي توزعت عبر مختلف المؤسسات الاقتصادية، الصناعية منها والخدماتية في سياساتها ومخططاتها الداخلية والخارجية، تلك الوسائل حديثة حداثة المراحل الاقتصادية، أما ما تتسم به تلك الوسائل فهي خطورتها، تلك الخطورة التي أثبتها النظام القانوني واعتبرها جرائم منظمة وفندها المفكرون والمختصون السوسيولوجيون باعتبارها انحرافات تنظيمية وتداخل الطرفين لتسميتها بالفساد التنظيمي.

و قد انتشر الفساد التنظيمي في المؤسسات المتواجدة بالدول النامية كما سبق الإشارة إليه سواء كانت صناعية أو خدماتية وسيطر على مختلف هياكل هذه الظاهرة، كما أن الأسلوب الذي تروج به هذه الظواهر التي تعتبر ظواهر كامنة إنما تمخض عن الحراك الاجتماعي الذي مازال يتطور ليدمج فيه كل العناصر المادية والبشرية، فالاقتصاد الحديث ليس هدف في حد ذاته وإنما بعد تتحقق فيه الأهداف الأساسية الخفية التي ترمي إلى تحقيق المصالح الفردية أو الخاصة بحيث يعتبر المحرك الأساسي لأنساق فردية أو جماعية وهي في سعي دائم لإشباع حاجياتهم من جهة والتوزيع غير العادل للخدمات ووسائل الإنتاج من جهة أخرى، غير أن هذه الأهداف لها جانبها البناء وتخلق الاستمرار بدل التطور.

وتناولت الدراسة التي بين أيدينا ستة فصول بحيث اعتمدت طريقة الدمج بين النظري والميداني بحيث يتضمن الفصل الأول المعنون بالفصل المنهجي الإشكالية وتحديد المفاهيم، منهج الدراسة، الدراسات السابقة، التقنيات وعينة الدراسة مع خصائصها، أما الفصل الثاني فيتناول لمحة عن الفساد الأنواع والأشكال بالإضافة إلى فاعلي وهيئات الفساد لنصل إلى الفصل الثالث الذي تناول الفساد على المستوى العالمي والعربي مع عرض حالات من الفساد على المستويين كذلك العالمي والعربي لنصل إلى الفصل الرابع الذي تناول الفساد على المستوى

الداخلي أي داخل نسق القرية الصغيرة حالة الجزائر مع عرض حالات عن الفساد في القطاعات الاقتصادية المختلفة للوصول إلى نماذج الفساد في القطاع الصناعي كمدخل للفصل الذي يليه والذي يتضمن الفساد في قطاع الإسمنت، لنصل بعدها إلى الفصل الخامس الذي تناول الفساد التنظيمي على المستوى التقني، القانوني والمالي يليه الفصل السادس يتضمن الفساد التنظيمي على مستوى العمليات الإدارية أي الفساد في الجانب البشري أي الفساد على مستوى التوظيف، التكوين والترقية، تليها استنتاجات الفرضيات ثم الاستنتاج العام والخاتمة وبعدها الملاحق.

الفصل الأول: الفصل المنهجي

I- الإشكالية:

عرفت المجتمعات تغيرا تدريجيا انطلاقا من مراحل متنوعة أدت إلى الانتقال من مجتمعات متطورة إلى مجتمعات أكثر تطورا ومن مجتمعات متخلفة إلى مجتمعات أكثر تخلفا، أي مجتمعات أكثر اعتمادا على أساليب خفية كامنة والذي يعكس تنوعا فكريا لفاعلين، انبثق عن التطور العلمي والتقني، هذا الأخير يعكس هو الآخر تقدما في الأساليب الاقتصادية للبناء الاجتماعي، يتميز بالتجديد الاقتصادي في مختلف عملياته والتي تحقق في تفاعلاتها أهدافا تنتج علاقات تعاون وتنسيق أو صراعات اجتماعية ذلك أن المجتمعات تتألف من أبنية تتشكل من أنساق وأنساق فرعية يلعب فيها الفاعلين في مختلف الأبنية الاقتصادية الصناعية منها والخدماتية أدوارا يسعون من خلالها إلى تحقيق التكامل والتوافق بين الأنساق السابقة الذكر للوصول إلى تحقيق الأهداف في صورة من صور التنظيم الاجتماعي بأنساقه والتي تؤكد على الوظائف المعيارية لتنظيمها وتحكمها القوانين والأعراف التنظيمية على المستوى الداخلي والخارجي، والتي ميزت التنظيمات الحديثة من خلال التغييرات العميقة، إلى جانب الخطط والقواعد والعلاقات بين الفاعلين والدمج لكليهما، بمعنى أن التغيير الذي انعكس على العلاقات الاجتماعية ونتج عن التجديد الاقتصادي أفرز أفعالا متباينة شكلت صراعات اجتماعية متطورة ومستحدثة انبثقت من مجتمع الصناعة أو التصنيع ومجتمع ما بعد التصنيع الذي اصطلح عليه مجتمع القرية الواحدة أي العولمة في عصر المعلوماتية ومرحلة اقتصاد السوق، وقد سيطرت هذه الأشكال على المؤسسات بأبنيتها التنظيمية والمؤسسات الصناعية باعتبار الصناعة النشاط المهيمن على الاقتصاد الحديث، والمحرك الأساسي لعالم قرية صغيرة تبرز فيها ظواهر وسلوكات ترمي إلى بسط النفوذ والسيطرة باستعمال تقنيات حديثة لتتطور إلى استعمال غزو فكري للسيطرة على ذهنيات وأفكار الفاعلين، ذلك أن الغزو الفكري يعتمد على الثروة المعلوماتية التي حولت مجرى الأساليب العميقة للنظام الإنتاجي المادي واستبدلت فئات أو فاعلين بفاعلين مستحدثين آليين كما أوجدت أنماطا تنظيمية حديثة، غير أن الحديث عن هذه التغييرات إنما يعكس الأفكار السائدة في العصر الحديث والتي لا يمكن أن نحكم عليها بالإيجاب أو السلب لأنه رغم تنوع المراحل وتعدد أبعادها واختلاف الجوانب ذات الصلة فإنما يبرز للوجود إنما يعكس خللا وظيفيا لتلك الأبنية التي تتميز باستحداث تقنيات الإنتاج وتطوير الكفاءات وخلق برامج حديثة، ورغم أن التجديد الاقتصادي الذي أنتج الصراع التنظيمي بجانبيه البناء والهدام فقد خلق التجديد الاقتصادي تجديدا في العمليات الإدارية والمتمثلة في عمليات التوظيف، الترقية والتكوين والتي تمثل الجانب البشري، وكذا عمليات تتعلق بالجانب المالي والتقني، وخلقت العمليات الاقتصادية بمؤشراتها المتمثلة في العمليات الإدارية أشكالا مؤسساتية تحكمها ظاهرة الفساد التنظيمي، هذا الأخير الذي يحقق في ظاهره النجاح من خلال وظائفه الظاهرة ويحمل في باطنه بذور فناء كل السياسات الداعية للتطوير عبر وظائفه الكامنة وهي الأهداف التي سطرها مؤسسو تلك الأنظمة الهدامة التي تتضمن أهداف خفية تخدم وتجسد الفساد التنظيمي

باعتباره ليس فعلا اجتماعيا،[1] وإنما سياسة لتهديم المنافسين بوسائل تتمثل في اصطناع التقارير، الرشوة، الابتزاز واختلاس المال العام وتشجيع الآخرين بسلاح الديون وإفلاسهم، وقد تم نقل هذه الأفكار للمؤسسات لتسخير العمال بأجور العبيد،[2] وهي الصورة الحقيقة للتنظيم الاجتماعي للمؤسسات، غير أن الخلل الذي يبرز ويتبادر إلى الذهن كتساؤل هل الفساد التنظيمي من المنظور السوسيولوجي يعتبر جريمة منظمة كما يحدده المختصون القانونيون أم يعتبر انحرافا تنظيميا ؟ ويتوقف عند هذا الحد ؟ ذلك أن التجديد الاقتصادي ينعكس في مؤشرات تتمثل في العمليات الإدارية كما سبق الإشارة، هذه العمليات التي تتم داخل الأنساق الفرعية المفتوحة والمنغلقة والتي تتألف بدورها من فاعلين تنشأ بينهم علاقات تفاعل متميزة في مواقف تتخذ مظهرا فيزيقيا أو بيئيا تتحدد من خلاله الصلات بين الفاعلين وفقا لنسق من الرموز الثقافية، تلك الصلات التي نتجت في إطار التفاعل لتحقيق التكامل والتوافق بين الفاعلين، وهنا يبرز خلل وظيفي يتمثل في طبيعة التفاعلات التي تأخذ شكل صراعات تنظيمية، تلك التي تنتج عنها مؤشرات تتمثل في الرشوة، الاختلاس واستغلال النفوذ وغيرها من الوسائل الحديثة التي عرفتها أبنية المؤسسات الصناعية خاصة بمختلف أنساقها في ذلك الكل المتكامل، ذلك أن الأبنية تتضمن أنساقا من الفاعلين يعتبر كل فاعل منها منتج لأفعال ايجابية أو سلبية وبمثابة وحدة محددة، تعمل داخل تلك الكلية للنسق التنظيمي، ويشتمل داخلها الفاعل على مجموعة من الحوافز والدوافع باحتلاله مكانة أساسية في سبيل تحقيق أهدافه وأهداف التنظيم كبناء كلي يحوي مجموعة أنساق، كما أن الفاعلين عند تحقيقهم لأهدافهم يحققون جانبا دينامي لكل من المكانة والفاعل رغم تباين أساليبهما في الاندماج، وما يمكن أن يصاحب ذلك من تغيرات في النظام العام والتي تضبط توقعات الفاعلين في مختلف المواقف.

إن البناء التكاملي الذي سبق الإشارة إليه يشكل نموذجا لدول بمؤسساتها وكيفية ضبط هذه المؤسسة لتحقيق بناء كامل متوازن، والجزائر كأحد البلدان النامية وأحد أنساق القرية الصغيرة تنطبق عليها سياسات القرية وخططها وذلك عبر مؤسساتها المختلفة الأنشطة، حيث ألزمت على تطبيق الاستراتيجيات العالمية لتداخل المصالح بينها وبين بقية الأنساق الأخرى أي الدول الأخرى وخلقت نمطا تنظيميا بحيث تضبطه في واقعه قبل خضوعه للتطورات الحالية قواعد قانونية ضابطة لكل العمليات الإدارية ومخرجاتها، أما حاضره فقد أفرزت التطورات قواعد حلت محل القواعد القانونية تتجسد في التحكم في الثغرات القانونية للقوانين المحلية والقوانين العالمية التي أتاحت استخدام ما هو غير قانوني من مشكلات الاختلاس، الرشوة واستعمال النفوذ وغيرها من الأشكال التي سيطرت على المؤسسات خاصة الصناعية منها وهي أشكال صدرتها البلدان المتقدمة في إطار علاقات التكامل الناتجة عن استيراد التقنيات الحديثة لتحقيق أهداف المؤسسات بفرض قواعد خارجية على مقتني تلك التقنيات، وبهذا تسللت تلك الأشكال الإنحرافية للمؤسسات الصناعية الجزائرية واعتبرت كأعراف تنظيمية قبلت بالتراضي أو

---

[1]- Albert Tingbe Azalou ",**Matériaux pour une approche sociologique de la corruption** ." Revue du centre national de l'linguistique appliquée (CENALA) , Sans payé ,2009 ,P10.

2- جون بركنر، **الاغتيال الاقتصادي للأمم.اعترافات قرصان اقتصادي**، تر: محمد الطناني، الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر، 2012، ص.12.

الإلزام في إطار تصادم المصالح واندماجها بين مختلف الفاعلين في المؤسسات، خاصة مع دوران العمل اللاوظيفي الذي يفرضونه لتحقيق أهداف كامنة من وظائف كامنة بالنسبة للقواعد القانونية، وما يجدر الإشارة إليه أن تلك الانحرافات تندرج ضمن ظاهرة الفساد الذي أخذ شكلا تنظيميا ليصل إلى كونه فساد تنظيمي وذلك أن ممارسة أفعال بالخروج عن المعايير التنظيمية يعتبر فسادا تنظيميا، وبتفعيل هذا الأخير في العمليات الإدارية المتمثلة في التجديد في الجانب البشري أي التجديد في جانب التوظيف، التكوين والترقية بالإضافة إلى التجديد في الجانب التقني والمالي، تنتج علاقات تفاعل بين الفاعلين تتمثل في الصراع الاجتماعي الذي يعتبر الانحراف التنظيمي أهم مؤشراته والذي يعتبره بعض المختصين القانونيين جرائم منظمة وهنا يبرز الخلل الذي ستعالجه هذه الدراسة بالإجابة إذا كان الفساد التنظيمي يفرز انحرافات تنظيمية وهل تعتبر هذه الانحرافات جرائم منظمة من وجهة نظر سوسيولوجية ؟

و للوصول إلى ضبط ما يحدث في المؤسسة تنطلق هذه الدراسة من التساؤلات والفرضيات التالية:

التساءلات:

1- **كيف يتجسد واقع الفساد التنظيمي في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية بين التجديد الاقتصادي والصراع الاجتماعي ؟**

2- **هل الفساد التنظيمي الذي تعرفه المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية يشكل انحرافات تنظيمية تتطور إلى جرائم منظمة ؟**

3- **كيف تنتج الانحرافات التنظيمية في حالة تطورها إلى جرائم منظمة أو عدم تطورها من التجديد في العمليات الإدارية ؟**

4- **كيف يساهم فاعلي العمليات الإدارية في خلق انحرافات تنظيمية تتطور إلى جرائم منظمة ؟**

و تتفرع عن هذه التساؤلات الفرضيات التالية:

II- الفرضيات:

1- **يتجسد واقع الفساد التنظيمي في المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية بين التجديد في العمليات الإدارية والصراع الاجتماعي.**

2- **يشكل الفساد التنظيمي للمؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية انحرافات تنظيمية تتطور في أحد أشكالها إلى جريمة منظمة وتبقى في أشكالها الأخرى انحرافات تنظيمية.**

3- تنتج الرشوة، اختلاس المال العام، استعمال السلطة والنفوذ وغيرها من المؤشرات انحرافات تنظيمية متطورة أو غير متطورة إلى جرائم منظمة في إطار تطور الجانب البشري، التقني والمالي.

4- تساهم الطبقات المهنية المستحدثة باعتبارها خللا وظيفيا في خلق انحرافات تنظيمية تتطور إلى جرائم منظمة.

III- الدراسات السابقة:

1- الدراسات الأجنبية:

- **الدراسة الأولى:**

أعدها المركز المعني باستقلال القضاة والمحامين في 48 دولة حيث أوضح أن الفساد في القضاء ينتشر في 30% من تلك الدول، ما ساعد على انتشار أنماط عديدة من الجرائم الاقتصادية المنظمة المرتبطة بالفساد خاصة ظاهرة غسل الأموال والاتجار الغير مشروع في الأسلحة، المخدرات واستخدام عائداتها لدعم الإرهاب الدولي ويشير تقرير البنك الدولي حسب هذه الدراسة إلى حقائق منها أن الاستثمار في الدولة التي ينتشر فيها الفساد يكون أكثر تكلفة بمقدار 20 % مقارنة مع الدول التي لا ينتشر فيها الفساد، أما الدول التي تحارب الفساد وتحسن احترام سيادة القانون فيزيد دخلها القومي بنسبة 40 % هذا بالإضافة إلى أن هناك الكثير من الأموال التي تم رصدها لتنمية المجتمعات تفقد بسبب الفساد هذا الأخير الذي أصبح ظاهرة واضحة لدرجة أن أحد الرؤساء أعلن أن دولته فاسدة ومجرمة، وقد قدرت قيمة الأموال التي تم غسلها سنويا للدولة الصناعية الكبرى كما يلي:

الجدول رقم (01): يوضح قيمة الأموال التي تم غسلها بالدولار في الدول الصناعية.

الدولة	مليار دولار
و. م. أ	283
إيطاليا	53
ألمانيا	24.6
فرنسا	22
بريطانيا	15
كندا	23.3

و يعكس هذا الجدول أحد أشكال الفساد والمتمثلة في شكله الظاهر في الفساد المالي والذي يتضمن بداخله الأشكال الأخرى للفساد، هذا وقد رصدت المنظمة الدولية للشفافية في تقريرها عام 2006 حول الفساد في العالم بيانات مفصلة في 56 دولة من بينها الدول المذكورة في الجدول أعلاه بالإضافة إلى العديد من بلدان الدول المختلفة التي عجزت المنظمة الدولية عن حصرها وتقييم حجم ما بها من فساد بسبب الفساد الناتج عن النظم الحسابية وغياب المعلومات.

- **الدراسة الثانية :**

جاءت الدراسة تحت عنوان الفساد والقانون الأزرق للسكوت " تناولت هذه الدراسة ما يعرف بالقانون الأزرق " the Blue code of silence " أي عدم إدلاء رجال الشرطة للشهادة ضد زملائهم المتهمين في جرائم الفساد وغيرها كعامل مساعد على انتشار الفساد في الشرطة، حيث أشارت الدراسة إلى عرض وتحليل البحوث العلمية التي أجريت حول هذا القانون غير المكتوب في ثلاث قارات خلال الفترة من (1993 –1999) وبعد أن طرح الباحث الأدلة التي تثبت وجود ما يعرف بالقانون الأزرق للسكوت في ثقافة الشرطة في معظم دول العالم ناقش جذور القانون وكيفية تطبيقه في الواقع العملي وتحديد تأثيره على أعمال لجان التحقيق في تهم الفساد وإساءة استخدام السلطة التي توجه لرجال السلطة، وقد تضمنت الدراسة ملاحظات ميدانية ونتائج مقابلات مع ضباط الشرطة حول ثقتهم بزملائهم وخضوعهم لرؤسائهم.

كما فحصت الدراسة (1500) قضية رفعت ضد رجال الشرطة وأثبتت تأثر نتائج 70-80% منها بقانون السكوت وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- علاقات الزمالة التي تنشأ بين رجال الشرطة في فترة التدريب ونمو تلك العلاقات بالمشاكل المشتركة اليومية والممارسات المهنية تسهم في تطور وانتشار ما يعرف بالقانون الأزرق للسكوت في ثقافة الشرطة.
- من المبادئ التي اقتنع بها رجال الشرطة أنهم يعملون ضد المجرمين ويتعرضون للأخطاء دون أن يجدوا دعما يجعلهم أكثر اتفاقا بينهم.
- فساد رجال الشرطة موجه بصفة خاصة ضد المجرمين الخطرين من تجار المخدرات، تجار الجنس وأعضاء عصابات الجريمة.
- هناك التزام أخلاقي مهني راسخ وسط رجال الشرطة بعدم الإدلاء بالشهادة ضد زملائهم في المهنة.
- لا يقتصر الالتزام بالقانون الأزرق السكوت على عدم الإدلاء بالشهادة ضد الزملاء الفاسدين فحسب بل تمتد إلى إخفاء الأدلة المادية الأخرى أو إتلافها.

- **الدراسة الثالثة:**

دراسة حول انحراف الشركات والانحراف الحكومي أي مشكلات السلوك التنظيمي في المجتمع المعاصر فقد قام كل من " إرمن –Erman، الأستاذ بجامعة دلوار و" لاندمان – Lundman" بجامعة أوهايو" بإعداد هذه الدراسة حول انحرافات الشركات الأمريكية الكبرى المرتبطة بالانحرافات الحكومية من حيث جذورها وأنماطها وردة الفعل الاجتماعي عليها، وقد اعتمدت هذه الدراسة على نظريات علم الإجرام الحديث التي فسرت الظواهر الإجرامية ذات العلاقة بالاقتصاد مثل انحراف ذوي السلطة–Edward Rass

ونظرية جرائم ذوي الياقات البيضاء Edward Sutherland ونظرية الجرائم التنظيمية James Coleman الاعتماد على دراسة حالات معروفة من الانحرافات في أعمال الشركات والأجهزة الحكومية وما ترتب عن تلك الانحرافات من نتائج اقتصادية وسياسية واجتماعية، وقد استهدفت هذه الدراسة التعريف بالسلوكيات المنحرفة للشركات الكبرى التي تتم بالتواطؤ مع وكالات حكومية ومن أشكال التواطؤ التي أبرزتها الدراسة فضيحة شرطة لوس أنجلس لسنة 1999، فضيحة شركة المعدات الكهربائية الثقيلة المتعلقة بتلاعب (27) شركة أمريكية في أسعار مبيعاتها للجهات الحكومية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، التاريخي ودراسة الحالات.

و قد خلصت الدراسة إلى وجود جريمة ترتكبها المنظمات سواء كان ذلك في القطاع العام أو القطاع الخاص، حيث ركزت الدراسة على مسؤولية الوظيفة وليس الموظف الذي يمكن استبداله أو محاسبته في الوقت الذي تواصل فيه انحرافات المنظمة والوظيفية.

- **الدراسة الرابعة:**

قام بها "بيكر" وصادق عليها البنك الدولي تمت الدراسة سنة 2005،[1] اعتمدت الدراسة على تحليل الأرقام من التدفقات المالية غير المشروعة التي خلص إليها إلى ثلاثة مصنفات، أموال الجريمة، تهريب المخدرات، السلع المزيفة والابتزاز والتي تراوح مجموعها ما بين 330 مليار و550 مليار دولار، أموال الفساد، الرشاوي المحلية التي ترسل إلى الخارج أو الرشاوي التي تدفع بالخارج ما بين 30 مليار و50 دولار أو ثلاثة في المائة من مجموع التدفقات أما المكون الثالث والذي يشكل ثلثي أموال التدفقات فهي التعاملات التجارية عبر الحدود، حيث تبرز من هذه الدراسة أحد المشكلات الاقتصادية والتي تتمثل في التهرب الضريبي مع تجنب الضرائب واللوائح المالية والتنظيمية، وقد توصلت الدراسات إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية بهيئاتها المختصة إلى الإمساك بأموال الجريمة بنسبة 01% وهذا يعني فشلها بمعدل 90،99%، ويشير القائم بهذه الدراسة أن سبب هذه النتيجة العائدات النقدية من تهريب المخدرات، الابتزاز والفساد والإرهاب والتي تم تبييضها إلى أشكال النقود القذرة الأخرى التي استقبلتها الولايات المتحدة الأمريكية.

[1] – نيكولاس شاكسون، **مافيا إخفاء الأموال المنهوبة**، تر: د. فاطمة نصر، دار النشر سطور الجديد، الطبعة الأولى، مصر، 2011، ص. 46.

2- الدراسات العربية:

تتناول الدراسة موضوع "تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري" دراسة بكلية الاقتصاد جامعة التحدي بليبيا،[1] تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت الليبية، وقد أجريت الدراسة عن طريق استخدام استبيان ثم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة بلغت (80) مبحوث وقد اعتمدت الدراسة على ثلاثة تساؤلات كما يلي:

- ما هي أكثر أشكال الفساد الإداري انتشار في عينة الدراسة ؟
- هل يؤثر غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات العامة محل الدراسة ؟
- ما مستوى دراسة إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية في المنظمات العامة ؟

و اعتمدت الدراسة فرضية واحدة تمثلت في الفرضية التالية:

- يؤثر غياب العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية والتعاملية) على انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات العامة.
- أما عن المجتمع وعينة البحث يتكون المجتمع من (170) فردا يشكلون جميع العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت، ويتكون هذا المجمع من أمانة الثقافة والإعلام مصلحة الضرائب والسجل العقاري وأمانة الصناعة والطاقة وأمانة الثروة البحرية ومصلحة القوى العاملة، أما عينة الدراسة فقد اشتملت ثلاثة أقسام من كل جهة اختبرت كما سبقت الإشارة بطريقة عشوائية بسيطة بمعدل (15) استمارة ولكل جهة.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي هذا واعتمدت الدراسة كمؤشرات للمتغير المستقل العدالة التنظيمية – عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات.

أما مؤشرات المتغير التابع " التنظيمي " فتمثل في الامتناع عن أداء العمل، عدم تنفيذ أوامر المشرفين، عدم أداء العمل بدقة وإخلاص وعدم التعاون مع زملاء العمل، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بنتائج بعد عدالة التوزيع أن العاملين يقرون بوجود عدالة التوزيع بدرجة متوسطة حيث يظهر للموظف أن ذلك يعود إلى الراتب الشهري الذي يعتبر غير كاف بالإضافة إلى الحوافز المالية، وعدم وجود عدالة اتخاذ

[1] – د. قاسم نايف علوان: " **تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري**"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ليبيا، العدد07، 2007، ص57.

القرارات، أما النتيجة المتعلقة بالفساد الإداري فتوصلت إلى عدم إنجاز الموظف لعمله الرسمي يكل دقة، وعدم تنفيذ أوامر المشرف بالإضافة إلى عدم تنفيذ العمل الذي كلف به العامل وإفشاؤه لأسرار العمل.

IV- تحديد المفاهيم:

1 – مفهوم الفساد التنظيمي:

- **المفهوم النظري:**

وفقا لمرشد الأمم المتحدة الخاص بمواجهة الفساد الصادر عام 2001 يقصد بالفساد سوء استعمال السلطة العامة للحصول على مكاسب شخصية ويضر بالمصلحة العامة غير أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد،[1] اتجهتا إلى حصر أنشطة وأفعال محددة لتطبيقها كجريمة فساد دون اعتماد تعريف قانوني محدد للفساد، وقد تم تحديد الفساد في أنه يشمل على جرائم الرشوة، استغلال الموظف سلطته ونفوذه، غسل الأموال، الاختلاس، الاتجار بالمعلومات السرية للدولة، التلاعب بالمشتريات والمبيعات الحكومية، إثراء الموظف غير المشروع، الإضرار بالعدالة، التهرب من الضرائب، التبرعات السياسية غير المشروعة والتستر على الجرائم ضد البيئة وصحة الإنسان.

كما يعرف الفساد حسب المنظمة الدولية للشفافية " Transparency International " بأنه إساءة السلطة التي أؤتمن عليها لمكاسب شخصية وتشير هذه المنظمة إلى الفساد بالقانون وهو ما يعرف بمدفوعات التسهيلات التي تدفع فيه رشاوي للحصول على الأفضلية في خدمة يقدمها متسلم الرشوة وفقا للقانون والفساد ضد القانون وهو دفع رشوة للحصول من متسلم الرشوة على خدمة ممنوع تقديمها.

كما يعرف الفساد بأنه الظاهرة المؤدية إلى المحافظة على الوضع الراهن وعدم المساواة في السلطة بالمفهوم الاجتماعي السياسي.

و يعرفه –A.Heidenheimer– بأنه جريمة بيضاء، وهو جريمة جنوحية تقبلتها النخب وتساهلت بشأنها الشعوب على اعتبار أنه لا ينظر إليها بوصفها تعديات على القيم الأساسية للمجتمع، وبالتالي فإنه لا يتبعها رفض اجتماعي.

كما يعرف الفساد بمفهومه الواسع حسب " بيير لاكوم "،[2] بأنه شكل من أشكال الانحراف التي تحتوي أولا سلوك صاحب سلطة يستخدم وضعه القوي في إطار وظائفه العامة أو الخاصة بتجاوز القواعد المقررة إما لحسابه أو لحساب شخص آخر أو منظمة أخرى، كما يشير الفساد إلى التحايل على قاعدة مهنية بالإضافة إلى الابتزاز مقابل الحصول على مبالغ دون وجه حق أو منح إعفاءات غير مشروعة.

و يعرف البنك الدولي الفساد بأنه إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز الرشوة لتسهيل عقد أو إجراء مناقصة، كما يتم عندما يقوم وكلاء أو

[1] – وثائق الأمانة العامة لمجلس الداخلية العرب، 2003. -

[2] - بيير لاكوم، **الفساد**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2009، ص.32.

وسطاء لشركاء أعمال خاصة بتقديم رشاوي للاستفادة من سياسيات أو إجراءات عامة للتغلب على المنافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين، كما يمكن أن يحدث الفساد عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة،[1] ويندرج الفساد الإداري ضمن الفساد والفساد التنظيمي باعتباره يتم داخل المنظمات كسلوك غير رسمي، بالإضافة إلى الانحرافات التنظيمية التي تعتبر أحد مؤشرات الفساد باعتباره مخالفات تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته وتتضمن انحرافات سلوكية، انحرافات مالية وانحرافات تقنية، والتي من بين أشكالها أو طرقها الرشوة، اختلاس المال العام والتزوير، وتتم هذه الأشكال عن طريق الوظائف التي يملكها الفاعلون داخل المنظمات، ويتجسد الفساد في عدة أشكال ومخالفات تتمثل في الرشوة، اختلاس المال العام وسوء استغلال السلطة.

بالإضافة إلى التعريفات السابقة تعرف منظمة الشفافية الدولية الفساد بأنه إساءة استغلال السلطة من أجل تحقيق المصلحة الشخصية ويرتب الدول حسب ملاحظة الفساد بين الموظفين والسياسيين،[2] ويكتسب معنى الفساد مغزى عندما يستخدم على تصرفات تحدث خارج إطار شرعية يقوم بها أصحاب سلطة سياسية أو إدارية كبث معلومات متميزة تتعلق بإنشاء وظائف أو بمشاريع تنظيمية أو ترتيبات ضريبية عندئذ يصبح الفساد مرادفا للانحراف،[3] بالإضافة إلى تعريفات عديدة لجريمة الفساد كتعريف "Vito Tanzy– فيتوتانزي "[4] التي تعتبره مخالفة مبدأ التحفظ أي الحرص على تطبيق قواعد العمل في التعامل مع كافة الأطراف بهدف الحصول على مزايا شخصية أو مزايا لذوي الصلة.

كما يعتبر الفساد "جريمة فساد بيضاء "،[5] بسبب ضعف ردود الفعل الاجتماعية، التي يثيرها ضعف العقوبات التي تستوجبها، بالإضافة إلى ضعف التكلفة الاجتماعية ويعتبر الفساد فيما يخص رجال الصناعة المفسدين سلوكا مبررا "بدعوى مصلحة المؤسسة " وذلك في الحالات التي ساعد فيها على الاستفادة من أحد الأسواق أو التخفيضات الضريبية، هذا ويعتبر الفساد الحاصل في المؤسسات جرائم منظمة غير أنه لا يتم إخضاعها للإجراءات القانونية ولهذا يعبر عنها كانحرافات تنظيمية أي في حالة إخضاعها للعقاب يعتبر الفساد جريمة منظمة وفي حالة عدم إخضاعها يعتبر الفساد انحرافا تنظيميا، أما عن سبب عدم الاعتماد على العقاب فيعود إلى تداخل المصالح بين الفاعلين في المؤسسة أي الاعتماد على المماطلة والتناسي أي تجاوز تطبيق القانون وتحويلها إلى عرف داخل النسق أي انعدام المحاسبة، وتندرج سلوكات متنوعة في الفساد على أنها جرائم فساد

---

[1]– محمود المجالي عبد الله، **اتجاه الصحفيين الأردنيين نحو قضايا الفساد الإداري**، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 7.

[2]– منظمة الشفافية العالمية، **تقرير الفساد العالمي**، مصر، 2012، ص 4.

[3] - بيير لاكوم، **الفساد**، تر: سوزان خليل، سلسلة العلوم الاجتماعية، مصر، 2009، ص31.

[4] – بوريس بيجوفيتش، " **خبرات عالمية. أراء في الفساد** "، CIPE، العدد 13، ص23.

[5]– بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص12.

منظمة،[1] كالمحسوبية، تحقيق المصالح بصورة غير قانونية واستغلال المال العالم ومنح الرشوة كما يستخدم الفساد كمصطلح وكمفهوم عام يشمل كل أشكال استغلال الوظيفة سواء كانت عمومية أو خاصة، ويعبر عن سلوكات أو تصرفات تحدث خارج إطار الشرعية القانونية ويتفق المختصون أن الفساد عندما يظهر في المؤسسات يصبح مرادفا للانحراف هذه الأخيرة التي لا يفصلونها عن الأشكال المتنوعة للصراعات.

و بهذا يصبح الفساد وفي أحد جوانبه يشير إلى نوعين من الانحراف أولا سلوك صاحب السلطة أو النفوذ يستخدمه في وضع القوى في إطار وظائفه العامة أو الخاصة كتجاوز القواعد المكرر وإما لصالحه أو لصالح أو حساب فاعل آخر أو منظمة أخرى.

بعد التطرق للتعريفات المتعددة للفساد والذي تلخص في جزئه حسب ما أشار إليها " vito-tanzey"،[2] فيتو نانزي " بأنه ذلك السلوك الذي يقوم على الانحراف عن الواجبات الرسمية المرتبطة بالمنصب العام سواء كان هذا المنصب بالانتخاب أو التعيين في سبيل تحقيق مصلحة شخصية أو عائلية.

يشير "سوزان روز أكرمان–Suzan Rose Ackerman" أن الفساد سلوك يمارسه المسئولون في القطاع العام أو القطاع الحكومي سواء كانوا سياسيين أو موظفين مدنيين بهدف إثراء أنفسهم بصورة غير قانونية ومن خلال إساءة استخدام السلطة الممنوحة لهم،[3] أما قانون العقوبات الفرنسي فقد ميز بين الفساد النشط " والفساد السلبي" فعرف الأول بأنه "سعي الموظف الحكومي بنشاط من أجل الحصول على هدية أو منفعة أو رشوة قبل تقديمه للخدمة أو منح العقد، أما الفساد السلبي فقد عرفه بأنه قبول المسئول الهدية أو مكافأة أخرى بعد منح العقد أو تقديم الخدمة.

من التعريفات السابقة وبناءا على الدراسة الميدانية يمكن تعريف الفساد التنظيمي إجرائيا بأنه تلك الظاهرة المؤلفة من مجموع السلوكات غير المعيارية، هذه السلوكات تعرف بالانحرافات التنظيمية وقد تتحول إلى جرائم منظمة عند الاستمرار فيها وتتجسد تلك الانحرافات كنتيجة عن فساد تنظيمي في العمليات الإدارية المتعلقة بالجانب البشري بجوانبه التنظيمية التوظيف، التكوين، والترقية وكذا متعلقة بالجانب المالي والتقني، حيث يلجأ الفاعلون إلى تحقيق تلك العمليات في إطار تحقيق المصلحة الخاصة باستخدام وسائل هي مؤشرات للانحرافات التنظيمية والمتمثلة في الرشوة، اختلاس المال العام، استغلال النفوذ تحطيم التقنيات والتي تطورت في ميدان الدراسة إلى التهديد والابتزاز والتدخل في مشكلات قتل.

---

[1] – بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص.26 – 32.

[2]– مصطفى عبددو وع.بن مرزوق، **معضلة الفساد في الجزائر. دراسة في الجذور والأسباب والحلول**، دار النشر جبطلي، الجزائر،2009، ص27.

[3] – الدار العربية للنشر والتوزيع، **مصر وعصر المعلومات**، الطبعة الأولى، مصر، 1991، ص 27.

2- مفهوم الجريمة والجريمة المنظمة:

- **المفهوم النظري:**

يعتبر المفهوم السوسيولوجي للجريمة من الانتقادات التي قدمت للتعريف القانوني والتي من أبرزها إنكاره للأبعاد الاجتماعية للجريمة، حيث يعتبر السوسيولوجيون الجريمة ظاهرة اجتماعية وأن التجريم ليس حكرا على المشرع القانوني بقدر ما هو مستمد من الواقع الاجتماعي بما يحتويه من قيم ومعايير اجتماعية،[1] بمعنى أن تكون الجريمة عبارة عن خروج عن معايير المجتمع أو عن قواعد الإجماع أي القواعد التي يحددها المجتمع وتحكم سلوك أفراده أو هي تلك الأفعال التي تمثل خطرا على المجتمع وهذا ما ذهب إليه"دوركايم " و" بارسونز" عندما اعتبر الجريمة سلوكا لامعياريا أي منحرفا عن المستوى المعياري في المجتمع ويعتبر الخبراء أن كل جريمة تمثل انحرافا وليس العكس.

ويعتبر "روبرت مرتون" أن الجريمة هي ما أسماها بالانحراف المعيب" وهو يمثل فعل فيه خرق القواعد الأخلاقية حيث يرجع الإجرام إلى حالات الصراع.

أما الجريمة المنظمة فيعرفها "Conklin" بأنها نشاط إجرامي تقوم به منظمة شكلية تكرس جهدها في المقام الأول للكسب بوسائل غير مشروعة، ويتم تعريفها كذلك بأنها مرادفة لأعمال اقتصادية تقوم على أنشطة غير قانونية وفي حالة قيام تلك الأنشطة بالطرق القانونية ينبغي تكملتها بوسائل غير مشروعة، أما المستحدثة فنعني بها تلك الأنشطة الإجرامية المنظمة والتي يتم تنفيذها باستخدام التقنيات العالية للمعلومات والاتصالات، وتقوم //الجريمة المنظمة التقليدية على تنظيم مؤسسي ثابت وهذا التنظيم له بناء هرمي، مستويات للقيادة، قاعدة لتنفيذ أدوار مهام ثابتة، فرص للترقي في إطار التنظيم ودستور داخلي صارم يضمن الولاء والنظام داخل التنظيم مع توفر شرط أساسي يتجسد في عنصر الاستمرارية وبقاء المنظمة، وتعرف اللجنة التي شكلها الرئيس الأمريكي في شكل الجريمة المنظمة والتي أصدرت تقريرها في سنة 1988،[2] حيث نص هذا التعريف على أن الجريمة المنظمة جماعة مستمرة من الأشخاص الذين يستخدمون الإجرام والعنف والإرادة المتعمدة للإفساد والحصول على منافع مادية والاحتفاظ بالسطوة "، كما عرفت الجريمة المنظمة بأنها تعبير إجرامي يعمل خارج إطار القانون والضوابط الاجتماعية ويضم بين طياته الآلاف من المجرمين الذين يعملون وفقا لنظام بالغ التعقيد والدقة يفوق النظم التي تتبعها المؤسسات الأكثر تطورا وتقدما، كما يخضع أفرادها لأحكام قانونية سنوها لأنفسهم تفرض أحكاما بالغة القسوة على من يخرج على قاموس الجماعة المنظمة ويلتزم أفراد الجماعات الإجرامية المنظمة في أداء أنشطتهم الإجرامية بخطط دقيقة تعود عليهم بالأرباح الطائلة،

---

[1] – عبد الله أحمد عبد الله المصراني، **في اجتماعات الجريمة والانحراف، قراءة اجتماعية معاصرة في النظريات المفسرة للجريمة والانحراف**، الدار العربية للنشر والتوزيع. مصدر المعلومات، الطبعة الأولى، 1991، ص.50.51.

[2]- Alvanaise. J ,**Organized crime in America** , cincinnati: Anderson , 1985 ,P.19.

وحسب رأي " والتر ركلس Reckless " الجريمة المنظمة هي مزاولة عمل تجاري غير مشروع مع العلم بعدم مشروعية ذلك العمل،[1] كما يعرفها "سلن سورستن thoersten" بأنهامرادف لأعمال الاقتصادية نظمت لأغراض القيام بنشاطات غير قانونية وفي حالة القيام بتلك النشاطات بالطرق القانونية ينبغي تكملتها بوسائل غير مشروعة.

3–مفهوم الموظف العمومي:

- **المفهوم النظري:**

يرى البعض أن هنالك حالات من الفساد تبدأ من القطاع الخاص وتكتمل بتوريط موظف من القطاع العام، إلا أن منظمة الأمم المتحدة اعتمدت مفهوم الموظف العام شاملا الموظف العمومي الوطني والأجنبي وموظف المؤسسات الدولية ويقصد بكل منها،[2] أنه أي شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى دولة طرف، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع، بصرف النظر عن أقدمية ذلك الشخص، وهو كذلك الشخص الذي يؤدي وظيفة عمومية بما في ذلك العمل لصالح جهاز عمومي أو منشأة عمومية، أو يقدم خدمة عمومية حسب التعريف الوارد في القانون الداخلي للدولة الطرف وحسب ما هو مطبق في المجال القانوني ذي الصلة لدى تلك الدولة الطرف.

أما الموظف العمومي الأجنبي فهو أي شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي سواء أكان معينا أو منتخبا أي شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي بما في ذلك العمل لصالح جهاز عمومي أو منشأة عمومية، أما موظف مؤسسة دولية عمومية فهو مستخدم مدني دولي أو أي شخص تأذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها.

4 – مفهوم الانحراف:

يعرف الإنحراف على أنه كل سلوك يخالف المعايير الاجتماعية وفي حالة تكراره يتطلب تدخل أجهزة الضبط الاجتماعي،[3] كما يعرف الانحراف من الناحية القانونية بأنه كل ما من شأنه إلحاق الضرر بفرد أو بجماعة من الأفراد في المجتمع.

كما يعرف بأنه سلوك يرتكبه الشخص مخالف للأعراف والتقاليد والقيم داخل السياق الاجتماعي الذي يتواجد فيه الفرد ويتسبب في تدخل السلطات الرسمية لإيقافه والحد منه.

---

[1] – Walter C.Reckless. **The crime problem**. N.Y.Goodyear publishing.1973.P.309.

[2] – محمد الأمين البشري، **الفساد والجريمة المنظمة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007، ص42.

[3] - الدوري عدنان، **الانحراف الاجتماعي. دراسة في النظريات والمشكلات**، ذات السلاسل، الكويت 1991.

و يحدد الاتجاه البنائي الوظيفي مفهوم الانحراف بأنه سلوك يخالف القواعد والأنماط السلوكية المتفق عليها مما يتطلب معها الضبط بتطبيق الإجراءات التدعيمية وأدوات الضبط التي تفرضها التنظيمات بهدف إعادة التوازن في النظام أي البناء الاجتماعي وبهذا يعتبر هذا الاتجاه أن الانحراف سلوك يؤدي إلى تمزيق العلاقات والأبنية الاجتماعية وهو نوع من السلوك يحث على الفوضى وإلحاق الضرر بالنظام.[1]

5 تحديد مفهوم الصراع، الصراع الاجتماعي والتنظيمي:

يعتبر الصراع إحدى الإفرازات الاعتيادية للتفاعل الاجتماعي القائم بين الأفراد كالتعاون والمنافسة. من الظواهر الطبيعية في العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، ونظرا لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغيير لأن الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية، لذا فإن الصراعات غالبا ما ترافق التغيرات الحاصلة في مجمل العلاقات السائدة.[2]

و يعرفه "مارش وسيمون"،[3] بأنه اضطراب أو تعطيل في عملية اتخاذ القرارات بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل، كما يعرف بأنه العملية التي تبدأ حين يدرك أحد الأطراف بأن الطرف الآخر يؤثر عليه سلبا أو يوشك أن يؤثر سلبا في أمر ما يهتم به الطرف الآخر،[4] ويظهر أن مفهوم الصراع يرتبط مع بعض المفاهيم الأخرى كالتنافس والتعارض وبشكل عام يؤدي إلى الإضرار بالأنشطة الوظيفية لبقية العاملين أو التداخل معها أو مقاومتها مما يؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق الأهداف كما أنه ي يؤدي إلى خلل بعض أفراد وأعضاء المنظمة ومستوياتها أو وحداتها وفروعها المختلفة، وتتعدد الاتجاهات في تحديد الصراع هل هو سلوك أو فعل سلبي أو ايجابي، فالنظرة الحديثة للصراعات التنظيمية تعتبر أنه واقعة ايجابية إذ ترى في الصراع أمرا حتميا لا يمكن تجنبه ولكن الاختلاف هو النظر إليها على أنها حيادية ويمكن أن تكون إيجابية أو سلبية وفقا لنمط التعامل معها وإدارتها، وبهذا يقترح هذا الاتجاه أن الإدارة الهادفة ينبغي أن تسعى دوما للإبقاء على الصراع في إطاره المرغوب فإذا زاد عن الحد أو انخفض عن المستوى المطلوب يجب على الإدارة أن تغير مستوى الصراع عن الحدين السابقين للوصول إلى صراع تحت السيطرة، ويغذى باستمرار في إطار تحقيق الأهداف المعنية.

---

[1]- أحمد السيد كردي، **إدارة السلوك التنظيمي**، المؤسسة العربية للنشرو التوزيع، ط 2، مصر، ص58.

[2]- حمود خير كامل، **السلوك التنظيمي**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2002، ص 15.

[3]- March J and Simon.H , **organization Wiley and sons** , New York , 1958, p.276.

[4] - Robbins.S ,**Organization behavior Prentice Hall international** , 9.Ed , New Jersey , 2001 ,P. 243 .

انطلاقا من التعريفات النظرية السابقة للصراع الاجتماعي والتي اجتمعت في التعريف الذي حدده " Koser – كوزر" على أنه حالة مرضية تنظيمية تطرأ على توازن النسق الاجتماعي تلك النتيجة الحتمية لبناء الجمود الاجتماعي وقلة الوسائل التنظيمية التي تمتص ذلك الصراع.[1]

بالإضافة إلى الصراع الاجتماعي يبرز الصراع التنظيمي كأحد أشكال الصراع الاجتماعي ويعرف بأنه أحد الأشكال الرئيسية للتفاعل ويمكن أيضا تعريفه بأنه إرباك أو تعطيل للعمل ولوسائل اتخاذ القرارات بشكل يؤدي إلى صعوبة المفاضلة والاختيار بين البدائل، ويوجد للصراع حسب المختصين مستوى معين يعتبر حافز ويعتبر أيضا أحد مصادر القوة لرفع الأداء الوظيفي للأفراد والجماعات ولكن وصول الصراع إلى مستوى عالي يترتب عليه آثار سلبية أكثر منها إيجابية، ويتجلى الصراع حسب رواد المدخل الكلاسيكي بأنه ظاهرة سيئة غالبا ما تضيفه المنظمات أو جماعات العمل إذا استدعت الضرورة له.[2]

إن هذا التعريف يشير إلى أن الصراع التنظيمي يتم في منظمة وعلى هذا الأساس يأخذ صفة الصراع التنظيمي وقد حدده رواد المدخل السلوكي في أنه ظاهرة طبيعية وحتمية تصاحب التفاعلات الإنسانية وقد يكون في محصلة المنظمة ولكنهم أكدوا على إنهاء الصراع وحله دون تحفيز،[3] ليؤكد أصحاب النظرة التفاعلية "الوظيفية" أنه ظاهرة حتمية ينبغي إدارتها وتحقيق أقصى فائدة ممكنة وتساعد إدارته على تحقيق درجة عالية من الفعالية.[4]

و انطلاقا من التعريف النظري للصراع يمكن أن نحدد التعريف الإجرائي له حيث أشرنا إلى الصراع باعتبار أن المؤسسة تتضمن صراع تنظيمي إلى جانب الصراع غير التنظيمي، وهو عبارة عن أفعال ناتجة عن تداخل المصالح بين مختلف الفاعلين والناتج عن عدم تحديد المهام بدقة وتداخلها وهو يجسد الفعل الذي ينتج عنه انحرافات تنظيمية وجرائم منظمة أو تنظيمية، ولا يحمل هذا الفعل الجانب السلبي فقط لأن له جانب إيجابي ذلك أن بناء المؤسسة يحقق أهدافه بالرغم من اعتبار الصراع حسب بعض النظريات فعل سلبي، ويبرز تفاعل ناتج عن عدم الانسجام أي تتجه لعدم الانسجام بخلق الانسجام، وتنتج هذه العلاقات نتيجة التوزيع غير العادل داخل بناء المؤسسة، وقد أكدت دراسة جزائرية،[5] ذلك حيث بينت عدم وجود عدالة في سياسة الترقيات المتبعة

---

[1] – جوناثان تيرنر، **بناء النظرية في علم الاجتماع**، تر: محمد سعيد فرج، منشأة المعارف الإسكندرية، 1998، ص144.

[2] – الشماع حمودي وآخرون، **نظرية المنظمة**، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 1989، ص 304.

[3] – عسكر سمر أحمد، " **دور الصراع في الإدارة المحلية العربية للإدارة** "، العدد الرابع، 1983، ص529.

[4]– زايد عادل ومحمد، " **استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في دولة الإمارات العربية المتحدة** "، مجلة الإدارة العامة، العدد الرابع، المجلد الرابع والثلاثون، 1995، ص 529.

[5]– علي غربي، **العلاقات الصناعية ففي مجتمع المصنع، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، 1989.

بالمؤسسة الصناعية فهي لا تخضع لأسس واضحة وإنما تسودها الوساطة، القرابة وبالتالي تتدخل العوامل الذاتية كمحددات لغرض تحقيق الترقية وبهذا تشكلت الأرضية المناسبة في بيئة العمل لحدوث الصراعات بين العمال والإدارة غير أن ما يضاف إلى فكرة الدراسة أن الصراع يحدث نتيجة ليس فقط عدم الاستفادة من الترقية وإنما ينتجه عدم الاستفادة كذلك من التوظيف غير العادل والتكوين.

و انطلاقا من هذا التعريف نحدد تعريف الصراع الاجتماعي إجرائيا بأنه الصراع الذي يتألف من صراع تنظيمي وصراع غير رسمي ناتج عن الثقافة الخارجية التي تترجم إلى صراع، وهذا الصراع يتحول إلى جملة مؤشرات على شكل انحرافات تنظيمية تتطور إلى جرائم منظمة هذه الانحرافات التي تتمثل في الرشوة، اختلاس الأموال العامة، استغلال النفوذ، وغيرها من الانحرافات التي سيتم توضيحها من ميدان الدراسة مؤسسة الاسمنت – رايس حميدوا.

5- تعريف المؤسسة:

انطلاقا من التعريفات النظرية التي تحدد المؤسسة بأنها كيان مفتوح منسق بطريقة واعية، راشدة وله حدود شبه معروفة ويعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة، أي أن هناك مجموعة أفراد يعملون معا ويتفاعلون معا بصورة مستمرة ومنتظمة يمكن تحديد تعريف المؤسسة إجرائيا حيث تتمثل في أنها ذلك البناء المؤلف من عدة أنساق فرعية تتمثل في أقسام المؤسسة قسم: الإنتاج، الصيانة، القسم التجاري، المحجر وقسم تسيير المخزونات، وقسم الموارد البشرية، هذه الأنساق التي يسيرها ويعمل بها فاعلون يتمثلون في الفئات المهنية المختلفة الرسمية والمتمثلة في الإطارات والعمال البسطاء والفئات المهنية غير الرسمية المتمثلة في التكتلات المتأسسة النقابة وPDG، PDG، PDG النقابة والعمال، العمال والنقابة بالإضافة إلى النقابة، حيث تأسست هذه الفئات للتحكم في عمليات المؤسسة المتمثلة في التوظيف، التكوين والترقية باكتسابها لنفوذ يعتمد على عدة وسائل غير رسمية حسب ما حدده القانون أو المعايير التنظيمية والمتمثلة في الأفعال الانحرافية المتطورة إلى جرائم منظمة وأفعال انحرافية غير متطورة في إطار تداخل المهام والمصالح والذي ينتج عنه الصراع التنظيمي وإذا أشار" بارسونز " أن المؤسسة وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة،[1] فإن ما يضاف إلى تعريفه أنها أهداف ممتدة باعتماد نموذج بنائي غير رسمي إلى جانب النموذج البنائي الرسمي.

6- تعريف المؤسسة العمومية الاقتصادية:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية الأداة الفعالة للقيام بعملية التنمية في القطاع العام، من خلال كونها الوسيلة الفعالة في تنفيذ السياسة الاقتصادية المتبعة، يلزم مسيروها بالمحافظة

[1] – عبد الله محمود عبد الرحمان، **سوسيولوجيا التنظيم**، دار المعارف الجامعية الإسكندرية، 1987، ص13.

عليها وعلى أموالها والذين يكونون سببا في تبديد أموالها في شكل جرائم بجميع أركانها، والتي كانت حسب القانون الخاص بها تسير من طرف مدير عام يعين لمدة غير محددة باقتراح من الوزير الوصي وكان المسير يدير ويشرف على المؤسسة ويمثل رب العمل وهي الدولة، وقد استمرت على هذا الوضع إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية 01/88 حيث بصدور هذا القانون حصلت عدة تغيرات وأصبحت العلاقة بين المسيرين والمؤسسة العمومية الاقتصادية تخضع لقواعد القانون التجاري وهو ما كسره الأمر ل04/01 غير أنه ونظرا للطابع العمومي للمؤسسة العمومية الاقتصادية فإن المشرع كان يتدخل ليحدد بدقة طبيعة تلك العلاقة بينهما فاعتبرهما عمال أجراء ولكن يخضعون إلى نظام خاص حدد عن طريق المرسوم التنفيذي 90-290 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات،[1] وتسير هذه الأخيرة بمجلس إدارة والذي يتحكم بدور في المؤسسة [2] ويجب أن يتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل واثني عشر عضوا على الأكثر وهو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 610 من القانون التجاري وفي هذين الحدين الأساسيين يمكن للقانون الأساسي أن يحدد عدد أعضاء المجلس وهو ما يعطي الحرية للجمعية العامة أو الجمعية التأسيسية لاختيار عدد أعضاء مجلس الإدارة، ولا يمكن تشكيل المجلس بأقل من الحد الأدنى أو يتجاوز الحد الأقصى وهذا ما يجعله يأخذ صفة أنه جهاز جماعي [3]، إلا في حالة الدمج حيث يجوز رفع العدد إلى 24 عضوا وهو ما نصت عليه المادة الفقرة الثانية من القانون التجاري، ويمكن أن يكون عضو مجلس الإدارة شخص طبيعي أو معنوي وإن كان شخصا طبيعيا فلا يمكنه الانتماء إلى أكثر من خمسة مجالس إدارة يوجد مقرها في الجزائر،[4] هذا وقد نص المشرع وعلى غرار باقي التشريعات على شروط ممارسة الأنشطة التجارية وهو ما جاء في القانون 04-08 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية والتي تمنع من التسجيل ففي السجل التجاري وممارسة نشاط تجاري للأشخاص المحكوم عليهم الذين لم يرد اعتبارهم لارتكاب جنايات وجنح حددتهم المادة الثامنة منه،[5] وسبب هذا الشرط استبعاد المحتالين وعديمي الخبرة والحذر من تولي إدارة مؤسسة عمومية اقتصادية، كما أن هذا الشرط يؤدي إلى الوقاية من جرائم الفساد داخل المؤسسة العمومية أما عن التعريف الإجرائي فستوضح الدراسة التي بين أيدينا

---

[1]- المرسوم التنفيذي 90- 290، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، **المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات**، الجريدة الرسمية المؤرخة في سنة 1990، العدد 42.

[2]- الجيلالي عجة، **قانون المؤسسة العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص. 230.

[3]- Merle Ph, **droit commercial**. **Sociétés commercial** , Edition Dalloz, 2eme édition, 1990, P303.

[4]- الفقرة الأولى من المادة 612 من القانون التجاري.

[5] - المادة 08 من القانون 08-04 المؤرخ في 14 غشت 2004، **المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية**، الجريدة الرسمية المؤرخة في 2004، رقم 52.

ما هو التعريف الفعلي الحالي للمؤسسة العمومية الاقتصادية ومن هم مسيروها ؟ وفاعلوها ؟ وما هي الطبقات أو الفئات المهنية التي تتضمنها ؟ وما هي وسائلها التي تعتمد عليها ؟

V- منهج الدراسة:

تعتمد الدراسات السوسيولوجية للظواهر الاجتماعية على خطوات منهجية دقيقة وواضحة ويعتبر منهج الدراسة والذي يعبر عنه بأنه الدراسة الواعية للمناهج المختلفة التي تطبق في مختلف العلوم تبعا لاختلاف موضوعاتها، وقسم من أقسام المنطق، وليس المنهج سوى خطوات منظمة يتبعها الباحث في معالجة الموضوع الذي يقوم بدراسته إلى أن نصل إلى نتيجة،[1] وبعبارة أخرى يتمثل في الطرق المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة،[2] وبهذا فإن مناهج البحث العلمي هي تلك القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الدراسة،[3] وبناءا عليه فإنه يمكن القول بأن المناهج التي تصلح للبحث عن حقيقة ظاهرة معينة تختلف باختلاف الموضوعات المطلوب بحثها من قبل الباحثين والذين يمكن أن يتبعوا مناهج علمية مختلفة وبشكل عام يمكن تعريف المنهج العلمي بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن الحقيقة، وتشكل هذه الظاهرة أو تلك وكما تنقسم المناهج إلى مناهج كمية ومناهج كيفية فالمنهج التجريبي منهج كمي أما المنهج الوصفي فهو منهج كيفي والتقنيات هي التعبير الكمي أو الكيفي للمناهج واعتمدت الدراسة المناهج التالية:

1- المنهج التجريبي:

تقرر من البداية استخدام المنهج التجريبي في هذه الدراسة ويعرف المنهج التجريبي بأنه يتضمن كافة الإجراءات والتدابير المحكمة التي يتدخل فيها الباحث الاجتماعي عن قصد مسبق في كافة الظروف المحيطية بظاهرة محددة،[4] ويهدف المنهج التجريبي إلى دراسة أحد المؤشرات الخاصة بالمتغيرات المستقلة أو أكثر على متغير تابع محدد وذلك من خلال التحكم والسيطرة على كافة العوامل المحيطية بالظاهرة موضوع التجربة، وبناء عليه بعد هذا المنهج أكثر المناهج العلمية دقة لتحليل الظواهر والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية يضاف إلى ذلك أن أسلوب التجربة يقوم أساسا على أسلوب التجارب العلمية الميدانية والمخبرية التي تؤدي إلى تعريف العلاقات السببية بين العوامل المختلفة التي تحدث الظاهرة أو المشكلة موضوع الاهتمام،[5] ويتم فيه إدارة العناصر البحثية "مجموعة من الأفراد مثلا بواحدة أو أكثر من العوامل المحفزة التجريبية المعروفة باسم المعالجة مجموعة المعالجة في

---

[1] – عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 11.

[2] – بوخريسة بوبكر وآخرون، **دراسات في تسيير الموارد البشرية لإدارة الأفراد**، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص310.

[3]- F.E. The effectiveness of retail price Reduction:**a comparison of alternative expressions of price**, journal of marketing research , 1974 ،p 327.

.

[4] – حسن عبد الباسط، **نفس المرجع السابق**، ص 330.

[5]- Green Paul ,**Research for marketing Decisions** , Fourth edition pertice-Halle ,1990 , P 3-4.

حين لا يتم منح العناصر الأخرى "مجموعة أخرى من الأفراد" مثل هذه العوامل المحفزة "المجموعة الضابطة " ويتم تحقيق ذلك بالاعتماد على الملاحظة المنظمة بعد تعديل الظاهرة المراد دراستها... عن طريق بعض الظروف المصطنعة وما يجدر الإشارة إليه أن فاعلين من المؤسسة ساعدونا على اصطناع بعض الظروف والتي منها أننا كباحثين مرسلين من طرف هيئة لإجراء تحقيق حول قضية وفاة المستخدم المتقاعد " وهنا انقسمت الفئات المهنية إلى فئات ضابطة وتجريبية كما يلي:

المجموعة الضابطة تمثلت في فئات مهنية غير مساهمة في الانحرافات والذين اعترفوا ضد الفئات الأخرى وتتضمن كذلك فئات مطرودة من النقابة، بالإضافة إلى مؤسسات الأمن والقضاء التي تحقق في قضية الوفاة وقضايا اختلاس أخرى، أما المجموعة التجريبية فتمثلت في المخططين للانحراف وهم إطارات المؤسسة PDG، مدير الوحدة، المدير المكلف بالعلاقات الخارجية والقانونية، رؤساء الأقسام بعضهم، المهندسين بالإضافة إلى المنفذين للمخططات وهم العمال البسطاء في المؤسسة، رؤساء المصالح، رؤساء الربع، رؤساء الرصيف والفئات العمالية البسيطة بالإضافة إلى الأفراد غير العاملين في المؤسسة وهم فاعلي السوق السوداء الذين يتواجدون عبر محيط وهم ينتقلون إلى داخل المؤسسة لتحميل أكياس الإسمنت كعمال موسمين وبالنظر إلى صعوبة الاستمرار في تطبيق هذا المنهج الذي نجحنا في تطبيقه في البداية وتقسيم الفترة إلى السنة الأول ثم إعادة الدراسة في السنة الثانية التي تليها وجدنا عوائق منها التهديد من طرف عامل تناول " مشروبات كحولية " قاموا بملاحقتها ومن ثم قمنا تغيير المنهج والاعتماد على المنهج الوصفي لأن المنهج التجريبي أثناء تطبيقه شكل خطورة لنا كمبحوثين من طرف مستخدمين محرضين من طرف مسئولي المؤسسة وبهذا حولنا المنهج إلى منهج وصفي.

2- المنهج الوصفي:

بما أن الدراسة تهدف إلى الحصول على معطيات عن الفاعلين فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي كذلك والذي يعتبر الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف معين أو أفراد... بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقة التي تقبل بها وتفسيرها،[1] وبهذا يتمثل الوصف العلمي في رصد أي حال سواء كان الوصف فيزيائيا أو بيان خصائص مادية لأفراد أو مجموعات كما أن قدرا كبيرا من النظريات السوسيولوجية الحديثة تعتمد على الوصف ذلك أن المنهج الوصفي يتركز على وصف دقيق وتفصيلي للظاهرة موضوع الدراسة بهدف فهم مضمونها بصورة كمية أو نوعية وبهذا يعتبر المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية ويعتمد المنهج الوصفي على تقنيات مختلفة لجمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة المباشرة الآلية والاستمارات وتحليل المحتوى، ولكي لا يحدث تناقض باعتبار أن المنهج الوصفي منهج كيفي من

[1] – محمد شقيق، **البحث العلمي. الخواطر المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص86.

المفروض كتسلسل منهجي الاعتماد على تقنيات كيفية، وهنا تم الاعتماد على هذه الأخيرة وعلى التقنيات الكمية للتعبير عنها بطريقة كمية من خلال تكميم الإجابات المقدمة أو الملاحظات في جداول إحصائية.

VI- تقنيات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على تقنيات مختلفة حسب ما اقتضته الدراسة فقد اعتمدت التقنيات التالية في إطار الحصول على مؤشرات ميدانية لموضوع الدراسة وقد تكون البيانات باعتبارها مؤشرات الدراسة جاهزة متمثلة في وثائق خاصة بالمؤسسة وهنا يعمل فقط الباحث على القيام باستعمال إحدى التقنيات لتحليلها، وقد لا تكون البيانات متوفرة فالباحث في هذه الحالة مطالب ببناء تقنية للإستقرار الميداني بهذه التقنية أو التقنيات، وقد اعتمدت دراسة موضوعنا على عدة تقنيات بداية من الدراسة الاستطلاعية إلى غاية بناء التقنية النهائية وسيتم الإشارة إلى التقنيات المعتمدة في الدراسة بالتفصيل وفقا لتسلسلها الذي تمت به في الميدان.

1- المقابلة:

استعملت المقابلة كتقنية في الدراسة الاستطلاعية وتضمنت 15 سؤالا عاما حول المؤسسة ميدان الدراسة حول التوظيف، الترقية، التسيير وأسئلة عامة حول المؤسسة، والمقابلة باعتبارها محادثة بين الباحث والمبحوثين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث من خلاله ضبط دراسته - تعتبر تقنية أساسية لتواجد الباحث مع المبحوث مباشرة فيقوم بتوجيهه، واستعملت المقابلة كذلك كتقنية نهائية حيث أجريت مقابلات مع إطارات المؤسسة من PDG إلى رؤساء الأقسام وتضمنت 21 سؤالا حول التجديد في العمليات الادارية أي تضمنت محاور تعكس مؤشرات الفرضيات وقد دامت المقابلة مع المبحوث الواحد ساعة ونصف واستعملت فيما بعد إجابات المبحوثين في جداول تم التعبير عنها كميا مع الفئات المهنية الأخرى.

2- الاستبيان:

استعملت تقنية الاستبيان بتطبيق استمارة بالمقابلة، بعدما كان مقرر استعمال استمارة توزع على المبحوثين ليتم الإجابة عنها وإعادتها بعد فترة معينة غير أنه وقع خلل هو مشكل اللغة المتداولة حيث لا يتقن المبحوثون اللغة العربية بل يتقنون اللهجة الأمازيغية واللغة الفرنسية بشكل ضعيف وبما أن الإستبيان يعتبر تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات،[1] فقد تعذر تطبيقها كما كان مقررا، بالاضافة إلى أن محتوى الأسئلة حسب المبحوثين متخصص وغير مفهوم بالنسبة لهم وهذا ما يتطلب التواجد مع المبحوثين وتوضيح الأسئلة وشرحها وتوجيههم في حالة الخروج عن المضمون المتطلب، وبهذا أجريت استمارة بالمقابلة ودامت الفترة مع المبحوث الواحد ساعة فأكثر ولا يوجد مبحوث تم معه تطبيق التقنية في أقل من ساعة بل ساعة وتصل حتى إلى ساعتين مع بعض

[1] - موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة، الجزائر، 2006، ص 204.

المبحوثين وكانت على شكل مقابلات تم تطبيقها بصعوبة لأن PDG لم يوافق على منح وقت مطول مع المبحوث الواحد بالرغم من أنهم يعملون على شكل مجموعات في كل فرقة حيث تعمل مجموعة لتواصل الأخرى بعدها.

3- الملاحظة:

استعملت في الدراسة الملاحظة كتقنية مساعدة غير أنها استعملت من بداية الدراسة إلى نهايتها وعبر كل مصالح أقسام المؤسسة وعلى اعتبار أن الملاحظة تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة واقع معين بصفة مباشرة بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكات،[1] فقد تم تحضير شبكة ملاحظة تتضمن مواقع الملاحظة التي حددت في الجسر الأعلى لمراقبة الميزان الذي تم فيه التلاعب بأكياس الإسمنت وكذا ملاحظة في المحجر، غرفة الكهرباء وعدة أماكن تحددت مع المكلف بالتكوين بالإضافة إلى تحديد فترات للملاحظة وهي الفترات التي تملأ فيها أكياس الاسمنت وتوضع بعد ذلك في الميزانبعد إخراجها في شاحنات وكذا كشك لبيع طوابع الاسمنت ورخص الاسمنت مع عناصر من النقابات ونلاحظ كيف تباع لهم وكيف يسلمون مقابل ذلك وتضمنت شبكة الملاحظة كذلك فاعلين يقومون بالأعمال الانحرافية وقد كانت في البداية صعوبة في التنقل داخل المؤسسة لأن النقابة وPDG والمكلف بالعلاقات الخارجية رفضوا إجرائنا الدراسة في المؤسسة حتى تدخل مسئول من وزارة الصناعة بإعطاء أمر وهنا تنقلنا بالمؤسسة بكل حرية ودون أي حواجز أو اعتراض.

VII- مجتمع البحث، المعاينة والعينة وخصائصها:

إن إجراء أي دراسة سوسيولوجية تتطلب عينة تكون هي المستهدفة بالدراسة والعينة يتم الحصول عليها أو ضبطها بعد تحديد مجتمع البحث ميدان الدراسة الذي يفرضه موضوع الدراسة ليتم بعد ذلك معاينة ذلك المجتمع وتحديد نوع العينة المتحصل عليها وتعتبر المعاينة تلك العملية الإحصائية التي تتم من أجل اختبار العينة وتتألف من المعاينة من عدة مراحل،[2] تتمثل المرحلة الأولى في تعريف المجتمع المستهدف على أنه جميع الأشخاص أو العناصر وحدة التحليل التي تحتوي على السمات التي يرغب الفرد دراستها أي تحتوي مؤشرات الدراسة ويمكن أن تكون وحدة التحليل عبارة على شخص أو مجموعة أو منظمة أو بلد أو أي كيان نرغب في استخلاص استجابات عملية منه، وبهذا يمثل مجتمع البحث المجموعة التي يرغب الباحث في تعميمها أما المعاينة فهي القائمة التي يمكن من خلالها سحب العينة الخاصة بموضوع الدراسة، والعينة بذلك هي الوحدات الفعلية التي تم اختيارها لإجراء الملاحظات والخطوات التالية للمعاينة توصل إلى تحديد العينة بدقة بعد تحديد هل سنقوم بمعالجة احتمالية

[1] – موريس أنجرس، **نفس المرجع**، ص184.

[2] – أنول باتشيرجي، **بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات**، خالد بن ناصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، 2015، ص192.

(معاينة عشوائية) أو معاينة غير احتمالية، أما المعاينة الاحتمالية فيتم فيها اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية بحيث يعطى كل عنصر من عناصر مجتمع البحث فرصة للظهور في العينة مع عدم الضرورة بأن تكون فرصة الظهور متساوية لكل لعنصر، إلا أن فرصة الظهور تكون لكل عنصر معروفة ومحددة مسبقا، أما المعاينة غير الاحتمالية فيها يتم اختيار العينة بشكل غير عشوائي بحيث يتم مقدما استثناء بعض عناصر الدراسة من الظهور في العينة لأسباب معينة منها استحالة الوصول إلى العناصر، وقد اعتمدت دراستنا على المعاينة غير الاحتمالية ذلك أن مجمع البحث منقسم إلى عدة فئات، فئة وجهتها إلى منحرفة واستثنت الفئة الغير المنحرفة لعدم إمكانية إفادتنا لأنهم فاعلين غير منحرفين والفئة الثانية وجهتنا إلى من لهم علاقات معهم لكي يجيبونا حسب ما يخدم مصالحهم ويمنعون عنا الفئات غير المنحرفة لمنعها من تقديم معطيات خوفا من كشف حقيقتهم وبهذا اعتمدت الدراسة على المعاينة غير الاحتمالية باعتماد عينة مقصودة أو قصدية نفس النوع أي العينة المقصودة اختيرت بها مؤسسة – رايس حميدو– من بين مؤسسات الإسمنت الأخرى، والعينات المقصودة أو القصدية أو الهدفية هي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود وقد تم اختيار عينة من مجتمع بحيث يحتوي 445 مبحوث أما العينة فبلغ حجمها 212 مبحوث من مختلف الفئات المهنية والخصائص التي تتميز بها العينة المختارة توضحها الجداول التالية:

✓ **خصائص العينة:**

الجدول (02): يوضح الفئات المهنية، المستوى التعليمي والأقدمية في العمل:

القسم	الوظيفة		الأقدمية والمستوى التعليمي																																							
			شهرة – 10سنوات[						[10سنوات – 20 سنة[						[20 سنة–30 سنة [						[30 سنة–40 سنة [						[40سنة–50سنة [						50 سنة فما فوق						المجموع	المجموع
			أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	المجموع	المجموع
ت	%		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
قسم الصيانة	رئيس ميدان (Chantier)	لكل الفئات	1	16.66											1	16.66				33.33	1	16.66			1	16.66													6	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس قطاع	لكل الفئات	1	100																																			1	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس مصلحة	لكل الفئات	1	33.33											1	33.33							1	33.33															3	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس فريق	لكل الفئات	2	100																																			2	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	مراقب عمال الصيانة	لكل الفئات							2	66.66			1	33.33																									3	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	مسير مخرطة	لكل الفئات																			1	50			50														2	100
		لفئة دون الاخرى			50	3																									50	3							6	100
	لحام	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			50	1																																	2	100
	شحام	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى									1	50					1	50																					2	100
	قطاع ميكانيك	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى													1	50			1	50																			2	100
	ميكانيكي صيانة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			25	1													1	25				25*1															4	100
قسم الصيانة	ميكانيكي 3	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			100	1																																	1	100
المحجر	مساعد ميكانيك	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى									2	50			1	25			1	25																			4	100
	رئيس منطقة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				20	1		1	20									2	40																			5	100

	كهربائي	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى													1	33.33	1	33.33			1	33.33																	3	100
	رئيس ورشة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	33.33			1	33.33			1	33.33																									3	100
	اليكترونيك آلي	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	25			1	25			2	50																									4	100
	مهندس آلية	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى					1	20					2	40			1	20	1	20																			5	100
	تقني اليكترونيك	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى											1	33.33			1	33.33			1	33.33																	3	100
	كشاف محضر	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	20					1	20			1	20					20*1			1	20																5	100
	عون تقني	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	33.33					1	33.33							1	33.33																					3	100
	كشاف محضر	لكل الفئات	1	33.33			1	33.33														1	33.33																3	100
		لكل الفئات	1	33.33			1	33.33									1	33.33																					3	100
المحجر	لحام	لكل الفئات	1	33.33					1	33.33							1	33.33																					3	100
5المحجر		لفئة دون الاخرى																																						
	مراقب ورشة	لكل الفئات	1	100																																			1	100
		لفئة دون الاخرى																	1	25	1	25			2	50													4	100
	مكلف بالتفجير	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	33.33					1	33.33															1	33.33													3	100
	سائق شاحنة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	25							1	25			1	25			1	25																			4	100
	مكلف بالجسر	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	20					2	40					1	20			1	20																			5	100
	رئيس قطاع الميكانيك	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	33.33									1	33.33											1	33.33													3	100
	مكلف بصيانة العتاذ	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	100																																			1	100
المحجر	شحام	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	2	33.33									2	33.33	1	66.66							1	16.66															6	100

المحجر	ميكانيكي	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى											50*1		1	50																							2	100
	كهربائي	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	33.33					1	33.33			1	33.33																							3	100
	رئيس قطاع الكهرباء	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	2	50							1	25							1	25																			4	100
الانتاج	رئيس ورشة	لكل الفئات	1	25							1	25			1	25					1	25																	4	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	كيميائي	لكل الفئات									1	33.33					1	33.33					1	33.33															3	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	مراقب ورشة	لكل الفئات					1	100																															1	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	مهندس مستوى 1	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	25			1	25							1	25			1	25																			4	100
	مسؤول ورشة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	25							1	25					1	25			1	25																	4	100
	مسير آلة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	20			1	20			1	20			1	20					1	20																	5	100
	سائق شاحنة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	50									1	50																									2	100
	حمال	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	50									1	50																									2	100
	حمال	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	33.33							1	33.33									1	33.33																	3	100
	1 ميكانيكي 1	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	50									1	50																									2	100
	رئيس ميدان (Chantier)	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى					1	33.33													1	33.33			1	33.33													3	100
	رئيس قطاع	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	1	25			2	50					25*1																										4	100
	مكلف بالجسر	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى					1	50													1	33.33																	2	100
	رئيس ربع	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى	2	66.66																	1	33.33																	3	100

الانتاج	مساعد سائق	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	33.33	1	33.33															1	33.33															3	100
	مخبري	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				*1 33,33							1	33.33									1	33.33															3	100
	معاين	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				*1 33,33							1	33.33									1	33.33															3	100
	مراقب مخبر	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى					50*1												1	50																			2	100
	مهندس مراقب نوعية	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				50*1							50*1																										2	100
	رئيس رصيف	لكل الفئات	2	100																																			2	100
		لفئة دون الاخرى																																						
البشرية	عون نظافة	لكل الفئات	2	100																																			2	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	متعدد الخدمات	لكل الفئات	1	50																	1	50																	2	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	سائق	لكل الفئات			2	66.66													1	33.33																			3	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس مصلحة الوسائل العامة	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	50							50*1																										2	100
	لحام	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	100																																	1	100
	عون اداري	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	50																50*1																	2	100
	محاسب	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	50						50*1																											2	100
	مكلف بالدراسة 1	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى			1	50															1	50																	2	100
	مساعد طباخ	لفئة دون الاخرى			1	50															1	50																	2	100
		لكل الفئات			1	50																		50*1															2	100
	رئيس موقف السيارات	لفئة دون الاخرى																																						
		لفئة دون الاخرى			1	100																																	1	100

قسم المحاسبة والمالية	محاسب	لكل الفئات	3	650																	2	40																	5	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس مصلحة المحاسبة والمالية	لكل الفئات																					1*100															1	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	محاسب رئيسي	لكل الفئات					1	50									1	50																					2	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	رئيس فؤع المحاسبة	لكل الفئات					1	33.33									2	66.66																					3	100
		لفئة دون الاخرى																			1	100																	1	100
	مكلف بالراسات	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				1	33.333										1	33.33			1	33.33																	3	100
	مختص في المحاسبة والمالية	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى				1	33.33																																1	100
تسيير المخزونات	مكلف بالتخزين	لكل الفئات			2	50	2	50																													4	100
		لفئة دون الاخرى															2	50	1	25	1	25																	4	100
	رئيس مصلحة التخزين	لكل الفئات																																						
		لفئة دون الاخرى															1	100																					1	100
القسم التجاري	رئيس الفرعي التجاري	لكل الفئات			2	50											2	50																					4	100
		لفئة دون الاخرى																																						
	عون تجاري	لكل الفئات			2	100																																	2	100
		لفئة دون الاخرى															2	50			2	50																	4	100
المجموع	المجموع	المجموع	22*9,73	13*5,75	8*3,53	18*0,44	16*7,07	11*4,86	6*2,65	5*2,21	5*2,21	7*3,09	15*6,63	6*2,65	4*1,76	8*3,53	11*4,86	1*0,37	8*3,53	11*4,86	14*6,19	11*4,86	8*3,535*2,21	12*5,30	3*1,32	9*3,98													226	100

يوضح الجدول أعلاه الأقدمية والمستوى التعليمي لكل فئة مهنية وتعكس أعلى نسبة 38,93 % فئات مهنية مختلفة بأقدمية مقدرة بفترة من [شهر إلى 10 سنوات] تتوزع بين 10,61 % مستوى أمي 7,96% مستوى ثانوي 6,63%، 05,75%، 4,86% و3,09% على التوالي مستوى جامعي، ابتدائي، مستوى آخر، متوسط، تليها نسبة 21,68% فئة الأقدمية من [20-30[تتوزع بين المستويات التعليمية ونسبة 20,35% فئة أقدمية من [30 سنة فما فوق تتوزع كذلك بين المستويات التعليمية ونسبة 19,02% فئة أقدمية [10 سنوات إلى 20 سنة[هذا فيما يتعلق بمجاميع النسب، أما إذا انتقلنا إلى النسب حسب الوظائف نجد أن من بين الوظائف التي تتوفر عليها المؤسسة من إطارات، عمال وعمال بسطاء تنتمي إلى فئات الأقدمية الأربعة بمعنى نجد من وظائف المسئولين رئيس قسم لديه أقدمية تعادل أقدمية الموظف أو العامل البسيط، إن المعادلة التي يمكن طرحها من خلال هذا الجدول تتمثل في أنه موظفين أو عاملين حيث لأحدهما أقدمية 20 سنة وآخر من نفس المستوى المهني الأول تمت ترقيته أو نقله إلى منصب أو وظيفة أعلى وآخر لديه نفس سنوات الأقدمية ونفس الوظيفة ولم يتم ترقيته هنا من خلال الدراسة الميدانية اتضح أن هناك تلاعب في عملية التوظيف وكذا تغيير المناصب سواء النقل أو الترقية، حيث يتم اعتماد المحسوبية والجهوية في تغيير الوظائف فنجد كذلك من هم في فترة أقدمية أقل يتم نقلهم إلى وظائف أعلى أو ترقيتهم في حين من لديهم أقدمية أكثر لا تتم ترقيتهم.

جدول (03): يوضح طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي:

القسم	مكان السكن والاصل الاجتماعي		مكان السكن والأصل الاجتماعي											
			عربي				شاوي				قبائلي			
	طريقة التعيين		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة	
			التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
الصيانة	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									3	100	3	100
		يوجد منصب شاغر	4	57.14			1	14.28	2	28.57			7	100
	تعيين بمسابقة		4	28.57	2	14.28	3	21.42	1	7.14	4	28.57	14	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة									12	100.00	12	100
		المؤسسة ملك لأهل بني حميدو												
		بمساعدة المسؤول الأول	2	11.11	1	05.55					15	83.33	18	100
		طرق أخرى	4	36.36			5	45.45			2	18.18	11	100
المحجر	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									2	100.00	2	100
		يوجد منصب شاغر	2	25.00	3	37.50	2	25.00	1	12.50			8	100
	تعيين بمسابقة		3	33.33	2	22.22					4	44.44	9	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة			1	16.66					5	83.33	6	100
		بمساعدة المسؤول الأول	2	20.00			3	30.00			5	50.00	10	100
		طرق أخرى	5	38.46			4	30.76			4	30.76	13	100
الإنتاج	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									5	100.00	5	100
		يوجد منصب شاغر	1	10.00	4	40.00	3	30.00	2	20.00			10	100
	تعيين بمسابقة		3	60.00			2	40.00					5	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة	1	10.00	4	40.00					5	50.00	10	100
		بمساعدة المسؤول الأول	1	10.00			5	50.00			4	40.00	10	100
		طرق أخرى	2	13.33			4	26.66			9	60.00	15	100
الموارد البشرية	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب	2	33.33			1	16.66			3	50.00	6	100
		يوجد منصب شاغر											–	
	تعيين بمسابقة		5	50.00			4	40.00			1	10.00	10	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة									4	100.00	4	100
		بمساعدة المسؤول الأول	2	40.00			1	20.00			2	40.00	5	100
		طرق أخرى									3	10.00	3	100

القسم	مكان السكن والاصل الاجتماعي		مكان السكن والأصل الاجتماعي											
			عربي				شاوي				قبائلي			
	طريقة التعيين		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة	
			التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
المحاسبة والمالية	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب					1	100.00					1	100
		يوجد منصب شاغر			1	100.00							1	100
	تعيين بمسابقة		1	12.50			2	25.00			5	62.50	8	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة المؤسسة ملك لأهل بني حميدو					1	25.00	1	25.00	2	50.00	4	100
		بمساعدة المسؤول الأول	2	28.57			2	28.57			3	42.85	7	100
		طرق أخرى											–	–
تسيير المخزونات	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									4	100.00	4	100
		يوجد منصب شاغر							1	50.00	1	50.00	2	100
	تعيين بمسابقة		2	50.00					2	50.00			4	100
القسم التجاري	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب	1	12.50			1	12.50	2	25.00	4	50.00	8	100
		يوجد منصب شاغر											–	–
	تعيين بمسابقة						2	100.00					2	100
المجموع			49	20.67	18	7.59	47	19.83	12	5.06	111	46.83	237	100

يوضح الجدول أعلاه طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي أي كيفية التوظيف في المؤسسة العمومية وتعكس أعلى نسبة 46,83 % تعيين على أساس السكن قرب المؤسسة ومن أصل قبائلي ويتضمن هذا الأساس نسبة 100% تعيين مباشر بمساعدة أحد الأقارب و100% توظيف أو تعيين بسبب السكن قرب المؤسسة، مقابل 83,33 % توظيف بمساعدة المسئول الأول و18,18% تعيين بطرق غير قانونية مقابل 28,57% تعيين مباشر بوجود منصب شاغر من أصل شاوي في سكن بعيد عن المؤسسة ونسبة 14,28% تعيين مباشر بوجود منصب شاغر شاوي سكن قرب المؤسسة و21,42% تعيين بمسابقة من أصل شاوي سكن قرب المؤسسة من أصل شاوي مقابل نسبة 28,57 % تعيين بمسابقة من أصل عربي سكن قرب المؤسسة، وتتوزع النسب على بقية الأقسام الأخرى حيث تتوزع النسب بالأشكال المذكورة في طرق التوظيف والأصل الجغرافي ومكان السكن مقابل نسبة 20,67 % تعيين ذوي الأصل "عربي" السكن قرب المؤسسة 07,59% الأصل "عربي" السكن بعيد عن المؤسسة، تليها نسبة 19,83% تعيين ذوي الأصل "شاوي" السكن قرب المؤسسة و05,06 % تعيين ذوي الأصل "شاوي" السكن بعيد عن المؤسسة.

من خلال الدراسة الميدانية والإحصاءات المحصل عليها تعتمد المؤسسة للتوظيف أو منح الوظيفة على أساس الأصل الاجتماعي ومكان السكن، فيما يتعلق بالأصل الاجتماعي فإن نسبة كبيرة من أصل "قبائلي" ولا يقبل إلا في حالات نادرة توظيف من ذوي الأصول الأخرى، حيث يوظف من الأصول الاجتماعية الأخرى "عربي، شاوي، أو أصول أخرى" في حالة قرابة أو معرفة بأحد المسئولين أو مستخدمي المؤسسة، وعن الأساس الآخر الذي يتم اعتماده كشرط أساسي للتوظيف السكن قرب المؤسسة حيث يعتبر ساكني منطقة تواجد المؤسسة أن المؤسسة ملكية خاصة لهم وأنهم أحق بالحصول على وظائف بها ومن هنا نجد أن المؤسسة تعرف طبقات اجتماعية منها طبقة الساكنين قرب المؤسسة وطبقة المؤسسة الأصل الاجتماعي، وطبقة المنتمين للنقابة والتابعين للمسير الأول، وقد ظهر الأصل الاجتماعي كأحد شروط التوظيف بالإضافة إلى مكان تواجد المؤسسة، بحيث يعتبر الأصل الاجتماعي للمسير الأول أو المسيرين الآخرين مع امتلاك السلطة والنفوذ المحصل عليها بالجانب أو بالجانب غير القانوني، بمعنى أن المسئول الأول والمسئولين التابعين له في الهيكل التنظيمي لهم سلطة بموجب الوظيفة التي يحتلونها هذا المقصود بالجانب القانوني أما الجانب غير القانوني فالمقصود به امتلاك العمال أو النقابة للسلطة والنفوذ بالضغط والتهديد سواء للعمال أي الفئات العمالية أو الفئات الأخرى.

الجدول (04): يوضح توزيع فئات السن حسب المستوى المهني، القسم، المصلحة والمنصب.

القسم	المصلحة	إطارات / عمال	المنصب	فئات السن								
				20–25سنة	25–30 سنة	30–35 سنة	35–40 سنة	40–45سنة	45–50 سنة	50–55 سنة	55–60 سنة	60–65 سنة
المخبر	الصيانة	إطارات	تقني سامي الصيانة				2					
		عمال تنفيذ										
		عمال تنفيذ	ميكانيكي			1						
			شحام					1				
	الكهرباء	إطارات	رئيس قطاع الكهرباء						1			
		عمال تنفيذ	تقني في الكهرباء				1					
	مصلحة الإنتاج	عمال تنفيذ	مراقب ورشة		1	2		1	1			
			Pontonier					1				
			شائق			1	3	2	2		1	
			+سائق شاحنة									
			Chaudronner			1	1	1	1			
			Soudeur+									
			Mineur+									
	مصلحة العتاد	عمال تنفيذ	ميكانيكي			1	1					
			+ميكانيكي n_1									
	الورشة	عمال تنفيذ	رئيس ورشة						1			
الصيانة	الميكانيك	إطار	رئيس فريق الميكانيك					3				
			رئيس مصلحة الميكانيك				1			1		
		عمال تنفيذ	مراقب عمال الصيانة					1				
			رئيس منطقة							1		
			ميكانيكي +م OP_3	1	2	2	2	2				
			+مساعد ميكانيكي									
			Chaudronner					3	1			
			+tourneur+لحام + شحام				3					

القسم	المصلحة	إطارات	المنصب	فئات السن							
		عمال		25-20	30-25	35-30	40-35	45-40	50-45	55-50	60-55	65-60
الصيانة	BTC	عمال تنفيذ	كشاف محضر				2			1		
			عون تقني							1		
	مصلحة الكهرباء	إطار	رئيس فريق كهرباء				1					
		عمال تنفيذ	رئيس ورشة الكهرباء						1			
			تقني في الكهرباء				1					
			كهربائي+ مصلح		1	1	2	1				
			+ تدخل كهربائي									
	الآلية		مهندس في الآلية				1					
			تقني سامي في الالكترونيك			1						
		عمال تنفيذ	Automaticien		2	1						
الانتاج	التصنيع	إطار	مهندس n.1				1					
			رئيس ربع				1	2	1			
		عمال تنفيذ	مسؤول ورشة التصنيع							1		
			مراقب ورشة	1	4	1	1	3			1	
			مسير آلي Opérateur		1	4	4	1				
الانتاج	التصنيع	عمال تنفيذ	Condu+pontoon			1	1	2				
			aidecond+									
	م. مراقب النوعية	إطار	مهندس مراقبة النوعية		1							
		عمال تنفيذ	مراقب عمال المخبر					1				
			كيميائي					2				
			مراقب عينه			1						
			مخبري					1				
	م. الإرسال		رئيس رصيف Quant						1	1		
			Arimeur+ socheur	1	1	1	2		1	1		
			machinist+									
	م. الصيانة العامة		رئيس مصلحة الصيانة العامة					1				
			تقني سامي في الميكانيك				1					
			رئيس ميدان				1					

القسم	المصلحة	إطارات	المنصب	فئات السن								
		عمال		25-20	30-25	35-30	40-35	45-40	50-45	55-50	60-55	65-60
RH	الوسائل العامة		رئيس مصلحة الوسائل العامة						1			
			رئيس مركز الطب الاجتماعي							1		
			تقني في العلاج						1			
			عون تنظيف + Poly +سائق			1	4	2	1	1	2	
			+رئيس موقف السيارات									
	م. المستخدمين		مكلف بالدراسة مستوى 1								1	
			مكلف بالتكوين							1		
			محاسب أجرة				1					
المحاسبة والمالية	م. المحاسبة والمالية		رئيس مصلحة المحاسبة								1	
			رئيس فرع المحاسبة							1		
			مكلف بالدراسات في المحاسبة والمالية			1						
			محاسب رئيسي				1					
			محاسب			2				1		
التجاري	م. التجارة		رئيس الفرع التجاري				1					
			عون تجاري				1					
تسيير المخزونات	م. التخزين	إطار	رئيس مصلحة المخزن								1	
		عمال تنفيذ	مخزن عام + مخزن Reception				1		1	1		

من خلال النسب الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه والذي يتوافق مع جدول الأقدمية، يتضح أن سن الفئات المهنية تعكس السن القانوني الذي حددته الهيئة المقررة لقوانين التوظيف أي الوظيف العمومي فقط ما يلاحظ في المؤسسة من خلال عنصر السن أن الفئات تتركز بين الفئة العمرية التي تعكس فئة الشباب وكذا الفئة التي تعكس فئة الكهول، وفي المقابل تقل نسبة الفئة المتوسطة السن وذلك يعود إلى إيقاف عملية التوظيف فتلك الفترة.

إن ما تعكسه الجداول الخاصة بخصائص العينة إنما توضح خصائص نسق الفاعلين هذا النسق الذي شكل فاعلوه فئات مهنية غير رسمية تمثلت في تكتلات لمختلف الفئات المهنية في شبكات علاقات غير مهنية لتسيير ما هو رسمي بما هو غير رسمي، حيث تم خلق أعراف تنظيمية غير رسمية تحكمها الجهوية، الأصل الجغرافي والسكن قرب المؤسسة بالإضافة إلى الانتماء لمسير الأول للمؤسسة، وتم توزيع السلطة بين هذه الفئات والدراسة ستوضح كيف تأسست هذه الفئات وكيفية تسييرها للمؤسسة باعتبارها بناء كلي، وكيف تم تحقيق الإندماج بين مختلف الفاعلين بالرغم من وجود أننواع من الخلل الوظيفي.

الفصل الثاني: لمحة عن الفساد

تمهيد:

عرفت المجتمعات الحديثة بمختلف مؤسساتها تطورا متسارعا في إطار القرية الصغيرة التي تجسد العولمة كظاهرة كونية واقتصاد يتم على مستوى مرحلة اصطلح عليها اقتصاد السوق ووسيلة نقل اتسم بها العصر الحالي أي عصر المعلوماتية شكلا منظما يتمثل في البناء الكلي مجزئا على شكل أنساق فرعية ولتحقيق التوازن بين معطياتها نتجت ظواهر غير نظامية في إطار يعكس الفساد هذا الأخير الذي عرف هو الآخر تطورا باعتباره ظاهرة ناتجة عن التطورات السابقة تحول إلى فساد تنظيمي تفرع إلى ظواهر جزئية في شكل انحرافات تنظيمية متطورة وغير متطورة، والمتطورة منها إلى جرائم منظمة وبهذا فإن هذه الظواهر تكيفت في بناء متوازن بعدة وسائل وهذا ما ستتطرق إليه في الفصل الثاني حيث توضح الفساد وطريقة تطوره إلى فساد تنظيمي ناتج عن تطور اقتصادي أفرز علاقات صراع تجزأت في المؤسسات الصناعية.

I- البنية الفكرية للفساد:

إن أول من طرح الفساد كإشكالية هما صحفيين وأستاذ جامعي ورجل السياسية . Henry.J.Fond . وكلاهما من الإصلاحيين المهتمين بالمحافظة على قيم الثورة الامريكية المنشغلين بالنزعة الاقتصادية والنفعية التي أخذت في التصاعد في نهاية ق 19، وقد برز الاهتمام نتيجة لاتساع الممارسات الاحتيالية وسمتها الهيكلية والصعوبات التي تكتنف تناولتها الناحية السياسية، وبدأ الاهتمام بمحاربة القادة السياسيين الذين يتصرفون بمسلك أصحاب السلطة المحلية ويؤسسونها على علاقات متبادلة مع جماعات الناخبين التابعين لهم وجماعات المصالح الاقتصادية وجماعات المافيا،[1] بالإضافة إلى التركيز على ضرورة مواجهة الاختلالات واللامبالاة الاجتماعية، وقد اتخذ الأمر في الاربعينيات لأول مرة منحى تجاوز مجرد النقد الاخلاقي والإدانات التي كانت تعتبر الفساد جريمة أخلاقية وأعتبر أن الفساد أحد عناصر الحياة الأساسية الحياة الاجتماعية وقد كان Merton[2] في النهاية أفضل من أنجز اطار تحليلي ففي سنة 1949 اتخذ الفساد أداة لشرح الوظائف الكامنة للهياكل الاجتماعية فالهياكل الرسمية تنطوي على عدد معين أوجه القصور تعوضها هياكل غير رسمية ضرورية للمحافظة على التوازن العام ويشبه "مرتون" الأجهزة السياسية في كثير من الأحيان بشبكات المساعدة التي يتعين أن تفي لاحتياجات غير المشبعة للطبقات الاجتماعية المبعدة من السلطة، منذ نهاية الستينات سادت ثلاثة أنماط رئيسية لتحليل نظم القيم والمفاهيم الأساسية،[3] ينصب الأول على الصراعات الثقافية على اعتبار أن الاحتياجات والقيم المتعلقة بالمواطنين الجدد الناقلين لثقافة الهجرة كان من شأنها أن تحث بشدة على المحسوبية وكان من شأن الادماج للمتوافدين الجدد أن يعيد طرح مسألة التضامن والتدرج التقليديين وأن يعزز الأشكال غير الرسمية للوصول إلى السلطة وهنا سعى الفاعلون الجدد إلى مواجهة عالم عدائي إلى حد ما، وظهر ما يسمى بصراعات القيم هذه الأخيرة التي كانت البدايات الأولى لخلق أشكال متنوعة للفساد سواء كانحراف تنظيمي أو كجريمة منظمة فقد توصل بعض المنظرون المنتمون إلى التيار "التعديلي" أي الراديكاليون إلى وصف الفساد "انحرافا تنظيميا"[4] يسهم في التنمية الاقتصادية عن طريق إعادة توزيع الثروات، لتظهر اتجاهات أخرى تمثلت في تعبئة فكرية عابت انكار فكرة ما اسماه "د.بيل " الجريمة كأسلوب للحياة الأمريكية "[5] والذي تناول بالتحليل ضعف النظام المفوض التقليدي وتساءل عن مغزى برنامج مكافحة الفساد وأهميتها وتعبر هذه الاصلاحات عن بطيئة تهدف إلى تنظيم الإدارة العامة على أس نهج علمي".

---

[1] - بيير لاكوم: **نفس المرجع السابق**، ص 95.

[2] - بيير لاكوم: **نفس المرجع**، ص 97.

[3] - بيير لاكوم: **نفس المرجع**، ص 98.

[4] - بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص98.

[5] - بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص 100.

و قد كان من أبرز التحليلات والإنجازات في عقد السبعينات هو تطورات التي شهدها التحليل الماركسي حيث يرى chamliss[1] والماركسيون الجدد أن ثمة تداخل تام بين السلوكات السياسية المتقيدة بالأعراف المقررة تلك التي تتجاوز النحو الذي يخدم الهيئة الاجتماعية.

II- تحليل أسباب فشل اساليب معالجة الفساد "التحليل السوسيولوجي":

تعددت أساليب معالجة الفساد فمنها الاسلوب المهني، الأسلوب التنظيمي والثالث منعي،[2] حيث ظهرت هذه الأساليب عبر عدة مراحل تبدأ فترته الأولى في نهاية القرن 19 وتمتد حتى 1950 وتتزامن مع المؤلفات الرائدة لكل من Ford وSteffens والتي تشير في أفكارها إلى أن تقص الحرفية المهنية لدى العاملين في مجال العمل بعد المصدر الرئيسي للإخلال بالنزاهة فأسلوب اختيارهم الذي يقوم على اعتبارات الموالاة وتبعيهم للأجهزة السياسية أو لجماعات المصالح فضلا عن افتقارهم للتدريب كل ذلك يفسر خطورة الخلط القائم بين المصالح الخاصة والمصالح الجماعية هذا الأخير الذي يظهر محدودية تطوير قدراتهم وقد استمر هدف الحرفية المهنية ليستكمل بجهود ترمي إلى التنظيم الإداري والذي يعتمد على مراقبة المنظمات وقواعد عملها، تجسد ذلك في شكل اصلاحات محاسبية وبعثات لمراقبة الحسابات وتبين أن الرقابة الإدارية التقليدية للمنظمات الكبرى غير كافية غير أن هدف هذه الأخيرة لم يكن الرقابة وإنما تعزيز سلطة تقوم على رصد مختلف الممارسات وتقييمها بصورة منتظمة بالإضافة إلى تسليط الضوء على الانشطة المادية ومكافحة التعتيم على الهياكل الموجودة وانعدام ذلك يعتبر أهم اسباب بروز الفساد وأهم أسباب فشل معالجته، فضلا عن سبب آخر يتمثل في عدم ضبط مهام الوظائف بدقة لتظهر استراتيجيات أخرى في الثمانينات تحبذ الاستراتيجيات،[3] ولم يعد ينظر إلى الفساد باعتباره مشكلة ناجمة عن عدم الكفاءة المهنية أو سوء التنظيم كما أنه لم يعد يعزى ذلك إلى التدخل السياسي بل ينظر إليه بأنه اخلال بالمسؤولية يستوجب أنظمة واضحة ويقتضي بمعاقبة المتجاوزين

لقد عرفت المجتمعات المعاصرة أشكالا مدنية للتطور ذات بعدين بعد ايجابي يتمثل في التطور التكنولوجي والمعرفي وكذا تطور في أساليب الحياة وبعد سلبي انعكس في هذه الأساليب، حيث عرف النصف الثاني من القرن 20 ظواهر إجرامية غير مألوفة كالجريمة المنظمة، الإرهاب، غسل الأموال والجرائم الإلكترونية هذه المظاهر،[4] التي تعبر عن أشكال تطبيق الفساد في المجتمعات بكل مؤسساتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فيظهر أثر هذه المظاهر بشكل واسع في المؤسسات الاقتصادية والتي تعمل المؤسسات السياسية الاجتماعية على تفعيلها، حيث كانت بدايتها الأولى تتفشى، وسط السلطات السياسية والقضائية وأجهزة إنفاذ القوانين وضياع القرار، ويقف

[1] - بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص 101.

[2] - بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص 102.

[3] - بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص 103.

[4] - محمد الامين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص13.

الأفراد عاجزين أمام ظاهرة الفساد الداعم للجريمة المنظمة بمختلف صورها، بحيث أضحى الفساد المحرك الرئيسي لمؤسسات الدول ولأنظمتها المالية وبنياتها السياسية.

- إن خطورة الفساد في كونه نشاطا يسبب كسبا غير مشروع للبعض فحسب، بل تكمن خطورته في كونه صورة من صور الجريمة المنظمة، تنتشر في شبكات سرطانية .كما يصفها . البنك الدولي.

III– منظور الفساد والفساد التنظيمي ومصادره:

عرف الفساد مصادر متنوعة وتعتبر العوامل الخارجية المصدرة من طرف العالم الذي يصطلح عليه المتقدم في شكل مساعدات دولية موجهة للدول الأكثر فقرا والتي يتم تهريبها وتجميدها في حسابات سرية من أهم الأساليب والمصادر التي تستثمر فيها البلدان المتقدمة في الفساد باعتباره سلعة في البلدان المتخلفة ونقصد متخلفة لا سائرة في طريق النمو أو النامية على اعتبار أن هذه الدول يتم استغفالها بعنوان استيراد التقدم من طرف تلك البلدان المتقدمة الفاسدة كون أن هذه الاخيرة لا يقتصر هدفها من الفساد على استيلاء بعض الأفراد على الاموال العامة وتهريبها فحسب، بل يمتد إلى ماهو أخطر من ذلك ليصبح غطاء الممارسات اجتماعية سالبة كالإتجار غير المشروع في المخدرات، تجاه الجنس وإدارة صالات القمار وتدمير أجيال الشباب بالإسهام في هدم القيم الموروثة.

IV– أنواع الفساد:

تختلف وتتنوع أشكال الفساد من منظر لآخر ومن اقتصادي لأخر ومن سياسي لآخر وسيتم الاشارة إلى بعض التصنيفات للفساد غير أنه ما يجب الاتفاق أن الفساد مهما تعددت أشكاله، وأنواعه وسماته إنما هو جريمة تتطلب العقوبة لأنها تحدث خللا في البناء الكلي للدول، والمجتمعات والمؤسساتة والأفراد.

1– التصنيف الأول: اخفاء أو ابرز جريمة الفساد:[1]

يعتبر A.heidenheimer أن الفساد جريمة بيضاء تتضمن عدة أنواع حيث أشار إلى الفساد الابيض كنوع أول وهو الفساد الذي يتقبله الفاعلون من النخب ويتساءل معه بقية الفاعلين الآخرين، كما يذكر نوعا آخر للفساد "و يتجسد في الفساد الاسود" و" الفساد الرمادي" ويعتمد في تحديده لهذه الأنواع على مصطلح "الشفرة السوداء" للدلالة على الجريمة والذي يبقى غير منظور على المستوى الاجتماعي، ويشير أن الفساد الأبيض لا يظهر في الاحصائيات المتعلقة بالأعمال والأفعال الإجرامية وهذا إنما يعكس أن هناك تشجيع توسعي لترسيخ هذه الأفعال والسلوكات الاجرامية في المجتمعات، أما عن الفساد الرمادي فقد تم كشفه لكن علاجه ظل محصورا في حيز مغلق "ادارات التفتيش وا للجان التأديبية" حيث يخضع هذا النوع من الإدارة المحاط

[1] محمد الامين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص14.

بالسرية للمساءلة الفضائية بصورة مطردة لتسير في الأخير بعض حالات "الفساد الأسود" والذي يندد به المجتمع ويضفي إلى عقوبات اجتماعية، كثيرا من الجدل العام ورفعت بعض الدعاوي بشأنها، وكانت بداية الاستجابات مؤسسية.

2- التطبيق الثاني: إخفاء أو ابراز الضحية:

يتمثل هذا التصنيف أو يعكس شكل الفساد الذي يتم فيه إبراز أو إخفاء الفاعلين القائمين بسلوك الإجرام "الفساد" لا بغرض إيجاد علاج للمشكلة أو الخلل الوظيفي وإنما بغرض خلق جريمة فساد أخرى ويبرز هذا التصنيف بنموذج " مخالفة لا تنطوي على ضحية " على الأقل ضحية،[1] مباشرة وواضحة تكون ذات مصلحة ظاهرة تدفعها إلى التحرك وكشف الأمر والتدخل، ذلك أن لا المجرم ولا المعاقب يبرز المفسد والفساد لمصلحة مشتركة بينهما، وفي حالة عدم وجود ضحية منظمة نطلب وقف المخالفة والتعويض عن الخسائر التي تؤثر على الصالح العام أي على النبأ الكلي فإن ما يبرزه هذا التصنيف أنه من الاستحالة العمل على إلغاء تلك الجريمة ويعود ذلك إلى أنه من ناحية توجد عمليات تواطؤ متعددة داخل الأجهزة السياسية الإدارية إلى جانب الصعوبات المستمرة التي تكشف الموازنة بين مصالح متعارضة وتأثير المصالح الاقتصادية على الأنشطة العامة بصورة متزايدة من أبرز الأمثلة الموضحة لهذا التصنيف تورط رئيس الجمهورية الفرنسية السابق بتهمة الجمع بين مسؤوليات عمدة مدينة باريس بجمع الأحزاب الجمهورية طيلة عدة سنوات، وبشكل تمويل أعمال بواسطة المجلس البلدي الذي كان يديره لحساب حزبه جريمة فساد، وقد تم الافصاح عن تلك الجرائم في 17 مارس 1999 عندما أعلن أحد القضاة أن لديه مذكرة خطية يطلب فيها ترقية إحدى الموظفات التابعات للتجمع المذكور سابقا، إلا أنه بعد مضي شهر، رغم وجود دلائل خطيرة دفعت القاضي إلى الادعاء بعدم كفاية الادلة التي يتمتع بها رئيس الجمهورية إن هذا التصنيف إنما العكس أن القانون الذي أسس لخدمة الدول إنما هو الوسيلة التي تستخدم لتجسيد جريمة الفساد.

V- أشكال الفساد:

تظهر أشكال الفساد حسب المكتب المعني بالمخدرات والجريمة المنظمة التابعة للأمم المتحدة في دفع أكثر من تريليون دولار امريكي من الرشاوي سنويا في الدول المتقدمة والنامية على السواء كما ساهم الفساد في تهريب 400 مليار دولار أمريكي من افريقيا إلى دول أخرى خلال العقد الاخير من القرن 20، ويكلف الفساد الاقتصادي الافريقي (148)بليون دولار أمريكي سنويا أي ما يعادل 25% من الدخل القومي لإفريقيا ما يسبب ارتفاعا بمعدل الأسعار مقدر ب20%.

[1]- محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص16.

و تقدر عائدات السنوية للجريمة المنظمة العابرة للحدود 500 بليون دولار،[1] وهي في معظمها ناجمة عن الايجار غير المشروع بالمخدرات، غسل الأموال، الايجار بالأشخاص، والإيجار غير المشروع بالسلاح.

VI- مرجع الفساد والفساد على المستوى العالمي:

يعرف الفساد جوانب متنوعة نذكر منها التغلغل المتزايد لرؤوس الأموال نتيجة الأنشطة الإجرامية في الاقتصاد التقليدي والتي تتمثل خطورتها في أنها تدعم جوانب اقتصادية كاملة، بالإضافة إلى اللجوء المتزايد من جانب عدة دول في كل من إفريقيا، أمريكا الجنوبية، وآسيا لأنشطة إجرامية " نهب الموارد، تبديد المساعدات الدولية، الإتجار بالمخدرات والسلاح، أو استغلالها في دعم الموارد المالية والتنظيمية لتلك الشبكات ذات الأموال القذرة، ولكن ما يجدر الإشارة إليه هو أن اعتبار الدول النامية هي مركز الفساد تعتبر أفكار مغلوطة ذلك لأن الدول المتقدمة هي قاعدة الفساد هذا الأخير الذي يتم تنفيذه في البلدان النامية هي مركز توجه عائداته وأرباحه إلى البلدان المتقدمة لأن أكثر من نصف الدول النامية مرتبط في واقعه بالدول المتقدمة، بالإضافة إلى أن هناك بلدان تمارس النشاطات الإجرامية هي:[2] أعضاء " الاتحاد الأوروبي" على سبيل الحصر لا التحديد النمسا، ارلندا، ولكسمبورغ, تبرز أشكال أخرى للفساد حيث ينظر إليها كجريمة منظمة أو كانحراف تنظيمي فنجد "الفساد الأبيض" الذي أشار إليه " A.heidenheimer هايديهايمر " بأنه جنوحية تقلها النخب، ورغم وجود قواعد قانونية تعاقب تلك السلوكات التجاوزية فإنه لاينظر إليها بوصفها تعديات على القيم الأساسية للبناء الكلي وبالتالي لايتبعها رفض اجتماعي وانطلاقا من أفكار "هايد يهايمر" يوجد شكل آخر للفساد يتمثل في "الفساد الأسود" والذي يعتبر أخطر أشكال الفساد أما "الفساد الرمادي" فهو ذلك النوع الذي يستشف لكنه يبقى دون عقاب والنوعين أو الشكلين الأول والثالث تتميز بهما المؤسسات الصناعية، هذا وتتنوع الاصطلاحات التي تطلق من تخصص لآخر حيث يستخدم في علم الإجرام اصطلاحات أخرى تعبر عن نفس المعنى وتختلف في الصياغة حيث اصطلح عليها "الشفرة السوداء" للدلالة الإجرامية التي تظل غير منظورة على المستوى الاجتماعي وبهذا نجد أن الفساد الأبيض لا يظهر في الإحصائيات المتعلقة بالجريمة، وبهذا الشكل تبقى تلك الأفعال أو السلوكات غير المشروعة التي يدينها البناء الكلي بشكل غير محسوس ولا تكشفها السلطات الرقابية في حالات كثيرة متخفية أو كامنة في جميع التعاملات فتفلت بذلك من أي تنديد اجتماعي وينظر إليها على أنها أخطاء أو انحرافات لا كجرائم تستوجب الجرائم.

و قد بدأت خطورة التجاوزات مع انعدام العقاب تتجاوز البساطة، فخطورة الفساد الأبيض المعروف بدرجة أقل يخضع للتقييم والإدانة، أما الفساد الرمادي فقد تم كشفه ولكن علاجه ظل محصورا في حيز مغلق "إدارات التفتيش، اللجان التأديبية " ويخضع هذا النوع من الإدارة المحاط بالسرية للمساءلة القضائية بصورة

[1] - محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص16.

[2] – بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص 14.

مطردة، وأخيرا اثارت بعض حالات الفساد الأسود الذي يندد به المجتمع ويفضي إلى عقوبات اجتماعية كثيرا من الجدل العام ورفعت بعض الدعاوي بشأنها وكانت بداية لاستجابات مؤسسية.

VII- فئات وجرائم الفساد:

أولا: فساد على مستوى الأفراد في الهيئات الرسمية:

1- فساد رجال السياسة:

تتمثل في الفساد الذي يتم على مستوى الإنتخابات أو في عمليات اختيار المرشحين بواسطة الأحزاب، حيث يظهر الفساد ليس كما يعتبره البعض اجراء سياسي للمعارضة بشكل واضح، كما أنه لم يجرى الإعتراف عند الدول بأن هذه الممارسات هي أفعال فاسدة إلا في بعضها.[1] فقد تم الإعتراف ومعاقبة بعض السياسيين الهامشيين وبعض عملاء الولايات وهذا إنما يعكس أن الاجراءت العقابية للأفراد عن الفساد غير مجسدة في واقع الدول إلا في الحالات التي تصل فيها إلى انشاء نظم أولية وأضحى للإحتيال أما في ما يخص العقوبات فتتمثل في ملاحقات قضائية ضد تجمعات الأحزاب،[2] هذا ويعتبر الفساد السياسي بأنه شكل للتبادل الاجتماعي السري يعمد من خلاله من يمسكون بزمام السلطة السياسية والإدارية إلى تقدير سلطات اتخاذ القرار أو النفوذ التي يمارسونها بمقتضى تفويض أو وظيفة ما تقريرا ماليا.

2- فساد رجال الصناعة:

ظهر التبييض في المجال الصناعي حيث أصبح سلاحا مشروعا للفساد بدرجة كبيرة وأصبح سلوكا مبررا بدعوى "مصلحة المؤسسة" وذلك في المجالات التي ساعد فيها على الإستفادة من أحد الأسواق أو التخفيضات الضريبية ولم تظهر أي محاولة من طرف مجالس الإدارة في المؤسسات إلى معاقبة مدراء أو مسيري المؤسسات على مثل هذه الأفعال،[3] ففي فرنسا صدر سنة 1992 قرار قضائي يعيد النظر في ذلك التبرير ويساوي بين استخدام أموال المؤسسة في أنشطة احتيالية واستغلال المال الخاص بالمجتمع.

---

[1]- بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص 13.

[2]- بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص37.

[3] - بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص12.

ثانيا: الفساد على مستوى المؤسسات:

1 – المؤسسات ذات الطابع الصناعي:

إن الثقافة السائدة في المؤسسات تعتبر كل أشكال الفساد تغييرا حديثا أكثر من اعتبارها ممارسات باطلة، كما تتأخر أو تنعدم الاجراءات القانونية ضد هذه المؤسسات فعلى سبيل المثال[1] لم يتم البث في قضايا الفساد الخاصة بـ "كشوف حسابات المزورة لمؤسسةNancy" وملف الأحدث للمضاربات الخاصة بمصرف Societegeneml وكذا فيما يخص "ملفات المليارات" الخاصة بمصرفي "ELF" وLyonnais Credit بسبب ما تحتويه من جوانب خفية.

ثالثا: جرائم الفساد:

تختلف جرائم الفساد من بلد آخر ومن مؤسسة لأخرى باختلاف وسائلها وأهدافها وقد اختلف المنظرون والمفكرون والمشرعون في العمليات التي يمكن اعتبارها جريمة فساد أو غير ذلك.

1– الرشوة جريمة للفساد:

تعتبر الرشوة إحدى جرائم الفساد ولحدوث هذه الجريمة لابد من توافر طرفين طرف يقدم الرشوة وطرف يحصل عليها وقد يكون طرف ثالث كوسيط بين الراشي والمرتشي أي بين مانح الرشوة والحاصل عليها، وقد أصبحت هذه الجريمة في بعض الدول والمجتمعات كحق يحصل عليه مانح المنفعة وواجب يمنحه طالب المنفعة وقد ذهبت بعض التشريعات إلى اعتبار جريمة الرشوة جريمتين منفصلتين احداهما جريمة الشخص المرتشي والثانية جريمة الشخص الراشي وذلك بغرض تبرئة الموظف من جريمة الرشوة إذا رفض قبولها، وتجريم فعل الراشي حتى لا يكرر فعلته رغم عدم تحققها يشير بعض المفكرين إلى أن جرائم الرشوة تزيد معدلاتها في ظل نظم الحكم المركزية أو التسلطية ولذلك تعتبر الرشوة استثمارا اجتماعيا غير رسمي في الوظيفة العامة وتتم الرشوة في بأشكال متعددة كربط الوظيفة وأداء الموظف لعمله بالحصول على الرشوة وهو ما ينطوي على الإخلال بأداء مهام الوظيفة أو قد يصل إلى الإشباع عند أدائها بالإضافة إلى الاستجابة لمطالب كتوصية، ويرى البعض أن جريمة الرشوة [2] تتزايد معدلات حدوثها في حالات متعددة منها حالات التسلط الإداري من جانب موظفين لهم صلاحيات واسعة على مرؤوسيهم وعلى المراقبين أو المراجعين لأعمالهم في الدوائر الرسمية بالإضافة إلى احتكار السلطات الحكومية للقرارات بشكل غير عادي وإهمال الرد على الشكاوى أو قمع من يقدمها وغياب العقوبات للقائمين بالرشوة والحاصلين عليها، وبهذا تكون الرشوة جريمة اجتماعية تهدد سلامة الجهاز الإداري للدولة ويترتب عليها تغليب

---

[1]– بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص12.

[2]– حمدي عبد العظيم، **عولمة الفساد وفساد العولمة**، الدار الجامعية، ط1، 2008، ص26.

المصالح الخاصة على المصالح العامة وتحقيق الموظفين الذين يرتكبونها للثراء بأساليب غير رسمية على حساب بقية فاعلي النسق سواءا كان مجتمع أو مؤسسة كما تعد الرشوة مظهر من مظاهر الفساد وأحد جرائمه الفرعية وهي تعكس هذه الجريمة انزلاقا في السلوك الإداري والتنظيمي على مستوى معايير أخلاقيات الوظيفة العامة إلى مستوى انحلال القيم والمبادئ والأعراف التنظيمية.[1]

2- الإختلاس جريمة للفساد:

يقصد بجريمة الاختلاس،[2] الإستلاء، أو الحيازة الكاملة على منفعة معينة بعنصريها المادي والمعنوي بغير رضا مالكه أو حائزه، ويتم في المؤسسات الحكومية بمختلف أشكالها، وتعتمد عملية الاختلاس على اللجوء للأساليب الاحتيالية مثل التلاعب في الحسابات والسجلات لإخفاء جريمة الاختلاس أو الاحتفاظ بالأدلة المرتبطة بها وقد يحدث،[3] الإختلاس لأسباب متنوعة كالتوجه لبناء ثروة أو تعويض ثروة زالت نتيجة نزوات أو انفاق على الأعمال المشبوهة، كالجنس المخدرات، القمار وغيرها من الظواهر السلبية الحديثة الظهور في المجتمعات بالإضافة إلى الأعمال التجارية الخاسرة وعمليات المضاربة في البورصة وهنا يغير الاختلاس وسيلة الفاعلين لإعادة، التوازن لثرواتهم وكذا الاحتفاظ بالمكانة الاجتماعية أو الحصول على مكانة تفوق المستوى الطبقي الذي يظهر به الفاعل، هذا ويعتبر القائم بالاختلاس أي المختلس أن الاختلاس ليس جريمة وإنما بديل لتعويض خسارته ليلجأ إلى اعادته لاحقا، وتشير الدراسات أن اختلاس الأموال كبيرة الحجم عادة ما يرتكب من طرف ذوي مناصب وظيفية مرموقة مثل بعض رؤساء البنوك أو الشركات العامة وليس لهم سوابق اجرامية بل وعادة ما يحرصون على المشاركة في العمل والمؤتمرات والندوات ويدعون بشعارات وطنية ومبادئ دينية وأخلاقية، هذا وتقترن جريمة الاختلاس في بعض السلوكات بالتزوير كأن يقوم موظف يعمل في الحسابات باختلاس شيكات الغير ثم صرف المبالغ دون علم أصحابها ويظهر هنا التزوير في التوقيع بدلا من توقيع صاحبها.

---

[1] - حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع السابق**، 27.

[2] - حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع**، ص 28.

[3] -العقيد دباش لخضر، " **الرشوة** "، مجلة الدرك الوطني، العدد 07، 2003، ص. 2.

3- استغلال السلطة أو النفوذ:

يقصد به استغلال الموظف للصلاحيات المخولة له بحكم وظيفته وهي الحقوق الرسمية التي تمنح للموظفين لأداء مهامهم، هذه الحقوق التي تنظم في لوائح قانونية يصدرها الرؤساء إلى مرؤوسيهم أما النفوذ فيقصد به القوة أو درجة التأثير التي يتمتع بها الفاعلين داخل شق المؤسسة فيصبح قادرا على توجيه القرارات بصورة غير رسمية وبغياب السند القانوني وتجدر الإشارة إلى النفوذ الذي قد يحصل عليه الفاعل خارج نسق المؤسسة من المركز الاجتماعي، العائلي، السياسي، النقابي أو الحزبي، وهذا يسمح لهم بتمرير قرارات قانونية وغير قانونية، بالإضافة إلى التدخل في عمليات التوظيف، الترقية والتكوين، وغيرها فتمنح لغير مستحقيها لتحقيق مصلحة مقابل مصلحة سواء كانت مادية أو غير مادية، كما يصل بالنفوذ إلى الابتزاز وحتى القتل كما تشير بعض الدراسات،[1] أن هذه الأفعال يرتكبها أصحاب المناصب العليا والذين لهم صلة بكبار رجال الحكم، كما تشير بعض الدراسات المرتبطة باستغلال السلطة والنفوذ إلى تمكن بعض كبار العاملين في الاجهزة الحكومية من تأسيس شركات لهم وبأسماء أبنائهم والتحول في فترة وجيزة إلى رجال أعمال وأصحاب شركات يديرونها بأنفسهم بعد التقاعد الوظيفي، خاصة وأن نفوذهم قد يسهل مواصلتهم للفساد وذلك لامتلاكهم لعلاقات إجتماعية مع المستثمرين في السلطات الحاكمة.

[1] حمدي عبد العظيم، نفس المرجع السابق، ص31.

4- الابتزاز:

يقصد به قيام كبار العاملين في قمة الهرم الوظيفي في الأجهزة السياسية أو القضائية الاقتصادية وغيرها بالإحتيال لاجبار المتعاملين معهم على تقديم مبالغ نقدية أو أشياء عينية وتهديدهم أنهم في حالة عدم تقديم ما يطلب منهم سيتعرضون للأذية البدنية أو نفسية، إلقاء القبض عليهم، تلفيق التهم لهم إلى غير ذلك من أشكال الأذية وحتى داخل المؤسسات يتم اخضاع العاملات للتحرش الجنسي وإلزامهم بالقيام بعلاقات جنسية،[1] وقد يحدث نوع من الابتزاز السياسي الذي يمارسه بعض أعضاء البرلمان من المسؤولين والوزراء للحصول منهم على تأثيرات بالموافقة للحصول على منافع سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة مقابل إخفاء فسادهم.

5- جريمة تبييض الأموال أو غسيل الأموال:

تعتبر جريمة تبييض الأموال أحد جرائم الفساد المنظمة باعتبارها من المشكلات التي تصيب اقتصاديات الدول ترتبط بالمؤسسات المالية لاسيما البنوك بما توفره من قنوات كوسيلة يقوم عن طريقها الفاعلون المتورطون بعمليات مشبوهة لتنظيف الأموال، وبشكل أدق تعتبر عملية تبييض الأموال عملية أو وسيلة يتم بمقتضاها اللجوء إلى سبل لإخفاء المصدر غير المشروع للأموال وإظهارها في صورة أموال متحصلة من مصدر مشروع أو اخفاء الصبغة غير القانونية للأموال المكتسبة من الأنشطة الغير مشروعة أو غير الرسمية في محاولة لمنح هوية لهذه الأموال عبر الأجهزة المصرفية أجهزة الوساطة المالية الأخرى،[2] ويشير الخبراء أنه يجب التفريق بين ما يعرف بالأموال القذرة التي تخضع للتبييض أو الغسيل والأموال السوداء، فالأموال القذرة هي التي يتم الحصول عليها بوسائل غير شرعية كالإتجار بالمخدرات، الدعارة... إلى غير ذلك بينما الأموال السوداء هي التي يتم الاحتفاظ بها سرا للتهريب الضريبي،[3] وتعود تسمية غسيل الأموال كعملية إلى قيام أحد أعضاء المافيا الأمريكية بشراء مغسلة عامة لغسل الملابس في مدينة شيكاغو، وكان يشرط على عملائه أن يحصل منهم على الثمن نقدا، ويقوم بالإضافة إلى جانب من أرباح المخدرات أي تجارة المخدرات إلى عائد غسيل الملابس يوميا، ليقوم بإيداعه في فرع أحد البنوك القريبة دون أن يكشف أمر المبالغ الكبيرة التي يودعها بفئات مقسمة حيث أصل الأموال الايجار بالمخدرات لا العمل بغسيل الملابس،[4] تتميز الجريمة بخصائص حيث تعتبر مكملة لأنشطة سابقة نتجت عن تحصيل كمية من الأموال القذرة وتتسم بسرعة الانتشار الجغرافي في ظل العولمة، إذ لم تعد مرتكزة في عدد محدود من الدول وما زاد تحررها التجارة العالمية حيث لوحظ مع قيام الاتحاد الأوروبي بتحرير الخدمات خاصة الخدمات المصرفية والمالية.

---

[1]- حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع سابق**، ص 33.

[2]- عبد المطلب عبد الحميد، **العولمة واقتصاديات البنوك**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2001، ص.232-233.

[3] - عاصم ابراهيم الترساوي، **غسيل الأموال**، دون دار نشر، دون بلد نشر وسنة نشر، ص14.

[4] - محمد أحمد القصري، **غسيل الأموال**، مجموعة النيل العربية، 2001، ص15.

كما تكتسي ظاهرة تبييض الأموال الطابع الاجتماعي كونها تساهم في اضفاء الشرعية الاجتماعية على هذه الأموال، ويتم ذلك عن طريق القيام بالتبييض في المشروعات والأعمال الخيرية التي تبرز في المدن والأحياء الفقيرة مثل إنشاء مؤسسات التكفل بالأيتام وذوي الإحتياجات الخاصة أو مؤسسات العلاج المجانية وتكمن الخطورة الاجتماعية لهذه الجريمة التي تبرز في ظاهرها وظائفها الظاهرة ذات الطابع الخيري الذي يهدف من ورائه تحقيق هدف أساسي يتجسد في تأييد المؤسسات السياسية، في الوظائف الكامنة، حيث حولت هذه الأخيرة المؤسسات الرسمية كالبنوك إلى وسائل لتحقيق أهدافها أما بالنسبة للدول النامية فإن الخطورة تتجسد في تسابق هذه الدول على جذب أموال الاستثمار مهما كان مصدرها بغرض تحقيق التقدم، وكما سبق الإشارة فإن مصادر الجريمة المذكورة تبرز في أنشطة التهريب وتجارة المخدرات، الاتجار بالأسلحة، الأغذية الفاسدة والأدوية التي تخلق مسارات ملتوية في اقتصاديات الدول، وتعتبر أنشطة إنتاج وتداول استهلاك المخدرات أهم مصادر الأموال القذرة، نظرا للمردود الضخم الذي تدره هذه التجارة ففي كولومبيا مثلا أشارت التحقيقات سنة 1995 إلى فضيحة تورط فيها الرئيس الكولومبي حين تلقى 61 مليون دولار مساعدة من تجار المخدرات خلال حملته الانتخابية سنة 1994 للوصول إلى الرئاسة بالإضافة إلى رئيسها الذي قام بأشهر عمليات التبييض حيث حول بلاده إلى مركز لتجارة المخدرات المرسلة من كولومبيا والمتوجهة إلى الولايات المتحدة الأمريكية أو أوروبا وقد أشار الخبير العالمي " Roffdaider " في مكافحة الممارسات المصرفية غير المشروعة أن تهريب المخدرات ساهم في حدوث عمليات تبييض أموال قيمتها 125 مليون دولار على المستوى العالمي، وهي تمثل قيمة 25 % من اجمالي عمليات تبييض الاموال المرتبطة بالمخدرات فقط والبالغة 500 مليار دولار سنويا،[1] كما يعتبر الاتجار بالبشر . الاتجار بالرقيق الأبيض واستغلال الأطفال أحد مصادر الاموال القذرة والتي تشيع بكثرة في الدول النامية لضعف المداخيل بها وتقدر بعض الجهات حجم التجارة بالنساء بنحو 3,5 مليار دولار سنويا على المستوى الدولي، بالإضافة إلى التهرب الضريبي والغش الضريبي وتزييف العملات، وتتم جريمة تبييض الأموال القذرة بعدة آليات، تتمثل هذه الآليات في الأجهزة المصرفية التي تشمل تقنيات متعددة كالشبكات القابلة للتطهر وبطاقات الإئتمان والتبييض عبر المصارف بالتواطئ المصرفي،[2] بالإضافة إلى المضاربة بالبورصة واللجوء إلى مكاتب السمسرة والوساطة بإنشاء المؤسسات المالية كما تتم كذلك بآليات أخرى وذلك بإنشاء أشكال مؤسسة غير المصارف حيث يلجاون إلى انشاء أو إدارة مؤسسات أو استثمارات لضمان طابع الشرعية لأموالهم القذرة كالاستثمار في القطاع السياحي، إنشاء المؤسسات الإصلاحية التعليمية أو الخدمات الاجتماعية والقيام بصفقات وتمر جريمة تبييض الأموال بمراحل مختلفة بدايتها التوظيف والايداع أي مرحلة ادخال الأموال القذرة في النظام المالي بتحويلها إلى ودائع مصرفية، إيرادات وأرباح وهمية ثم توظيفها في عدة حسابات في مصرف واحد أو أكثر بشراء العقارات، الذهب، التحف

[1] – نجيب رمزي، **غسيل الأموال جريمة العصر**، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص46.

[2] – نادر عبد العزيز الشافعي، **تبييض الأموال**، منشور الجبيل، لبنان 2001، ص 112.

النادرة، أو شراء أسهم متنوعة تليها مرحلة التجمع أو التمويه أو التعتيم بحيث يتم فيها خلق عدة صفقات معقدة بهدف اخفاء معالم المصادر الأصلية للأموال، وهنا تتركز جهود أصحاب الأموال القذرة على قطع صلة المتحصلات المالية بمصادرها وذلك عبر شبكات معقدة من الصفقات والمعاملات المالية وتكون هذه المعاملات في عدة اشكال كتحويل الودائع إلى منتجات مختلفة كالأوراق المالية أو إعادة بيع أموال منقولة وغير منقولة،[1] لتصل إلى مرحلة الدمج أو الاستثمار يتم فيها اضفاء الصفة الشرعية على الأموال القذرة وبهذا الشكل تعتبر جريمة تبييض الأموال أحد أنواع جريمة الفساد المنظمة التي تتحكم في الدول كبناء بمختلف مؤسساته باعتبارها أنساقا فرعية يسيرها فاعلون باعتبارهم أحد الفئات التي اصطلح عليها مافيا جريمة الفساد المنظمة.

[1] نادر عبد العزيز شافعي، **نفس المرجع السابق**، ص 164-165.

VIII- أسباب جريمة الفساد المنظمة وآثارها:

تبرز النظرية الاقتصادية رؤيتين أساسيتين للفساد أحداهما تعبر عن هذه الجريمة باعتبارها عاملا خارجيا بالنسبة إلى العملية السياسية والأخرى تعتبره جزءا داخليا منها، ووفقا لأي من الرأيين يمكن تحديد أو الاشارة إلى ثلاثة أنواع لجريمة الفساد المنظمة تتجسد في ممارسة الجريمة من أجل الإسراع بالعمليات والفساد الإداري ويمتد نطاق النوع الثالث ليشمل الإستيلاء على الدولة ذاتها بينما ترجع هذه الجريمة في معظم الحالات إلى السعي نحو التربح بصور غير مشروعة وإلى سعي بعض الفاعلين ذوي المصلحة إلى تعظيم رفاهيتهم الذاتية وزيادة تعقيد وغموض القوانين وعدم تنفيذها، وفضلا عن الانتهاكات القانونية، فإن هذه الظاهرة تعتبر معيقا وظيفيا، أمام مختلف الأبنية، تساهم بتوزيع الثروات بدلا من خلق ثروات بالإعتماد على الرشوة، زيادة وترقية القائمين بها وغيرها من الأشكال الأخرى لجريمة الفساد المنظمة، ولقد تعددت الأسباب ويمكن اعتبار أهم الاسباب أن كافة الفاعلين، الأفراد أو الهيئات....و في مختلف العمليات الاقتصادية لتعظيم منفعتها الفردية أي اكتساب النفوذ والثروة وبالتالي فإن المصالح الذاتية التي يغلب عليها صفة الأنانية تكون المحرك الأساسي للتعامل فيما بينهم ويتم توزيع الموارد والأنشطة التي تقدم أعلى العوائد/المدخلات للوصول إلى تعظيم المنافع وتحقيق الرفاهية وبهذا تبرز هذه الخاصية لدى الموظفين في مختلف المنظمات والقصد من ذكر الموظفين هو الإشارة إلى التدخل الحكومي في مختلف المنظمات عن طريق فرض السيطرة بتكليف فئة الموظفين كفاعلين لتحقيق تلك الجريمة عن طريق الرشوة أو الاختلاس أو غيرها من طرق أو وسائل ممارستها وتفعيلها بالإضافة إلى السبب السابق يظهر سبب آخر لا يقل أهمية عن السابق يتمثل في القواعد والقوانين وطريقة تنفيذها بحيث يسبب تعقد وغموض القوانين التي تسير بها مختلف الهيئات تجسيد جريمة الفساد المنظمة ويضاف إلى غموض القوانين الثغرات القانونية التي تعرفها التشريعات كما أن تنفيذ هذه الأخيرة يندرج ضمن أهم أسباب تفعيل جريمة الفساد المنظمة فالتشريع المعقد وغير الشفاف يحدد إجراءات بطيئة دون تحديد مدة إجراءات المهام والعمليات، مما يترك تحقيقها إلى الموظفين أو فاعلين في أطول الآجال وهذه الإطالة من بين أسباب منح وقت للتأجيل مما يسهل التلاعب للفاعلين القائمين بها وبالتالي الوصول إلى جريمة من جرائم الفساد المنظمة، كما تبرز من بين الأسباب البيئية الخارجية التي تنتج عن وجود مصالح وعلاقات تجارية مع شركاء وفاعلين خارجيين من دول أخرى واستخدم وسائل غير قانونية من قبل المنظمات الخارجية للحصول على امتيازات واحتكارات داخل الدولة أو قيامها بتبادل أو مبادلات فاسدة.[1]

1- أحمد أبودية، **الفساد سبله وآليات مكافحته**، الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد، الجمهورية اليمنية، 2007، ص 25.

IX- الانحرافات التنظيمية:

شغلت مشكلة الانحراف عن السلوك التنظيمي علماء الاجتماع باعتبارها ظاهرة تشمل الفاعلين أفراد أو مجموعات منحرفة عن المعايير التي تعتمد عليها المنظمات وتندرج الجريمة ضمن أحد أشكال الانحراف إلا أن القانون الجنائي وضع لها طابع الجريمة أو السلوك الانحرافي وذلك لمخالفتها لنص معين في القانون السائد، واعتبارها أن احتراف الجريمة بالخروج عن المعيار القانوني يعتبر انحرافا، كما أن الجريمة تعتبر نمطا خاصا من أنماط الإنحراف المنصوص على منعها من قبل أحد مؤسسات الدولة الرسمية، ومن هذا المنطلق يمكن التأكيد على أنه بتدخل جميع المخالفات القانونية ضمن الانحرافات السلوكية المخالفة للأنماط السلوكية القاعدية للمجتمع فإنه ليس بالضرورة أن يتم تعريف جميع الانحرافات السلوكية بأنها تشكل جرائم،[1] وبهذا تعتبر كل جريمة انحرافا عن السلوك السوي ولكن ليس كل انحراف عن السلوك السوي جريمة حيث أن مفهوم الإنحراف أشمل وأعم من المفهوم الضيق للجريمة كنمط من أنماط الانحراف.

ويمكن الإشارة انطلاقا من الاتجاه الاجتماعي أن الانحراف ينتج عن افرازات اجتماعية ناجمة عن مظاهر السلوك والتفاعلات، والعمليات الاجتماعية المتنوعة ويطرح الاتجاه الاجتماعي أبعادا للانحراف فيرتبط البعد الأول بالتغيرات في معدل نسبة الجريمة بالتغيرات في التنظيم الاجتماعي بما في ذلك التحولات والنظم الاجتماعية وهنا يشير الباحثون الاجتماعيون إلى ارتباط معدلات الانحراف والجريمة ببعض المتغيرات الاجتماعية كالحراك الاجتماعي والصراع ثقافي بالإضافة إلى المنافسة ونظام التدرج الاجتماعي وعمليات توزيع الدخل أما بعد الثاني فيربط بين الانحراف والتفاعل الحاصل بين الأفراد داخل البناء الاجتماعي والذي من خلاله يتشكل سلك الأفراد.[2]

أولا – البناء التنظيمي:

1- الانحراف التنظيمي:

يتضمن البناء التنظيمي عدد كبيرا من عناصر النظام الاجتماعي كانساق القرابة، القواعد، الوظائف والسلطة ومراكز القوة إلى جانب علاقات الفاعلين بالمعايير الموصلة للأفعال الاجتماعية ويشير علماء الاجتماع [3] أن البناء الكلي عبارة عن تغيرات متكررة لوظائفه داخل الانساق غير أن ما يميز هذا البناء الذي يكسبه القانون أو الجانب الرسمي صفة البناء التنظيمي مقاومة التغيرات التي قد تؤدي إلى التفكك أو الاعتدال ومن هنا ينشأ الصراع الاجتماعي بين الفاعلين حيث أن التفكك حسب هذه الفئة مصاحب لعدم التكامل في الوظائف.

---

[1] – أحمد السيد كردي، **نفس المرجع السابق**، ص56.

[2]- Cellen francis , **Rethinking crime and deviance theory**, Emergence of a structuring tradition.Rowman and Allanheld ،USA, 1983.P16.

[3] – عبد الخالق فاروق، **عبد الخالق فاروق، اقتصاديات الفساد في مصر، كيف جرى إفساد مصر والمصريين 1974–2010**، مكتبة الشروق الدولية.ط1 القاهرة 2011، ص 52.

2- التحول من الانحرافات الفردية إلى انحراف في البنية العامة:

تعرف الظواهر المختلفة في المؤسسات ضعف في أدوات الضبط المجتمعي الذي تغطيه العمليات الداخلية لتلك المؤسسات في مجال تحقيق الأرباح واستثمار ذهنية الربح السريع، هذا الأخير الذي تسبب في انحرافات تنظيمية والتي تجسد اشكال متنوعة لجريمة الفساد المنظمة حيث تسللت تلك الانحرافات إلى المؤسسات بمختلف عملياتها من تعاطي للرشوة أو جرائم الاختلاس، هذه الانحرافات التي اتخذت طابعا مؤسسيا بتشكيل شبكات عمل انحرافي اصطلح عليها في الاطار القانوني "المافيا"، بحيث تشكل الممارسات الناتجة عن جريمة الفساد الصناعي أو الخدماتي أو غيرها من الأشكال انحرافات يتم تكييفها في المؤسسات لتحقيق أهداف خفية وتعتبر جريمة الرشوة كانحراف تنظيمي كأداة مناسبة للفقراء ومحدودي الدخل من الموظفين العموميين وغيرهم لإحداث توازن أو شبه توازن بين الأجور والمرتبات الرسمية ومتطلبات المعيشة المتزايدة في القيمة والمعنى.

3- الجريمة المنظمة والانحراف التنظيمي:

إن ما تشير إليه النظريات السوسيولوجية المفسرة للمفهومين باعتبارهما ظاهرتين أن الجريمة المنظمة يجسدها السلوك الإجرامي والانحراف التنظيمي يخلفه الانحراف الاجتماعي، حيث تشكل النظرية الوظيفية والماركسية إحدى الزوايا المفسرة للظاهرتين من خلال البناء الاجتماعي الشامل أو النظرة الكلية للمجتمع كوحدة واحدة، بحيث يعتبر الاتجاه البنائي الوظيفي محور اهتمامه المجتمع والعلاقات المتبادلة بين النظم السائدة فيه أكثر من اهتمامه بالأفراد أو الجماعات أن المجتمع وحدة متكاملة تتمتع بدرجة عالية من الاستمرار في الوجود على أساس أن هذا الأخير وإن كان يتألف من وحدات جزئية صغيرة إلا أن هذه الوحدات تتفاعل فيما بينها وتتساند وظيفيا بطريقة تكفل المحافظة على كيان المجتمع واستمرار بنائه وكل جزء من الأجزاء التي يتألف منها المجتمع يؤدي وظيفة معينة وغالبا مايشير معنى الوظيفة إلى الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل [1] ويعتبر هذا الاتجاه أن الانحراف ظاهرة اعتيادية تتصل ببناء المجتمع وبطبيعة حياته الاجتماعية وذلك كما أشار إليه دوركايم أن الانحراف يدفع إلى ضرورة التعرف على القوانين ومن منظور الاتجاه الوظيفي يبرز أن اختلاف التنظيم الاجتماعي وغياب التماسك بين إفراد المجتمع أو التنظيمات بمختلف نشاطاتها والذين يجمعهم أهداف مشتركة يؤدي في غالب الأحيان إلى اضطراب وظائف المجتمع وإلى حالة من التفكك الاجتماعي التي تؤدي بدورها إلى فقدان المعايير والقواعد الاجتماعية والذي يؤدي بدوره إلى عدم القدرة على ضبط الفاعلين لتحقيق التوافق أما الاتجاه الصراعي الماركسي فقد جاء حول الجريمة كجزء مكمل لمقولته حول النظام الاجتماعي والرأسمالي والصراع الطبقي فيه حيث نظر إلى

[1] - wallace and walf ،**contomrpovary socialogical theory** ،continuing the classical tradition New Jerseyk، U.S.A ،1991.P51.

ظاهرة الجريمة والانحراف في المجتمعات الرأسمالية عموما على أنها من إفرازات الصراع الطبقي بين ملاك وسائل الإنتاج "الطبقة البرجوازية" وبين الطبقة العاملة[1] ويعتبر "ماركس" أن البيئة الاجتماعي هي المسئولة عن نشوء مختلف السلوكات التي تخلق الصراع والانحراف والجريمة[2]، هذا ويشير عالم الاجتماع الأمريكي "ايدوين ليمرت" أن الانحراف في السلوك نتيجة حتمية لصراع ثقافي تظهر آثاره في التنظيمات بمختلف أشكالها شكلها المشترك والمتمثل في التنظيم الاجتماعي ويشير أن الانحراف بهذا الشكل يكون انحراف فردي، انحراف اجتماعي كنتيجة لتنظيم اجتماعي ويوضح"ليمون" أن فعل الانحراف يتحول إلى جريمة في حالة توفر الجانب الرسمي أي القانون.

X-جريمة الفساد المنظمة والانحراف التنظيمي:

لقد تحولت جريمة الفساد المنظمة إلى انحرافات تنظيمية فردية وجماعية هذه الانحرافات التي قسمها المختصين إلى انحرافات بشكل "جريمة فساد للكبار" أي منفذي قمة الهرم في المؤسسات سواء على المستوى الاجتماعي أو السياسي في الاطار التنظيمي للنسق العام حيث اعتبروا أن الانحرافات تتم بتشكيل مصالح تتنازع في توزيع وتقسيم الأنساق الفرعية بمدخلاتها ومخرجاتها وانحرافات تنظيمية بشكل "جريمة فساد للصغار" بحيث اعتبروا أن الممارسات الانحرافية لجريمة الفساد المنظمة كالرشوة والوساطة أو المحسوبية انتقلت إلى الأفراد وتحولت من الفئات الكبرى أي فئات الهرم إلى الفئات الصغرى أي الفئات القاعدة بسبب تآكل أجهزة الرقابة أو غيابها،

إن فكرة أو اصلاح الجريمة بفروعها جريمة الفساد أو جريمة الفساد المنظمة استمدت من القانون غير أن تطبيق التعريف القانوني يشتمل على أنواع متعددة وغير متجانسة من السلوك والتي تربط بينها إلا أنها جميعا اعتداء على القانون لكن النظر إلى هذه الأنواع غير المتجانسة من السلوك باعتبار أنها مخالفة لقاعدة قانونية لا يفسر على الإطلاق الطرق الممتدة التي تحدث على أساسها الجريمة هذه الأخيرة التي تنتج الانحرافات التنظيمية.

1- الفساد التنظيمي كجريمة منظمة أو انحراف تنظيمي:

تطرح مسألة معرفة إذا ما كان الفساد "جريمة بيضاء" أو جريمة ينظر إليها من الناحية الاجتماعية على أنها لا تشكل خطورة حقيقية ففي إحدى الندوات التي عقدت في باريس[3] في يناير 1999 بشأن الفساد الدولي لم يترد "w.L.Cutler" ممثل الولايات المتحدة الأمريكية في وصف اتفاقية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الجاري التصديق عليها للدلالة على الفرق الشاسع بين ضخامة المشاكل المحددة ونوعية الاجراءات المتخذة بشأنها فالتهديد بعقاب المؤسسات التي تقدم رشاوى لموظفين أجانب، حتى وإن كان هذا العقاب جنائيا

[1]- الخليفة عبد الله، **نفس المرجع السابق**، ص26.

[2]- كارة مصطفى، **مقدمة في الانحراف الاجتماعي**، معهد الاتحاد العربي، بيروت، 1992، ص35.

[3]- بير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص15.

لا يبدو وفي نظره كفيلا بتغيير تلك الممارسات ذلك أن اختفائية تلك السلوكات التجاوزية التي تتم في الحيز السري والذي تجري بين أطراف برضائها تشكل عقبة تحول دون وضعها في الاعتبار بصورة فعلية على المستوى القضائي وتبقى هنا مسألة رئيسية وتتمثل في الفاعل الأساسي صاحب المصلحة من كشف الفساد والعمل على انحساره وكذا العوامل التي تلغي عنه صفة الجريمة المنظمة أو الانحراف التنظيمي إن الأمر يتعلق على نحو نموذجي بمخالفة لا تنطوي على ضحية[1] على الأقل ضحية مباشرة وواضحة تكون ذات مصلحة ظاهرة تدفعها إلى التحرك وكشف الأمر وطلب التدخل القضائي، فالمساهمون في الفساد سواء كجريمة منظمة أو انحراف تنظيمي هم كيانات مجردة وغير منظمة لا تعتبر نفسها كفاعلين في الإجرام، كما أنه في حالة عدم وجود ضحية أو فاعلين تنعكس عليهم هذه الجريمة أو الانحراف يطالبون بوقف المخالفات أو العقاب فإنه يحق للبناء الكلي الذي يتجسد في المؤسسة التي ينتمي إليها فاعلي جريمة الفساد أو الانحراف التنظيمي أي يحل محل اللاعبين الغائبين للدفاع عن المال العام باتخاذ اجراءات لمنعها ومكافحتها ولتوضيح العلاقة بين الفساد كجريمة منظمة أو انحراف تكشف قضية Flik[2] الكبرى في ألمانيا عن العلاقة بين الفساد والجنوحية المالية ويتمثل موضوع تلك القضية في احتيال ضريبي لصالح احدى المؤسسات التي عمدت في سبيل رفع الضريبة عنها إلى تقديم رشاوى على نطاق واسع إلى رؤساء الأحزاب الذين وافقوا مقابل تمويل أحزابهم، والواقع أن أبعاد الجنوحية الاقتصادية أي الجريمة الاقتصادية وأبعاد الفساد مرتبطة إحداهما بالأخرى ارتباطا تاما حيث يمارس الفاعلون داخل الأنساق الفرعية أثناء ممارستهم وظائفهم سلوكات وأفعال انحرافية أي انحرافات تنظيمية فصل البعض منها إلى أن تكون جريمة فساد منظمة بالرغم من أنها كلها تعتبر جرائم فساد منظمة يتجاوزها القانون أي لا تطبق عليها عقوبات لهذا السبب تعتبر انحرافات تنظيمية ونسقط عنها صفة الجريمة المنظمة ذلك أن الممارسات التي تحصل في البناء الكلي باعتباره بناء تنظيمي عبارة عن ممارسات تنظيمية تأخذ صفة الانحراف التنظيمي وهي في أصلها القانوني سلوكات خارجة عن القانون لذا تعتبر جرائم فساد منظمة فمن خلال رشوة موظف في مؤسسة منافسة تعتبر صاحب العمل أو رب العمل منصبا على البحث على تحقيق مصالح خاصة أو الربح الذي يشكل منطق منهجه في العمل المشروع ويستند انحرافه في هذه الحالة إلى الوسائل المستخدمة لا إلى مقاصد العمل كما يشير بعض المؤلفون [3] إلى أن الابتزاز والاختلاس أي تبديد الأموال وحصول عاملين على مبالغ دون وجه حق موجبان للعقاب بوصفهما جرائم منذ صدور مرسوم Saint Germain –en- laye سنة 1945 بل أنهما شكلا في بعض الحالات جرائم ملكية تستحق الموت.

[1]- بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص16.

[2] -بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص18.

[3] -بيير لاكوم، **نفس المرجع**، ص43.

2- الفساد والجريمة المنظمة:

إن خطروة الفساد لا تكمن في كونه نشاطا يسبب كسبا غير مشروع للبعض فحسب بل تكمن خطورته أولا في كونه صورة من صور الجريمة المنظمة وفي ارتباطه بسائر أشكال الجريمة والجريمة الاقتصادية وغسل الأموال على وجه الخصوص، وثانيا لم يعد الفساد شأنا محليا يمكن مواجهته بقوانين وتدابير محدودة بل أصبح ظاهرة عبر وطنية تمس جميع المجتمعات والنظم الاقتصادية على المستويات الاقليمية والدولية وتنتشر في شبكات، كما يصفها البنك الدولي، وحسب التعريف الذي سبق الإشارة إليه والذي يعتبر الفساد جريمة بأشكال متنوعة منها جرائم الرشوة استغلال الموظف سلطته نفوذه، غسل الأموال، الاختلاس، المجاباة، الاتجار بالمعلومات السرية للدولة إثراء الموظف غير المشرع، وعلى الرغم من الاستعمال الشائع لعبارة الفساد مازالت القوانين الوطنية خالية من تعريف قانوني للفساد كجريمة يعاقب عليها القانون، كما يشير البعض أن القوانين تخلو من قسم يضم طائفة من الجرائم التي يمكن تسميتها بجرائم الفساد غير أن القوانين العقابية قدمت تعريفات للجرائم التي توصف اليوم بجرائم الفساد وفقا للمواثيق الدولية والإقليمية فقد أوردت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية هذه الاتفاقية التي اعتمدت بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/55/25 في دورتها الخامسة والخمسين، في سنة (2000) ودخلت حيز النفاذ في (2003) وقد فرضت تجريم الفساد في نص أحد مواده التي تشير إلى الالتزام بتجريم الفساد والذي انصب أساسا على صور السلوك المختلفة للرشوة في نطاق الموظفين العموميين والقائمين بالخدمة العمومية بالتعريف الوارد في القوانين الداخلية للدول الأطراف[1] بالإضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتي اعتمدت بواسطة الجمعية العامة للأمم المتحدة في (2003) ودخلت حيز التنفيذ في (2005)، حيث تكفل الفصل الثالث منها بدعوة الدول الأعضاء إلى تجريم أفعال محددة يأتي بها الموظفون العموميون والمتمثلة في جرائم الرشوة، المتاجرة بالنفوذ، قيام الموظف العمومي عمدا باختلاس المال العام، إساءة استغلال الموظف العمومي وظائفه أو مهام منصبه للإثراء المعتمد وغير المشروع للموظف العمومي وغسل العائدات الإجرامية، بالإضافة إلى مشوع الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد حيث أعد في نطاق مجلس وزراء الداخلية مشروع اتفاقية عربية لمكافحة الفساد، ثم تعميمه على وزارات العدل العربية، وشكلت لجنة مشتركة من مجلس وزراء الداخلية والعدل والعرب لمراجعة صياغته وانهت اللجنة مهمتها في (2003) باعتماد مشروع اتفاقية عربية لمكافحة الفساد وبدعوة الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية والعدل العرب إلى اجراء التنسيق اللازم لوضع الإجراءات التنفيذية للإتفاقية على أن يتم عرض هذه الإجراءات على المسجلين لإعتمادها ورغم عدم الوصول إلى تعريف ومحددات للفساد، فقد تكفلت المادة الرابعة من بيان الأفعال التي يجب أن تجرمها الدول الأطراف في تشريعاتها الوطنية كجرائم الفساد ومن هذه الافعال المتاجرة بالوظائف والنفوذ في مجال الموظفين العموميين وفي نطاق الشركات المساهمة، والجمعيات التعاونية والنقابات وكذلك بالنسبة إلى الموظف العمومي الأجنبي أو الموظف

[1] محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**،ص44.

المدني الدولي ويعتبر امتداد التجريم إليهما نفاذا لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد، بالإضافة إلى أفعال اختلاس الممتلكات والاستلاء عليها بغير حق، في نطاق الموظفين العموميين، وشركات المساهمة بالإضافة إلى أفعال الإثراء غير المشروع، حيث لا يستطيع الموظف العمومي تبرير الزيادة الكبيرة في موجوداته قياسا إلى دخله المشروع، الرشوة...

ويمكن تحديد التداخل بين الفساد والجريمة المنظمة في الجانب الذي يتم فيه ضبط الفساد إن كان جريمة منظمة أو انحراف تنظيمي حيث صنف المفكرون عدة أنواع للفساد تندرج ضمن هذه الأنواع أو يتضح فيها إن كان الفساد جريمة منظمة أو انحراف تنظيمي[1] ويعتبر الفساد الأخلاقي الذي يعبر عن انحطاط القيم والمبادئ والأخلاق واستبدالها بقيم غريبة أحد الأشكال بالإضافة إلى الفساد الإداري الذي يعبر عن اتباع سلوك مخالف للقوانين، من خلال استغلال الموظف العام لموقعه وصلاحياته عن طريق قيامه بأفعال منحرفة وهو الفساد الذي ينشأ بسبب سوء التخطيط وتغليب المصالح الفردية على حساب المصالح العامة كما يظهر الفساد القضائي الذي من ابرز أشكاله المحسوبية والواسطة وما ينتج عن ذلك من قبول رشاوي ويعتبر الفساد الاقتصادي من اقرب الأنواع إلى مجال دراستنا[2] ويتضمن الفساد الاقتصادي عدة تصنيفات، ومن بين التصنيفات نجد التصنيف الذي حدده Edelhertz والذي اعتبر بأنه جرائم يرتكبها أفراد يعملون بشكل فردي بهدف الوصول إلى أهداف معينة لتحقيق مصالح غير قانونية، كما يتضمن جرائم يرتكبها أفراد في إطار ممارستهم لمهنهم ووظائفهم الرسمية والتي بواسطتها يمتلكون سلطات داخل المؤسسات الرسمية عن طريق انتهاكهم لواجباتهم بارتكابهم جرائم الرشوة والمحسوبية، وجرائم كبار الموظفين باعتبارها جرائم عمل ونشاطا محوريا تندرج ضمنه جرائم عديدة والتي يصعبضبطها أو إدانتها نظرا لما يتمتع به هؤلاء الموظفين من السلطات وعلاقات اجتماعية وقانونية وبهذا المنظور يستخدم مصطلح الفساد للإشارة إلى السلوك الإجرامي الذي يرتكب لتحقيق دوافع اقتصادية، اجتماعية وسياسية من خلال كبار وصغار الموظفين الرسميين عن قيامهم بأعبائهم الوظيفية، عن طريق ارتكابهم لجرائم الرشوة والاختلاس والتزوير أو المساعدة على تقديم السلع أو الخدمات المشروعة بطريقة غير مشروعة مثل تجارة السوق السوداء، غير أن الإتفاق عليه بين المختصين أن الفساد يشمل أنماط من الجرائم المعروفة تتمثل[3] في الرشوة، الاختلاس التزوير، السرقة، المحاباة تفصيل ذوي القربى، وما يميز الفساد بأشكاله التي تأخذ عدة تصنيفات حسب التصنيف الذي يحدد شكلين للفساد، فساد جسيم وفساد بسيط أن هذين التطبيقين يعتبران الفساد تشويه وانحراف للوظائف المحورية، وآخر يركز على العمليات الإدارية العادية والمعاملات الاجتماعية وهو الفساد البسيط، وإلى جانب هذين التقسيمين نجد فساد فعلي وفساد كامن غير فعال، فالفساد الفعلي هو تقديم رشوة أو المنفعة

[1]- زكي حنوش، **مظاهر الفساد في السلوك اليومي للمواطن العربي – الأسباب والعلاج**، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة، 2003.ص6.

[2]- فايزة فوزي محمد، "**الفساد واره على الجهازين الأمني والقضائي**" الندوة العلمية حول دور الشرطة في مكافحة الفساد الإداري، أبوظبي:مركز البحوث والدراسات الأمنية، 2004، ص.ص155-172.

[3] -محمد الأمين البشير، **نفس المرجع السابق**، ص54.

أو القيام بتحويل الأموال من قنوات مشروعة إلى قنوات غير مشروعة بينما الفساد الكامن أو الغير فعال هو تلقي الرشوة إلى المستفيد منها بطريقة غير مشروعة، وتعتبر الرشوة من اكثر أنواع الفساد انتشارا والتي قد تكون منفعة مالية، وظيفة أو خدمة تخرج عن الإطار التنظيمي، وهي بالنسبة للموظفين العموميين تشكل مدخلا للفساد الجسيم حتى ولو كانت بدايتها فسادا بسيطا إذ أن الموظف الذي يقبل أي نوع من انواع الرشوة يصبح تابعا للجهة التي قدمت له رشوة وهنا تكون الرشوة وسيلة ابتزاز للتحكم في الحاصل عليها،[1] وبها تعتبر بعض أشكال الفساد جرائم في جوانب وتعتبر انحرافات جريمة فساد في جوانب أخرى فالجانب الأول يتجسد ويعتبر منظمة إذا استمر الفعل بالوصول إلى الابتزاز والتهديد ولا تعتبر كذلك إذا كانت نية في منح أو الحصول على رشوة، وهذا ما نلاحظه في التعارض المستمر بين المختصين في اعتبار الفساد جريمة أو انحراف.

3- مؤشرات العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة:

أثبتت الدراسات أن الجريمة المنظمة بمفهومها التقليدي تعتبر ضربا من ضروب الممارسات المجتمعية التي توصف بالفساد، ويشير ديفيد كبلان kaplan وأليك دوبرا dubara إلى تلك النقلة في انشطة الجريمة المنظمة في آسيا والولايات المتحدة الأمريكية بقولهما تشكل المعاملات التجارية المشبوهة 80% من الأنشطة الاقتصادية في الصين، الولايات المتحدة الأمريكية...[2] وإذا انطلقنا من التعريف السابق للجريمة المنظمة والذي حددته اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة نجده يعتبرها جماعة محددة البنية أي غير مشكلة عشوائيا ومؤلفة من ثلاثة أشخاص أو أكثر وتعمل لفترة من الزمن بهدف ارتكاب واحدة من الجرائم الخطيرة التي وصفتها الاتفاقية بالجرائم المعاقب عليها بعقوبة الحرمان من الحرية لمدة لا تقل عن أربع سنوات أو بعقوبة أشد ومن هنا دعت الاتفاقية الدول الأعضاء إلى الآتي:-

- تجريم المشاركة في جماعة اجرامية منظمة ترتكب أيا من الفعلين التاليين: -
- الاتفاق مع شخص آخر أو أكثر على ارتكاب جريمة خطيرة لغرض له صلة مباشرة أو غير مباشرة بالحصول على منفعة مالية أو منفعة مادية أخرى وينطوي حسبما يشترط القانون الداخلي ذلك على فعل يقوم به أحد المشاركين يساعد على تنفيذ الاتفاق، أو ترتكبه جماعة اجرامية منظمة.
- القيام بدور فعال في الأنشطة الإجرامية للجماعة الإجرامية المنظمة أو أي أنشطة أخرى تضطلع بها الجماعة الإجرامية مع علمه بأن مشاركته ستسهم في تحقيق الهدف الإجرامي المبين أعلاه.
- تنظيم ارتكاب جريمة خطيرة ترتكبها جماعة إجرامية منظمة أو الإيعاز بارتكاب تلك الجريمة أو المساعدة أو التحريض عليها أو تسييرها أو اسداء المشورة بشأنها.

---

[1]- leoluca Orlanto ,**Fighting the mafia and reviewing sicilran culture** ,California Encounter books ,2003 p92.

[2]- David E.kaplan ,A Alec Dublara ,**the yakuza** ،N.Y.Future Publication 1992.P131

- تجريم غسل عائدات الأنشطة الإجرامية عن طريق:
- تحويل الممتلكات أو نقلها مع العلم بانها عائدات إجرامية بغرض اخفاء أو تمويه المصدر غير المشروع لتلك الممتلكات أو مساعدة أي شخص ضالع في ارتكاب الجرم الاصلي الذي تأتت منه على الإفلات من العواقب القانونية لفعلته.
- اخفاء أو تمويه الطبيعة الحقيقية للممتلكات أو مصدرها أو مكانها أو كيفية التصرف فيها أو حركتها أو ملكيتها أو الحقوق المتعلقة بها مع العلم بانها عائدات إجرامية.
- تجريم الفساد المتمثل في:
- وعد موظف عمومي بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص آخر أو هيئة أخرى لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما ضمن نطاق ممارسة مهامه الرسمية.
- التماس موظف عمومي أو قبوله بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة سواء لصالح الموظف نفسه أو شخص آخر أو هيئة أخرى لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما ضمن نطاق ممارسة مهامه الرسمية.
- تجريم إعاقة سير العدالة عن طريق:
- استخدام القوة البدنية أو التهديد أو التهريب أو الوعد بمزية غير مستحقة أو عرضها أو منحها للتحريض على الإدلاء بشهادة زور أو للتدخل في الإدلاء بالشهادة أو تقديم الأدلة في إجراءات تتعلق بارتكاب جرائم مشمولة باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة.
- استخدام القوة البدنية أو التهديد أو الترهيب للتدخل في ممارسة أي موظف قضائي أو موظف معني بإنقاذ القانون مهامه الرسمية في إجراءات تتعلق بارتكاب جرائم مشمولة باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة وانطلاقا من المعطيات السابقة نصل إلى بعض أنماط الفساد وانماط الجريمة المنظمة حيث اذا انطلقنا من الخلفية التاريخية للظاهرتين نجد أنهما قديمتين أما طبيعة الظاهرة فالفساد ذو طبيعة وظيفية واقتصادية والجريمة المنظمة ذات طبيعة اقتصادية وتجارية في مجالات كافة من حيث التنظيم الفساد جريمة تنظيمية وفردية والجريمة المنظمة منظمة بأساليب ارتكاب الأولى تتميز بالسرية، دون اللجوء للعنف أما الثانية فتتميز كذلك بالسرية مع احتمالات وجود العنف أو عدم وجوده أما من حيث تعريف الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بالفساد لم تصل إلى تعريف دقيق له واكتفت بالدعوة إلى تجريم أفعال الرشوة، اختلاس المال العام والإضرار بالمصلحة العامة وإعاقة العدالة وفيما يتعلق بالجريمة المنظمة كذلك لم تقدم تعريفا لها واكتفت بتعريف الجماعات المنظمة أي الجماعات الإجرامية المنظمة ودعت إلى تجريم أنشطتها والمشاركة فيها وجرائم غسل الأموال وجرائم الفساد كذلك تعتبرها جرائم منظمة، أما من حيث نوعية الجناة في الفساد يعتبرون أفراد

وجماعات تشغل وظائف عامة والضحايا أفراد ومجتمعات أما الاتفاقيات الدولية السارية اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وصادقت عليها 61 دولة والعلاقة القانونية الجريمة المنظمة كسبت منها ولكن منها الجريمة التنظيمية، أما الجريمة المنظمة الجناة جماعات اجرامية منظمة تعمل بصفة مستمرة، الضحايا أفراد ومجتمعات ودول ومنظمات الاتفاقيات السارية الدولية اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة (عبر الوطنية فقط) وبروتوكولاتها، صادقة عليها 123 دولة أما العلاقة القانونية فالفساد ذو الطابع الدولي يعقد من الجرائم المنظمة.

إن عرض المقارنة بين كل من الفساد والجريمة المنظمة إنما يوصلنا إلى المؤشرات التي تجعل الفساد جريمة منظمة أو العكس، فعبارة الجريمة المنظمة تفيد معنى التنظيم وهذا يدل على أن المقابل للجريمة المنظمة هي الجريمة غير المنظمة أي الجريمة الجماعية المستمرة التي تشترك فيها عدة عناصر ولكل عنصر جزء محدد المهام بحيث يكون كل فرد مكملا للآخرين، ومدلول التنظيم لا يقتصر على العدد فحسب وإنما يمتد إلى اساليب إدارة المنظمة الإجرامية، طرق تجنيد أفرادها بالتدريب وإدارة إمكانات المنظمة بمختلف شؤونها المالية التقنية والقانونية فالجريمة المنظمة تأخذ طابع الإحتراف المعتمد على التخطيط المحكم والتنفيذ الدقيق والمدعم بالإمكانات المادية التي تمكنه من تحقيق أغراضه بمختلف الوسائل المتاحة التي يشرف عليها مجرمون محترفون يمثلون العصابة الإجرامية في تنفيذ النشاط الإجرامي وتحمل كافة نتائجه مع ابقاء رموز وقادة العصابة المنظمة بعيدا عن مسرح الحوادث حيث يقومون بمهام تليق بمكانته[1] وانطلاقا من التعريف المشار إليه يمكن الإشارة بعدم وجود جريمة محددة نطلق عليها جريمة منظمة ويضع لها عقوبة محددة فالقتل أو السرقة جرائم قد يرتكبها أفراد أو جماعة عن طريق الصدفة أو عن الإهمال أو بقصد وسابق إصرار بدافع الحصول على أموال مثلا فينظر إليها في هذه الحالة كجريمة عادية، أما الجماعات المنظمة التي يمارس الجريمة كمهنة مستمرة لها عائدات مالية فإننا نطلق عليها جريمة منظمة فالتنظيم هنا الذي تكتسبه الجريمة يعود إلى الفاعلين الذين يرتكبون الجريمة، إذا قد يكون هنالك مجرم منظم دون أن تكون جريمة منظمة وهنا يحمل التنظيم مدلولين تشير الأولى إلى الهيكل الذي يضم مجموعة من الأفراد بينهم علاقات معنية ويسعون لتحقيق هدف مشترك، أما المدلول الثاني فينظر إلى التنظيم على أنه عملية أو وظيفة أو عمل يقوم به المدير من اجل تجمع أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف[2] فالتنظيم ليس هدفا بحد ذاته، وإنما هو وسيلة المستعملة للوصول إلى الهدف بطريقة أفضل بأسلوب أكفأ[3] ويؤكد بعض الباحثين أمثال شارلين تتلي الذي يتساءل عن وجود الجريمة المنظمة حيث اتجه هو وامثاله إلى وصف هذه الظاهرة بأنها نشأت كجريمة عادية حصل فيها على دعم ومساعدة من أسرهم وقبائلهم ومن ثم تطورت بشكلها المستحدث كنوع من الخروج عن القانون

[1] –محمد فاروق النبهان، **مكافحة الإجرام المنظم**، الرياض المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب،1989،ص48.

[2]– سعود بن محمد النمر وآخرون، **الإدارة العامة الأسس والوظائف**، الرياض: مكتبة الشقري، 2002،ص147.

[3]سعود بن محمد النمر وآخرون، **نفس المرجع السابق**، ص147.

وأعراف المجتمع سواءا كان ذلك داخل الهيئات أو خارجها ذلك ان الخروج من القانون ما هو إلى نشر للفساد واطلاق للمفسدين، فللفساد مجالات وصور كالفساد الإداري، الفساد القضائي، الاجتماعي كما سبق الإشارة كما ان هناك فساد فردي أو جماعي منظم وفساد محدود داخل دولة معينة أو عابر للحدود الدولية وكذا الجريمة المنظمة لها أنماط فهي تكون ذات طابع محلي ولا تتجاوز حدود دولة معينة، كما قد تكون جريمة منظمة عبر الوطنية ونجد أن معالجة الظاهرتين من طرف الأمم المتحدة حيث لجأ فاعليها إلى التركيز على انماط محدودة من الفساد وهي تلك التي ترتبط بانحرافات الموظفين العموميين أي الفساد ليس انحراف وإنما لديه أشكال هي جرائم تتمثل في جريمة الرشوة والاختلاس وغيرها وهي ناتجة عن انحرافات يتم تجريمها، وتعتبر مصطلحات جرائم الفساد، الجريمة المنظمة أو الجريمة التنظيمية مصطلحات فنية تطلق على أنماط مختلفة من الممارسات الاجتماعية والجرائم المنصوص عليها في القوانين الجنائية الوطنية تعريف أو تجريم لفعل محدد يطلق عليه الفساد أو الجريمة المنظمة، وما يتم ملاحظته من خلال الجرائم التي حددتها اتفاقية الأمم المتحدة سواء لمكافحة الفساد أو الجريمة المنظمة أنها تعتبر كل من جرائم غسل الأموال والرشوة جرائم منظمة وفساد في نفس الوقت وتبرز مناقشات أخرى حول الفساد في سياق الجريمة المنظمة والجريمة التنظيمية كنشاط اجرامي يرتبط ويؤثر على الجريمة المنظمة ويعتبر أن الجريمة التنظيمية هي سلوك تنظيمي منحرف ويطرح تساؤل حول هل الفساد يعد نشاطا إجراميا منظما أو تنظيما؟ إن الجريمة التنظيمية هي الجريمة أو الممارسات الضارة التي ترتكبها المنظمات العامة أو الخاصة ويطلق عليها الانحراف، ويعتبر المفكرون أنه من الصعب النظر إلى فاعلي المنظمات الحكومية كمجرمين ذلك أن الوضع الوظيفي والسلطات القانونية والإدارية التي يملكها الفاعلين وديناميكيتهم تحت لواء المنظمة يمهدان للفاعلين خاصة الذين يشغلون وظائف عليا استعمال السلطة التي منحها إياهم المنصب أو الوظيفة وهي تسمح لهم بالإتيان بأفعال ضارة بالمصلحة العامة أو مخالفة للقانون فقط نجد هؤلاء الفاعلون لا يستمرون في وظائفهم طوال عمر المنظمة فالأفراد قابلون للتغيير والتقاعد بينما تبقى المنظمة في العادة إلا إذا تعرضت للإفلاس أو ما شابه ولهذا للمنظمة دور فاعل في الممارسات الفاسدة التي يأتي بها الموظف العام ومن هنا جاء مفهوم مساءلة المنظمة بالرقابة والمراجعة الدورية وارساء مبادئ الشفافية للحد مما يعرف بالجريمة التنظيمية، فللمنظمات حكومية لا عمومية كانت أو خاصة في جميع الأنشطة الاقتصادية وحركات الأسواق، ومن خلالها تصدر التراخيص وتوثق العقود والاتفاقيات، كما عبرها تحصيل الضرائب وتحويل الأموال وضمان الملكية، وكل ذلك يمثل نطاق عمل جماعات الجريمة المنظمة[1]التي يمارس انشطة اقتصادية بعضها مشروع ومعظمها غير مشروع، إن استمرار الجريمة المنظمة وحصولها على تسهيلات من طرف المنظمات العمومية رغم التغيرات التي تطرأ على شاغلي الوظائف في تلك المنظمات ما هو إلا مؤشر للمسؤولية التنظيمية أو الانحراف التنظيمي وهو الظاهرة المستحدثة التي شغلت المتهمين بمكافحة الفساد في العصر الحالي وبهذا يمكن توضيح العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة بتصنيف جرائم كل من الفساد

[1]- Blakenship M.chael, **Understanding corporate Griminality** , ed Garland ،New york 1993.P120.

والجريمة المنظمة والرشوة أحد هذه الجرائم مصدر العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة يتمثل في نص اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة ولمكافحة الفساد والعلاقة بينهما علاقة جوهرية باعتبار الفساد جريمة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة أما عن نتائج العلاقة فتتمثل في أن الفساد أصبح وسيلة لتحقيق أهداف الجريمة المنظمة اقتصاديا واجتماعيا وهذا يعتبر مثالا من أمثلة كثيرة عن التداخل بين الفساد والجريمة المنظمة.

4- آثار العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة:

إن العلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة علاقة تكاملية ذلك ان الجرائم التي صنفت كأنماط من جرائم الفساد هي جرائم منظمة والتنظيم الهيكلي للجريمة المنظمة يقوم على الفساد وبناء قنوات تنظيمية للتواصل بين الفاعلين، كما أن هناك تشابها وتطابق بين خصائصهما ما يعزز الرأي القائل بوجود علاقة عضوية بين الظاهرتين[1]فالجريمة المنظمة وجرائم الفساد تهدفان إلى الحصول على مصلحة شخصية، الظاهرتين تتخذان المال والنفوذ وسيلة لتحقيق الأهداف، الاعتماد على العنف والابتزاز بالاضافة إلى الاعتماد على السرية العالية في المعاملات والقيام بأعمال مشروعة بوسائل غير مشروعة والعمل على إظهارها وكأنها أعمال مشروعة إذا فالعلاقة ليست مجرد تداخل في التعريف القانوني والمفهوم النظري بل هناك تكامل بين الأنشطة الإجرامية المتمثلة في الظاهرتين ذلك أن الفساد يساعد الجريمة المنظمة كما أن هذه الأخيرة تحفز الفساد من عدة جوانب.

- سكوت المتورطين في الفساد عن انشطة الجريمة المنظمة.
- تبادل المعطيات المهنية بين الموظفين والعموميين ومرتكبي الجريمة المنظمة.
- التسهيلات التي يقدمها فاعلي تنفيذ القوانين لجماعات الجريمة المنظمة في مرحلة للتخطيط لتنفيذ الجريمة أثنائها وبعدها.
- تقديم المعلومات السرية للجماعات الإجرامية

-مساعدة مرتكبي الجريمة المنظمة على اخفاء الأدلة والتأثير على العدالة وفي المقابل تقوم جماعات الجريمة المنظمة بتحفيز المتورطين في جرائم الفساد عن طريق:

أ. تقديم اغراءات مالية للموظفين العموميين.

ب. مساعدة الموظفون العموميون الذين يقبلون التعامل معهم في الحصول على فرص الترقية وتولى المناصب العليا عن ريق النفوذ.

ت. توفير فرص عمل بداية في حالة تعرضهم للمساءلة والمحاسبة.

[1]- vaughan Diane, **Controlling Unhauful Organizational Behavior**: **Social structure and corporate misconduct**.Chicago University of chicago press 1983.P221.

ث. في عام (2005) نظم مركز دراسات الديمقراطية ومركز صوفيا للتعليم عن بعد المؤتمر الفيديوى[1]vidéoconférence الخامس لمكافحة الفساد مختتما به سلسلة مؤتمرات تحت عنوان الفساد والجريمة المنظمة بمشاركة ممثلي القطاع العام والخاص والمنظمات الغير حكومية وتناولت محاور متنوعة كمشاركة القطاع العام والخاص في مواجهة الفساد، مراقبة الفساد وتقنيات التقييم، الاقتصاد الخفي والفساد، الفساد والجريمة المنظمة، نظام تقنيات الفساد المستخدم بواسطة الجريمة المنظمة، تعتبر الحقائق العلمية والبيانات الرسمية التي نوقشت في هذا المؤتمر أقوى دليل على العلاقات الواضحة منها والمستترة التي تربط بين الفساد والجريمة المنظمة، إذا أن المشاركون وهم من كبار موظفي القطاع العام والخاص قدموا بيانات موثقة تؤكد الصعوبات التي تواجه الأجهزة المختصة بمواجهة ظاهرة الفساد من جهة ارتباطها بالجريمة المنظمة التي يعتقد أنها اخترقت الأجهزة الأمنية والقضاء والسلطات، ويبرز الاختراق بوضوح في مجال انتقال الأشخاص ونقل السلع والأموال بطرق غير مشروعة بين الدول وحدودها الدولية، وقد أفصحت المناقشات أن فاعلي الجريمة المنظمة يخلقون أساليب متنوعة للفساد وفقا لمجالات الأنشطة غير المشروعة التي تمارسها وقد عرضت أمثلة حية الانفلات موظفين عموميين أين تلعب الجماعات الإجرامية للجريمة المنظمة مثال روسيا والصين وعدد من الشركات المحلية الاجنبية دورا كبيرا في تنظيم عمليات أو جرائم الفساد عن طريق السيطرة على وظائف محورية في الشرطة المحلية، أمن المنافذ والحدود الجمارك، دوائر الضرائب والأحزاب السياسية، ومن خلال هذه الشبكة المحكمة من الموظفين العموميين الذين لا تربط بينهم صلة تنساب العمليات غير المشروعة والمشروعة للشركات الوهمية التي تقف خلفها جماعات الجريمة المنظمة، وتعمل هذه الجماعات مع الموظفين الفاسدين وتعرف هذه الأنشطة في نوعين من الأسواق[2] تتمثل في الأسواق السوداء للجريمة المنظمة والفساد وتختص بالإتجار في المخدرات والجنس والأسلحة المحظورة والأسواق الرمادية للجريمة المنظمة والفساد والتي تختص بالإتجار غير المشروع في السلع والمواد المشروعة.

XI- الصراع التنظيمي والصراع الاجتماعي:

ينظر إلى الصراع انه أحد مظاهر البيئة التنظيمية الحتمية التي لا يمكن تفاديها وتختلف درجة حدثه وتأثيره على المنظمة والفرد حسب موضوع والمرادف الصراع.

---

[1] transportation ,**Smuggling and organized crime**, Center for Study of Democracy ,Sofia 2004, available at: www.csd.bgl

[2]James L. Newell.Van Dugne. Petrus. Klaus. **Von Lampe and Ma tjoz**. **Nijmegen**.**Wolf legal** ،publisher 2004.

أولا – الصراع التنظيمي:

يعرف الصراع التنظيمي بأنه أحد الأشكال الرئيسية للتفاعل ويمكن أيضا تعريف الصراع بأنه إرباك أو تعطيل للعمل ولوسائل اتخاذ القرارات بشكل يؤدي إلى صعوبة المفاضلة والاختيار بين البدائل ويوجد الصراع حسب المختصين عند مستوى معين يعتبر حافز ويعتبر أيضا أحد مصادر القوة لرفع الاداء الوظيفي للأفراد والجماعات ولكن وصول الصراع إلى مستوى عالي يترتب عليه آثار سلبية اكثر منها إيجابية.

1- أشكال الصراع التنظيمي:

يعرف الصراع التنظيمي أشكالا متنوعة حيث ينظر إليه على انه سلوك غير مرغوب فيه ويجب تقليصه إلى أدنى حد أو إزالته إن أمكن من خلال الاختيار السليم للأفراد والتكوين توصيف الوظائف وإعادة التنظيم وغالبا ما تساعد هذه المبادئ على تقليل أو احتمال منع بعض أشكال الصراع غير المرغوب فيه ويؤكده أصحاب النظرة الكلاسيكية أي التقليدية حيث يتناولون الصراع على أنه نوع من النقص والقصور الناتج في الهيكل التنظيمي وغالبا ما يؤدي هذا الصراع إلى التأثير على فعالية المنظمة[1] ويؤكد اصحاب هذا الاتجاه إلى ان علاج النتائج السلبية للصراع يكمن في معالجة جوانب القصور في الهيكل التنظيمي بالدرجة الأولى يتضح من هذا الافتراض أن الجهود الإدارية لمعالجة الصراع التنظيمي يجب ان توجه إلى تحسين العديد من الأبعاد التنظيمية كتحسين قنوات الاتصال، تحديد المهام، الاختصاصات الوظيفية والاهتمام بصياغة القوانين والإجراءات التنظيمية، كوسائل أساسية لعلاج الصراع التنظيمي وكذلك يتضح ان عدم قدرة بناء المؤسسة أو انساقه على تكوين الهيكل التنظيمي المناسب يمكن ان يؤدي إلى تزايد حدة النتائج السلبية للصراع التنظيمي، هذا وتظهر اشكال أخرى للصراع التنظيمي حسب النظرية الوظيفية (السلوكية) [2]حيث تظهر الأشكال باعتبار الصراع التنظيمي باعتباره ظاهرة طبيعية وحتمية تنظيمية تصاحب التفاعلات الإنسانية داخل أي منظمة ولا يمكن التخلص منه، بل ينبغي إدارته وتحقيق أقصى استفادة ممكنة منه، كما نجد من أشكال الصراع صراع تنظيمي وظيفي ينتج عن تطابق الأهداف لطرفين داخل التنظيم أو على مستوى المنظمات وذلك بهدف التطوير وصراع غير وظيفي كنتيجة للتفاعل بين طرفين مختلفين في الأهداف والحلول بشكل يترتب عليه عرقلة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

2- فعل الصراع التنظيمي كنسق فرعي:

تتعدد اسباب الصراعات التنظيمية ومما لا شك فيه أنها اسباب تتحدد وفقا لعدة اعتبارات منها اختلاف القيم الاتجاهات، اختلاف الخبرات والأهداف والغايات وتداخل المسؤوليات والصلاحيات وغيرها كما يعرف

---

[1]- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، **إدارة النزاعات والصراعات في العمل**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1 ,2012. ص28.

[2]- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، **نفس المرجع**،ص28.

الصراع التنظيمي مظاهر تتعلق بالبيئة التنظيمية التي يحدث فيها أحدهما إيجابي والآخر سلبي، أما الإيجابي فيتمثل في تغلب المصلحة العامة على المصلحة الذاتية عن طريق تطوير التنظيم وتغيير العلاقات السائدة فيه، أما السلبي فيحدث عندما تغلب المصلحة الذاتية على المصلحة العامة مما يؤثر سلبا على قوة وتماسك الجماعة وتفاعلها وتحقيق أهدافها، وينشأ الصراع بين الفاعلين بطريقة تلقائية في بعض الأحيان وبطريقة متعمدة في أحيان أخرى كان يلجأ المسؤول إلى محاولة خلق مشكلات بين فاعليه داخل المنظمة لخدمة أهدافه وغاياته، والجدير بالذكر أن الصراع كما سبق الإشارة يمكن أن يحدث بين الأفراد داخل الجماعات أو الأنساق الفرعية أو بين الانساق الفرعية فيما بينها اي فيما بين الجماعات أو بين المنظمات ومن اهم الصراعات التي تحصل في البيئة التنظيمية الصراع الذاتي أو صراع الدور كأن يطلب من الموظف أعمالا تتعارض مع قيمه المهنية أما على مستوى المسؤولين أو المديرين فيحصل صراع للأدوار عند تخطي خطوط السلطة أو عند تعارض مطالب الإدارة مع طلبات الموظفين المنتمين إلى المنظمة، وتستخدم عدة أساليب لإدارة الصراع في البيئة التنظيمية منها أسلوب تجنب الصراع مع الطرف الآخر عن طريق التأجيل أو التجاهل بالإضافة إلى أسلوب استخدام القوة للإلزام باستخدام النظام وأسلوب التكيف عن طريق التنازل ببعض المطالب بالإضافة إلى أسلوب التعاون عن طريق العمل على التوافق وتجنب نقاط الخلاف.

3- مراحل تطور الصراع التنظيمي:

تشير المدارس الفكرية الفكر الإداري والفكر السلوكي وكذا المدرسة التفاعلية أن الصراع التنظيمي ظاهرة وجب تجنبها في المنظمات في حين ترى مدارس أخرى أنه أمر طبيعي وضروري لإنجاز الأعمال بفعالية وقد قسم الصراع التنظيمي إلى عدة مراحل مثلما المرحلة التقليدية منها أشارت تجارب هاوثورن إلى ان الصراع ناتج عن الاتصال الضعيف بين الأفراد في بيئات العمل وعن عدم الانفتاح وعدم قدرة البناء أنساقه على اشباع حاجيات الأفراد وتحقيق أهدافهم، فالنظرة في هذه المرحلة للصراع سلبية على أساس أنه ظاهرة سلبية، بالإضافة إلى مرحلة ما اسموه بالفكر السلوكي حيث يتطابق التوجه في هذه المرحلة مع ما قدمته مدرسة العلاقات الإنسانية حول مفهومها للصراع التنظيمي واعتبرت أنه فوائد كبيرة تعود على المنظمة، أما المدرسة التفاعلية فتتضمن أفكارها قبول الصراع بتشجيع المسؤولين أو المديرين على خلق بيئة عمل مقبولة من الصراعات داخل منظمات العمل كوسيلة لزيادة الكفاءة والمهارة والتجديد وهناك مفهومين للصراع مفهوم إيجابي ومفهوم سلبي، [1]فالمفهوم الإيجابي يتمثل في مشاركةبناءة من الفاعلين في العمليات التنظيمية والمساعدة على تنمية المهارات وكذا اختيار البدائل الأفضل للمنظمة، أما المفهوم السلبي فتتجسد آثاره في عدم رغبة نسق الإدارة في معرفة وجهات نظر العاملين والذي ينعكس سلبا على عملهم، بالإضافة إلى السعي في تحقيق أهداف خاصة، وتعكس مراحل تطور الصراع التنظيمي مستويات مختلفة فنجد الصراع على المستوى الفردي والذي يتشكل عندما لا يستطيع فردان أو فاعلين أو أكثر

[1]- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، **نفس المرجع السابق**، ص30.

التوصل إلى اتفاق حول هدف أو موضوع ما، أما على المستوى الجماعي فيحدث الصراع عندما يواجه الفرد موقفا يتطلب منه اختيار بديل من عدة بدائل أو ترك البدائل أو ترك البدائل الأخرى لعدم القدرة على تحقيقها كما يبرز صراع على مستوى تنظيمي ويظهر في حالة وجود اختلاف في وجهات النظر أو في حالة الوصول إلى استنتاجات مختلفة بين الأفراد حول موضوع ما داخل الوحدة كما يبرز صراع تنظيمي بين الجماعات ويظهر عندما يكون هناك اختلاف بين فاعلي التنظيم في الأهداف وآليات العمل وكذا صراع على مستوى المنظمة ويأخذ شكل صراع أفقي يحدث بين العاملين من المستوى التنظيمي نفسه، وصراع عمودي يحدث بين المشرف وتابعيه في العمل الذي لا يتفقون على طريقته المناسبة لتحقيق الأهداف بالإضافة إلى صراع حول اتخاذ القرارات وصراع الدور الذي يحدث نتيجة تأدية أدوار متعددة في مجال العمل لنصل إلى صراع بين المنظمات ويظهر حالة قيام المنظمة بإيجاد ظروف ومعوقات لمنظمة أخرى فيما يتعلق بالأهداف المسطرةلتستخدم في التحليل

وقد عرفت المؤسسات مفاهيم جديدة "كتحول الظل" والتي تتمثل في الدخول النقدية التي يحصل عليها بعض الأفراد أو الجماعات وهم الموظفين العموميين بصورة غير قانونية أثناء وقت العمل الرسمي هذه الدخول التي تعتبر ما اصطلح "عليه المرافق الموازية" أو غير الرسمية.[1]

[1] مكتبة دار الكلمة، **مصر عصر المعلومات**، ط2، مصر، 2000، ص30.

4- مستويات الصراع التنظيمي وأسبابه:

حسب نظريات الصراع التنظيمي اتضح أن الصراع التنظيمي يعتبر ظاهرة سلبية وإيجابية في نفس الوقت وبهذا تتدخل إدارة المنظمة للتحكم فيه عند الحد الذي يساهم به في تحقيق أهدافها ذلك لأنه إذا زاد مستوى الصراع عن المستوى المحدد أو المرغوب فيه فإن من واجب الإدارة التدخل لتخفيضه للمستوى المرغوب فيه، أما إذا انخفض مستوى الصراع عما هو مرغوب فيه فإنها تتدخل لتنشيطه والارتقاء به إلى المستوى المطلوب وهنا يتضح أن للصراع مستويات عديدة مستوى مرغوب فيه، مستوى أعلى من المرغوب فيه، مستوى اقل من المرغوب فيه انطلاقا من هذه المستويات يتضح أن الصراع التنظيمي أسباب تتحكم في تحديد تلك المستويات حيث تتنوع هذه الأسباب بين المنظمات أو مجموعات العمل أو بين الأقسام المختلفة ويمكن ابراز هذه الأسباب وفق محاور كما يلي:

أ- محور القيم والاتجاهات:

حيث تمثل القيم أهم محور فهي تعطي للمنظمة أو الفرد المعني النوعية الخصوصية المتميزة، ونظرا لأهميتها فإنه يمكن القول أن معظم حالات الصراع التنظيمي التي تعيشها المنظمة المعاصرة، تعود إلى اختلاف القيم، خاصة القيم الإيديولوجية أو القيم الاجتماعية السائدة، ومرد هذا الصراع أن القيم تتسم بالانطلاق وترفض النسبية وبالتالي فإنها لا تقبل المساومة وكلما كان التمسك قويا لما زادت احتمالات الصراع ومع ذلك تؤكد الإدارة على أهمية القيم ولكن ضمن شرطين أولهما عدم التعارض بين منظومة القيم وبين القواعد العلمية، وإذا حصل تعارض معين فيجب ترجيع إحداهما ترجيعا عقليا أما ثانيهما فيتمثل في محاولة التوحيد المستمر بين القسم السائدة في المنظمة، وذلك بإتباع أي أساليب.

ب- محور المصالح وطرق توزيعها:[1]

حيث تتعدد المصالح في المنظمات الإدارية المعاصرة طبقا لتعدد العالين وتجمعاتهم المختلفة فكل شخص أو كل جماعة من الجماعات الرسمية أو الغير رسمية يمتلك مصلحة معينة تختلف باختلاف اهتماماتها أو طموحاتها ويظل المتوقع أن تختلف هذه المصلحة عن المصالح التي يمثلها الأشخاص الآخرون أو الجماعات الأخرى، وأن هذا الاختلاف يعتبر الأسباب الأولى لحالات الصراعات بالقدر الذي يدفع إلى الانهيار والتفكك وتزداد الخطورة بالتصادم بين المصلحة العامة المنظمة ومصالح العاملين وخاصة المستويات العليا التي تتولى مهمة تسير المنظمة وفي هذه الحالة سنجد في المنظمة أحد أشكال الفساد المحقق وفي هذه الحالة لن يكون من السهل تجنب حالات الإختلاف والصراع إلا أن التمسك ببعض القيم الوظيفية أو الإدارية، قد يخفف من احتمالات ذلك، مثل العدالة

1- عساف عبد المعطي محمد، **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة**، المكتبة الوطنية، النسخة الأخيرة، عمان الأردن،1993.ص215.

في المكافأة أو المعاقبة والعمل على إحياء روح الفريق وروح المسؤولية الجماعية من خلال تعميم اساليب المشاركة في العمل والنتائج دون تحقيق أي تمايزات فردية قد يدفع إلى الإتجاه الإيجابي.

ت- محور المكانة والهيبة والنفوذ:

يرتبط هذا المحور بالمستويات الإدارية العليا، ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى أن القيادات الإدارية في هذه المستويات تكون قد تمكنت من اشباع حاجياتها المادية واتجهت للاهتمام بتعزيز الحاجات الاجتماعية وارتفاعها إلى موقع الأولوية الأولى، ونظرا لارتباط المكانة والهيبة بموقع السلطة والقوة في المنظمة فإنه يتوقع أن يبرز الصراع ويحتدم بين القيادات الإدارية من أجل الوصول إلى موقع رأس السلطة من جهة أو امتلاك القوة والقدرة اللازمتين لممارسة السلطة فعليا أمام جمهور العاملين، كما يظهر محور النفوذ مع محور المكانة والهيبة وينطبق هذا المحور على مستوى الإدارة الوسطى والدنيا بنفس الأثر والخطورة للمحور السابق، على اعتبار أن معظم العاملين في هذه المستويات يربطون ويحددون مصالحهم على ضوء علاقتهم بالقيادات العليا التي تمسك بزمام الأمور يحاولون خلق وسائل لخدمة مصالح تلك الفئات لتحقيق مصالحهم الخاصة ولو على حساب مصالح الآخرين أو أهداف المنظمة[1]

ث- محور الاختصاصات والمسؤوليات:

حيث أن الصراع حول الاختصاص يمثل أحد أسوء ما تواجهه المنظمات المعاصرةخاصة في البلدان النامية والعربية، ويختلف من فاعل إلى آخر، حيث تخلق صراعات تحت عنوان تدخل فاعل في التخصص المهني للآخر، وهنا قد يتوجه الصراع إلى تحفيز على التكوين لتطوير كفاءاته وبدافع الحصول على النفوذ والمكانة لمواجهة الفاعل الذي تتداخل معه مهامه، وما يبرز في محور النفوذ صراعات بين الرؤساء والمرؤوسين خاصة عندما يحرص المرؤوسين على أن يفوض لهم الرئيس بعضا من السلطات كأساس لتحقيق مرونة في العمل ولتدعيم طاقاتهم الإبداعية ويبقى الرؤساء متشبثين بالسلطة بين أيديهم إما لعدم الثقة بين مرؤوسيهم أو تخوفا على نفوذهم ومكانتهم بالإضافة إلى المحاور المذكورة والتي تتضمن أسباب الصراع التنظيمي تبرز أسباب أخرى لا تندرج ضمن المحاور السابقة ولها الأثر البارز في بروزه منها الخلل في العملية بدءا من مرحلة التصميم والتوصيف الوظيفي إلى غاية وضع الهيكل التنظيمي، بالإضافة إلى تعدد التنظيمات غير الرسمية حيث كلما زادت هذه الأخيرة وتنوعت اختلفت قيمها زادت حدة الصراع بالقدر الذي يهدد وجود المنظمة واستمراريتها[2]، وانطلاقا من المعطيات يتضح أن لبروز الصراع التنظيمي أسبابا متنوعة، غير أن الأسباب الكامنة تعتبر الأكثر تأثيرا في بروزه وهذه الأسباب لا تنشأ من فراغ وانما نتجت نتيجة ظروف كالتباين والاختلاف في الأهداف بالإضافة إلى التداخل في انشطة ومهام العمل بين الأقسام

[1]عساف عبد المعطي محمد، **نفس المرجع السابق**، ص218.

[2]عساف عبد المعطي محمد، **نفس المرجع السابق**، ص219.

التي تتضمنها الوحدات التنظيمية وكذا التداخلات بين الصلاحيات والمسؤوليات وعدم وضوح الاهداف المتعلقة بالعمل حيث أن هذه المتغيرات تلعب دورا أساسيا في تعميق حدة الصراع القائم بين الافراد والجماعات والمنظمات هذه الحدة التي تخلق أو تتطور إلى أشكال أخرى أكثر خطورة تتمثل في الفساد أو الجرائم المنظمة أو الانحرافات التنظيمية والتي ينتجها الصراع بين مختلف الفئات تلك الأشكال التي تعتبر مؤشرات ناتجة عن الصراع التنظيمي الذي يتضمن صراع اجتماعي.

5- أنواع الصراع التنظيمي:

يصنف الصراع التنظيمي إلى عدة أنواع لكن قبل التطرق لأنواع الصراع التنظيمي وجب الإشارة إلى الهدف من التطرق إلى أن أنواع الصراع إنما يتمثل في الربط بين هذه الأنواع للتعرف على الفئات المتصارعة والأفعال التي تصدر منها بالإضافة إلى تحديد الوسائل المستعملة لتصل بعدها إلى نتائج الصراع والتي سيتم توضيحها لاحقا ويمكن تصنيف الصراع انطلاقا من مستوياته ابتداءا من المستوى الفردي ووصولا إلى مستوى المنظمة كما يلي:

أ- الصراع داخل الفرد:

يقع هذا النوع من الصراع بين الفرد ذاته وينعكس تأثيره على سلوك الفرد وعلاقاته في العمل وتحقيقه لأهداف المنظمة الذي هو عضو فيها وغالبا ما يحدث هذا النوع من الصراع عندما يجد الفرد نفسه محل جذب لعوامل عدة تحتم عليه أن يختار أحدهما بحيث لا يمكن تحقيقها معا، [1]وقد اعتبر أن تحمل الفرد لمستويات العمل بالإضافة إلى مسؤوليات أخرى خارجية يؤدي إلى صراع داخلي للفرد ليخلق له تناقض بين أهداف متعارضة كتحديد طريقة العمل بأسلوبه أو كما تفرضه المؤسسة، ويرجع هذا الصراع لتعارض الدور الذي يلعبه الفرد داخل الجماعة وعدم إمكانية اشباعه لحاجاته ويندرج ضمن هذا النوع الأشكال التالية:

- **صراع الدور:**

لكل فرد عدد من الأدوار المختلفة التي يقوم بها داخل المنظمة وعلى اعتبار أن كل فرد في المنظمة له دور واضح محدد رسمي أو غير رسمي لسلوك الفرد وغالبا ما تتضارب هذه الأدوار وهنا ينشأ صراع الدور الذي تكون بدايته عند رئيس العمل باعتباره أحد كوادرها والذي ينظر إليه العمال أنه فرد منهم وسيضبط أجورهم وترقيتهم وتكوينهم يتم هنا التمييز بين حالات رئيسية لصراع الدور[2] حيث لا يمكن للفرد أداء مهامه دون مخالفة بعض القواعد أو القوانين بالإضافة إلى اتباع سلوك دور معين يتعارض مع سلوك دور آخر أو القيام بدورين في آن واحد وإرغام الفرد على ممارسة قيم وأخلاقيات تتعارض مع قيمه وأخلاقياته المهنية أو الفردية وتعدد الأدوار ويبرز صراع

[1]- العميان محمود سليمان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2005 ص367.

[2] -العميان محمود سليمان، **نفس المرجع**، ص368،367.

الأدوار في المنظمة نتيجة للهيكل التنظيمي الذي يتم بواسطته تهيئة سياسات وقرارات قد تكون متقاربة أحيانا فكثير من المنظمات تعاني ازدواجية السلطة وعدم تسلسلها.

- **المركز:**

بسبب المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد يعاني بعض الموظفين من عدم قدرتهم على الاستجابة للمتطلبات المتقاربة كأن يعاني المسؤول من صراع الدور تجاه توقعات مسؤوله الأعلى منه مركزا وتوقعات مرؤوسيه.

- **صراع الأهداف:**

يحدث عندما يواجه الفرد الاختيار بين هدفين أو أكثر وعليه اختيار واحد منهما وهي تؤدي إلى الصراع الداخلي للفرد خاصة عند الاختيار بينهما وقد يلجأ في هذه الحالة إما إلى صراع ذو التوجه الثنائي الإيجابي حيث يوضح ذلك بأن الفرد يواجه بمشكلة الاختيار بين هدفين إيجابيين وكلاهما له نفس الأهمية أو يلجأ إلى صراع التجنب السلبي وهنا يلزم الفرد باختيار هدفين كلاهما سلبي وغير مقبول للفرد لأنه ليس لديه خيارا بالإضافة إلى أنه قد يلجأ إلى صراع التوجه والتجنب وفي هذه الحالة يكون مجبرا على الاختيار ببين التجنب أو التوجه في نفس الوقت وهنا ينجذب الفرد نحو الهدف ويتجنبه في نفس الوقت ويحدث هذا الشكل عند وجود عناصر إيجابية وأخرى سلبية.

- **مشاكل العمل:**

ويتعرض الفرد هنا لصراع داخلي نتيجة لوجود مشاكل عديدة بالعمل ومن بين المشاكل [1] عدم قدرة الفرد على التحديد الواضح للمشكلة وعدم فهم مسبباتها وعناصرها مع عدم القدرة على تحديد بدائل لحلها نتيجة للتعارض ببين اجراءات العمل ومعتقدات الفرد.

ب- الصراع بين الأفراد:

يقصد بهذا النمط من الصراع، صراع الأفراد مع بعضهم البعض أو صراع فرد مع غيره من الأفراد الآخرين داخل المنظمة ويكمن السبب الرئيسي لهذا النمط من الصراع اختلاف السمات الشخصية للأفراد والتي تعتبر حصيلة اساسية للتباين الفكري، البيئي، الثقافي والتربوي...وتساهم في تكوين البنية الشخصية للفرد وهذه التباينات نتيجة عوامل داخلية (موروثة) أي العوامل المكتسبة بالوراثة أو نتيجة عوامل خارجية أي مكتسبة من البيئة المحيطة ويتجسد هذا الشكل على اعتبار أن كل فرد له خبراته وقد يحدث بين الرئيس ومرؤوسيه، أو بين مدير تنفيذي واستشاري أو عامل ورئيسه المباشر أو عامل وعامل [2]وينشأ هذا الشكل بين الأفراد نتيجة عدم

[1] –ماهر أحمد، **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعية الإسكندرية، الطبعة الثامنة، مصر، 2002،ص267.

[2] – القريوتي محمد قاسم، **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2000، ص248.

الاتفاق حول الخطط أو تنفيذها وتبرز هنا عدة حالات تتمثل الحالة الأولى في أن كلا الطرفين المتصارعين على وعي بسلوك ودوافع الآخر وهي أفضل حالات التفاعل فيكون احتمال ظهور الصراع ضئيلا أما الحالة الثانية فيبرز معرفة أحد الطرفين لسلوكات ودوافع الطرف الثاني وعدم معرفة الطرف المتبقي حيث يحاول أحد الأطراف اخفاء بعض سلوكاته وهنا يوجد احتمال لظهور الصراع، لتعكس الحالة الثالثة عدم معرفة الفرد لسلوكاته ومعرفة الآخرين بها أي بما يجهله عن نفسه كان يكون سلوكه غير مقبول وهو لا يعي ذلك وهنا كذلك يحتمل خلق صراع لنصل إلى الحالة الرابعة أين يكون السلوك غير معروف لأي طرف وفي هذه الحالة ينتج الصراع نتيجة انعدام التواصل.

ج- الصراع بين الأفراد والمجموعات:

يظهر هذا النمط من الصراع بين الأفراد والمجموعات عندما يقاوم الفرد عادات الجماعة التي يكون لديها تأثير قوي على الأفراد، والسبب في هذا الصراع أن الجماعة لديها المقدرة الكبيرة لاعتراض قيام فرد معين بتحقيق هدفه، عكس الفرد الذي يكون لديه مقدرة محدودة على اعتراض تحقيق أهداف الجماعة، ويظهر هذا بوضوح عندما يقاوم المرؤوسين وبشكل جماعي أمر الرئيس في القيام بمجموعة من الأنشطة من اجل الحصول على أهدافه، ومع أن الرئيس يستطيع ممارسة سلطته الرسمية لكبح مثل هذا الصراع، إلا انه لا يعتبر بشكل عام أسلوبا مرغوبا لأن المرؤوسين يعملون دائما على ايجاد وسيلة معينة لمواجهته.

ح- الصراع داخل المجموعة أو على مستوى الجماعات:

تحدث صراعات داخل المجموعات بسبب التداخل في العمل بين أفراد المجموعة والصراع هنا يكون بسبب عدم الاتفاق الفعلي على محتوى مهام المجموعة أو مبني على الاستجابة لحالة معينة وكذا على العلاقات بين الأفراد، أما الصراع على مستوى الجماعات فيجعل عملية التناسق والتعاون في أداء مهام العمل داخل المؤسسة صعبا جدا، وهنا يكون موقع الرؤساء حلقة وصل بين المجموعات، وأي صراع ينشأ بين المجموعات يلزمهم أي . الرؤساء . بالتدخل لتعزيز التعاون وتجنب أي خلل وظيفي قد ينتجه الصراع المذكور، وينشأ هذا النمط من الصراع بين الجماعات التي داخل المنظمة الواحدة لاختلاف وجهات النظر والتي تظهر عندما تتفاعل الجماعات فيما بينها.

خ- الصراع التنظمي والصراع بين المؤسسات:

ويمكن أن يظهر هذا النمط بسبب عملية سعي وحدات نظام ما لتحقيق مصالحها على حساب وحدات أخرى، وقد تبين أنه في نظم اليوم المعقدة يمكن أن تكون هناك أربعة مجالات بنيوية من الممكن أن يظهر فيها الصراع منها الصراع الهرمي، الصراع الوظيفي، صراع خطي، صراع رسمي، أما الصراع بين المؤسسات فيحدث اعتماد على المدى الذي تخلق فيه مؤسسة ما ظروف غير حقيقية لمؤسسة ما ظروف غير حقيقية لمؤسسة أخرى ومحاولة السيطرة على نفس المصادر التي تريدها المؤسسة الأخرى ويمكن أن يكون الصراع بين ارباب العمل

واتحادات العمال بسبب تدني الأجور أو الظروف الصحية، وفي كل الحالات إمكانية حدوث الصراع تتضمن الذين يمثلون كل المؤسسات وليس وحدات جزئية فقط بل أيضا الإدارات بجميع مستوياتها وهنا يجب أن تدار كل الصراعات للصالح العام للمؤسسة وللأفراد المشاركين ويتضمن الصراع التنظيمي شكلين[1] صراع تنظيمي افقي ويحدث بين أطراف تنتمي إلى جماعة أو وحدة تنظيمية واحدة، أو بين جماعات أو وحدات تنظيمية مختلفة تقع في مستوى تنظيمي واحد ودون أن يكون لبعضها سلطة على الآخرين وترتبط فيما بينها بعلاقة أو أداء أو اعتماد، بالإضافة إلى صراع تنظيمي رأسي ويقع هذا الصراع بين أطراف تنتمي إلى مستويات تنظيمية، ويصنف الصراع كذلك وفقا للتنظيم ويتضمن الصراع المنظم وهو الصراع المخطط له، والذي يستخدم للتعبير عن الأفعال التي تتطلب تضامنا جماعيا، ويتم استخدام المفاوضات الرسمية لحله، وحين تفشل المفاوضات في تحقيق الأهداف المرجوة قد يتم اللجوء إلى العقوبات الجماعية ومن نماذج هذا النوع من الصراع صراع النقابات العمالية مع المنظمة، والصراع وفقا للتخطيط يتضمن الصراع المخطط أو الاستراتيجية وهو الصراع المقصود والذي يتم الدفاع عنه ضمن خطة موضوعية وينتج هذا الصراع عادة عن تعزيز للمصالح الشخصية للفرد أو المجموعة، ويكون هناك هدف واضح يجب الحصول عليه وكل من يقف لتحقيق هدفه يعتبر خصما، والهدف عادة يتمثل في الحصول على دعم مهني أو استفادة من موارد المنظمة، كما يتضمن صراع غير مخطط أو غير مقصود وينتج عن تطور الظروف كالصراع الوظيفي أو الفردي.

د- الصراع الاجتماعي:

احتلت فكرة الصراع الاجتماعي مكانا بارزا في فكر "سان سيمون" و"اوجست كونت"، وكارل ماركس، ويرى بعض المفكرين أن نظرية دوركايم في تقسيم العمل يعتبر نموذجا من نظرية الصراع، ويستدلون على وجهة نظرهم بفكرته عن نمو الكثافة السكانية وما يصاحبها من زيادة التخصص وتقسيم العمل لحسم الصراع الناتج، ويعبر عنها بفكرة الصراع من أجل الوجود عندما يظهر التنافس في الأداء وتظهر الحاجة إلى التخصص الذي يحمل معه حلا لجذور الصراع، فالصراع الصناعي في فكر "دوركايم" كان نتيجة لتقسيم العمل وتقسيم العمل جاء نتيجة لضعف التضامن الآلي[2]

وبهذا يأخذ الصراع الاجتماعي عند "دوركايم" فكرة محدودة ومرتبطة بأوضاع اجتماعية وليست فكرة مطلقة فالصراع حسبه يعبر عن حالة مرضية وليست حالة سوية، ولعل أهم فكرة تبرز حول الصراع هي الصراع

[1] الديب مدحت محمد، " **جوانب في الصراع التنظيمي** "، المجلة العربية للإدارة، المجلد الحادي عشر، العدد الثالث، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن 1987.

[2] Emory S.Bogardus ،**The development of social thought**, **long mans**, green.com london N.Y 1960, P421

الطبقي ذلك أن النظام الصناعي المتجدد باستمرار يؤدي إلى نظام عضوي من الاستقرار الجماعي وهي الفكر التي انطلق منها "دوركايم".

الفصل الثالث: الفساد والفساد التنظيمي على المستوى العالمي والعربي

تمهيد:

بعد التطرق إلى الفساد والفساد التنظيمي، أشكاله ووسائله سنحاول توضيح كيف برزت تلك الأشكال والوسائل وتجسدت في الواقع بإعادة هيكلتها على المستوى العالمي والعربي، وكيف ساهم تطبيقها في خلق فئات إجرامية انتجت أحدث اشكال الانحرافات والجرائم المنظمة بالإضافة إلى تحديد أو عرض حالات فساد وكذا توضيح علاقة هذا الشكل من أشكال الفساد بمؤشراته انحرافات تنظيمية أو جرائم منظمة بالوضع الداخلي للمؤسسات الصناعية خاصة من خلال عرض التسلسل في معادلة تجسد مراحل التطور والتأثير فيها.

إن المتتبع لأوضاع الأنظمة الإدارية في مختلف الدول يجدانها تسير بوتيرة متقدمة عبر مراحل اقتصادية متنوعة ولم تلحظ بداياتها الأولى انحرافات تنظيمية بدءا بالثورة الصناعة في انجلترا أواخر القرن 19، إذ مرت هذه المجتمعات بظروف التطور الصناعي، الثقافي والاجتماعي عبر مختلف مؤسساتها في ظل احترام وتطبيق القواعد القانونية، لتظهر في مقابلها بلدان تتوفر على امكانات مالية علمية... لم يتم بنائها بشكل صحيح والإستفادة منها بطرق خاطئة، اتسم بنائها الإداري في مختلف المؤسسات بوجود انحرافات سلوكية شاذة بعيدة عما هو مسطر قانونيا وهي الميزة التي جسدتها البلدان النامية حيث عرفت انحرافات خطيرة تمثلت في أشكال مستحدثة للفساد التنظيمي بمؤشراته في شكل الانحرافات السالفة الذكر متمثلة في الرشوة، الاختلاس، وغيرها من الأشكال التي ستظهرها الدراسة التي بين أيدينا، حيث عانت البلدان النامية من تصدعات داخلية خطيرة اعتبر المتسبب الأول فيها البلدان المتقدمة التي اعتبرت البلدان النامية مصدرا للثروات وبناء التجريب الحروب السلمية والمسلحة باستخدام فاعلين من البلدان النامية نفسها بوعي أو عن غير وعي بهدف الإثراء أو الحصول على النفوذ والسلطة وتظهر مختلف المؤلفات أن الدول المتقدمة هي المصدر الرئيسي للفساد التنظيمي سواء كان جريمة منظمة أو انحرافا تنظيميا.

I- دور الدول المتقدمة كبناء في تفعيل الفساد التنظيمي في البلدان النامية كبناء مماثل:

تعتبر الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية أحد أهم بؤر بناؤ الفساد والتخطيط له، ويترجم اعتمادها على خبراء في شركاتها الاستثمارية في استخدام المنظمات المالية الدولية لخلق ظروف تؤدي إلى خضوع الدول النامية لهيمنة ما أسموه بالنخبة الأمريكية التي تدير الحكومة والشركات والبنوك وتكلف خبرائها بإعداد الدراسات التي بناءا عليها توافق المنظمات الدولية المالية على تقديم قروض للدول النامية المستهدفة.[1] بغرض تطوير البنية الأساسية وبناء محطات توليد الكهرباء والطرق والموانئ والمطارات والمدن الصناعية، بشرط قيام المكاتب الهندسية وشركات المقاولات الأمريكية بتنفيذ هذه المشروعات، وما يجدر الإشارة إليه أن مقياس نجاح هؤلاء الخبراء القراصنة يتناسب طرديا مع حجم القرض بحيث يجبر المدين على التعثر بعد بضع سنوات، وعندئذ تفرض شروط الدائن التي تتنوع مثل الموافقة على تصويت ما في الأمم المتحدة او السيطرة على موارد معينة في البلد المدين أو قيول تواجد عسكري به، وتبقى الدول النامية بعد ذلك مدينة بالأموال ولكن في ظل الهرم الرأسمالي الذي تشكل أمريكا قمته حسب التلقين الذي يتلقاه الخبراء باعتباره واجبا وطنيا لأوطانهم ومقدسا.

أولا: الوسائل المتبعة لتحقيق الأهداف الكامنة في البلدان النامية:

يتم الوصول إلى الأهداف الكامنة بتحديد نماذج التنبؤ لدراسة تأثير استثمار المليارات من الدولارات في بلد ما على النمو الاقتصادي المتوقع لسنوات قادمة ويكشف الطابع المخادع للأرقام الجافة وفق خطة يزداد فيها الغني غنى والفقير فقرا والذي يعتبر حسب التفكير الاقتصادي الحديث تقدما اقتصاديا، وهنا ينكشف الجانب الخفي وغير المرئي في خطة القروض والمشروعات وهو تكوين مجموعة من العائلات الثرية ذات نفوذ اقتصادي وسياسي داخل الدول المدينة تشكل امتدادا للنخبة الأمريكية ليس بصفة التآمر، ولكن من خلال اعتماد نفس أفكار ومبادئ النخبة لتحقيق أهدافها وتفرض معها تبعية دائمة للولايات المتحدة الأمريكية وقد وصلت مديونية البلدان النامية بعد هذه المخططات[2]إلى 2,5 تريليون دولار مع خدمة لها أي للديون 375 مليار دولار سنويا سنة 2004 وهو رقم يفوق ماتنفقه كل دول العالم الثالث على الصحة والتعليم ويمثل 20 ضعفا لما تقدمه سنويا الدول المتقدمة من مساعدات خارجية.

[1] – جون بيركنز، **الاغتيال الاقتصادي للأمم، اعترافات قرصات اقتصادي**، تر: مصطفى الطناني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2012، ص 08.

[2]– جون بركنز، **نفس المرجع السابق**، ص09.

ثانيا: حالات ناتجة عن الأهداف الكامنة:

1- نموذج الأكوادور:

من الأهداف الكامنة الفاسدة التي سطرتها البلدان المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية دفع "الأكوادور" نحو الإفلاس فخلال ثلاثة عقود ارتفع حد الفقرة من 50% إلى 70% من السكان، ازدادت نسبة البطالة من 15% إلى 70% وارتفع الدين العام من 240 مليون دولار إلى 16 مليار دولار، وتخصص الأكوادور اليوم قرابة 50% من ميزانيتها السداد الديون وأصبح الحل الوحيد أمام هذه الدولة لشراء ديونها بيع غاباتها إلى شركات البترول الأمريكية وهو الهدف الكامن الذي سطرته الولايات المتحدة الأمريكية للحصول على هذه الغابات واعتمدت وسيلة الإغراق بالديون، نظرا لكون مخزون غابات الأمازون من النفط يحتوي على احتياطي يعتقد أنه منافس للشرق الأوسط، واليوم فإن لكل مائة دولار من خام النفط يستخرج من غابات الإكوادور تحصل الشركات الأمريكية على 75 دولار للإكوادور تذهب 75% منها لسداد الديون الخارجية والمصروفات الحكومية وللدفاع، ويتبقى 2,5 دولار فقط للصحة والتعليم والبرامج الاخرى التي تستهدف دعم الفقراء.

2- العراق الهدف الكامن الخفي:

يعتبر العراق ليس فقط مصدر للنفط ولكن كذلك المياه والموقع الإستراتيجي والسوق الواسعة للتكنولوجيا الامريكية ولخبرتها الهندسية واتضح منذ 1989 أن رئيس العراق في هذه الفترة الذي خاض حربا ضد إيران لن يسير وفق الخطة الاقتصادية المرسومة له من طرف الولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى فنزويلا رابع مصدر للبترول في العالم وثالث مورد لأمريكا وتوافق مع فرض رئيسها سيطرة بلاده على البترول في ديسمبر 2002 لتتدخل أمريكا للإنقلاب ضد الرئيس الذي كشف خطتها لتتحول أمريكا بعد فشلها في فنزويلا إلى المصدر الآخر أي العراق.

3- الهدف الكامن الخطير. حقوق الإنسان والسياسات السليمة:

اعتمدت سياسة خداع اللغة ولعبة الدولار كما أسماها الخبراء أصحاب المهمات القذرة حيث قاموا بتطويع اللغة لتغليف استراتيجيتهم في النهب الاقتصادي وذلك باستخدام مفاهيم مثل "الحكم الرشيد، تحرير التجارة وحقوق الإنسان والمستهلك..." وغيرها من المفاهيم، بحيث يفرض على الدول التي اعتمدت هذه المفاهيم أن تقوم ملزمة بخصخصة الصحة، التعليم وخدمات المياه والكهرباء حتى يعترف بأن سياستها الاقتصادية جيدة من قبل أمريكا، أي ان تبيع ثرواتها لها ملزمة لأنها مضطرة بعد ذلك إلى إلغاء الدعم وجميع القيود التجارية التي تحمي الأعمال الوطنية بينما عليها الققبول باستمرار أمريكا وشركائها من الدول الصناعية الكبرى في تقديم الدعم لقطاعات أعمالها وفرض القيود لحماية صناعاتها، ويركز هؤلاء الخبراء على أن الإمبراطورية الأمريكية التي يخططون

لها تعتمد على كون الدولار يلعب دور العملة القياسية، ذلك أن الولايات المتحدة هي التي يحق لها طبع الدولار وبالتالي يمكنها تقديم القروض بهذه مع إدراكها التام أن الدول النامية لن تتمكن من سداد الديون وهو هدف الدائنين فهدفها نهب قوة الدول المدانة.

إن الأمثلة التي تعكس الأهداف الكامنة الفاسدة عديدة فهي تشكل تشابك أخطبوطي بين الإدارة الأمريكية والشركات الكبرى من "برنامج الغذاء للسلام . Food for peace "والذي حدد السناتور "هيوبرت هامفري" في ذلك الوقت أهدافه بدعم الشركات الزراعية الأمريكية من جهة وترسيخ اعتماد الآخرين على الغذاء الامريكي من جهة ومرورا بخط ريجات شركة "كرايسلر للسيارات" و"بنك كونتنتال اللينوى" وتعويض المؤسسات المالية التي تضررت من فضيحة توظيف الأموال في أواخر الثمانينات وكل ذلك من أموال دافعي الضرائب الأمريكيين، وقد سعت أمريكا إلى تقسيم العالم غلى مناطق اقتصادية نوعية تخدم كلا منها على حدى أغراض الشركات الأمريكية (فنزويلا والمكسيك والخليج للنفط، أمريكا الوسطى والكاريبي للعمالية الرخيصة وتجميع المنتجات، الصين للإستهلاك...) وكما سعت من خلال مجموعة السبعة (ثمانية حاليا) الدول الصناعية الكبرى وصندوق النقد والبنك الدولي ومنظمة الجارة العالمية إلى إنشاء منظومة لحكم العالم بشكل غير مباشر أعطيت فيها للنخب السياسية ورجال الأعمال وقادة الرأي في العالم النامي حق المشاركة فيها الإستفادة منها بشرط الدفاع عن الليبرالية بالمفهوم الأمريكي، وطلب من مائة دولة من العالم الثالث فتح أسواقها أمام الشركات متعددة الجنسيات والإبتعاد عن السياسات المساندة للقطاع الاقتصادي الوطني تحت شعار "حرية التجارة" والذي كانت له آثاره المدمرة لاقتصاديات لدول أمريكا اللاتينية، بالإضافة إلى ازدياد حالات الفقر والاضطراب الاجتماعي في كل الدول التي أخذت مبادئ اليمين المتطرف في فتح أسواق المال دون قيود ومبادئ الأصولية الاقتصادية "دعه يفعل . دعه يمر" والملفت للانتباه أن الولايات المتحدة التي تطالب بسياسات للتجارة الحرة لنم تطبق هي نفسها أي من هذه السياسات في جميع مراحل تطورها الاقتصادي، إن ما سطرته الولايات المتحدة الأمريكية ليس للتجارة الحرة وإنما احتكار المستقبل لمصالحها، فهي تطالب شركائها بحقوق الملكية في مجال الأدوية والزراعة،... إلى غير ذلك والتي سيدفع ثمنها فقراء الدول النامية، إن مهنة هؤلاء تتلخص في سلب ملايين الدولارات بالغش والخداع، يحولون المال من البنك الدولي، وهيئة المعونة الامريكية وغيرها من مؤسسات المساعدة الوهمية الدولية ليصبوه في خزائن الشركات الكبرى الأمريكية وتطورت وسائلهم إلى اصطناع التقارير المالية، وتزوير الانتخابات، الرشوة، الابتزاز، الجنس والقتل، يلعبون لعبة قديمة أخذت أبعادا جديدة في غطاء العولمة، كل هذه الخطط سطرتها المخابرات المركزية الأمريكية (CIA) [1] ينفذها الخبراء الذين سبق الإشارة إليهم وفي حالة فشلهم تعوضهم فئة أخرى،[2] تعرف "بفصيلة الثعالب" وهم رجال الأعمال القذرة الذين لا غنى عنهم يبقون للضرورة وإذا استخدموا

[1] – جون بركنز، **نفس المرجع السابق**، ص17.

[2] – جون بركنز، **نفس المرجع**، ص27.

تسقط رؤوس رؤساء دول يموتون في حوادث عنيفة وعند فشلهم برسل شباب أمريكي إما يَقتلون أو يُقتلون، وقد كانت الولايات المتحدة الأمريكية لا تتراجع في خلق علاقات مع أي دولة لها مصلحة أو قد تكون وسيلة تحقق بها أهدافها، فقد اضطرت للتعامل مع المملكة العربية السعودية باعتبارها العضو الأهم في منظمة الأوبك مع اعتبارهم أنها دولة تعرف بالعنف والتطرف الديني، حيث لجأت بعد حضر المملكة العربية السعودية للبترول إلى الانتقام بطريقة سليمة، واعتبر مسؤولها أنه من غير الممكن التسامح مع مثل ذلك الحظر، وكانت المفاوضة بعرض المقايضة بالمساعدة التقنية والمعدات والتدريبات والعسكرية واقناعهم بأنها فرصة للنهوض ببلدهم للحاق بركب القرن العشرين مقابل دولارات البترول، وأهم من ذلك مقابل ضمان عدم تكرار حظر البترول مطلقا، كما عملت الولايات المتحدة الأمريكية على استعادة أموالها المدفوعة في البترول حيث اعتبرت أن المملكة العربية السعودية نهبتها عن طريق استغلال واقع نقص الهياكل الإدارية والتأسسية لمؤسساتها، حتى أن الولايات المتحدة الأمريكية تخص مسؤولوها النظر حسب ما أشار بعض كبار ضباط جيشهم[1] إن منح السعودية الأموال بسخاء للموظفين الأمريكيين جعلهم يغضون البصر عما يحدث، فعقود تبلغ قيمتها مليارات الدولارات على هيئة عطايا وهبات ورواتب ذهبت إلى قطاع عريض من موظفي الولايات المتحدة الأمريكية منهم سفراء، رؤساء المراكز الاستخباراتية التابعة لـ CIA. وحتى وزراء كما ألمحت تقارير التنصت على الاتصالات أن أفراد من العائلة المالكة لم يكتفوا بمساندة تنظيم القاعدة، بل ساندوا جماعات إرهابية أخرى، وكل هذه التنازلات تعتبر سياسة أمريكية لتحقيق مصالحها في البلدان النامية، وهي سياسات أفساد في هذه الأخيرة حيث أن الولايات المتحدة الأمريكية تعتمد على طرق حتى وإن كانت غير قانونية لتحقيق مصالحها فقد اعتمدت في المملكة العربية السعودية على توفير نساء للأمراء من اجل إقناعهم بقبول توقيع عقود شراكة معها كدولة رائدة في مجال البترول أي تشجيع الجنس، وما ساعد في نجاح الولايات المتحدة الأمريكية في خططها الهدامة هو دعم المملكة العربية السعودية لها سواء عن وعي أو عن غير وعي، وهذا ما أكدته أدلة نشرتها الصحف الأمريكية منها مجلة "فانتي فير . vanty fair" حيث أكدت العلاقات السريةبين واشنطن والرياض[2] في تقرير تفصيلي تحت عنوان "حماية السعوديين"، وأشارت في مضمونها العلاقة بين العائلتين الحاكمتين "بن لادن" بالإضافة إلى عملية غسيل الأموال التي فرضت على المملكة العربية السعودية وأنه تربط بينها علاقات سياسية، تجارية وشخصية حميمية لأكثر من عشرين عاما.

4- جرائم فساد أمريكية منظمة لهدف السيطرة على البترول:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية الفاعل الرئيسي والأول في البناء الكلي أي دول العالم التي انتجت منتوج الفساد وطورته إلى أن تحول إلى جريمة منظمة فلم تتراجع في اعتماد أي وسيلة لتحقيق أغراضها الانحرافية في سبيل السيطرة على العالم ككل حيث أسست شبكة سيطرة تتضمن الجانب الاقتصادي، السياسي الديني، سواء

[1] جون بركنز، **نفس المرجع السابق**، ص123.

[2] جون بوكنز، **نفس المرجع السابق**، ص121.

بطرق سليمة أو عدوانية هذه الأخيرة التي كانت تعتمدها في السابق بواسطة الاستعمار والحروب لتبقى بعض جذورها في العصر الحالي، مع اعتمادها أكثر على الطرق السليمة باستعمال أو توظيف هيئات "حقوق الإنسان" "مكافحة الفساد" وغيرها بالإضافة إلى الإرهاب التي خلفته هي وتتهم به الدول النامية، كما سبق الإشارة وصلت الولايات المتحدة إلى رسم هدف يتمثل في السيطرة على أهم ثروة أي البترول واستعملت أساليب عديدة وصلت حتى إلى الاغتيالات للفاعلين الذين يعارضون أهدافها يقفون عقبة أمامها ففي بداية 1981 قدمت إحدى إدارتها وهي إدارة "رولدس"[1] رسميا قانون الهيدروكربون وهو قانون منظم لاستكشاف وبيع البترول ومشتقاته والغاز الطبيعي إلى مجلس تشريع الإكوادور، والذي إذا نفذ سيعمل على إعادة تشكيل علاقة الدولة بشركات البترول وتعارض القانون بين الفاعلين من مؤيد له ومعارض، ووصلت إلى التهديدات والرشاوي تمثل الفاعل المعارض مسؤول رئيس دولة الإكوادور الذي أرادت الولايات المتحدة الامريكية تجريده من بترول أي ثروة بلده ليلجأ إلى اتهامهم رسميا بتدبير مؤامرة بين السياسيين وأصحاب شركات البترول وكذا رجال الدين، بالإضافة إلى قطع نشاط بعض مؤسسات أمريكا من بلده، ليتلقى مصرعه في حادث تحطم طائرة مروع في 1981 ليعلن رسميا أنه اغتيل على يد رجال المخابرات الأمريكية حيث أنه اتخذ احتياطات أمنية للسفر في طائرة هيليكبتر، لقتعه في اللحظة الأخيرة أحد ضباط الأمن العاملين معه أن يستقيل الطائرة المفخخة والتي نسفت به ليغتال بعدها الرئيس الذي عين بعده لنفس الأسباب وهي الوقوف عقبة أمامها وأمام تحقيق أهدافها ووصل الأمر إلى مطالبة واشنطن بفتح تحقيقات في أنشطة المخابرات الأمريكية[2] لتتدخل بعدها الولايات المتحدة في تعيين رئيس الإكوادور بحيث يخدم مصالحها، كما يشير أحد خبرائهم من المخابرات أن مهمتهم أقرب إلى حالة الجندي في المعركة يبدو ساذجا في البداية، ربما تقلقه المبادئ الأخلاقية عن قتل البشر، لكنه مضطر إلى الاستمرار في عمله حتى يبقى على قيد الحياة فلا يقتله الآخرون ليتحول بعدها إلى جندي محترف يعي أفضل العملية التي من خلالها ترتكب الجرائم وتشيد الإمبراطوريات وهؤلاء اليوم يجندون جنودا من الدول التي يرغبون في استعمارها يجندونهم في مواطنهم عن طريق بناء مصانع توفير فرص عمل، ولا يدير هؤلاء المصانع بأنفسهم بل يعينون فاعلين محليين يحملون عنهم تنفيذ الأعمال القذرة نيابة عنهم.

[1] جون بركنز، **نفس المرجع السابق**، ص179.

[2] جون بركنز، **نفس المرجع**، ص182.

II–الوظائف الكامنة لمنظمات مكافحة الفساد في تفعيل الفساد:

1– الخلل الوظيفي الناتج عن التغيرات القانونية وسوء تطبيقه:

برزت منظمات عديدة لمكافحة الفساد سواء كان انحرافا تنظيميا أو جريمة فساد منظمة باستعمال قواعد قانونية للتحكم في هذه الظاهرة غير أن ما يعاب على هذه المنظمات أن الفساد بدل من أن يتقلص حجمه أبرز العكس فهو في ازدياد مستمر وهذا ظل تعدد العلاقات في القرية الواحدة وتشابك المصالح بين المؤسسات، والأفراد إن الخلل الذي يعتبر السبب الرئيسي في ارتفاع الظاهرة إنما يعود إلى عدم فعالية القواعد التي سنتها تل المنظمات سواء من حيث الثغرات التي تتضمنها أو سوء تطبيقها ومن بين المنظمات المسئولة عن مكافحة الفساد منظمة الأمم المتحدة، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، منظمة الشفافية الدولية بالإضافة إلى البرامج المكرسة لذلك كالبرنامج الإنمائي، بالإضافة إلى بعض المنظمات العربية.

2– دور الخلل الوظيفي للمؤسسات والفاعلين في الانحرافات:

ففي إحدى الندوات التي عقدت بباريس في كانون الثاني/ يناير 1999 بشأن الفساد الدولي لم يترد أحد المتداخلين "w.L.cutler" ممثل الولايات المتحدة الامريكية في وصف اتفاقية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الجاري التصديق عليها بانها "جيل تمخض فولد فأرا" للدلالة على ضخامة المشاكل الناتجة عن الفساد وعن ظاهرة الفساد وعن ظاهرة الفساد في حد ذاتها كجريمة ونوعية الإجراءات المتخذة بشأنها ذلك أن التهديد بعقاب المؤسسات التي تقدم رشأوى لموظفين أجانب حتى وإن كان هذا العقاب جنائيا ليس كفيلا بتغيير تلك الممارسات ولا يمكن أن يكون ذا تأثير رادع وذلك للمعالجة السرية التي تسعى إلى ارضاء الفاعلين الأكثر سلطة من طرف الفاعلين الأقل سلطة أي بين السياسي والقضائي وقد تم الوصول خلال هذه الندوة إلى طرح تساءل من هو صاحب المصلحة في كشف الفساد والعمل على انحصاره ؟.

ولقد اصبحت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المصدر الأساسي لقواعد مكافحة الفساد التي تعتمدها المنظمات الأخرى واحتلت المرتبة الأولى بعد ما كان العرف الدولي يمثل هذه المرتبة على المستوى الدولي[1] وتعددت المظاهر التي اهتمت بها على اعتبار أن الفساد نشاط عالمي واسع يضم عمليات غير شرعية، وبهذا نشطت المنظمات المختصة باعتبارها منظمات دولية وإقليمية مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي وبنك التنمية الريفية، وقد نشط مؤخرا دور المنظمات الحكومية في توسيع الإهتمام بالشفافية ومكافحة الفساد وفي

[1] - سعيد علي الجدار، **دور القاضي الوطني في تطبيق وتفسير قواعد القانون الدولي العام**، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، 1992، ص12.

مقدمتها منظمة الشفافية الدولية ومؤسسة خدمات المخاطر السياسية، وإذا اختلفت الدول فيما بينها في تحديد مكانة المعاهدات الدولية بين القواعد القانونية الداخلية وتحديد العلاقة فيما بينهم و[1] قد تم إبرام العديد من

الاتفاقيات لمكافحة الفساد منها الاتفاقية التي تم عرضها والتطرق لبعض موادها كاتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات والموظفين المحليين واتفاقيات أخرى ذات الصلة، إن ما يجدر الإشارة إليه أن الدول التي سنت هذه الاتفاقيات المتعلقة بمكافحة الفساد تعتبر المشارك الرئيسي في الفساد سواءا كان كجريمة منظمة أو بصفته انحراف تنظيمي كما أن الخلل الذي ادى بمساهمة المنظمات المعنية وتحولها من وظيفتها الظاهرة أي مكافحة الفساد إلى فاعلين فيه أو مشاركين هو الثغرات الموجودة كما سبق وطريقة التطبيق بالإضافة إلى أنه تبرز بعض الاختلافات والتي ادت إلى تضارب قابلية التطبيق لقوانينها على المستويين الدولي والداخلي فيذهب الأول إلى تواجد ثنائية قانونية تتضمن قانونين منفصلين ومستقلين عن بعضهما حيث يستقل كليهما أي قانون الدولة باعتباره قانون داخلي وقانون مكافحة الفساد باعتباره قانون دولي يستقل عن الأول من حيث الشكل أو الموضوع وهذه النتيجة مردها أن القانون الوطني لدولة معينة يصدر عن إرادة الدولة المنفردة ويعبر عن سيادة تلك الدولة من خلال مؤسساتها التشريعية في حين أن القانون الدولي العام يصدر عن إرادات الدولالأعضاء في المجتمع الدولي بالإضافة إلى ذلك اختلاف الطبيعة القانونية لكل من نظام القانون الدولي العام والقانون الداخلي [2] لأن مصدر لكل منهما يختلف عن الآخر بالإضافة إلى اختلاف البناء القانوني لكليهما وهذا الإتجاه يوضح الخلل الذي يخلق تضارب في تطبيق قوانين مكافحة الفساد وبالتالي ساهمت تلك القوانين بطريقة في تفعيل الفساد ذلك أن المنظمات التي أصدرت القوانين المذكورة لم تراعي خصوصية وبنية، قوانين الدول الأخرى، بالإضافة إلى أن النصوص القانونية لا يكفي أن تستعمل للعقاب وأن تكون بنص مكتوب وإنما يجب أن يكون واضح العناصر[3] على نحو يتكفل التحديد الدقيق لماهيته أي بشرط الوضوح من حيث المعنى وكذا يشترط تحديد مفهومه ومعناه لتسهيل التطبيق لها.

III– أنساق المنظمات والهيئات الفاعلة في تجسيد الفساد التنظيمي تحت شعار مكافحة الفساد:

أولا – فساد هيئات مكافحة الفساد:

1– نسق منظمة الأمم المتحدة:

يتم عمل الأمم المتحدة عن طريق اتفاقيات تعتمد مبادئ وقواعد تدعي أنها توجيهية وإرشادية وما

[1] - مجدي مدحت النهري، **مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية**، دار النهضة العربية، ط الثانية 2008،ص87.

[2] B.Chante bout. **Droit constitutionnel science politique** ,15 edit ,1998, P611

[3] M.Castelli, et D.Groubou.**le droit de la famille** ،Québec ،1990 ,P103

يلاحظ أنها ملزمة للدول المصادقة عليها ومن هذه الاتفاقيات ماله من تأثير مباشر لمكافحة الفساد ومنها ماله تأثير غير مباشر، غير أن ما يثير الإهتمام محتوى هذه الاتفاقيات فهي تركز على الجانب الاقتصادي الاجتماعي والثقافي أي تعنى بكل الجوانب في إطار الوصول إلى فكرة حقوق الإنسان وقد ختمت هذه الاتفاقيات باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004، غير أنه ما يجب ان يتأكد أن الواقع السياسي والاجتماعي والثقافي لهذه الاتفاقيات سلبي عكس النصوص الدستورية الجيدة، حيث أن تطبيق هذه الأخيرة يتم بشكل سلبي باختلاف الدولة للثغرات القانونية التي يعتمد صانعوها الاتفاقيات خلقها في القوانين، إن القوانين المثالية التي وضعتها منظمة الأمم المتحدة تحمل في واقعها الفساد بكل أشكاله وتعتبر قضية الفساد "كوشير الإنسانية" أحد أمثلة الفساد الذي يتم بتطبيق أحد مواد ميثاق الأمم المتحدة والمتمثلة في التعاون الدولي وهي قضية الصفقات بين "باريس" و" نيودلهي" حيث كانت تتغطى بغطاء الإنسانية في حين كان التمويل يأتي من العمولات والصفقات والفواتير المزورة التي تصرف من المال العام.[1]

أ- منظمة الأمم المتحدة والفساد:

تعتبر منظمة الأمم المتحدة منظمة تحمل في ظاهرها البناء في باطنها التهديم كما تعمل هذه المنظمة على الدفاع عن البلدان المتقدمة الأكثر ثراء وضرب الدول الأقل ثراء ونهب ثرواتها وسنوضح من خلال العناصر المؤلفة لهذه المنظمة كيفية مساهمتها في الفساد لصالح خدمة البلدان المتقدمة ذلك أن هذه المنظمة تنطلق من اعتبار الفساد يتم به تسريب أموال الدولة على نحو غير قانوني ويقتطع من الخدمات التي يعتمد عليها ذو الموارد الضئيلة، مثل الخدمات الصحية، التعليم، الاقتصاد، الثقافة وكل أشكال الخدمات بالإضافة إلى الإقرار بان الفساد يترتب عليه تكاليف إضافية يتحملها المواطنون، بالإضافة إلى آثار سلبية طويلة الأجل، من بينها الإستقطاب الجماعي وعدم احترام حقوق الإنسان والممارسات غير الديمقراطية وتسريب الأموال المرصودة لأجل الخدمات الإنمائية والضرورية، بالإضافة إلى تسريب الموارد على أيدي الأطراف الفاسدة.

- هيكل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد:[2]

يتضمن هيكل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الوقاية كعنصر في الهيكل حيث تلزم الاتفاقية الدول الأطراف بأن تأخذ سياسات عامة تهدف إلى الوقاية من الفساد بإنشاء جهاز معين لمكافحة الفساد مع الاعتماد على المنظمات غير الحكومية، بالإضافة إلى عنصر التجريم حيث تلزم الاتفاقية الدول الأطراف بأن ادخال أفعال

---

[1]- المدني سليمان، **الملف السري للفساد في فرنسا . ميتران والأربعون حرامي** .، دار المنارة للنشر، الطبعة الأولى، 1996، ص 117.

2- مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات الجريمة ضمن شؤون المعاهدات، **الدليل التشريعي لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد**، منشورات الأمم المتحدة. الأمم المتحدة، نيويورك، 2006 ص20.

إجرامية وغيرها من الأفعال الأخرى في تشريعها لأجل استيعاب مجموعة متنوعة من افعال الفساد ذلك أن تجريم بعض الأفعال الإجرامية إلزامي بمقتضى الاتفاقية ومن الأمور المبتكرة في اتفاقية مكافحة الفساد أنها لا تعالج أشكال الفساد الأساسية فحسب مثل الرشوة واختلاس الأموال العامة، وإنما تتناول أيضا الأفعال المرتكبة لمعاونة

الفساد بالإضافة إلى عرقلة سير العدالة والإتجار بالنقود وإخفاء عائدات الفساد أو غسلها هذا وتؤكد الاتفاقية على التعاون الدولي على أن كل جانب من الجوانب في الجهود المعنية بمكافحة (أي الوقاية) والتحقيقات ملاحقة الجناة وضبط العائدات المختلسة وإعادتها عن طريق التعاون الدولي وتقتضي الاتفاقية الأخذ بأشكال محددة من التعاون الدولي مثل المساعدة القانونية المتبادلة في جمع الأدلة الاثباتية ونقلها وتسليم المطلوبين للعدالة واقتفاء أثر عائدات الفساد وتجميدها وضبطها ومصادرتها على سبيل المثال التجريم المزدوج الذي تطلب فيه دولة مفسدا مجرما تابعا لها من دولة أخرى.

كما تؤكد اتفاقية مكافحة الفساد على ضرورة استرداد الموجودات بحيث بعد استرداد الموجودات من الابتكارات البالغة الأهمية وهو مبدأ أساسي تبرزه "المادة 51" [1] بحيث يحدد هذا الجزء من الاتفاقية كيف يجري التعاون وتقديم المساعدة وكيف تعاد عائدات الفساد إلى دولة طالبة وكيف تراعي مصالح الضحايا الآخرين أو الملاك الشرعيين الآخرين، هذا وتشير "المادة 60 في الفقرة1"[2] إلى التدريب والمساعدة التقنية أي إلى برامج التدريب الخاصة بالموظفين المسئولين عن منع الفساد ومكافحته وضرورة التعاون بين الدول في هذا المجال.

هذا وتعرض منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد تدابير فيما يخص عمليات الفساد وتعكس "المادة 14 تدابير منع غسل الأموال"[3]

- على كل دولة طرف:

" – أن تنشئ نظاما داخليا شاملا للرقابة والإشراف على المصارف والمؤسسات المالية غير المصرفية، بما في ذلك الشخصيات الطبيعية أو الاعتبارية التي تقدم خدمات نظامية أو غير نظامية في مجال إحالة الأموال أو كل ماله قيمة، عند الاقتضاء على الهيئات الأخرى المعرضة بوجه خاص لغسل الأموال، ضمن نطاق اختصاصها، من اجل ردع وكشف جميع اشكال غسل الاموال، ويتعين أن يشدد ذلك النظام على المتطلبات الخاصة بتحديد هوية الزبائن والمالكين المنتفعين، عند الاقتضاء وحفظ السجلات والابلاغ عن المعاملات المشبوهة."

" – أن تكفل، دون مساس بأحكام المادة 46 من هذه الاتفاقية، قدرة السلطات الإدارية والرقابية والمعنية بإنقاذ القانون وسائر السلطات المكرسة لمكافحة غسل الاموال، (بما فيها السلطات القضائية حيثما يقضي القانون الداخلي بذلك)، على التعاون وتبادل المعلومات على الصعيدين الداخلي والدولي ضمن نطاق الشروط التي

[1]– مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات الجريمة ضمن شؤون المعاهدات، **نفس المرجع السابق**، ص3.

[2]– **نفس المرجع السابق**، ص17.

[3]– **نفس المرجع السابق**، ص 44.

يفرضها قانونها الداخلي، وأن تنظر، لتلك الغاية، في إنشاء وحدة معلومات استخبارية مالية تعمل كمركز وطني لجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بعمليات غسل الاموال المحتملة، ولتعميم تلك المعلومات.

- تنظر الدول الأطراف في تنفيذ التدابير قابلة للتطبيق لكشف ورصد حركة النقود والصكوك القابلة للتدأول ذات الصلة عبر حدودها، رهنا بضمانات تكفل استخدام المعلومات استخداما سليما ودون إعاقة حركة رأس المال المشروع بأي صورة من الصور.

ويجوز أن تشمل تلك التدابير اشتراط قيام الأفراد والمؤسسات التجارية بالإبلاغ عن إحالة أي مقادير ضخمة من النقود والصكوك القابلة للتدأول ذات الصلة عبر الحدود.

- تنظر الدول الأطراف في تنفيذ تدابير مناسبة وقابلة للتطبيق لإلزام المؤسسات المالية، ومنها الجهات المعنية بتحويل الأموال بما يلي:

" تضمين استمارات الإحالة الإلكترونية للأموال والرسائل ذات الصلة معلومات دقيقة ومفيدة عن المصدر،

" الإحتفاظ بتلك المعلومات طوال سلسلة عمليات الدفع،

"فرض فحص دقيق على إحالات الأموال التي لا تحتوي على معلومات كاملة عن المصدر.

- لدى إنشاء نظام رقابي وإشرافي داخلي بمقتضى أحكام هذه المادة، دون مساس بأي مادة أخرى من هذه الاتفاقية، يجدر بالدول الأطراف أن تسترشد بالمبادرات ذات الصلة التي اتخذتها المؤسسات الإقليمية والمتعددة الأطراف ضد غسل الأموال.
- تسعى الدول الأطراف إلى تنمية وتعزيز التعاون العالمي والإقليمي ودون الإقليمي والثنائي بين السلطات القضائية وأجهزة إنفاذ القانون وأجهزة الرقابة المالية من اجل مكافحة غسل الأموال.

بالإضافة إلى جريمة غسل الأموال تظهر الإتفاقية جريمة الرشوة كأحد أفعال الفساد وحسب "المادة 15":

"رشو الموظفين العموميين والوطنيين

"تعتمد كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم الأفعال التالية، عندما ترتكب عمدا:

" وعد موظف عمومي بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما يمتنع عن القيام بفعل ما لدى أداء واجباته الرسمية.

" التماس موظف عمومي أو قبوله، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما لدى اداء واجباته الرسمية ".

"المادة 16":"رشو الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المؤسسات الدولية العمومية،

1- تعتمد كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم القيام، عمدا بوعد موظف عمومي أجنبي أو موظف مؤسسة دولية عمومية بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما لدى أداء واجباته الرسمية، من اجل الحصول على منفعة تجارية أو أي مزية غير مستحقة أخرى أو الاحتفاظ بها فيما يتعلق بتصريف الأعمال التجارية الدولية.

"المادة 17":

"اختلاس الممتلكات أو تبديدها أو تسريبها بشكل آخر من قبل موظف عمومي،

" تعتمد كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم قيام موظف عمومي عمدا، لصالحه هو أو لصالح شخص أو كيان آخر، باختلاس أو تبديد أي ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خصوصية أو أي شيء من أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم موقعه، أو تسريبها بشكل آخر."

بمقتضى القانون الداخلي للدولة الطرف التي تنفذ أو تطبق هذه المادة لو كان قد ارتكب هناك،

" تزود كل دولة طرف الأمين العام للأمم المتحدة بنسخ من قوانينها المنفذة لهذه المادة وبنسخ من أي تغيرات تدخل على تلك القوانين لاحقا أو بوصف لها،

" يجوز النص على أن الجرائم المبنية في الفقرة 1 من هذه المادة لا تسري على الأشخاص الذين ارتكبوا الجرم الأصلي، إذا كانت المبادئ الأساسية للقانون الداخلي للدولة الطرف تقتضي ذلك."

"المادة 23:

"غسل العائدات الإجرامية،

1- تعتمد كل دولة طرف، وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم الأفعال التالية،عندما ترتكب عمدا:

"إبدال الممتلكات أو إحالتها، مع العلم بانها عائدات إجرامية،بغرض إخفاء أو تمويه مصدر تلك الممتلكات غير المشروع أو مساعدة أي شخص ضالع في ارتكاب الجرم الأصلي على الإفلات من العواقب القانونية لفعلته،

"إخفاء أو تمويه الطبيعة الحقيقية للممتلكات أو مصدرها أو مكانها أو كيفية التصرف فيها أو حركتها أو ملكيتها أو الحقوق المتعلقة بها، مع العلم بأن تلك الممتلكات هي عائدات إجرامية،

" ورهنا بالمفاهيم الأساسية لنظامها القانوني:

"اكتساب الممتلكات أو حيازتها أو استخدامها مع العلم،وقت استلامها، بأنها عائدات إجرامية،

"المشاركة في ارتكاب أي فعل مجرم وفقا لهذه المادة، أو التعاون أو التآمر على ارتكابه، والشروع في ارتكابه والمساعدة والتشجيع على ذلك وتسهيله وإسداء المشورة بشأنه.

- لأغراض تنفيذ أو تطبيق الفقرة 1 من هذه المادة:

" تسعى كل دولة طرف إلى تطبيق الفقرة 1 من هذه المادة على أوسع مجموعة ممن الجرائم الأصلية،

"تدرج كل دولة طرف في عداد الجرائم الأصلية، كحد أدنى، مجموعة شاملة من الأفعال المجرمة وفقا لهذه الإتفاقية،

" لأغراض الفقرة الفرعية أعلاه، تشمل الجرائم الأصلية الجرائم المرتكبة داخل الولاية القضائية للدولة الطرف المعنية وخارجها، غير ان الجرائم المرتكبة خارج الولاية القضائية للدولة الطرف لا يمثل جرائم أصلية إلا إذا كان السلوك ذو الصلة يعتبر فعلا إجراميا بمقتضى القانون الداخلي للدولة التي ارتكب فيها وكان من شأنه أن يعتبر فعلا إجراميا

المادة 30:

الملاحقة والمقاضاة والجزاءات.

"- تجعل كل دولة طرف ارتكاب فعل مجرم وفقا لهذه الاتفاقية خاضعا لعقوبات تراعي فيها جسامة ذلك الجرم.

"- تتخذ كل دولة طرف، وفقا لنظامها القانوني ومبادئها الدستورية، ما قد يلزم من تدابير لإرساء أو إبقاء توازن مناسب بين أي حصانات أو امتيازات قضائية ممنوحة لموظفيها العموميين من اجل أداء وظائفهم وإمكانية القيام، عند الضرورة، بعمليات تحقيق وملاحقة ومقاضاة فعالة في الأفعال المجرمة وفقا لهذه الاتفاقية.

"- تسعى كل دولة طرف إلى ضمان ممارسة أي صلاحيات قانونية تقديرية يتيحها قانونها الداخلي فيما يتعلق بملاحقة الأشخاص لارتكابهم أفعالا مجرمة وفقا لهذه الاتفاقية، من أجل تحقيق الفعالية القصوى لتدابير إنقاذ القانون التي تتخذ بشأن تلك الجرائم، ومع إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة الردع عن ارتكابها.

"- في حالة الأفعال المجرمة وفقا لهذه الإتفاقية، تتخذ كل دولة طرف تدابير مناسبة، وفقا لقانونها الداخلي ومع إيلاء الاعتبار الواجب لحقوق الدفاع، لضمان أن تراعي الشروط المفروضة بخصوص قرارات الإفراج إلى حين المحاكمة أو الاستئناف ضرورة حضور المدعي عليه في الإجراءات الجنائية اللاحقة.

"- تأخذ كل دولة طرف بعين الاعتبار جسامة الجرائم المعنية لدى النظر في إمكانية الإفراج المبكر أو المشروط عن الأشخاص المدانين بارتكاب تك الجرائم.

"- تنظر كل دولة طرف، بما يتوافق مع المبادئ الأساسية لنظامها القانوني، في إرساء إجراءات تجيز للسلطة المختصة، عند الاقتضاء، تنحية الموظف العمومي المتهم بارتكاب فعل مجرم وفقا لهذه الاتفاقية أو وقفه عن العمل أو نقله، مع مراعاة مبدأ افتراض البراءة.

"- تنظر كل دولة طرف، حينما تسوغ جسامة الجرم ذلك، وبما يتوافق مع المبادئ الأساسية لنظامها القانوني، في اتخاذ إجراءات لإسقاط الأهلية، بأمر قضائي أو بأي وسيلة مناسبة أخرى، ولفترة زمنية يحددها قانونها الداخلي، عن الأشخاص المدانين بارتكاب أفعال مجرمة وفقا لهذه الاتفاقية، للقيام بما يلي: "(أ)تولي منصب عمومي،

"(ب)تولي منصب في منشأة مملوكة كليا أو جزئيا للدولة.

"- لا تمس الفقرة 1 من هذه المادة بممارسة السلطات المختصة صلاحياتها التأديبية تجاه المستخدمين المدنيين.

"- ليس في هذه الاتفاقية ما يمس بالمبدأ القاضي بأن يكون توصيف الأفعال المجرمة وفقا لهذه الاتفاقية وتوصيف الدفوع القانونية المنطبقة أو المبادئ القانونية الأخرى التي تحكم مشروعية السلوك محفوظا حصرا للقانون الداخلي للدولة الطرف، وبوجوب الملاحقة والمعاقبة على تلك الجرائم وفقا لذلك القانون.

"- تسعى الدول الاطراف إلى تشجيع إعادة إدماج الاشخاص المدانين بارتكاب أفعال مجرمة وفقا لهذه الاتفاقية في مجتمعاتهم ".

"المادة 31:

"التجديد والحجز والمصادرة:

"1-تتخذ كل دولة طرف إلى أقصى مدى ممكن ضمن نطاق نظامها القانوني الداخلي، ما قد يلزم من تدابير للتمكين من مصادرة:

"(أ)العائدات الإجرامية المتأتية من أفعال مجرمة وفقا لهذه الاتفاقية، أو ممتلكات تعادل قيمتها قيمة تلك العائدات،

"(ب)الممتلكات أو المعدات أو الأدوات الأخرى التي استخدمت أو كانت معدة للاستخدام في ارتكاب افعال مجرمة وفقا لهذه الاتفاقية.

"2-تتخذ كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير للتمكين من كشف أي من الأشياء المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة أو اقتفاء اثر ه أو تجميده أو حجزه، لغرض مصادرته في نهاية المطاف.

"3-تتخذ كل دولة طرف، وفقا لقانونها الداخلي، ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتنظيم إدارة السلطات المختصة للممتلكات المجمدة أو المحجوزة أو المصادرة، المشمولة في الفقرتين 1و2 من هذه المادة.

"-إذا حولت هذه العائدات الإجرامية إلى ممتلكات أخرى أو بدلت بها، جزئيا أو كليا، وجب إخضاع تلك الممتلكات، بدلا من لعائدات، للتدابير المشار إليها في هذه المادة.

مادة 44 تسليم المجرمين

1-تنطبق هذه المادة على الأفعال المجرّمة وفقا لهذه الاتفاقية عندما يكون الشخص موضوع طلب التسليم موجودا في إقليم الدولة الطرف متلقية الطلب، شريطة أن يكون الجرم الذي يُلتمس بشأنه التسليم جرما خاضعا للعقاب بمقتضى القانون الداخلي لكل من الدولة الطرف الطالبة والدولة الطرف متلقية الطلب.

2- على الرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، يجوز للدولة الطرف التي يسمح قانونها بذلك أن توافق على طلب تسليم شخص ما بسبب أي من الجرائم المشمولة بهذه الاتفاقية والتي لا يعاقب عليها بموجب قانونها الداخلي.

3- إذا شمل طلب التسليم عدة جرائم منفصلة يكون جرم واحد منها على الأقل خاضعا للتسليم بمقتضى هذه المادة ويكون بعضها غير خاضع للتسليم بسبب مدة الحبس المفروضة عليها ولكن لها صلة بأفعال مجرّمة وفقا لهذه الاتفاقية، جاز للدولة الطرف متلقية الطلب أن تطبق هذه المادة أيضا فيما يخص تلك الجرائم.

4- يعتبر كل من الجرائم التي تنطبق عليها هذه المادة مدرجا في عداد الجرائم الخاضعة للتسليم في أي معاهدة لتسليم المجرمين قائمة بين الدول الأطراف. وتتعهد الدول الأطراف بادراج تلك الجرائم في عداد الجرائم الخاضعة

للتسليم في كل معاهدة تسليم تبرم فيما بينها. ولا يجوز للدولة الطرف التي يسمح قانونها بذلك أن تعتبر أيا من الأفعال المجرّمة وفقا لهذه الاتفاقية جرما سياسيا اذا ما اتخذت هذه الاتفاقية أساسا للتسليم.

5- إذا تلقت دولة طرف، تجعل تسليم المجرمين مشروطا بوجود معاهدة، طلب تسليم من دولة طرف أخرى لا ترتبط معها بمعاهدة تسليم، جاز لها أن تعتبر هذه الاتفاقية الأساس القانوني للتسليم فيما يخص أي جرم تنطبق عليه هذه المادة.

6- على الدولة الطرف التي تجعل التسليم مشروطا بوجود معاهدة:

(أ) أن تبلّغ الأمين العام للأمم المتحدة، وقت إيداعها صك التصديق على هذه الاتفاقية أو قبولها أو إقرارها أو الانضمام إليها، بما إذا كانت ستعتبر هذه الاتفاقية الأساس القانوني للتعاون بشأن التسليم مع سائر الدول الأطراف في هذه الاتفاقية؛

(ب) وأن تسعى، حيثما اقتضى الأمر، إلى إبرام معاهدات تسليم مع سائر الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بغية تنفيذ هذه المادة، إذا كانت لا تعتبر هذه الاتفاقية الأساس القانوني للتعاون بشأن التسليم.

7- على الدول الأطراف التي لا تجعل التسليم مشروطا بوجود معاهدة أن تعتبر الجرائم التي تنطبق عليها هذه المادة جرائم خاضعة للتسليم فيما بينها.

8- يخضع التسليم للشروط التي ينص عليها القانون الداخلي للدولة الطرف متلقية الطلب أو معاهدات التسليم السارية، بما في ذلك الشروط المتعلقة بالعقوبة الدنيا المشترطة للتسليم والأسباب التي يجوز للدولة الطرف متلقية الطلب أن تستند إليها في رفض التسليم.

9- تسعى الدول الأطراف، رهنا بقوانينها الداخلية، إلى التعجيل بإجراءات التسليم وتبسيط ما يتصل بها من متطلبات إثباتيه فيما يخص أي جُرم تنطبق عليه هذه المادة.

10- يجوز للدولة الطرف متلقية الطلب، رهنا بأحكام قانونها الداخلي ومعاهداتها المتعلقة بالتسليم، وبناء على طلب من الدولة الطرف الطالبة، أن تحتجز الشخص المطلوب تسليمه والموجود في إقليمها، أو أن تتخذ تدابير مناسبة أخرى لضمان حضوره إجراءات التسليم، متى اقتنعت بأن الظروف تستدعي ذلك وبأنها ظروف ملحّة.

11- إذا لم تقم الدولة الطرف التي يوجد الجاني المزعوم في إقليمها بتسليم ذلك الشخص فيما يتعلق بجُرم تنطبق عليه هذه المادة لمجرد كونه أحد مواطنيها، وجب عليها القيام، بناء على طلب الدولة الطرف التي تطلب التسليم، بإحالة القضية دون إبطاء لا مسوّغ له إلى سلطاتها المختصة بقصد الملاحقة. وتتخذ تلك السلطات قرارها وتتخذ ذات الإجراءات التي تتخذها في حالة أي جرم آخر يعتبر خطيرا بموجب القانون الداخلي لتلك الدولة الطرف. وتتعاون الدول الأطراف المعنية، خصوصا في الجوانب الإجرائية والإثباتيه، ضمانا لفعالية تلك الملاحقة.

12-عندما لا يجيز القانون الداخلي للدولة الطرف تسليم أحد مواطنيها أو التخلي عنه إلا بشرط أن يعاد ذلك الشخص إلى تلك الدولة الطرف لقضاء العقوبة المفروضة عليه بعد المحاكمة أو الإجراءات التي طُلب تسليم ذلك الشخص من أجلها، وتتفق تلك الدولة الطرف والدولة الطرف التي طلبت تسليم الشخص على هذا الخيار وعلى ما قد تريانه مناسبا من شروط أخرى، يعتبر ذلك التسليم المشروط كافيا للوفاء بالالتزام المبيّن في الفقرة 11 من هذه المادة.

13- إذا رُفض طلب تسليم مقدَّم لغرض تنفيذ حكم قضائي بحجة أن الشخص المطلوب تسليمه هو من مواطني الدولة الطرف متلقية الطلب، وجب على الدولة الطرف متلقية الطلب، إذا كان قانونها الداخلي يسمح بذلك ووفقا لمقتضيات ذلك القانون، أن تنظر، بناء على طلب من الدولة الطرف الطالبة، في إنفاذ العقوبة المفروضة بمقتضى القانون الداخلي للدولة الطرف الطالبة أو ما تبقى منها.

14- تُكفل لأي شخص تُتخذ بشأنه إجراءات فيما يتعلق بأي من الجرائم التي تنطبق عليها هذه المادة معاملة منصفة في كل مراحل الإجراءات، بما في ذلك التمتع بجميع الحقوق والضمانات التي ينص عليها القانون الداخلي للدولة الطرف التي يوجد ذلك الشخص في إقليمها.

15-لا يجوز تفسير أي حكم في هذه الاتفاقية على أنه يفرض التزاما بالتسليم إذا كان لدى الدولة الطرف متلقية الطلب أسباب وجيهة لاعتقاد أن الطلب قدّم لغرض ملاحقة أو معاقبة شخص بسبب جنسه أو عرقه أو ديانته أو جنسيته أو أصله الإثني أو آرائه السياسية، أو أن الامتثال للطلب سيلحق ضررا بوضعية ذلك الشخص لأي سبب من هذه الأسباب.

16- لا يجوز للدول الأطراف أن ترفض طلب تسليم لمجرد أن الجرم يعتبر جرما يتعلق أيضا بأمور مالية.

17- قبل رفض التسليم، تتشاور الدولة الطرف متلقية الطلب، حيثما اقتضى الأمر، مع الدولة الطرف الطالبة لكي تتيح لها فرصة وافية لعرض آرائها وتقديم معلومات داعمة لادعائها.

18- تسعى الدول الأطراف إلى إبرام اتفاقات أو ترتيبات ثنائية ومتعددة الأطراف لتنفيذ التسليم أو لتعزيز فاعليته.

من خلال ما تستند عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا العناصر التي تنطبق عليها والفاعلين والأنساق الجزئية التي تنطبق فيما يظهر كما سبق الإشارة الخلل الوظيفي لتطبيقها حيث تتناقض بنية الدول التي اعتمدت هذه الاتفاقية مع بنية الدول الأخرى التي ستطبق عليها حيث أنه في حالة التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة تطبق الاتفاقية وبقية الاتفاقيات العالمية الأخرى التي انبثقت عنها دون تدخل المشرع الداخلي للدولة التي ستطبق عليها بإعادة صياغة نصوص المعاهدة في نصوص قانونية أو بمعنى آخر أن يقوم القاضي الوطني بتطبيق المعاهدة مباشرة دون أي تحريف فيها حتى لو وجد تناقض مع القوانين الداخلية للدولة.

2- منظمة الشفافية الدولية:

أنشأت من طرف فريق صغير يترأسه .Peter Eigen "بيتر آيجي" في أيار /مايو 1993، وهي منظمة غير حكومية هدفها أن تكون هيئة للإعلام ومكافحة الممارسات الفاسدة

تهتم هذه المنظمة بتربص الدول حسب ملاحظة ووجود الفساد بين الموظفين والسياسيين[1] وذلك وفقا لمؤشر الفساد العالمي وتشمل هذه المنظمة عدة دول، وقد أصدرت هذه المنظمة تقريرا لها عن الفساد العالمي، ويشمل هذا التقرير 138 دولة ويعتبر الفساد حسب منظمة الشفافية الدولية بأنه إساءة استغلال السلطة من أجل تحقيق المصلحة الشخصية واعتبرت أن المؤشر الأول للفساد ظهر سنة 1995 وقد تم تحديده والتأكيد عليه كمؤشر من خلال الدراسات المتخصصة واستقصاءات المنظمة والتي تم توزيعها على شكل تساؤلات تتعلق برشوة موظفي القطاع العام، الرشوة في المناقصات والمشتريات الحكومية واختلاس الأموال العامة وكذلك كفاءة وفعالية جهود القطاع العام لمكافحة هذه الظواهر وقد حددت المنظمة مؤشرات الفساد بمقارنة انتشار الظاهرة بين الدول الأوروبية والأمريكية على حدى ثم الدول العربية، وقد تم الترتيب بين السنوات الثلاثة 2009، 2010، 2011، لـ 09 دول الأقل فسادا ثم لـ 10 دول الأقل فسادا وقد توصلت المنظمة إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (05): يوضح مؤشر الفساد العالمي لأقل تسع دول فسادا:[1]

الدولة	مؤشر الفساد العالمي			
	الترتيب العام للدول			الاتجاه مقارنة بعام 2010
	خلال سنة2009	2010	2011	
نيوزلندا	03	01	01	استقرار
فنلندا	03	04	02	صعود
السويد	08	04	04	استقرار
سنغافورة	06	01	05	نزول
النرويج	08	10	06	صعود
هولندا	08	07	07	استقرار

1- منظمة الشفافية الدولية، **تقرير الفساد العالمي**، 2012، ص 2-3.

[1]منظمة الشفافية الدولية، **نفس المرجع السابق**، ص4.

استراليا	05	08	08	استقرار
سويسرا	11	08	08	استقرار
كندا	06	06	10	نزول

يتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح مؤشر الفساد العالمي لأقل عشر دول فسادا أن من بين هذه التسع دول الأقل فساد أن خمسة دول من بين الدول عرفت استقرار وهي:نيوزلندا . هولندا . أستراليا . وسويسرا في حيث عرفت دولتين هما على التوالي: فنلندا والنرويج، صعودا في مؤشرات الفساد حيث تناقص الفساد في هاتين الدولتين لتسجل دولة واحدة والمتمثلة في سنغافورة نزولا في الترتيب وهذا إنما يدل على زيادة الفساد في هذه الدولة، كما أن الفساد بالرغم من استقراره أو صعوده يتبقى مؤشراته منتشرة في كل الدول هذه الأخيرة التي اعتبرت الدول 09 الأقل فسادا ذلك أن المنظمة لم تحدد نسبةالفساد وإنما حددت الترتيب فقط هذا من جهة ومن جهة أخرى ما يتبادر إلى الذهن لماذا تغيب الولايات المتحدة الأمريكية انجلترا، وبقية البلدان الأخرى المتقدمة من الترتيب ولماذا لم يتم تحديد ترتيبها ضمن مجموعات أو دول الفساد.

كما تناولت منظمة الشفافية الدولية كذلك العشرة (10) دول الأكثر فسادا وقد توصلت إلى النتائج التالية:

جدول رقم (06): يوضح مؤشر الفساد العالمي لأكثر 10 دول فسادا: [1]

الدولة	مؤشر الفساد العالمي			
	الترتيب العام للدول			الاتجاه مقارنة بعام 2010
	خلال سنة2009	2010	2011	
الصومال	لم يتم تحديده	178	182	نزول
كوريا الشمالية	لم يتم تحديده	لم يتم تحديده	182	لا يمكن تحديده
ماينمار	180	176	180	نزول
أفغانستان	178	176	180	نزول
أوزباكستان	177	172	176	نزول

[1] – منظمة الشفافية الدولية، **نفس المرجع السابق**، ص5.

كزخستان	177	172	174	نزول
السودان	168	172	177	نزول
العراق	179	175	175	نزول
هايتي	168	146	175	نزول
فنزويلا	162	164	172	نزول

يتضح من خلال الجدول رقم (5) والذي يعكس مؤشر الفساد العالمي لأكثر 10 دول فساد وتعكس الدول التسعة (09) الصومال . ماينمار . أفغانستان . أوزبكستان . تركمستان . السودان . العراق . هايتي . وفنزويلا نزولا في الترتيب أي زيادة الفساد فيها بين السنوات الثلاثة 2011،2010،2009 باستثناء كوريا الشمالية التي تعذر تحديد مؤشر الفساد فيما لغياب المعطيات، وما يميز هذه الدول التسعة أنها مراتبها في الفساد نزلت بترتيب أو بفارق كبير أي بزيادة بخمسة رتب إلى ثمانية (08) أي أن الفساد يزداد بدرجات مرتفعة في هذه الدول.

وأضافت منظمة الشفافية الدولية ترتيب لهذه الدول وصولا إلى ترتيب البلدان العربية حيث يتم ترتيب الدول كما سيوضحه الجدول التالي:.

جدول رقم (7):يوضح ترتيب الدول العربية حسب مؤشر الفساد العالمي [1]

الدولة	مؤشر الفساد العالمي			
	الترتيب العام للدول			الاتجاه مقارنة بعام 2010
	خلال سنة2009	2010	2011	
قطر	17	19	22	نازل
الإمارات المتحدة	32	28	28	استقرار
البحرين	54	48	46	صاعد
عمان	49	41	50	نازل

[1] منظمة الشفافية الدولية، نفس المرجع السابق، ص،ص 6،7

الكويت	55	54	54	استقرار
الأردن	63	50	56	نازل
المملكة.ع السعودية	52	50	57	نازل
تونس	66	59	73	نازل
المغرب	95	85	80	نازل
جيبوتي	106	91	100	نازل
الجزائر	106	105	112	نازل
مصر	89	98	112	صاعد
سوريا	146	127	129	صاعد
لبنان	130	127	134	صاعد
موريتانيا	139	143	143	صاعد
اليمن	158	146	164	نازل
ليبيا	143	146	168	نازل
العراق	179	175	175	صاعد
السودان	168	143	177	صاعد

يتضح من خلال الجدول رقم (7) والذي يعكس ترتيب الدول العربية حسب مؤشر الفساد العالمي ويعكس الترتيب عشر دول (10) تراجع ترتيبها في الفساد حيث ارتفع معدل الفساد في هذه الدول:قطر، عمان، الأردن، المملكة العربية السعودية، تونس، المغرب، جيبوتي والجزائر، اليمن وليبيا في حين تراجعت معدلات الفساد سبعة دول عربية (07) حسب ترتيب منظمة الشفافية الدولية:البحرين، مصر، سوريا، لبنان، موريتانيا، العراق، والسودان

إن الترتيب الذي وضعته منظمة الشفافية الدولية يعكس نوعا من التناقص خاصة وأن البلدان العربية تعرضت في الفترات الأخيرة لفتن داخلية وهو ما اصطلح عليه بالثروات الشعبية "الربيع العربي"....

IV- أنساق الاستراتيجيات الفاعلة في تجسيد الفساد التنظيمي تحت شعار مكافحة الفساد:

أولا – استراتيجية الفساد باعتماد برامج مكافحة الفساد:

1. البرنامج الإنمائي لمكافحة الفساد:

تعتمد هذه الإستراتيجية على تطوير أشكال الفساد تحت غطاء مكافحة الفساد حيث تشجع هذه الاستراتيجيات الحصول على مبالغ مالية مقابل قواعد خرق النظام في تقسيم الثروات، الحق في التشغيل، التوزيع الغير عادل للثروات ومركزية النفوذ ويعتبر الفساد عنصر تفويض اقتصادي حيث يحول الفساد الموارد، بخفض الإيرادات الضريبية والرسوم الجمركية، زيادة تكاليف العقود تخفيض النوعية في كل الجوانب، تشويه السياسات، كما أن هذه الاستراتيجيات تسهل اختراق القوانين والإفلات من الملاحقات القانونية، كما يساعد المجرمين على غسل الأموال المكتسبة من الإتجار بمختلف أنواعه، ويعتبر البرنامج الإنمائي أحد برامج مكافحة الفساد، وينطلق من فكرة مراعاة القدرات البشرية المؤسسة لكل بلد، وإيلاء الإعتبار للإدارة السياسية والقيم الثقافية المحلية، ويعتمد هذا البرنامج بالدرجة الأولى على الإختلافات الثقافية في التصورات والممارسات ويعتمد هذا البرنامج على المراقبة الداخلية للمنظمات عن طريق الإشراف الذي يقوم به مكتب مراجعة الحسابات واستعراض اداء الفاعلين كعنصر رئيسي لمنع الفساد والممارسات الإدارية المنافية للقانون، كما يهتم بالمشاريع القائمة على عمليات تنسيق الإعانات، كما يعتمد البرنامج الإنمائي كذلك على إقامة الشراكات، تسهيل التنسيق واجراء حوار بشأن السياسات على المستوى العالمي الإقليمي والوطني وضمان اشتراك الاطراف الرئيسية ذا المصلحة، وخلق منافذ للتدخل والتعاون مع الدول النامية، هذا بالإضافة إلى فرص العمل مع البلدان المستفيدة من البرنامج الإنمائي ووكالات الأمم المتحدة المشاركة في مكافحة الفساد.

V– جرائم وهيئات الفساد كجريمة منظمة أو انحراف تنظيم:

استمرت العصابات الإجرامية المعروفة مثل المافيا، الياكوذا والترياد بالجرائم المنظمة التقليدية حيث تقوم هذه الفئات بالتخطيط والتنفيذ في دولة واحدة بواسطة الجماعات الإجرامية المذكورة، وتمارس هذه المجموعات جريمة منظمة في شكلها على المستوى الوطني مرتبطة بالفساد أو تعتبر فسادا ذلك أن بدايات هذه الجماعات كانت تتم على المستوى الوطني حيث تعمل في أنشطة وممارسات اجتماعية سالبة، تشكل جرائم أو مخالفات بسيطة ولا تشكل مخالفات للقانون في مجتمعات أخرى، وقد سيطرت الجريمة المنظمة في بدايات ظهورها على اعمال اللهو، حانات الشرب ألعاب المقامرة، المراهنات والإتجار في الجنس ولا شك أن مثل هذه الأنشطة تنشر فسادا عاما في المجتمعات وتحدث خللا في القيم العامة كما انها تستقطب الموظفين العموميين الذين تتصل وظائفهم ومهامها بمثل هذه الأنشطة مثل رجال الأمن، الصحة وغيرها ويظهر من خلال ذلك علاقة الفساد بهذا النوع من الجرائم المنظمة ذات الطابع الوطني كجريمة الرشوة مصدر العلاقة، القوانين الوطنية، طبيعة العلاقة إدارة

الجريمة المنظمة في إغواء موظفي الدولة ورجال الأمن وإفسادهم اما ناتج العلاقة فهي عمل فاعلي الجريمة المنظمة بحرية والإساءة لهيئة السلطة، بالإضافة إلى بعض الممارسات السلبية والتي تعمل من خلالها الجريمة المنظمة أين تنتشر الممارسات الاجتماعية السالبة وخلق بؤر لارتكاب جرائم خطيرة كما تظهر بعض الشركات الوهمية عن طريق إفساد الموظفين العموميين لإنشاء تلك الشركات الوهمية وبالتالي خلق شركات وهمية تغطي عمليات الجريمة المنظمة وهنا يتم خلق فاعلي الجرائم من موظفين عموميين وفاعلين آخرين وبهذا تمارس الجماعات الإجرامية جرائمها المنظمة من خلال ما يلي:

أ- ارتكاب الجرائم التقليدية المنظمة كالإتجار بالمخدرات، غسل الأموال، جرائم الابتزاز وغيرها.

ب- استقطاب الموظفين العموميين وفرض سيطرة مهيكلة عليهم ابتداءا من منحهم فرص الانضمام مجانا وصولا إلى الإغراء المالي بمبالغ ضخمة وصولا لضمان تعاونهم عند تنفيذ الجريمة.

ت- استقطاب الفاعلين الشباب في الجرائم المستحدثة التي تستخدم فيها التقنيات العالية خاصة في مجال المؤسسات المصرفية وقواعد البيانات المهمة وتقنيات الأمن المادي.

ث- استقطاب أصحاب النفوذ في كبرى المؤسسات وإدماجهم في جلسات إباحية لإلتقاط صورهم وابتزازهم بها في حالة رفض التعاون.

ج- جذب رجال الشرطة القضاء إلى المطاعم والحانات الخاصة بالجماعات الإجرامية منحهم رشاوي لتقديم الدعم عند الحاجة خاصة فيما يتعلق بتطبيق اللوائح المحلية والضوابط القانونية اللازمة لترخيص أماكن ممارسة الجريمة المنظمة، ونتيجة التطور الذي عرفته تقنيات ممارسة الجريمة المنظمة فإن الجامعات الإجرامية تحتاج إلى فاعلين ذوي الكفاءات عالية لذا لجأت إلى اختراق المؤسسات العمومية لتكملة المعاملات الخاصة بعمليات الجريمة المنظمة، ذلك أن الجريمة المنظمة بحكم طبيعتها الاقتصادية والتجارية المنحرفة تتطلب المرور عبر القنوات المشروعة مثل عبور المنافذ الدولية... وحتى تنساب عبر القنوات المشروعة بطرق غير مشروعة عليها اختراق الأجهزة والمؤسسات التي تسهل لها ذلك وتحقق متطلباتها والفاعلين الذين يستحقون ذلك يتمثلون في موظفي القطاعات العمومية خاصة أن هؤلاء الفاعلين يتحصلون على عائدات ضعيفة مما يجعلهم يخضعون للجماعات الإجرامية مقابل الحصول على نفقات مرتفعة.

ومن ابرز صور التعاون والتداخل بين الجماعات الإجرامية والمؤسسات الحكومية أو العمومية ظاهرة الأنشطة الإجرامية التي بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية والمافيا الروسية وفق ترتيبات تلعب فيها الأجهزة الأستخباراتية مثل CIA والKGB دورا خفيا إذ تمكنت تلك العصابات من السيطرة على تجارة النفط والغاز، الذهب، الفضة وغيرها من الموارد الطبيعية لروسيا ورغم وجود أدلة تشير إلى تحويل جزء من عائدات تلك الجرائم المنظمة التي تدار على مرأى من أجهزة الإستخبارات في كل من روسيا والولايات المتحدة الامريكية

وفقا لتوجات تلك الأجهزة يصعب متابعة حركة تلك الأموال والجهات المستفيدة منها ويعود ذلك إلى دقة التنظيم وتعقيدات آليات التعاون بين أجهزة المخابرات وجماعات الجريمة المنظمة والذين يقفون خلفها من ذوي النفوذ[1] ويصنف البعض جريمة الفساد ببساطة كنوع من أنماط الجريمة المنظمة، إذ يصف shelleyأنشطة الجريمة المنظمة بأنها تشمل الفساد الجرائم الاقتصادية، ابتزاز العمالة...[2] إن ما يتم ملاحظته من المعطيات السابقة يتمثل في التداخل بين الجريمتين فالفساد جريمة والجريمة المنظمة جريمة وكل منها وسيلة للثانية وكذا نتيجة للثانية أما العامل المشترك فيتمثل في الجماعات المنفذة للظاهرتين، وانطلاقا من الجماعات المذكورة تتضح السيطرة والتنظيم الدقيق الذي قامت ببنائه لتحويل ماهو غير مشروع إلى مشروع عن طريق استخدام وتوظيف فاعلين رسميين وبالتالي فرض السيطرة والاستغلال للمؤسسة كبناء كلي لخدمة أهدافها.

أولا – مافيا الفساد في العالم:

1– المافيا وفساد السياسيين والمؤسسات السياسية:

إن مايمكن التساؤل عنه هو أنه كيف تتم عملية رشوة، سرقة، احتيال ونصب في بلد أو مؤسسة يحكمها قانون ؟ غير أن الإجابة واضحة أن الفساد بمختلف أشكاله جريمة تتطلب عقوبة بقوانين ومن يجسد تلك القوانين سلطة عليا تحكم البلد أو المؤسسة وهنا نجد أن الإجابة تتمثل في وجود اطراف فاعلين من منفذي تلك السلطة يدعمون النشاط الإجرامي بشكل وبآخر وهذا إنما يشكل لنا مجموعة أو نسق إجرامي اصطلح عليه "بالمافيا" بحيث يشغل أفرادها مناصب ذات سلطة يدعمون نشاط المجموعة أو النسق الكلي وتعتبر[1] قضية Flick الكبرى في ألمانيا نموذجا لنسق المافيا بحيث تكشف عن الفساد القائم بين إحدى المؤسسات نسق إجرامي، فقد لجأت إحدى المؤسسات التي عمدت في سبيل رفع الضريبة عنها إلى تقديم رشاوي على نطاق واسع إلى رؤساء الأحزاب الذين وافقوا على ذلك مقابل تمويل أحزابهم.

2– المافيا وفساد الاقتصاديين والمؤسسات الاقتصادية:

إن ما تم الإشارة إليه في المؤسسات السياسية ينطبق على المؤسسات الاقتصادية وما يبرز بشكل حديث في مختلف الدول المتقدمة منها والنامية بروز نمط اقتصادي حديث تعتمد عليه هذه الأخيرة وهو الاقتصاد غير الرسمي، ذلك الاقتصاد الذي نخطط له المافيا وتنفذه المؤسسات الاقتصادية وكبار الاقتصاديين، بحيث تبرز شبكات بين رجال الاقتصاد والإدارة وبعض جماعات الجريمة المنظمة وتبرز العلاقة بين فاعلي هذه الشبكة اقتصاد يقوم على

1- William Chambliss ،**organized crime inRussia organized crime and the 21 st Century seminar**.Hongkong ,University of Hongkong 1999 ،P 25.

2- Louise I.Shelley, **Transnational organized crime An Imminent threat to nation state** Journal of international Affairs Vol/No. P 2

[1]- محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص28.

"الاقتصاد الأبيض" (التجارة، الإنشاءت، السياحة، الأشغال العامة) "والاقتصاد الأسود" (تهريب البضائع، الإتجار بالمخدرات والأسلحة، الغش في الأعمال العامة، تبديد المساعدات المالية...)

ثانيا – دول المافيا ووسائل ممارسة الفساد :

1- العولمة كجريمة أو حالة للفساد:

تظهر العولمة كجريمة للفساد حيث [1] تعتمد هذه الجريمة على طمس ثقافة وهوية المجتمعات ذلك أن التعامل في ظل العولمة يتم مع الثقافة في إطار منظومي وليس كعنصر فردي حيث يتم تناولها في إطار منظومة القيم والعلاقات الاجتماعية، وفي هذا الإطار ترتبط ثقافة الفساد في ظل العولمة بمنظومات متعددة اقتصادية اجتماعية، سياسية، بيئية علمية ومعلوماتية ويكمن الهدف من هذا الارتباط والفساد في الثقافة التي تفوضها العولمة بطرق اكتساب الثروة حيث يتم الاعتماد على ثقافة السمسرة، العنف، الرشوة، المحسوبية، النصب والاحتيال هذه الأخيرة التي تعتبر ثقافات سلبية وهدامة بغرض الوصول إلى الربح المادي واكتساب النفوذ بأساليب غير مشروعة أي غير رسمية، ذلك أن الفساد في الثقافة يعتبر من أشكال الفساد الضمنية أو الكامنة والتي تشكل العدوان على الملكية الفكرية بشتى صورها بالإضافة إلى ضرب المعتقدات الدينية لدرجة اتهام أصحابها بالإرهاب، وهنا يبرز أن الفساد الثقافي للعولمة يمر بدورة حياة في ظل العولمة تبدأ بالعدوان على القيم المستقرة[2] لتصل إلى نقل القيم الأمريكية، والحضارة الغربية والأفكار المسيحية والصهيونية عبر مختلف المنافذ إلى المجتمعات النامية، كالمشروع الذي حاولت و.م.أ نشره في دول الخليج للقضاء على قيمها مقابل رشوتها باسم المساعدات الاقتصادية أو المساعدة على الدخول في منظمة التجارة العالمية أو المشاركة الاقتصادية وبروتوكولات التعاون مع اسرائيل عدوة العرب كشرط لدخول المنتجات إلى السوق الأمريكية، وهي الوسيلة التي اعتمدتها و.م.أ من أجل القضاء ثقافة الآخر، وحسب الطرح الذي جاء به المفكر الأمريكي "ديفيد روتكويف" فإن العولمة تنطلق من فكرة إزاحة الثقافات المحلية ونشر الديمقراطية الليبرالية الغربية، حيث أن أهم خطوات العولمة تكمن في إزالة كل الحوافز الثقافية وسيطرة و.م.أ وفرض ثقافتها وذلك عن طريق الصناعة الثقافية بالاعتماد على المؤسسات الإعلامية التي تنشر الفساد الأخلاقي من خلال ثقافة الفساد التي تبرزها برامجها وهذا يدخل في إطار إلغاء الثقافة المحلية وتعريفها بالثقافة العالمية الفاسدة، إن العولمة إنما فرضت سياسة خاصة على الدول النامية، حيث فقدت هذه الأخيرة سيطرتها وسيادتهاعن طريق وسائل فرضتها العولمة منها منازعة الدولة في سيادتها من طرف دول أخرى خارجية أو أطراف داخلية وإجبارها للتنازل عن سيادتها بسياسات خاصة.

---

[1]- حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع السابق**، ص238.

[2]حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع**، ص240.

كما أن مروجي العولمة فتحوا قنوات الاتصال الحر بين جميع الدول مما ساعد على نقل الأموال والمعاملات بسرعة فائقة ولما كانت جماعات جرائم الفساد المنظم المتداخل مع الجريمة المنظمة في حاجة إلى منافذ للهروب بأموالها من دولة إلى أخرى قصد التخطي واخفاء معالم الجريمة فإنها أي العولمة توفر لها صور من الحلول وأنماط من معاملات الأسواق والمناطق الحرة الخالية من القيود والرقابة ولهذا لم يعد الفساد المنظم شأنا محليا أو نشاط فرديا محدودا بل اصبح ظاهرة عابرة للحدود الدولية تنال نصيبها من مكاسب غير مشروعة في مختلف مراحل العمليات الاقتصادية داخل الدول وخارجها، ولجرائم الفساد العابرة للحدود الدولية متطلبات تنظيمية على مختلف المستويات التي تمر بها العمليات الاقتصادية والصفقات التجارية، خاصة تلك النفقات الكبيرة كصفقات تمويل المشاريع حيث يكون لزاما على المتورطين في الفساد تنظيم الأدوار وتوزيعها في سياق شبكات سرية يلعب كل عنصر دوره في مرحلة محددة ابتداءا من مرحلة التفاوض حول الصفقات مرورا بمرحلة المصادقة عليها وتمويلها والتحكم في قنوات انسياب السلع والأموال وانتهاء بجمع العائدات غير المشروعة ومن ثم التصرف فيها بالاخفاء والغسل والتهريب، ومن الصور السائدة للعلاقة بين الفساد والجريمة المنظمة في مرحلة العولمة الفرص التشغيلية التي تمنحها بعض المنظمات الدولية والإقليمية لجهات ذات علاقة بالجريمة المنظمة، خاصة فيما يتعلق بأعمال الاستراد ومشاريع بناء الطرق مما يسمح للجريمة المنظمة بغسل الأموال القذرة من خلال الإستيراد مقابل أموال غير معروفة ولا نتساب عبر القنوات المصرفية المعروفة.

2- قضية فساد البنوك العالمية: (الهيئات)

تقوم بعض البنوك بأدوار مشبوهة في تسهيل انتقال وتحويل أموال الفساد عبر مختلف الدول، فقد أشار تقرير الأمم المتحدة المقدم إلى المؤتمر الدولي لمنع الجريمة المنعقد في فيينا سنة (2000) إلى أن ثلاثين مليار أمريكي من أموال المساعدات المقدمة إلى بعض الدول الإفريقية قد تم اختلاسها وتحويلها إلى بنوك أجنبية وتقدر الأمم المتحدة والأنتربول الدولي حجم الأموال الفاسدة التي يتم تدويرها عبر البنوك عالميا 500 مليار دولار أمريكي سنة 2000 بينما تقدر مصادر أخرى بنحو 600 مليار دولار تمثل 2% من الناتج العالمي الإجمالي مع ملاحظة أن هذه الأموال تمثل فقط الأرباح الناتجة عن الفساد المالي وليس أصل المال ذاته[1] وتقدر بعض المصادر نسبة الأموال الفاسدة إلى حجم الناتج القومي بنحو 60% في بيرو، و50 % في روسيا، 16,5% في الهند، 8,5% في و.م.أ، 7,5% في إيطاليا وذلك وفقا لبيانات سنة 2000.

كما تمكنت المباحث الأمريكية الفيديرالية من القبض على (142) شخص من المسئولين في البنوك الأمريكية المكسيكية عام 1998 بتهمة تمرير أموال فاسدة عبر تلك البنوك قيمتها 35 مليار أمريكي، بالإضافة إلى الإختلاس من طرف بعض المسئولين وعائلاتهم وبعض مسئولي البنوك الذين سهلوا نقل الأموال الفاسدة، هذا

[1]- حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع السابق**، ص203.

وتلجأ بعض الشركات إلى استخدام حسابات مصرفية سرية لتحويل الأموال عبر دول مختلفة [1]حيث أكدت التحقيقات وجود 14 حساب مصرفي سري في" جزر الكايمان وليبيريا وسويسرا" لتحويل الأموال الفاسدة إلى مشروعات "غابة الأسباجيتي" المكونة من 11 شركة صورية تستخدم كواجهة لإخفاء الأنشطة غير المشروعة، ويعتبر بنك الاعتماد والتجارة الدولي المقر الرئيسي الكائن مقره بلوكسمبرج، هذا الأخير الذي لديه (146) فرعا و32 دولة، وقد أطلق عليه عدة تسميات بسبب الفساد الذي عرفته هذه البنوك "بنك المحتالين، بنك الإجرام الدولي، وامبراطورية الفساد المالي".

يرجع سبب ذلك إلى سوء إدارة هذه البنوك وتورطها في كثير من عمليات الفساد المالي على مستوى العالم حيث تهتم هذه البنوك بجني الأموال عن طريق امساك حساباتتجار المخدرات والتجسس العالمي والرشاوي لعدد من المسئولين في بعض الدول، هذا وأشار أحد فروع هذه البنوك إلى تورطه في أربعة فضائح مالية تتمثل في غسل أموال المخدرات في دول باكستان ودول أمريكا اللاتينية والتعامل مع وكالات الجاسوسية العالمية خاصة وكالة المخابرات المركزية الأمريكية (CIA)، وتقديم رشاوي لعدد من المسئولين في بعض الدول، وقد اعتبرت و.م.أ وانجلترا أن هذا البنك من أخطر البنوك وخططت لتصفيته لأنه يتضمن أموال الدول النامية وهو الأمر الذي ادى إلى خسائر مالية كبيرة للدول العربية.

VIII- حالات أنساق وأفعال فساد تنظيمي:

أولا – كولومبيا حالة فساد:

قاد الاتحاد الكونفدرالي لغرف التجارة الكولومبية الدعوة لإصلاح قانون المشتريات الكولومبي رقم 80، وعزز بنجاح الخطوط العريضة التي دعمت التنافسية والشفافية بالمشتريات العامة، كما شارك في مبادرات مكافحة الفساد بما في ذلك مواثيق الشفافية التي تبناها 77 عميد ولايات وحكام، بالإضافة إلى انضمام 1855 رجل إلى مدونة السلوك الأخلاقية التي وضعها الإتحاد الكنفدرالي لغرف التجارة الكولومبية.

ثانيا – قضية الفساد البلجيكية المتعددة الأطراف:

تعكس هذه القضية فساد على مستوى سياسي وعلى وجه الخصوص خاصة بالحزب الإشتراكي البلجيكي[2] وهي قضية مؤكدة بأدلة مادية مختلفة (لقاءات، اتصالات، مدفوعات مالية...) تتعلق بقضية Carapace الذي كلف أحد فروع مجموعة Dassault العسكرية بتجهيزاتها ثمانين طائرة حربية من طراز (ف-16) لخوض الحرب الالكترونية بمقابل مالي مقدر بمليار فرنك فرنسي وقد تم تنفيذ هذا العقد بين (1995-1997)، وقد أوضح التحقيق الذي أجري في بلجيكا دفع الملايين لحساب بعض ممثلي الأحزاب وبالتحديد الحزب الإشتراكي وسجلت

[1]- حمدي عبد العظيم، **نفس المرجع السابق**، ص204.

[2]- محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص58.

دلائل على عمولات أخرى دفعت نقدا، وتعتبر هذه القضية قضية مكملة لملفات أخرى تتعلق بالتمويل غير المشروع للأحزاب وهي تعيد إلى الاذهان الاهتمامات الموجهة إلى ممارسات تقديم رشاوي في اطار العقود الحكومية، وقد تأزمت القضية عندما تم إغتيال وزير الدولة والرئيس السابق للحزب الإشتراكي، وفي فترة التحقيق ظهر أن الاغتيال قام به خصوم سياسيين بالإضافة إلى الحصول على عمولات من الصفقات التي عقدت لشراء أسلحة والاستفادة من شراء طائرات مروحية، للصالح الخاص ليعين بعد ذلك أحد المفسدين وتحديدا مدير الحزب الإشتراكي الفنلدي الذي وافق على عقد –Carapace – بصفته وزيرا للمالية إبان تلك الوقائع (1989.1988) ليعين بعد ذلك أمينا عاما لمنظمة الأمم المتحدة في أوائل 1995 مفسد يسير منظمة عالمية ليجبر على الإستقالة من منصبه بسبب الفساد الذي اتهم به، ليمثل أمام القضاء إلى جانب الشركة الفرنسية الصانعة للطائرات، من اثنين آخرين من رجال السياسة البلجيكيين رئيس الحزب الإشتراكي ووزير الدفاع ليتم النظر في القضية والكشف عن الفاعلين بتاريخ 2 سبتمبر 1998 ومن نتائج قضية الفساد هذه استقالة أربعة (4) وزراء سنة 1995 وانتحار رئيس اركان حرب سلاح الطيران، كما يبين التحقيق أن أحد فاعلي هذه القضية المؤسسة العسكرية بالإضافة إلى استخدام حساب هذا الأخير لإيداع عمولات السرقة والرشوة في البنوك السويسرية وكذا لوكسمبورج[1] ولقد تم النظر في هذه القضية بالاعتماد على خمسة عشر (15) قاضيا لأهمية مكانة المتهمين من الوزراء وقد اشتركت عدة بلدان في هذه القضية منها فرنسا، بلجيكا، أمريكا، سويسرا وغيرها.

ثالثا – قضية أنرون الأمريكية:

من الفضائح المالية في عالم الأعمال والتي أدت إلى هبوط الأسواق بعدة تريليونات دولار تنطوي هذه الفضيحة كإحدى جرائم الفساد على تلاعب في حسابات شركة عملاقة لتحقيق أرباح وهمية لتجبر الشركة بتاريخ 2001/10/16 على تصحيح أوضاعها المالية حققت بسبب ذلك خسائر أدت إلى انخفاض الأسهم وقد اعتمدت هذه الشركة في فسادها على(30 دولة) بإجمالي 25 ألف موظف تحت مسيرها، وقد اعتمدت على التلاعب في الضرائب بالتعاون مع أفراد وصناديق بمليارات الدولارات، ومع المحاولات المتعددة للجوء إلى إيجاد حل عمل مسيرو المؤسسة إلى الإقتراض بمليارات الدولارات من البنوك الرائدة في نيويورك، سويسرا، كندا، ألمانيا مقابل أسهم الشركة، ليتم الاتفاق على أنه في حالة انخفاض أسعار الأسهم في الأسواق للبنوك الحق في طلب مدفوعات عاجلة مما يؤدي إلى افلاس الشركة، وانخفضت الأسهم بعدها بسبب الاعتماد على محامين محاسبين وفاسدين، وقد ترتب عن ذلك إفلاس الشركة فعلا مما أدى إلى فقدان آلاف العمال لوظائفهم والمخدرات تقاعدهم الأمر الذي ألزم رئيس و.م.أ إلى إصدار تشريع لمحاسبة الشركات وفرض عقوبات مشددة في حالة تعمد عرض بيانات غير حقيقية أو قوائم مالية خادعة، وقد تم محاكمة المدراء التنفيذيين للشركة إلى العقوبات القضائية بتهمة الفساد وغسل الأموال بالإضافة إلى إفلاس الفروع الكبرى المتواجدة في كل من إنجلترا، الهند وانهيار شركات أخرى بسبب

[1]– محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص65.

تورطها في تزييف حسابات وقوائم مالية ومن الآثار الأخرى لقضية "أنرون" تورط صناديق الأعمال في تمويل الحملات الانتخابية (علاقة أنرون بالبيت الأبيض) وتأثير شركات الطاقة على السياسة الأمريكية للطاقة، أما من الجانب السياسي فقد ساهمت هذه القضية في الحملة الانتخابية للرئيس الأمريكي بوش سنة 2000 بملايين الدولارات ويرجع ذلك إلى العلاقات الاجتماعية القائمة بين الرئيس الأمريكي ومالك مؤسسة "أنرون".

رابعا – الصرب–دراسة حالة فساد .كشف الفساد طريق إلى الحل:

قام مركز الدراسات الديمقراطية الليبرالية (CLDS) بوضع منهجية متقدمة لكشف مصادر الفساد لمواجهة هذه الظاهرة من جذورها، وقد اعتمد هذا المنهج أسلوب اجراء استقصاءات مع مديري الشركات والمسؤولين الحكوميين، فضلا عن استخدام أدوات التحليل وقد ألقي الضوء على اكثر مواطن الفساد سواء في الإدارة الجمركية أو النظام القضائي، وقد كان لتحليل وكشف الظروف المؤدية للفساد دور في إصدار قانون الجمارك في 2004، وقد اعتمدت هذه الدراسة على إجراء مسح لبيانات من 235 شركة في صربيا كانت مؤخرا طرفا في نزاع قضائي، وقد اعتبر ثلاثة أرباع أولئك الذين تم اجراء المسح عليهم أن القضاء بطيء كما أن نصفهم رأى عدم إمكانية الاعتماد على القضاء لأنه غير كفء بل غير شريف، فقد كان معدل الوقت الذي يستغرقه اصدار حكم في نزاع قضائي 1036 يوما، كما قدر 25% من الذين أجري عليهم المسح أنهم اضطروا لدفع مبالغ مالية إضافية . رشوة . لمجرد ضمان أن تتم الإجراءات القانونية لمنازعاتهم في المحاكم بشكل عادي، وقد أشار ثلثي الذين أجري عليهم المسح أن الفساد ينتشر أكثر في النظام القضائي بين ممثلي النيابة والقضاة والمحامين.

أما المسح الثاني فقد شمل 220 من العاملين في السلك القضائي في كل أنحاء صربيا وشمل رؤساء المحاكم، القضاة، ممثلي النيابة والمحامين وغيرهم من العاملين الإداريين في السلك القضائي الذين يقومون بالأعمال الروتينية في المحاكم التجارية، وقد أظهر المسح أن المختصين في النظام القضائي ليسوا على استعداد لمواجهة مشاكل الفساد وعدم الكفاءة، وقد أبرز غالبية هؤلاء أن هناك مؤثرات خارجية تسببت في بروز هذا الشكل من الفساد وقد كان المحامون هم الأكثر انتقادا للنظام القضائي، فقد رأى 80% منهم أن الفساد سبب التسيير الفاسد للقضايا من طرف القضاة، كما تضمنت هذه الدراسة كشف الفساد في إدارة الجمارك حيث أصبحت المحسوبية الأسلوب الوحيد للتسيير في هذه الإدارة بحيث كانت هذه الأخيرة أكثر الإدارات الحكومية فسادا حيث قدرت المعاملات التي يشوبها الفساد بـ50% أو أكثر من إجمالي المعاملات الجمركية، حيث كانت أوجه الفساد في إدارة الجمارك تعكس أوجه الفساد في المجتمع ككل، ذلك أنه في تسعينات القرن الماضي (20) أجازت الحكومة الرشوة كعملية لتسهيل إدخال السلع عبر الحدود، وفي ظل هذه الظروف تم تخفيض أجور الموظفين في المؤسسات الحكومية مما دفع بهم إلى إيجاد طرق أخرى غير رسمية لزيادة دخولهم كالرشوة، الاختلاس، وغيرها.

خامسا – الفرسان البيض:

هم عبارة عن خمسة عشر (15) مأمورا قضائيا قاموا سنة 1996 بإصدار "نداء جنيف" [1] الذي يندون فيه بالعقبات السياسية والتقنية التي تعترض التعاون بين إدارات الشرطة والتعاضد القضائي على الصعيد الدولي من أجل مكافحة الجنوحية الاقتصادية والمالية عبر الحدود، حيث سلطوا الضوء على التناقضات الصارخة التي تعانيها الدول المتقدمة لاسيما الأوروبية التي تعلن رمزيا عن "عمليات تطهيرية" تضطلع إلى ملفات حساسة معنية بالممارسات المشبوهة وادت إلى الإفلات من القصاص اجتماعيا على جريمة التداول الاحتيالي لأموال ذات منشأ إجرامي، ويتمثل الهدف الرئيسي لهؤلاء "الفرسان البيض" في خلق شكل آخر للذي تمارسه الشبكات الدولية لتبييض رؤوس الأموال ذات المنشأ الاحتيالي والتي يقصد بها الأموال المكتسبة من تجارة المخدرات، عمليات تهريب الأسلحة، العمولات السرية والرشاوي وأموال جماعات المافيا التقليدية والمافيا الجديدة القادمة من الشرق ومن آسيا، تلك الأموال التي يستعملها رجال الصناعة من الفساد ومن عمليات التمويل السرية في المجال السياسي، بالإضافة إلى الأموال التي تودعها في صناديق للطوارئ تنشئها المؤسسات وتخصصها لتمويل أعمالها السرية، وقد قدر إجمالي المبالغ العابرة من خلال الملاذات الضريبية بما يتراوح بين (330و460 مليار يورو سنويا) أي ما يعادل نصف تدفقات رؤوس الأموال الدولية، وقد اصبحت هذه المشكلة محددة بوضوح منذ عشر (10) سنوات مع قيام مجموعة السبع بإنشاء فريق العمل الدولي المالي المعني بتبييض رؤوس الأموال في سنة 1989.

سادسا– جامعة الدول العربية والبرلمان العربي لمكافحة الفساد:

يعتر دليل البرلمان العربي مواصلة وامتداد لإتفاقية الأمم المتحدة حيث شارك فيه مجموعة من البرلمانيين وقد أوكلت منظمة الأمم المتحدة مهمة التكفل بتطبيق اتفاقية الأمم المتحدة في البلدان العربية لأفراد البرلمان العربي ليكون كأداة رئيسية بيد البرلمانيين من خلال تضمينه لجميع الوسائل البرلمانية التي تمكن أن يستخدمها البرلماني العربي سواء كانت دولته عضوا في المنظمة أم لا، وتعتبر هذه المنظمة أي "منظمة برلمانيون عرب ضد الفساد الفرع العربي للمنظمة العالمية للبرلمانيين ضد الفساد باعتبارها منظمة غير حكومية"[*]،بالإضافة إلى منظمة البرلمان العربي لمكافحة الفساد نجد جامعة الدول العربية من المنظمات التي تسعى حسب هدفها الظاهر إلى، مكافحة الفساد بأنواعه الإداري والمالي [2] ويعتبر ميثاق جامعة الدول العربية امتداد لميثاق الأمم المتحدة حيث يشير هذا الميثاق إلى ضرورة مكافحة الفساد واحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وقد أدرج ضمن هذه الحقوق حق الإنسان في الرأي والذي يتفرع عنه احترام خياراته الثقافية هذا وشجع الميثاق على مبدأ التعاون الدولي في حل المسائل

---

[1] - محمد الأمين البشري، **نفس المرجع السابق**، ص.8،9،10.

[*] تأسست المنظمة في مؤتمر برلماني إقليمي عقد بيروت بتاريخ نوفمبر 2004 بدعم من برنامج إدارة الحكم في الدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مقرها بيروت والمنظمة لها فروع في كل من فلسطين، اليمن، الكويت، الأردن، لبنان، البحرين، المغرب الجزائر.

[2] - – عبد الرضا الأسدي عبد الرسول، **نفاذ تدويل مكافحة الفساد في القوانين الداخلية**، دون بلد نشر 2010، ص4.

ذات الصبغة الدولية والاقتصادية والاجتماعية الثقافية الإنسانية [1] غير أن ما يجب الإشارة إليه إذا تم التوفيق بين معادلة مكافحة الفساد والتعاون الدولي كيف يتم مكافحة الفساد في الدول النامية والتعاون الدولي بين كيف يتم مكافحة الفساد في الدول النامية والتعاون الدولي بين الدول المتقدمة والدول النامية وكيف يتم تحقيق التعاون الدولي، وما هو المقابل الذي تدفعه الدول التي تم التعاون معها والمقصود أن الدول النامية بشكل عام هي الدول الأضعف من حيث امتلاك النفوذ على المستوى العالمي ومن حيث الثروات هذا الشكل الذي فرضته البلدان التي تقوم بالتعاون أي البلدان المتقدمة لأن الواقع من حيث المساحة ومن حيث الثروات الطبيعية فإن البلدان النامية هي المالكة بدرجات أكبر من البلدان المتقدمة، ويعود ذلك إلى الاستعمار الذي تمارسه البلدان المتقدمة على البلدان النامية الاستعمار بشكله الحديث أي الغزو الثقافي والفكري والرامي إلى طمس هوية الدول النامية، ذلك أن المبادئ العالمية تؤثر وتلزم مبادئها فيما يتعلق بالبلدان النامية، خاصة وأن الفساد الذي فرضته تلك البلدان المتقدمة كسياسة للسيطرة واخضاع البلدان النامية للتبعية المطلقة وهذا لا يتم إلا بوسائل كما سبق الإشارة هذه الوسائل التي تستعملها البلدان المتقدمة باسم حقوق الإنسان وتحسين المستوى المعيشي للأفراد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، وبهذا تعتبر جامعة الدول العربية ومنظمة البرلمانيين العرب لمكافحة الفساد بمثابة الوسيلة التي ينفذ بها الفساد الذي تفرضه البلدان المتقدمة خاصة فيما يتعلق بحيث المجلس الاقتصادي والاجتماعي على توفير وتيسير الحلول للمشاكل الدولية، الاقتصادية، الاجتماعية، والصحية وما يتصل بها من وتعزيز التعاون الدولي في أمور الثقافة والتعليم [2] وهذا حسب المادة (55) من الميثاق وإن الإشارة إلى الثقافة والتعليم إنما يؤكد الفكرة الرامية إلى إلغاء الثقافة المحلية للبلدان النامية خاصة البلدان ذات الديانة الإسلامية وإحلال الثقافة الغربية التي تسعى إلى التقسيم الطبقي لدول العالم حيث تظهر دول مسيطرة، ودول مسيطرة عليها وهذا ما حدث فعلا في مجتمعات ودول البلدان النامية عن طريق التداخل في المناهج والبرامج التعليمية وكذا باستعمال التكنولوجيا الحديثة ببرامجها والتي يتم استخدامها دون الوعي بهدف تسهيل الحصول عليها.

غير أن التناقض أو الخلل الذي يظهر بتطبيق الإتفاقيات ومحاولة تحقيق التكيف بينها بخلق خللا وظيفيا حيث في حالة بروز انحراف تنظيمي أو جريمة منظمة في دولة ما ولتكن عربية ووجد أن نصا أو أكثر من معاهدة دولية هو الواجب التطبيق على الخلل البارز فإن العلاج يقتضي البحث فيما إذا قد عاصر صدور المعاهدة اصدار ملحق لتفسير كل أو بعض نصوصها أو صدور ملحق تفسيري لاحق لهذا الغرض، فإذا وجد مثل هذا الملحق وتوافرت فيه الشروط السابق بيانها بخصوص اعتبار المعاهدة الدولية لها قوة القانون الداخلي فإن القاضي يلتزم بتطبيق هذا التفسير، بل إن الملحق التفسيري يبدأ تاريخ سريانه من تاريخ دخول المعاهدة محل التفسير حيز النفاذ الداخلي إلا إذا جاء التفسير بأحكام جديدة والتناقض الذي يبرز يتمحور حول المبادئ القانونية التي يجب أن يلتزم بها

[1] - سلامة أحمد عبد الكريم، **علم قاعدة التنازع والاختيار بين الشرائع**، مكتبة الجلاء الجديدة، الطبعة، 1993، ص5.

[2] - هيلين نوار، **تدويل الدساتير الوطنية**، بيت الحكمة، بغداد، 2004، ص5.

القاضي عند القيام بالتفسير والتطبيق هل هي قواعد القانون الدولي أو قواعد القانون الداخلي الذي تبنته المنظمات الإقليمية أو العربية كجامعة الدول العربية أو البرلمان العربي التي وافقت على ما أصدرته منظمة الأمم المتحدة في مجال مكافحة الفساد.

سابعا – الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد:

تمثل "الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد(ACINET)"منبرا إقليميا رائدا للتشبيك المعرفي وتنمية القدرات وحوار السياسات في مجالات اختصاصها، وهي تضم مؤسسات رسمية معنية بمكافحة الفساد من مختلف أرجاء المنظمة العربية بالإضافة إلى جهات غير حكومية بارزة تحت إصطلاح مجموعة غير حكومية تعتبر عنصر مشترك من عناصر الشبكة العربية وقد تأسست الشبكة العربية في عمان الأردن بتاريخ 30 يوليو 2008 بحضور مسؤولين يمثلون جهات معنية بمكافحة الفساد من 16 بلد عربي وهي نتيجة تحققت في إطار مبادرة الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في البلدان العربية المشتركة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وقد نتجت نتيجة سلسلة من المشاورات الإقليمية والوطنية المكثفة التي جرى إطلاقها تحت عنوان "إعلان البحر الميت الثاني" ويدعم من برنامج الامم المتحدة الإنمائي وشركائه ومن بينهم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وجامعة الدول العربية وفي نهاية الأعمال تم صياغة واعتماد الوثائق التأسيسية للشبكة التي تنظم أعمالها وتشمل الميثاق ونظام العمل والإعلان التأسيسي وبعد ثمانية شهور من التحضيرات الداخلية، اعتمدت الشبكة العربية أول برنامج عمل بها في أفريل 2009 وأطلقت أول دوراتها السنوية في (2009-2010) برئاسة دولة الأردن وتتولى الشبكة تنظيم نشاطات مختلفة لدعم أعضائها كما تعمل على تقديم المساعدة التقنية اللازمة لهم أو تقوم بتسيير ذلك عند الإمكان وتصدر الشبكة أيضا موجزا إخباريا شهريا ومنتجات علمية وتشجع تبادل المعلومات عن بعد بين المعنيين من خلال أدوات متنوعة، وتنسيق بين مختلف هذه النشاطات "وحدة الدعم الإقليمية" الخاصة بالشبكة والتي يستضيفها برنامج إدارة الحكم في الدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مكاتبه ببيروت.

ثامنا – تحقيق الأهداف بين التعارض والتنازع في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتشريعات الداخلية :

عند تطبيق اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الدولية لا يقف الأمر عند إثبات أو تفسير اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، حيث تواجه القاضي الجنائي مشكلة أكثر صعوبة، وهي عندما يوجد تعارضبين المعاهدة محل التطبيق والتشريع الداخلي سواء كان دستورا أم لائحة أم قانونا وهنا يطرح التساؤل عن أي التصنيفات سوف يقوم بالتطبيق ؟ وهذا يتطلب معرفة مكانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في إطار القواعد الداخلية الدستورية والتشريعية ليبقى خلل آخر يتجسد في معرفة حكم التعارض بين النصوص، وهذا يفترض تحديد مكانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في سلم تدرج القواعد الوطنية الدستورية والتشريعية من خلال نظرة إجمالية لدساتير بعض الدول باعتبار أن ذلك هو بداية المدخل لتحديد النص الواجب للتطبيق لعلاج الانحراف الحاصل مع التركيز على جوانب التعارض وفي هذه الحالة يفرض القانون الداخلي باتفاق بين جميع الأطراف أي تنفيذ قوانين الاتفاقية الدولية [1] حتى وإن وجد تعارض مع القانون الداخلي خاصة إذا تم المصادقة على الاتفاقية ونشرها،وبهذا وفق قوانين بعض الدول يتم افساح المجال لتطيق اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد مادامت قابلة للتطبيق الذاتي، وحتى ولو كانت تتعارض مع الدستور الداخلي [2] حيث يتم إعلاء القانون الدولي على القانون الداخلي دون إعاقة ذلك بالقانون الداخلي تجنبا لتحميل المسؤولية للدولة التي رفضت وهنا ندخل في إطار الإهتمام بتشجيع الفساد جراء عدم تطبيق القواعد والقوانين الدولية،وبالإضافة إلى التعارض يبرز خلل آخر في قوانين مكافحة الفساد فقد يرتكب الجاني جريمة أو واقعة واحدة ويتبادر إلى الذهن أن حل النزاع في هذه الحالة يتم بأكثر من نص في حين أنه بأعمال قواعد التفسير ينتهي الأمر [3] أي بتطبيق نص واحد من بين مجموع النصوص ذات الصلة ويعتبر هو الأقرب وقد اصطلح المختصون القانونيون على اتباع الحلول بهذه الصفة لحل الخلل محل النزاع بالتنازع الظاهري[4] كونه يرجع إلى الظاهرة المنتقى من أول قراءة فاحصة ومثال ذلك أن يرتكب الشخص سرقة بإكراه فإن فعله يخضع للنص الخاص بالسرقة البسيطة وكذا خاضع للنص الخاص بالسرقة بالإكراه بينما النص الواجب التطبيق هو نص السرقة بالإكراه، وبهذا حدد للتنازع الظاهري ثلاثة عناصر يتمثل الأول في وحدة السلوك الإجرامي الذي أقدم عليه الشخص والثاني في تعدد النصوص الجنائية المتعلقة بذات الموضوع بحيث يبدو ظاهريا إمكانية تطبيقها على الواقعة المرتكبة أما العنصر الثالث فيتمثل في كون النصوص الجنائية سارية المفعول على الواقعة المرتكبة ويرجع التنازع الظاهري إلى بين النصوص إلى التضخم التشريعي أضف إلى ذلك طبيعة

---

[1] - عبد الكريم عوض خليفة، **أحكام القضاء الدولي ودورها في إرساء قواعد العرف الدولي والمبادئ العامة للقانون**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2009،ص196.

[2] - عبد المنعم محمد، **التطبيق المباشر لقانون الجماعات الأوروبية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة 1987، ص260.

[3]– محمد عبد الغريب، **شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الاحترازية**، دون دار نشر،2000 ص1032.

[4] – رمسيس بهنام، **النظرية العامة للقانون الجنائي**، منشأة المعارف، الإسكندرية 1995،ص176.

النصوص الجنائية[1]ويتوافر التنازع إذا وجد نص خاص ونص عام يعالج نفس المسألة أو نفس الواقعة فالنص الخاص يغلب ويستبعد تطبيق النص العام بمعنى أنه يوجد نص يضع شروطا عامة ويأتي نص يتضمن تلك الشروط ويضيف بعض العناصر فيتم تطبيق الأخير ويرجع ترجيح النص الخاص على العام إلى أنه يحتوي على جميع العناصر الواردة في النصوص العامة بالإضافة إلى التنازع الظاهري يبرز شكل آخر يتمثل في التنازع الحقيقي بين النصوص إذا انتهى الأمر إلى عدم إمكانية التوفيق بين النصوص محل النزاع لوجود تنازع حقيقي، فكيف يواجه القاضي المشكلة؟ بمعنى آخر هل يغلب أحكام المعاهدة أم أحكام التشريع الداخلي لوضع حل يرى المختصون القانونيون أنه يجب مراعاة قيد التدرج التشريعي حيث بعد تحديد مكانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في النظام القانوني الداخلي وعلى إثر ذلك يقضي إعمال فض التنازع بين النصوص الجنائية[2]أي أن تكون النصوص محل التنازع من مرتبة تشريعية واحدة أي من درجة واحدة وهنا يفرض إعلاء المعاهدات الدولية على التشريع الداخلي ذلك أن مخالفة التشريع للمعاهدة لا يعني أنه يعني أنه تشريع غير دستوري، يبرز في هذه الحالة أن فئة تشير إلى اعتبار أن المعاهدة ليست قانونا وإنما لها قوة القانون وقد تم الرد على هذه الفئة بأن المعاهدة طالما لها قوة القانون فهي تأخذ مرتبته وأن المعاهدة تستبعد القانون وذلك لضمان عدم التعرض للمسؤولية الدولية خاصة حالة تواجد رقابة سابقة على دستورية المعاهدات الدولية حيث تعتبر العلاقة بين القانون الداخلي والدولي علاقة تكامل وتعاون ذلك أن بعض الدول تعجز عن الوصول إلى وضع حلول لمشكلاتها الداخلية فتلجأ إلى الإستناد إلى القوانين الداخلية بالإضافة إلى أن هناك بعض المشكلات المشتركة كأن يحصل انحراف يشترط فيه طرفين طرف من الدولة التي حصل فيها الانحراف أو الجريمة وطرف شريك كالشراكة التقنية مثلا حين تلجأ دولة ما إلى استيراد تقنيات من دولة أخرى وفق عقد وفي حالة حصول خلل معين يظهر الاعتماد على المعاهدات الدولية والقانون الداخلي.

تاسعا – فساد على مستوى فاعلين:

أ – فئات شعبية غير محمية:

يتدبر آلاف الكادحين قوتهم اليومي قوتهم اليومي بالتعاطي لمهن إصلاح العديد من التجهيزات المنزلية، كالثلاجات، ومسخنات الماء، وميكانيك السيارات، إلخ، ويؤدي ذلك إلى تعرضهم إلى خطر استنشاق ألياف الأميانت غير المرئية، والمخاطرة بصحتهم في الوقت الذي لا حماية اجتماعية لهم، كما يطرح بحدة مشكل نفايات الاميانت الذي لا تنشغل به أي جهة.

[1]– أحمد فتحي سرور، **الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام**، دار النهضة العربية، الطبعة6 1996،ص644.

[2]M. complet ,**Introducton au droit** ,Guauno editeur.E.J.4.Paris, 2007, P44.

أ- قرويون بوزارات:

حسب البروفيسور شكيب العراقي، رئيس الجمعية المغربية لطب الشغل والارغونوميا، والمخاطرة (لاغزيت دو ماروك 14 غشت 2003)، ثمة ثلاث مناجم للاميانت بمنطقة ورزازت، لم تعد مستغلة رسميا، لكنها تعرض للخطر قسما من سكان المنطقة الذين مازالوا يستعملونه في النسيج.

أ- حادث بالمحمدية يفضح شروط تناول ونقل الاميانت:

الظروف التي يتم فيها نقل وتخرزين واستعمال المادة القاتلة لا تراعي صحة العاملين ما دامت المراقبة منعدمة، والدولة البرجزوازية ذاتها تستهين بالخطر لأنه لا يهدد سوى صحة العمال. وهل ثمة مثال معبر عن هذا الوضع أكثر من الحادثة التي شهدتها مدينة المحمدية سنة 1993: سقطت بالمحمدية قرب حي البرادعة اكياس اميانت محملة في قطار من ميناء الدار البيضاء بعد إنزالها من باخرة نقلها من كندا.

كانت عربات القطار محملة بعشوائية دون غطاء، تم تسجيل 15 إصابة بحساسيات جلدية، قال عنها الدكتور بلمامون عضو مكتب" المجلس البلدي " إنها لا تشكل أي خطورة على صحة المصابين على المدى القصير هذا جاء في جريدة الاتحاد الاشتراكي (11 يونيو 1993)، دون أن تتورد رأي الدكتور في خطورة الاميانت على المدى الطويل. لا يبدو أن الأمر يشغل بال تلك الجريدة، وهذا ما يؤكده عنوان الخبر ذاته الذي اعتبر الاميانت مادة مشعة؟.

د- اكواخ أحياء الصفيح:

قسم غير معلوم من سكان احياء القصدير مهددون بخطر الاميانت، لأن الأكواخ قد تكون مسقفة بالألواح الإسمنتية المتموجة التي يستعمل الاميانت في صناعتها (لاكتسابها الصلابة)، فمع تقادم تلك الألواح يتناثر منها غبار الاميانت ليتسرب إلى رئة القاطنين في الأكواخ، وكثيرة أيضا هي المعامل والورشات المغطاة بألواح ديماتيت.

هـ- مؤسسات عمومية، منها الجامعة:

بكلية الآداب بجامعة عبد المالك السعدي بتطوان. تأكد ذلك بعد القيام بجملة تحاليل préfabriqué يوجد الاميانت في مواد البناء الجاهزة في نهاية فبراير 2001 من طرف باحثين في مختبرات كلية العلوم بالرباط، شعبة الكيمياء وقد عهدت الأداة المركزية لوزارة التعليم العالي إلى المختبر العمومي للتجارب والدراسات للقيام بخبرة مضادة لتحديد نسبة الاميانت طالب الأستاذ بخبرة طبية، وباستبدال معدات البناء تلك، وبلجنة بحث في المبالغ التي انفقت في أشغال ترميم البنايات. اضرب الأستاذ بتطوان، وحدا حدوهم الطلاب، فتم التخلي عن تلك البنايات. وهذا وقد استخدمت نفس المعدات في ملحقات جامعات أخرى كالبيضاء، وفاس، ومن المحتمل أيضا أن تكون مدارس قروية قد استعملت بها مواد بناء تضم الاميانت. الأمراض الناتجة عن الاميانت. وبعد الحملة

العالمية ضد الاميانت ومنعه ببلدان عديدة، أضيفت إلى جداول الأمراض المهنية بالمغرب امراض الاميانت الأخرى.

فعند تعديل تلك الجداول (ديسمبر 1999) خصص لأمراض الاميانت جدول على حدة (رقم 44). اعترف إلى جانب الاسبستور (حددت مدة المسؤولية 20 سنة)، والمزوثليوم (مدة المسؤولية 40 سنة)، والأورام (الجنبوية البدائية أن تثبت طبيا صلتها بالاميانت(40سنة)، والسرطان القصبي الرئوي (35 سنة شرط التعرض مدة 10 سنوات مثل هذا الإجراء خطوة إلى أمام ستمكن بالأقل ضحايا الاميانت باماكن العمل من المطالبة بالتعويض عن المرض المهني، هذا إن كان رب العمل قد أمنهم لدى شركة تأمين، فالتأمين على الأمراض المهنية ليس إجباريا في القانون المغربي، فحتى بعد أن جاء تعديل قانون التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في غشت 2002 بإجبارية التأمين تصدى له أرباب العمل، لدرجة أن رئيس نقابتهم الشامي اعتبره "مؤامرة ضد المقاولة"، ونظموا حملة ضده انتهت، بفعل تقاعد القيادات النقابية، إلى التراجع في ظهير 19 يونيو 2003 عن إجبارية التأمين عن الأمراض المهنية هذا وثمة مشاكل تعترض المصاب بأمراض اميانت، فالميزوثليوم لا يظهر إلا بشكل متأخر، عقودا بعد التعرض لاميانت، وبالتالي قد نقلت العلاقة السببية من إدراك الأطباء، وقد تنكرها شكرات التأمين بمبرر ان مهنة العامل أو مكان عمله لم تعرضه لاميانت. وعليه آنذاك ان ياتي حجة الطابع المهني ليتمكن من الاستفادة من التأمين علاوة على ان لهذا المرض الفتاك اعراض لا نمطية مستعصية على التحديد مما يتيح لبعض الأطباء عزوه إلى إصابات غير مهنية. وهذا ما يجعل عدد ضحايا ميزوثليوم غير معروف.

مرسوم كذبة الاستعمال الآمن:

تحت ضغط محلي حقيقي، فشكلت لجنة وزارية مشتركة (من وزارات الداخلية . الأشغال العمومية . البيئة . الصحة . التعليم العالي)، دون أن تضم خبراء المختبرالعمومي للتجارب والدراسات، ولا أطباء 20 مستشفى غشت بالدار البيضاء الذين قاموا بدراسات حول الاميانت. وراج في الإعلام منذ 1997 أن الحكومة بصدد إعداد مرسوم لحماية الأجراء المعرضين لغبار الاميانت رغم اليقين التام المحيط بخطر الاميانت، وتزايد البلدان التي منعته، لم تر اللجنة الوزارية المغربية داعيا لمنعه، ولم يكن كل ما اقترحته خارجا في آخر المطاف عن المنطق المتحكم في التعامل مع الأمراض المهنية في القانون المغربي، منطق التعويض بعد وقوع الكارثة وليس اتقاؤها الذين يعني في حالة الاميانت المنع الكلي، هكذا اقترحت اللجنة الوزارية المغربية داعيا لمنعه. ولم يكن كل ما اقترحت خارجا في آخر المطاف عن المنطق المتحكم في التعامل مع الأمراض المهنية المرتبطة بالاميانت. بإضافة مرض ميزوثليوم إلى الجدول 22 من جداول الأمراض المهنية وتقنيات flocage وزادت اللجنة فاستهانت بالخطر نافية وجود تعرض من نوع بيئي في المغرب بمبرر أن تقنيات الرش بالاميانت حفظ الحرارة قليلة الاستعمال بينما بنيت نتائج المختبر العمومي وجود نسبة مخيفة من الألياف في بعض البنايات، علاوة على انعدام أي احصائيات للبيانات المستعملة الممنوعة flocage للاميانت، ومن جهة أخرى تواصل لجنة اليقظة من اميانت ابداء تخوفها منددة باستمرار عمليات

الرش بالاميانت (دوليا(لاغزيت دوماروك 14 غشت 2003) الحقيقة أن حكومة المغرب لم تسع أبدا إلى وضع حد نهائي لفتك الاميانت بصحة العمال والكادحين، بل دوما إلى تبرير مواصلة استعمال الاميانت لمواصلة جني الأرباح، ففي اليوم "الاعلامي" 2 يونيو 1998 . حول اكذوبة الاستعمال الأمن للامنيات، حيث جرى تقديم الخطوط العريضة لمشروع المرسوم الذي تعده اللجنة المشتركة، تم الدفاع عن الاميانت ب3 حجج متساوية في زيفها

- تبرئة لبكريزوليت بادعاء أن الخطير هو الاميانت امفيبول
- تقليل مخاطر الإسمنت المعزز باميانت الذي يمثل 90% من استعمالات الاميانت.
- التشكيك في البدائل المقترحة لاميانت.

لكنه لم يكشف عدد ضحايا الاميانت إلا في مرحلة تسمى défibrage وتدخل ممثل ديماتيت في اليوم الإعلامي ليدعى أن العمال لا يكونون في اتصال مع الاميانت

مضمون المرسوم:

بعد سنوات تداول حول الاميانت بضغط من الحملة العالمية، اتضح لحكومة المغرب انعدام تعبئة عمالية وشعبية محلية ضد القتل والإعاقة بالاميانت، فلم تر أي حاجة إلى منع المادة الفتاكة، فاكتفت بمرسوم حول أكذوبة لم تعد تنطل سوى على الجهلة، أكذوبة الاستعمال الآمن لذلك السم.

أدرجت صحافة الاتحاد الاشتراكي إصدار مرسوم الاميانت ضمن منجزات حكومة التناوب، والحقيقة أنها على صواب، فالمنجز المزعوم شبيه بحكومة التناوب ذاتها: إنه استكمال لما هيأته الحومة السابقة، ومجرد كذب على فقراء المغرب وخدمة لبرجوازييه صادق المجلس الحكومي على مرسوم أمنيات يوم 5 يوليوز 2000 ومر من المجلس الوزاري، برئاسةالملك، يوم 19 أكتوبر 2000، صدر بالجريدة الرسمية 23 يوليوز 2001 عوضا عن الحل الحقيقي الوحيد، أي المنع النهائي، نص المرسوم على وجوب الالتزام بتدابير وقائية، وعلى خلفية تبرئة صنف الكريزوليت، نص المرسوم على منع اميانت الامفيبول، بيد أنه منع جزئي يقتصر على حالات صنع وتحويل المنتجات التي يدخل الاميانت عنصرا أساسيا في تركيبها.(نص الجملة في المرسوم)؟ ومنع المرسوم أعمال الرش بالاميانت، والزم رب العمل بتدبير منع تطاير الاميانت واحترام نسبة التعرض، وفي حال تجاوزها يحدد السبب ويتدارك... وبمد العمال بمعدات تنفس وملابس واقية عند الاقتضاء (يصونها ويستبدلها عند الحاجة) وتفاصيل أخرى حول الملابس.

كما نص على مراقبة نسبة اميانت في الجو من طرف مختبر يعينه قرار لوزير التشغيل كل 3 أشهر، تخفض إلى مرة في السنة إذا لم يطرأ تغيير جوهري على ظروف العمل ولم تتجاوز القياسات الثلاث السابقة نصف النسبة القانونية (نسبة التعرض للاميانت تحدد بقرار مشترك من وزراء الشغل والصحة والصناعة والبيئة) وألزم المرسوم رب العمل

بمسك سجل تلك القياسات يكون بمتناول العمال وممثليهم ومفتشية الشغل، ويحتفظ به طلية 40 سنة، والمراقبة الطبية لصحة العمال بفحص طبي قبل الالتحاق بالعمل وآخر كل ستة أشهر وما يراه طبيب الشغل من فحوص أخرى وضم المرسوم جملة أمور أخرى: تكوين العمال على ممارسات العمل السليمة، والإعلام حول خطر الاميانت، ونسبته في جو اماكن العمل، وحالات تجاوز النسبة القانونية، واستخدام التجهيزات والملابس الواقية، والتنبيه إلى مخاطر اميانت واحتياطات استخدامه الآمن ولم يرق المرسوم المغربي حتى إلى مستوى اتفاقية منظمة العمل الدولية حول اميانت، إذ تغاضى على متضيات منها عديدة، مثل وجوب عنونة مناسبة للأكياس وغيرها مما يحتوي على الاميانت، وتحيين نسبة التعرض، وأن يعهد هدم البنايات التي بها مواد عازلة من الاميانت وإزالة ذلك الاميانت إلى مقاولات معترف من السلطة المختصة بكفاءتها في المضمار، كما تجاهل المرسوم المغربي المادة 19 من اتفاقية 162 المتعلقة بالتخلص من نفايات الاميانت دون خطر خطر على صحة العمال وسكان محيط المقاولة، واتخاذ إجراءات لتفادي تلويث البيئة العامة انطلاقا من أماكن العمل كما ترك مرسوم المغرب جانبا إطلاع العمال بشكل كاف ومناسب على نتائج فحوصهم الطبية، وتأمين دخل يتعذر لأسباب طبية تعيينهم الدائم في عمل يعرض الاميانت، إلخ. وجلي أن تنفيذ هذا المرسوم، غير الفعال، شبه المستحيل بالنظر إلى واقع تطبيق قانون الشغل بالمغرب، والحالة المزرية التي يوجد عليها جهاز تفتيش الشغل، والحالة الكارثية للمنظمات النقابية وهذا علاوة على أن المرسوم لا يهم سوى اميانت لا يهم سوى اميانت أماكن العمل. أما الذي غادرها، أي المتضمن في المنتجات والنفايات، فلا حديث عنه يعني هذا الإجراء الحكومي في آخر المطاف ترك جريمة قتل العمال المتواصلة، طمأنة أغنياء الاميانت بضمان تدفق أرباحهم وبالفعل فور مصادقة مجلس الوزراء يوم 19 أكتوبر 2000 على المرسوم الزائف ابتهج المستفيدون من الوضع. كتبت أسبوعية ماروك ايبدو مدافعة عن إحدى أكبر المقاولات المسببة لكوارث الاميانت: ديماتيت التي يملكها ميلود الشعبي، وقالت إن ديماتيت كانت دوما محترمة لمقتضيات المرسوم، وإن السيد الشعبي"إنما كان ضحية سوء تفاهم تقني ومؤامرة استبدادية، الاميانت المثير للصخب هو الذي يستعمل في أعمال الرش، بينما ديماتيت تستعمل اميانت لصنع صفائح تسقيف"، وكما تلصق جرائم ما قبل 1999 بإدريس البصري أوردت الجريدة أن " ميلود الشعبي يتهم وزير الداخلية السابق إدريس البصري بتعمد الخلط بقصد الإضرار مجموعته"."وتخلص ماروك ايبدو إلى أن المرسوم الجديد يرفع حضرا ويبدد شبهة غير مبنية على أي خبرة خاصة كان التمييز بن الاميانت آخر خطوط دفاع الرأسماليين عن ارباحهم الاميانتية، وهو تضليل روجته بكثافة الدولة الكندية، والتقطته حكومة أرباب العمل بالمغرب، متجاهلة الأبحاث العلمية التي أثبتت ان اميانت كريزوليت يسبب سرطان الرئة ومزوثليوم".

مسؤوليتنا:

بعد انتهاء شوط من مواجهة الاميانت بانتصار ربح الأقلية على صحة الأكثرية، سيظل ذلك السم خطرا محدقا بأجيال أخرى من كادحي المغرب، فاستهلاك لاميانت مرتفع ببلدنا (يمثل الشرق الأوسط وإفريقيا، لاسيما الجزائر

وأنغولا والمغرب والسنيغال حاليا 20% من الطب العالمي). وما دامت الحركة النقابية تغط في سباتها، ستواصل حكومة ارباب العمل تجاهل الدراسات العلمية واخفاء المعلومات الطبية عن العمال الضحايا، وستتواصل الوفيات ببطء، وتستمر العدالة بمكيالين إزاء جرائم رجال الصناعة، فكم رب عمل سجن بعد أن سبب موت عماله بالاميانت؟

وسيؤدي تعاظم البطالة، وشبح الطرد من العمال، إلى تدهور ظروف العمل وقبول العمال بها كرها. والحكومة لا تأبه بكوارث الاميانت، فما بالك بباقي الأمراض المهنية إن مسؤولية عظيمة تقع، من جراء هذا الوضع على كاهل منظمات النضال، على رأسها نقابات العمال وجمعيات حقوق الإنسان، مسؤولية النضال من أجل وقف نهائي لاستعمال الاميانت بقصد حمية الاجيال المقبلة ليس ثمة منتوج يحتوي على اميانت آمن، وليس ثمة نوع من الاميانت عديم الخطورة يجب أن تتضافر جهود كافة الأوفياء لعلة وجود منظمات النضال من أجل بحث وطني حول حجم الكارثة، تتعاون عليه النقابات العمالية وجمعيات حقوق الإنسان، وتتعين المطالبة بأن تقدم المقاولات كافة المعلومات حول العمال المعرضين لخطر اميانت، مع متابعتها قضائيا في حال رفض تقديم هكذا معلومات بتهمة عدم مساعدة شخص في خطر.

- قيام النقابات العمالية بمقاضاة الدولة لنها تعلم الخطر ولم تمنعه.
- تنظيم حملة وطنية للظفر بمنع نهائي لكافة انواع الاميانت، تشارك فيها كافة منظمات نضال الكادحين، بمقدمتها النقابات العمالية، التي اطلقت يوم 25 مايو2005 حملة FIOM وبتعاون مع منظمات شبيهة ببلدان أخرى، منها الفيدرالية الدولية لمنظمات عمال التعدين التي تنسق النضال من أجل منع اميانت بالعالم، واللجنة الخاصة بالوقاية في الجمعيةBen Asbestos من أجل منع عالمي للاميانت، والتي تبنت في بيكين 16 سبتمبر 2004 تصريحا موجها إلى البلدان المنتجة والمستعملة لاميانت، AISS الدولية للضمان الاجتماعي تدعوها إلى الإقدام بوجه السرعة على منع إنتاج وتجارة واستعمال كل أنواع الاميانت والمنتجات المحتوية عليه.
- اتخاذ إجراءات للحد من خطر اميانت المتبقى في البنايات والتجهيزات الصناعية والمنزلية وبما أن سرطان اميانت وامراضه الأخرى تظهر بعد عقود من التستر، لا يكفي المنع لابد من حملة لإعلام العمال بما يهدد صحتهم. يجب إنذار العمال الذين استنشقوا الاميانت بأماكن العمل، ولا زالوا على قيد الحياة، ليتمكنوا من مساعدة اطبائهم على تأويل الأعراض المرضية المنذرة بقصد ضمان علاجات ناجحة.
- مساعدة الضحايا وأرقاربه بإرشادهم حول الإجراءات القانونية والطبية الواجبة لإحقاق حقوقهم في العلاج والحماية القانونية والتعويضات.

و- إعادة بناء النقابات العمالية:

لا يقتصر مشكل النقابات على تخليها عن مشروع بديل لنظام عبودية العمل المأجور، بل تقاعسها حتى عن ابسط وظائف الدفاع عن شروط افضل لبيع قوة العمل.

فهي لا تولي صحة الشغيلة في أماكن العمل حدا أدنى من الإهتمام والجدية، ليس بالأمر الغريب بالنظر إلى أن باقي مجالات العمل النقابي ضحية لنفس الإهمال أو السفسفة في أحسن حال. هذا مع ان كوارث عديدة حلت بالعمال بفعل مت ما آل إليه ظروف العمل من انعدام شبه تام لشروط السلامة، وتكاثر الإصابات بالأمراض المهنية، (السيلكوز بالنسبة لعمال المناجم، البيسنوز وأمراض أخرى بالجهاز التنفسي بالنسبة لعاملات النسيج، وأمراض الحساسية والبرودة بالنسبة لعاملات التصبير،...) لذا فإن كل توق إلى إضفاء الطابع الكفاحي على النقابات يقتضي، ضمن أمور أخرى، الاضطلاع بهذه المهمة وفق رؤية طبقية تكشف التناقض التام بين صحة العمال وأرباح الرأسماليين يعني النضال من أجل:

- قيام مؤسسة عمالية لمخاطر الشغل، تنظم حملات الوقاية من الاصابات المهنية وتقدم المساعدة للضحايا، تكون إحدى لبنات بناء وحدة الحركة النقابية.
- تأهيل النقابات في هذا المضمار بقيام لجان خاصة بالمخاطر المهنية في الأجهزة النقابية على الصعيدين المحلي والوطني
- طب شغل حقيقي: استقلال اطباء الشغل عن أرباب العمل، وإخضاعهم لرقابة النقابات ولجان السلامة، إلخ.
- لجان سلامة حقيقية بأماكن العمل، لها حق الإعتراض على كل ما يضر بصحة العمال، تسيير مشترك مع الإدارة لمشاكل السلامة بل أداة نضال باستعمال ما يعطيه القانون وتوسيعه قيام لجان السلامة بأبحاث وخبرات حول الأمراض المهنية دمج التعويض عن حوادث الشغل وامراضه في الضمان الاجتماعي، بدل تركه مجالا لاغتناء الشركات الخاصة ويبقى الامر الجوهري هو تعزيز المقاومة الجماعية للأخطار المهنية، هذه المقاومة هي التي ستمد بالفعالية المساطر القانونية القائمة أو التي ستنتزع.

و من أجل بديل نظام تقتيل العمال من أجل الربح ليس مشكل الاميانت غير أحد أوجه فساد نظام الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ولا يتعلق الأمر بأرباب عمل بلا ضمير يشكلون الاستثناء، بل بمنطق نظام المأجور الذي يعتصر الأرباح باستعمال البطالة لفرض شروط عمل سيئة على الأجراء، والذي يعتبر السلامة كلفة تستدعي الخفض لرفع الأرباح والحال أن غالبية النقابيين استبطنوا أن التنظيم الرأسمالي للاقتصاد هو وحده العقلاني وإنه يجب الحفاظ على أرباح الراسماليين لمصلحة العمال أنفسهم، وهذا منظور يجب تغييره راديكاليا بجهد التشهير

بنظام العل المأجور والتعريف بالبديل الاشتراكي الكفيل باستعادة غنسانية الإنسان، وبالطريق الثوري إليه، طريق التنظيم والنشاط الذاتيين للعمال وكافة الكادحين.

مراجع:

- موسوعة مخاطر الشغل: كي لا تفقد حياتك السعي إلى كسبها . بالفرنسية . منشورات لاديكوفيرت باريس 1985.
- نص اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الاستعمال الآمن لاميانت . موقع المنظمة بانترنت جدول الأمراض المهنية . الجريدة الرسمية عدد 4788 بتاريخ 20 أبريل 2000.
- مرسوم وقاية العمال المعرضين لاميانت . جريدة رسمية عدد 4780 بتاريخ الفاتح فبراير 2001.
- دراسة عن اميانت بموقع www.amit67.org
- (الاميانت: مدة الكمون سيف ديمقليس حقيقي، مقال بموقع منظمة العمل الدولية) بالفرنسية طب الشغل بالقطاع المنجمي . منشورات الجمعية المغربية لطب الشغل والارغونوميا . دار القرويين 1998 بالفرنسية.
- الأمراض المهنية في التشريع المغربي . محمد برادة غزيول. مطبعة ومكتبة الأمنية . 1991.
- حوادث الشغل وامراضه بين انعدام طب شغل حقيقي وهزالة التعويض العدد 5 المناضلة، كل المادة الإعلامية حول الاميانت بالأرشيف الإلكتروني لجريدتي لكنوميست لاغازيت دو ماروك.

عاشرا – نموذج مافيا الإرهاب:

أ– الإرهاب ونشأة الدولة العميقة في تونس:

تعيش البلاد التونسية على وقع انتشار الإرهاب بصفة تدريجية وبنسق متصاعد انطلاقا من أحداث مدينة الروحية يوم 18ماي2011 والتي أودت بحياة المقدم الطاهر العياري والرقيب أول بالجيش التونسي وليد اللحاجي مرورا بأحداث بئر علي بن خليفة وتبادل إطلاق نار بين إرهابيين وجنود تونسيين وصولا في سنة 2012/2013 إلى تنامي ظاهرة دخول السلاح بكميات هائلة دون الكشف أو التوضيح كيف تسلل ذلك السلاح وتجاوز حدود الوطن ليصل إلى وسط العاصمة تونس دون رقيب او حسب لتنشئنا ظاهرة غريبة عن ثقافة الشعب التونسي الذي قاد ثورته بكل سلمية ليفيق هذا الشعب من حين إلى آخر على وقع أصوات الرصاص وفواجع الاغتيال السياسي لرموز وقادة سياسيين.

ففي تاريخ 6 فيفري 2012 اغتيل قائد من قيادات الجبهة الشعبية بست رصاصات امام منزله وبتاريخ 25 جويلية اغتيل سياسي آخر ورمز آخر المرحوم البراهمي وهذه المرة اغتيل بأربعة عشر رصاصة وبنفس المسدس الذي وقع به اغتيال الأول مما يحيلنا على الوقوف نفس الجهة وراء هذين الاغتيالين ببشاعة وإصرار كبير على القتل، واغتيال يحيلنا إلى نشوب حالة من الفزع والرعب لدى الشعب ولكن ايضا لدى النخبة السياسية التي سرعان ما تدخل في حالة من الصراع وتبادل التهم في كل مرة مباشرة بعد كل عملية اغتيال وكان بالهدف والداعي الباعث على ارتكاب الجريمة ذاته في كل عملية اغتيال بل وتاكد وتحقق بكل دقة اثر الاغتيال الغادر لثامنية من جند تونس البواسل حماة الوطن بتاريخ 27 جويلية 2013 على الساعة السادسة ونصف لحظات قبل الإفطار وتمت الجريمة بطريقة بشعة وكان الجاني هو نفسه وكأنه اغتاظ من عدم تحقق هدفه المنشود من الاغتياليين الأولين فكان التشفي في واقعة جبل الشعانبي الذي طن الشعب التونسي انها الكابوس الذي انتهى بعد أن الصراع طيلة شهرين كان لتخليص الشعانبي من الطبيعة ولكنه أيضا "تنبا" في تفجيرات جديدة و"بشرنا" بصمولة تونس وبوقوع عملية ارهابية ستظهر في الشعانبي قائلا الأيام بيننا... وصحت "النبوة" ثمانية من ضباطنا الأحرار البواسل يقتلونيذبحون بدم بارد كأبشع ما يكون... ولكنه نسي قبل رحيله المفاجئ... أن يخبرنا عن كيفية انتحار الرقيب الأول البدري التليلي خلال شهر جانفي 2013 والتي أعلنت وزارة الدفاع انذاك أنه اعترف بعلاقته مع مجموعة ارهابية. والتي عرفت باسم عقبة لبن نافع حسب تصريح لوزير الداخلية انذاك. تسللت واستقرت بجبال جندوبة والقصرين.

ولسائل أن يتسائل كيف يمكن للرقيب الانتحار بعد ان اعترف بأمور تمس كيان وأمن الدولة في غفلة من الجميع في حين أن القواعد والتراتيب العسكرية تقتضي أن لا يقع الاحتفاظ بالجنود بأي حال من الأحوال في زنزانة بصفة انفرادية وأن اقتضى الأمر أن يصاحبه زميل له طوال مدة الاحتفاظ والسؤال الآخر الذي طرحته عائلة الفقيد والحقوقيون أيضا هو ما سر تلك الكدمات بالرأس وباجزاء أخرى من بدن الفقيد التي يسهل معاينتها بالعين المجردة... لعله لو بقي حيا لكشف عديد الأمور وهو المسؤول عن حراسة مغازة الأسلحة بالثكنة العسكرية بالكاف ونرجو في هذا الإطار من السيد قاضي التحقيق الرائد حسني العبروقي أن يكشف للرأي العام ملابسات هذا التحقيق ومن والمسؤول عن انتحار الرقيب الأول ألبدري التليلي، أن هاته التصريحات التي لم توضح غلى حد الآن من شانها أن تكشف عديد الأمور فكيف لعنصر من الجيش أن يرتبط بجماعات إرهابية حسب تصريحات رسمية. ثم نتحر وهل هو الوحيد المرتبط بهاته الجماعات.

كذلك أمر محير واصبح أكثر تعقيدا حين تعطى الأوامر لمجموعة صغيرة من الضباط بالتنقل من الثكنة العسكرية ببنزرت إلى جبل الشعانبي مجددا وبعد أن اعلن قائد أركان الجيوش الثلاثة في آخر تصريح وظهور تلفزي له بأن لا وجود لجماعات إرهابية بجبل الشعانبي وأنه أجاب الرئاسات الثلاثة حول ذلك بأنه كان يحرر في جبل الشعانبي من الطبيعة...

عمليات إرهابية بين اللحظة والأخرى في جبال من جبالنا تفجير سيارة مفخخة أمام مركز أمني بحلق الوادي... كميات اسلحة مهولة ومخازن للسلاح تكتشف بين اللحظة والأخرى في قلب العاصمة اغتيلات سياسية لا برز القادة السياسيين في وضح النهار وبنفس المسدس... انتشار للجريمة المنظمة وجرائم تبييض الأموال كل ذلك دليل واضح على الرغبة في نشر الفوضى والرعب لدى المواطن التونسي حتى يشعر بعدم الإستقرار والاطمئنان كل ذلك لا يمكن إلا أن يحيلنا إلى أننا أمام لحظة تغلغل الدولة العميقة بآليات العنف والفوضى والعدمية لكما تم المساس بمصالحها الحيوية وبنفوذها المنتشر في المؤسسات الدولة ومفاصلها مستعملة في ذلك نفوذها الداخلي والخارجي للتأثير في القرار السيادي للدولة بطريقة غير مباشرة عن طريق القتل والترويع.

إن الواجب الوطني والمسؤولية التاريخية يحتمان علينا أن نصرح اننا أمام اخطبوطة أو شبكة من الفساد نمت وترعرعت قبل الثورة وتحاول اليوم عن طريق نفوذها المالي والإعلامي والسياسي والجمعياتي بالإضافة إلى الإستعانة ببعض الحرس القديم الذي مازال يعشش وللأسف وفي بعض المواقع السيادية والأمنية وبالتعاون مع المخابرات الأجنبية التي صار يقلقها أن ترى الدولة التونسية تسير نحو البناء الديمقراطي والمؤسساتي بعيدا عن الشخصنة وفي قطع مع الماضي ولو بخطوة متعثرة احيانا ومترددة أحيانا أخرى، إن هذا المفهوم "الدولة العميقة" الذي يعبر عن وجود جلة من لوبيات الضغط التي تتفرع في عديد المجالات الإعلامية المالية الاقتصادية بالإضافة إلى المجال الأمني تسعى في علاقتها ببعض المخابرات الأجنبية ولوبيات الفساد في بعض الدول المجاورة إلى ضرب المصالح الحيوية والاستقرار للدولة الوطنية كلما احست أن هناك خطرا داهما يهدد مصالحها. وإن المتأمل في التاريخ السياسي للتجربة التركية أو أمريكا اللاتينية قد يفهم أننا بصدد المرور بنفس التجربة وبنفس الوسائل فتركيا في سوات القرن الماضي عاشت صراعا طويلا وفق خطة محكمة طويلة النفس لمجابهة ابشع الجرائم التي ارتكبها أقوى شبكة منظمة للدولة العميقة المعروفة باسم ارجنكون، ومن المهم أن نبحث قليلا في خلفيات نشأة الدولة العميقة بهذا المعنى في تاريخ تركيا الحديثة، فربما نعرف منها ما الذي يحدث في تونس هذه الأيام ولماذا يحدث...

حسب المؤرخين والخبراء كانت من أول دول العالم التي غرست فيها المخابرات" نواة ما عرف فيما بعد باسم الدولة العميقة، وذلك سنة 1952، وكان الهدف الأساسي هو التحكم في قرارات قيادات الجيش، وصناع القرار والمسئولين السياسيين الكبار في مختلف مواقع السلطة والغدارة العامة في الدولة التركية. وبمرور الوقت تضخمت" الدولة العميقة" غير الرسمية، حتى اتضحت دولة موازية للدولة التركية الرسمية، وكلما كانت تركيا تتجه خطوة نحو التحول الديمقراطي بإجراء انتخابات حرة، تحركت أركان الدولة العميقة واشاعت الفوضى بأعمال العنف في البلاد لإجهاض هذه الخطوة وإعادة الأوضاع إلى سابق عهدها، وهكذا عانت تركيا من سلسلة جرائم بشعة ارتكبتها "الدولة العميقة" ولم تتوقف عن ارتكابها منذ سبعينات القرن الماضي.

وقد آلت وقائع المواجهة بين الحكومة اردوغان والدولة العميقة بطريقة " خطوة خطوة" التي بدأت بإلقاء القبض في جويلية سنة 2007 على عدد من المتهمين العاديين كانت لهم صلة بأعمال إرهابية وتخزين اسلحة في أحد

مساكن اسطنبول. ثم تطورت المواجهة في مارس وجويلية من عام 2008، عندما تم القبض على مجموعة أخرى مكونة من 14 شخصا كانوا يشغلون مناصب رفيعة، منهم مثلا زعيم حزب العمال المعارض، وقائد سابق للأمن الداخلي، وقائد سابق للجيش الأول التركي، وفي خطوة ثالثة تم القبض على 84 متهما جديدا في قضية الارجنكون ايضا، وفي تلك المرة تصاعدت حملة القبض وشملت ذوي مناصب أرفع من سابقيهم، كان منهم ثلاث من قيادات الجيش المتقاعدين، وعدد آخر من رجل الجيش والشرطة وبعض الصحفيين ورؤساء الجامعات المتقاعدين. ثم تواصلت الحملة في جوان 2009 باكتشاف مؤامرة عرفت باسم "مواجهة الرجعية" دبرها بعض قادة الجيش من سلاح البحرية، وكان المقصود هو التمهيد لانقلاب عسكري والإطاحة بحكومة العدالة والتنمية بعد انتخابها في ديسمبر إلى تفكيك الدولة العميقة بتركيا وماجهتها.

تجربة أخرى جديرة بالبحث ع الدولة العميقة إذ بعد الحرب العالمية الثانية ونشوب الحرب الباردة بين المعسكرين الرأسمالي والإشتراكي استأنفت الدولة العميقة رحلتها إلى الفارة الأمريكية فدفاعا عن المصالح القومية الأمريكية والمصالح الرأسمالية في العالم ضد الشيوعية اعطى الرئيس الأمريكي ترومان امره بانشاء الوكالة المركزية للمخابرات ومكتب التحقيقات الفيديرالية في أربعينيات القرن الماضي وكان هذا الحدث حسب بعض المؤرخين لحظة ميلاد الدولة العميقة في الولايات المتحدة الامريكية والتي نظمت مئات العمليات السرية الانقلابات في العالم وبالأخص في أمريكا اللاتينية.

أما إذا خصصنا وتاملنا الواقع السياسي مابعد الثورة فإنه يجب ندرك خصائص ميلاد الدولة العميقة إثر الثورة التونسية وتغلغلها ما بعد انتخابات 23 أكتوبر.

إذ أنه خلال الفترة الأولى بعد الثورة شهدنا فرارا لرجال أعمال ووزراء من النظام السابق ورموز للفساد سيدة العقربي نموذجا وغلق للملفات الفساد ورفع لتحجير السفر على الامين العام السابق للاتحاد التونسي للشغل وتشكيل لعديد من الجمعيات والأحزاب السياسية التي هي في حقيقة الأمر جزء من منظومة الفساد والاستبداد القديمة.

خلال تلك الفترة تشكلت ايضا جملة من اللوبيات القديم/ الجديدة وتركزت تحالفات مالية وسياسية بدأت تتموقع من جديد للتأقلم مع واقع ما بعد الثورة وتحضيرا لدورة جديد.

في تلك الأثناء لعب رجال المال الفاسد دورا كبيرا في وضح الاموال واستقاب الشخصيات بدعم خارجي للدفاع عن مصالحها وبحضور إعلامي يومي للتأثير على الرأي العام والوصول لبيوت التونسيين.

وفي فترة ما بعد الانتخابات والشروع في مسار العدالة والانتقالية والتأسيس لمؤسسات الدولة وانطلاق البناء لمؤسسة الأمن الجمهوري بالإشتراك مع منظمات حقوقية داخلية وخارجية أصبحت مصالح لوبيات الضغط

القديم/ الجديد مهددة بفقدان مواقع استراتيجية ولمصالح حيوية خاصة مع تتالي ارتفاع الأصوات الحقوقية بضرورة مكافحة الفساد والمحاسبة القضائية.

هنا نفهم إذا أن من هو مهدد مصالحه الاستراتيجية المالية السياسية وهو المستفيد الأول من تفويض المسار الانتقالي ونشر حالة الفوضى والهلع التي نعيشها اليوم. والحل بالنسبة لهم إذا هو إيجاد تحالفات داخلية وخارجية تشترك في الهدف والغايات، والكثير هم المتضررون من نجاح المسار الانتقالي في تونس بغض النظر عمن يحكم لأن آليات الديمقراطية والشفافية والراقبة هي ضرب مصالحهم العميقة والمتشبعة فمافيا المال والسلاح لن ساعدها وجود آليات ديمقراطية حقيقية في بلد مثل تونس أو ليبيا أو مصر ولكنها يمكنها أن تستفيد كثيرا من حالة الفوضى بما يودي لانتعاش تجارتها وتكديس أموالها في انتظار تأسيس لنظام سياسي يحمي مصالحها ونفوذها الداخلي والخارجي فمن يفقد نفوذه السياسي غير المباشر حتما سينتهي به الأمر إلى الإفلاس المالي وهو ما يفسر التدخل الواضح للوبيات المال في الشأن السياسي عبر عديد الآليات ومحاولة إيجاد حلفاء في عديد الهيئات والمنظمات الوطنية اتي لها التأثير الواضح في الرأي العام وفي القرار السياسي.

ولأن الوضع الذي تعيشه تونس اليوم ليس منفصلا عن تجارب حديثة من بلدان الثورات العربية كمصر وليبيا والتي تعيش نفس الأزمات والمحاولة للانقلاب على المسار الانتقالي أو عن تجارب سابقة كالوضع الجزائري خلال التسعينات حتى أن بعض السياسيين الجزائريين كالديبلوماسي السابق محمد العربي زيتوت وخبراء آخرين رجحوا أن نفس السيناريو الجزائري بصدد إعادة نفسه خاصة بعد اغتيال ثمانية من جنودنا البواسل بجبل الشعانبي بطريقة بشعة وكانت رائجة في الجزائر خلال التسعينات فالمخابرات الجزائرية وحسب كريم مولاي المنشق عن المخابرات الجزائرية والذي كشف خلال حوارات إعلامية سابقة انطلاقا من سنة 2010 عن وسائل وآليات عمل المخابرات الجزائرية في تلك الفترة حيث كانت تسعى للتنكر في أزياء إسلامية ووضع لحي اصطناعية للإيهام بتورط الجماعات الإسلامية وقد ذكر بعض المجازر التي ارتكبت في حق المواطنين الأبرياء في الجزائر سنة 1992 وفي رد على بعض الأسئلة في حوار صحفي هذا ما قاله "بالنسبة لمجزرة بني مسوس التي نفذت ليلة 31 ماي 1997، والتي تمت من خلالها تصفية 200 مدني بريء. لامجال للشك إطلاقا بأن أمر التنفيذ صادر عن الجنرال توفيق شخصيا. وبتقاطع بعض المؤشرات، وهذه هي مهمتي بعضها زودني بها عبد اللطيف أخ الجنرال شخصيا، والذي كانت تربطني به علاقة صداقة، توصلت إلى هذه الخلاصة." خلاصة تؤكدها فيما بعد سيطرة الجنرال والمحيطين به على الأراضي المتواجدة في مكان المجزرة ومحيطها، بطبيعة الحال حاولت مديرية المعلومات والأمن التغطية على مسؤوليتها ونسبت المجزرة لعناصر الجماعة الإسلامية المسلحة كذلك لا يمكن أن يخفي على أحد قلق وانزعاج بعض الجنرالات وأصحاب النفوذ في الجزائر من الثروات العربية بتونس وليبيا خاصة بل الأكثر من ذلك هو نتائج الانتخابات الأخيرة التي تذكر بنفس النتائج في الجزائر خلال التسعينات إذا باتمن الواضح جدا ان تتحالف هاته المصالح في الداخل والخارج وإن اختلفت الأسباب.

وحسب تصريحات للقيادي في حركة رشاد محمد العربي زيتوت فإن جنرالات الجزائر هم من وراء المجزرة والغدر والخيانة لجنودنا بجبال الشعانبي وأكد أن الجزائر زادت في عدد عناصرها بالسفارة الجزائرية بعد الثورة في تونس.

إذن بات من الواضح ان الدولة العميقة في تونس قد تشكلت وتغلغلت وهاهي الآن تمر إلى مرحلة بث الرعب والاغتيالات بالتنسيق مع جهات أجنبية.

وحيث لا يخفى علي أحد أن ترك رجال أعمال فاسدينامتدت نفوذهم داخل تونس وخارجها دون محاسبة لا يمكن إلا أن يؤدي إلى هاته النتيجة والحالة التي نعيشها اليوم.

ومن رفض كأس الذل التي تجرعها زمن بن علي لن يقبل استبدادا جديدا من أجل الحفاظ على منظومة لا تخدم إلا مصلحة مجموعة ضيقة وليس مصلحة المجموعة الوطنية.

أمام كل هاته المعطيات واحتراما واجلالا لأرواح شهدائنا الذين اغتيلوا واحتراما لجنودنا الواسل الذين غدروا في جبال الشعانبي، يجب أن نطرح الأسئلة التالية على القائد الأعلى للقوات المسلحة السابق الجنرال عمار باعتباره من "تعهد بحماية الثورة التونسية..." وهو من كان مطلعا على كل الخفايا الأمنية وهو ما يتضح من تصريحاته الإعلامية الأخيرة.

1- لماذا وكيف ل وجود إدارة أمن عسكري متطورة ولها من الخبرة يقع اجتياز الحدود وادخال كميات هائلة من السلاح على مراحل مختلفة من طرف ارهابيين ويصل الأمر حد التواطئ مع جنود من الجيش التونسي" البدر التليلي" مثلا حسب تصريحات وزارة الدفاع التونسية جانفي 2013.

2- ما سر لقاءاتكم وسفركم المتواصل إلى الجزائر ولقاؤكم بعديد الجنرالات خلال فترة حكومة الباجيقائد السبسي.

3- لماذا لم يقع استخدام المعدات الكاشفة للألغام والأخرى الكاشفة لوجود العبوات الناسفة بالسيارات ومعدات أخرى اقتنتها وزارة الدفاع خلال سنة 2012 وبطلب من إدارة الأمن العسكري وكأنكم تنباتم بوجود أعمال ارهابية.

4- لماذا تلقيتم سيارة فخمة مصفحة كهدية من دولة قطر بعد سقوط النظام الليبي.

5- لماذا لم تصارحوا الشعب التونسي بحقيقة 14 جانفي 2011 إذ لم يطلب منك الاجتماع بوزارة الداخلية بمسك السلطة بعد فرار بن علي بل أن الصراع كان على أشده بينكم وبين علي السرياطي ورضا قريرة وزير الدفاع السابق المسجون بأمر من الباجي قائد السبسي وكان التسابق للوصول لقرطاج ونذكر بأن علي السرياطي هو من طلب من سمير الطرهوني بضرورة قطع الطريق عليكم والاتصال بفؤاد المبزع ومحمد الغنوشي الوزير الأول السابق في عهد بن علي وذلك بعد أن طلبت القبض عليه واستغل بقاء هاتف خلوي آخر لديه بعد ان سلم هاتفه الأول ليقوم بذلك حتى لا تتمكنوا من القاء الخطاب والالهام والذي أعلنت

عنه القناة الوطنية اثر فرار بن علي ولكن الغي هذا الخطاب لأن سمير الطرهوني اتصل بمحمد الغنوشي وفؤاد المبزع.

6- كيف علمتم بعمليات ارهابية وتفجيرات بجبل الشعانبي في المستقبل كما قلتم ذلك في حواركم التلفزيوني الأخير.

7- يهمنا ايضا أن نعرف طبيعة علاقتكم ايها الجنرال برجال الأعمال كمال لطيف.

ايها الجنرال إن مصارحة الشعب التونسي ضرورة ملحة وقبل فوات الأوان خاصة ونحن في هاته الظروف العصبية واحتراما للجنود البواسل الذين تفانوا في خدمة تونس لا من أجل الكراسي أو من أجل الامتيازات بل حبا في تونس بات من الواجب مصارحتهم وإذ نحيي امتثالكم لقواعد اللعبة ونزعكم للزي العسكري حتى تتمكنوا من الدخول عالم السياسة خاصة بعد اقتراحكم كرئيس لحكومة الانقاذ الوطني التي يعتبر مهندسها الاول الباجي قايد السبسي ولعله هو الاعتراف بالجميل لذلك من حقنا نحن شباب تونس ومن حق الشعب التونسي فهم ما يحصل وكيف حصل ولماذا الآن عاشت تونس حرة مستقلة شامخة أبد الدهر.

VII تحليل الحالات المعروضة في الفساد العالمي:

انطلاقا من الحالات السابقة الذكر يتضح أن الفساد التنظيمي بمؤشراته جريمة منظمة أو انحراف تنظيمي إنما تعكس التداخل بين الأشكال المختلفة وكذا التداخل بين مختلف القطاعات فهي الطواهر خطيرة أخذت تتوسع بشكل كبير في مختلف الأبنية وأنساقها، وتجسد تلك الأخيرة عن طريق الفاعلين سواء كان أفراد أو جماعات أو تكتلات أو هيئات في أوضاع موقفية متعددة باستعمال وسائل مادية ومعنوية وباعتماد قيم ومعايير تخدم الأهداف الخاصة على حساب الأهداف العامة عن طريق امكانيات المؤسسات للوصول إلى تلك الأهداف الخاصة، وقد حصل من الحالات المذكورة سواء على المستوى العالمي او العربي ترابط الوحدات لممارسة الأفعال المختلفة ولتصدير الفساد التنظيمي عن طريق تصدير مؤشراته والتي تعتمد كما سبق الإشارة وسائب تلك الوسائل كانت بدايتها القروض المالية وبيع التقنيات تحت شعار الشراكة الاقتصادية أو السياسة أو غيرها وإذا أشرنا إلى فساد على المستوى المالي في القطاع الاقتصادي فإن تجسيده سيتم على مستوى المؤسسات مهما كانت طبيعة نشاطها وذلك في إطار الحاجات الوظيفية الضرورية اللازمة لتحقيق التكامل وبالتالي الوصول للأهداف المتمثلة في تحقيق أحد أشكال الفساد التنظيمي باعتباره جريمة منظمة تتمثل في الحصول على النفوذ والسلطة واستغلالها لفرض السيطرة التامة باعتبارها أحد الشروط الضرورية لقيام مجموعة من المؤسسات إلى قيام مجموعة من الأهداف عن طريق أداء الفاعلين للأفعال الانحرافية أو الإجرامية باعتبارها الممثل الأساسي لوحدة النسق الذي تستلزم الضرورة تكامله سواء بوسائل سلبية أو إيجابية، ذلك لأن كل هذه الأفعال تحدث في إطار وحدات تابعة لأنساق في بيئة اجتماعية، اقتصادية، أو سياسية وغيرها يشعل فيها الفاعلون مراكز محددة على مستوى المؤسسات

مالكين لنفوذ يعتبر وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف الظاهرة والكامنة، وذلك ان الفساد بمختلف أشكاله أصبح وسيلة وهدفا في حد ذاته، فالفساد المالي على سبيل المثال يعتبر الأكثر انتشارا وممارسة بين المسؤولين والعاملين في المؤسسات العمومية أو ما يعرف بمؤسسات الدولة وذلك لسرعة الحصول على الهدف من ممارسته، حيث يتم بواسطة وسائله أو مؤشراته استغلال المناصب وتضيع المال العام لتحقيق مكاسب غير مشروعة ومنافع شخصية من خلال تبني تلك الأساليب الملتوية بمخالفة القوانين والتعليمات والتي تؤدي كما سبق الإشارة الأخرى حالات التلاعب والاختلاس للمال العام بتداخل الفساد المالي مع الأشكال الأخرى له فالفساد السياسي بتداخل مع الفساد المالي باعتباره أحد صور استخدام السلطة، المحسوبية والوساطة باستعمال الجانب المالي نفس الأمر الذي تعلق الأمر بالفساد الإداري الذي يعكس كافة الأعمال غير القانونية والمخالفة للوائح القانونية وهي جوانب يعتبر الأساس الأول لها الأموال التي تستخدم بعمليات وممارسات غير قانونية في إطار تحقيق تلك المكاسب والأهداف الخاصة[1]حيث يتم فيها فاعلين ذو نفوذ، بالإضافة إلى تهريب الأموال خارج المؤسسة أو خارج البلد ككل والتي عادة ما يقوم بها مسؤولون حكوميون حسب ما تشير إليه الحالات السابق ذكرها باستخدام المصارف والأسواق المالية أو البنوك العالمية لغرض استغلالها في حالة استبعادهم من مناصبهم الإدارية وبالتالي فقدانهم لسلطاتهم، وهذا ما دفع بنا إلى الإشارة عند عرض الحالات بأن مؤسسات مكافحة الفساد تساهم في صنع الفساد مثلما يحصل مع البنك الدولي الذي يستقبل أموال مسؤولونسامون كرؤساء دول والذين استولوا عليها بعد استفادة بلدهم من دعم في حالة حدوث كوارث طبيعية كالزلازل وغيرها حيث لا توجه هذه الإعانات إلى الشعوب وإنما تحول إلى البنوك كالبنك العالمي والذي يعلم مسيروه بها وقبول وضعها مقابل حصولهم على مقابل مالي بالإضافة إلى هيئة الأمم المتحدة ومنظمات حقوق الإنسان التي تدعي الدفاع عن حقوق الإنسان وتتبنى قوانين سلم وحقوق، وبالمقابل تسمح لدول باستعمال فساد سياسي كالحروب بالأسلحة الفتاكة والمواد الغذائية الغير صحية وغيرها من طرف دول ضد دول أخرى وقبول هذه السلوكات وتناسي دورها مع العلم أنها منظمات عالمية تمول من كل الدول، وقبولها لأفعال غير شرعية مقابل الدعم المادي مت قل البلدان الممارسة لأفعال الفساد كانحرافات تنظيمية أو جرائم منظمات عن طريق خلق ضعف أو ثغرات في قوانينها وكذا ضعف في الإجراءات الرقابية، وكذا التغاضي عن مخالفة القوانين التي تسنها، إنشاء مشاريع اجتماعية باسم الدعم المادي للبلدان الضعيفة عن طريق أموال غير مشروعة بالقيام بعمليات غسيل لها رأي بعملية إضفاء المشروعية على الأموال المتأتية من أصول محرمة ومصادرها غير مشروعة قانونا ليتم إعادة إدخالها الدورات الاقتصادية وصولا إلى تداولها بشكل قانوني باسم الأعمال الخيرية،[2] ذلك لأن الاقتصاد الحديث يعتمد على فكرة آلية السوق التي ظل العديد من الاقتصاديين الرأسماليين يطلقون عليها "عصمة السوق" وما كان يدعى بسياسة "دعه يمر... دعه يعمل" في القرن التاسع

---

[1]- Windsor, **theory of limits on corrution**, N,Y 2004, P 145.

[2]- الحمداني رافعة ابراهيم، **التكنولوجية المصرفية وأثرها في عمليات غسيل الأموال**، المؤتمر العلمي الدولي لجامعة فيلاديلفيا، الأردن، 2005، ص7.

عشر(19)، والتي تكمن جذورها في بواكير الفكر الرأسمالي المستند إلى نظرية التكاليف المطلقة، خلق التنافس القائم على العداء والصراع مما نتج عنه جرائم وانحرافات مثلما تشير إليها الحالات السابقة الذكر في إطار التجارة الدولية لـ"آدم سميث" والتي تطورت لتصل إلى عقيدة للسيطرة والتحكم وبسط النفوذ، تلك الأفكار التي ركزت على فكرة إبعاد الرقابة الحكومية عن الأسواق وفسح المجال للظواهر الحديثة عن العمل بحرية تامة انطلاقا من فكرة أن الحكومات هي المشكلة وليست الحل[1] ومن هذه الفكرة تعددت الأزمات وظهرت عدة مشكلات اقتصادية واجتماعية لتصل إلى بعض الممارسات غير المنضبطة في الأسواق المالية الدولية بسبب الأزمات المتكررة بحيث رغم وجود رقابة من قبل بعض البنوك المركزية على البنوك التجارية، إلا أن ذلك لم يحل دون لجوء بعضها والعديد من المؤسسات الإفتراضية الأخرى إلى نشاطات غير منضبطة وخروجها عن قواعد العمل الاستثماري السليم في الأسواق المالية من خلال التوسع المفرط في منح القروض دون ضمانات بحثا عن الأرباح دون النظر إلى النتائج وهي السياسة التي اعتمدتها البلدان المتقدمة لفرض سيطرتها على الدول النامية وجعلها في تبعية دائمة لها وبهذا سهلت تصدير الجرائم والانحرافات المتنوعة، وكما سبق الإشارة تلعب مؤسسات مكافحة الفساد دورا أساسيا في تفعيل الفساد بمؤشراته كعدم التزام بعض المؤسسات المالية الدولية كصندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير بالأهداف الأساسية التي أنشئت لأجلها والمتمثلة في مراقبة وعلاج التذبذب في أسعار صرف العملات للدول الأعضاء ومساعدة هذه الدول على معالجة الاختلافات في موازين مدفوعاتها وتنمية اقتصاد الدول وترك المجال واسعا للدول الدائنة الكبرى للتحكم في قراراتها والتدخل غير المبرر في السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدول، إن ما يؤكده المراحل التي عرفها العالم سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو غيرها إنما يعكس وسائل تخلقها البلدان المتقدمة للسيطرة على العالم ولعل من أهم الأمثلة العولمة التي اعتبرت كمرحلة حسب بعض المختصين وكسياسة حسب مختصين آخرين، حيث لم يتم الاتفاق حتى على معنى واحد لها حيث يعتبرها البعض الكوكبة أي الكرة التي يقصد بها الكرة الارضية أو كوكب الأرض[2] أي تم تعريفها جغرافيا على أساس أنها رقعة ولم يذكر الجانب الاقتصادي لها لنجد لها تعريفا آخر الشوملة انطلاقا من شمول العالم بنظام اقتصادي واحد، إلا أن "بريجنسكي"[*] قد استخدم مصطلح المدينة الكونية وفضله على مصطلح العولمة الذي استخدمه لأول مرة "ماك لوهاك" والذي اختلف كثيرا في دلالته بوصفه بمفهوم العودة إلى الجماعة والحياة المرتبطة بالقرية وبأنه لم يعد مناسبا في دلالته على التشابكات الدولية في عصر التكنولوجية الإلكترونية، غير أنه تم اعتماد مصطلح العولمة كونه يوافق المعادلة التي خططتها الدول النامية للسيطرة وتصدير مشكلاتها على اعتبار أنه أكثر دقة وتعبير للفعل وأدائه ومجال

---

[1] – Franklin Allen and Douglas Gale, **Unerstanding Financial crises** ،Oxfond University press, 1ST eats, GB2007,P19.

[2] اسماعيل صبري عبد الله، الكوكبة: الرأسمالية العالمية في مرحلة ما بعد الإمبريالية في الغرب وتحديات النظام العالمي، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1999، ص44.

[*] مستشار الرئيس الأمريكي كارتر (1977–1980) الذي روج للحداثة على أنها نموذج كوني يعتمد القيم الأمريكية التي تستطيع الوصول بالمجتمع الدولي إلى العالمية من خلال خصائص أربعة والمتمثلة في قوة عسكرية عالمية، دور اقتصادي عالمي، جذب ثقافي وفكري عالمي وإدارة سياسية عالمية.

حركته خاصة عندما نتحدث عن النظام العالمي الجديد والتحولات العالمية في النشاطات الاقتصادية الثروة التي تقوى بها الدول المتقدمة من الدول النامية باتجاهاتها المختلفة بوصف العامل الاقتصادي أنه أكثر المؤشرات دلالة على أبعاد النظام الجديد وما يتطلبه من حركة وسيطرة، إلا انه في القرن 18 بدأت القوى الاقتصادية الجديدة تتشكل من خلال سيطرتها على أجواء كبيرة من العالم دون أن يكون لها القدرة على إدارته بمفردها ولذلك وضع قواعد جديدة للتجارة العالمية واتخذت أشكالا متعددة منها المستعمرات، المحميات ومناطق النفوذ وغيرها، واستمرت تلك السياسة حتى نهايات القرن 20، فمن خلال منظمة التجارة العالمية التي تهدف إلى إلغاء الحواجز الجمركية باسم العولمة وتحويل العالم إلى قرية بلا حدود وفتح كل الأبواب أمام السلع الاقتصادية وأمام المافيا الاقتصادية والجرائم المنظمة الواردة من الدول المتقدمة، فضلا عن سيطرة الشركات المتعددة الجنسيات على الخريطة العالمية بالرغم من أصحابها وسكان دولها لا يشكلون إلا 20% من سكان العالم زمن خلال نشاطهم التجاري استطاعوا تجاوز الحدود الجغرافيا لتشمل العالم بأسره بفعل منظمات دولية كمنظمة الأمم المتحدة، منظمات حقوق الإنسان وغيرها من منظمات دولية أخرى تتخذها هذه الشركات كغطاء لإملاء شروطها تحت ستار القروض والمساعدات وتتأكد في المراحل المتقدمة أن العولمة تخدم جهة معينة حيث استغلت الولايات المتحدة الأمريكية هيمنتها الاقتصادية السياسية والعسكرية في فتح قنوات وطرق لمؤديات العولمة الاقتصادية وهذا يعني ربط الاقتصاد العالمي بالاقتصاد الأمريكي مثل الربط الثابت للعديد من عملات الدول بالدولار الأمريكي مما يعني أن العالم مضطر إلى دفع فاتورة طعام الولايات المتحدة الأمريكية أي دعم الدولار في سنوات الركود الاقتصادي[1] وأدت هنا العولمة التي ينبغي بها الكثيرون بأنها تشجع التطور وتبادله إلى احتكار الثروات الطبيعية من بضعة دول صناعية في مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية إذ استحوذت الدول الغنية التي سكانها 15% من مجموع سكان العالم على 85% من الثروات الطبيعية فيما تعترض الدول النامية صاحبة الثروات صعوبات للوصول إليها وبهذا تم استخدام السلطة العسكرية كوسيلة أولى للسيطرة على ثروات البلدان النامية. وبهذا أدت العولمة إلى تحول الرأسمالية المعولمة من الاقتصاد الحقيقي إلى الاقتصاد الرمزي أي من اقتصاد قائم على الإنتاج والاستثمار إلى اقتصاد وهمي قائم على المضاربات المالية.

[1] سمير أمين، **الانهيار المالي . أزمة النظام، أجوبة خادعة وأخرى ضرورية**، تر:ارنست فوزي، الثقافة الجديدة، 2008، ص30.

الفصل الرابع: الفساد والفساد التنظيمي الداخلي – الجزائر نموذجا

تمهيد:

إن الجزائر كغيرها من دول العالم وكأحد أجزاء المعادلة العالمية عرفت هي الأخرى حالات متقدمة لأشكال الفساد في مختلف القطاعات بمؤسساتها حيث تبنت السياسة العالمية للإفساد دون وعي وسنوضح في هذا الفصل حالات الفساد المختلفة فقد عرفت المؤسسات أشكالا عديدة للفساد على شكل انحرافات أو جرائم منها اختلاسات، رشاوي، قتل، سرقة، استغلال السلطة والنفوذ، الإبتزاز والتهديد هذه الأخيرة عبارة عن مؤشرات هي الأخرى للانحرافات أو الجرائم والتي تتدخل الجهات الأمنية المختصة لحلها في بعض الحالات وتتغاضى عن الأمر في حالات أخرى وهي الحالات التي تكون فيها مصالح خاصة بها لا تتحدث عن مؤسسات أمنية بكاملها وإنما فاعلين ينتمون لتلك المؤسسات.

I– البنية التنظيمية للفساد في الجزائر:

أولا: حالات الفساد في الجزائر:

1– الحالة الأولى. البنك العالمي يقدم تشريحا كارثيا للاقتصاد الجزائري:

– انفاق 30 مليار دولار على صناعة منكوبة:

حددت دراستان الأولى صادرة عن مكتب الدراسات والاستشارات الأمريكية "بوزأند هاملتون" والثانية من البنك العالمي، وضعا سلبيا لتطور الاقتصاد الجزائري، لاسيما ذلك المتعلق بالقطاع الصناعي واستقطاب الاستثمار، وأشار التقرير الأمريكي أن الصناعة الجزائرية عرفت تقهقرا كبيرا على الرغم من انفاق أكثر من 30 مليار دولار عليها، فيما يظل المحيط الاقتصادي غير جذاب للاستثمار الأجنبي المباشر.

– تشير الدراسة الصادرة عن مكتب الدراسات الأمريكي " بوزأند هاملتون "، حول تطور القطاع الصناعي في الجزائر، والذي سيقدم للحكومة الجزائرية في 23 اكتوبر الجاري وتم عرضه أمس من قبل السيد ميشال بروز، خلال اليوم الدراسي الذي نظمه نادي "كار" أو نادي العمل والتفكير حول المؤسسة بالتعاون مع الهيئة الألمانية" فريديرو يتش نيومان "إلى أن النتائج المتوصل إليها والتي تتقاطع مع تلك التي توصل إليها تقرير البنك العالمي أيضا، تظل مقلقة في عدد من جوانبها بالنظر إلى التقهقر والتراجع الكبير للصناعة الجزائرية مقارنة بالسبعينيات.

ويوضح تقدير المكتب الذي يعمل في الجزائر منذ 1964 وقدم دراسات لقطاعات المناجم ولفائدة شركات المساهمة، لا سيما في قطاع التعدين والميكانيك، ان الجائر أنفقت أكثر من 30 مليار دولار على مدى 20 سنة على القطاع دون تحقيق نتائج ملموسة، بل إن الآلة الإنتاجية لم يتم عصرنتها وبالتالي فإن أولى النتائج المستخلصة هو اخفاق السياسات المتبعة، وتواجه المؤسسات الجزائرية والصناعة عموما صعوبات كبيرة مقارنة بدول الجوار، وعلى هذا الأساس فإن تأسيس مؤسسة في الجزائر بعد إنجاز محفوفا بالمخاطر والصعوبات، وتكشف الإحصائيات أن معدل تأسيس مؤسسات جديدة يقدر بـ 4,4 لكل 10 آلاف ساكن، ولا تزال الجزائر تعتمد على المحروقات، وهذا أيضا مصدر قلق كبير لأن الصناعة لا تمثل الشيء الكثير حاليا. بينما اشار التقرير أن نسبة النمو في السبعينات تجاوز 6,4 بالمائة، لم يعد يمثل سوى 2,7 بالمائة خارج المحروقات. أما نسبة النمو غامي 2003 و2004 والمقدرة اكثر من 4 بالمائة، فتظل غير كافية وإن تراجعت نسبة الصناعة من الناتج المحلي الخام بأكثر من 50 بالمائة خلال 10 سنوات من 15 بالمائة إلى 7,4 بالمائة، كما أن الجمود يعتري كل النشاطات فيما تظل الخدمات جامدة حيث تمثل 36 بالمائة، وإذا كانت الدراسة تؤكد على أن الجزائر تتمتع بقدرات كبيرة، فإنها غير مستغلة أو استغلالها سيئ، مما يجعل الاقتصاد الجزائري قابلا للتقلبات. وحددت الدراسة ما يعرف بالعقدة الهولندية من خلال سيادة مفهوم الريع، مما يحدث اختلالا كبيرا في هيكلة الاقتصاد. فبدون المحروقات تتقلص الصناعة الجزائرية، وإن سجلت الدراسة تطورا طفيفا في القطاع الفلاحي وانتعاش قطاع البناء والأشغال

العمومية، لكن المحروقات لا تزال تمثل 45 بالمائة مقابل 7,4 بالمائة للصناعة من الناتج المحلي الخام. وفي ظل بقاء سيادة القطاع العام، فإن مستوى الإنتاجية يظل ضعيفا وقد سجل تراجع في كل فروع الإنتاج الصناعي بنسبة 30 بالمائة في ظرف 10 سنوات، وتراجعت الصناعات الميكانيكية والتعدين للنصف، وقدرت القيمة الاقتصادية للنسيج الصناعي بأكثر من 800 مليار دينار أو 10 مليار دولار، إلا أنه لوحظ نمو غير عادي وسريع للاستيراد مقابل صادرات تقل عن 650 مليون دولار خارج المحروقات، لكن أكثر من 50 بالمائة منها هي في حقيقة الأمر صادرات لمنتجات مشتقة عن المحروقات، وهذا أيضا مصدر قلق لأن الجزائر تستورد كل المنتجات التي كانت تنتجها فيما سبق، وتشير الدراسة إلى موجات التسريح حيث يقدر عدد العاملين في القطاع الصناعي 500 ألف في القطاع العمومي، بينما تظل الإدارة مستقرة ويقدر عدد العاملين في القطاع الخاص 740 ألف منهم 195 ألف صناعة. وقدرت الدراسة حاجيات الاستثمار في الجزائر إلى غاية 2010 بأكثر من 50 مليار أورو.

وذات النتائج استخلصها البنك العالمي في دراسته حول مناخ الاستثمار والعراقيل التي تعترضه، حيث تظل الجزائر وجهة غير مرغوبة بالنظر إلى حجم المشاكل والتناقضات التي تعترض المستثمر والمحيط غير المناسب، الدراسة الممتدة ما بين 2003 و2006 تصل إلى نتيجة ضرورة تطهير المحيط من الرشوة وتجاوز مشاكل البيروقراطية والذهنية السائدة في الإدارات وتطوير المصارف والبنوك وحل مشكل العقار وضمان رؤية واضحة واستقرار سياسي واقتصادي وفعالية في تطبيق القوانين، وحياد العدالة ومحاربة السوق الموازية كحل موضوعي.

- **مؤشرات** :

- دراسة البنك العالمي استندت على عينة من 562 مؤسسة عمومية وخاصة في تسع ولايات منها العاصمة وقسنطينة وعنابة وغرداية، تلمسان وورقلة، في 10 قطاعات خارج المحروقات، فضلا عن 54 مستثمرا اجنبيا من اسبانيا وإيطاليا وفرنسا، إلى جانب الوزارات والإدارات.
- تم تمويل الدراسة من قبل برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبنك العالمي، وقام بإجرائها البنك العالمي.
- حددت دراسة البنك العالمي المشاكل التي يواجهها المستثمر في الجزائر في صعوبة الوصول إلى القروض البنكية وكلفة هذه القروض، حجم ودور السوق الموازية، الوصول إلى العقار، ثقل الرسوم والضرائب، الشكوك وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والتغيرات المستمرة في القوانين والتشريعات، وتفشي الرشوة.
- المؤسسات الجزائرية لم تقرض من البنوك خلال الثلاث سنوات الماضية سوى نسبة 18 بالمائة، ولم تتجاوز بالنسبة للمؤسسات الكبرى 32,8 بالمائة.
- 37,5 بالمائة من المؤسسات لا تزال تبحث عن العقار ومتوسط الانتظار للحصول عليه يقدر بـ 5 سنوات.

- متوسط المدة الجمركية 16 يوما ويمكن أن يصل إلى 35 يوما متوسط الحصول على خط هاتفي يقدر بـ 217 يوم، أما متوسط مدة إصلاح خط هاتفي فقدر بـ 21 يوما، ولإقامة شبكة كهربائية يتعين انتظار 134 يوم، وللحصول على رخصة سياقة تصل المدة 107 يوم، أما مدة إنشاء مؤسسة فقدرت بـ 121 يوم، ومتوسط مدة الحصول على تراخيص إدارية فقدرت بـ35 يوما، ولتسجيل مؤسسة ما تصل 93 يوما.
- إذا كانت مستويات الضرائب المباشرة في الجزائر معتدلة، فإن الرسوم والضرائب الإضافية تجعل الضغط الجبائي كبيرا ومنفرا لإنشاء وظائف جديدة في المؤسسات. فقد قدرت كلفة اليد العاملة بالنسبة للمؤسسة اكثر من 130 بالمائة من الأجر الصافي.
- مثل العقار 30 بالمائة من كلفة المشروع بينما يتراوح ما بين 10 إلى 15 بالمائة من دول الجوار.
- عدد الهواتف لكل 1000 ساكن يقدر بـ 57 مقابل في تونس و86 في مصر، وعدد أجهزة الكمبيوتر لكل 100 ساكن يصل إلى 6,5 مقابل 22,9 لتونس و12,3 في المغرب 22,1 في مصر.

2- الحالة الثانية – مشروع القانون العضوي للمجلس الأعلى للقضاء:

– تكريس عدم الاستقلالية أمام هيمنة الإدارة:

شرعت لجنة الشؤون القانونية والإدارية بالمجلس الشعبي الوطني، في دراسة مشروع قانون عضوي يخص تشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، إلى جانب مشروع القانون الأساسي للقضاء، وبعد أن أودعتهما الحكومة، منذ أيام لدى مكتب المجلس، وكانت المجموعة البرلمانية للأفالان، في إطار الصراع القائم بين الحزب العتيد المسؤول الأول للبلاد، قد قررت مبادرة اقتراح جملة من مشاريع القوانين، من بينها هذين المشروعين.

لم تجد الكتلة البرلمانية للأفالان من وسيلة لمجابهة مشروعي الحكومة الخاصين بالقانون الأساسي للقضاء والقانون العضوي المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، بعد ان سبقتها الحكومة واودعت مشروعيها، سوى تسليم القرص المضغوط، الذي يحتوي مشروع المشروعين إلى رئيس لجنة الشؤون القانونية، المنتمي سياسيا إلى حزب جبهة التحرير الوطني، لإدراج معظم مشروع المجموعة البرلمانية في شكل اقتراحات تتبناها اللجنة.

نص مشروع الحكومة المتعلق بالقانون العضوي لتشكيل المجلس الاعلى وعمله وصلاحياته، الذي تحصلت "الخبر" على نسخة منه، يضم 41 مادة موزعة على ثلاث أبواب وإلى فصول. وتخص المادة الثالثة تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء المتكونة من 20 عضوا، إضافة إلى رئيس المجلس الأعلى للقضاء الذي هو رئيس الجمهورية. فالتشكيلة لم يطرأ عليها اي تجديد إذا ما استثنى التساوي بين قضاة الحكم ورغم كثرتهم العددية قضاة النيابة الذين يعتبرون ممثلين للإدارة، وهو ما وصفته جهات قضائية لغما جديدا في قطاع العدالة، ويمكن لرئيس الجمهورية مثلما هو وارد في المادة ذاتها، تعيين ست شخصيات يختارهم بحكم كفاءتهم، خارج سلك القضاء، علاوة على مشاركة مدير الموظفين بالإدارة المركزية لوزارة العدل في أعمال المجلس الأعلى للقضاء، إلا انه يحظر عليه المشاركة في المداولات، وقد اعتبرت اطراف قضائية أن إشكالية التمثيل في المجلس الأعلى للقضاء تبقى مطروحة بحدة وهو ما يتنافى مع مبدأ استقلالية القضاء، وان مشروع القانون يكرس مبدأ اللاتكافؤ من حيث التوازن بين الإدارة والقضاة داخل الهيئة الجديدة.

وقد حدد مشروع القانون مدة العضوية في المجلس، حسب المادة الخامسة، باربع سنوات غير قابلة للتجديد، مع تجديد نصف الاعضاء المنتخبين والمعنيين وفق الكيفيات التي تم تعيينهم بها في بداية الامر. أما بخصوص المرتبات، فإن أعضاء المجلس سيستفيدون من كامل مرتبهم المرتبط بالوظيفة، بالإضافة إلى منحهم منحة " منحة خاصة "تحدد وتدفع عن طريق التنظيم، دون تحديد نسبتها بالنسبة للأجر أو الوظيفة والرتبة، الأمر الذي يجعل الإبهام قائما، وما يلفت الإنتباه في المشروع، ما جاء في المادة العاشرة التي تحدد مكتب المجلس بأربعة أعضاء ينتخبون من بين تشكيلة المجلس، مع وضع المكتب الدائم تحت رئاسة نائب رئيس المجلس الأعلى للقضاء، والذي

هو نفسه وزير العدل، بالإضافة إلى موظفين من وزارة العدل يعينهما الوزير، ليصبح بذلك الوزير هو المهيمن الوحيد على قرارات المكتب، الامر الذي اعتبره قضاة "مهزلة" جديدة للقطاع.

ويتطرق نص المشروع الحكومي إلى صلاحيات المجلس في تعيين القضاة ونقلهم وترقيتهم، ورقابة انضباطهم تحت "الرعاية السامية" لوزير العدل دائما تارة بحكمه نائب رئيس تارة بحكمه وزير العدل.

للتذكير، فإن القانون الأساسي للقضاة والذي كان يشمل قانون المجلس الأعلى للقضاء والذي كان محور تجاذب بين الغرفتين البرلمانيتين لمدة طويلة، قبل أن يفرج عنه من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء، التي كانت رفضته في وقت سابق، غير أن المجلس الدستوري أقر بعدم دستوريته ليعود من حيث اتى وتودعه الحكومة السابقة في زيه الجديد.

3– الحالة الثالثة: حالة سوق الاسمنت في الجزائر يفوق 500 مليون دولار:

– ضرورة إيجاد البدائل والحلول المناسبة سواء تعلق الأمر بالخوصصة المباشرة لمصانع الاسمنت أو محاولة استقطاب الاستثمارات الخارجية وإعادة تأهيل هذه المصانع.

يشير تقرير أعدته وزارة المساهمة بمعية بنك "مورغان للأعمال" الفرنسي ومولها البنك العالمي، أن مصانع الاسمنت الجزائرية لا تزال تنتج تحت مستوى المعايير الدولية في حدود 8 ملايين طن، بينما تتجاوز قدرتها 17 مليون طن، وقدرت الدراسة سوق الاسمنت في الجزائر بأكثر من 500 مليون دولار، أكثر من 90 بالمائة تنتج محليا، وفي الوقت الذي لا تزال مادة الاسمنت عرضة للمضاربة مع سعر متوسط يصل 75 دولارا للطن، وتسجيل عجز يقدر بـ 2,5 مليون طن، واول إشكال يطرح في مجال إنتاج الاسمنت، هو مستوى الإنتاج الوطني وتلبية حاجيات السوق، والذي يقدر بأكثر من 500 مليون دولار منها يفوق 50 مليون دولار كقيمة استيراد هذه المادة الاستراتيجية والحيوية، وأول ملاحظة تثار في هذا المجال، هو تسجيل ضعف في مردودية المؤسسات والمصانع المنتجة لمادة الاسمنت والمضاربة التي تعرفها المادة مع تذبذب التمويل. وتشير الدراسة إلى ضرورة إيجاد البدائل والحلو ل المناسبة، سواء تعلق الأمر بالخوصصة المباشرة لمصانع الاسمنت أو محاولة استقطاب الاستثمارات الخارجية وإعادة تأهيل هذه المصانع، للرفع من قدرة إنتاجها وتحضيرها للخوصصة، من جانب آخر، قدر استهلاك الفرد الجزائري من الاسمنت بـ 300 كيلو غرام، على أن يرتفع إلى 450 كيلو غرام في غضون 2007 ويتوقع أن ترتفع حاجيات السوق الجزائري إلى 13 مليون طن في ذات السنة، وسيواجه المنتوج الجزائري خلال هذه الفترة التي يكون فيها اتفاق الشراكة قد دخل حيز التنفيذ، منافسة شديدة من حيث النوعية والكلفة والسعر، لاسيما أن نسبة استغلال بعض المصانع الجزائرية لا تتعدى 37 بالمائة. وأمام هذه الوضعية، يدفع المستهلك الجزائري فارقا أو هامش ربح يقدر بـ 27 دولارا على الاسمنت المنتج في الجزائر مقابل 25 دولار للاسمنت المستورد. تظل المضاربة قائمة وإن قلت لاسيما بعد دخول أول شركة خاصة "أوراسكوم" المصرية مرحلة الانتاج في مصنع المسيلة الذي تساهم قفي تمويله الشركة المالية الدولية فرع البنك العالمي والبنك الأوروبي للاستثمار. ويسعى أول مشروع خاص

إلى انتاج 2 مليون طن إضافي سنويا من الاسمنت بالشراكة مع عدد من المجموعات الدولية منها "هو لسيم" السويسرية و" أفال سميث " الدانماركية.

- **شركة تسيير ومساهمة "جيكا" للإسمنت:**

تشرف شركة التسيير والمساهمة "جيكا" على 16 شركة ومؤسسة ومصنع للإسمنت في الجزائر، وهي في مجملها معروضة للخوصصة سواء من خلال فتح رأس المال أو الخوصصة الكلية.

1- مؤسسة إسمنت والمشتقات للشلف الرأسمال 3000 مليون دينار.

2- مشروع الهاب العليا لمواد البناء الجلفة الرأسمال 2000 مليون دينار.

3- شركة الإسمنت عين الكبيرة سطيف الرأسمال 1550 مليون دينار.

4- شركة الإسمنت لرايس حميدو العاصمة الرأسمال 1000 مليون دينار.

5- شركة الإسمنت ببني صاف الرأسمال 1800 مليون دينار.

6- شركة الإسمنت حمام بوزيان قسنطينة الرأسمال 1750 مليون دينار.

7- شركة الإسمنت حجر السود عنابة الرأسمال 1550 مليون دينار.

8- شركة الإسمنت عين التوتة باتنة الرأسمال 2250 مليون دينار.

9- شركة الإسمنت سعيدة الرأسمال 1050 مليون دينار

10- شركة الإسمنت زهانة معسكر الرأسمال 1920 مليون دينار.

11- شركة الإسمنت للمتيجة البليدة الرأسمالية 1400 مليون دينار.

12- شركة الإسمنت سور الغزلان البويرة الرأسمال 1900 مليون دينار.

13- شركة الإسمنت تبسة الرأسمال 2700 مليون دينار.

14- شركة المواد المشتقة للغرب وهران الرأسمال 720 مليون دينار.

15- شركة المواد المشتقة للوسط البليدة الرأسمال 15 مليون دينار.

16- شركة المواد المشتقة للشرق برج بوعريريج الرأسمال 310 مليون دينار.

- **المركزية النقابية تستدعي اجتماعا طارئا مع فيدرالية عمال البناء:**
- **خوصصة مصانع الإسمنت تهدد الهدنة مع الحكومة:**

لم تمر عملية فتح رسمال ثلاث مصانع الاسمنت في إطار الخوصصة الجزئية دون أن تثير حالة من الغضب لدى قيادة المركزية النقابية، التي قررت استدعاء مسؤولي فيدرالية عمال البناء ومواد البناء، وكذا نقابات مصانع الإسمنت إلى "اجتماع طارئ" يوم السبت بمقر دار الشعب لوضع "النقاط على الحروف" حول هذا الإجراء الحكومي المنفرد.

- شرعت المركزية النقابية في جمع كافة المعلومات المتعلقة بالإجراء المتخذ من طرف وزارة المساهمة وترقية الاستثمار والمتمثل في شروعها في عملية فتح رأسمال ثلاثة مصانع للإسمنت (مصنع مفتاح، زهانة وحجر السود) بنسبة 51 بالمائة والتي أسفرت عن تقديم عرضين، الأول من طرف مجموعة "لافارج الجزائر" الفرنسية والثاني للشركة البرتغالية "سيمبور" هذه العملية حسب مصادر نقابية مطلعة، قد نزلت كالصاعقة على مسؤولي دار الشعب الذين تفاجؤوا لهذا الإجراء الذي يمثل "انتهاكا واضحا" للاتفاق المتوصل إليه بين رئيس الحكومة الأسبق ووفد المركزية النقابية يوم 16 جوان الجاري والقاضي بـ "اشراك الشريك الاجتماعي في كافة عمليات الإصلاح وأن لا شيء يتم خارج هذا الإطار". وما زاد في فيضان كأس الغضب لدى قيادة المركزية النقابية، أن هذا الإجراء الذي وصف بـ "الاستفزازي" لخوصصة مصانع الإسمنت، جاء في الوقت الذي أعلنت فيه المنظمة العمالية عن "هدنة اجتماعية" إلى غاية الدخول الاجتماعي القادم بغرض تمكين الحكومة من التكفل في أحسن الظروف بآثار الزلزال وبالعائلات المنكوبة، فهل هي الطريقة التي اختارتها الحكومة السابقة للتعبير عن "شكرها" لما بادرت به النقابة الجزائرية، وذلك بمواصلة مسار الخوصصة للمؤسسات العمومية، أم هذه العملية هي من بقايا الموروث الذي تركه وزير المساهمة وترقية الاستثمار السابق حميد طمار الذي قام بعرض 340 مؤسسة للخوصصة في شهر فيفري الفارط قبل أن يتم تجميد هذا البرنامج من طرف رئيس الحكومة الذي انتقد طريقة عمل الوزير الأسبق ووصفها في البرلمان بأنه "لا يعقل الذهاب إلى الخوصصة بـ 340 مؤسسة عمومية" تشير المعطيات أن عملية فتح الأظرفة لفتح رأسمال المصانع الثلاث للإسمنت التي باشرتها وزارة المساهمة في شهر مارس 2002 تأتي امتثالا لتوصية من مجلس مساهمات الدولة في 4 نوفمبر 2001 والتي اختير لها بنك الأعمال الدولي، "أش.أس.بي.سي" لتأطيرها. وحتى وإن كانت عملية الخوصصة الجزئية لمصانع الإسمنت الثلاثة ليست من وحي الحكومة السابقة، بل هي من الموروث القديم، فإن ذلك مثلما أكدت مصادر نقابية مسؤولة، لا يغير في الأمر شيئا كون المركزية النقابية قد أعربت في حينها عن رفضها "جملة وتفصيلا" لبرنامج الخوصصة الذي أعده الوزير السابق، وذلك من خلال الإضراب الوطني ليومي 25 و26 فيفري الفارط، وذكرت مصادر نقابية مطلعة أن ما قامت به الوزارة بطريقة "انفرادية" في قطاع الإسمنت لن تتركه قيادة المركزية النقابية يمر دون أن ترد عليه بقوة وقد يصل الأمر حتى إلى وضع حد للهدنة مع الحكومة، ولهذا الغرض استدعت قيادة المركزية النقابية مسؤولي الفيدرالية الوطنية لعمال البناء

ومواد البناء ونقابات مؤسسات الإسمنت الثلاث إلى جلسة طارئة يوم السبت بدار الشعب لدراسة القضية وتحديد طرق المواجهة وتعد مصانع الإسمنت الثلاثة التي قررت الحكومة خوصصتها جزئيا، وهي مصنع مفتاح بالجزائر العاصمة، ومصنع زهانة بوهران ومصنع حجر السود بولاية تبسة ذات قدرة إنتاجية إجمالية تصل إلى 3,2 مليون طن بينما بلغ الإنتاج الفعلي أكثر من 2,4 مليون طن سنويا. وضمن هذا الصدد شدد ممثل وزارة المساهمة عقب عملية فتح الأظرفة على أن دخول هؤلاء الشركاء مرهون بنوعية العروض المقدمة ومدى مطابقتها لدفتر الشروط الذي يفرض على الشركة التي تتحصل على الصفقة الإبقاء على مناصب العمل الموجودة لمدة 5 سنوات، ورفع الإنتاج وفق معايير دولية.

– فتح رأسمال مصانع الإسمنت يتناقض والتزامات الحكومة:

اعتبر حزب العمال أمس، أن اللجوء إلى قروض جديدة لإعادة إعمار المناطق المنكوبة جراء زلزال 21 ماي الفارط، أمر غير مقبول كون ذلك يزيد من حجم المديونية الخارجية ويمدد عمر التبعية تجاه الجهات المقرضة.

– يرى حزب العمال في بيان أصدره في أعقاب اجتماع أمانته السياسية أول أمس أن المائة مليار دينار المحددة في قانون المالية التكميلي لا يمكنها معالجة الوضع في المناطق المنكوبة، في وقت يتعدى فيه احتياطي الصرف 23 مليار دولار وصندوق ضبط الموارد 275 مليار دينار، مسجلا في هذا السياق أنه رغم التقدم المحقق في التكفل بالمنكوبين، فإن الحاجيات والامكانيات المجندة تبقى دون مستوى حجم الكارثة ومن جهة أخرى تعتبر الأمانة السياسية للحزب أن فتح رأسمال مصانع الإسمنت بنسبة 51 بالمائة، وهي معنية بإعادة الإعمار، قرار يتناقض مع التزامات رئيس الحكومة الرامية إلى إشراك المؤسسات الوطنية في عملية إعادة الإعمار، أما بالنسبة لخوصصة القرض الشعبي الجزائري وقطاع البنوك والتأمينات، فيرى حزب العمال أن ذلك لا ينجر عنه تقليص الموارد العمومية التي يجلبها هذا القطاع المربح، وإنما عملية تفتح الباب "أمام مافياوية القطاع عبر المضارة الجنوبية مثلما يشهد على ذلك بنك الخليفة والنبك التجاري والصناعي والعديد من الفضائح في العالم".

– في سياق عمليات الخوصصة وفتح رأسمال المؤسسات العمومية – عروض أوروبية وعربية لمصانع الإسمنت:

شرعت عدد من المجموعات العربية والأوروبية في تقديم عروض لأخذ حصص في مصانع إسمنت جزائرية، ضمن إطار الخوصصة وفتح رأسمال هذه المؤسسات التي تظل استراتيجية، على الرغم من المشاكل التي كانت تعاني منها، سواء من حيث قدرات أو أدوات الإنتاج أو أساليب التسيير.

– أشارت مصادر على إطلاع بملف الخوصصة إلى تسجيل العديد من العروض من شركات مهمة عربية وأوروبية، من بينها شركات تسعى لأخذ حصص مساهمة في مصانع إسمنت من بينها مصنع إسمنت بني صاف، حيث تقدمت عدد من الشركات من بينها "هولسيم" السويسرية ومجموعة الاستثمار والتجارة للفراعنة السعودية، بعروض لأخذ حصص يمكن أن تصل إلى نسبة 35 بالمائة.

وتأتي هذه العملية في سياق إعادة إحياء برنامج خوصصة مصانع الإسمنت، بعد فشل العملية الأولى لخوصصة ثلاثة مصانع إسمنت هي مصانع مفتاح زهانة وحجر السود، إذ تقرر تأهيل مصانع الإسمنت قبل عرضها للخوصصة مجددا عام 2004، ثم اعتماد مناقصة دولية جديدة بعد تشكيل لجنة استشارة منكوبة من شركة التتسيير والمساهمة للإسمنت والوزارة المنتدبة للمساهمة وتطوير الإستثمار ووزارة الصناعة، وتم خلال المشاورات الموسعة، اعتماد دفتر شروط جديد يتضمن اتفاقية خاصة بالتنازل عن الحصص ومعاهدة المساهمين، مع التركيز

على أن تظل نسبة التنازل في حدود 51 بالمائة من الرأسمال الكلي للشركة أو المصنع، وقيام الشريك بالاستثمار لتطوير مصانع الإسمنت والإبقاء على اليد العاملة لمدة 5 سنوات على الأقل.

- **تم الإعلان عنه خلال المؤتمر العربي الدولي الـ5 للإسمنت والحفاظ على البيئة**

مصنع جزائري . سعودي جديد لإنتاج الإسمنت بالجلفة:

تم أمس الاتفاق بين الجزائر والمملكة السعودية على إنشاء مصنع الإسمنت في ولاية الجلفة يعد محصلة شراكة بين البلدين بنسبة 60 بالمائة للسعودية والباقي رأس مال جزائري، وهو ما أكده الأمير سلطان بن محمد بن سعود الكبير الذي فضل عدم الكشف عن قيمته المالية.

ذكر الشريف رحماني وزير البيئة وتهيئة الإقليم في المؤتمر والمعرض العربي العالمي الخامس حول حماية البيئة في صناعة الإسمنت ومواد البناء المنعقد بفندق الشيراطون أن الجزائر تخصص ماقيمته 0,1 من الناتج الداخلي الخام لمعالجة تأثيرات التلوث البيئي على المواطن. وأشار الوزير أن الجزائر تملك تجربة "رائدة" في مجال البيئة باعتراف كل الدول، وهو ما ذهب إليه رئيس الاتحاد العربي للإسمنت الأمير سلطان بن محمد بن سعود الكبير الذي أكد أن برامج البيئة حققت نتائج معتبرة في الوطن العربي.

من جهة أوضح رئيس الاتحاد العربي للإسمنت ومواد البناء الأمير سلطان بن محمد بن سعود الكبير أن المشاريع في مجال إنتاج الإسمنت في العالم العربي في اتساع، مشيرا إلى إمكانية ان يصل الإنتاج إلى 186 مليون طن من الإسمنت في الأعوام الخمسة القادمة، وعلى صلة بمحاربة التلوث خصصت الجزائر خلال السنوات الأخيرة نحو 80 مليون دولار لاقتناء تجهيزات ومعدات لتصفية مصانع الإسمنت في الجزائر حتى تخفض إلى أقصى حد ممكن من مخلفات التلوث الذي تنتجه هذا النوع من المصانع.

وقد عكف المشاركون في الندوة على دراسة انعكاسات صناعة الإسمنت في الوطن العربي على البيئة. هذا الإهتمام الذي يوليه الاتحاد العربي للإسمنت الذي قرر عقد مؤتمره الخامس بالجزائر لهذا القطاع، يعود لكون صناعة الإسمنت عرفت تطورا كبيرا كما سجل ذلك الامير سلطان بن محمد بن سعود الكبير الذي كشف أنها تمثل 7 بالمائة من حجم الإنتاج العالمي. إذ انتقل الإنتاج من 146 مليون طن إلى 186 مليون طن في غضون سنة 2010، وهو ما يفرض حسبه "التقيد في هذه الصناعة المعايير الدولية".

وحسب مسؤول سابق فإن الجزائر تنتج حاليا ما يزيد عن 11 مليون طن من الإسمنت، وهو ما يمثل 10 بالمائة من مجموع الإنتاج لدى كل الدول العربية. وفي هذا السياق رافع وزير البيئة أمام نظرائه من الدول العربية

على برنامج حماية البيئة الذي تقوده وزارته والذي وصفه بـ"التجربة الرائدة". وأعلن وزير البيئة أن الفاتورة التي تدفعها الجزائر في مجال الحفاظ على البيئة تناهز 0,1 من الناتج الداخلي الخام.

وأشار مسؤول سابق إلى أن هناك عملية استباقية للمحافظة على المحيط البيئي من خلال توجيه الصناعة إلى منطقة الهضاب العليا الوسطى، على غرار مصنع الإسمنت لشركة "أوراسكوم" المقام في ولاية المسيلة وزيادة على فرض جباية على البيئة وغرامات وعقوبات، أوضح وزير البيئة في شرحه للمخطط الوطني أنه على المستثمرين في صناعة الإسمنت أن يدرسوا المخاطر المنجرة عن هذه الصناعة واتخاذ التدابير الوقائية للحفاظ على المحيط، مبرزا بهذا الشأن إنشاء مركز وطني للتكنولوجيات النظيفة.

إذا كان رئيس المؤتمر العربي للإسمنت قد أبدى تفاؤله بالمستويات المحققة في مجال التنمية المستدامة على المستوى العربي من خلال دراسات بيئية قام بها الاتحاد على مستوى 6 بلدان عربية في ميدان صناعة الإسمنت، فإنه قال في المقابل أن الحفاظ على البيئة يحتاج إلى ميزانيات ليس بمقدور العديد من الدول توفيرها، وهو ما دفع الأمير سلطان إلى توجيه نداء إلى ضرورة "تكاتف" كل الدول لتحقيق الهدف.

– بتكلفة أولية لا تقل عن 200 مليون دولار. أربعة مستثمرين يتنافسون على مشروع الإسمنت بالجلفة:

علمت الخبر من مصادر مطلعة أن أربعة مستثمرين يتنافسون على الفوز بصفقة إنجاز مشروع مصنع للإسمنت الرمادي في منطقة عين البل في ولاية الجلفة. ويتعلق الأمر بمستثمرين من السعودية وإيران ومصر وشركة مختلطة جزائرية إيرانية.

حسب البطاقة الفنية للمشروع، فإن المصنع المزمع إنجازه سوف يسمح بانتاج 1,5 مليون طن سنويا من مادة الإسمنت الرمادي، ولا تقل تكلفته عن 200 مليون دولار.

وكانت مصادر سعودية ذكرت في وقت سابق بأن رئيس الاتحاد العربي للإسمنت الأمير سلطان بن محمد بن سعود الكبير، يسعى لإنشاء مصنع سعودي جزائري مترك لإنتاج الإسمنت بمنطقة الهضاب العليا، وتعود له 90 بالمائة من أسهمه، بينما يكتفي الطرف الجزائري بـ10 بالمائة المتبقية.

من جهة ثانية، يوجد اهتمام إيراني بهذا المشروع، حيث كشف مهدي عبدي المدير العام للمركز التجاري الإيراني في الجزائر، مطلع الشهر الحالي، النقاب عن مفاوضات بشأن إنجاز مشاريع مشتركة في قطاعي الإسمنت والبناء، مؤكدا أن العروض الإيرانية "جادة للغاية" في إطار سعي رجال الأعمال المستثمرين في إيران لتوسيع نطاق

تواجدهم في السوق الجزائري، وقدر نفس المتحدث أن المستثمر الإيراني قدم عرضا بقيمة 200 مليون أورو لانجاز مشروع مصنع عين البل للإسمنت.

ومن المقرر أن يتم الانتهاء من تنفيذ المصنع بحلول سنة 2008، حيث سيساهم في توفير مايقارب ب500 فرصة عمل جديدة وإنتاج 1,5 مليون طن من الإسمنت، وهو ما سيرفع الإنتاج الوطني إلى أكثر من 16 مليون طن سنويا.

ومن الجدير بالذكر أن واردات الجزائر من مادة الإسمنت تقدر بنحو 40 مليون دولار سنويا، وينتظر أن تنخفض إلى 12 مليون دولار السنة القادمة مع الزيادة المسجلة في حجم الإنتاج العام. وتحتاج الجزائر إلى نحو 15 مليون طن من الإسمنت سنويا لتنفيذ مشروع المليون ومائتي ألف وحدة سكنية الذي أقره الرئيس بوتفليقة في إطار برنامج دعم النمو والإنعاش الاقتصادي والمخصص له نحو 80 مليار دولار.

– الاستثمار الإيراني في الجزائر– مفاوضات لإنجاز مشروعين في قطاع الإسمنت والبناء:

توقع مستثمر إيراني في الجزائر أن تشهد وتيرة التعاون الاقتصادي والتجاري بين القطاع الخاص في كل من الجزائر وإيران انتعاشا كبيرا ابتداء من العام المقبل وكشف أن وفدا عن الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة سيزور إيران منتصف شهر سبتمبر القادم.

أشار المدير العام "المركز التجاري الإيران در الجزائر" في ندوة صحفية عقدها أمس بمقر المركز بالشراقة في الجزائر العاصمة إلى أن "أفاق الاستثمار الإيراني في الجزائر واعدة وأن 150 رجل أعمال ومستثمر إيراني هم اعضاء فاعلون في اللجنة الإيرانية الجزائرية في الغرفة الإيرانية للتجارة، زاروا الجزائر خلال الشهور السبعة الماضية للوقوف على فرص عقد صفقات وعلاقات عمل مع نظرائهم من الجزائريين".

وأوضح أن الاهتمام الإيراني سيركز خلال الشهور المتبقية من هذا العام على وضع بنك معلومات حول فرص الاستثمار والشراكة والمقدرات الموجودة في الجزائر تمهيدا لعرضها على رجال الأعمال في إيران لدراستها واتخاذ القرار بشأنها.

وسجل المدير العام للمركز بأسف "البطء" الذي يتميز به التعاون في الجانب الاقتصادي مقارنة مع الجانب السياسي الذي وصفه بأنه "جيد، بل ممتاز" رافضا عدم ذكر رقم حجم المبادلات التجارية بين البلدين حيث صرح، "من الافضل عدم ذكر أيه أرقام" ويشار إلى أن البلدين عاودا تبادل السفراء بينهما بعد لقاء القمة

بين الرئيسين الجزائري والإيراني في نيويورك على هامش الجمعية العامة السنوية لمنظمة الأمم المتحدة في أكتوبر 2000، وتقرر في ختامها استئناف العلاقات الدبلوماسية بداية من جانفي 2001.

وبخصوص مجالات اهتمام القطاع الخاص الإيراني بالنسبة للسوق الجزائري، ذكر مسؤول المؤسسة أن "مفاوضات جارية بين مجموعة من المستثمرين الإيرانيين والجزائريين لإنجاز مشروع في قطاع الإسمنت بتكلفة إجمالية تقدر بـ200 مليون اورو، مشروع في قطاع العقار والبناء، بتكلف 100 مليون أورو"، كما اشار إلى وجود اهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبرنامج الخوصصة الساري تطبيقه.

لكن الاهتمام الإيراني بالجزائر، يجد له ما يبرره حسب ذات المصدر الذي صرح أن الهدف الاستراتيجي من تواجد الشركات الإيرانية هو الاستفادة من قرب الجزائر من الأسواق الأوروبية حيث تعرف المنتجات الإيرانية رواجا كبيرا.

من جهة ثانية، كشف مسؤول المؤسسة أن وفدا عن الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، سيزور إيران منتصف شهر سبتمبر القادم، حيث دعا رجال الأعمال الجزائريين للمشاركة في هذا الوفد الذي يعد الأول منذ تدشين المركز التجاري الإيراني في فيفري الماضي.

– موازاة مع عمليات الخوصصة وفتح رأسمال المؤسسات العمومية – شركات تركية وأوروبية تدخل سوق الإسمنت الجزائري:

قدر مصدر من وزارة الصناعة للخبر حجم حاجيات سوق الإسمنت الجزائري بـ 12 إلى 13 مليون طن سنويا مع احتمال ارتفاع استهلاك الإسمنت إلى 15 مليون طن، على خليفة مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، يأتي ذلك في الوقت الذي أعلنت فيه شركات تركية وأخرى أوروبية مشاريع شراكة ومشاريع أخرى لإقامة مصانع جديدة للإسمنت في الجزائر.

تعمد المجموعة الإيطالية "كاتالجيرون غروب" التي تصنف من بين أكبر المجموعات الأوروبية المتخصصة في إنتاج الإسمنت إلى إبرام اتفاق شراكة من خلال فرعها "سيمانتير" مع الشركة الجزائرية "سيرالج" وستنتقل المجموعة الإيطالية من موقع المصدر لمادة الإسمنت في الجزائر إلى موقع المنتج المحلي لاحقا مع المرحلة انتقالية أولية تضمن من خلالها المجموعة الإيطالية توفير المنتوج عبر المخازن المتواجدة في أرزيو وجن جن، فضلا عن توفير التغليف للإسمنت وفق المواصفات الدولية في الجزائر.

ويأتي هذا المشروع بعد توقيع المجموعة السعودية "فرعون للتجارة والاستثمار" لعقد في جويلية الماضي سمح لها بدخول رأسمال شركة إسمنت بني صاف بنسبة 35 بالمائة مع ضمان التسيير ورفع الإنتاج في ظرف 12 شهرا

إلى مليون طن سنويا مقابل 600 ألف حاليا واستثمار 2 مليون دولار في مرحلة أولى ثم 25 مليون دولار لتوسيع المصنع وإقامة وحدة إنتاج الإسمنت الأبيض. وموازاة مع ذلك أعلنت شركات تركية عن مشروع إقامة مصنع الإسمنت في الجزائر بقدرة إنتاج تصل إلى مليون طن بولاية الجلفة وهو ما سيساهم في تحقيق انفتاح في سوق الإسمنت بعد مشاريع "أسي. سي" التابعة لأوراسكوم التي امتنع مسؤولوها عن الإدلاء بأي تصريح بخصوص المشاريع التي قاموا بها على غرار وحدة المسيلة التي تنتج حاليا حوالي 4,4 مليون طن ومشروع مصنع الإسمنت الأبيض بقدرة إنتاج تصل 400 ألف طن بغرب البلاد.

ويكتسي المشروع التركي الذي كان محور محادثات سابقة بين الطرفين الجزائري والتركي أهمية لكونه المشروع الذي يكرس تحرير السوق، حيث أن إنتاج الإسمنت في الجزائر المقدر بحوالي 12 مليون طن يضمنها القطاع العام بنسبة تقارب 70 بالمائة، حيث ينتج القاطع العام 9 مليون طن من الإسمنت وتشير التقديرات الرسمية أن الجزائر ستكون بحاجة ابتداء من السنة المقبلة لكمية تصل 15 مليون طن من الإسمنت، ويرتقب أن توفر مشاريع الشراكة الجديدة فضلا عن المشروع المنتظر لإقامة مصنع إسمنت جديد في المنطقة "القلعة" بولاية غليزان من قبل المجموعة الأوروبية "هولسيم" بطاقة إنتاجية تتراوح ما بين 1,2 إلى 1,4 مليون طن واستثمار ما بين 150 و250 مليون أورو واحتياجات السوق المحلية مع سنة 2006.

– السفير الإيطالي بالجزائر – المؤسسات الإيطالية مهمته بخوصصة مصانع الإسمنت:

كشف السفير الإيطالي بالجزائر السيد: جيوفان باتيستا فرديرام أن المؤسسات الإيطالية مهتمة بخوصصة مصانع الإسمنت والمشاركة في إنجاز شطر من الطريق شرق غرب، مشيرا إلى أن الاستثمارات الإيطالية في الجزائر تبقى ضعيفة خارج قطاع المحروقات بسبب عدم المعرفة الجيدة للسوق الجزائري، داعيا الجانب الجزائري للقيام بمجهود إضافي للتعريف بالسوق.

أوضح السفير الإيطالي خلال ندوة صحفية عقدها أمس بمقر سفارته أن الشركات الإيطالية أبدت اهتماما إضافة إلى قطاع الأشغال العمومية والصناعة، بتسيير المياه في منطقة عنابة أما بخصوص تحويل الديون الجزائرية إلى استثمارات أعلن السفير الإيطالي أن بلاده يعمل الآن على مساعدة الجزائر في إطار نادي باريس من اجل تحويل ديونها إلى استثمارات يطرأ عليها تغيير.

من جانب آخر اغتنم السفير فرصة تنظيم الندوة الصحفية لتقديم الكتاب الذي أعدته السفارة الإيطالية حول المؤسسات الإيطالية بالجزائر والتي يصل عددها إلى 83 مؤسسة تنشط في قطاعات مختلفة.

وتعتبر الجزائر حسب الديبلوماسي الإيطالي الشريك الثاني لإيطاليا رقم أن الميزان التجاري بين البلدين يبقى غير متوازن. وقد بلغ الفائض التجاري المسجل خلال السداسي الأول لهذه السنة ما قيمته 2,64 مليون أورو مقابل 1,97 مليون أورو خلال نفس الفترة من السنة الفارطة، أي ما يمثل ارتفاعا يبلغ 34,09 بالمائة.

وأشار السفير الإيطالي إلى أن التعاون الجزائري الإيطالي سيعرف انتعاشا جديدا من خلال الملتقيات الاقتصادية التي ستجمع بين رجال أعمال البلدين من الاجتماع المزمع عقدة بين 4و5 ديسمبر المقبل للجنة المختلطة الجزائري – الإيطالية المرفق بتنظيم ملتقى حول التعاون الاقتصادي بين البلدين. وقد تم التوقيع على بروتوكول اتفاق بين الغرفة التجارية والصناعية الجزائرية والغرفة الإيطالية – العربية، كما سيتم قريبا إنشاء منتدى رجال الأعمال الجزائريين والإيطاليين وفي هذا الإطار أكد السفير الإيطالي بأن منظمات الباترونا الجزائرية هي أكثر من قدم مشاريع للشراكة للمؤسسات الإيطالية والتي قدر عددها بـ 43 مشروعا.

للإشارة فإن إيطاليا تعد الزبون الرئيسي للجزائر إلا أن حصتها تراجعت هذه السنة فقد جاء ترتيبها ثانيا بعد الولايات المتحدة التي سجلت 6,361 مليار دولار خلال التسعة اشهر كواردات من الجزائر من السنة الحالية مقابل 4,436 مليار دولار لإيطاليا، واستمر الأمر خلال 10 أشهر بـ 7,150 مليار دولار للولايات المتحدة و4,850 مليار دولار لإيطاليا.

II– المشكلات الاجتماعية في الجزائر:

أولا – الجرائم المنظمة في الجزائر وأشكالها :

تعتبر ظاهرة تبييض الأموال من الظواهر العابرة للحدود، والتي لا تنحصر في اقتصاد دون آخر والاقتصاد الجزائري تعرف هذه الظاهرة نموا كبيرا مع انتشار ظاهرة الجريمة المنظمة بكل أنواعا والتي كان من أهم أسباب انتشارها عدم الاستقرار الساسي والأمني الذي عرفته الجزائر مؤخرا وكذا الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى مرحلة اقتصاد السوق في ظل العولمة، وقد برزت الجريمة المنظمة في الجزائر من عدة مصادر ومن بين هذه المصادر تجارة المخدرات حيث تقف وراء هذه التجارة شبكات ومنظمات تهريب عالمية، حيث تحوز هذه المنظمات على امكانيات مالية هائلة تعتمد على وسائل القتال متطورة، وقد شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة ما يؤكد أن الامكانيات المحجوزة من المخدرات من طرف مصالح الدرك الوطني ما فتئت تتزايد من سنة بعد أخرى، وقد حصدت أسباب اللجوء إلى الإتجار في المخدرات في البطالة التي يعاني منها خاصة الشباب إضافة إلى تدني القيم الأخلاقية مما يدفع بهم إلى امتهان تجارة المخدرات التي تدر بعوائد وأرباح فاحشة بالإضافة إلى تشديد الخناق على شبكات التهريب في أغلب مناطق العالم لاسيما في دول الضفة الغربية لحوض البحر الأبيض المتوسط، بالإضافة إلى المصدر السابق يبرز مصدر آخر يتمثل في التهريب وهو ظاهر في الجزائر بالنظر إلى موقعها الجغرافي المتميز ومن بين اكثر السلع تهريبا السجائر الأجنبية فخلال الفترة بين جانفي وجوان تم حجز أكثر من 1,5 مليون علبة سجائر هذا ما تم حجزه أما بالنسبة للحدود التونسية وكذا المغربية، فإن المهربين يقومون بتهريب الوقود الذي يعد قليل الأسعار نسبيا في الجزائر، وبالمقابل يقومون بإدخال السلع الغذائية وقطع الغيار المختلفة وغير ذلك من السلع وتعد عمليات التهريب التي تشهدها الجزائر من اكبر ما يسبب خسائر للاقتصاد الجزائري ويمثل الاقتصاد الموازي في الجزائر نسبة كبيرة من النشاط الاقتصادي الرسمي، هذا ما وضحه تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES) تحت عنوان القطاع غير الرسمي أوهام وحقائق لسنة 2003 أي ثالث مصدر يتمثل في الاقتصاد الخفي بالإضافة إلى الرشوة واستغلال النفوذ والتي تعتبر من مظاهر الفساد وقد أدرجت منظمة الشفافية الدولية في تقريرها الصادر سنة 2006[1]أن الجزائر صنفت في المرتبة 84 عالميا من بين 163 دولة تم إدراجها في التقرير وقد منحت الجزائر 3,1 نقطة في سلم التصنيف المعتمد وهذا ما يجعلها في فئة متدنية جدا.

[1] موقع المنظمة www.transprency.org

1- تبييض الأموال:

من خلال الندوة المنعقدة حول قطاع المالية بالبرلمان وانطلاقا من قوانين محاربة تبييض الأموال تنتظر وتطبيقها حول القروض التي توزعها المؤسسات المالية في الجزائر على مشاريع الإنجاز وسواها ما نسبته 34 في المائة من الناتج الداخلي الخام. وهو ما يوازي السيولة النقدية التي تصل إلى 1600 مليار د.ج في السنة، كما أن مجمل هذه القروض تمنحها البنوك العمومية، رغم كونها في طور التطهير تحضيرا لخوصصة بعضها.

يعتبر مشكل الرقابة من اهم المشاكل التي تعترض النظام المالي والبنكي في الجزائر، حسب ما أجمع على تأكيده أمس نواب ومسؤولون بقطاع المالية خلال الندوة التي نظمتها وزارة المالية بمقر المجلس الشعبي الوطني بالجزائر، حيث ركزت مداخلة ممثل وزارة الإصلاح المالي على ضرورة التطهير المالي للبنوك العمومية من أجل المباشرة في خوصصتها مع الانطلاق في تخصيص البعض الآخر منها في إشارة إلى بنك التنمية الريفية الذي سيصبح بنكا خاصا لتنمية المشاريع الفلاحية علما أن عملية التطهير ستركز خصوصا على القروض الكبيرة باعتبارها جد مهمة من ناحية القيمة وكذا تأثيراتها على المؤسسة المالية.

وذكر في هذا السياق رئيس الجمعية الجزائرية للبنوك أنه تم تكوين 600 عون مصرفي ومالي من أجل محاربة تبييض الأموال في الجزائر، حيث أشار إلى ضعف الشبكات البنكية للجزائر "الجزائر هي البلد الوحيد في العالم الذي لا تزال فيه السياحة المالية محمولة بست شبكات بنكية"، من جهة أخرى أكد ذات المتحدث بأنه انطلاقا من السنة المقبلة ستطبق النصوص القانونية المتعلقة بتحميل المتعاملين بالقيم النقدية الكبيرة وأعباء مالية، وذلك في إطار محاربة التبييض.

في حين تطرق خلال هذه الندوة عضو بمجلس الأمة إلى صعوبة تطبيق النصوص القانونية الخاصة بمحاربة تبييض الأموال وذلك بسبب غياب نصوص تنفيذية تمنع القضاة من تنفيذ النصوص المصادق عليها حسب ما أكده عضو مجلس الأمة مضيفا "هناك نصوص حساسة يجب الإسراع في تطبيقها" كما تعرض إلى العديد من المشاكل التقنية التي تجعل المواد القانونية المصادق عليها صعبة التحقيق في سياق الإصلاح المالي الذي تنتهجه الجزائر، وشكلت سوق السندات خلال هذه السنة ما قيمته 93,5 مليار دج من السوق المالية في الجزائر، حيث استفاد منها هذه السنة خلال عمليات القرض السندي العديد من المؤسسات العمومية منها سونلغاز والخطوط الجوية الجزائرية، كما يبقى التمويل عملية تشرف عليها المؤسسات المالية العمومية وذلك رغم كون المؤسسات الخاصة تشكل أكبر نسبة في الجزائر، حيث أنه من بين 22 بنكا ينشط في الجزائر يمثل القطاع الخاص 16 بنكا منه، حيث أنه رغم كونها بنوكا أجنبية إلا أنها تسير وفق القانون الجزائري، كما يبقى تمويل المؤسسات العمومية يتم من قبل البنوك العمومية حيث يجري التحضير لنص قانون من أجل إنشاء شركات رأسمال استثماري حيث من المنتظر أن يعرض على البرلمان قريبا علما أن البنوك العمومية تشرف بنسبة كبيرة على تمويل المؤسسات.

ويبقى انتشار البنوك جد ضعيف في الجزائر، حيث أن هناك وكالة بنكية لكل 25 ألف ساكن وهو مايعتبر جد قليل؟

2- اختلاس المال العام:

تعرف الجزائر كغيرها من أنساق البناء الكلي القرية المصغرة جرائم تنظيمية متنوعة على مستوى قطاعاتها ومن بين الجرائم جريمة اختلاس المال العام ومن بين الأمثلة القضية التي وضحها وكيل الجمهورية بسيدي امحمد أودع مدير الوكالة الحبس المؤقت اختلاس أكثر من 9 ملايين دولار بوكالة "بدر" رياض الفتح، حيث أودع وكيل الجمهورية لدى محكمة سيدي أمحمد[1] بمجلس قضاء الجزائر العاصمة الخميس الماضي مدير وكالة بنك التنمية الفلاحية "بدر" برياض الفتح الحبس المؤقت فيما أمر بوضع بعض مساعديه رهن الإفراج المشروط في انتظار استكمال التحقيق القضائي حول فضيحة جديدة تخص اختلاس أكثر من 9 ملايين دولار أمريكي أو ما يعادل 96 مليار سنتيم.

الفضيحة الجديدة التي جرى التكتم عليها من طرف السلطات المالية المختصة أحيلت على مستوى محكمة سيدي أمحمد نهاية الأسبوع الماضي بعد استكمال تحقيق الضبطية القضائية والذي أفضى إلى تحديد خيوط هذه الفضيحة الجديدة التي تهز القطاع المالي والمصرفي في الجزائر.

وبدأ التحقيق في هذه القضية بعد ان سجلت المفتشية المختصة على مستوى إدارة بنك التنمية الفلاحية بداية الشهر الجاري فضيحة وكالة "بدر" برياض الفتح في مجال التجارة الخارجية، ويتعلق الأمر أساسا بتعاملات مشبوهة قامت بها شركة "فيناكس" ذات المسؤولية المحدودة وشركة ذات الشخص الوحيد أورل بورحلة مع مورد يحمل تسمية شركة "إي إبي في أأ" ونائبه ومسؤول شركة ذات المسؤولية الوحيدة "أورل بورحلة".

ووجه وكيل الجمهورية لدى محكمة سيدي أمحمد للمتهمين وبعضهم في حالة فرار تهمتين اساسيتين تخص الأولى "جناية اختلاس أموال عمومية" أما الثانية فتتعلق بـ"مخالفة التشريع والتنظيم الخاص بالصرف وحركة رؤوس الأموال".

وجاءت هذه الفضيحة الجديدة بعد سلسلة الفضائح التي هزت عدة بنوك عمومية وخاصة خلال السنة الجارية بشكل أثار تساؤلات حول فعالية الإجراءات التي اتخذتها الحكومة منذ سنوات لمنع تكرار هذه الفضائح التي خلفت خسائر مالية بليغة بالخزينة العمومية قدرت بملايير الدولارات حولت غالبيتها إلى الخارج.

وتفيد مصادر بنكية أن أغلبية البنوك العمومية شرعت مؤخرا في إيفاد مفتشين من الإدارة المركزية لمتابعة صحة وشرعية ملفات القروض التي اودعت لدى وكالاتها من طرف بعض المتعاملين خاصة في قطاع التجارة

[1] أ.ر، "**اختلاس أكثر من 09 ملايين دولار بوكالة بدر برياض الفتح** "، الخبر، العدد 2300، 2005، ص3، عن محكمة سيدي أمحمد العاصمة.

الخارجية في محاولة لتدارك فضائح جديدة والتي تسببت منذ العام 2002 في تردي صورة النظام المصرفي والمالي الجزائري في الخارج بشكل دفع وزير المالية مراد مدلسي إلى توجيه التعليمات للبنوك لتشديد الرقابة والفحوص التقنية للزبائن قصد تجنب ظهور أي فضائح جديدة من شأنها أن تضر بمصداقية المؤسسات لمالية.

ورأت أوساط مختصة أن هذه الفضيحة الجديدة والتي كانت خسائرها بالعملة الصعبة هذه المرة تكشف مجددا استحالة التحكم في القطاع البنكي والمصرفي في ظل الاعتماد على النظام الكلاسيكي في إدارة القروض بدل التعجيل بالإصلاحات في النظام البنكي والتي تأجلت منذ سنوات.

3- الرشوة:

انطلاقا من إعادة المادة السابعة من قانون مكافحة الرشوة [1] تعكس القضية التالية والتي محتواها أن طريق مجلس الأمة مسدود والرئيس لا يمكنه التدخل استغرب رئيس الكتلة البرلمانية لحزب العمال جلول جودي للموقف الذي أبداه فرع الجزائر لمنظمة "شفافية دولية" بخصوص إلغاء المادة السابعة من المشروع الحكومي لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته معتبرا هذه المنظمة الأجنبية غير الحكومية ليس من صلاحيتها توجيه النواب الجزائريين.

حيث كان فرع الجزائر لمنظمة شفافية دولية قد اصدر امس بيانا أول أمس دعا من خلاله أعضاء مجلس الأمة "لإعادة المادة السابعة التي اسقطها نواب الغرفة البرلمانية الأولى" الشيء الذي اعتبره جلول جودي "دليلا على أن المنظمات الاجنبية تريد اعطاء الأوامر لمجلس الأمة والمؤسسات الجزائرية عامة" وتعد كتلة حزب العمال من بين الكتل البرلمانية التي ساهمت في إسقاط المادة السابعة محل الجدل، بل رفضت مشروع الحكومة جملة وتفصيلا كون حزب العمال" كان يود الإبقاء على التشريع السابق في مجال التصريح بالممتلكات والمتمثل في الأمر 04/97".

وحتى شفافية دولية تعتبر إسقاط المادة السابعة من جهة وإبقاء المادة 71 من المشروع والتي تلغى الأمر 04/97 هو الذي يؤدي إلى غياب تشريع يحكم التصريح بالممتلكات وسجلت المنظمة في بيانها ضرورة توفر الإرادة السياسية في سياق ديمقراطي ودولة القانون واحترام حرية التعبير والصحافة...، لمكافحة الرشوة وهذا غير متوفر في الجزائر حسب نفس المنظمة التي تعتبر مسعى السلطات الجزائرية في هذا الاتجاه خاطئ وأثبتت مرة أخرى أن خطاباتها ومشاريعها لمكافحة الرشوة ماهي إلا إعلانات إشهارية وأدوات لتصفية الحسابات في قلب السلطة. لكن في رأي عضو آخر من كتلة حزب العمال وهو كريم البشري فـ"عندما تتدخل شفافية دولية فهذا يدعم موقفنا من كون القانون يفتح الأبواب للتدخل الأجنبي في بلادنا على غرار ما يحدث في العراق من خلال محاكمة صدام حسين مثلا...".

[1] م,أ " **طريق مجلس الأمة مسدود والرئيس لا يمكنه التدخل، إعادة المادة السابقة من قانون مكافحة الرشوة** "، الخبر، العدد، 3701، 2006، ص3.

وفي نفس الوقت الاتجاه يقول رئيس كتلة حزب جبهة التحرير الوطني التي صوتت ضد المادة 7 كذلك الجزائر معروفة بتشريعاتها الجيدة في كل المجالات لكن مشكلتنا في تطبيق هذه القوانين واعتبر المتحدث المعاهدة الدولية لمكافحة الرشوة تنص على التنسيق بين الدول وليست نمطا موحدا وإلا سقطت السيادات ليشير إلى أن مشكلة المادة السابعة تكمن في كونها تنص على عقوبات مباشرة وهذا تجاوز للدستور وتجاوز لقانون العقوبات والعدالة..." وخلص إلى كون المادة السابعة تعسف في استعمال السلطة فما هي الصياغة التي جاءت بها هذه المادة التي أثارت الجدل وغطت على باقي بنود القانون؟

يتضمن الباب الخاص بالتصريح بالممتلكات في الصيغة التي أوردتها الحكومة اربع مواد آخرها هي المادة السابعة التي جاء فيها دون الإخلال بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها في هذا القانون يترتب على عدم التصريح بالممتلكات في الآجال المحددة إنهاء المهام أو إسقاط حق ممارسة العهدة الإنتخابية وفي باب العقوبات جاءت مادة أخرى خاصة بالتصريح الكاذب بالممتلكات تنص على عقوبة الحبس من ست إلى خمس سنوات وغرامة من 50 ألف إلى 500 ألف دينار... وبغض النظر عن وجود أو عدم وجود نقائص في هذه المواد فإن التركيز على المادة السابعة لوحدها لمراقبة ممتلكات المنتخبين في بلادنا، يثير عدة تساؤلات فواضح من خلال قراءة نص المادة والجدل الذي أثارته أن الأمر لا يتعلق باحترام المعاهدة الدولية لمكافحة الرشوة أو خرقها، لأن قراءة هذه المعاهدة يكشف كذلك أنها قابلة للقراءة في كل الاتجاهات ففي باب الممتلكات مثلا تنص على الزام الموظفين أن يفصحوا للسلطات المعنية عن اشياء منها مالهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وهبات ومنافع كبيرة قد تفضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين...

والسلطات المعنية هنا غير محددة أن كانت العدالة أم الوزارة أم هيئة أخرى، كما لم توضح المادة إن كان إنهاء العهدة يدخل ضمن العقوبات التأديبية وحتى الهيئة أو الهيئات المتخصصة في مكافحة الفساد، كما جاء في المعاهدة يشترط أن تمنح لها ما يلزم من الاستقلالية وقد ترجم مشرعنا هذا البند في صيغة هيئة إدارية مستقلة تحت وصاية رئيس الجمهورية. فأين هي الاستقلالية؟ أما شروط تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار وتشجيع إسهام الناس فيها... وضمان تيسر حصول الناس فعليا على المعلومات فكل هذه البنود لم تأخذها الحكومة في مشروعها ولا نوابنا أثناء المناقشة والتعديل بعين الاعتبار باستثناء الاقلية البرلمانية التي لم تتمكن من تمرير تعديلاتها في مجال دور الصحافة والمجتمع المدني والأحزاب...

وبسقوط المادة السابعة من صيغة الغرفة البرلمانية الأولى للقانون هل يمكن إعادتها عبر الغرفة البرلمانية الأولى للقانون هل يمكن إعادتها عبر الغرفة الثانية؟ كل ماهو قانوني نرحب به أي يمكن لمجلس الأمة تجميد القانون ومن ثمة يعاد فتح النقاش حوله في لجنة متساوية الأعضاء بين الغرفتين وحينها تكون النتائج غير مضمونة بالنسبة للحكومة فالأسرع والاسهل للتحقيق هو تدخل رئيس الجمهورية عن طريق استعمال صلاحياته في التشريع

بالأوامر مثلما فعله في العديد من الحالات لكن في حالة قانون مكافحة الرشوة لا يمكن للرئيس استعمال هذه الصلاحية لأن الوضع لا يتعلق بقانون عضوي يقول دعدوعة.

تداعيات إسقاط المادة السابعة من قانون مكافحة الفساد.

بالإضافة إلى العقوبة مكفولة بقانون 04/97، والأمر ليس له علاقة بعدم التصريح أو الامتناع

و كذا الحركة التي قدرت أن مرور المادة بصيغتها الأولى ستتخذه الإدارة ذريعة لتصفية حسابات سياسية حيث نفى الأمين العام لحزب جبهة التحرير أن يكون نواب الحزب قد صوتوا ضد قانون مكافحة الفساد بإسقاطهم المادة السابعة منه، واعتبر أن مضمون المادة المسقطة موجود في المادة 17 من قانون 97-04 المتعلق بالتصريح بالممتلكات وقال الأمين العام للحزب العتيد أن المادة موجودة وبالتالي هذا الإجراء لا يتبع نفس المسار المعهود في إسقاط العضوية على النائب مؤكدا أن العقوبة مكفولة بقانون 97-04 والأمر ليس له علاقة بعدم التصريح أو الامتناع.

فند وزير الدولة الممثل الشخصي لرئيس الجمهورية أن يكون نواب حزبه الذين يمثلون الأغلبية في المجلس الشعبي الوطني، قد تصرفوا خوفا عن عهدتهم مثلما حاولت بعض الأطراف كما اضاف الترويج له، تم التأكيد على أن نواب حزب جبهة التحرير الوطني قد صادقوا على القانون وأظهروا احترامهم لإجراءات مكافحة الفساد لاسيما وأن الجزائر وقعت وصادقت على الاتفاقية الأممية المتعلقة بالموضوع أما رئيس حركة مجتمع السلم فقد أوضح أن المادة السابعة جاءت بصيغة أن كل من لم يصرح ترفع عنه الحصانة ويشطب ويعاقب، معتبرا أن الحركة قدرت مرور المادة بهذه الصيغة سوف تتخذه الإدارة ذريعة لتصفية حسابات سياسية بقوة القانون، مضيفا "وقفنا مع التعديل الذي جاءت به اللجنة القانونية، والذي ينص على أن الإجراءات السابقة لا تتم إلا من بعد الإشعار، وهو ما يتطابق مع دولة الحق والقانون... أي لا تسلط أي عقوبة على أي مواطن إلا بعد إشعاره"، وأبدى رئيس حركة مجتمع السلم تمسك نواب حزبه بالمادة المعدلة، كاشفا أنه وقد يتبنى مجلس الأمة هذا الخيار، ونحن أعطينا تعليمات لكتلتنا بالدفاع عن تثبيت المادة السابعة المعدلة رفعا لكل لبس وانتصارا للقانون الذي لا ينبغي أن يتحمل قراءات كثيرة، نحن نحمي كل المواطنين بقانون واضح، ولا نعترف بأي امتياز لأي جهة.

ثانيا: أهم جرائم الفساد المنظمة في الجزائر . مدخل لفضائح الفساد في الجزائر:

عرفت الجزائر في الأربعين سنة الماضية ولا تزال إلى يومنا هذا من أفراد جزائريين بكل المستويات التعليمية والمستويات المهنية حيث المواطن البسيط يتهم المسؤول في المؤسسة السياسية والعسكرية الوزراء وحتى الرئيس المسؤول الأول عن البلد ولعل من أهم الفضائح المتعلقة بالفساد نذكر فيما يلي:

- فضيحة بنك الجزائر وبنك التنمية المحلية.
- فضيحة قضية 26 مليار دولار عمولات ورشاوي.
- فضائح الحسابات البنكية في سويسرا حيث تؤكد المصادر أنه إلى غاية 1984 فقط كان يوجد في البنوك السويسرية ألقي حساب خاص بالعملة الصعبة لمسؤولين جزائريين.
- فضيحة 5000 مسؤول بجنسية فرنسية جزائرية (جنسية مزدوجة) يتقلدون مناصب في الأجهزة الرسمية.
- فضيحة البازو الجزائرية الإيطالية (أنبوب الغاز العابر البحر المتوسط عبر تونس).
- فضيحة البواخر ذات الحمولات المغشوشة (قهوة، قمح).
- فضيحة اغتيال الرئيس الجزائري السابق.
- فضائح تسرب أسئلة البكالوريا.
- فضائح الإرهاب . ظهور الإرهاب في الجزائر.
- فضيحة الخليفة.
- فضائح أخرى...

1– فضائح الفساد المالي . اختلاس المال العام.[1]

– فساد مسؤول سام والارقام السرية في البنوك السويسرية لجنرالاته:

تعيش الجزائر منذ بداية الألفية الجديدة قضايا فساد كبرى طفت على السطح وشكلت زلزالا قويا عصف صورة الجزائر العصرية التي حاولت الدولة ترويجها وتقديمها للداخل والخارج، ولعل أكبر فضيحة كشفت بعض المستور في دهاليز الفاسد في الدولة الجزائرية هي فضيحة ما بات يعرف ببنك الخليفة وإفلاس هذا الاخير وضياع أكثر من

[1]– في ملفات فساد عربي عن موقع 2004 http// www.kramaty.eom.

ملياري دولار على الدولة زيادة على 700 مليون دولار تكلفة الضريبة التي دفعها البنك التجاري والصناعي الجزائري وهذا ما جعل رئيس حركة مجتمع السلم حينها يصرح أن الجزائر لا تعاني من ازمة نصوص بل من أزمة لصوص.

فضيحة بنك الخليفة جرت معها 104 متهما بشكل مبدئي من بينهم المتهم الرئيسي 42 سنة صيدلي وإبن أحد وزراء أول حكومة جزائرية، أما والده فكان إبان الثورة أحد الكوادر الكبار في الاستخبارات.

أنشأ سنة 1997 بنك خليفة برأس مال مجموعة صيدلانية كان يترأسها هو نفسه، وخلال سنوات قليلة لا تتعدى أصابع اليد الواحدة أصبح بنك خليفة أحد أكبر البنوك الجزائرية الخاصة بـ 7000 آلاف موظف وقيمة أصول 1,5 مليار دولار ورقم المعاملات بلغ 400 مليو ن دولار سنويا، كما أسس شركات طيران كانت تستخدم ثلاثين طائرة عن طريق الإيجار ومحطتي تلفزيون كانت تشغل 400 شخص في فرنسا لوحدها، كما أسس شركات أخرى للعقارات وكراء السيارات الفخمة كان ينوي إطلاق شركة ملاحة ضخمة بأسطول بواخر ضخم، وكل هذه الشركات كانت تستخدم 20 الف موظف زيادة على أن خليفة كان الممول الرسمي لفريق مرسيليا الفرنسي.

كانت لديه 30 فيلا فخمة في أرقى أحياء .كان . الفرنسية، حيث كان يقيم حفلات باذخة يعزم فيها نجوم السينما والمال والأعمال والفنانين والمشاهير، وكان يقدم لهم الهدايا بسخاء لتلميع صورته داخل المجتمع الفرنسي. ففي سنة 2002 مثلا أقام حفلا ضخما دعي فيه 300 من نجوم الفن ومشاهير العالم في الفن والسينما والرياضة ونخبة المجتمع، هذا كله من أجل تدشين انطلاق قناته التلفزيونية خليفة.

له علاقات كبرى مع كبار السياسيين في الجزائر، وهذا ما بين سرعة جمعه لكل هذه الأموال في ظرف وجيز مكنه من تأسيس هذه الإمبراطورية الضخمة.

ومن بين هذه العلاقات التي مهدت له الطريق نحو الثراء، كانت علاقته مع شقيقي مسؤول سامي حيث ان أحد اشقاء المسؤول المذكور يحصل شهريا على نصف مليون دينار جزائري منه لتسهيل صفقاته، زيادة على حصوله على فيلا فخمة تصل قيمتها لملياري من السنتيمات مقابل تذليل العقبات في استثماراته وعقوده المشبوهة، كما مول خليفة شقة لشقيق المسؤول السامي ووصلت قيمتها إلى 1,5 مليون أورو، والمسؤول الجزائري نفسه طلب التكفل بمصاريف مغنية التي حصلت على شيكين ضخمين

القضية هي بداية كانت لتوصل مسؤولي التحقيقات . لو لم تسيس هذه التحقيقات . إلى رؤوس كبرى في الدولة الجزائرية، ولا أدل على ذلك أن أكبر أطر إمبراطورية خليفة كانوا من المسؤولين الجزائريين الكبار والرفيعي المستوى في الإدارة سابقا وحاليا، كما يدخل في القضية جنرالات كبار في الجيش ومسؤولين طبخوا عدة صفقات بعيدا عن القوانين الجارية بها العمل سواء مع إمبراطوريته أو مع شركات غربية متعددة.

ومن بين هذه الصفقات المشبوهة والتي ضخت ملايير الدولارات في الحسابات البنكية لجنرالات الجزائر نجد صفقة شركة المحروقات سوناطراك المملوكة للدولة مع شركة براون كورث كوندر، وكذا صفقة نفس الشركة أي سوناطراك مع شركة إسبانية يمتد عقد هذه الصفقة إلى عشرين سنة مع امتيازات فيها الكثير مما يقال دون الإغفال عن الربحية الكبيرة التي جناها الجنرالات من هذه الصفقات خصوصا في فارق الاجور الذي يفرضونه على الموظفين الجزائريين دون غيرهم، فهناك مثلا المأجورين الأجانب الذي يمنحون أكثر من 10 ملايين سنتيم في اليوم، في الوقت الذي ياخذ اكبر مهندس جزائري رغم كفاءته العالية سوى 8 ملايين سنتيم في الشهر، وهذا الأمر يتم باتفاق مسبق بين الجنرالات والشركات الغربية مما يتيح لهؤلاء الجنرالات أخذ جزء كبير من عرق المهندسين الجزائريين وهي النسبة التي تشكل فارق الراتب بين الجزائري والأجنبي.

اليوم مازالت المحاكم الجزائرية تنظر في بعض فصول في هذه الفضيحة التي سمتها الصحف الجزائرية بفضيحة القرن، والتي اسقطت لحد الآن 104 متهمين كما تم تمتيع 92 آخرين بالسراح المؤقت تحت المراقبة القضائية، مع العلم أن المتهم الرئيسي في القضية يوجد في بريطانيا وترفض السلطات هناك إلى حد الساعة تقديمه للجزائر، وهذا أمر أيضا فيه الكثير من التسييس لأن تقديمه للعدالة سيجعله يفصح عن كثيرة هي الرؤوس التي قد تسقط، حيث سيبدأ التساؤل عن 4,5 مليار دولار التي نهبت من المال العام، لذا فالسلطات الجزائرية غير مستعجلة في الضغط على بريطانيا لتسليمه، بل تريد إنهاء هذه القضية بأقل الخسائر الفضائح، وهذا يتبين في رفض السلطات الجزائرية الترخيص لخبير بريطاني أراد إلقاء محاضرة في الجزائر حول الفساد في صفقات السلاح في وقت سابق، كما أن الرئيس الجزائري نفسه دعى إلى تعديل الدستور ليمنح هذا التعديل للرئيس مدة غير محددة في الحكم وبهذا التعديل إن حصل عليه سيؤمن لنفسه حصانة من اي مساءلة او على الأقل سيجعله يُفصل في الرئاسة على مقاسه حيث يتغاضى عن متابعة المتورطين في هذه القضية وقضايا أخرى خصوصا في صفقات السلاح التي تبرمها الجزائر مع الشركات الروسية والتي يتكفل بها كبار جنرالات الجزائر الذين هم ايضا من يختارون الرئيس، كما يمكنهم الإطاحة به متى ما أرادوا، لهذا فهم يختارون أي مترشح للرئاسة حسب مصالحهم، كما يضمون ولاءه قبل أن يقدموا له الدعم من عدمه في الانتخابات الرئاسية التي لم تكن ديمقراطية إلا مرة واحدة في التاريخ، وكان في أواخر 1991 حيث صعدت جبهة الإنقاذ الجزائرية بأغلبية ساحقة فتدخل هذا الجيش ليقلب الديمقراطية رأسا على عقب، لذا يمكن القول أن الحكم في الجزائر هو حكم عسكري والعسكر هم من يتحكمون في الدولة الجزائرية وأرصدتهم المتخمة بأموال الشعب المهربة هي دليل على هذا التحكم الغير الصحي في بلد المليون شهيد.

هذه الارصدة التي أمدنا بها أمدنا بها الضباط الأحرار.. مع اسماء بعض الجنرالات سواء الذين لازالت أرصدتهم جارية أو الذين مازالوا باقين في مهامهم إلى اليوم، كما أن هناك اسماء تقلدت مناصب ديبلوماسية كالعربي بلخير، ولكم الآن قائمة أرقام حسابات هؤلاء بالتفصيل الدقيق.

لواء سابق (سفير الجزائر حاليا بالمغرب) يملك عدة حسابات بنكية . من Crédit Lyonnais حسابات خاصة . في بنك سويسرا وهو كريدي ليوني بين هذه الحسابات حسابان فتحهما شخصيا خلال سنة 1988 في جنيف 1204 الأول باسمه Bel Air البنك المذكور الموجود بساحة بال أير الذي وضع فيه أول إيداع افتتاحه بمبلغ C تحت رقم 104088 . 1.220.000 دولار: إنه حساب إيداع بفائدة، لقد استعمل عدة مرات الخط الهاتفي المباشر لرئاسة الجمهورية لإعطاء التوجيهات للمكلف بالحساب والمدعو دومنيك أما حسابه الثاني فهو حساب مرقم: Dominique Stocker ستوكر 5039500321288 الذي يحتوي على عدة ملايين الدولارات الآتية من مختلف العقود مع الشركات الأجنبية وعمولات الصفقات، يملك ايضا حساب خاص في Pascal Gurndrich لوكسمبورغ يسيره المدعو باسكال قورندريش.

في Crédit Lyonnais لواء آخر، يملك حساب في بنك كريدي ليوني موناكو وعوانه 01 شارع سيترونيي 98000 موناكو. زبون غني يملك في حسابه رقم 74293 أكثر من 8 ملايين دولار. مسير حسابه هو والتحويلات تتم تحت غطاء شراء أعمال Philipe Sarlin السيد فيليب سارلان فنية من قاعة عرض موناكو التي يملكها بمعية ضابط قديم في المخابرات العسكرية المسمى نور الدين بن فرحات.

لواء آخر، يكسب حساب مرقم في سويسرا في اتحاد البنوك الخاص الموجود بعنوان 96-98 شارع رون جنيف 1204 سويسرا، [1]رقم حسابه هو، UBP هذا .ServalS ويسيره المدعو س. سرفال KM94: 121274552136 الحساب وحده يحتوي تقريبا على 62 مليون دولار، الآتية في معظمها من عمولة وحدها دفعت مليونين Daewoo شراء أسلحة للجيش الوطني الشعبي، شركة دايو من الدولارات بهدف الإقامة في الجزائر بعد التخلص من مديرها الأول.

بفضل علاقاته مع رجال الأعمال الفرنسيين ورجال الضغط لصالح الاستثمار في الجزائر قد تمكن من تكوين ثروة crédit هائلة ويملك على هذا الأساس حسابين خاصين مرقمين في كريدي سويس ويسيره المدعو كارون SP أحدهما تحت رقم: Suisse 72796365197821 يحتوي على أكثر من 45 مليون دولار، وهو مبلغ وارد في Carone Rolf رولف معظمه من العمولات على صفقات الخوصصة والاستثمارات الأجنبية. والحساب الثاني يحتوي على الأموال التي جمعها من خلال صفقات شراء الأسلحة خاصة مع جنوب إفريقيا.

ما يمكن أن يقال في الحالة الجزائرية هو أن الأموال تكاثرت والدولة لم تعرف ما تفعل بها لذا أخذت تراكم في خزائنها العسكرية خردة السلاح الروسية وهذا له ما يبرره لأن عقد صفقات السلاح عادة ما تكون سرية لا تخرج ارقامها للعلن في غالب الأحيان، لذا يسهل تضخيم المبالغ وحقن ملايير الدولارات وتحويلها

[1] - في ملفات فساد عربي عن موقع 2004 http// www.kramaty.eom، نفس المرجع السابق.

لأرصدة شخصية في بنوك سويسرية دون رقيب او حسيب، فاكثر من 170 مليار دولار احتياطي الجزائر من العملة الصعبة والدين الخارجي والذي تقلص إلى أقل من 700 مليون دولار لم يضيفا للشعب الجزائري شيئا في يوميات حياته، حيث مازالت البطالة في ارتفاع والفقر يزداد والمعيشة في ارتفاع دائم، فقط قيادات الدولة هم من يعيشون تخمة في ارصدتهم ويصرفون بدون حساب من أموال الشعب المكلوم والمقهور ويشبعونه فقط شعارات تجعله مرعوبا كل يوم من حزب مرتقبة مع المغرب ليبرروا شراء السلاح وحرب ضد السلفية الجهادية ليبرروا أيضا قانون الطوارئ الذي مازالت الدولة تلفه على رقاب الجزائريين، وهذا هو حال الشعب الجزائري الذي بعضه يبحث عن قوته اليومي في المزابل والتصريح هنا لمسؤول حزب سابق.

ثالثا – جريمة الفساد المنظمة حسب طبيعة الأنشطة الاقتصادية:

1– الفساد على المستوى الاقتصادي:

أشارت العديد من الهيئات أن الوضع الاقتصادي في الجزائر يتردى يوما بعد آخر رغم أن الجزائر تعتبر من دول العالم الغنية بمدخولاتها النفطية، ورغم ارتفاع أسعار النفط عام 2000 قد رفع من صادراتها النفطية إلى 22 مليار دولار نهاية السنة الماضية، في الوقت ذاته تشير التقارير الرسمية إلى أن حوالي 14 مليون جزائري يتلقون دخلا لا يتجاوز دولارا واحدا في اليوم، أما ديون الجزائر فإنها تزيد على 48 مليار دولار وذلك حسب تقديرات الصندوق العربي للتنمية، وبلغ عدد العاطلين عن العمل أربعة ملايين جزائري بالإضافة إلى أن حجم الرشاوي والاختلاسات في الجزائر حصد منذ 1962 حتى سنة 1990 أزيد من 26 مليار دولار وحسب التقرير الذي نشر في جريدة "الوطن" الجزائر أشار إلى 36 مليار دولار والتزوير في أسعار الاستثمار حسب وزير تخطيط سابق[1]حيث تعتمد تكلفة إنتاج مصنع في الوثائق 75 ألف أي النسبة المزورة يدل 50 ألف.

2– الفساد على المستوى العسكري والسياسي:

يظهر هذا الشكل من الفساد حسب ما اشارت إليه إحصائيات المؤسسات الدولية والمعطيات التي صرحت بها البرنامج والحصص الإعلامية في قنوات رسمية ومن طرف فئات مختلفة من "الضباط الأحرار" والمتقاعدين من المؤسسات العسكرية أن الفساد الذي عرفته الجزائر سببه افراد من المؤسسات العسكرية وحسب رأي المراقبين أن الفساد ظهر نتيجة بروز صراع على السلطة منذ سنة 1999 أين أشارت للجنة المراقبين أن الرئيس الجزائري أشار إلى أن أصحاب الفساد هم من يشربون السجائر ويضعون رجلا على رجل في القصور في إشارة واضحة إلى الجنرالات وفي إشارة اخرى أن مسببي الفساد (15) خمسة عشر رجلا من السياسيين والضباط باحتكار صفقات الفساد في البلاد فيما اصطلح عليه "عصابة الخمسة عشر" هذا وتظهر طبيعة الصراع بين

[1]– مقال . حوار في برنامج با حدود مع الدكتور عبد الحميد الإبراهيمي، رئيس الوزراء الجزائري الأسبق والخبير الاقتصادي الدولي، ضابط في جيش التحرير الوطني، الموقع: www.aljazeera.netعبد الحميد الإبراهيمي.

مؤسسة الرئاسة والجنرالات بين 1992 حسب الخبراء الاقتصاديين والسياسيين بفرض حالة طوارئ والحد من الحريات، كما اعتبروا النظام الجزائري منذ 1992 نظام عسكري، سلطوي، ديكتاتوري، ويعتمد على مظاهر شكلية كالتعددية الحزبية هذه الاخيرة المنظمة من طرف السلطة نفسها، وبالتالي تعتبر مشكلة الجزائر مشكلة سياسية ناتجة عن سياسة خارجية بالدرجة الأولى وبنسبة اقل ناتج عن سياسة داخلية التي ترتكز على النفوذ السياسي هذا وتتم الإشارة أن الترقيات التي تتم داخل المناصب العسكرية تتم دون ضوابط قانونية بحيث تجد أن "صف ضابط تتم ترقيته إلى جنرال في سنتين ثم قائد اركان حرب في بلد كالزائر أما الجزائر قيم الترقية بعد 30 سنة من الاستقلال وسنتطرق إلى اهم أشكال الفساد السياسي والعسكري".

3- الاغتيالات:

تعتبر ظاهرة الاغتيالات من ظواهر الفساد كما أنها تعتبر في نفس الوقت وسيلة للاغتيالات وتتم على كل طبقات المجتمع بمعنى مع فئات أو أفراد المجتمع وذلك عن طريق ما اصطلح عليه "بالإرهاب" الذي له امتداد خارجي وداخلي أو تحدث مع للفئات السياسية والعسكرية وكذا لها امتداد خارجي وداخلي، وإذا ما انتقلنا من الاغتيال الخاص بالفئات السياسية والعسكرية عرفت الجزائر اغتيال المسؤول الأول عن البلد اي رئيس الجمهورية لمرتين متتاليتين أي رئيسين* حيث تتم هذه الاغتيالات بوسائل مختلفة بطرق مباشرة أو غير مباشرة وتعتبر ظاهرة الاغتيالات نتيجة حتمية للصراع بين عدة اطراف على السلطة والنفوذ.

4- التعددية الحزبية:

تعتبر التعددية الحزبية في الجزائر من أكثر أشكال الفساد انتشار غير أن شكل هذا الفساد يحمل جانبين جانب سلبي . هدام . وجانب إجابي . بناء . أما الجانب الأول فيتمثل في القضاء على الاضطرابات التي تنتج عن سيطرة جهة من البلد على السلطة على حساب جهة أخرى، فقد اقترحت التعددية الحزبية كوسيلة لمنح السلطة للجهات الأربعة للبلد . شرق، غرب، شمال، جنوب . بالإضافة إلى بعض الفئات ذات الأصول المتنوعة عربي، شاوي، قبائلي، ميزابي...، إلى غير ذلك من الأصول وبالتالي وسيلة للقضاء على الصراعات التي قد تنتج عن عدم حصول جهة معينة على سلطة أو تهميشها، أما عن الجانب السلبي . الهدام للتعددية الحزبية فيتمثل في عدم ممارسة هذه الأحزاب أي أدوار لصالح البلد وأفراده، وذلك أن الحزب الحاكم في هذا البلد واضح اما الأحزاب الأخرى فتمارس لعبة تتمثل في اختلاس أموال الشعب مقابل الحصول على صمتها، وقد أعلنت التعددية الحزبية بعد خريف[1] نوفمبر 1988 وكانت نتيجة للانتفاضة الشعبية التي جاءت نتيجة تلاعبات داخلية وخارجية ليتم

* الرئيس هواري بومدين والرئيس محمد بوضياف.

[1] – أفكار التعددية الحزبية، 41/9.

الوصول إلى التغيير الدستوري الذي يعتمد على التعددية التي وافقت عليها الفئات الشعبية بالقبول والإلزام معا في فيفري 1989.

رابعا – جريمة الفساد المنظمة حسب الفاعلين:

يعتبر هذا الشكل من أخطر أشكال الفساد التي تعرفها الجزائر حيث تفرضها البلدان الخارجية باستخدام جزائريين كوسيلة لضرب استقرار الجزائر وهذا بالاعتماد على خلق فوضى بإثارة قضايا سياسية، اجتماعية، ثقافية وباستخدام وسائل خاصة منها الإعلام المرئي والمسموع ومن بين القضايا التي يتم اعتمادها لتقسيم الجزائر وخلق فوضى قضية الأمازيغ في الجزائر خاصة قضية الفئة الفاسدة التي استغلت مطالبة القبائل بحقوقهم فنجد أن الإعلام المفسد يتدخل باعتبار المطالبين بحقوقهم متطرفين ومناقشته للأمازيغية هل هي لغة أم لهجة؟ بالإضافة إلى محاولة التطرف بشكل دائم إلى العشرية السوداء التي يؤكد الواقع أن مصدرها خارجي ذلك أن ما اصطلح عليه "بالإرهاب" مصدره البلدان المتقدمة التي خلفت فئات متطرفة تابعة لها لضرب البلدان والدين الإسلامي وكذا محاولة التدخل في الشؤون الجزائرية بصورة أو بأخرى وهذا بدعم اطراف داخل الجزائر بشكل واعي أو غير واعي مقابل الحصول على رشاوي وأرصدة في البنوك الخارجية، بالإضافة إلى طرح فكرة تقسيم الجزائر من طرف متعصبين هذه الفكرة التي اقترحها المستعمر الفاسد . فرنسا . هذا بالإضافة إلى قضية التبشير والترويج للنصرانية والتي انطلقت من اللغة أو اللهجة الأمازيغية، هاته الفئة التي حاولت اطراف داخلية وخارجية استعمالها لضرب استقرار البلد مثلما حصل سنة 1994 عندما حاول احد المسؤولين ضرب الاستقرار باعتبار أن "التعريب للقبائل يعني الأسلحة والإرهاب لتعبئة هذه الفئة من الوطن"[1]والهدف تعبئة فئات شعبية للقيام بمظاهرات، اضطرابات ومقاطعات لإرغام لسلطة الأولى على اتخاذ قرارات لصالح فئة دون اخرى، وسيوضح فيما يلي التطرق إلى فاعلي جريمة الفساد المنظمة الذين ينتمون إلى مؤسسات ذات أهمية من حيث طبيعة نشاطها مع الإشارة أن المؤسسات التي ينتمون إليها لا علاقة لها بالجريمة المذكورة بال الفاعلين الذين ينتمون إليها يستعملون النفوذ التي تملكه المؤسسة لأغراض ذاتية.

1- المافيا الفردية –فاعلي المؤسسات العسكرية:

تتمثل ذه الفئة في الفاعلين ذوي الرتب العسكرية المختلفة الذين يعملون لمصالحهم الخاصة ولتجنب عدم ذكر الرتب المهنية نصنفها إلى فاعلي إطارات عليا، فاعلين الفئات البسيطة وتبرز جريمة الفساد المنظمة عند فاعلي الفئة الأولى من خلال مشاريع غير رسمية تتم بالإعتماد على نفوذ البناء الفرعي الذي ينتمون إليه للوصول إلى الأهداف المتمثلة في تحقيق الثراء والكسب الغير مشروع ومن بين هذه الجرائم جريمة "الأموال السوداء أو الصندوق الأسود" وهي جريمة ذات ابعاد دولية حيث يوجد ما يسمى الصندوق الاسود في مبنى الرئاسة الجزائرية أو قصر

[1] – أيمن حركاتي، " **دور الجنرالات في اغتيال بوضياف، اتهامات للسلطة** "، حوار مع نوار عبدي بتاريخ 2008/12/4 مكرر بتاريخ 2009/2/17 الساعة04:36 AM.

المرادية، يتضمن هذا الصندوق اموال خاصة بلغ مقدارها في فترة معينة 200 مليون دولار خصصت أموالها لمختلف نفقات الدولة الجزائرية بما فيها أموال الدعم المالي لحركات التحرر الإفريقية وغيرها وكانت أموال هذا الصندوق تحت المسؤولية المباشرة لرئيس ديوان رئيس الجمهورية هذا الأخير الذي يعتبر أحد فاعلي فئة الإطارات العليا الذي يمارسون جريمة فساد منظمة تمثلت جريمة في استغلال المال العام للصالح الخاص وكذا في تقديم رشاوي لإطارات سامية أخرى بالإضافة إلى تحويل جزء منها إلى بنوك خارجية . بنوك سويسرا . بالإضافة إلى جريمة أخرى تمثلت في جريمة "المطحنة"[1] هذه الأخيرة التي ارتبطت بالحصول على قطع اراضي في مناطق صناعية لإنشاء مؤسسات أسرية، بالإضافة إلى جريمة ذات طبيعة أمنية تمثلت في خلق صراعات داخلية بين الدرك والمخابرات حيث دفع بالدرك إلى التحقيق داخل نسق المخابرات والهدف من ذلك هو توجيه لأنظار نسقي الدرك والمخابرات عن الجرائم التي يتولاها، وتبرز كذلك لهذا الفاعل التورط في صفقات عسكرية مع فرنسا ضد مجموعة تتألف من دائرة مافياوية مهتمة بتجارة الاسلحة باستخدام تهم الخيانة والجوسسة لصالح دولة أجنبية، تلك الصفقة التي كانت سنة 1982 بمبلغ 36 مليار فرنك فرنسي لتتراجع فرنسا بعدها عن هذه الصفقة بالإضافة إلى استعمال هذا الفاعل لنفوذه على مستوى بنك الجزائر الخارجي للصنوبر البحري للسطو على أموال البنك واختلاس الملايير لتوضع كذلك في بنوك خارجية، هذا وتدخل هذا الأخير في قضية أنبوب الغاز الجزائري الإيطالي هذه القضية أو الجريمة التي تم كشفها من طرف القضاء الإيطالي في بداية التسعينات خلال محاكمة أعضاء قدماء للمافيا وأعضاء في الحكومة الإيطالية وللحصول على الصفقة الجزائرية دفع الإيطاليون 34 مليون دولار جزء منها ذهب إلى الفاعل الذي سبق الإشارة إليه وبعد فضحه تنقل مؤقتا إلى سويسرا.

2– فاعلي المؤسسات السياسية:

تعد قضية تبديد نحو مليار دولار من خزينة الدولة ونهب الذهب الجزائري من قبل الاستراليين، واحدة من أهم فضائح الفساد المرتبطة بوزير الطاقة السابق شكيب خليل، لا تقل خطورة عن سلسلة سوناطراك، ومع هذا لم ينل أي من المتواطئين في تهريب المال العام العقاب.

المدير الجهوي السابق للمؤسسة الجزائرية لاستغلال مناجم الذهب "إينور"[2] بتمنراست يكشف في هذا الحوار الاسباب التي تقف وراء تعثر التحقيقات وتحول دون اخذ العدالة لمجراها.

مليار دولار تقريبا تم تبديدها منذ فتح رأسمال المؤسسة الوطنية لاستغلال مناجم الذهب "إينور" أمام الشريك الاسترالي "جي آم آي" في 2002 ومع هذا لم تتحرك أي جهة أمنية أو قضائية لفتح تحقيق جدي في القضية وتطبيق القانون على المتورطين، لماذا؟

---

[1]– مقال تحت " **عنوان اتهامات السلطة بالفساد** "، جويلية 2013، ص 41.

[2]– عن موقع، http. www.tamangaaasset.net بتاريخ 12 جويلية 2014.

في الواقع تم فتح تحقيقات عدة حول الفساد في مؤسسات إينور، لكن جميع هذه التحقيقات كانت تتوقف عند حد أو جهة معينة لا يمكن تجاوزها. رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة بنفسه أمر بفتح تحقيق في 2011، لمعرفة من يقف وراء تكبيد خزينة الدولة مليار دولار في ظرف 10 سنوات، استفاد منها الاستراليين عن طريق النصب بتسهيل وتواطؤ من مسؤولين جزائريين.

هذا دون التحقيق الذي امرت به النيابة العامة ووكيل الجمهورية. بالإضافة إلى تحقيق أمر به وزير البيئة وتهيئة الإقليم حول الاستعمال المفرط وغير القانوني لمادة السيانور السامة لفضل الذهب عن الحجارة في أمسماسة بتمنراست، دون مراعاة الكارثة الإيكولوجية التي تسببها هذه المادة لخطيرة.

هل يمثل وزير الطاقة السابق الفاعل السياسي اليد التي كانت تمنع سير التحقيقات حول إينور؟[1]

لكن هناك جهة أخرى كانت تغطي على ما يحدث داخل مؤسسة استغلال مناجم الذهب.

هل قامت نفس "الجهة" التي لا يمكن للنائب العام او وكيل الجمهورية تخطيها بإيقاف التحقيق الذي أمر به الرئيس؟

هناك صراع أجنحة حاليا، وهذا يخدم القضية لأن كل جناح يعمل في إطار تصفية الحسابات على كشف ملفات الفساد التي تدين الطرف الآخر، والدليل سلسلة فضائح الفساد المرتبطة بعملاق النفط سوناطراك.

وقد بدأت القضية تتحرك مجددا لأن هناك جهة تريد تفكيك ملفات الفساد، وإقالة المدير العام لإينور مصطفى بن زرقة من طرف الوزير يوسف يوسفي، ووضع تحت الرقابة دليل على الرغبة في غلق هذا الملف نهائيا ومحاسبة المتورطين فيه.

ماهو الجديد في قضية الفساد بإينور؟

ملف القضية الآن بين يدي الديوان الوطني لمكافحة الفساد، الذي باشر تحرياته بهذا الخصوص، وقد استمع لأقوالي مرتين كما استمع لمسؤولين اثنين كما أن مديرية الاستعلامات والأمن بدورها فتحت تحقيقا لتقصي الأطراف التي تواطأت مع "جي آم آي" الاسترالية في تهريب الذهب الجزائري نحو سويسرا.

هل يتحمل شكيب خليل وحدة مسؤولية تبديد مليار دولار؟

خليل والمدير السابق مصطفى بن زرقة توطآ مع الاستراليين في تحويل الذهب نحو استراليان، فشكيب خليل الذي كان وزيرا للطاقة آنذاك صرح في 2002 أن "فتح رأسمال إينور أما الشركة الإيطالية جي آم آي التي تملك الخبرة ورأس المال من شأنه تطوير إنتاج الذهب في الجزائر"، وهو على دراية أن هذه المؤسسة في الحقيقة لا تمتلك لا مال ولا الخبرة، بل تم إنشاؤها من قبيل اسابيع قليلة فقط من فتح أسهم إينور، وهذا تأكيد على أن

[1] المدير الجهوي السابق للمؤسسة الجزائرية " **استغلال مناجم الذهب إينور** "، تمنراست، 2014، ص6

مهمة الاستراليين في الجزائر كانت واضحة منذ البداية ونيتهم كانت النصب والنهب، ومع هذا وجدوا كافة التسهيلات وكانوا بعيدين تماما عن الرقابة بل يمكن القول عنهم كانوا يمثلون دولة خارجة تماما عن سلطة الجزائر.

كما تقديم كافة التسهيلات للاستراليين من أجل النصب، ويتحمل مسؤولية استفادتهم من 67 مليون دج كقرض من البنك الجزائري الخارجي تحت غطاء استثمارها لتطوير الإنتاج في منجم تيراك بأمسماسة في تمنراست، بعد إشاعة خبر اكتشاف كميات ضخمة من الذهب بامكانها رفع الإنتاج الوطني إلى 3 طن سنويا حوالي 270 كلغ شهريا، وتجعلنا نحل في المرتبة الثانية بعد الكونغو، وهذه كذبة كبيرة مكنت الاستراليين من المغادرة بحقيبة تحوي 67 مليون دج.

هل تعرضت لمضايقات بسبب تكذيبك إمكانية إنتاج 3 طن من الذهب سنويا؟

وعند الإشارة إلى عدم قبول التوقيع على التقرير الذي تم إعداده وفيه أن منجم تيراك قادر على تزويدنا بـ 3طن من الذهب في السنة، تكلمت عن عدم وجود هذه الكميات الكبيرة من الذهب في تمنراست، وقلت إن الأمر لا يعدو أن يكون مجرد إشاعة اطلقها الاستراليون للنصب علينا، اتهمت بإفشاء سر المهنة وتم توقيفي عن العمل وكنت المدير الجهوي الثاني الذي تتم إقالته بسبب رفض ما كان يحدث من تلاعبات.

هل عرضت الأمر على السلطات القضائية أو دوائر وزارية؟

لما سمعت تصريحات المدير العام للمؤسسة الاسترالية دوغلاس بركينس عبر وكالة رويترز للأنباء، وهو يتحدث عن اكتشاف بالجزائر أكبر منجم للذهب في إفريقيا بعد الكونغو، اتصلت به لأخبره أن هذه الكميات المبالغ فيها بشكل كبير جدا، فأشار علي بعدم التدخل فيما لا يعنيني، وهو نفس الرد الذي وجدته عند بن زرقة الذي أخبرني أن هذا "ماشي شغلك" ثم قدمت تقريرا مفصلا للوزير شكيب خليل بالإضافة على ثلاثة رسائل لم يرد على أي منها، كما التقيته ووضعته في الصورة ولكن رده كان أن الأمر لا يخصني وعلي القيام بعملي فقط.

كما قدمت شريطا مسجلا يعرض أمام مجلس قضاء بئر مراد رايس، يحوي تسجيلا بصوت المدير السابق بن زرقة يعرض عليه الرشوة مقابل تقديم استقالتي، وأو يضعني في السجن إن لم اقبل. ولكن العدالة رفضت الأخذ بالتسجيل بحجة أنه مسجل "بطريقة غير قانونية"، حيث لابد من تصريح من وكيل الجمهورية حتى تأخذه بعين الإعتبار.

كيف تمكن الاستراليون من تهريب مليار دولار والإفلات من السلطات الجزائرية؟

مؤسسة جي آم آي الاسترالية لم تكن خاضعة تماما للقانون الجزائري، وكافة المعاملات التي أجرتها طيلة فترة تواجدها بالجزائر منافية للقانون، وإينور لم تكن تملك لها أي سلطة أو قرار لأن الاستراليين يمتلكون حصة 52 كلغ سهما وبالتالي هم من يتحكم في مجلس الإدارة، وجي آم آي كانت تستعمل عدة طرق للتحايل، فبالإضافة إلى 67 مليون دج التي استلمتها دفعة واحدة من البنك الخارجي، على اساس استثمارها في استيراد

معدات متطورة ترفع إنتاج الذهب إلى 270 كلغ شهريا، في حين أن إنتاجها لم يتجاوز 45 كلغ شهريا وكان يتم في مصنع قديم اقتنته سوناطراك من جنوب إفريقيا.

كانت هذه المؤسسة تقوم بتهريب الذهب في شكله الخام إلى سويسرا بحجة تنقيته من الشوائب، بالرغم من امتلاكنا في الجزائر لمعدات التحويل وعدم حاجتنا لنقله إلى الخارج من أجل تصفية.

ولا أحد من المسؤولين الجزائريين يعلم الكميات التي تم تصفيتها من الذهب والفضة. كما كانت تهر عن طريق جلب افارقة يدخلون التراب الوطني بصفة سواح، وتقيدهم في الملفات كعمال وفي الواقع لم يكونوا يقومون بأي عمل، بأجرة شهرية أدناها لا يقل عن 50 مليون سنتيم.

وقد كانت هذه الأجور تحول على حساب مصرفي في لندن باسم جي آم آي ثم يتم الاقتطاع منها ولا يمنح لهؤلاء العمال الأفارقة سوى مبلغ زهيد عبارة عن "فتات" وهذا بالرغم من أن القانون الجزائري يمنع توظيف الأجانب المقيمين بصفتهم سائحين، وأيضا يلزم بدفع أجرة العامل الاجنبي في حساب مفتوح بالجزائر وليس في بلده الأصلي أو بلد آخر، ويشترط دفع هذا العامل لاشتراك الضمان الاجتماعي كأي مواطن جزائري ولما يغادر يحصل على وثيقة من البنك الخارجي بقيمة المال الذي جناه حتى يتحصل على تصريح بنقله معه.

يعني أن الاستراليين طيلة تواجدهم في تمنراست كانوا فق القانون الجزائري؟

درجة الفساد الذي استشرى في إينور منذ مجيء الاستراليين لا يمكن تصورها، بداية عندما وقعوا عقد الشراكة ونالوا 52 بالمائة من الأسهم، العقد كان يلزمهم على الاستثمار بـ14 مليون دولار ولكنهم لم يدفعوا سنتيما واحد بل على العكس نهبوا مليار دولار، وكطريقة للتحايل أعلنوا عن استيراد مطحنة حجارة ضخمة بقيمة 14 مليون دولار من جنوب إفريقيا، وهي المطحنة التي لم تدخل أبدا إلى الجزائر لغاية يومنا هذا.

أضف إلى ذلك الآلات "الخردة" التي اقتنت فقط من أجل تضخيم الفواتير وتهريب الأموال، فعلى سبيل المثال استوردوا سيارة إسعاف من نوع تويوتا يعود ترقيمها إلى السبعينات، من اندونيسيا حيث نقلت إلى دبي ثم مالطا قبل أن تحل بالجزائر.

جي آم آي عبارة عن مافيا منظمة عابرة للحدود، في إحدى المرات تأخرت في مكتبي، فلاحظت إرسال واستقبال فاكسات غريبة بداية من الواحدة ليلا، عندما اطلعت عليها وجدت فواتير لمقابس كهربائية ومسامير وغيرها، تشتري مناطق نائية بأسعار تفوق 100 مرة قيمتها الحقيقية.

وقد تنقلت شخصيا إلى أحد العناوين التي كانت مدونة في الفواتير على أنها شركة إنتاج مواد كهربائية، ووجدت أن المؤسسة وهمية حيث لم أجد مكانها سوى معصرة زيت مهجورة.

ماهي كميات السيانور التي استعملت في امسماسة؟

كميات السيانور التي استخدمت من 2007 إلى 2012 تعادل 600 طن، وهي كمية كفيلة بجعل تمنراست رقان ثانية إذا ما قارنا حجم الخطر على البيئة والإنسان، خاصة وأن الثروة المائية الجوفية في المنطقة على بعد 9 أمتار عن سطح الأرض، والاستراليون ادعوا أنها على 90 متر، وهذا يعني أن المياه الجوفية بالمنطقة مسممة وهي منطقة مأهولة، لو وضعنا 10 غرامات أي مقدار ملعقة صغير تريبا من السيانور في خزان الماء، ستتسمم القرية عن كاملها فما بالك بـ 600طن.

3- فساد في الجانب المالي:

- فساد في مؤسسة الحليب . فساد في الجانب المالي بئر خادم:

ركزت هذه القضية على الفساد المالي الناتج عن التسيب في التسيير حيث تم الإشارة إلى رمي 200 ألف لتر من الحليب بالإضافة إلى تقديم معلومات مغلوطة، حيث أوضحت صور مهربة من وحدة بئر خادم تفضح التسيب في مؤسسات الدولة **200 ألف لتر من حليب الزوالية ترمى يوميا في البالوعات**

تقديم معلومات مغلوطة للحكومة [1]للاستفادة من مسح الديون بـ 6600 مليار سنتيم تبديد 850 مليار سنتيم بمجمع "غيبلي" بسبب صفقات بالتراضي تظهر صورا حصلت عليها "الشروق" من وحدة إنتاج الحليب ببئر خادم بالعاصمة، فداحة الضرر الذي تسببه اللامبالاة وإهمال مجمع "جيبلي" للمال العمومي الذي تقتطعه الحكومة من أموال الجزائريين لضمان حصول الفئات المحرومة على مادة الحليب المدعم بسعر 25دج.

وسجلت كميات حليب الأكياس المدعم من قبل الخزينة العمومية، التي يتم رميها إلى المزابل العمومية يوميا ارتفاعا قياسيا سنة 2011، حيث بلغت حسب الأرقام الصادرة عن الوحدات التابعة للمجمع العمومي للحليب "جيبلي" 200 ألف لتر يوميا أي ما يعادل 6 ملايين لتر من الحليب يتم إلقاؤها شهريا في قنوات صرف المياه القذرة، مما يكبد الخزينة العمومية خسارة صافية لا تقل ‘ن 15 مليار سنتيم شهريا من الأموال المرصودة لدعم حليب الفقراء، يتم إلقاءها شهريا في البالوعات من طرف عمال الوحدات التابعة لمجمع الحليب العمومي "جيبلي" نتيجة استعمال أكياس بلاستيكية غير مطابقة للمعايير التقنية المعمول بها وعدم احترام بنود قانون الصفقات العمومية والتخلي من طرف واحد على نتائج المناقصات الوطنية والدولية التي أعلنها المجمع سنوات 2010 و2011 حسب الوثائق التي بحزة "الشروق".

وكشفت الوثائق المشار إليها، أن المناقصة الوطنية والدولية المعلنة شهر فيفري 2010 لاقتناء البلاستيك الغذائي لتغليف حليب الأكياس المبستر والجبن، عرفت مشاركة وطنية ودولية متنوعة تمت خلالها تقديم عطاءات مالية تتراوح بين 190 دج و400 دج للكيلوغرام من الفيلم البلاستيكي الغذائي المخصص لتغليف الحليب المبستر، وبعد فتح الأظرفة بموجب قانون الصفقات أعلنت الشركة الوطنية البلاستيك والمطاط انسحابها بعد

[1]- عبد الوهاب بوكروح،" **200 ألف لتر من حليب الزاوالية ترمى يوميا في البالوعات** "، جريدة الشروق، 2001، ص 6.

تقديمها عرضا ماليا غير تنافسي بـ 260 دج وعليه تم اختيار العرض المالي الذي تقدمت به شركة جزائرية خاصة بقيمة 180 دج للكيلوغرام مع التزام بتزويد الوحدات التابعة للمجمع بالكميات التعاقدية في المدة المحددة بموجب القانون وبالمعايير الصحية والتقنية المعمول بها في أوروبا.

وعلى الرغم من تثبيت العرض المالي المقدر بـ180 دج للكيلوغرام كعرض فائز بالمناقصة الوطنية والدولية بموجب قانون الصفقات العمومية الجاري العمل به، قررت إدارة المجمع الصناعي لمنتجات الحليب "جيبلي" العمل مع شركة البلاستيك والمطاط لكل من سطيف والمدية، التي تم إبعادها من السباق من طرف لجنة الصفقات العمومية بعد تقديمها لعرض بقيمة 260 دج للكيلوغرام، حيث طلبت منها بطريقة التراضي البسيط وخارج قواعد التعاقد المنصوص عليها بتخفيض عرضها المالي إلى مستوى 235 دج من اجل العمل معها بحجة الضغوط التي تقوم بها نقابة المؤسسة للضغط على الحكومة ومطالبتها بمسح ديون الشركة المقدرة بـ6600 مليار سنتيم في الفترة الممتدة من 2004 إلى 2009 فضلا عن مطالبة الحكومة بدفع مستحقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعمال الشركة البالغ عددهم حوالي 300 عامل، وكذا منح الشركة قرضا جديدا للاستغلال بقيمة 100 مليار سنتيم.

ويبين الملف الذي بحوزة "الشروق" أنا الحكومة تقوم بدعم مؤسسة "ميتة" منذ 2004 بحجة دعم سعر حليب الأكياس، في حين أن اموال الدعم أصبحت تذهب إلى جيوب مافيا غبرة الحليب المستوردة ن الخارج أو إلى البالوعات في أحسن الأحوال، في حين لا يتوانى المجمع عن شراء مواد التغليف بفارق كبير يبلغ 55 دج عن سعر التعاقد القانوني بعد المناقصة الوطنية والدولية.

وتم اسناد مصانع الحليب التابعة لمجمع "جيبلي" الذي يضم 15 شركة لإنتاج الحليب بطاقة إنتاجية يومية في حدود 2 مليون لتر من حليب الأكياس المبستر إلى وزارة الفلاحة والتنمية الريفية على الرغم من المتابعات القضائية ضد إطارات من المجمع بتهمة تبديد أموال عمومية، حيث تم الحكم على 12 إطار بالسجن بسبب استيراد كميات هائلة من بودرة الحليب بمعايير غير مطابقة من أوروبا الشرقية وإبرام صفقات غير مطابقة للتشريع المعمول به، سببت خسارة سنوية صافية للخزينة العمومية في حدود 470 مليون سنتيم يوميا أو مايعادل 850 مليار سنتيم طيلة مدة العقد المبرم بطريقة التراضي البسيط خارج القانون بين المديرية العامة لمجمع "جيبلي" والشركة المزودة بمواد تغليف حليب الأكياس (فيلم البوليتيلين)، وهو التعاقد الذي يكلف الخزينة العمومية خسارة بأزيد من 850 مليار سنتيم لمدة 5 سنوات بطريقة التراضي البسيط، فضلا عن قيام الحكومة بمسح ديون متراكمة بقيمة 6600 مليار سنتيم.

4- اختلاس المال العام:

– لضحية سجلت المتهمة وهي تعترف بجريمتها:

التحقيق في اختلاس أكثر من مليارين من الذهب تورطت فيه قريبة وزير في الحكومة.

أمر النائب العام بمجلس قضاء بومرداس، المباشرة في التحقيق في قضية خطيرة على مستوى محكمة رويبة، راحت ضحيتها سيدة تتاجر في المصوغات بعدما وقعت في مصيدة شبكة مختصة في النصب، تدعي علاقة القرابة بوزير في الحكومة.

القضية التي مازالت رهن التحقيق[1] بدأت حسب الشكوى المرفوعة أمام قاضي النيابة على إثر الضحية "ع.زهرة" وهي امرأة بمدينة معروفة بمدينة الرغاية بمتاجرتها بالذهب على إحدى النساء التي عرفتها بدورها على المتهمة الرئيسية وهي امرأة متجلببة، اتفقنا على العمل سوية في المتاجرة في الذهب، على أن تضاعف لها الربح في كل مرة. الضحية وتحسبا لأي خيانة، منحتها في المرة الاولى ما قيمته أكثر من مليار ونصف مليار، لتفي المتهمة بوعدها وتقدم لها فائدة مضاعفة للمبلغ المقدم لها، طالبة منها المرة الثانية مضاعفة قيمة المصوغات، من اجل التصرف فيها، وهو ما أثار طمع الضحية التي اتصلت بعدد من الصاغة بالمنطقة لمنحها كميات من الذهب، قدر بأكثر من مليارين، منحتها للمتهمة، غير أن هذه الأخيرة اختفت عن الأنظار، وغيرت شريحة هاتفها النقال، الضحية وبعد تعسر الاتصال بها توجهت إلى مسكنها رفقة ابنتها، بالعاصمة وهي فيلا في أرقى الأحياء، لتحاول الدخول قبل منعها من طرف بعض الأشخاص بالمنزل، غير أنها أصرت على الدخول، لتفاجأ بوجود المتهمة رفقة أحد الوزراء في الحكومة، المتهمة اعترفت أمامها بأنها نصبت عليها، ولن تتمكن من فعل شيء، على أساس أن الوزير هو خالها، وهي واسطتها للنفاذ من أية تهمة، خاصة وأنها لا تحوز على أية دلائل، حيث هددتها بذلك أمام الوزير.

الضحية ولحسن الحظ تمكنت ابنتها من تسجيل الحديث الذي دار بينهم، وهو ما طالبت النيابة باستعماله كدليل، وتحويله إلى أقراص مضغوطة، حيث تم تحريك الدعوى نهاية الأسبوع الماضي في انتظار استدعاء الأطراف جميعها بما في ذلك الوزير كشاهد في القضية، وإحالة الملف على العدالة.

5- قضايا لا تنتهي:

ولم تكن قضية إفلاس بنك الخليفة في العام 2003 يتيمة رغم ما نجم عنها من تبديد لمئات الملايين الدولارات في قضية اعتبرت حينها أكبر قضية فساد في البلاد، وشهدت إدانة مسؤولين كبار بينهم محافظ بنك مركزي سابق ووزير سابق للصناعة.

[1] معطيات محصل عليها من مجلس قضاء بومرداس بتاريخ 2011.

فقد توالت بعد تل القضية قضايا الفساد في الجزائر لتضاف إليها قضية البنك الخارجي الصناعي ثاني أكبر فضيحة بنكية والتي كبدت البنك الخارجي الجزائري فرع وهران خسائر مالية فادحة قدرت بـ219 مليون دولار.

وامتدت الاختلاسات بالمليارات لتشمل مشروع الطريق السريع (شرق غرب) أضخم مشروع في عهد الرئيس عبد العزيز بوتفليقة إذ تحول بدوره إلى أضخم مشاريع الفساد.

أما آخر الفضائح فوصلت إلى شركة سوناطراك العمود الفقري للاقتصاد الوطني الجزائري بعد اكتشاف 1600 صفقة أبرمت بالتراضي فيها آلاف المليارات.

ونشير هنا إلى أن المحاكم العادية عالجت ما بين 2006 و2009 ما يزيد على أربعة آلاف قضية فساد منها 55% اختلاسات و10% جرائم الرشوة.

6- قضية فساد ميناء الجزائر:

منها الحكومة والبرلمان والإعلام والقطاع الخاص والهيئات الدولية، وأعد مصطفى في هذا الصدد ميثاقا وطنيا لإقامة الحكم الرشيد ومحاربة الفساد الناتج عن غياب مثل هذا الحكم.

واختتم اليوم البرلماني بميثاق وطني لمكافحة الفساد وإقامة الحكم الصالح بتفعيل آليات الرقابة ضمن الفصل بين السلطات واعتماد الشفافية والمحاسبة، وحسن التسيير ودعم منظومة إعلامية غير مقيدة.

تورط مسؤولين كبار في قضايا فساد في ميناء الجزائر ".." ضبط رجال جمارك مرتشين في مطار العاصمة " تبخر مئات الملايير في صفقات غير مشروعة في شركة السكة الحديدية في قسنطينة وعنابة.."

للأسف الفساد ظهر في البر والبحر والجو، وصار مثل الوباء الذي اصاب كل الفئات من رؤساء بلديات وأطباء وأئمة ومديري تربية وبطالين وفنانين ورياضيين وسياسة.. وتبقى مشكلتنا أننا شخصنا الداء وعجزنا عن تسمية الدواء، ونخشى عندما نسمي الدواء تكون الحالة قد بلغت مرحلة الموت الكلينيكي الميؤوس من شفائه. وإذا كان المواطن الجزائري البسيط ما عادت تصدمه الاخبار التي تغرس في قلبه مثل السهام عن قضايا الفساد، بل أحيانا يرفض حتى قراءتها في الصحف الوطنية بعد ان تكسرت النصال على النصال، وصار جسده مخدرا من كثرة وتنوع مثل هاته الأخبار، إلا أن مجرد كشف القليل منها قد يراه آخرون أحسن من الصمت الجنائزي الذي ظل يخيم على الذين لم يحلبوا البقرة وإنما ذبحوها واكلوا لحمها.

هل يكفي سيف الحجاج لهاته الرؤوس التي أينعت وحان قطافها منذ سنين طويل؟ وماهي الرؤوس التي أينعت؟ هل هي التي تورطت في هذا الفساد، أم الصامتة عن الفساد إما تواطؤا مع الفاعلين وتلك مصيبة كبرى أو بلاهة وجهل وتلك مصيبة أكبر؟ أم تلك التي عينت هؤلاء المصاصين لدماء الشعب.

كلنا نعلم أننا نعيش في بلد قارة أشبه بفردوس الأرض، تعطينا السماء من غيثها والأرض من خيراتها والبحر الممتد على أطول ساحل من مرجانه وحيتانه، ومع ذلك نعيث في البر والبحر والجو فسادا حتى صار ثراؤنا فكلما ارتفع سعر النفط كلما أينعت رؤوس جديدة واختفى الحجاج وسيفه في زحمة الرؤوس اليانعة، ويئس الناس من موعد القطاف.. هل الحل في السجن؟ أم في سن قوانين الوقاية الرادعة؟ أم العودة إلى نقطة الصفر ومحاولة الانطلاق من جديد؟ أسئلة تزدحم في مخيلة البسطاء وهم الضحايا الأوائل لمثل هاته الجرائم، ومع ذلك يجتهدون لحل هاته الألغاز المتشابكة، ويؤسفنا أن بعض قراء الجرائد صاروا يتسلون ويتمتعون وهم يقرأون فنون الاختلاس وحجم الاختلاس ونوعية المختلسين، وكأنهم يشاهدون أفلام "جيمس بوند وهاري بوتر" ويؤسفنا أكثر أن أساليب الاختلاس تتطور بسرعة رهيبة وقوانين الردع تمشي بسرعة السلحفاة، وربما لا تمشي أصلا.. ولن نكشف سرا إذا قلنا أن ما ينشر في الصحف من قضايا الفساد هو نقطة في بحر، لأن البلد الذي تكاد الخيرات تغرقه مثل الطوفان مازال بعض أهله يرتدون الشيفون ويأكلون من القمامة وأحيانا لا يلبسون ولا يأكلون.

الرئيس اعترف بوجود الفساد، والإعلام كشف رؤوسا تورطت في قضاياه، والقضاء جرهم إلى العقاب، والأئمة نصحوا بالعودة إلى جادة الصواب، والناس صاروا يحفظون الأسماء السوداء ويشيرون إليهم بالبنان، حتى تحقق أكبر اجتماع في تاريخ الجزائر لا اختلاف فيه بأن الفساد قد بلغ الحلقوم، وتحقق للأسف اجتماع آخر.. وهو العجز أو الجبنعن مواجهة هؤلاء المفسدين؟

7- قضية جنان المالك:

فيلا الجنان المالك الجميلة التي استولى عليها جنرال سابق هي الفيلا التي كان يسكنها بطريقة شرعية محافظ البنك المركزي السابق ما بين 1962و 1982، وقد طرده منها حين كان يشغل منصب . امينا عاما للرئاسة . آنذاك من فيلته بالقوة واستولى عليها وكان يستعد لشرائها في إطار بيع الأملاك العمومية باسم "الاملاك الشاغرة" بعد تبني المجلس الوطني الشعبي قانونا في هذا الخصوص، والمدهش أيضا أنه ذهب إلى ابعد من ذلك عندما استولى وألحق بفيلته جزاءا من الشارع العمومي لجنان المالك "شارع إميل ماركيز القديم (الذي يربط هذا

الشارع بحي PTT محولا بذلك شارع جنان المالك إلى ردب فارضا بذلك على سكان الحي القيام بلف ودوران كبير بهدف التسوق من حي الPTT".

8- قضية ENAPAL الشهيرة:

لقد سمحت هذه القضية بضرب ثلاثة عصافير بحجر واحد:

- من جهة توقيف إصلاحات عدوه . رئيس سابق للحكومة . الذي انقلب عليه بعد أن تحالفا معا لتمرير عهدة ثالثة لبن جديد سيناريو أحداث اكتوبر 88 المفتعلة.

- ومن جهة ثانية التحكم مباشرة في مراقبة واردات المواد الاستهلاكية الأساسية "قهوة، سكر،... إلخ" والتي تحتكر استيرادها آنذاك مؤسسة ENAPAL الحكومية حيث قام بعقد صفقة وهمية بمبلغ 25 مليون دولار اتهم المقدم عويس عز الدين (حينها كان ملازما يعمل كضابط للأمن الوقائي في مؤسسةENAPAL) والذي كلفه رئيسه بالقيام بالعملية وقد استفاد عام 1989 من سيارة غولف كهدية من طرف جنرال سابق لنجاحه في قضية ENAPAL. نفس هذا المقدم تم التعرف عليه رسميا من طرف المخابرات الاسبانية باعتباره المسؤول الرئيسي لكل عملية ولأن العملية كانت لها تفرعات في اسبانيا.

- الهدف الثالث الذي حققه في هذه القضية هو خلق معارضة ومواجهة بين الدرك والمخابرات (DGPS) وذلك لأن الدرك هو الذي قام بالتحقيق داخل مصالح المخابرات، مما جعل الجنرال . قائد الدرك . في مواجهة مباشرة مع جنرال آخر . مسؤول المخابرات العسكرية . وقد كانت الأدلة الدامغة لتحقيق الدرك قد هزت الثقة بين الأطراف المتصارعة.

- و استطاع إحداث المواجهة بين الرجلين .. ونجح في ذلك بفعل تراكم النقاط السيئة الامر الذي دفع إلى استبداله على رأس المخابرات بالتلميذ الصاعد آنذاك . الذي كان مسؤولا عن تنسيق مصالح الأمن برئاسة الجمهورية . والذي أهلته الظروف بعد ذلك للعب أدوار أساسية في تغيير مجريات الحكم في الجزائر وهو ما أصبح يعرف فيما بعد . بحاكم السلطة .

9- قضية موحوش:

كان التدخل الشخصي للجنرال لدى مدير وكالة بنك الجزائر الخارجي للصنوبر البحري (الذي يعيش في جنيف) لصالح ابن رئيس سابق وصديقه. بأن سمح لهذا الثلاثي بالتزوير والسطو على أموال البنك وسرقة الملايير منها ووضعها في حسابات بالخارج.

تم اتهامه وحده بهذه السرقة وتم حبسه بسجن الحراش، أما ابن المسؤول السابق فقد ابعد إلى كاركاس بفنزويلا حيث يعمل لدى شخص كان موظفا بسيطا بالخطوط الجوية الجزائرية ثم رقي مديرا عاما لهذه الشركة الهامة والذي وجد نفسه بعد ذلك سفيرا.

10- قضية أنبوب الغاز الجزائري الإيطالي:

تم الكشف عن هذه القضية من طرف القضاء الإيطالي في بداية التسعينات خلال محاكمة أعضاء قدماء للمافيا وأعضاء في الحكومة الإيطالية، وللحصول على الصفقة الجزائرية دفع الإيطاليون 34 مليون دولار، جزء منها ذهب مباشرة إلى جيب بلخير، وبعد انكشاف هذه الفضيحة فضل بلخير الاختفاء مؤقتا في سويسرا إلى أن تهدأ الأمور.

ثم رجع إلى السلطة من اي حرج. ولم يكتف بذلك بل قام بابتزاز الشركة الأمريكية بكتال (والتي كانت حاضرة في الجزائر) بمبالغ ضخمة من أجل الحصول على صفقات في السوق الجزائرية، وقد كادت أن تتحول صفقات امداد انبوب البترول إلى مأساة عندما اكتشف بعض الجنرالات الآخرين الأمر وطالبوا بحصتهم من المال.

11- الأموال السوداء:

هذا الملف لم يكشف من قبل بسبب سيرته الكبيرة ولأن الدوامة التي أحدثتها هذه القضية كانت لها ابعاد دولية.

يوجد بمبنى الرئاسة أو قصر المرادية كما يطلق عليه في الجزائر صندوق اسود يسمى . بصندوق الأموال الخاصة ..

كانت مبالغ الصندوق آنذاك تفوق 200 مليون دولارا مخصصة لمختلف المصاريف بما فيها أموال الدعم المالي لحركات التحرر الإفريقية، وكانت أموال هذا الصندوق تحت المسؤولية المباشرة لرئيس ديوان رئيس الجمهورية العربي بلخير والذي لم يحاسبه أحد أبدا على أي سنتيم تم صرفه.

12- الفساد على المستوى البشري:

ووصف فاعل من منظمة الشفافية العالمية في تصريح لدويتشه فيله أن "الفساد بات يهدد الدولة الجزائرية برمتها"، وأضاف أن "هذه الظاهرة تسببت في خسارة كبيرة للأموال العامة للمشاريع التنموية التي اطلقت منذ مطلع القرن الحالي، وهو ما أدى إلى فقدان ثقة الشعب في أجهزة الدولة".

وصنف تقرير أرصدته المنظمة الدولية نهاية 2009 الجزائر في المرتبة 111 ضمن قائمة الدول التي تعتمد الشفافية في منظومتها الاقتصادية، واقر التقرير أن "قانون الصفقات العمومية المعتمد في الجزائر لا يشجع على محاربة الفساد". ويقول حجاج في هذا الصدد أن البرامج التنموية التي اعتمدت في العشر سنوات الأخيرة والتي

ستستمر إلى غاية 2014 كلفت خزينة الدولة أكثر من 400 مليار دولار، "مضيفا أن هذه المشاريع التي شملت كل القطاعات من بناء المساكن وشق للطرق وبناء للسدود لم تحقق الأهداف المرجوة منها". ويتخوف مراقبون من فشل استغلال الطفرة المالية التي تشهدها الجزائر، مما قدم يفاقم من المشاكل الاجتماعية والسياسية في البلاد، خاصة بعد ظهور طبقة "للأثرياء الجدد" تقابلها طبقة واسعة من الفقراء والعاطلين عن العمل.

ويرى المحلل الاقتصادي الجزائري والخبير لدى البنك الدولي، أن وجود ثغرات في القوانين تقف دون إرساء نظام اقتصادي شفاف. ويضيف في حوار مع دويتشه فيله قائلا: "إن الخلل يكمن في نقطتين أساسيتين، الأولى هي قانون تسيير المؤسسات الحالي الذي ادى إلى استغلال الموارد المالية بطريقة غير شرعية، وثانيا غياب نظام ضريبي فعال يمكن من معرفة ممتلكات الأفراد، لاسيما المسيرين للمؤسسات الاقتصادية". ويتابع قائلا: "إن عملية تعديل هذين القانونين تتضارب مع مصالح عدد من الأشخاص الموجودين في دواليب السلطة".

13– الفساد في الجانب التقني:

– ملفات الفساد في الجزائر تعود إلى الواجهة على وقع "فضيح سوناطراك" :

لم تكن فضيحة الرشوة والفساد التي كشف مؤخرا في شركة سوناطراك النفطية العمومية القضية الأولى وربما لن تكون الأخيرة في الجزائر، إلا أن هذه القضية كشفت أن الفساد مس حتى القطاعات الحساسة في الدولة الجزائرية، فشركة سوناطراك هي العمود الفقري للاقتصاد الجزائري باعتبار أن قطاع النفط والغاز يمثل أكثر من 97 بالمائة من صادرات البلاد أي بمداخيل سنوية لا تقل عن 40 مليار دولار، وبذلك فإن عائدات النفط والغاز هي الممول الرئيسي لكل نشاطات التنمية في البلاد.

وقد زاد من حساسية هذا الموضوع التحقيقات المعمقة التي فتحتها الشرطة القضائية والمخابرات الجزائرية، والتي طالت بعض المسؤولين البارزين في الدولة، ويتعلق الأمر بصفقات نفطية مشبوهة يعتقد أن الشركة ابرمتها خلال السنوات القليلة الماضية. وكانت تقارير إعلامية قد تحدثت عن امر أصدره الرئيس الجزائري لأجهزة المخابرات بتسخير كل إمكانياتها للكشف عن القطاعات التي يطالها الفساد. لاسيما المتعلقة بالقطاعات الاستراتيجية، كما التحقيقات قطاع الأشغال العمومية وتحديدا المشروع الضخم للطريق السريع الذي يربط شرق البلاد بغربها على امتداد أكثر من 1200 كلم الذي ارتفعت تكلفته إلى أكثر من عشر مليارات دولار بعدما كانت الدراسات حددت له 7 مليار دولار.

14- الفساد في التسيير:

كشف عن أن الجيش الجزائري يحكم من وراء الكواليس "..ويكيليكس": أشقاء مسؤول سام وراء تفشي الفساد في الجزائر السبت 18 ديسمبر 2010

كشفت وثائق دبلوماسية أمريكية نشرها موقع " ويكيليكس" عبر الجريدة الاسبانية "البابيس" عن فحوى المحادثات المختلفة التي جمعت بين السفير الأمريكي بالجزائر وصحفيين بالجزائر حول فشل نظام الحكم في الجزائر، وتفشي الفساد في البلد. حتى وصل إلى أشقاء الرئيس الجزائري بالإضافة إلى تهديد انقسام قيادة الجيش الذي يهدد استقرار البلاد.

وقال "بيرنارد باخوليه" السفير الفرنسي في الجزائر، لنظيره الأمريكي روبرت فورد، إن "الفساد بلغ مستوى متقدما، حيث وصل إلى داخل الجي ووصل إلى قمة الهرم"، أي إخوة بوتفليقة في فضيحة فساد في بنك "خليفة".

هذه الوثائق المرسلة خلال سفارة الولايات المتحدة الأمريكية في الجزائر للدولة نفسها، ليست فقط تنقل وجهة نظر الدبلوماسيين الأمريكيين، ولكن أيضا وجهة نظر "باجوليه" الخبير الفرنسي في الجزائر، وهو الآن منسق المخابرات الفرنسية.

وقال باجوليه إن "الجزائر ليس لديها ما يجعل جارها يحسدها على الفساد، ولكن نظامها الساسي مختلف عن المغرب، ليس فقط لأنها جمهورية، ولكن لأن السلطة تقع على كاهل رئيس الدولة فقط مما أدى إلى انقسام الجيش، وهذه الازدواجية في السلطة تنشئ نوعا من الشلل في استقرار البلد".

واضاف أن في بعض الأحيان الجيش، ويتامر مع المدنيين ضد بوتفليقة نفسه.

وتعتقد مصادر من الولايات المتحدة الامريكية أنه لابد من إعادة سيطرة المسؤول الأول على الجيش الذي يؤثر بالسلب على البلد وراء الكواليس، مشيرة إلى أنه الشخصية الرئيسية لضمان السيطرة على النظام، كما ان الجنرال السابق رئيس المخابرات الجزائرية على علم بمشكلة الفساد، لافتة إلى أن الحالة ليست على ما يرام مما يؤثر بالسلب على الجزائر.

15- قضية سوناطراك:

ظهرت هذه القضية كأحد أشكال الصراع على السلطة حيث يخضع حسب رئيس وزير سابق المدير التنفيذي لسوناطراك . التي تزود أوروبا بنحو 20% من احتياجات من الغاز . للتحقيق إلى جانب عدد من كبار المسؤولين في الشركة في قضية فساد في الجزائر منذ سنوات لفئات خارجية ترغب في السيطرة على ثروات الجزائر، وحسب ما تضمنه المحاكم من معلومات عن هذه القضية فقد كشفت أن أحد المقربين وزير الطاقة الذي حدثت قضية الفساد في عهدته كان يعمل إطار في المؤسسة وقد تحصل على تقاعده أياما قليلة قبل فضيحة "سوناطراك"

وقد حصل عند خروجه على تعويضات تقاعد تقارب "800 مليون سنتيم ليلتحق بعدها بسويسرا بعدما تمكن من بيع كل ممتلكاته ليحصل على عقد عمل مع شركة سويسرية تربطها علاقات عمل مع مجموعة سوناطراك"، واستفادت خلال هذه القضية شركة "....." الجزائر التي تعتبر شركة إيطالية مخصصة في هندسة المشاريع البترولية والبحث والتنقيب عن المحروقات وبناء شبكات النقل وأنابيب الغاز والمعمقة والتي تكلف بمتطلبات "سوناطراك" في احتياجاتها التقنية.

وأزمة "سوناطراك" ولواحقها توجد في الشفافية التي تعتبر الغائب الأكبر خاصة في التوظيف وفي تسيير الصفقات، وتعتبر أطراف هذا السفاد من الفاعلين المقربين للمسؤولين في المؤسسات الوصية في هذه المؤسسات من وزارات، فقد كان هذا الأخير يحتل منصب نائب المدير* لكنه كان هو من يسير المؤسسة يدل المدير الفعلي يسبب قرابته لحامل نفوذ، لدرجة أنه أنشأ شركة فرعية مختصة في النشاطات الرياضية، وقد كان ينفق أموال، المؤسسة العمومية تحت اسم اعانات مقدمة للجمعيات الخيرية لكن في الواقع كان يوجهها بطرق مشبوهة وخطية إلى رصيده الخاص، ليفتح مكتب خاص به باسم "سوناطراك" في تركيا، وقد حصل على منصب "سوناطراك" بعد طرده من إحدى السفارات الجزائري بأوروبا بعد تورطه وطرده منها يسبب قضية احتيال وقد أفاد التحري في معلومات تم تسريبها أن مدير "سوناطراك" كلف المؤسسة خسائر بتسعة آلاف مليار وهذا ما أكده في التحقيق الذي أجرى معه وهذا ما أكده القاضي المكلف بهذه القضية، وتعود هذه الخسائر إلى عمليات احتيال في منح التراخيص التي تخص انجاز مشاريع بصيغة التراضي استفادت منها عدة مكاتب دراسات أجنبية ومكاتب استشارة أوروبية، بالإضافة إلى شراء تقنيات مختصة في مراقبة نقل المحروقات بواسطة أنابيب.

16- فضائح الشراكة الأجنبية في الجزائر:

إن فاتورة الاستيراد لم تترك أي هامش للمناورة للمفاوضين بعدما تجاوزت الـ40 مليار دولار. ولم يكن الإخفاق في اتفاق الشراكة، ولكن كان لمرافقا لمشاريع أخرى عملاقة على غرار التنازل عن الحجار وصفقة بيع أوراسكوم لمصنع الإسمنت بالمسيلة دون علم الدولة به، وحتى عن الطريق السيار شرق غرب الذي بدأ بـ 7 ملايير دولار وتجاوز الـ 13 مليار. انتقلت واردات الجزائر من 7 ملايير دولار سنة 97 إلى 13 مليارا في 2003 ليصل إلى قرابة 40 مليار دولار سنة 2008، لكن صادرات البلاد خارج المحروقات لم تتعد طيلة هذه السنوات مبلغ ما بين 250 مليون دولار إلى مليار دولار في أحسن الأحوال، وهو ما يعني أن الجزائر قدمت سوقها الداخلية على طبق من ذهب للأجانب أي حصة لها في أي سوق دولي، تزامن تحرير التجارة الخارجية سنة 94 مع حالة ركود من كافة المؤسسات والشركات الوطنية عمومية كانت أو خاصة، جراء إخضاعها يومها إلى برنامج الأفامي لإعادة الهيكلة وما رافقها من غلق وتسريح للعمال، ومن إلغاء لنشاطات هامة على غرار كسر شبكة التوزيع الوطنية للمنتوجات ولمساحات التخزين والتبريد التي كانت تتوفر عليها الأغلبية الساحقة من المؤسسات. والنتيجة لكل ما

* تعتبر هذا الأخير نائب مدير سوناطراك وابن شقيقة وزير الطاقة السابق الجزائري.

رافق برنامج إعادة الجدولة أن وجدت المؤسسات الوطنية مجردة من وسائل الإنتاج التي تجاوزها الزمن، وفي حالة هشاشة مالية لا تسمح لها بالحصول على قروض للاستثمار في مقابل فتح الموانئ الجزائرية على مصراعيها أمام "تسونامي" استيراد تجاري دون حدود فرضته في البداية حالة الندرة التي عاشتها السوق الوطنية، وكرسته فيما بعد نمو احتكارات جديدة تولدت على أنقاض تخلى الدولة تخلي الدولة عن احتكار التجارة لخارجية، لم تفقد الجزائر سوقها الداخلية فحسب، بل قامت الحكومات المتعاقبة . بحجة تطبيق اقتصاد السوق . ببيع السوق الداخلية التي كانت تملك الكثير من المؤسسات الوطنية حصة معتبرة منها لفائدة المنتوجات المستوردة دون أن تحصل في المقابل على شبر واحد في الأسواق الدولية، إلى درجة أنها وجدت مصاعب جمة حتى في تسويق الغاز في السوق الداخلية الأوروبية جراء رفض دخول سوناطراك إليها وهو ما وقع مع اسبانيا وفرنسا، لقد كانت تنظر الحكومات إلى كل حديث عن ضرورة حماية المنتوج الوطني على أنه يتعارض مع قوانين اقتصاد السوق، وهو ماجعل المنتوج الوطني يواجه منافسة شرسة وغي متكافئة، حتى وإن كان مبدأ حماية المنتوج الوطني معمولا به من طرف الأغلبية الساحقة من الدول، وتقره حتى المنظمة العالمية للتجارة، فكان على الأقل أن تقوم الجزائر بتنفيذ برنامج رفع مستوى تأهيل المؤسسات الوطنية، حتى تكون في مستوى نظيراتها في الضفة الشمالية، وهو ما لم يحظ بالأهمية، والأرقام الهزيلة عن المؤسسات المستفيدة من برنامج التأهيل سواء في إطار "ميدا" 1 و"ميدا" 2 تشير إلى ذلك، لقد ذكر الوزير الأول أمام مجلس الأمة في عرضه لمخطط عمل الحكومة، أن ثقافة التصدير غائبة في استراتيجية المؤسسة الجزائرية، وهو جزء من الحقيقة، لكن كان بالإمكان دعوة البنوك الوطنية لتقديم قروض لتشجيع استهلاك المنتوج الوطني كما تفعل البنوك الأجنبية العاملة بالجزائر التي تمنح قروض لاستهلاك المنتوج المصنع في الخارج على غرار السيارات والأجهزة الكهرومنزلية المستوردة، وعندما نلاحظ القروض الممنوحة من قبل البنوك لتغطية التجارة الخارجية مقارنة مع تلك المرصودة لدعم الاستثمار المنتج في الجزائر، لا يترك أي مجال للشك في أن ما يدفع من أموال لفرض التبعية الدائمة للسوق الوطنية للخارج اكبر وأهم بكثير مما يخصص لأجل تخليصها منه وعلى صعيد آخر نقلت صحيفة "الخبر" في عددها الصادر اليوم السبت 2009/05/30، أن المجتمع المصري لأروراسكوم قد باع مصنعه للإسمنت، الكائن بولاية المسلية، إلى الشركة الفرنسية "لافارج" في صفقة أبرمت في لمح البصر دون علم السلطات الجزائرية وكما قال الوزير الأول احمد أويحي مؤخرا، بينما قدمت قراءات بأن التدابير القانونية التي اقرها أويحيي، والقاضية بإلزام الشراكة الأجنبية بإدخال شركاء جزائريين في رساميل شركاتهم، تتصل في أحد مبرراتها بالصفقة المصرية الفرنسية، أقدم مجمع اوراسكوم العام الماضي 2008 على بيع مصنع الإسمنت التابع له، إلى شركة "لافارج الفرنسية" التي اشترت نسبة معتبرة من رأسمال مصنع الإسمنت لمفتاح بالبيع وأبرمت صفقة مصرية فرنسية في الجزائر دون علم السلطات المعنية، واستفاقت السلطات المختصة، متأخرة على أن القانون يمنع لا يمنع تنازل اي شركة أجنبية في الجزائر لفرعها لفائدة شركة أخرى أجنبية، ما يعد خسارة بعينها للخزينة العمومية، حيث يفترض اقتطاع نسبة من الأرباح لقاء تحويل الرساميل بين الشركات الأجنبية في الجزائر، بيع أوراسكوم مصنع الإسمنت للشركة الفرنسية، دون اخضاع العملية لضريبة يستفيد منها البلد المضيف للاستثمار، لا تتوقف تداعياته السلبية عند حد

خسران الخزينة العمومية للضريبة، بقدر ما مست بقوانين الاستثمار الأجنبي التي تفرض على الشركات غير الجزائرية، توظيف يد عاملة محلية، في إطار سياسية تقليص البطالة، وكذلك هشاشة الرقابة على الأرباح المحولة إلى الخارج من قبل هذه الشركات. ما دفع بالسلطات العمومية إلى فرض ضريبتين جديدتين على فروع الشركات العالمية النشطة في الجزائر، فيما يتعلق بتحويل الأرباح إلى الخارج والتنازل عن حصصها لشركات أجنبية أخرى في إطار ما سمي بضريبة الأسهم وتناقلت مصادر مقربة من الرئيس وتفليقة، أن الأخير انزعج للصفقة التي تمت بين الشركة المصرية أوراسكوم والشركة الفرنسية "لافارج" وهي الصفقة التي كانت بمثابة الدافع لإقرار الوزير الأول إجراءات أكثر تشديدا في التعامل مع الشركات الأجنبية من خلال إجبارها على إدخال شركاء جزائريين بنسبة لا تقل عن 30 بالمائة في رساميلها، بالإضافة إلى فرض نسبة 15 بالمائة من الارباح المحولة إلى الخارج وتأتي الإجراءات في وقت بدأت الحكومة مخاوف من تكرار تجربة الشركتين المصرية والفرنسية، أمام مئات تضاعف عدد الشركات العاملة في الجزائر ما اعترف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الطيب لوح، قبل أيام وأن البطالين في الجزائر خسروا 45 ألف منصب شغل لصالح اليد العاملة الأجنبية استوردتها الشركة الأجنبية، التي حازت على صفقات إنجاز عدد من المشاريع الحيوية كمشروع سكنات عدل والطريق السيار رق غرب. ولم تكن اليد العاملة الأجنبية التي وجدت لنفسها مناصب شغل قارة في الجزائر ضرورة تقنية أو فنية استدعتها الخبرة والتجربة وغياب اليد المتخصصة في الجزائر، بقد ما يتعلق الأمر بضعف بصيرة وقصر نظر المسؤولين الجزائريين، الذين لم يحسنوا التفاوض مع الشركات الأجنبية على الأقل فيما يتعلق بتوفير مناصب الشغل لآلاف الجزائريين، بدل استيراد اليد العاملة من الخارج تحت مبررات الخبرة والتقنية، خاصة في وظائف البناء والتجهيز والترصيص والكهرباء وغيرها من الاعمال المتصلة بالبناء. لقد جلبت الشركة الصينية المكلفة بإنجاز سكنات وكالة عدل أكث من 37 ألف عامل صيني، تم توزيعهم على عدد من الولايات. زيادة على مناصب الشغل لم تحسن الجزائر التفاوض مع الشركات الأجنبية التي تقوم بإنجاز مشاريع في الجزائر بشأن استعمال المواد الأولية الجزائرية، بما فيها تلك التي يشهد لها بالنوعية واحترام المقاييس العالمية، إنما انساقت الحكومة الجزائرية وراء الاشتراطات التي فرضتها الشركات الأجنبية، هذه الأخيرة لجأت إلى استيراد أطنان من المواد الاولية التي تدخل في انجاز هذه المشاريع كالحديد والإسمنت وغيرها، بدل تشجيع استعمال الإنتاج الوطني وبعث عجلة إنتاج المؤسسات الجزائرية، كما الشأن بالنسبة لمصنع الإسمنت لأوراسكوم بالمسيلة، والشركة الصينية المكلفة بجلب الماء من عين صالح تمنراست. وإذا كانت الحكومة قد تحركت فيها غريزة "المصلحة الوطنية" والغيرة على أبناء البلد أخيرا، عندما قررت تجميد منح تراخيص جلب اليد العاملة للشركات الأجنبية، عدا ما يتعلق بالجانب التكنولوجي، إلا أن هذا القرار يسجل على أرض الواقع أنه جاء متأخرا كثيرا بعد سنوات، استنزفت فيها الشركات الأجنبية الملايير ممن الخزينة العمومية، واستهلك فيها العمال الأجانب بعضا من ثروة النفط الزائدة من صندوق ضبط الإيرادات، ولم تنجح الحكومة في إحكام سيطرتها على جموح الشركات الأجنبية في الاعتماد على كل ما هو أجنبي في مشاريعها بالجزائر، سوى فيما يتعلق بإجبار هذه الشركات على نقل التكنولوجيا، ومختلف التقنيات إلى الجزائر بواسطة تكوين عدد من

المهندسين في المجالات التي كانت تفتقد فيها الجزائر للخبرة المحلية، على غرار ما تم الاتفاق عليه في إنجاز الطريق السيار شرق غرب بين الحكومة والشركة اليابانية التي كلفت بتكوين دفعتين من المهندسين الجزائريين في مجال الإنشاءات الهندسية في اليابان، أو تخرج دفعة أولى من عمال الموانئ الذين تم تكوينهم في دبي من طرف مؤسسة موانئ دبي، التي حازت على صفقة تسيير مناء الجزائر التجاري في مجال العمل بالرافعات الحديثة في الميناء الجزائر تايمز . صحف مجمع "جيكا" يكشف عن مؤسسات تعيد بيع الإسمنت المواجهة لمشاريع التنمية.

بالإضافة إلى اعتماد المسؤول الأول عن هذه المؤسسة في انشاء مشاريعه الخاصة من نفقات "سوناطراك"، بالإضافة إلى سياسة تقديم الرشاوي.

17- فضائح الصندوق الأسود في الجزائر:

تشير هذه القضية إلى أن مسؤول جزائري سابق، الذي كان واحد من أقوى الوزراء في الجزائر خلال عشر سنوات الماضية، فرّ (أو بالأحرى تم تهريبه) من الجزائر بعدما باع أكثر ممتلكاته، ولم تصدر في حقه مذكرة توقيف بسبب تورطه في ملفات فساد بأرقام خياليةإلا متأخرة، وتزامن (تهريبه) مع عملية سطو على مكاتب مجلس قضاء الجزائر العاصمة وسرقتهم لبعض ملفات الفساد الثقيلة.

وقد ثارت هذه الزوابع وانتشرت أخبار الفساد بشكل غير مسبوق بعد فتح التحقيقات القضائية (الأجنبية خصوصا) في إيطاليا، كندا، والولايات المتحدة الامريكية، حول صفقات مشبوهة تورط فيها وزير الطاقة السابق (رجل بوتفليقة وابن بلدته) وبعض كبار المسؤولين السابقين في شركة النفط المملوكة للدولة (سوناطراك) وهي واحدة من أكبر وأغنى شركات البترول العالمية ولا تزال فضائح الفساد تتوالى وتهز كيان وتضرب مصداقية شركة سوناطراك البترولية، الشرة الأولى في إفريقيا، ومصدر 98% من إيرادات الجزائر، وبالتالي تربك وتقلق جناح الرئيس.

وفي هذا يرى أحد مؤسسي شركة سوناطراك وخبير نفط عالمي ومؤلف كتاب التاريخ السري للنفط الجزائري، أن هذه الملحمة السياسية والمالية لا علاقة لها بعملية تنظيف وتطهير المؤسسات الاستراتيجية من الفاسدين والمرشحين، قائلا: "استخدمت قوى االحكم المتصارعة قضايا الفساد لتحويل السلطة من جناح إلى آخر، ذلك أن جهاز الاستعلامات والأمن" (المخابرات) تولى احكام قبضته على قطاع النفط، وهذا تحت سيطرة دائرة الرئيس إلى وقت قريب.

ويستدرك موضحا:" وأما اليوم، فإن جهاز المخابرات يريد إضعاف دائرة الرئيس في ضوء الانتخابات الرئاسية القادمة في العام 2014 "

وقد اعترف أحد المقربين للرئيس في حديث مع صحيفة (لوموند) الفرنسية، قائلا: (في قصر المرادية الرئاسي، لا أحد ينكر وجود صراع موازين القوى... والمشكلة أن الجيش "العسكري" ينسى أيضا أنه استفاد من الصندوق المالي الأسود، ويمكن للمرء أن يتحدث عن عقود من النهب).

– المال السياسي وقود الصراع على الحكم:

منذ انتخاب الرئيس على رأس نظام الحكم في الجزائر، حدث نوع من إعادة هيكلة مايسمى ب"الدولة العميقة" اخترقت التغيرات الدائرة الداخلية للسلطة، ليس لمجرد وجود رئيس محنك دبلوماسي عارف بخبايا الحكم، ولكن أيضا للظروف الأخرى المجتمعة التي تهيأت له، ولعل اهمها وفرة المال بشكل غير مسبوق إلى جانب غياب اهم أركان النظام "بالموت" وشيخوخة كبار القادة العسكريين.

ويبقى السؤال مطروحا بإلحاح: ل يعقل أن يتضخم دور المافيا لمالية وتأثيرها بلا إسناد ولا شراكة ولا توظيف من داخل النظام؟

المافيا المالية في الجزائر بلغت ذروة تاثيرها في سنوات التسعينات من القرن الماضي على يد مراكز السيطرة الأقوى حينها.(العسكري السري والعلني)، وتشكلت في تلك الآونة قبل أن يؤتي بالرئيس على راس السلطة السياسية، الذي عمل على الحد من طغيانها، وصنع له حاشية وولاءات من كبار العسكريين وغيرهم لإحداث قدر من التوازنات الملحة لكن ما كان له أن يدير تركة سنوات الجمر ويمكن محيطه من إنتاج طبقة جديدة من المترفين والأثرياء ويتدخل في شؤون كبار قادة الجيش، ولولا تمكنه إلى حد ما من توظيف الأموال الضخمة ومن واردات النفط، "او ما يسمى بالصندوق الأسود"، وبمعنى أنه واجه المجموعات المنفذة بسلاحها الفتاك وهو المال، وكان في هذا سخيا وبارعا ومحظوظا بارتفاع أسعار النفط خاصة وانه لم يكن مسؤولا أمام مؤسسة أو جهاز عن إدارته لعائدات البترول الخيالية.

وعلى هذا يمكن اعتبار الوفرة المالية بمثابة قوة الرئيس الحقيقية في إدارة التوازنات الداخلية، من دون مناع ولا رادع، بالإضافة إلى الموازنة العامة للدولة، وخاصة ما تعلق منها ب "الصندوق الأسود" الذي كان تحت إشراف وزير الطاقة السابق المثير للجدل، شكيب خليل حيث شكلت صادرات الهيدروكربونات السلاح الفعال وغير الشفاف والحاسم في الصراع على المواقع والنفوذ والسيطرة في معركة الاصطفاف وكسب الولاءات.

فكان وزير الطاقة السابق (مستشار سابق في البنك الدولي) أمين الرئيس على هذا الصندوق، وقد تعرض لهجمات مبرمجة ومنظمة لزعزعة وإرباكه من بعض أجهزة السيطرة المنافسة، وكان أكثرها تأثيرا ملف فضائح الفساد المالي لشركة "سوناطراك" (الشركة الحكومية للطاقة) والتي تمول أكثر من نصف ميزانية الدولة وتنتج 98 بالمائة من صادراتها، وما ارتبط بالغموض المريب في التوظيف وتسيير الصفقات الضخمة والمشاريع، إلى ان نحي عن الوزارة في صفة مريبة لا يزال يكتنفها كثير من الغموض بين مختلف أركان النظام.

في هذا الصراع المرير على السلطة كان للعوامل الخارجية أهمية خاصة وربما دورا حاسما، خاصة مع ارتفاع أسعار النفط والموارد الهائلة التي تلت ذلك والعقود الكبيرة المبرمة، مع كل ما يقتضيه ذلك من تشكيلة لجان مشتركة مع أجانب وإقامة علاقات مع جهات خارجية فاعلة.

وقد عزز تعيينه على رأس وزارة الطاقة وكذا صداقات الرئيس الخارجية الممتدة من بروز طرف جديد، بدأ يلقى بثقله على المشهد السياسي في الجزائر منذ منتصف التسعينات من القرن الماضي، ممثلا في الأمريكيين، الذين حسموا موقفهم في الأخير لصالح الرئيس.

ومن جانب آخر تمكن الرئيس الجزائري من تقليص الدائرة الأولى للحكم، هذا في الوقت الذي انظم فيه موالون ووافدون جدد، ومنهم رجال أعمال إلى ما دون ذلك من دوائر السلطة، ولكنهم ينشطون تحت قيادة الرايس وشقيقه ومستشاره الشخصي، في حين قل التغلغل السياسي لمراكز السيطرة الاقوى نفوذا في سنوات التسعينات من القرن الماضي، مع الاحتفاظ بقوة التأثير في ملف الإرهاب والصحف وعدد من الأحزاب السياسية وجماعات الضغط المالية وكذا بعض الثقل في الشؤون الخارجية وفي كل هذا فإن المال هو الذي أدار (ويدير) شؤون السلطة والبلاد خلال سنوات حكم الرئيس، فالمال هو صانع السياسات والولاءات والتكتلات والاصطفافات وبه يشترى البرلمان وتعالج به الاحتجاجات والاضرابات وحالات السخط والتذمر الاجتماعي، وقد تمكنت السلطة من شراء الصمت الاجتماعي لأجل غير مسمى.

وسارع الرئيس لوضع خطة خاصة دراء لأي تهديد بالثورة ومنعا لتوظيف الغضب الشعبي، فيما استهدفت التدابير الاجتماعية الجديدة التأثير في الشرائح الاجتماعية الأوسع، والانفتاح النسبي الحذر في مجال وسائل الإعلام، خاصة قطاع السمعي البصري على لا يرخص إلا للقنوات الفضائية الجديدة "المستقلة" الموالية لمحيط الرئيس أو "المأمونة الجانب" والسماح بنشاط سياسي في حدود معينة وخاضع لرقابة الأجهزة وتدابير أخرى من هذا القبيل لكن حتى وإن بدأ شمل "العائلة" المالية والسياسية التي احتضنت وغذت أو ارتبطت بشكل أو بآخر بما سماه رئيس الحكومة.

III–واقع قطاع الإسمنت في الجزائر:

أولا – الفساد في قطاع الإسمنت – الفساد في الجانب والمالي والتسيير:

1– فساد مؤسسة إسمنت عين التوتة . باتنة:

تحول مصنع عين التوتة الواقع بولاية باتنة إلى قاعدة خلفية حقيقية لمافيا الإسمنت، حيث أضحى مكانا لتهريب كميات هامة من الإسمنت ويتم ضخها في السوق السوداء، وقد تورط في هذه القضية إطارات بالمصنع على رأسهم نائب مدير الدائرة التجاري وموظفة بذات المصلحة، بالإضافة إلى مدير إحدى الوكالات البنكية وأمين صندوقها، وكان هؤلاء يقومون باخراج كميات هامة تقدر بعشرات الأطنان من مادة الإسمنت بغرض المضاربة، وقد أودعوا جميعهم الحبس المؤقت بأمر من قاضي التحقيق بالمحكمة الابتدائية، كما أمرت نفس المحكمة بوضع 33 شخصا تحت المراقبة القضائية من بينهم مدير المبيعات والمكلف بالتسويق، في حين استفاد 3 أفراد من الإفراج المؤقت، وتم أيضا في هذه القضية الاستعانة بسجلات تجارية لمقاولات وهمية تواطأ معها إطارات بمديريات الضرائب التي منحت لهم وثائق خاصة بتسديد مستحقات ضريبية وصلت إلى بعض ولايات الجنوب كبسكرة التي تم فيها اكتشاف مقاولين وهميين يقومون بتسويق كميات كبيرة من الإسمنت والمضاربة بحجة اتمام مشاريع تنموية بلدية من بينها محلات الرئيس خاصة على مستوى ولاية تبسة، وقد امرت المحكم بولاية تبسة بإيداع 3 أشخاص الحبس الاحتياطي وإصدار أوامر بالقبض على 21 متهما يوجدون في حالة فرار مع الإفراج المؤقت عن 32 مشتبها فيه ويواجه أغلب الأشخاص المعنيون بالمتابعة القضائية تهم التزوير واستعمال المزور في محررات إدارية وعمومية، والنصب والاحتيال، وتقليد وتزوير أختام الدولة، كما وجهت تهم التحرير العمدي لشهادة تثبت وقائع غير صحيحة وإبرام صفقات مخالفة للأحكام التنظيمية والتشريعية بهدف منح امتيازات غير مبررة للغير والمشاركة في المضاربة وإساءة استغلال الوظيفة.

و هي قضية جرجرت مسؤولين بوحدة عين التوتة وإطارات بنوك وقاولين و57 متهما آخر، حيث طالبت بعدها العدالة بمجرد ممتلكات المتورطين في تحويل 100 مليار بباتنة، وقد شرعت مصالح الأمن في عمليات جرد واسعة لممتلكات المتورطين في هذه الفضيحة، تمهيدا لإجراءات الحجر وتعويضه الخسائر الناتجة عن الاختلاسات وهي خسائر ناتجة عن عائدات متحصل عليها من طرف مقاولين وتجار كانوا قد أودعوا ملفات مزورة للحصول على الإسمنت بتواطؤ مسؤولين بمصنع عين التوتة حسب . محكمة باتنة . ليتم إيداعهم السجن المؤقت وإطارات بنكين في الوادي، هذا وللإشارة فقد تم اخفاء بعض الأطراف الحقيقيين المتورطين لارتباطاتهم بشخصيات ذات نفوذ سياسي وعسكري وقد كانت تحقيقات فصيلة الأبحاث لمجموعة الدرك الوطني لولاية باتنة، وبعد التحقيق توصلت إلى وجود شبكة منظمة للمضاربة في مادة الإسمنت غير إيداع ملفات وهمية لمشاريع يجرى انجازها في الجنوب وكذا إلى وجود سجلات تجارية بأسماء شبان أعدوها في السابق بغرض الهجرة تم استغلالها من طرف

مقاولين وتجار ثم استعملت في استخراج مادة الإسمنت دون علمهم، وقد شملت التحقيقات مقاولين من ولاية باتنة، قسنطينة، ورقلة، تبسة، جيجل، الوادي، سكيكدة، والمسيلة وتسجيل السجلات المقيدة بأسماء النساء وقد تم تقديمهم للمحاكمة في محكمة . عين التوتة . التي أمرت بإيداع 11 شخصا من بينهم أربعة إطارات وفرض الرقابة القضائية على بعضهم، وهذا قد تم الحصول على وثائق جبائية مزورة من طرف مستعمليها وإيداعها لدى مديرية التسويق والإنتاج بمصنع الإسمنت بتسهيل من عمال وإطارات المؤسسة وقد توصلت التحقيقات إلى وجود كميات معتبرة بيعت في السوق السوداء خلال سنة 2008 قدرت بـ 93800 طن من الإسمنت، حيث تبين أن هناك أشخاص يقومون بالنصب على مجموعة من اصحاب السجلات التجارية الخاصة بالمقاولات واشغال البناء واتهامهم بالحصول على صفقات مع شركات ومؤسسات عمومية بعد استلامهم نسخا من مختلف الوثائق الإدارية والجبائية التي يقومون بنسخها وضمها إلى ملف يحوي نسخا مزورة من صفقات وعقود خدمات خاصة بشركات ومؤسسات كبرى، ليتم إيداع هذه الملفات لدى مصنع الإسمنت والحصول على عقود تمويل هذه المادة موقع عليها من طرف المدير التجاري بالإضافة إلى استخدام حسابات بنكية في كل من بنك جامعة تقرت وبتواطؤ من موظفيه ووسطاء قصد إيداعهم بالمصنع بطريقة غير مباشرة.

2- مافيا الإسمنت توظف بطالين ومعوقين للبزنسة والمضاربة وتهديدات اعتداءات بالسلاح الأبيض للحصول على كيس إسمنت:

شركات كبرى تقدم ملفات مزورة ومقاولون يحتالون بحجة بناء المساجد.

شجارات واعتداءات، تهديد بالسكاكين والأسلحة البيضاء، ووعيد بالتعرض للموظفين في الطرقات عند خروجهم مساء من العمل، غذا لم تتم الإستجابة لطلباتهم في الحين بالكمية التي يطلبون من الإسمنت.

هذا ويطالب بمقابلة مدير الوحدة ليحتج ويبلغ شكاواه وآخر يطالب بمقابلة المدير العام لمؤسسة توزيع مواد البناء بالسمار، فوضى عارمة أمام وحدات ومصانع الإسمنت يوميا، سب وشتم ورشق بالحجارة وقفز من فوق الأسوار والشبابيك.

تدخلات ممتالية لمصالح الأمن لفك المناوشات بين الزبائن والموظفين، ومعارك طاحنة تنتهي في الكثير من الأحيان باقتحام وحدة توزيع الإسمنت ببراقي، مصالح الأمن تتدخل يوميا لحماية موظفي المؤسسة من الاعتداءات، الطوابير تبدأ بعد صلاة الفجر، كل واحد يحاول الوصول قبل الآخر للشحن قبل الجميع، وكل واحد يحتج على رفض ملفه ويعتبر نفسه اولى ممن الآخرين... هذه هي الاوضاع امام مصانع الإسمنت، بسبب الضغط الناتج عن الارتفاع الفجائي للطلب على هذه المادة في السوق الوطنية، والعدد الهائل من الزبائن الذين يطالبون بالمزيد ثم المزيد من الإسمنت، مما خلق واقعا كارثيا تواجهه مصانع الإسمنت لتلبية طلبات الزبائن، وأي زبون ترفض طلباته يثير زوبعة من الغضب ويحتج ويهدد ويتوعد ويطالب بمقابلة المدير العام للوحدة، أو الرئيس المدير العام لمجمع مصانع الإسمنت... وبعضهم يخرج السلاح الأبيض ويهدد به الموظفين.

لمعاينة كل هذه المشاكل التي تواجهنا إلى الشركة الوطنية لتوزيع مواد البناء التابعة لشركة تسيير مساهمات الدولة للمجمعات الجزائرية للإسمنت الصناعي، حيث استقبلنا المدير العام للشركة دغيم بن عاليا، الذي أكد لنا أن شركة تسيير مساهمات الدولة وجهت تعليمة لجميع وحدات التوزيع ومصانع الإسمنت تأمرهم فيها بالاتصال بمديرية السجل التجاري للتأكد من صحة السجل التجاري لأي مؤسسة أو شركة تودع ملفا او طلبا للحصول على الإسمنت، للتصدي للمضاربة في هذه المادة الحساسة، بعد أن تبين أن هناك شركات مبرى تودع ملفات مزورة يتم تصويرها عن طريق السكاتير من اجل الحصول على كميات كبيرة من الإسمنت، وقال مدير المؤسسة أن هناك بعض المقاولين يتقدمون بعدة طلبات على الإسمنت، في أن واحد لدى عدة وحدات، مثلا يقدمون طلبات لمصنع الإسمنت بالشلف، وطلبا آخر لمصنع الإسمنت بسور الغزلان، وطلبا ثالثا لوحدة توزيع مواد البناء ببراقي وكل ذلك في ظرف واحد للحصول على كميات كبيرة من الإسمنت يحولونها إلى السوق السوداء، ما دفع الشركة الأم لمصانع ووحدات الإسمنت إلى إصدار تعليمة بإعداد بطاقية وطنية لمهني القطاع من مؤسسات آجر مقاولين وكل الذين يستعملون الإسمنت، وتتضمن البطاقية التي شرع في تحضيرها اسم المؤسسة ونشاطها وعنوانها والولاية التي تقع

فيها، ورقم هاتفها وطبيعة السوق التي تنشط فيها، والقطاع وصاحب المشروع، ومكتب الدراسات، ومدة المشروع مع تحديد الكمية التي تحتاجها من الإسمنت، ورقم الترميز، وكمية الإسمنت التي تحصلت عليها الشركة إلى يومنا هذا، وذلك للتنسيق بين جميع المصانع ومنع الشركات من شراء الإسمنت من عدة مصانع في آن واحد وكذا التعرف على الشركات التي تزور الملفات للحصول على الإسمنت، إضافة إلى تعليمة أخرى تنص على إلزام جميع الشركات بأن تكون حائزة على رخصة بناء لم يمض عليها أكثر من ثلاث سنوات.

ولمعاينة هذا الواقع في الميدان توجهنا من مقر المديرية العامة للمؤسسة الأم بالجزائر العاصمة الكائن مقرها بواد السمار إلى وحدة توزيع مواد البناء ببراقي التابعة لنفس المؤسسة، حيث استقبلنا مديرها العام، هذا الأخير لم يتوقف هاتفه عن الرنين طيلة فترة تواجدنا معه من اجل التحكم في الوضع... فجأة وصل خبر عاجل مفاده أن عراكا حادا نشب بين سائقي مقطورتين لنقل الإسمنت قرب وحدة ديرة الإسمنت بسور الغزلان التابعة للمؤسسة، كاد ينتهي بكارثة لولا تدخل الدرك الوطني لتفريق المتعاركين.

وقال مدير الوحدة غفار محمد إن بطالين ومقاولين معاقين ومكفوفين عاجزين يبزنسون ويضاربون بالإسمنت، ومنهم حتى المقاولين الذين يجندون المعاقين والمكفوفين، يقدمون طلبات لشراء الإسمنت من وحدات الإسمنت تتضمن رخصة البناء أو تتضمن ملفا كاملا عن مشاريع ببناء مسجد أو مدرسة أو مشروع سكني او غيره ولكنهم عندما يحصلون على الإسمنت من وحدة يحولونه للمضاربة ويعيدونه للبيع في السوق السوداء ويبيعونه بسعر 550 دينارا للكيس بعدما اشتروه بسعر 285 دينار للكيس ويعودون مرة أخرى ليودعوا طلبات أخرى لشراء الإسمنت.

قال السيد غفار إن ما بين 150 إلى 200 شخص يقفون يوميا عند المدخل الرئيسي للوحدة، يطالبون بوصولات لشراء الإسمنت، ويحتجون في حال تأجيل طلباتهم أو في حال التشكيك في ملفاتهم أو في حال عدم حصولهم على الكمية المطلوبة، يقفون في طوابير غالبا ما تتخللها مناوشات تتحول إلى معارك ينتظرون دورهم لشحن الإسمنت.

وقال دغيم إن رئيس مصلحة المحاسبة بوحدة توزيع الإسمنت ببراقي تعرض للرشق بالحجارة وكسر زجاج سيارته وأصيب في جبينه بواسطة حجرة رشقه بها شخص مجهول عندما كان يهم بمغادرة المؤسسة، انتقاما منه لأنه رفض بيعهم الوصلات.

3- قضية المضاربة بأسعار الإسمنت في ولايات الشرق: 14 إطارا و3 مقاولين في السجن و33 تحت الرقابة القضائية:

عالجت مختلف محاكم ولايات شرق البلاد، خاصة من أم البواقي وتبسة وباتنة عددا من القضايا المتعلقة بالمضاربة بأسعار الإسمنت والتي حققت فيها مصالح الدرك الوطني منذ نهاية شهر جوان الماضي وأحيلت على العدالة

للفصل فيها، وتلقت بموجبها مافيا الإسمنت ضربة موجعة، بعد الأسعار الجنونية التي عرفتها هذه المادة حيث تراوحت بين 750 دينار و800 دينار للكيس، وبلغ عدد الأشخاص الذين شملهم التحقيق القضائي في هذا الملف الثقيل حوالي 90 شخصا، وأفضت التحقيقات القضائية إلى وضع 14 إطارا من مختلف مصانع الإسمنت وأصحاب ثلاث مقاولات في السجن، فيما وضع 33 شخصا من بينهم إطارات أيضا تحت المراقبة القضائية، فيما لا يزال 21 شخصا في حالة فرار، وقد صدرت في حقهم أوامر بالقبض، فيما استفاد 40 شخصا آخر من الإفراج المؤقت.

4- في قضية راحت ضحيتها بلديات بالولاية ومديريات فرعية 59 متهما ضمن شبكة الإسمنت أمام العدالة ببجاية:

علمت "الخبر" من مصادر موثقة أن قاضي التحقيق[1] لدى الغرفة الأولى لمحكمة بجاية، أحال 59 متهما بالتزوير واستعمال المزور في محررات عمومية وتقليد أختام الدولة، إلى جانب المضاربة غير الشرعية في مادة الإسمنت على غرفة الإتهام لمجلس قضاء بجاية.

ذكرت نفس المصادر أن النائب العام لدى مجلس قضاء ببجاية أمر بإلغاء أمر القاضي المتعلق بانتقاء وجه العدوى لفائدة 10 متهمين، من بينهم موثق وكاتبه.

وتعود حيثيات القضية التي سيمثل بموجبها 59 متهما أمام غرفة الإتهام اليوم، والتي راحت ضحيتها شركة الإسمنت لعين الكبيرة بولاية سطيف، وعدة بلديات من بجاية مثل تيفرة تينبدار، بني جليل، سمعون، سيدي عيش، القصر... إلى جانب مديريات فرعية للأشغال العمومية لكل من أميزور، صدوق، سيدي عيش، وبجاية، إضافة إلى مديريات فرعية للسكن والتجهيزات العمومية، إلى ديسمبر 2003، وعندما راسل الوالي السابق الشرطة القضائية يطلب إجراء تحقيق حول التموين بمادة الإسمنت من شركة عين الكبيرة بسطيف، بناء على طلب تقدمت به الأخيرة إلى الوالي تلتمس فيه تحديد المشاريع ذات الاولوية للولاية، بعدما ضغوطات كبيرة لطلب المادة أفريل من ذات السنة، ليتبين بعدها، حسب نتائج تحقيق الشرطة القضائية، أن المتهمين الذين حدد عددهم بـ 60 متهما من بينهم 38 مقاولا، 3 منهم في حالة فرار، و5 تجار و4 حرفيين، وفلاحين إضافة إلى الرئيس السابق لبلدية سمعون وكاتب بلدية بني جليل، وكذا موثق وكاتبه وناقل وآخرين لم تحدد مهامهم، يعملون على شكل عصابة تقوم باستعمال أختام رسمية تابعة للبلديات المذكورة وللمديريات الفرعية لكل من الأشغال العمومية والسكن والتجهيزات العمومية، في تحرير وثائق لمشاريع وهمية وشهادات مزورة تخص التموين، بمادة الإسمنت لعين الكبيرة، ليعيدوا بيعها بأسعار باهظة، مما خلق جوا من المضاربة غير الشرعية لما تمكنوا من احتكار المادة بعد تحريرهم لـ 25

[1]- ز.ل، " **59 متهم ضمن شبكة الإسمنت أمام العدالة** "، جريدة الخبر، العدد 4775، 2006 بجاية، الصفحة الأخيرة.

وكالة من أحد مكاتب التوثيق ببجاية، اثبتت التحقيقات أن 16 منها غير مسجلة في مصلحة التسجيل والبعض الآخر ليس لها أصول.

وبعد إحالة المتهمين على وكيل الجمهورية استفاد أحدهم من انتقاء وجه الدعوى، فيما وجهت تهم التزوير واستعمال المزور في محررات عمومية وتقليد أختام الدولة استعمالها في التزوير والمضاربة غير الشرعية لـ59 متهما، يمثلون اليوم أمام غرفة الاتهام بعدما طلب النائب العام لمجلس قضاء بجاية إلغاء أمر قاضي التحقيق المتعلق بانتقاء وجه الدعوى في حق 8 مقاولين وموثق وكاتبه لثبوت التهمة ضدهم.

5- قطاع البناء والأشغال العمومية في خطر مجموعة "إيركو" تفتعل أزمة الإسمنت في غرب البلاد:

يعيش قطاع البناء في ولايات الغرب الجزائري هذه الأيام ازمة مخالفة قد تنجر عنها كارثة أخطر مما احدثه زلزال 21 ماي الماضي في وسط البلاد،[1] "إذا اهتزت الأرض بدرجتين فقط على سلم ريشتر" كما يقول المقاولون الذين يباشرون إنجاز مختلف المشاريع السكنية والهياكل العمومية وغيرها، لأن السلطات العمومية لم تتدخل إلى حد الآن لتوقيف تسويق أكياس الإسمنت ذات 35 كيلو غرام على أساس أنها تزن 50 كلغ. وفي الوقت الذي تحولت فيه المديرية العامة لمجموعة مؤسسات إلى متعامل أساسي مع مجموعة بسطت نفوذها بشكل رفع سكر كيس الإسمنت هذه الأيام في السوق إلى 650دج.

ذكرت مصادر من مركب زهانة للإسمنت أن قضاة مجلس المحاسبة يعكفون هذه الأيام على دراسة ملفات هذه الشركة التي مازالت محل أطماع مجموعات دولية لشرائها بالدينار الرمزي، بعد أن صنف بنك أعمال إنجليزي هذا المركب "بكونه ركاما من المواد الحديدية".

في الوقت الذي بلغ فيه عجزه في الإنتاج في السداسي الأول من هذه السنة 130 الف طن، إذ بلغ حجم الإنتاج في هذه الفترة 125388 طن، وكان المركب قد حقق في السداسي الأول من العام الماضي 453 ألف طن ويقول العارفون بقطاع مواد البناء أن قرار رئيس الحكومة أحمد أويحي باللجوء إلى الإستيراد لتغطية العجز المسجل في مجال الإسمنت لتسهيل عملية إعادة بناء ما حطمه زلزال 21 ماي، سيزيد الوضع تأزما بالنسبة للقطاعات الأخرى في الولايات البعيدة عن وسط البلاد (الشرق والغرب) مع شروع مجموعات شركات مواد البناء في إغلاق وحدات "إيدمكو" المتخصصة في التعبئة والتغليف والتنازل عليها لفائدة مقربين من الإطارات الإدارية والنقابية للمجموعة، كما حدث مع وحدة عين فزة في تلمسان وما يحضر له التنازل عن وحدة عين الحجر بسعيدة.

[1] بلال زواوي، "**مجموعة إبركو تفتعل أزمة إسمنت في غرب البلاد**"، الخبر، العدد 3814، 2003، ص5.

هذه الوضعية زادت من تشجيع المستورد الخاص "روت الجيري" في الإبقاء على الباخرة المتخصصة في التعبئة التي اكتراها راسية بميناء وهران لمدة تقارب السنة دون الاهتمام بتكاليف كراء الرصيف، مادام الإسمنت الذي تستورده لا يبور.

لقد تأكد من جديد أن "إدارة من داخل قطاع مواد البناء على مختلف المستويات تساهم مباشرة في إدامة أزمة الإسمنت نظرا للأرباح الخيالية التي يحققونها دون مجهود"، فقد عقد مركب بني صاف مثلا صفقة مع الشركة الفرنسية للصيانة" بورت أندري" بمبلغ 400 مليون سنتيم سنويا، مع ضمان تكاليف الإقامة بمبلغ 30 ألف دج يوميا للتقنين الثلاثة الذين يتكلفون بالعملية، في حين يتوفر المركب على عشرات المهندسين والتقنين المؤهلين لمثل هذه العملية، كما المديرية العامة لمجموعة "إيركو" توقيف تموين وحدة إيديمكو لعين الحجر بولاية سعيدة بالإسمنت، وهي التي تنتج 100 طن يوميا، وليست عليها أية ديون ولا تعاني متاعب في التسيير.

في الوقت الذي يستفيد فيه المتعامل الخاص الذي فاز بكراء وحدة مشابهة في عين فزة بتلمسان والتي اوقفت المجموعة تموينها منذ سنة من اكثر من 20 ألف طن من الإسمنت أسبوعيا بسعر 2917,86 دج للطن خارج الرسوم ويقوم بتعبئتها في أكياس، إشتكى المستعملون من وزنها الذي ينخفض إلى 35 كيلو غرام ويعرضها مباشرة في السوق الموازية بالأسعار المطبقة عليها حاليا.

ووصلت مجموعة "إيركو" إلى هذه "الفوضى بفضل التخلي عن كل آليات الرقابة التي كانت موضوعة للتحكم في تسويق الإسمنت" مثل تجريد مؤسسة "سودماك" التابعة للمجموعة من اولوية تسويق منتوجات كل المركبات التابعة لها، زهانة بني صاف وغيرها، الرقابة الصارمة للسجلات التجارية للزبائن، التأكد مع الإدارة المحلية العمومية في الولايات من مصداقية دفاتر الأعباء التي يستخرج بها الزبائن كميات الإسمنت، فقد تأكد مثلا أن المقاول الذي اشرف على بناء قصر العدالة بمعسكر استخراج من مركب زهانة أربعة أضعاف من الإسمنت الذي يلزمه لبناء هذا المشروع والمسجل في دفتر الأعباء.

في حين بسط أربعة مقاولون وتجار كبار من سيدي بلعباس نفوذهم على هذا المركب، بتسهيلات في عمليات شراء دون وصول طلبات، ويستخرجون أسبوعيا آلاف الأطنان دون أن يكونوا مقيدين بإنجاز مشاريع محددة".

يحدث هذا في الوقت الذي تعني فيه ولاية وهران وحدها من عجز يقدر بأكثر من 180 ألف طن من الإسمنت سيضطر المقاولون المشرفون على المشاريع العمومية المختلفة مثل 14 ألف سكن تساهمي و4 ألاف سكن في إطار البيع بالإيجار وغيرها، لشرائها في الميناء بسعر مرتفع أو في السوق الموازية، نظرا الالتزامات بتواريخ تسليم المشاريع. كل هذه العوامل تساعد على الغش في نوعية البناء دون وجود رقابة صارمة في الميدان كما يقول المقاولون.

وأكثر من ذلك "جردت" مؤسسة الإسمنت ومشتقاته "إيركو" نفسها من كل امكانيات التحكم في تسويق منتوجاتها، وهذا بعد ان قررت المديرية العامة منح صلاحية التسويق لكل الوحدات التابعة لها، بالإضافة إلى المؤسسة، الفرع سودماك والمديرية العامة للمجموعة التي تحتكر تسويق ما يقارب 80 بالمائة من منتوج المركبات. هذه الأوضاع جعلت أحد إطارات هذه المؤسسة يقول إن استمرار هذا الوضع رغم المراسلات العديدة التي تم توجيهها للسلطات العليا في البلاد، بين أن مستوى التواطؤات في هذا الميدان رفيع جدا للإبقاء على سوق الإسمنت على وضعها الحالي ليتواصل تدفق الربوع السهلة الضخمة، ولا يتطلب الامر خبراء في المالية والتسيير لاكتشاف الاحتيالات، حيث يستطيع عون أمن عادي أو مساعد محاسب أن يصل إلى نتائج مرعبة، كما يقول المطلعون على هذا الملف، كل هذا دون الحديث عن مئات الصكوك بدون رصيد التي "تجتهد مديرية المجموعة لإبقائها في الأدراج ومنها صكوك البنك التجاري والصناعي الجزائري".

6- إحالة المتهمين في شبكة الإسمنت ببجاية على محكمة الجنايات:

أفادت مصادر قضائية مطلعة لـ"الخبر" أن غرفة الاتهام المجلس قضاء بجاية أمرت،[1] اول أمس بإحالة كل المتهمين، ضمن شبكة الإسمنت، بالتزوير واستعمال المزور في محررات عمومية وتقليد أختام الدولة وكذا المضاربة غير الشرعية في مادة الإسمنت والبالغ عددهم 59 على محكمة الجنايات للمجلس.

ألغت غرفة الاتهام لدى مجلس قضاء بجاية كل أوامر قاضي التحقيق المتعلقة بانتفاء وجه الدعوى لفائدة 10 متهمين، من بينهم موثق وكاتبه و8 مقاولين، بعد الأخذ بعين الإعتبار أمر النائب العام لمجلس قضاء بجاية القاضي بإلغائها لثبوت التهم الموجهة لهم علما أن من بين المقاولين الثمانية، هناك امرأة أكدت في أقوالها أما قاضي التحقيق أنها قامت بتوكيل أخ زوجها بإدارة مقاولته بعد وفاة زوجها المقاول بموجب توكيل حررته عام 2003 ولم تعلم بعدها بمجريات تسييرها، حسب ما ادلت به فيما ورد بمحضر قاضي التحقيق أنه توصل إلى 46 ملفا تحتوي على وثائق مزورة ومشاريع وهمية وأختام مقلدة خاصة بالهيئات التقنية لبلديات القصر، تينبدار، تيفرة، وسيدي عيش، وكذا أختام مزورة للمديريات الفرعية للأشغال العمومية لدائرتي أميزور وسيدي عيش، إضافة إلى شهادة تموين بالإسمنت مزورة تحمل أختاما مقلدة ومشاريع وهمية لمديريات الفرعية للسكن والتجهيزات العمومية لدائرتي صدوق والقصر، إلى جانب ملفات ووثائق لمشروعين سكنين وهمين وأختام مزورة لديوان الترقية والتسيير العقاري لبجاية، كما تم التوصل إلى ملفات وأختام وامضاءات لمشاريع وهمية منسوبة للمديرية الفرعية للمياه لدائرة أميزور.

ومن جهة أخرى تم ثبوت تورط الرئيس السابق لبلدية سمعون بتقديمه لملفات ووثائق لمشاريع وهمي، استعملت فيها أختام صحيحة لبلدية سمعون مرفقة بإمضائه، وكذا تورط موظف من بلدية بني جليل لتقديمه

[1] ز, لخضاري، إحالة المتهمين في شبكة الإسمنت ببجاية محكمة الجنايات، الخبر، العدد 3783، 2006، ص4.

ملفات مشاريع وهمية وشهادة إسمنت مزورة تحمل الختم القديم للبلدية وإمضاءات منسوبة لأمينها العام، كما تم التوصل إلى وجود 18 وكالة تتعلق بتوكيلات مزورة لاستخراج الإسمنت من مؤسسة عين الكبيرة، بسطيف، التي لحقت بها اضرار معنوية فقط بعدما عرفت ضغوطات كبيرة لطلب مادة الإسمنت في أفريل 2003.

وتتمثل التهم التي احيل بموجبها جميع المتهمين المتكونين من 38 مقاولا، 3 منهم في حالة فرار و5 تجار و4 حرفيين وفلاحين إضافة إلى الرئيس السابق لبلدية سمعون وكاتب ببلدية بوجليل وكذا موثق وكاتبه وناقل، وآخرين لم تحدد وظائفهم، في التزوير واستعمال المزور وتقليد أختام الدولة في تحرير وثائق عمومية والمضاربة غير الشرعية في مادة الإسمنت.

7- ارتفاع غير مسبق لأسعار الإسمنت:

تعدى سعر قنطار الإسمنت في المناطق النائية من جنوب الوطن سعر ال800 دج. وهو ما يعادل زيادة بنسبة 160 بالمائة على السعر الأصلي، فيما يتواصل ارتفاع سعر الإسمنت في مختلف ولايات الجنوب، حيث بلغ السعر في نهاية الأسبوع المنصرم 750 دج للقنطار بولاية غرداية ويتخوف المقاولون من أزمة في الإسمنت صيف هذه السنة مع وجود مؤشرات قوية في هذا الشأن.

لم تكن كل الإجراءات الإدارية[1] من منع زيادة أسعار مواد البناء، ومنها الحساب الخاص بتعويض تكاليف نقل المواد الاستراتيجية الاستهلاكية وتلك الخاصة بالبناء.

وفي أحسن الحالات فإن الفرق بين سعر قنطار الإسمنت في ولايات وسط الصحراء يتعدى العشرين في المائة، مما يعني وجود مضاربة في هذه المادة الاستراتيجية ويتم تعليل كل زيادة في أسعار الإسمنت والحديد في كل مرة بتكاليف النقل وأزمة الإسمنت، مع زيادة الطلب على هذه المادة في الولايات الشمالية.

ومع اقتراب فصل الصيف، من المرجح، حسب تصريحات لتجار مواد البناء من غرداية، أن يصل سعر القنطار إلى 800 دينار في ولايات وسط الصحراء، فيما من المرجح أن يتعدى السعر في ولايات مثل تمنراست وإليزي إلى 1000 أو حتى 1200 دج للقنطار، مع العلم أن سعر الإسمنت تخطى عتبة الألف دينار للقنطار في هذه المناطق في أكثر من مناسبة.

ويتواصل ارتفاع أسعار الحديد الموجه للبناء على مدى عام كامل في العديد من ولايات الجنوب، حيث قفز الثمن في العام الحالي بنسبة تصل إلى 70 بالمائة، في وقت ما تزال الأسعار الإدارية محافظة على ثباتها في هذه الفترة، وتعاني كل مشاريع البناء في غرداية من تبعات الارتفاع المتواصل في أسعار الإسمنت ومختلف مواد البناء مثل الحديد.

[1] م, بن أحمد، ارتفاع مسبق لأسعار الإسمنت، الخبر، العدد 4689، 2006، ص9.

وتخضع سوق مواد البناء المحلية في كل ولايات الجنوب لمنطق المضاربة والاحتكار من طرف كبار التجار مع الارتفاع المضطرد في سعر مواد البناء الأساسية، مثل الإسمنت والحديد الذي تضاعف ثمنه في سنة تقريبا.

ويطالب المقاولون في الجنوب بتوفير مواد البناء بأثمان مقبولة في وقت لم تقم الإدارة بزيادة الأسعار الإدارية للأشغال وما يثير التساؤل حول جدية الحكومة في دعم الجنوب هو وجود احتياطات هائلة من الاسمنت في صفته الخام في العديد من المناطق بالجنوب ومنها المنيعة التي لم تستفد من انجاز مصنع للإسمنت.

ومع العلم مصنعا من هذا النوع بإمكانه تغطية الطلب على الإسمنت في كامل الجنوب الجزائري.

8- مصنع الإسمنت بقسنطينة يفرز 15 طنا من الغبار في الساعة دون مراقبة:

كشف تقرير أعدته لجنة تحقيق ولائية بمصنع الإسمنت بقسنطينة أن كمية الغبار المصحوبة بالغازات التي ترمى في الهواء، تقدر بين 10 و15 طنا في الساعة، كما كشفت ذات اللجنة غياب وسائل قياس نسبة الغبار المنبعث من مدخنة المصنع زيادة على غياب دراسة دقيقة حول تأثير هذه الغازات والغبار على سكان المنطقة وكذا على الحيوانات والنباتات.

بعد أن عبر رئيس الجمهورية خلال زيارته [1]لقسنطينة يومي 16 و17 أفريل الجاري، عن تذمره من الغبار المتصاعد بشكل كبير والظاهر للعيان من مدخنة مصنع الإسمنت ببلدية حامة بوزيان، دون أن يجد أي تفسير من قبل المسؤولين وحتى الوزراء منهم، أكد القائمون علة ولاية قسنطينة أنهم راسلوا الوصاية من مسؤولي مجمع الإسمنت إلى الحكومة، بتقرير مفصل أعدته لجنة تحقيق نهاية 2005، تحصلت "الخبر" علة نسخة منه، حيث كشفت الزيارات الميدانية التي قامت بها اللجنة، أن المصنع يصدر عدة أنواع من التلوث أهمها الغبار، الذي يشكل أكبر نسبة والذي بري بشكل واضح في الهواء كما أن المحيط الداخلي للمصنع وحتى الآلات مغطاة بطبقات سميكة منه، أضف إلى ذلك إصدار الغازات تحوي مواد سامة منها اوكسيد الكبريت وأوكسيد النترات، أما عن مصدر هذا التلوث فهي المحاجر، محطة التفتيت، الفرن، واماكن التخزين وكذا أجهزة ما قبل التجنيس.

من جهة أخرى كشف ذات التقرير أنه في حالات توقف المصفاة مع انقطاع الكهرباء، توقف التزود بالمياه الصناعية وبعض المشاكل التقنية الداخلية، فإن كمية الغبار والغازات المنبعثة في الهواء دون مراقبة تتراوح بين 10 و15 طن في الساعة، وذلك دون وجود أجهزة المراقبة والقياس لمعرفة نسبة الغبار المتصاعد في الهواء، كما عبرت اللجنة عن قلقها إزاء غياب دراسة وبائية دقيقة حول تأثير المواد الصادرة عن المصنع على السكان.

من جهة اخرى جاء في ذات التقرير أن مسؤولي المصنع قاموا ببعض الإجراءات للتقليل من نسبة التلوث، أهمها الانطلاق في وضع نظام تسيير بيئوي مع وضع أجهزة متطورة إلا أن العملية لن تنته قبل بداية سنة 2007.

هذه الوضعية دفعت والي قسنطينة إلى توجيه إعذار إلى شركة الإسمنت جواد الطاهر بحامة بوزيان في ديسمبر 2005، يلزمها بتطبيق التوصيات المذكورة، مع التهديد بتطبيق الإجراءات القانونية بما في ذلك الغلق الإداري والمتابعة القضائية، في حالة عدم الامتثال لمضمون الإعذار بالحد من التلوث الناجم عن نشاط المصنع، من جهته اعتبر الرئيس المدير العام لشركة الإسمنت لحامة بوزيان في رسالة وجهها لوالي قسنطينة في فيفري من السنة الجارية، تحصلت "الخبر" علة نسخة منها، أن المصنع يتوفر على أحدث المصافي، التي تتطابق والمواصفات البيئية المعمول بها، مضيفا أنه تم تغيير مصفاة تفتيت الإسمنت، والعملية متواصلة لتغيير مصفاة الفرن والتي لا يمكن

[1]- فاز زكريا، " **مصنع الإسمنت بقسنطينة يفرز 15 طن من الغبار في الساعة بدون مراقبة** "، الخبر، العدد 4690، 2006، ص4.

أن تتحقق إلا بموافقة مكتب الدراسات الأجنبي المكلف بإجراء دراسة الملائمة، وعليه يضيف ذات المسؤول أن العملية ستكون مرفوقة بمختلف أجهزة القياس.

9- فيما تتبرأ إدارة المصنع بعين توتة – تسويق إسمنت مغشوش بمناطق الشرق:

شبهة الإسمنت المغشوش وزنا ونوعية حسب تجارة مواد البناء بباتنة الذين قبلوا الحديث معنا تحوم حول تجار الإسمنت بكل من بلعايبة وبرهوم بولاية المسيلة ووسطاء من بريكة بولاية باتنة، فالزائر لتلك المناطق حسب محدثنا يعتقد أن إسمنت الجزائر كله مخزن به.

المعلومات الأولية المستقاة من مصدر مسؤول[1] من المديرية العامة لمصنع الإسمنت بعين التوتة تشير إلى أن مجهولين سرقوا كميات من الإسمنت المغشوش في أكياس تحمل رمز مصنع الإسمنت بعين التوتة سبق أن تم تعريضها بأكياس أخرى تحمل رمزا جديدا تفاديا لعملية الغش.

العملية تم كشفها أثناء مراقبة عادية لمنتوج المصنع في العملية ليتم العثور على إسمنت مغشوش معبأ في أكياس تم التخلي عن صنفها واستبدال علامة رمزها متى تمت تلك التعبئة، كيف تم الحصول على تلك الأكياس وذلك ما يجهله محدثنا، الذي أشار إلى أن نفس الإشكالية مطروحة على مستوى مصنع الإسمنت بالرايس حميدو بالجزائر العاصمة، ولتشكيل حصن منيع ضد عمليات الغش والمس بالسمعة التجارية لماركة إسمنت عين التوتة سارعت المديرية إلى إيداع شكوى لدى مصالح الدرك الوطني التي فتحت تحقيقا في القضية مازال ساري المفعول للكشف عن المتسببين في إغراق السوق بإسمنت مغشوش علما أن اختيار أكياس إسمنت مصنع عين التوتة حسب ذات المصدر كان مقصودا من منظور جودته وكثرة الطلب عليه في الأسواق المحلية، مما جعل سعره يصل إلى 300دج في السوق الموازية للكيس الواحد، ودفع مافيا الإسمنت والمضاربين في أسعارها لينتهزوا الفرصة لتحقيق ثروة خيالية بالمجان من باب أن سوق التعبئة مفتوح على مصراعيه لكل من هب ودب سجل تجاري أو دونه، خاصة أنه يتعذر على أجهزة الرقابة التابعة لمديريات المنافسة والأسعار بعدة ولايات أو حتى على مستوى المصانع التحكم في مراقبة منتوجات الإسمنت عبر الأسواق لقلة الإمكانيات والوسائل المادية والبشرية، إضافة إلى وجود ثغرات قانونية في مجال التشريع الخاص بمحاربة الغش وتقليد منتوج الغير.

ومديرية مصنع الإسمنت بعين التوتة حسب محدثنا لم تبق مكتوفة الأيدي بل بادرت إلى أشعار زبائنها والمتعاملين معها عن طريق بيانات إشهارية تحذرهم من رواج إسمنت مغشوش مجهول الهوية معبأ في أكياس تم التخلي عن علاماتها لغلق الباب في وجه المضاربين من مافيا الإسمنت.

شبهة الإسمنت المغشوش وزنا ونوعية حسب تجار مواد البناء بباتنة الذين قبلوا الحديث معنا تحوم حول تجار الإسمنت بكل من بلعابية وبرهوم بولاية المسيلة ووسطاء من بريكة بولاية باتنة. فالزائر لتلك المناطق حسب

[1] ع.م، " **تسويق اسمنت مغشوش بمناطق الشرق** "، الخبر، العدد 3315، 2001، ص9.

محدثنا يعتقد أن إسمنت الجزائر كله مخزن به والمسرب من مختلف مصانع الجزائر. ويضيفون قائلين أن العديد من التجار وسماسرة سوق الإسمنت يملكون وحدات تعبئة بمقرات سكناهم غير خاضعة لأي رقابة وبإمكانها أن تدر مئات الملايير على خزينة الدولة كضرائب، وإن هؤلاء المضاربين يسربون الإسمنت بكل أنواعه من الحدود إلى الحدود كمادة خام في شاحنات من نوع الصهريج ليعاد تعبئتها في أكياس خاصة يجهل مصدر تصنيفها. وقد يكون ذلك تواطؤ من بعض الأيدي الخفية بمصانع إنتاج الإسمنت العمومية ووسطائها من الشركات المحلية.

عملية التجميع للإسمنت على شكل مادة خام حسب محدثينا هو الذي فتح الباب للغش والتدليس وسمح لبارونات عصابات مافيا الإسمنت بيعه مغشوشا لوسطاء يقومون بإيصاله إلى الزبائن الصغار بأسعار تفاضلية أقل من تلك المطبقة على مستوى مصانع الإسمنت.

واستنادا إلى ما كشفه لنا أحد التجار في مواد البناء، فإن الذين ساهموا في تشجيع الغش مصانع الإسمنت والشركات الموزعة له.

وأضاف بأن جل عمليات التعبئة للإسمنت بالمناطق التي سبق ذكرها تتم ليلا وتسويقها إلى الأسواق الأسبوعية والولايات التي تقل بها الرقابة تتم أيضا ليلا وفي يوم واحد والأسعار المطبقة تكون حسب العرض والطلب.

وعن سؤال حول مصدر أكياس التعبئة المشابهة لتلك المنتجة على مصانع الإسمنت أكد لنا مصدر مختص في تعبئة الإسمنت والكلام على ذمته أن الأكياس متوفرة وتبقى كتابتها ورسم العلامات عليها الإعلام الآلي بإمكانها أن تقلد أكياس أي منتوج في السوق وأن القضية وما فيها أدفع أكثر تلق ما تشاء.

والجانب الذي أثار حفيظة منتجي الإسمنت أن ما يقوم به هؤلاء المضاربون والسماسرة من مافيا الإسمنت يعتبر أمرا مخالفا للقانون ويكشف عن خلفية هؤلاء باستخدام أجهزة رقمية جد معقدة مضرة بمصير المنتوج الوطني موازاة مع استعداد الجزائر للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة.

10– شركة إسمنت تبسة – تحرك وتحرك نقابي مضاد في مصنع "الماء الأبيض" :

يستقطب هذه الأيام مصنع الإسمنت بالماء الأبيض (ولاية تبسة) اهتمام عدة دوائر رسمية وإعلامية بعد خرجة إعلامية أقدم عليها أعضاء في النقابة وفي لجنة المساهمة الخاصة بشركة إسمنت تبسة الوصية على المصنع.

ممثلو العمال المشار إليهم كانوا كما نقلوه إعلاميا قد راسلوا رئيس الشركة القابضة لمواد البناء مالكة مجموعة الإسمنت بالشرق، التي تنتمي إليها شركة إسمنت تبسة لإفادة بمال يعد من الاتهامات الموجهة إلى إدارة الشركة الأخيرة وعلى رأسها الرئيس المدير العام.

وقد دارت كل تلك الاتهامات في فلك تسيير شؤون الشركة[1] وكيفية تسويق الإسمنت، حيث صبت تأكيدات النقابيين في معناه أن الكميات الكبيرة من الإسمنت حكر على زبائن معينين لديهم في المصنع من يشاطرهم الغنيمة لكن إدارة شركة الإسمنت لتبسة فضلت عدم الرد إعلاميا على الاتهامات الموجهة إليها بهذا الخصوص، واكتفت بالتعبير عن استعدادها في أي وقت لوضع برامج التوزيع الشهري للإسمنت تحت تصرف أي جهة رسمية تريد الاطلاع عليها، لأن من شأنه أن يسمح بمعرفة من استفاد من كم ومتى؟.

ذات المتحدث أضاف على سبيل الاستشهاد بأن برنامج التوزيع للشهر الفارط مثلا لم يستفد فيه أكبر زبون من اكثر من 300 طن بينما لا يمنح برنامج توزيع الشهر الجاري إمكانية الحصول على أكثر من 200 طن علما كما أوضح محدثنا بأن كبار المستفيدين من مادة الإسمنت كلهم إما مؤسسات عمومية أو خاصة مكلفة بإنجاز مشاريع كبيرة ومستعجلة من شاكلة 1000 مقعد بيداغوجي جامعي أو بعض المشاريع السكينة الكبرى المرتبط الانتهاء من اشغال باجال جد محددة واحتياجات مثل هذه المشاريع من حيث مادة الإسمنت مبررة بتقويمات معدة مسبقا بين المصالح العمومية المكلفة بتسيير شؤون التعمير والبناء ومكاتب الدراسات، وفي كل الحالات، فإنه يستحيل علينا إرضاء كل الطلبات وعلى النحو الذي يرضي الجميع وبالكميات التي يريدها الكل ومتى رغب في ذلك ومع أن المصنع يتمتع بطاقة إنتاجية معلنة محددة بـ 525000 طنا في السنة، إلا أنه رفع مستوى الإنتاج إلى 596400 طن عام 1999 ثم إلى معدل 610000 طن في السنة الماضية (سنة 2000) قال نفس المتحدث.

وماذا بخصوص الديون المتراكمة على الشركة وهي التي تنتج وتسوق الإسمنت بهذا الحجم الكبير، فالنقابيون لم يهضموا هذه الوضعية؟.

الناطق باسم شركة إسمنت تبسة يعتبر الحديث عن هذه الديون "حقا يراد به باطل" أو ربما لأنه (اي حديث عن الديون المتراكمة) ينم عن جهل لحقيقة الأمر، فالشركة في الواقع تحقق سنويا ارباح ضخمة إلا انها مع ذلك تظهر في كل حصيلة مالية سنوية غير ذلك (أي الخاسرة) لماذا؟ المسؤول المذكور يفسر الموضوع كما يلي: أولا لقد تضررت الوضعية المالية للشركة كثيرا جراء تدهور وضع العملة الوطنية، أما تلك الصعبة أو ما يعرف بخسائر الصرف حيث ان مشروع المصنع عام 1991 كان الدولار يساوي 28 دينارا ولدى استلام المشروع بعد انجازه يجب 41 دينارا لمقابلة الدولار وحاليا مالا يبتعد عن 80 دينارا لمواجهة الدولار الواحد هذا من جهة ومن جهة ثانية، فإن المصنع انجز بأموال البنك وهذه الأموال تعاد منذ سنوات إلى البنك المقرض بإضافة الفوائد إليها، فالشركة حققت طيلة السبع سنوات الأخيرة (بما في ذلك العام الجاري) رقم اعمال إجمالي لا يقل عن 1400 مليار سنتيم حوالي 70% منها ذهبت لتسديد الديون البنكية.

[1] ج.د.ح، " **تحرك وتحرك نقابي مضاد في مصنع الماء الأبيض** "، الخبر، العدد 3260، 2001، ص9.

هل مثل هذه الشروحات والأرقام تقنع النقابيين المشككين في سلامة ما يحدث في شركتهم؟.

الأكيد ان الصف النقابي للشركة نفسه غيره ذاهب في نفس الإتجاه، حيث أنه وفي رسالة مؤرخة إلى اعضاء مجلس إدارة الشركة، تبرأ ستة اعضاء في المجلس النقابي ومندوبين عن عمال الشركة من مفاد ما بلغه أمثالهم إلى الرئيس المدير العام لمجموعة الإسمنت بالشرق معتبرين أن ما حدث تم دون علمهم وبشكل خارق للإطار النقابي القانوني.

11- في غياب استراتيجية لمسايرة تطور وتيرة العمران – بارونات استيراد الإسمنت يكبحون نشاط القطاع العام:

تعرف سوق الإسمنت في الجزائر منذ سنوات،[1] عدم استقرار في معدل الإنتاج وسعر الطن الواحد، ويرجع المختصون هذا الاختلال إلى عدة عوامل تتعلق بافتقاد القطاع لاستراتيجية تساير وتيرة العمران وحجم المشاريع المبرمجة، مما جعل منحنى سعر الإسمنت ومعدل الإنتاج في تذبذب مستمر طلية العشرين سنة الماضية.

يرجع المختصون عد استقرار سوق الإسمنت ببلادنا لعدة عوامل لها صلة مباشرة بتحديد سعر الطن الواحد وبعد الإنتاج وهو السعر الذي يرتبط بتكاليف الطاقة واليد العاملة وتكاليف التغليف والنقل والتخزين والتسويق، واعتمادا على هذه العوامل، عرف سعر الإسمنت ومعدل إنتاجه ببلادنا تذبذبا مستمرا طيلة السنوات الماضية بسبب التحول الاقتصادي الذي عرفته الجزائر والذي قرض خوصصة القطاع.

وهو المشروع الذي تسعى الحكومة إلى تنفيذه، علاوة عن الممارسات التي عرفتها بعض وحدات الإنتاج العمومية، حيث كانت تقف في العديد من المرات وراء كبح الإنتاج لأسابيع وفي بعض تقنية وعطل في التجهيزات، غير أن النية الخفية هو تمكين بعض المستوردين من بيع الكميات المستوردة بعد فرض الندرة بتواطؤ من مختلف المسيرين، كما وقفت على ذلك لجان تحقيق شكلت لهذا الغرض، كما كان لهذه الممارسات تأثيرا مباشرا على سعر الطن الواحد من الإسمنت الذي لم تتجاوز 119 دج سنة 1970 وتراجع إلى 140 دج سنة 1975 ثم قفز إلى 225دج سنة 79 واستمر في الزيادة إلى غاية 1984، حيث بلغ سعر الطن الواحد 293 ثم وصل متوسط السعر إلى حدود 318 دج سنة 1998 ولم يعرف السعر استقرارا نسبيا إلا خلال المرحلة الممتدة بين 1996 و2000، حيث استقر سعر الطن الواحد في حدود 1124 دج، وبشكل مغاير يمكن القول بأن سعر الإسمنت خلال سنة ألفين يعادل 27 مرة سعره سنة 1970 و14 مرة سنة 1980 وبالتالي، فإن نسبة ارتفاع سعر الإسمنت خلال المرحلة الممتدة بين 1970 و1980 بلغت 10 بالمائة وبأضعاف المرات خلال العشرية الممتدة بين سنتي 80 و1990 وما تجدر الإشارة إليه أن نسبة ارتفاع سعر الطن الواحد بلغت ذروتها خلال المرحلة الممتدة بين 1990 و2000، حيث وصلت إلى حدود 500 بالمائة، ورغم الارتفاع المذهل

[1] س.ر " **برونات استيراد الاسمنت يكبحون نشاط القطاع العام**"، الخبر، العدد 3668، 2003، ص9.

لسعر الإسمنت، غير أن العرض يبقى بعيدا كل البعد عن الطلب المحلي نظرا لضعف قدرة الإنتاج ولم يتعد معدل استهلاك فردي للإسمنت بالجزائر حسب دراسة أعدتها وزارة مساهمات الدولة 250 كلغخلال سنة 2001. ويرجع السبب إلى ضعف طاقة الإنتاج، كما هو الحال بالنسبة لمصنع الإسمنت بسور الغزلان بولاية البويرة الذي يستغل 80 بالمائة من قدرة الإنتاج الحقيقية ومصنع الإسمنت برايس حميدو بالعاصمة، الذي لا تتجاوز نسبة استغلاله قدرة الإنتاج 52 بالمائة وبمصنع مفتاح بالبليدة، فلا تتعدى نسبة استغلال قدرة الإنتاج الـ40 بالمائة، وتشير ذات الدراسة إلى أن معدل الإنتاج المسجل على مستوى الوطن لم تتجاوز 7,8 مليون طن، في حين أن قدرة الإنتاج الفعلية تفوق 11,5 مليون طن سنة 1998 وبهذا الشكل خلصت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تتراوح معدلات إنتاجها 400 ألف و2 مليون طن سنويا غير مؤهلة لدخول سوق المنافسة في حالة خوصصة القطاع، وفضلا عن عامل سوء التسيير وضعف قدرة الإنتاج بسبب نقائص تقنية وغيرها، فإن نوعية الإسمنت المنتج والآخر عامل يؤثر على سعر ومعدل الإنتاج برأي الأخصائيين كون أنه بإمكان ربح نسبة 15 بالمائة إذا ما توفرت ظروف حفظ وتغليف الإسمنت، ويذكر في هذا السياق أن الإسمنت المنتجة محليا تغلف في نوع من الأكياس يسمى "س.بي.أ325".

وهو مايعني أن مادة الإسمنت المعبأة في هذا النوع من الأكياس لها تتمتع بمقاومة جيدة، مما يصنف الإسمنت الجزائرية في خانة النوع الذي يفتقد لضمانات يطلبها المستهلك، في حين أن نوعية المحلية بالإمكان تطويرها حسبما تكشفه الدراسة المعدة من طرف أخصائي القطاع، وبشكل ادق تؤكد الدراسة انه من الممكن استعمال 300 كلغ فقط من الإسمنت المصنف تحت رقم 450 لإعداده خرسانة بها 270 قضيب وقدرة تحمل مدتها 28 يوما عوض استعمال 350 كلغ من النوعية المصنفة رقم 400 وهي النوعية المسوقة في الاكياس المذكورة وبالتالي ربح فارق 50 كلغ، وهو ما يعادل 15 بالمائة.

وفي هذا السياق ذكرت الدراسة بانه من مجموع 12 مصنع الشلف وعين الكبيرة بني صاف وسعيدة ومفتاح بالبليدة وسور الغزلان بالبويرة، وهي المصانع التي تنتج نوعية جيدة مصنفة بين النوع 550 و400. وبالموازية مع تراجع قدرة الإنتاج وارتفاع الأسعار وتدهور النوعية المسوقة، وجد بعض المستوردين في هذه الوضعية فرصة للاستيراد كما تشير الأرقام الرسمية المتداولة بهذا الخصوص وقد تم تسجيل استيراد 2,1 مليون طن خلال سنة 1990 وتراجع معدل الاستيراد إلى 0,71 طن، وعرف معدل استيراد الإسمنت أوجه سنة 1994، حيث بلغت كمية الإسمنت المستوردة 2,48 طن وهو مايقابله 50 مليون دولار من مجموع 500 مليون دولار حجم المبادلات في هذا القطاع على مستوى الجزائر.

12- بنك الأعمال البريطاني (أش.أس.بيسي) يعلن عن مناقصة دولية لخوصصة مصانع إسمنت جزائرية المسيرون يحذرون الوزارة من تقديم المصانع كهدية للأجانب:

أكد مسيرو مؤسسات الإسمنت للشرق أن بنك الأعمال البريطاني (أش.أس.بيسي) سيعلن خلال أيام القادمة بالجرائد الصادرة بلندن[1] عن مناقصة دولية لخوصصة ثلاثة مصانع جزائرية وهي مصانع حجار السود بعنابة، زهانة وهران، ومتيجة بالعاصمة، في الوقت الذي نظمت وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات بوما دراسيا لمناقشة وضعية سوق الإسمنت بالجزائر، على ضوء تقرير خبرة أبرزت ضعف طاقة إنتاج لمصانع الجزائرية وضرورة خوصصتها بناء على معطيات وصفها المسيرون بغير الصحيحة قدمها الخبير كفايفي للوزارة.

تساءل مسيرو مصانع الإسمنت بالشرق عن جدوى تنظيم يوم دراسي، في الوقت الذي تم مسبقا اتخاذ قرار خوصصة المصانع دون اشراك الأطراف المعنية بالملف في نقاش صريح وموضوعي، واعتبروا النقاش الذي جرى خلال اليوم الدراسي بجنان الميثاق حول وضعية مؤسسات الإسمنت الجزائرية بالتظاهر الشكلية التي لم تكن الوزارة تهدف من ورائها للخروج بتوصيات، بل إلى تحضير الرأي العام نفسيا لقرار الخوصصة.

وصف مسيرو مصانع الإسمنت بالشرق، وهي المصانع التي تساهم بنسبة 73% من الإنتاج الوطني للإسمنت، التقرير الذي قدمه الخبير كفايفي للوزير حميد طمار، بالمغالطة لكونه بعيد تماما، حسب تحليلهم عن معطيات الميدان وتضمن معلومات خاطئة قدمت للوزير تم على أساسها إعداد تشخيص خاطئ للوضعية الحقيقية لشركات قطاع الإسمنت بالجزائر، التي قدمت على أنها شركات مفلسة وتجهيزات قديمة لا تتعدى طاقة إنتاجها 37% وهو نفس التشخيص الذي قدم لبنك الأعمال البريطاني الذي أوكلت له مهمة الإعلان عن المناقصة الدولية للتنازل عن 51% من رؤوس أموال المصانع الجزائرية الثلاثة، بغرض جلب متعاملين أجانب سيتحصلون على ضوء المعطيات الخاطئة المقدمة لهم على الفرصة السانحة لشراء أسهم هذه الشركات بغير سعرها الحقيقي، على الرغم من كونها مصانع منتجة تحقق أرقام أعمال جيدة وأرباحا مريحة.

وأوضح أحد مسيري مصنع حجار السود لعنابة أن القيمة الحقيقية للمصنع الذي تنوي الوزارة التنازل عن 51 % من أسهمه للأجانب، تقدر بـ200 مليون دولار أمريكي، وأن تقرير الخبرة الذي قدمه الخبير كفايفي للوزير تضمن معلومات خاطئة خفضت على ضوئها القيمة الحقيقية للمصنع إلى حدود 50 مليون دولار، الأمر الذي لا يعني سوى أن الأجانب سيتحصلون على قيمة 100 مليون دولار، أي 51% من أسهمه بأبخس ثمن أي بـ25 مليون دولار فقط.

[1] ب. نور الدين، " **المسيرون يحذرون الوزارة من تقديم المصانع كهدية للأجانب** "، الخبر، العدد 3668، 2003،ص9.

وفند نفس المسؤول الأرقام التي أسند إليها تقرير الخبرة المقدم للبنك البريطاني للأعمال والذي قلص نسبة طاقة إنتاج المصانع الجزائري إلى 37% في حين أن النسبة الحقيقية للمصانع 12 المتواجدة عبر الوطن لاتقل عن 72% بمجموع طاقة نظرية تقدر بـ11,5 مليون طن وإنتاج حقيقي يبلغ 7,8 مليون طن سنويا.

وبخصوص مصنع حجار السود بعنابة أكدت الأرقام المقدمة من طرف المديرية العامة للمصنع، أن الطاقة النظرية للإنتاج تقدر بـ900 ألف طن بنسبة استغلال تبلغ 90% حيث أنتج المصنع حيث أنتج المصنع خلال سنة 2001-802 ألف طن ليرتفع الإنتاج سنة 2002 إلى 830 ألف طن سنويا، كما حقق المصنع خلال سنة 2002 رقم اعمال يقدر بـ240 مليار سنتيم ونسبة أرباح صافية تبلغ 45 مليار سنتيم.

وأكد المهندسون بمصانع حجار السود بعنابة عين التوتة باتنة وعين الكبيرة بسطيف التي تعد من أحسن مصانع الإسمنت بالشرق الجزائري، أن الإسمنت الجزائري أرخص إسمنت في حوض البحر المتوسط بحيث لا يتجاوز سعره 3000دج للطن، أي 36 دولار مقارنة بالسعر المرجعي في السوق الدولية الذي يتراوح بين 45 و50 دولار للطن الواحد، مما يجعل المصانع الجزائرية للإسمنت المصانع الوحيدة بالوطن الأقرب إلى مستوى المصانع الدولية.

وأوضح بعض مسيري مصانع الإسمنت أنهم ليسوا ضد الشراكة التي تمكن من رفع طاقات الإنتاج وتجلب تقنيات عصرية وتسمح بتجديد التجهيزات ومناهج التسيير، بل ضد التنازل عن اسهم رؤوس أموال هذه المصانع المنتجة بأسعار بخسة بعيدة عن قيمتها الحقيقية.

ندرة ارتفاع في الأسعار بالجلفة:

أكد مقاولون مكلفون بإنجاز مشاريع متعلقة بقطاع البناء بولاية الجلفة، صعوبة إتمام أشغال أعمالهم، وذلك بسبب النقص الفادح في مواد البناء، يرى المختصون أن هذا النقص يتسبب في الغالب في عدم احترام الآجال المصرح بها والمتفق عليها في عقوده الانجاز، وهو الأمر الذي يدفع في الكثير من الأحيان للجوء إلى السوق الموازية أين تتضاعف الأسعار بخصوص مادة الإسمنت والجبس والحديد، وتمتد الظاهرة لتمس المواطن أيضا عندما يتعلق الأمر بإنجاز السكنات، وهو ما يلاحظ من خلال الكثير من البنايات التي شرع فيها أصحابها، لكن سرعان ما توقفت بعد عملية التهيئة وإقامة الأعمدة بسبب نقص مواد البناء.

13- تقدر احتياجاتها بـ500 مليون دولار والإنتاج المحلي يقارب 12 مليون طن اضطراب في سوق الإسمنت رغم وفرة الإنتاج:

لا تزال أسعار الإسمنت على الرغم من توفر المنتوج فمن مجموع 13 مليون طن حاجيات السوق لهذه السنة يضمن الإنتاج الوطني 12 مليون طن على الرغم من النقائص التي تعاني منها مصانع الإسمنت العمومية المعروضة حاليا للخوصصة.

الزائر لسوق الشراقة بالجزائر العاصمة، فضلا عن الأسواق الموازية لدى مخارج مصانع الإسمنت يلاحظ سيادة المضاربة في الأسعار بالنظر للنقص المسجل في قنوات وشبكات التوزيع، وعليه فإن الأسعار المتداولة حسب أحد التجار المرتادين لسوق الشراقة تراوح منذ بداية السنة بين 95 ألف إلى 125 ألف دينار للقسيمة، ويمكن أن تصل احيانا إلى 130 ألف دينار، أما سعر كيس 50 كيلو غرام فإنه يتراوح ما بين 320 دينار إلى 370 دينار حسب المناطق مع إضافة هامش ربح بالنسبة للبائع الثاني الذي يقتنيه من المصنع، ولكن الكيس بلغ حدود 400 دينار خلال الفترة الممتدة ما بين جوان وجويلية وفي فترات يعرف الطلب ذروة على المادة في بعض المناطق.

وفي الوقت الذي يعرفه فيه إنتاج الإسمنت ارتفاعا حيث يلبي نسبة تفوق 85 بالمائة، فإن الاختلالات الكبيرة في الاسعار منذ بداية السنة تكشف عن العجز في ضمان ضبط شبكات التوزيع بالخصوص.

وموازاة مع تقلبات الأسعار يرتقب أن تعرف سنة 2006 إعادة تنظيم القطاع مع فتح رأسمال مصانع الإسمنت وإحياء مشاريع الخوصصة ثلاثة مصانع إسمنت هي مصانع إسمنت هي مصانع مفتاح زهانة والحجر الأسود، إذ تقرر ما بين 2002 و2003 تأهيل مصانع الإسمنت قبل عرضها مجددا عام 2004، ثم اعتماد مناقصة دولية جديدة بعد تشكيل لجنة استشارة متكونة من شركة التسيير والمساهمة للإسمنت والوزارة المنتدبة للمساهمة وتطوير الاستثمار سابقا ووزارة المساهمات حاليا ووزارة الصناعة، وتم خلال المشاورات الموسعة اعتماد دفتر شروط جديد يتضمن اتفاقية خاصة بالتنازل عن الحصص ومعاهدة المساهمين مع التركيز على نسبة التنازل تظل في حدود 51 بالمائة من الرأسمال الكلي للشركة أو المصنع وقيام الشريك بالاستثمار لتطوير مصانع الإسمنت والإبقاء على اليد العاملة لمدة 5 سنوات على الأقل، واستنادا إلى آخر تقرير أعدته وزارة المساهمة لوحظ أن مصانع الإسمنت الجزائرية لا تزال تنتج تحت مستوى المعايير الدولية في حدود 8 إلى 9 ملايين طن بينما تتجاوز قدرتها 17 مليون طن، وقدرت الدراسة سوق الإسمنت في الجزائر بأكثر من 90 بالمائة تنتج محليا في الوقت الذي لا تزال مادة الإسمنت عرضة للمضاربة مع سعر متوسط يصل 75 دولار للطن، وتسجيل عجز يقدر بـ2,5 مليون طن وإن تقليص هذا العجز إلى حدود 1,3 مليون طن حاليا.

وتسعى السلطات العمومية إلى الخوصصة وفتح رأس المال لحل إشكال ضعف مردودية المؤسسات والمصانع المنتجة لمادة الإسمنت والمضاربة التي تعرفها المادة مع تذبذب التمويل معتمدة على الدراسة التي قام بها

بنك مورغان للأعمال الفرنسي ومولها البنك العالمي، التي دعت إلى ايجاد البدائل والحلول المناسبة سواء تعلق الأمر بالخوصصة المباشرة لمصانع الإسمنت أو محاولة استقطاب الاستثمارات الخارجية وإعادة تأهيل هذه المصانع للرفع من قدرة إنتاجها وتحضيرها للخوصصة، ويتوقع أن ترتفع حاجيات السوق الجزائري إلى 15 مليون طن السنة المقبلة، حيث سيواجه المنتوج الجزائري خلال هذه الفترة التي يكون فيها اتفاق الشراكة قد دخل حيز التنفيذ منافسة شديدة من حيث النوعية والمكلفة والسعر، لا سيما وأن نسبة استغلال بعض المصانع الجزائرية لا يتعدى 37 بالمائة، وأمام هذه الوضعية يدفع المستهلك الجزائري فارقا أو هامش ربح يقدربـ27 دولارا على الإسمنت المنتج في الجزائر مقابل 25 دولارا للإسمنت المستورد.

14- المدير العام بالنيابة لمصنع الإسمنت بمفتاح لـ"الخبر" الطلب لا يزال من العرض والسعر يبقى نفسه":

أوضح السيد تازونبيت عمر، المدير العام بالنيابة لمصنع الإسمنت بمفتاح بولاية البليدة، أنه بالرغم من أن المحجرة تعمل بكامل طاقتها إلا أن الطلب يبقى أكبر من التعرض، خاصة في ظل المشاريع الكبرى التي تعرفها البلاد من انجاز مليون سكن والطريق السيار شرق غرب على سبيل المثال.

أنجز مصنع الإسمنت منذ بداية السنة إلى غاية نهار أمس، حسبما أكده السيد تازونبيت في تصريح "للخبر" 426 ألف طن، وهو ما يعادل حوالي 45 بالمائة مما هو مبرمج خلال هذه السنة، مؤكدا أن الوحدة تنتج 3 آلاف طن يوميا، وتبيع 3 آلاف طن حيث انها تبرمج زبائنها لكثرة الطلب، خاصة وأن محجرة مفتاح تغطي ولايات، الجزائر العاصمة، البليدة، بومرداس، وحتى جزء من ولاية تيزي وزو، ما يجعل الضغط عليها كبيرا خاصة مع برنامج إعادة بناء ولاية بومرداس، اللذين يستهلكان أكبر قدر من الإسمنت الذي ينتجه مصنع مفتاح، والمصنع يوفر حسبه 95 بالمائة من حاجيات برنامج وكالة "عدل" أي أنه لا مشكل يطرح في هذا الجانب.

ويوجد في الجزائر 12 مصنعا للإسمنت ينتج حوالي 10 ملايين طن سنويا، إلا أن الحاجة الوطنية تقدر بحوالي 15 مليون طن، ما يجعل النقص الموجود في السوق يتراوح ما بين 4 أو 5 طن سنويا، وأوضح ذات المسؤول في هذا الصدد، أنه لتغطية هذا النقص يتوجب تدشين 4 أو 5 مصانع للإسمنت على التراب الوطني "للوصول إلى هذا القدر وهذا يبقى احتمالا" من جهة أخرى، استبعد السيد تازونبيت أن يتغير سعر الإسمنت مؤكدا أنه لم يتغير منذ 2003، لا زالت الشركة تطبق سعر سعرين لم يتغيرا منذ هذه السنة، الأول خاص بأكياس الإسمنت والمقدر بحوالي 3300 دينار للطن بدون رسوم، في حين أن الإسمنت بدون أكياس يقدر سعره بـ2900 دينار للطن بدون رسوم كذلك وهذا بالرغم من ان مصاريف الشركة في ازدياد مستمر، حيث وصلت إلى 2 مليار سنتيم شهريا بين الكهرباء والغاز.

وفيما يتعلق بالقدرة الإنتاجية للمصنع، أوضح المدير العام بالنيابة، أنه حسب دفتر الشروط قدرت بمليون طن سنويا "إلا أن هذا لم نصل إليه أبدا"، مشددا أنه حتى في أيام كانت الشركات التي قامت بوضع المصنع، لم يصل هذا الأخير إلى إنتاج 1 مليون طن سنويا.

وبالنسبة لخوصصة المؤسسة، أكد السيد تازونبيت أنها سارية، مؤكدا أن العمال والإدارة مستعدين لهذه العملية شريطة أن تأتي بالشيء الجديد للشركة، وأن تساهم في تطوير المصنع والإنتاجية.

15- المضاربة و"البزناسية" يلهبون السوق أزمة الإسمنت تبلغ مستويات قياسية في الشرق:

وصلت أزمة مواد البناء في قسنطينة إلى حد الاختناق، ورغم اعتراف مسؤول بمصنع الإسمنت بتوفر الإنتاج إلا أننا وجدنا طوابير من المرقين والمقاولين أمام باب المصنع في الحامة وينتظرون وصولاتهم للحصول على الإسمنت، وطوابير أخرى من البزناسية ينتظرون أمام باب المصنع لشراء الوصولات، وسمعنا عن تداول صك مؤشر يدعى صك تايوان يشتريه هؤلاء من بعض البنوك بـ2000 دج يستعمل للحصول على الإسمنت.

يخفي ارتفاع الكبير لأسعار الإسمنت الذي تبلغ قيمة الكيس الواحد منه لدى الخواص أكثر من 350دج، بزنسة حقيقية في الوصولات وحتى الشيكات.

وحسب التحقيق الذي قمنا به مع بعض المرقين و"البزناسية" فإن عددا من اصحاب السجلات التجارية يبيعون الوصل الذي يتحصلون عليه من المصنع أمام بابه، أما الأسعار فتختلف حيث يشتري المضارب وصل الإسمنت غير المعبأ بـ7,3 مليون سنتيم ليعيد بيعه بـ10 ملايين سنتيم على الأقل، بينما يشتري وصل الكيس المعبأ 8,5 مليون ليعاد بيعه بـ11 مليون على الاقل. ومع ذلك فقد توقفت هذه المضاربة منذ حوالي سنة، يقول أحد المقاولين بسبب وفرة المادة خاصة بفضل مصنع أوراسكوم لكن الأزمة عادت للظهور بعد أن أوقف المصنع عمله بسبب أشغال جديدة لمضاعفة الإنتاج، ثم جاء توقف المصانع الخمسة ليحدث نفاذ السوق، ومع أن المصانع عادت للعمل ماعدا أوراسكوم إلا أن البزنسة استمرت، اما السبب فيرجعه أحد الزبائن، الذي تحدثنا معه أمام مصنع الحامة، إلى الإجراءات الجديدة التي اتخذتها إدارة هذا الأخير منذ شهرين على الأقل حيث خالف نظام العمل المعتاد وأصبح يبرمج ثلاث ولايات في اليوم الواحد هي قسنطينة، ميلة، وجيجل بدل يوم لكل ولاية إضافة إلى أنه لا توزع إلا كميات محدودة فقط أقل من حاجة الطالب، مما يجعل اللجوء إلى السوق الموازية أمرا لا مفر منه، ناهيك عن ضرورة انتظار أسبوع إلى عشرة أيام قبل التمكن من الحصول على كمية جديدة، وهو ما يبقى على الحاجة إلى المادة في السوق.

وتساءل أحد المرقين عن السبب وراء إجبار كل من لديه برنامج سكن وراء إجبار كل من لديه برنامج سكن ومن ليس لديه أي برنامج على الوقوف في طابور واحد، حيث لم تحاول المؤسسة إعطاء أولوية لأصحاب المشاريع، ويكفي أن يكون للطالبين سجلات تجارية للحصول على الإسمنت.

كما ندد كثير من الزبائن الذين وجدناهم في حالة غضب بإجبارهم على أخذ الإسمنت المعبأ وكذا بنقص اليد العاملة في المصنع، حيث لا يوجد إلا عاملان فقط يقومان بالعملية كاملة ابتداءا من استقبال الزبائن، وتقديم الوصولات والفوترة مما يعقد وضعيتهم ويضطرهم إلى الانتظار طويلا.

هذه الوضعية سمحت بتداول صك يعرف في أوساط البزنسة بالشيك المؤشر تايوان وقد قيل لنا بأنه صك يباع في أحد بنوك سكيكدة بمبلغ يتراوح بين 1500 و2000 دج لكن احد المضاربين قدم لنا شيك تايوان آخر صادر عن بنك من قسنطينة.

هذه الصكوك تباع مؤشرة على بياض وهي تمكن الراغب في الحصول على وصل من شركة الإسمنت أن يضع عليها اسم أي صاحب سجل تجاري، باعتبار أن الشركة تفترض هذا النوع من الصكوك لضمان وجود مبلغ السلعة المباعة في البنك مستصدر الشيك، أما بائع الشيك بالبنك فيتكفل بالعملية المالية، حسب شرح أحد المرقين.

تحدثنا في المصنع أحد المعنيين بالتسوية الإدارية وحاولنا فهم الإشكالية والإجابة على شكاوى الزبائن، إلا أن المسؤول فضل الحصول على تسريح من المدير العام لتقديم التوضيحات واكتفى بالقول أن الإنتاج متوفر وعادي، وأن ما يفسر طوابير الزبائن هو كون المصنع يوزع لثلاث ولايات هي قسنطينة، ميلة وجيجل، واعدا بأن الأزمة ستنتهي بعد يومين، اتصلنا من جانبنا بالمديرية العامة من أجل الاستفسار ولم نتمكن من العثور على المكلف بالإعلام في المجمع، بينما قيل لنا بأن المدير في عطلة وأن نائبه غير موجود.

16– ولايات الجنوب. ندرة ارتفاع جنوني في أسعار الإسمنت:

طالب عدد من مسيري المقاولات وتجار مواد البناء في ولايتي غرداية وتمنراست الحكومة بالإسراع في إيجاد حل لسلسلة الأزمات الحادة في التزود بمواد البناء أثناء متابعة المشاريع الكبرى، واتخاذ إجراءات جديدة لإيقاف الارتفاع المتواصل في أسعار الإسمنت والحديد والنقص في اليد العاملة المؤهلة.

يتكرر في كل صيف النقص الحاد في مادة الإسمنت في كل ولايات الجنوب، غير أن الجديد هذا العام أن النقص بدأت معالمه في الظهور اعتبارا من نهاية شهر أفريل. وهو ما ينبئ بصيف صعب مع الارتفاع الكبير في الكميات المستهلكة مع انطلاق المئات من المشاريع في ولايات الجنوب، أكدت توقعات المقاولين وتجار مواد البناء صدقها، حيث منذ الأسبوع الثالث من شهر افريل المنصرم عانت منطقة غرداية من أزمة في التزود بهذه المادة الحيوية.

ويتخوف المقاولون في المناطق المعزولة، وبصفة خاصة في ولايات أدرار وتمنراست وإليزي من تكرار سيناريو سنوات ماضية عندما قفز سعر الإسمنت إلى ما يتعدى الـ1200 للقنطار. ولم تتوفر الكميات المطلوبة لدى مؤسسات التوزيع على مدى أسبوعين واكتفت هذه المؤسسات بتقديم كميات لا تتعدى الـ20 طنا كحد أقصى،

فيما عاني موزعو الإسمنت الخواص الذين تحدثنا إليهم من نقص ثم تقديره بالنصف في الكميات التي كانت تصلهم.

وقد عجز عدد من المقاولين عن الوفاء بالتزاماتهم في البناء بعد عدم تمكنهم من توفير كميات من الإسمنت تزيد عن الـ20 طنا لم تصل السوق المحلية للإسمنت في عدد من ولايات الجنوب إلى حد النقص الحاد، ولكن معالم النقص بدت واضحة. وقد تم ارجاع السبب في ندرة الإسمنت مؤخرا إلى توقف مصنع سور الغزلان عن الإنتاج على مدى عدة أسابيع مؤخرا، حسب تصريح لمسؤول لأحد المسؤولين. وهذا ما تسبب في خلق المضاربة في هذه السلعة الاستراتيجية، وبينما ارتفع الطلب على الإسمنت في السنة الأخيرة.

وحسب تصريحات لموزعي مواد البناء الخواص، فإن الكمية ذاتها التي كانت تصل إلى مؤسسات التوزيع العمومية مثل شركة أوديبامكو التي حافظت على استقرارها، فيما ارتفع الطلب على الإسمنت مرة ونصفا على الأقل منذ بداية السنة. وهو ما دفع المقاولات المحلية للجوء إلى السوق السوداء من أجل التموين بالإسمنت. ويتواصل ارتفاع الأسعار في كل ولايات الجنوب منذ أزيد من شهرين، وقد استقر السعر في الأيام الأخيرة عند سقف 750 دج للقنطار في عاصمة الولاية غرداية، فيما قفز إلى 1000 دينار للقنطار ي ولايتي تمنراست وإليزي، مع الأخذ بعين الإعتبار أن سعر البيع في المصانع لا يتعدى الـ500 دج للقنطار، وهو ما يعني أن نسبة الزيادة تصل إلى الضعف في داخل إقليم الجمهورية الواحدة. ولا تتوفر مادة الإسمنت في غرداية مؤخرا سوى لدى تجار مواد البناء من الخواص وبكميات تقل عن المطلوب، حيث تعذر على مقاولات كبرى الحصول على الكميات الكبيرة من هذه المادة، وتعاني المقاولات العاملة في مشاريع البناء من أزمة إسمنت حادة.

17– أمام ندرة الإسمنت والحديد. المشاريع السكنية معطلة بوهران:

توقفت هذه الأيام عدة ورشات للبناء بوهران عن العمل بسبب الانعدام شبه الكلي لبعض مواد البناء الأساسية، خاصة منها الإسمنت والحديد، علما أن الولاية عرفت في السنوات القليلة الماضية انطلاق العديد من المشاريع السكنية منها مشروع 14 ألف سكن تساهمي وكذا 4000 سكن بصيغة البيع بالإيجار.

عرفت هذه المشاريع وغيرها من المشاريع الأخرى، على مستوى مختلف بلديات الولاية، تراجعا كبيرا في وتيرة الإنجاز في الأسابيع القليلة الماضية، بسبب الندرة في مواد البناء، حيث بلغت نسبة العجز في مادة الإسمنت مثلا 30 ألف طن، وهي الكمية التي تعتبر مهمة بالنظر إلى حجم المشاريع السكنية، وكذا المشاريع الخاصة بإنجاز هياكل تربوية وصحية وغيرها، حيث من المتوقع أن تعرف هذه المشاريع تأخرا كبيرا في التسليم إذا استمرت الوضعية على هذا الحال، علما ان العديد منها عرف قبل ندوة مادة الإسمنت تأخرا في وتيرة الإنجاز، الأمر الذي زاد من مخاوف المستفيدين من هذه السكنات، حيث من المتوقع أن تعرف مختلف المشاريع السكنية عجزا في التسليم يقدر بـ8 آلاف سكن، خاصة من سكنات البيع بالإيجار التي تأخر تسليمها بعد أشهر، ويخشى المستفيدون من هذه الصيغة أن يستمر هذا التأخر إلى السنة المقبلة، بعد الوعود التي تقدم بها وزير السكن من ان السكنات الأولى سيتم تسليمها قبل نهاية السنة الجارية، ناهيك عن التأخر الذي سيعرفه تسليم الهياكل التربوية والجامعية التي كانت مقررة مع الدخول المدرسي المقبل، والتي من المتوقع أن تساهم بشكل نسبي في التخفيف من الضغط على مقاعد الدراسة، علما أن مدارس الولاية عرفت في السنوات الأخيرة اكتظاظا كبيرا تسبب فيه النزوح الذي عرفته الولاية من الولايات المجاورة التي عرفت ترديا أمنيا.

ومن جهة أخرى تعرف مادة الحديد هي الأخرى ندرة كبيرة، حيث قدر العجز في هذه المادة بـ25 ألف طن، الأمر الذي زاد في تعقيد سير الأشغال بمختلف الورشات، وهي التعقيدات التي زادت بعد الغلق المؤقت لمصنع وهانة الذي يعرف هذه الأيام عملية صيانة، هذه الوضعية المعقدة في مادتي الحديد والإسمنت، ساهم فيها المستوردون بدرجة كبيرة، حيث تبين الأرقام المسجلة على مستوى ميناء وهران النقص الكبير في استيراد هاتين المادتين، إذ وصل انخفاض استيراد مادة الإسمنت إلى 4 آلاف طن خلال الثلاثي الأول للسنة الجارية، وهي الكمية التي تعد معتبرة مقارنة بقصر الفترة الزمنية، كما سجل انخفاض في استيراد مادة الحديد قدر خلال نفس الفترة بـ14 ألف طن، الأمر الذي أدى إلى حدوث اضطرابات على مستوى عدد كبير من ورشات البناء.

هه الوضعية المعقدة ستؤثر أيضا، حسب المتتبعين، على وتيرة المشاريع التي تدخل في إطار الإنعاش الاقتصادي بالولاية، والتي خصصت لها السلطات مبالغ قدرة بأكثر من 60 مليار سنتيم، وهي المشاريع التي تراهن عليها السلطات المحلية.

الشركة الصينية توظف 2000 جزائري ومن جهة أخرى باشرت الشركة الصينية لأشغال البناء، منذ بداية الأسبوع الجاري، في استقبال طلبات العمل في مجال البناء بهدف تشغيل 2000 عامل جزائري، بعد أن عجزت عن إتمام أشغال بناء 4 آلاف مسكن بصيغة البيع عن طريق الإيجار.

وذكر مصدر من وكالة عدل بوهران أن تشغيل العمال الجزائريين يعود العجز الذي سجلته الشركة، والذي يعود بالأساس إلى رفض السلطات الجزائرية منح تأشيرة الدخول إلى الجزائر لصالح أكثر من 400 عامل كانوا من المفروض أن يحلوا بالجزائر في الأيام القليلة الماضية، غير أن الحكومة الصينية منعتهم من ذلك خوفا من انتشار عدوى داء الالتهاب الرئوي اللانمطي الذي عرف انتشار واسعا في القارة الآسيوية هذه الأيام خاصة في الصين التي بدأت بها المخاوف تتزايد حول امكانية توسع انتشار هذا الداء، وكانت الشركة الصينية لأشغال البناء قد اتفقت في بداية المشروع على تشغيل اليد العاملة مناصفة بين العمال الجزائريين والصينيين إلا أن الطرف الصيني رفض العمل بهذا المبدأ غير أن الشركة لم تتمكن من إتمام الأشغال المتفق عليها في أوانها، والتي تنص على ضرورة تسليم الشركة ألف سكن لوكالة عدل قبل نهاية السنة الجارية, ومن جهة أخرى ذكر نفس المصدر أن الوكالة سمحت للطرف الصيني بالمناولة لاختيار شركات جزائرية خاصة أو عمومية للإسراع في إتمام الأشغال التي عرفت وتيرة بطيئة، مثل باقي المشاريع السكنية الأخرى بوهران التي عرفت هي الأخرى تأخرا بسبب ندرة بعض مواد البناء.

18- مصنع الإسمنت وآخر للتبغ يتوسطان مجمعا سكنيا بفوكة.السكان يشتكون ضيق التنفس ويطالبون بالتدخل:

لم يعد باستطاعة سكان حي أول نوفمبر بفوكة تحمل المزيد من الآثار الناجمة عن التواجد اللاقانوني لمصنعين أحدهما مختص في إنتاج الإسمنت، والثاني في التبغ تسببا في إصابة الكثير من المواطنين على اختلاف أعمارهم بأمراض الحساسية والتنفس، بغض النظر عن تلويثهما للمحيط، ومع ذلك فإن الجهات الوصية بقيت مكتوفة الأيدي رغم علمها بخطورة الوضع.

متاعب سكان حي اول نوفمبر بفوكة تضاعفت منذ أكثر من سنتين، تاريخ شروع شركة توزيع مواد البناء في إنتاج الإسمنت، حيث كانت فيما سبق تقوم بعملية البيع بالتجزئة لهذه المادة، غير أنها سرعان ما غيرت نشاطها حيث باشرت عملية إنتاج الإسمنت منذ حولين، وقد تسبب نشاط هذه الشركة التي تعمل على مدار أيام الأسبوع، في إصابة العشرات من المواطنين خاصة منهم الأطفال وكبار السن بأمراض البو وضيق التنفس، وفي هذا الصدد فقد أكد محدثونا بأنهم أصبحوا يشتغلون لأجل اقتناء الأدوية لأولادهم الذين أصيبوا بأمراض مزمنة، جعلتهم يخصصون ميزانية خاصة لذلك الغرض.

مصادر رسمية أكدت بأن هذه الشركة الكائنة في الوسط الحضري بالمجموعة السكنية رقم 50 قسمة رقم 01 بفوكة، تمارس حاليا عملية صنع الإسمنت باستعمالها لمنشآت تتمثل في "سيرتين سيلوس 2" وهو ما يتنافى مع ما صرح به، حيث حولت نشاطها ذات الطابع التجاري إلى طابع صناعي إنتاجي، وقد أصدرت اللجنة الولائية المكلفة بمراقبة وحراسة المنشآت المصنفة خلال زيارتها الميدانية للمصنع بتاريخ الرابع أكتوبر 2004، قرار يقضي بتوقيف نشاط منشأة تعبئة الإسمنت التابع للشركة، وتحويلها خارج المحيط الحضري لبلدية فوكة، غير أن القرار لم يطبق بعد، مما اثار حفيظة السكان الذين ناشدوا الوالي بالتدخل والإمضاء على قرار غلق تلك الشركة التي اصبحت هاجسا مخيفا لديهم، خاصة خلال فصل الصيف.

السكان الذين ألحوا على ضرورة نقل الشركة إلى فضاء آخر كالمنطقة الصناعية، استنكروا استقبالها للشاحنات خارج أوقات العمل وفي ساعة متأخرة من الليل، وحتى أيام العطل، مما تسبب فب إزعاج المقيمين بمحاذاتها جراء الفوضى والضجيج الناجمين عن محركات وصهاريج الشاحنات، التي حرمت خاصة الشيوخ والأطفال ممن النوم وأخذ قسط من الراحة، فضلا عن مساهمتها في تلويث الهواء بغبار الإسمنت السام الذي يشكل خطرا كبيرا على الجهاز التنفسي خصوصا، وعلى صحتهم وسلامتهم عموما.

ومن جهة أخرى، اشتكى السكان من تواجد شركة أطلس توباكو المختصة في إنتاج التبغ التي أنشأها مسير يوناني في إطار الاستثمار، حيث تسببت هذه الأخيرة في خلق مشاكل صحية للمواطنين الذين أصبحوا يستنشقون مادة النيكوتين، والأخطر من ذلك استعمال بعض المواد السامة عند معالجة التبغ في حالة إصابته بمرض كمادة "ليزودام" وقد اصدرت مؤخرا اللجنة الولائية المكلفة بمراقبة وحراسة المنشآت المصنفة أثناء زيارتها الميدانية لها، قرار يقضي بتوقيف نشاطها وغلها إلى غاية حصولها على رخصة الاستغلال، غير أن القرار يبقى مجرد حبر على ورق.

تجدر الإشارة ان هاتين المنشأتين الواقعتين بقلب مجمع سكني ذي كثافة سكانية معتبرة، يتاخمان ملعب، مدرسة وسوق، أضحتا تهددان صحة المواطنين، الذين أصبح الكثير منهم يعيش بالبخاخات وبرزمة من الأدوية بغض النظر عن ما خلفته من مشاكل بيئية.

رئيس بلدية فوكة لم ينكر خطورة هاتين الشركتين على صحة المواطنين على البيئة، غير أنه بدا عاجزا عن إيجاد حل لهما في الظرف الحالي، راميا بالكرة في مرمى الوالي الذي طالب منه السكان التدخل العاجل لإنقاذ حياة أبنائهم التي أصبحت على كف عفريت.

ومن جهته نفى مدير شركة سوديسماك السيد أكلي وفي تصريح "للخبر" بأن تكون مؤسسته قد تسببت في إلحاق أضرار صحية بالسكان والبيئة، مضيفا بأنها تعمل بطريقة قانونية وفقا للمعايير الواجب الخضوع لها.

19- سبب ممارسات مشبوهة من طرف الإدارة. مصنع الإسمنت للرايس حميدو ويتكبد خسائر فادحة:

تكبد مصنع الإسمنت الرايس حميدو للإسمنت خسائر فادحة بسبب التسيير العشوائي والتجاوزات الممارسة من طرف الإدارة، منذ استلام المدير العام لهذا المصنع مهامه، إذ تورط في عدد من الفضائح بعد تعيينه أقربائه من مناصب مسؤولية في المصنع، وبتواطؤ النقابيين الذين كان لهم نصيب من الاستفادات المشبوهة.

وأشار تقرير رفع إلى الرئيس المدير العام لشركة تسيير المساهمات إسمنت، من طرف عمال وإطارات المصنع تحصلت "المحقق" على نسخة منه، إلى أن المدير العام /ح.م/ ومنذ استلامه لمهامه باشر عددا من التغييرات على مستوى الإدارة المركزية، كان الكل يظن أنها تتدرج ضمن استخدام الصلاحيات التي يخولها له القانون.

غير أنه تبين بأنها تمت باعتماد معايير المحسوبية والمحاباة في تعيين عدد من الأشخاص الذين تربطه بهم صلة قرابة، حيث تم تعيين /م.ف/ على رأس وحدة الصيانة بالرغم من تورطه في قضية سابقة تتعلق بتضخيم فواتير بقيمة 600 ألف دينار، وتعيين مدير جديد للمواد الأولية الذي تسبب في تدهور وضعي المحجرة مما يهدد وحدة الإنتاج بالتوقيف خلال أشهر.

وتسببت هذه التعيينات في عدد من الفضائح تم التستر عليها بتواطؤ الجميع، ومن بينها خسارة وصلت إلى 300 ألف دولار بسبب العطب الذي لحق بإحدى بإحدى تجهيزات المصنع بعد استخدام نوعية من الزيوت غير مطابقة لتلك المعتمدة عادة، تضاف إلى مخالفة القوانين المتعلقة بتسيير ومنح الصفقات العمومية باستخدام المبرر الإستعجالي من أجل تمرير صفقة لتجهيز البساط المتحرك للمصنع وصلت قيمتها إلى 3 ملايين دينار.

وإضافة إلى ذلك تشير ذات الوثيقة إلى ان المدير العام قدم عددا من الامتيازات غير القانونية لمجموعة من المسؤولين بالوحدة، ومن بينهم أحد النقابيين /ل.م/ الذي استفاد من 170 ألف دينار كمجموع منح إضافة إلى منحة بـ20 بالمائة من الأجر كمنحة مداومة، فضلا عن هاتف نقال و6 آلاف دينار شهريا كتعويضات عن السيارة بالرغم من استفادة من سيارة خاصة، إضافة إلى منح ساعات إضافية تم تقديم أغلبيتها في إطار علاقات المحسوبية والمحاباة نظير بعض الخدمات المقدمة.

من جهة أخرى تم الاعتماد على بعض الممارسات غير الأخلاقية، خلال تجديد مكتب المساهمات من أجل ضمان نتائج انتخابات على المقاس، بتواطؤ من النقابة التي تعهدت بتقديم 600 دينار لكل عامل يتعهد بالتصويت، مقابل استفادة من طلبيات إسمنت وصلت إلى 3 طن بإمكانها إخراج في أي فترة من فترات السنة لإعادة بيعها.

وطالب الموقعون من السلطات الوصية التدخل من أجل وقف النزيف الذي تشهده الوحدة بعد مغادرة العديد من الإطارات بسبب هذه الممارسات، ما يهدد الوحدة بالدخول في نفق مظلم ويدعم إمكانية غلقها وإحالة لمئات من العمال على البطالة.

20- بغية إنجاز مشروع مدينة سياحية جديدة بالعاصمة. مصنع الإسمنت بـ"لابوانت" يغلق قريبا:

كشفت أمس مصادر مطلعة أن شركة "إسمنت الجزائر" الواقعة ببلدية رايس حميدو غرب العاصمة مهددة بالغلق في انتظار انطلاق مشروع المدينة السياحية الجديدة التي قررت ولاية الجزائر إنجازها بتكلفة تفوق 10 مليار سنتيم.

قالت ذات المصادر أن الإعلان عن قرار الغلق لن يتم في الوقت الراهن، كون الدراسة الخاصة بالمشروع السياحي المزمع إنجازه ببلدية رايس حميدو لم تنته بعد، خاصة وأن الأمر يتعلق بعشرات البنايات الآهلة بالسكان وعدد من الهيئات العمومية.

من جهته أكد السيد زعيوة لـ"الخبر" أن البلدية التي يسيرها تعتزم فعليا إنجاز مشروع سياحي كبير فوق ترابها، وإن كانت ذات المسؤول قد أعلن أن كل التقارير الأسبوعية التي يعدها عمال مصلحة الصحة والوقاية على مستوى بلدية رايس حميدو من جهة، وممثلو مصلحة البيئة لشركة "إسمنت الجزائر" تشير إلى أن نسبة الغبار المنبعث من المنجم تراجعت بنسبة 90 بالمائة، بمعنى أن حجم الضرر تقلص كثيرا مقارنة بالسنوات الماضية، إلا أن قال في ذات السياق إن السلطات المحلية لن تتردد في المطالبة بغلق هذه الشركة إذا ثبت أنها تعيق إنجاز المشروع السياحي الذي خصصت له البلدية ميزانية تفوق 100 مليار سنتيم، وهو ما يجسد الأهمية التي يكتسبها هذا المشروع بإعتبار أن مسؤولي هذه البلدية يعولون عليه لإعادة إحياء المنطقة.

ومن المنتظر في هذا الإطار أن يتم إنجاز ميناء للصيد والتسلية تنطلق أشغاله، حسب رئيس البلدية، بداية شهر جويلية المقبل، بالإضافة إلى مشروع تهيئة الواجهة البحرية الذي سيوفر . يضيف ذات المسؤول . نحو 500 منصب شغل، حيث سيتضمن إنجاز فندقين ومسرح روماني وموقف سيارات بطاقة استيعاب تقدر بـ250 سيارة، بالإضافة إلى مركز ثقافي وعدد من المطاعم، علما أن هذا المشروع الكبير اقترح من طرف مستثمرين خواص سيتكلفون بتمويله، حيث ستفوق تكلفة إنجازه 300 مليار سنتيم، وفي سياق متصل أعلن السيد زعيوة، رئيس بلدية رايس حميدو أن السلطات المحلية تفكر جديا في غلق شركة "إسمنت الجزائر" لأنها ستشوه المدينة السياحية الجديدة بسبب التلوث الذي تتسبب فيه، مؤكدا في هذا الإطار أنه في هذه الحالة ستعمل البلدية على عدم تجديد رخصة استغلال المنجم المتواجد في ترابها، وهو الحل الذي ستلجأ إليه السلطات المحلية مضطرة، علما أن الشركة

تشغل حوالي 600 شخص، الأمر الذي تأسف له رئيس البلدية، حيث طالب السلطات المعنية بضرورة إيجاد حل يرضي جميع الأطراف ولا يضر بأي أحد.

من جهتها أعلنت فيدرالية عمال البناء أنها لم تتلق أية معلومات تشير إلى احتمال غلق الشركة، وهو ما يؤكد حسب ممثليها أن هذا الامر غير وارد تماما على الأقل في الفترة الحالية.

21–اضطرابات في تموين السوق بالشرق والمشاريع مهددة بالتوقف. ميس إسمنت بـ400دج:

سجلت بورصة أسعار الإسمنت بولاية الشرق زيادات كبيرة وصلت إلى 140 دج في الكيس الواحد، مقارنة بالسعر الرسمي المقدر بـ220دج على مستوى الوحدات الإنتاجية للإسمنت بالشرق. الذي بلغ في الاسواق الموازية 360دج فنتجت عن ذلك مضاربة كبيرة في الأسعار أمام كثرة الطلب وقلة العرض.

رغم الكميات المطروحة في السوق إلا أن أسعار الإسمنت في ارتفاع من يوم إلى آخر، والازمة مرشحة للتعقيد في الاشهر القادمة بحكم انتعاش الورشات الخاصة بالبناء صيفا، إضافة إلى انطلاق مشاريع برنامج الجنوب والهضاب العليا. وحسب عدد من مسؤولي المؤسسات العمومية والخاصة التي تنشط في تسويق مواد البناء، فإن أسعارها قد تصل إلى 400 دج للكيس الواحد، وأن أكثر المتضررين هم أصحاب البناء الذاتي وخاصة بعد رفض مؤسسة الإسمنت بالشرق تزويد مؤسسات توزيع مواد البناء بهذه المادة بدعوى أنها ستتولى بنفسها فتح نقاط البيع بكل ولايات الشرق بدل إبرام عقود مع تلك الشركات التي تحقق أرباحا على حسابها.

وفي انتظار فتح نقاط البيع وجدت عدة مؤسسات والمسماة "إديمكو" نفسها في بطانة، بعد أن رفضت مصانع الإسمنت تزويدها بذات المادة دون سابق إشعار، وبذلك تجد شركة أوراسكوم الفرصة لاحتلال أسواق الإسمنت وفرض أسعار لا ترضي المستهلكين ويرجع العارفون بأسواق الإسمنت المضاربة في أسعارها إلى قيام بعض السماسرة بتخزين كميات كبيرة من المادة، كلما شعروا بأن المؤسسات المنتجة ستقوم بعملية الصيانة لأفرانها، بحيث تتقلص الكميات المنتجة إلى النصف، كما هو الحال بمصنع عين التوتة يعمل فرن واحد بدل فرنين مما جعل الكميات المعروضة في السوق قليلة والطلب ازداد بضعفين فنتجت عن ذلك الندرة والمضاربة في الأسعار من طرف الوسطاء وسماسرة سوق الإسمنت.

وصرح المدير العام لمصنع الإسمنت بعين التوتة بولاية باتنة لـ"الخبر" بأن ارتفاع أسعار الإسمنت لم يسجل على مستوى الوحدات الإنتاجية، فمازال الكيس الواحد يسوق بـ220دج، معترفا بالمضاربة في أسعاره في الأسواق الموازية لكثرة الطلب وقلة العرض التي ساهم فيها بعض السماسرة، خاصة وأن مراقبة السوق ليست من اختصاص المؤسسة المنتجة وإنما من اختصاص متعاملين آخرين، مضيفا بأن العض ينتهز فرصة صيانة الأفران والتجهيزات في بداية كل سنة في فصل الشتاء، موازاة مع تراجع الإنتاج أحيانا إلى النصف للمضاربة في الأسعار، رغم أن المؤسسات المنتجة تتخذ كل التدابير لتغطية السوق بصورة عادية ووفقا لمخطط التسويق والطلب العادي،

إلا أنها تصطدم بنفس المشاكل المصطنعة من طرف المؤسسات التي تتولى بيع وتسويق الإسمنت، بشأن رفض مؤسسته تزويد مؤسسات "إديمكو" بمادة الإسمنت قال بأن القرار يتعلق بأن تتولى مؤسسة الإسمنت بالشرق تسويق المواد التي تنتجها بنفسها بفتح نقاط البيع بكل الولايات، وأن مشكل اصحاب البناء الذاتي والحرفيين سيجد حلا في أقرب الآجال بتوفير الإسمنت لهم بشكل أو بآخر. وعن نقص الكميات المطروحة في السوق مما فتح المجال للمضاربين لرفع الأسعار، قال ذات المصدر بأن عمليات الصيانة قد انتهت وأن وتيرة الإنتاج ستعود إلى شكلها الطبيعي مع الزيادة في الكميات الموجهة إلى السوق للعمل على استقرار الأسعار بإنتاج 4000 طن من الإسمنت على مستوى مصنع عين التوتة مما يدفع المحتكرين للإسمنت إلى ضخه في السوق قبل فساده في مخازنهم.

وعن الغش المسجل في وزن أكياس الإسمنت المنتج بعين التوتة وتقليد أكياسها في ظل ندرتها من طرف بعض السماسرة الذين يشترون الإسمنت خاما ثم يقومون بتعبئته في الأكياس المقلدة، طلب المدير العام لمصنع الإسمنت لعين التوتة من المستهلكين أو المستعملين له الاتصال بالمؤسسة لفتح تحقيق في القضية والكشف عن هؤلاء الغشاشين لمتابعتهم قضائيا كوسيلة لردعهم حماية لمنتوج مصنع عين التوتة وسمعته التجارية.

22- مصنع الإسمنت بالرايس حميدو يتلف عن آخره:

لم يصمد مصنع الإسمنت ببلدية الرايس حميدو وأمام قوة الفيضانات الأخيرة حيث غمرته الأوحال عن آخره مما أدى إلى توقيف النشاط به وإحالة أكثر من 450 عاملا دائما و5000 آخر مؤقت على البطالة ويتكبد بذلك خسائر مالية تقدر بالملايين بما في ذلك التجهيزات والعتاد الجديد الذي كان مقررا تركيبه بالمصنع والمقدر بحوالي 12 مليون دولار.

ضاع كل شيء راحت الخبرة هي عبارات لبعض عمال مصنع الإسمنت بالرايس حميدو الذي توقف عن النشاط منذ يوم السبت الأسود بعد ان غمرته الأوحال التي تسربت إليه من كل الجوانب ليتكبد المصنع خسائر بالملايين ويحال أكثر من 450 عاملا دائما و5000 آخر مؤقتين على البطالة، العمال هو الحال بالنسبة للمسؤولين وجدناهم أمام الباب الخارجي للمصنع وعلامات الأسى والحسرة بادية عليهم، الدخول إلى المصنع أصبح أمرا صعبا بسبب تراكم الأوحال والمياه في كل جوانبه بل أكثر من ذلك فإن وادي فراح الذي ينحدر من أعالي بوزريعة وجد في المصنع مصبا له على شكل شلالات كبيرة، المدير التقني للمصنع تادريست بلقاسم لام كثيرا الصحافة التي تتحدث عن المصنع الوحيد للإسمنت بالعاصمة الذي يغطي ولايات المدية والجزائر وتيبازة وتيزي وزو، وغير أنه تراجع عن موقفه بعد أن قلنا له أنه تعذر علينا الوصول إلى بلدية الرايس حميدو التي عزلت عن باقي البلديات بسبب الأوحال التي جرفتها المياه من الجبال المحيطة بالمنطقة، وعن قيمة الخسائر المالية التي تكبدها المصنع أوضح المتحدث أنها لم تحدد بعد، غير أن كل الأجهزة أتلفت بما فيها العتاد الجديد المستورد من اسبانيا لتجديد المصنع، هذه التجهيزات يقدر ثمنها بأكثر من 12 مليون دولار، وفيما يخص مصير العمال أكد

مدير الوحدة تيار زوبير أن الإدارة ستضمن فقط أجور الشهر الحالي في حين يجهل مصيرهم بعد ذلك في انتظار ما ستتخذه الوزارة الوصية.

من جهة أخرى، تمكن مواطنو الرايس حميدو أمس من التنقل بسهولة عبر الشوارع الرئيسية للبلدية بعد أن أزيحت الأوحال التي غمرت الطرقات، العملية التي يشرف عليها الوالي المنتدب لسيدي أمحمد الذي كلف من طرف عبد المالك نوراني بتسيير أمور بلديتي الرايس حميدو والحمامات مؤقتا على غرار بلدية باب الوادي التي اوكلت للوالي المنتدب لحسين داي علما أن البلديتين السالفتي الذكر تضررتا كثيرا بالفيضانات وقد سجل فيها عشرات الضحايا، وقد شرع في عملية إحصاء المنكوبين الذين يقدر عددهم بأكثر من مائة حسب ذات المسؤول والذين سيتم إسكانهم لاحقا.

فتحت وزارة التجارة تحقيقا حول ملف الحديد المغشوش المستورد والمتداول في السوق عينات من كل كمية استوردها كل المتعاملين في هذا القطاع، موازاة مع حجز باخرة، في ميناء الجزائر، محملة بأطنان من حديد البناء استورد من إيطاليا مؤخرا.

التحقيق مع 100 شخص وإصدار أمر بالقبض في حق 12 متورطا وإيداع 3 الحبس المؤقت.

علمت "الأحداث" من مصادر مطلعة أن ازمة الإسمنت تشابكت خيوطها بعد أن أحكمت المافيا والبارونات سيطرتها المطلقة على مقدرات ومنتوج مصنع الإسمنت العملاق ببلدية الماء الأبيض جنوب ولاية تبسة، إلى درجة أنهم أسسوا شركات ومقاولات وهمية لاستخراج آلاف الأكياس من الإسمنت دون لفت الانتباه بسعر الجملة من المصنع وبيعها في السوق الموازية وبطريقة غير مباشرة بأضعاف أسعارها الحقيقية.

ولم يكتف البارونات بهذا بل قاموا بعملية رفع أرقام قيمة الفواتير لتجار مواد البناء بتبسة وبالولايات المجاورة مع أنه تم تسليمهم ربع الكمية من الإسمنت المسجل وهو ما جعلهم يدخلون في أزمة ثقة ومشاكل لدى مديرية الضرائب وصلت حد تهديدهم بتحويل ملفاتهم إلى العدالة بعد تسلمها الفواتير المضخمة المسجلة والمزورة من طرف بعض الموظفين بإدارة مصنع الإسمنت، وهو ما ادى بالتجار المقاولين إلى الاحتجاج وتقديم الفواتير الأصلية أثناء رفع شكاوى رسمية لمصالح الدرك الوطني التي سارعت إلى فتح تحقيق وتوسيع دائرة الاختصاص لدى الولايات المجاورة والتي تعامل معها المصنع سابقا، وقد أثمرت التحقيقات المتتالية على توقيف العديد من الإطارات والمسيرين والموظفين بعد سنتين من المتابعة والتحريات الأمنية في السجلات والكشوفات والوصولات ومقارنتها بأرقام الفواتير الاصلية، حيث تبين التزوير الكبير فيها والتي أشرفت عليها فصيلة الابحاث والتحريات الاقتصادية في قضية تعتبر حاليا في تبسة، من أكبر قضايا الفساد في الجزائر تورط فيها إطارات ومسيرون وتجار مقاولون ومهندسون من عدة وولايات عاثوا فسادا على نهب منتوج مصنع الإسمنت ببلدية الماء الأبيض، بالنصب والاحتيال والمقنن حيث كانوا يحولونه ويبيعونه حسب أهوائهم وبالأسعار يحددونها دون وازع من ضمير، وبعد معالجة الملف مت طرف مصالح الدرك الوطني على خلفية شكاوى وتظلمات ومعلومات مؤكدة بالوثائق من بعض

الضحايا من مواطنين ومقاولات. تسببت أزمة ندرة الإسمنت في تعطيل بل وتوقيف العديد من المشاريع التنموية بتبسة والولايات المجاورة جراء احتكار سوق الإسمنت من طرف افيا الإسمنت وبارونات السوق الموازية وأصحاب الشركات والمشاريع الوهمية، مما أدى إلى الارتفاع الجنوني لأسعار الإسمنت الذي فاق سعر الكيس الواحد 900 دج. كما ساهم اختفاء هذه المادة في توقف صناعة الأجر الإسمنتي والعديد من مواد البناء وأصبحت تحتل صدارة التهريب نحو البلاد المجاورة.

وحسب مصادر "الأحداث" فإنه تم تقسيم ملف القضية التي تورط فيها 59 شخصا، وبعد الاستماع إلى أكثر من 100 شخص إلى 3 فئات، الأولى وجهت لها تهمة التزوير واستعمال المزور في محررات عمومية وإدارية وتقليد أختام الدولة والنصب والاحتيال والمضاربة في أسعار مادة الإسمنت حيث مثل أمام قاضي التحقيق 18 متهما صدر أمر الإيداع الحضوري في حق 3 متهمين ووضع اثنان تحت الرقابة القضائية والإفراج عن واحد منهم، فيما اصدر قاضي التحقيق أمرا بالقبض وإيداع الحبس المؤقت ضد 12 متهما تغيبوا عن الحضور، من بينهم من هم في عطلة ويتواجدون حتى خارج الأراضي الوطنية. ويتعلق المحور الثاني بالتحرير العمدي لشهادة تثبت وقائع غير صحيحة ماديا وإبرام صفقات مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها بغرض إعطاء امتيازات غير مبررة للغير والمشاركة في المضاربة وإساءة استغلال الوظيفة، حيث مثل 19 متهما تم سماعهم والإبقاء مع التكييف للضبطية القضائية، فيما أمر قاضي التحقيق بإلقاء القبض على 3 متهمين من بينهم إطارات سامية ببعض المؤسسات العمومية والخاصة وإيداعهم الحبس المؤقت بعد التأكد من غيابهم حاليا. أما المحور الثالث، فقد شمل 17 متهما وجهت لهم تهمة المضاربة في مادة الإسمنت حيث تم الإفراج عن 12 متهما مع مواصلة التحقيق مع الإبقاء على تكييف القضية للضبطية القضائية خلال التحقيقات الأولية لمصالح الدرك الوطني، فيما تم وضع اثنين تحت الرقابة القضائية وإصدار أمر القبض على 3 متهمين وإيداعهم الحبس المؤقت بعد ثبوت تغيبهم عن التحقيق أمام قاضي التحقيق.

أما مصنع الإسمنت بالشلف: صفقة مشبوهة لشراء مخازن بكلفة 70 مليار سنتيم فقد أشارت مصادر موثوقة لـ"البلاد" أن قاضي التحقيق بالغرفة الثانية لدى محكمة الشلف، استدعى مجددا أعضاء مجلس إدارة مصنع إسمنت الشلف ومسؤولين وسابقين بهذه المؤسسة العملاقة، لاستكمال التحقيق معهم بشأن مابات يعرف بقضية إبرام صفقة الـ70 مليار سنتيم التي جرى بموجبها اقتناء مخازن بالجزائر العاصمة وحوالي 3 ولايات تقع جنوب الطن شبهها محققون وقفوا ميدانيا على المخازن، بـ اسطبلات غير صالحة لهذا الغرض ولا تصلح على الإطلاق لممارسة نشاط تجاري وبالأخص نشاط بيع إسمنت مصنع الشلف.

وتبرز المعطيات المتوفرة لـ"البلاد" أن قاضي التحقيق استمع بإسهاب إلى شهادة نقابي وعضو بمجلس الإدارة، عرى فيها فصول إبرام الصفقة التي وقعت منتصف شهر جويلية 2008، وقد استغل المدير العام السابق الذي يقبع في السجن منذ جوان 2009 بجرم التزوير واستعمال المزور، منصبه لتحرير صك قوامه 70مليار سنتيم

تسلمه أعضاء مجلس إدارة مجمع إسمنت الجزائر نظير اقتناء مخازن وعقارات تابعة لشركة سوديسماك الواقعة بمنطقة واد السمار وأخرى بالجنوب الجزائري وبالتحديد غرداية، عين صالح وتمنراست.

وتبين للمحققين المكلفين بالنبش في الفضيحة بكامل المقاييس، أن الصفقة تمت بطريقة غير قانونية مخالفة لأصول إبرام الصفقات العمومية لغياب مفاوضات بين مصنع إسمنت الشلف وشركة سوديسماك، ومن بين ما وقف عليه المحققون أن القائمين على الصفقة سارعوا إلى تضخيم قيمة تقييم هذه العقارات في غياب واضح لأي جرد تفصيلي للممتلكات المنقولة العقارية لمؤسسة "سوديسماك" التي كانت قاب قوسين أو أدنى من الإفلاس قبل أن تظفر بصفقة العمر على حد تعبير النقابي الذي فجر الفضيحة أمام الجهات المختصة، وكانت سببا في رحيل الرئيس المدير العام السابق لمصنع إسمنت الشلف م م، بل جعلت خليفته يرمي المنشفة بعد توليه إدارة المصنع في اقل من اسبوعين، رافضا تحمل مسؤولية تسيير المؤسسة لروائح العفن التي فاحت منها وأنه رفض النزول عند رغبة مسؤولي شركة تسيير المساهمات لصناعة الإسمنت في "غض البصر" عن الصفقة وتمريرها دون إثارة ضجة حول طبيعتها.

وذكر المصدر نفسه أن انكشاف أمر الفضيحة دفع بمسؤولي الجهات الوصية إلى اتخاذ تدابير استعجالية في شهر ديسمبر 2009 مكنت مؤسسة إسمنت الشلف من استعادة صك مالي قدره 25 مليار سنتيم لتتدحرج الكلفة الإجمالية لطبيعة الصفقة من 70 مليار سنتيم إلى 45 مليارا، في الوقت الذي رسم فيه المحققون تساؤلات كثيرة حول المستفيد من الصفقة والخاسر الاكبر فيها إذا تم إدراج الأعباء.

أما محكمة الجنح بمجلس قضاء باتنة تأجيل البت في قضية مافيا الإسمنت حيث تم يوم الأحد الماضي تأجيل البت في قضية فضيحة "مافيا الإسمنت" التي تورط فيها كما هو معلوم 62 متهما ضمنهم مقاولون وإطارات وموظفون في البنك ومصنع الإسمنت بعين التوتة، وجهت لهم في وقت سابق تهم تكوين جماعة أشرار لارتكاب الجنح وتقليد أختام الدولة والمضاربة غير المشروعة، التزوير واستعمال المزور، النصب والاحتيال واستغلال الوظيفة.

مع العلم أن هذه القضية التي تم تأجيل إصدار الحكم في شأنها، تم تكييف وقائعها أثناء إجراءات التحقيق من جناية إلى جنحة، وتعود وقائعها إلى سنة 2008 إثر قيام فصيلة الأبحاث للدرك الوطني بباتنة بالتحقيق في قضية مصنع الإسمنت بعين التوتة، حيث تم اكتشاف وجود عدة صفقات مشبوهة خلال 03 سنوات ووثائق إدارية وجبائية مزورة قام اصحابها بتزويرها وإيداعها لدى مديرية التسويق والإنتاج بمصنع الإسمنت، بتسهيل من بعض عمال وإطارات المصنع. وقدرت التحقيقات كميات معتبرة من الإسمنت بيعت في السوق السوداء خلال سنة 2008 بـ93800 طن وفي سنة 2009 بـ39960 طنا بقيمة إجمالية قدرت بـ978 مليون دج، حيث تبين فيما بعد ان هناك أشخاص يقومون بالنصب على مجموعة من أصحاب السجلات التجارية الخاصة بالنصب بالمقاولات وأشغال البناء وإيهامهم بالحصول على صفقات مع شركات ومؤسسات عمومية بعد استلامهم نسخا من مختلف الوثائق الإدارية والجبائية التي يقومون بنسخها وضمنها إلى ملف يحوي نسخا مزورة

من صفقات وعقود خدمات خاصة بشركات ومؤسسات كبرى، ليتم إيداع هذه الملفات لدى مصنع الإسمنت والحصول على عقود تمويل لهذه المادة ممضاة من طرف المدير التجاري بمعية نائبه.

من جهة أخرى بعد مباشرة إجراءات التحقيق بالاستماع إلى جميع الأطراف المتهمة في القضية، وجهت لـ38 شخصا تهم تتعلق بتكوين جماعة اشرار للمتاجرة بمادة الإسمنت بطريقة غير مشروعة بغية الحصول على فوائد غير مشروعة باستخدام حسابات بنكية في كل من بنك جامعة وتقرت وبتواطؤ من موظفي هذا البنك، إضافة إلى متهمين توسطوا في العملية بتسليم وثائق إدارية لباقي المتهمين قصد إيداعها بالمصنع بطريقة غير مباشرة.

يذكر أن المتهمين كانوا قد أدينوا في وقت سابق من قبل المحكمة الابتدائية بعين التوتة بقسم الجنح، وتراوحت الأحكام بين البراءة وخمس سنوات سجنا نافذا واستمرت المحاكمة إلى ما بعد منتصف الليل.

آخرين المضاربة بأسعار الإسمنت في ولايات الشرق 14 إطار، 3 مقاولين في السجن،و33 قضية من بينهم تجار تحت الرقابة القضائية.

عالجت نختلف محاكم وولايات شرق البلاد، خاصة بكل من أم البواقي وتبسة وباتنة عددا من القضايا المتعلقة بالمضاربة بأسعار الإسمنت التي حققت فيها مصالح الدرك الوطني منذ نهاية شهر جوان الماضي وأحيلت على العدالة للفصل فيها وتلقت بموجبها مافيا الإسمنت ضربة موجعة، بعد الأسعار الجنونية التي عرفتها هذه المادة حيث تراوحت بين 750 دينار و800 دينار للكيس.

وبلغ عدد الأشخاص الذين شملهم التحقيق القضائي في هذا الملف الثقيل حوالي 90 شخصا وأفضت التحقيقات القضائية إلى وضع 14 إطار في مختلف مصانع الإسمنت وأصحاب ثلاث مقاولات في السجن، فيما وضع 33 شخصا من بينهم إطارات أيضا تحت المراقبة القضائية، فيما لا يزال 21 شخصا في حالة فرار، وقد صدرت في حقهم أوامر بالقبض، فيما استفاد 40 شخصا آخرا من الإفراج المؤقت.

IV – فاعلي وأنساق مافيا جريمة الفساد المنظمة في المؤسسة الصناعية الجزائرية:

كما سبق الإشارة في الفصول السابقة يعرف العالم الحديث الصناعي، التجاري والخدماتي وغيره من الأنشطة الأخرى فاعلين يتحكمون في الأبنية بمختلف أنساقها وقد اصطلح عليها بمافيا الجريمة الفساد المنظمة وباعتبار أن المؤسسات بمختلف أشكالها والمؤسسات ذات الطابع الصناعي أحد الانساق الفرعية التي يعتبر البناء العام أي العالم أو الدول الصناعية الكبرى والتي تحقق أهدافها بتكييف سياستها على شكل شبكة عنكبوتية أطرافها الدول النامية وهياكلها تلك المؤسسات فإن التكيف يحدث بنشر تلك السياسات في الأبنية المتمثلة في المؤسسات كما سبق الإشارة هذه الأخيرة التي يتم تحقيقها بفاعلين يجتمعون بشكل فردي أو جماعة يتجسد في المؤسسات بالمسؤولين أي الفاعلين المسيرين للمؤسسة، تكتلات العمال على أساس فئاتهم السوسيو مهنية،

تكتلات على أساس الجهوية والنقابات التي تدعي الدفاع عن حقوق العمال، هذه الفئات التي تعتبر الوسيلة التي تطبق بها فاعلي المؤسسات العالمية أهدافهم في مؤسسات العالم الثالث وقد اصطلح على هذه الفئات بالمافيا التنظيمية لجريمة الفساد المنظمة، هذه الأخيرة التي تحقق جريمة الفساد المنظمة في عمليات تشق المؤسسة المتمثلة في التوظيف، التكوين، الترقية، هذا التحقيق الذي يتم بالأشكال المستحدثة لجريمة الفساد المنظمة والمتمثلة في اختلاس المال العام الرشوة، الابتزاز والمحسوبية.

1- نسق النقابة مافيا جريمة الفساد الصناعي المنظمة في المؤسسة العمومية الصناعية:

يعتبر نسق النقابة، نسق قانوني اقترحه البناء العام المتجسد في الدولة الجزائرية وقد ضبطت لتكييفه قانون يتجسد دوره في وقاية الفاعلين المهنيين من الصراعات الاجتماعية داخل الأبنية الفرعية[1] بمختلف أشكالها لها صراعات فردية او جماعية تتشكل في البيئية الداخلية للعمل وطرف وتسويتها وممارسة مختلف أفعالها وقد سطرت مجموعة من القوانين منها القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

يتعلق قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وبناءا على الدستور لا سيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه.

وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1836 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل المتمم، والمتضمن قانون العقوبات.

وبمقتضى الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

وبمقتضى الامر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون لاجتماعية.

وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل.

وبمقتضى القانون رقم 82-05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، 14 رجب 1410هـ، العدد 6، ص 231.

وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الاولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وبمقتضى القانون رقم 86-01 المؤرخ في 18 جمادى الاولى عام 1406 الموافق 28 يناير سنة 1986 المعدل المتمم للأمر رقم 66-154 المرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية.

وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانوني التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

وبمقتضى القانون رقم 88-14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني.

بناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني يصدر القانون.....

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى: يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة الثانية: يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدمين باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

المادة الثالثة: تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني:

الوقاية من النزاعات الجماعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الأول:

الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية.

القسم الأول:

الوقاية من النزاعات

المادة الرابعة: يعتقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين والنقابيين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة الخامسة: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الثاني:

المصالحة

المادة 6: تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدمين وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية (8) الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازل عليها.

المادة 7: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8: عند انقضاء اجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، بعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت:

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 9: في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

في هذه الحالة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

القسم الثالث:

الوساطة

المادة 10: الوساطة هي اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11: يلتقي الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 12: يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الرابع:

التحكيم

المادة 13: في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد إلى 442 إلى 454 من قانون الاجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني:

الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول:

التعريف

المادة 14: تعد مؤسسات وإدارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني:

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15: تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.

القسم الثالث:

المصالحة

المادة 16: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

23- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

24- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17: في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليما.

المادة 18: إذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني او تنظيمي، تسهر السلطة السليمة العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الإخطار.

المادة 19: إذا تبين خلا اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

المادة 20: عند نهاية اجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداءا من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف واجراءاته.

القسم الرابع:

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.

المادة 21: يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضح لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22: يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحه في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ويستشار زيادة على ذلك، في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23: يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسة وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث:

ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول:

كيفيات ممارسة حق الإضراب

القسم الاول

الشروط العامة

المادة 24: إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

المادة 25: لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26: يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة الثانية أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

القسم الثاني:

موافقة جماعة العمال على الإضراب

المادة 27: تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمح جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم.

المادة 28: يوافق اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

القسم الثالث:

الإشعار المسبق بالإضراب

المادة 29: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27، 28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 30: تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا.

تحدد هذه المادة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية(08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه.

المادة 31: يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد ايداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمالالذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع:

حماية حق الإضراب

المادة 32: يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولا يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

المادة 33: يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أيه عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

القسم الخامس:

عرقلة حرية العمل

المادة 34: يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35: يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن اصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

المادة 36: تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني:

تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول:

القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37: إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة اجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه.

المادة 38: ينظم قدر أدنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية:

1- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.

3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.

5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.

7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

9- مصالح الشحن والتفريغ والمينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الوطني.

10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الارصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة.

12- مصالح الدفن والمقابر.

13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزولوأبراج المراقبة).

14- مصالح كتابة الضبطفي المجالس والمحاكم.

المادة 39: يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

المادة 40: يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيما.

القسم الثاني:

التسخير

المادة 41:عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية او المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

المادة 42: يعد عدم الامتثال لأمر تسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.

الفصل الثالث:

موانع اللجوء إلى الإضراب.

المادة43: يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الفة، يمنع اللجوء إلى الاضراب على:

1- القضاة.

2- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3- أعوان مصالح الأمن.

4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

المادة 44: تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، ان اقتضى الأمر كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع:

تسوية الإضراب

المادة 45: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

المادة 46: يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفءا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

كما يمكن لأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة47: يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48: إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيلالخلاف الجماعي في العمل ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الباب الخامس:

اللجنة الوطنية للتحكيم.

القسم الأول:

اختصاصها وتكوينها

المادة 49: تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

25- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50:تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل التي يحيلها عليها:

26- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.

27- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

تتلقى اللجنةالوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدتفي إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها.

المادة 51: يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكونمن عدد يتساوى فيه عدد من الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات اجراءتعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

القسم الثاني:

قرارات التحكيم.

المادة 52: تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الاول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنيةللتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس:

أحكام جزائية.

المادة 53: يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 500.00 دج و2.000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون.

ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000.00 دج في حالة العود.

المادة 54: يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج و20.000.00 دج وشهرين إلى ستة اشهر (06) حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكامهذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55: يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و2000,00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل لمن تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من اجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00دج غرامة مالية أو ترفع أحدهما إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

- وانطلاقا من القوانين السابقة نجد في المقابلأن منظمة العمل الدولية تعلن مبدأ الحرية النقابية والذي يعتبر أهمالأهداف المسطرة مع التأكيد على توفر الحرية السياسية لهذا النسق، وتحدد أن نسق النقابة عنصر أساسي لتحديد أهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، إن الأشكال القانونية التي تدعي حقوق الفاعلين المهنيين إنما تجسد اللاواقع في الأبنية حيث أصبح نسق النقابة نسقا فرعيا بخلق صراعات مفتعلة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية داخل البناء الفرعي المتمثل في المؤسسة الصناعية العمومية، والتي تنتج جرائم منظمة للفساد وسيوضح لاحقا أشكال الجرائم التي سبقالإشارة إليها.

ثانيا: البيئة الخارجية:

1- نسق مافيا المضاربة في مادة الإسمنت:

لم يشهد موضوع الإسمنت في الجزائر سابقا جدلا بالغ الأهمية أكثر مما شهده طوال سنة 2009، حيث عرفت أسعار هذه المادة التي لامست 900دج للكيس الواحد هذا ما ادى إلى مشاكل في السوق بين المقاولين

ومختلف المتعاملين في هذا القطاع وقد توصل التحقيق الأولي من طرف جهات أمنية إلى "مافيا المضاربة" في مادة الإسمنت حيث لم يتم الأخذ بعين الاعتبار الأسعار التي جددتها الهيئات الوصية أي السلطات العمومية، كما تم التوصل إلى أن هناك ثمانية أفراد (08) يتحكمون في إسمنت مصنع مفتاح الذي يعتبر أحد المصانع الرئيسية من حيث قدرتها الإنتاجية في قطاع الإسمنت وقد أكد بعض تجار التجزئة الموزعين لمادة الإسمنت أنه توجد أطراف مدعومة من طرف سلطة فوقية لها نفوذها تتحكم في أسواق الإسمنت حيث حسب مجموعات أفراد المؤسسة تحصل الثمانية أفراد عل وصولات الإسمنت بكميات مرتفعة جدا بحيث يتواجدون بمكان ليس بعيد عن مصنع إسمنت مفتاح التابع للبليدة، للوصول إلى بيع هذه الوصولات برفع أسعارها وبيعها في السوق السوداء، بحيث تمتلك هذه المجموعة كميات خيالية من أكياس الإسمنت هذا وأثناء إجراء التحقيق من طرف جهات أمنية شكلوا مجموعات تحقيق اتجهت لشراء الإسمنت من الفئة المسيطرة وكان أول ما اشترطته المجموعة التي تبيع الإسمنت إلى أن الإسمنت التي تبيعه مطابق تماما للإسمنت المركب ولا يمكن كشفه بأي حالمن الأحوال كما أشارت هذه الفئة التي تهتم ببيع الإسمنت وتسيطر على السوق السوداء لهذه المادة أنهم مضاربون تحت الحماية وأن مصانع الإسمنت هي الممول الرئيسي لمافيا الإسمنت، فهذه الفئة تمتلك كميات كبيرة جدا من الإسمنت بحد أكبر من الحد القانوني المسموح به من طرف السلطات القانونية، وقد أكد أفراد هذه المافيا أي تجار الإسمنت أن كبار المسؤولين من داخل مؤسسات الإسمنت بالمقابل يتم تقاسم الأرباح أو يعملون تحت سلطة مسئولي مؤسسات الإسمنت اخراج نسب مرتفعة من الإسمنت من المصانع ومن هنا تبدأ المضاربة دون أن تقتفي السلطات المعنية سواءا من إدارة مركبات الإسمنت، وزارة السكن والبلديات آثاره ووجهته، كما أشار التحقيق أن أحد المضاربين يعمل في هذا الميدان لمدة عشر سنوات (10) بالكاليتوس، ولا توجد أي جهة مراقبة أو حدث وإن تم تفكيك شبك مضاربة ويتجسد عمل مافيا الإسمنت بتكوين مجموعات غير رسمية تعمل عن طريق تقليد أختام الدولة والمضاربة غير المشروعة، والتزوير واستعمال النصب والاحتيال واستغلال الوظيفة.

2- مافيا الإسمنت واسواق الغرب الجزائري:

حيث يشهد سوق الإسمنت بولاية معسكر ارتفاعا كبيرا للأسعار حيث يتراوح سعر الكيس الواحد ذو وزن 50 كلغ من 600 إلى 800 دج مختلف أنواعه رغم أن الولاية تعتبر منتجة لهذه المادة وقد أوضحت التحقيقات التي قامت بها الجهات المختصة أن سبب هذا الخلل يعود إلى "مافيا الإسمنت" بالإضافة إلى المضاربين في الأسواق وعملية الاحتكار لهذه المادة من طرف بعض الأفراد ذوي النفوذ الذين احتكروا هذه المادة لإعادة بيعها في السوق لتجار التجزئة في السوق السوداء مع غياب عناصر الرقابة مما أدى إلى استياء المقاولين المكلفين ببناء المشاريع السكنية الأمر الذي يلزمهم بدفع ضريبةالتأخر وبالتالي يلجأ لتجنب هذه الضريبة إلى تقديم رشوة أو المشاركة في الإسمنت التي تباع في السوق السوداء هذا وقد طرح نفس الخلل في أسواق "وهران" هذا وتعرضت

مصنع "زهانة" إلى أنه كشفت التحقيقات في شبكات البزنسية الإسمنتية، حيث يتم تزير الوثائق الإدارية كالسجلات التجارية ووثائق خصائص.....

3- نسق مافيا الإسمنت وأسواق الشمال الجزائري:

بين هذه المشاكل الصناعية التي تعرفها مؤسسات الشمال الجزائري اللجوء إلى استيراد مادة الإسمنترغم توفر الاكتفاء من هذه المادة، وهذا ما أشارت إليه أحد المصادر الرسمية أن المسؤول الأول عن مجمع الإسمنت الشمال قدم استقالته تنتجه ضغوطات من طرف المؤسسة الوطنية عن هذا القطاع بضرورة الاستيراد وبرفض ذلك القرار وتنتجه للضغوطات تم اللجوء إلى الاستقالة لأنه حسب إشارة هذا الأخير المجمع الذي يضم 12 وحدة له قدرة على إنتاج الكميات اللازمة من الإسمنت وقد توافق هذا الإشكالمع زيادة أجور الموظفين في هذا القطاع تنتجه الثروات التي عرفها الوطن العربي أو ما اصطلح عليه "الربيع العربي" وترافق مع زيادة أسعار الإسمنت بحيث ارتفعت بين 1000 و1200 دج، وتعتبر وحدات زهانة بني صاف بولاية عين تيموشنت، وقد توصلت مصالح الدرك إلى وجود أطراف ضاغطة أثبت التحقيق أنه مستشار لوزير العدل الجزائري بمؤسسةتابع لـ"لافارج" لاستخراج كميات ضخمة من الإسمنت وإعادة تسويقها مع شريك من جنسية مغربية باستعمال سجل تجاري باسم امرأة هذا الأخير الذي تم تقديمه للعدالة، نفس ما حصل في ولاية تيارت.

4- نسق مافيا الإسمنت في أسواق الشرق الجزائري:

إن أهم شكل من أشكالالفساد في مؤسسات الشرق يتمثل في المضاربة حيث وصل سعر الإسمنت إلى 900 دج حيث أوضح رئيس الاتحاد الولائي أن سبب المضاربة غياب الرقابة من طرف أعوان الرقابة وقمع الغش التابعين لمديرية التجارة الولائية.

الفصل الخامس:

واقع الفساد التنظيمي بين التجديد على المستوى القانوني، المالي والتقني والصراع الاجتماعي

تمهيد:

عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية انحرافات تنظيمية متنوعة على كل مستوياتها المتمثلة في الأنساق الداخلية للمؤسسة، تمثلت في انحرافات على المستوى البشري، التقني والمالي أي على مستوى العمليات الإدارية المتمثلة في التوظيف، الترقية والتكوين وكذا الجانب التقني في عمليات صيانة التقنيات وشرائها وكذا في الجانب المالي المتعلق بتوزيع ميزانية المؤسسة، وسنوضح في هذا الفصل ما موقع الانحرافات التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة وهل هذه الانحرافات وسيلة لتحقيق الأهداف أم هي وسيلة لتكييف الوظائف المسطرة فيما بينها،وما يجدر الاشارة اليه أن المستويات الاربعة للجانب البشري، التقني، المالي والقانوني متداخلة فيما بينها حيث إذا حصل فساد تنظيمي بشكليه جريمة منظمة أو انحراف تنظيمي في أحد المستويات يكون مندمجا مع المستويات الأخرى وبهذا لا يمكن تحليله في مستوى دون ربطه بالمستويات الأخرى وبهذا سيتم في هذا الفصل عرض الأشكال المختلفة للعمليات التقنية والمالية والقانونية ليتم تحليلها بعد عرض الفصل السادس أي الفساد التنظيمي على المستوى البشري.

I– الفساد التنظيمي في نسق التجديد القانوني:

أولا – أشكال الفساد التنظيمي في البناء الكلي:

1– داخل نسق الوظائف:

يتمثل نسق الوظائف في الوظائف المهنية التي يمتهنها كل فاعل داخل النسق والذي عرف تغييرات مستمرة سواء في نسق التخطيط أي الأقسام الإدارية أو في نسق التنفيذ والمتمثل في الأقسام المنتجة أي الأولى وتتمثل في الوظائف الإدارية كقسم الموارد البشرية وإدارات أقسام الصيانة، الإنتاج والتخزين، القسم التجاري، المحجر والمحاسبة والمالية أما الثابتة فتعكس الأنساق الفرعية كالمهام التنفيذية أي في المصنع الذي يتم فيه الإنتاج انطلاقا من صياغة التقنيات إلى خلط والحصول على المادة الأولية وصولا إلى المنتوج النهائي أي الإسمنت، وداخل هذا البناء الكلي بأنساقه الفرعية تبرز حاجات وظيفية متناقضة تتعلق بخلق وظائف على أساس عقلاني أي حسب الحاجة أو خلق وظائف تحكمها المحسوبية لصالح فاعلين تربطهم علاقات مهنية أو اجتماعية داخل النسق والبناء الكلي أي المؤسسة.

وإن الإشارة إلى اصطلاح الفساد وأشكاله يتجسد في العملية الناتجة عن الانحرافات التنظيمية حيث يلجأ فاعلي النسق من إطارات إلى خلق وظائف تخرج عن الإطار القانوني أي لا يحتاجها الأنساق الفرعية وإنما تحتاجها الأنساق الغير رسمية والتي تعتمد على المحسوبية سواء لصالح فاعلين ينتمون إلى طبقة مهنية تخدم أحد الفاعلين أي سواء تابع للرئيس المدير العام أو للنقابة أو لتكتلات العمال هذه الثلاثة الأخير التي تجسد شيكات أو أنساق غير رسمية خلفها فاعلي النسق والبناء الكلي وهي بهذا الشكل تعتبر انحرافات تنظيمية حسب التعريف الذي يعتبر الفساد التنظيمي بأنه شكل من أشكال الانحراف التي تحتوي أولا سلوك صاحب السلطة والذي يستخدم سلطته في إطار تحريف الوظائف عن شكلها القانوني إما لحسابه أو لحساب شخص آخر[1] والذي يعتبره البعض الآخر جرائم منظمة لا يتم إخضاعها للقانون لهذا تسقط عنها صفة الجريمة في حالة عدم خضوعها للعقاب وبهذا يعبر عنها أنها انحرافات تنظيمية داخل النسق والمحسوبية التي تعتمد بخلق وظائف لصالح فاعلين تعتبر من سلوكيات الفساد التنظيمي حيث يعبر عنها بأنها جرائم فساد منظمة والمحسوبية أحد هذه الجرائم[2] وهنا يتضح أنه لم يتم الوصول سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية أو السوسيولوجية إل اتفاق حول السلوكيات التي تحدث داخل الأبنية الاقتصادية هل هي جرائم منظمة أم انحرافات تنظيمية في وعائها الكلي الفساد التنظيمي ذلك وإذا انطلقنا من منظور سوسيولوجي نجد الاتجاه البنائي الوظيفي ينظر إلى هذه السلوكيات على أنها انحرافات تنظيمية باعتبارها سلوكيات خالفت القواعد

[1] – بيير لاكوم، **نفس المرجع السابق**، ص: 32.27.26

[2]– أحمد السيد كردي، **نفس المرجع السابق**، ص: 58

والأنماط السلوكية المتفق عليها واشترطت معها الضبط بتطبيق الإجراءات التدعيمية وأدوات الضبط التي تفرضها التنظيمات بهدف إعادة التوازن في النظام وهذا ما يصطلح عليه بالعقاب من المنظور القانوني.

والجداول التي تعكس الوظائف التي يتضمنها نسق المديرية التقنية وتقنية الأنساق الأخرى توضح الانحرافات التنظيمية التي يعكسها كل نسق، وكذا الانحرافات التي يعكسها الهيكل التنظيمي والقوانين التي تحكم سير المؤسسة:

II–البنية التنظيمية للموارد البشرية حسب الفئات المهنية:

1. من حيث الوظائف:

تتألف البنية التنظيمية للمؤسسة من عدة وحدات وأقسام وتترتب البنية في تنظيمات مركبة بشكل الكل فيها البناء الكلي والذي يتجسد في الوحدة وتتفرع عنها أقسام تتمثل في الأنساق بالإضافة إلى أنساق فرعية تتكون من مصالح ودوائر وأرباع، وينتظم هذا النسق كنسق اجتماعي مفتوح على أنساق خارجية ويتألف من مجموعة من الفاعلين كمايلي:

1.1 المديرية التقنية:

الجدول رقم (08): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين الموجود
رئيس قسم الإنتاج	مهندس في الميكانيك	اليقظة التقنية	ملتقيات، معلوماتية إدارة أعمال
أمينة المدير	شهادة CPA في الآلة الراقنة	وسائل الإعلام الآلي	مكتبات
رئيس قسم الوحدة العليا	مهندس تقني	بيدغوجيا الإعلام الآلي، مخطط يقظة	منهجية ووسائل بيداغوجية إدارة الأعمال
رئيس قسم الصيانة	مهندس في الميكانيك	وسائل تسيير ومخطط يقظة	إدارة أعمال
المدير التقني	شهادة CPA في الضبط	/	/

2.1. **قسم الصيانة العامة والأمن:**

أ. **مصلحة الوقاية والأمن:**

الجدول رقم (09): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الوقاية والأمن.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
عـون أمــن	ابتدائـي	التدخل في الوقاية والأمن+ إسعافات	الجودة في الوقاية والأمن +إسعافات
حـارس أمــن	أمـي	/	/
حـارس أمــن	أمـي	/	/
حـارس أمــن	ابتدائي	/	/
عـون أمــن	CPA	/	/
رئيس فريق الأمن	ثالثة ثانوي	/	/
عـون أمــن	ابتدائي	/	/
رئيس قطاع التدخل	محرك H.S ANIMATEUR H.S	/	/
رئيس فريق الأمن	رابعة متوسط	/	/
حـارس أمــن	أمـي	/	/
مكلف بالتدخل	محرك H.S ANIMATEUR H.S	/	/
حـارس أمــن	أولى ثانوي	إسعافات أولية	إسعافات أولية
عـون أمــن	أمـي	/	/
رئيس فريق الأمن	أمـي	/	/
رئيس فريق الأمن	CPA بناء	التدخل في الوقاية والأمن	الجودة في الوقاية والأمن
عـون أمــن	متوسط	التدخل في الوقاية والأمن+إسعافات	الجودة في الوقاية والأمن+إسعافات

حـارس أمــن	أمـي	/	/
عـون أمــن	ابتدائي	التدخل في الوقاية والأمن	الجودة في الوقاية والأمن
رئيس مصلحة الأمن والوقاية	تقني في الأمن والوقاية	التدخل في الوقاية والأمن+تأهيل في إنشاء الفريق	الجودة في الوقاية والأمن+إدارة أعمال
عون أمن	ثالثة ثانوي	التدخل في الوقاية والأمن	الجودة في الوقاية والأمن
حـارس أمــن	أمـي	/	/
عون تدخل متعدد المهام	أمـي	/	/
حـارس أمــن	ابتدائي	/	/
عامل	أمـي	/	/
عامل	أمـي	/	/
رئيس فريق الصيانة	CPA	/	/
بناء مستوى 2	CPA بناء	/	/
رئيس قسم المخزن	تقني سامي في الموارد البشرية	/	/
تقني سامي متعدد التخصصات	تقني سامي سياقة أعمال	وسائل إعلام آلي، إدارة أعمال	علام آلي، إدارة أعمال

ب. مصلحة الصيانة العامة:

الجدول رقم (10): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الصيانة العامة.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
سائق v.1	أمـي	/	/
كهرباء آلي	C.A.P كهرباء آلية	/	/
سائق P1	أمـي	/	/
عـامل	أمـي	/	/
بناء n.1	ابتدائـي	/	/
حـدائقي	ابتدائـي	/	/

عون تطوير n.1	ثالثة ثانوي	التحويل	تكوين في الآلية
عامل	أمي	/	/
رئيس مصلحة الصيانة العامة	تقني سامي في الصيانة	وسائل الإعلام الآلي وإدارة الأعمال	إعلام الآلي وإدارة الأعمال
سائق شاحنة n.1	أمي	سياقة وصيانة الشاحنات	/
بناء n.1	ابتدائي	/	/
مخزن	أمي	/	/
رئيس موقف السيارات	CEP	/	/
بناء Fum n.2	ابتدائي	/	/
سائق	ثامنة 8 AM	/	/
رئيس فريق البناءFum	أمي	/	/
بناء Fum n.2	أمي	/	/
سائق P1	أمي	/	/
عون تنظيف	رابعة متوسط	/	/
مستقبل مكالمات	أمي	/	/
بناء Fum n.3	أمي	/	/
دهان n.1	أمي	/	/
بناء Fum n.2	البناءC.A.P	/	/
بناء Fum n.3	ابتدائي	/	/
عون تنظيف	أمي	/	/
عون تدخل متعدد المهام	أمي	/	/
سائق P1	ابتدائي	/	/
سائق شاحنةn.2	أمي	سياقة وصيانة الشاحنات	/
بناء Fum n.2	أمي	/	/
سائق t.c	أمي	/	/
بناء n.1	أمي	/	/
بناء Fum n.3	أمي	/	/
بناء n.1	ابتدائي	/	/

لحام n.2	ابتدائي	/	/
بناء	أمـي	/	/

3.1 قسم الإنتاج:

أ. مصلحة التصنيع:

الجدول رقم (11): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة التصنيع.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
مسؤول ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى أول	/
مراقب ورشة	ثالثة ثانوي	Fourإعادة هيكلة الفرن	تكوين في الطهي
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
Operateurآلي	C.E.P	/	/
Operateurآلي	ثالثة ثانوي	تطوير المعارف المهنية	تكوين في الطهي
مسؤول ورشة	C.F.P.A	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
رئيس ربع	ثالثة ثانوي	تحضير فريق عمل	مبادئ في مهمة القيادة
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	مبادئ أولية في التشحيم
آلـي	04 متوسط	/	/
مراقب ورشة	04 متوسط	صيانة مستوى 1	مبادئ في التشحيم
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مسؤول ورشة متدرب	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
آلـي	تقني في الإلكترونيك	تطوير المعارف المعنية	تكوين في الطهي وإدارة الأعمال
مسؤول ورشة	أمـي	/	/
مراقب ورشة	04 متوسط	صيانة مستوى 1	مبادئ في التشحيم

رئيس ورشة	أمـي	/	/
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
آلـي	ثالثة ثانوي	تطوير المعارف المهنية	تكوين في الطهي
رئيس ربع	تقني سامي في التبريد	تحضير فريق عمل	مبادئ في مهمة القيادة
مراقب ورشة	ثالثة ثانوي	تطوير المعارف المهنية	تكوين في الطهي
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
آلـي	04 متوسط	/	/
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
رئيس ربع	ابتدائي	تحضير فريق عمل	إدارة الأعمال
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
آلـي	ابتدائي	/	/
رئيس ربع	أولى ثانوي	تحضير فريق عمل	إدارة الأعمال
آلـي	ثالثة ثانوي	تطوير المعارف المهنية	تكوين في الطهي
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
رئيس مصلحة التصنيع	مهندس	البيئة الصناعية	إدارة الأعمال
رئيس ربع	ابتدائي	تحضير فريق عمل	إدارة الأعمال
آلـي	ابتدائي	/	/
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مسؤول ورشة	ثالثة ثانوي	/	تكوين في الطهي
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	مبادئ أولية في التشحيم
رئيس ربع	ابتدائي	تحضير فريق عمل	مبادئ في مهمة القيادة
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	مبادئ في التشحيم
مسؤول ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	أمـي	صيانة مستوى 1	/

آلي	ثالثة ثانوي	تطوير المعارف المهنية	تكوين في الطهي
مسؤول ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	مبادئ أولية في التشحيم
n.1عون تصنيع	متوسط 04	/	/
n.1عون تصنيع	أمـي	/	/
n.1عون تصنيع	أولى ثانوي	/	/
مسؤول ورشة متربص	تقني سامي	توظيف للتكوين في الآلية	تكوين في أساسيات الآلية
n.1عون تصنيع	ابتدائي	/	/
مراقب ورشة	ابتدائي	صيانة مستوى 1	/
مراقب ورشة	أولى ثانوي	صيانة مستوى 1	مبادئ أولية في التشحيم

ب. مصلحة مراقبة النوعية:

الجدول رقم (12): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة مراقبة النوعية.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
تقني سامي في الكيمياء	تقني سامي في الكيمياء	/	/
Cuviste	أمـي	/	/
رئيس مصلحة	تقني سامي في الكيمياء	نوعي، تقني، مخطط تطوير	ملتقيات إدارة الأعمال
رئيس دولة مستوى 1	مهندس دولة في الكيمياء	إعلام آلي، مخطط تطوير	إدارة الأعمال، ويندوز، Excel
Cuviste	C.A.P في المحاسبة	/	/
Cuviste	04 متوسط	التسويق المخبري	تكوين في موقع العمل
كيميائي	C.A.P في الكيمياء	تقنيات الإعلام الآلي	ويندوز، Word ,Excel
Cuviste	7 AF	/	/
عون التجارب	03 متوسط	تحويل إلى المخبر	/
Cuviste	ابتدائي	/	/
كيميائي	ابتدائي	/	/
مخبري	ابتدائي	/	/

مخبري	C.A.P في الكيمياء	تقنيات الإعلام الآلي	ويندوز Word ,Excel
Cuviste	أمي	/	/
مهندس دولة n.1	مهندس دولة في الكيمياء	إعلام آلي	ويندوز Word ,Excel

ج. مصلحة الإرسـال:

الجدول رقم (13): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الإرسال.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
حمـال	أمي	/	/
موزع بريد	ابتدائي	/	/
رئيس رصيف	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
موزع بريد	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
رئيس رصيف	أمي	/	/
موزع بريد	أمي	/	/
رئيس رصيف	04 متوسط	/	/
ارسال آلي PI	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/
رئيس رصيف	04 متوسط	/	/
حمـال	أمي	/	/
حمـال	أمي	/	/

موزع بريد	04 متوسط	/	/
رئيسارسال	أمي		
ارسال آلي PI	ابتدائي	/	/
رئيس رصيف	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
رئيسمصحة الإرسال	C.A.Pآلة راقنة	تقنية الإعلام الآلي	إعلام الآلي
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	ابتدائي	/	/
رئيس رصيف	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
رئيس قطاع	ابتدائي	/	/
رئيس الإرسال	أولى ثانوي	/	/
حمال	أمي	/	/
عون إداري n.2	ابتدائي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	أمي	/	/
حمال	ثالثة ثانوي	/	/

4.1 قسم الموارد البشرية:

الجدول رقم (14): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الموارد البشرية.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
تقني في الجانب الاجتماعي	رهن C.A.P العمارات	تقنيات الإعلام الآلي+ قانون العمل	Excel
تقني في المستخدمين	ابتدائي	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows +ملتقى في العمل
أمينة المديرية	آلة C.A.P راقنة	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows +ملتقى في العمل
مكون n.2	S_8بكالوريا+	تقنيات الإعلام الآلي+ تسيير موارد بشرية	Excel+Windows +ملتقى في العمل
عون إداري n.2	ابتدائي	تقنيات الإعلام الآلي	/ Excel+Windows+ملتقى في العمل
عون إداري n.2	C.A.P المحاسبة	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows +ملتقى في العمل
رئيس مصلحة الآلية	تقني سامي في الإلكترونيك	/	/
وثـائقي	تقني في المكتبات	تسيير الموارد البشرية	تكوين قاعدي في الموارد البشريةوالإدارة
رئيس مصلحة التكوين	تقني سامي في الصيانة	تقنيات الإعلام الآلي+التسيير التنبؤي	تكوين قاعدي في الموارد البشريةوالإدارة
رئيس قسم الموارد البشرية	ليسانس في القانون	/	/
رئيس قطاع المبيعات	7 AF	احتياج لتكوين في الموارد البشرية	/
قطاع الآلة الراقنة	آلة C.A.P راقنة	/	/

5.1 قسم المحاسبة والمالية:

الجدول رقم (15): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة المحاسبة والمالية.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
محاسب رئيسي	المحاسبة C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	Excel
رئيس قسم المحاسبة والمالية	C.M.T.C	/	/
محـاسب	C.M.T.C	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
رئيس مصلحة المالية	المحاسبة C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
محاسب رئيسي	المحاسبة C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
أمينة القسم	آلة راقنة C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	مكتبية
رئيس مصلحة المحاسبة	B.E.P.C	تقنيات الإعلام الآلي	Excel
محاسب رئيسي	تقني	تقنيات الإعلام الآلي	Excel
محـاسب	7 AF	تقنيات المحاسبة	/
رئيس مصلحة المالية		تقنيات المحاسبة	/
محـاسب	المحاسبة C.A.P	/	/
محـاسب	تقني سامي في المحاسبة	/	/

6.1 قسم تسيير المخزونات:

أ. مصلحة التموين:

الجدول رقم (16): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة التموين.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
رئيس مصلحة المخزونات	تدوير C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
تقني سامي في كل التخصصات	تقني سامي في الكيمياء	إعلام الآلي+نقل جمركي	Excel+Windows+Word
رئيس قطاع النقل	تقني إعلام الجمارك	/	/
أمينة القسم	آلة راقنة C.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word

n.3مسير	ثالثة ثانوي	دراسة السوق	/
رئيس قسم تسيير المخزونات	مهندس دولة في الإلكترونيك	إدارة أعمال	تسيير مخزونات والتموين
رئيس قطاع المشتريات	04 متوسط	تحسين مستوى	تسيير مخزونات والتموين

ب. مصلحة تسيير المخزونات:

الجدول رقم (17): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة تسيير المخزونات.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
رئيس قطاع تسيير المخزونات	مسير C.F.A مطبخ	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
رئيس قطاع تسيير المخزونات	التكبير C.A.P والميكانيك	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
مراقبة المعطيات	A.S3	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
n.3مخزن	مدرب	/	/
n.3مخزن	ابتدائي	/	/
رئيس قطاع المشتريات	ميكانيكB.P	/	/
تسيير المخزونات	تسيير C.A.P مخزونات	نقص التأمين والاستقلالية	Excel+Windows+Word

ج. مصلحة B.M.P:

الجدول رقم (18): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة B.M.P.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
تقني سامي كل التخصصات	تقني سامي تسيير المخزونات	إعلام الآلي	Excel+Windows+Word
Pمهندس رئيسي	مهندس في الميكانيك	جانب تقني	تسيير، انتاج المعلومات، ادارة الأعمال
n.1مهندس دولة	مهندس في التسويق	جانب تقني	تسيير، انتاج المعلومات، ادارة الأعمال

7.1 قسم الصيانة:

أ. مصلحة قطاع الميكانيك:

الجدول رقم (19): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة قطاع الميكانيك.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
ميكانيك صيانة	ميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
رئيس قطاع الميكانيك	أمـي	/	/
OP_3ميكانيك صيانة	ميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
قطاع الطهي	تقني سامي في الصيانة	تقنيات الإعلام الآلي	الإعلام الآلي وإدارة الأعمال Excel+Windows+Word
OP_3ميكانيك صيانة	04 متوسط	التقييم	تطوير المستوى
OP_1ميكانيك صيانة	أمـي	التقييم	تطوير المستوى
OP_2 ميكانيك صيانة	أمـي	التقييم	تطوير المستوى
OP_3ميكانيك صيانة	تقني في الميكانيك	التقييم	تطوير المستوى
رئيس فريق الميكانيك	ميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
ميكانيك الصيانة	أمـي	/	/
ميكانيك الصيانة OP_3	ضبطC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_1ميكانيكي	آليةC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
رئيس قطاع الميكانيك	تقني سامي في الصيانة	تقنيات الإعلام الآلي	الإعلام الآلي وإدارة الأعمال
رئيس مصلحة ورشة الميكانيك	ضبطC.A.P	تقنيات الإعلام الآلي	اعلام آلي
ميكانيك الصيانة	أمـي	التقييم	تطوير المستوى
رئيس فريق الميكانيك	ميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
رئيس فريق الميكانيك	تقني في الميكانيك	التقييم	تطوير المستوى
ميكانيك الصيانة OP_2	ميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
ميكانيك الصيانة OP_3	أمـي	التقييم	تطوير المستوى

ب. مصلحة الكهرباء:

الجدول رقم (20): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الكهرباء.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
OP_2كهربائي في صيانة	ميكانيك آلي C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
كهربائي في صيانة	أمـي	التقييم	تطوير المستوى
عـامل	ابتدائي	التقييم	تطوير المستوى
رئيس منطقة	الكهرباءC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_3كهربائي في صيانة	في الكهرباء الصناعية C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
كهربائي في الصيانة	الكتروميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
لحام	كهرباء تلحيمC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_3 كهربائي في صيانة	كهرباء صناعيةC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_3كهربائي في الصيانة	أمـي	التقييم	تطوير المستوى
كهربائي في صيانة	ابتدائي	التقييم	تطوير المستوى
رئيس فريق الكهرباء	الكتروميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
تقني سامي في الكهرباء	تقني سامي في الكهرباء	التقييم	تطوير المستوى
$n.1$لحام	في التلحيمC.A.P	التقييم	تطوير المستوى
رئيس قطاع التدخل	تقني سامي في الاكتروميكانيك	التقييم	تطوير المستوى
عـامل	ثالثة ثـانوي	التقييم	تطوير المستوى
كهربائي في الصيانة	ابتـدائي	التقييم	تطوير المستوى
رئيس مصلحة الكهرباء	مهندس في الإلكتروتقني	وسائل اعلام آلي+ إدارة أعمال	اعلام آلي+ إدارة أعمال
OP_1كهربائي في الصيانة	الكتروميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_1كهربائي في الصيانة	في الكهرباء C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_2كهربائي	تقني سامي في الاكتروميكانيك	التقييم	تطوير المستوى
OP_2كهربائي	الكتروميكانيك C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_1كهربائي في الصيانة	في الكهرباء C.A.P	التقييم	تطوير المستوى
OP_1كهربائي في الصيانة	في الكهرباء C.A.P	التقييم	تطوير المستوى

ج. مصلحة **Travaux Neufs**:

الجدول رقم (21): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة Travaux Neufs.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
رئيس منطقة	التلحيمC.A.P	/	/
لحامO.H.Q	C.A.PSerrurerie	تلحيم التركيب	تلحيم في ثلاثة وضعيات 1G, 2G, 3G
رئيس مصلحة Travaux Neufs	مهندس في الميكانيك	اعلام آلي، يقظة تقنية	اعلام آلي، صيانة مشروع، إدارة أعمال
لحام $O.P_1$ CHAUDROMMERIE-	في التلحيم C.A.P	ترصيص وتقطيع	تكوين قاعدي في التلحيم
لحام-Soudeur- $O.P_1$	في التلحيم C.A.P	تلحيم التركيب	تلحيم في ثلاثة وضعيات 1G, 2G, 3G
لحامO.H	في التلحيم C.A.P	تلحيم التركيب	تلحيم في ثلاثة وضعيات 1G, 2G, 3G

د. مصلحة الآلية:

الجدول رقم (22): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الآلية.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
مهندس دولة n.2	مهندس في الألكترونيك	تعديل+اعلامآلي+ادارة الأعمال	تقييم السرعة+ اعلام آلي
رئيس مصلحة الآلية	مهندس في الإلكترونيك	تعديل+اعلامآلي+ادارة الأعمال	مقاييس الضبط+ إدارة أعمال
رئيس قطاع الآلية	تقني سامي في الميكانيك	تقنيات الاعلام آلي	اعلام آلي،إدارة أعمال
كهربائي OP_2	ابتدائي	التقييم الأولى	التقييم النهائي
عون تعديل	في C.A.P الإلكترونيك	التقييم الأولى	التقييم النهائي

هـ. مصلحة المكتب التقني المركزي BTC:

الجدول رقم (23): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة المكتب التقني المركزي BTC.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
كشاف محضر	تقني سامي في الكهرباء	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
كشاف محضر	C.E.P	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
رئيس مصلحة المكتب التقني المركزي	تقني سامي في الميكانيك	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
منفذ الرسم	التبرير C.A.P العمارات	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
كشاف محضر	تقني سامي في الصيانة الصناعية	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
تقني سامي في الصيانة	تقني سامي في الصيانة الصناعية	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
عون تحضيري منهجي	التعديلC.A.P	إعلام آلي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
كشاف محضر	تقني سامي في الصيانة الصناعية	إعلام آلي+ تحضير عالي	Excel+Windows+Word إدارة أعمال
مهندس دولة	مهندس دولة في الميكانيك	تقنيات تحضير فريق	Excel+Windows+Word إدارة أعمال

8.1 القسم التجاري:

الجدول رقم (24): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
عون تجاري	محاسبةC.A.P	اعلام آلي+ تجارة وتسويق	Excel+Windows+Word
عون تجاري	ثالثة ثانوي	اعلام آلي+ تجارة وتسويق	Excel+Windows+Word
عون تجاري	في التلحيمC.A.P	اعلام آلي+ تجارة وتسويق	Excel+Windows+Word
رئيس القسم التجاري	في المحاسبةC.A.P	/	Excel+Windows+Word
عون تجاري	5AM	اعلام آلي+ تجارة وتسويق	Excel+Windows+Word
عون إداريn.2	3AM	اعلام آلي	Excel+Windows+Word
مدون معلومات	ابتدائي	اعلام آلي	Excel+Windows+Word
عون تجاري	محاسبةC.A.P	تقنيات الاعلام آلي	Excel+Windows+Word
رئيس المصلحة التجارية	C.M.T.C	اعلام آلي+ تجارة وتسويق	ادارة أعمال+ Excel+Windows+Word
رئيس مكلف بالدراسات	/	اعلام آلي	Excel+Windows+Word
رئيس قطاع البيع	تقني في المحاسبة والمالية	/	Excel+Windows+Word

9.1 المصنع العلوي:

أ. مصلحة الحجر:

الجدول رقم (25): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
ميكانيكي n.1	أمـي	التقييم المستمر	ضبط في الميكانيك
كهرباء صيانة $O.P_1$	في الكهرباء C.A.P	/	/
لحام	9 AF	تلحيم التركيب	ضبط في التلحيم
سائق s.r	أمـي	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
Chaudronnée $O.P_1$	C.A.P	ضبط في التلحيم	تكوين في قواعد التلحيم
سائق شاحنة n.1	B.E.F	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
مسؤول ورشة	C.A.P Diesel	/	/
ميكانيك صيانة OP_2	4 AM	التقييم المستمر	ضبط في الميكانيك
سائق محجر	أمـي	/	/
مراقب ورشة	آلية C.A.P	/	/
مسؤول ورشة	أمـي	/	/
سائق شاحنة n.1	أمـي	/	/
مراقب ورشة	أمـي	/	/
مسؤول ورشة	ابتـدائي	/	/
مسؤول ورشة	4 AM	/	/
رئيس قطاع الميكانيك	C.P.A TOURNEUR(تدوير)	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
كشاف محضر للتكسير	أمـي	/	/
رئيس منصب محجر	أمـي	تحضير فريق عمل	مبادئ أولية في القيادة
سائق شاحنة n.2	ابتـدائي	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
مكلف بالتفجير	ابتـدائي	/	/
سائق شاحنة	أمـي	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1

سائق شاحنة $n.2$	ابتـدائي	/	/
مراقب ورشة	ابتـدائي	/	/
تلحيم Chauds OP_3	ابتـدائي	تلحيم التركيب	ضبط في التلحيم
مساعد طباخ	ابتـدائي	/	/
كهرباء صيانة OP_2	ابتـدائي	/	/
تقني في الكهرباء	تقني في الكهرباء	/	/
رئيس مصلحة المحجر	الكتروميكانيك C.P.A	تحضير فريق عمل	ادارة أعمال
مسؤول ورشة stagiaire	ابتـدائي	/	/
كشاف محضر	تقني سامي في الكتروميكانيك	تقنيات الإعلام الآلي	إعلام آلي+إدارة أعمال
رئيس قطاع الألكترونيك	الكهرباء الصناعية C.P.A	تحضير فريق عمل	إدارة أعمال
مسؤول ورشة	ابتـدائي	/	/
حام $O.P_1$	3 AM	تلحيم التركيب	الضبط في التلحيم
مسؤول ورشة	ابتـدائي	/	/
مسؤول ورشة	أمـي	/	/
مسؤول ورشة	ابتـدائي	/	/
مراقب ورشة	ابتـدائي	/	/
ميكانيك صيانة	ميكانيك C.P.A	التقييم المستمر	الضبط في الميكانيك
رئيس محجر	تقني في التفجير	/	/
رئيس الإرسال في المحجر	ابتـدائي	/	/
سائق شاحنة $n.2$	ابتـدائي	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
سائق مكسرة الحجارة	أمـي	/	/
مكلف بالتشحيم OP_2	ابتـدائي	التقييم المستمر	الضبط في الميكانيك
سائق شاحنة $n.1$	ابتـدائي	/	/
سائق شاحنة $n.1$	أمـي	/	/
رئيس فريق الميكانيك	ابتـدائي	التقييم المستمر	الضبط في الميكانيك
عون اداري $n.1$	المحاسبة C.P.A	/	/

مراقب ورشة	ابتـدائي	/	/
مسؤول ورشة متربص	ابتـدائي	/	/
لحام $O.P_1$	/	تلحيم	الضبط في التلحيم
لحامO.H.Q	4 AM	تلحيم	الضبط في التلحيم
سائق شاحنة $n.1$	3 AM	صيانة دائمة للشاحنات	صيانة مستوى 1
مسؤول ورشة	4 AM	/	/
رئيس ورشة	أمـي	/	/
كهربائي $O.P_1$	C.P.A	/	/
تقني سامي في الكهرباء	تقني سامي في الإلكتروميكانيك	تحضير فريق عمل	ادارة أعمال
مساعد المكلف بالتفجير	متوسط	/	/

ب. مصلحة ورشة الميكانيك:

الجدول رقم (26): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة ورشة الميكانيك.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
ميكانيك صيانة OP_2	أمـي	/	/
ميكانيك الصيانة OP_3	C.A.P ميكانيك	وسائل المراقبة التقنية	مكلف بالقياس
O.H.Q Tourneur	C.A.P التدوير	وسائل المراقبة التقنية	مكلف بالقياس
مكلف بالتشحيم $O.P_1$	أمـي	وسائل المراقبة التقنية	التشحيم
رئيس قطاع	تقني في الميكانيك	تقنيات الإعلام الآلي+ تحضير فريق عمل	إعلام آلي+ادارة أعمال
رئيس مصلحة ورشة الميكانيك	C.A.P ميكانيك آلي	تقنيات الإعلام الآلي	التشحيم
مكلف بالتشحيم $O.P_1$	أمـي	وسائل المراقبة التقنية	التشحيم
مكلف بالتشحيم $O.P_1$	أمـي	وسائل المراقبة التقنية	/
مكلف بالتخزين	أمـي	/	صيانة مستوى 1
ميكانيك الصيانة $O.P_1$	C.A.P تخطيط بناء	صيانة الشاحنات	صيانة مستوى 1+ إدارة أعمال

رئيس قطاع	تقني سامي في الصيانة	صيانة الشاحنات	صيانة مستوى 1
ميكانيكي $O.P_1$	أمـي	صيانة الشاحنات	التشحيم
مكلف بالتشحيم n.2	متوسط	وسائل المراقبة التقنية	التقييم
عامل n.2	4 AM	التقييم	القياس
ميكانيك الصيانة $O.P_1$	ابتـدائي	وسائل المراقبة التقنية	القياس
O.H.Q Tourneur	C.A.P التدوير	وسائل المراقبة التقنية	القياس
O.H.Q Tourneur	C.A.P ميكانيك آلي	وسائل المراقبة التقنية	القياس
عامل	3 A.S	/	تكوين في الطهي (الفرن)
O.H.Q	أمـي	/	/
ميكانيكي OP_1	أمـي	صيانة الشاحنات	صيانة مستوى 1
ميكانيك الصيانة OP_3	أمـي	صيانة الشاحنات	صيانة مستوى 1
ميكانيك الصيانة OP_3	C.A.P ميكانيك	وسائل المراقبة التقنية	القياس
رئيس Grutier	C.A.P ميكانيكآلية	صيانة الشاحنات	صيانة مستوى 1
ميكانيك صيانة OP_2	أمـي	وسائل المراقبة التقنية	التشحين
عون تقني	C.A.P ميكانيك	صيانة الشاحنات	التقييم
O.H.Q ميكانيك صيانة	C.A.P ميكانيك	وسائل المراقبة التقنية	القياس
رئيس فريق MANUT	أمـي	التقييم	صيانة مستوى
مكلف بالتشحيم $O.P_1$	أمـي	وسائل المراقبة التقنية	التشحيم
مكلف بالتشحيم $O.P_1$	أمـي	التقييم	التقييم
OP_3 TOURNEUR	C.A.P التدوير	التقييم	التقييم

ج. مصلحة الوسائل:

الجدول رقم (27): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة الوسائل.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
رئيس فريق FLUINDE	ابتدائي	القياس	وسائل المراقبة التقنية
ميكانيكي في الصيانة OP_3	C.A.P ميكانيك	/	/
رئيس ورشة	أمي	/	/
ميكانيك صيانة OP_3	C.A.P ميكانيك	/	/
ميكانيك صيانة OP_3	أمي	الإختلاف في الزيوت والتشحيم	التشحيم
O.H.Q	تقني في الري	القياس	/
رئيس قطاع الميكانيك	تقني سامي في الصيانة الصناعية	الإعلام الآلي والتحضير	إدارة الأعمال Excel+Windows+Word
رئيس قطاع الميكانيك	تقني سامي في الصيانة الصناعية	الإعلام الآلي والتحضير	إدارة الأعمال Excel+Windows+Word
ميكانيك صيانة OP_3	C.A.P ميكانيك	/	/
رئيس مصلحة الوسائل	مهندس في الهندسة الميكانيكية	الإعلام الآلي والتحضير	إدارة الأعمالExcel+Windows+Word
ميكانيك صيانة O.H.Q	ابتدائي	/	/
ميكانيك صيانة O.H.Q	C.A.Pميكانيك	/	/
مساعد ميكانيكي	C.A.Pميكانيك	التقييم	/
مساعد ميكانيكي	C.A.Pميكانيك	التقييم	/

د. مصلحة ورشة **Chaudronnerie** – نجارة النحاس:

الجدول رقم (28): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة نجارة النحاس.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
مختص في نجارة النحاس OP_3	C.P.A	تخطيط نجارة النحاس	تكوين في قواعد تخطيط نجارة النحاس
مختص في نجارة النحاس OP_3	C.P.A	تخطيط نجارة النحاس	تكوين في قواعد تخطيط نجارة النحاس
لحامOP_3	C.P.A صيانة السيارات	تخطيط نجارة النحاس	تكوين في قواعد تخطيط نجارة النحاس
لحامOP_3	C.P.A صيانة النحاس	تلحيم	/
لحامOP_3	C.P.A التلحيم	تلحيم	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
رئيس فريق CHAND	تقني في الميكانيك	تخطيط نجارة النحاس	تكوين في قواعد تخطيط نجارة النحاس
لحام O.H.Q	إبتدائي	تلحيم	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاس O.H.Q	أمي	تلحيم	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاس OP_3	ابتدائي	تلحيم	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
رئيس ورشة نجارة النحاس	C.P.A	تقنيات الإعلام الآلي	Excel+Windows+Word
رئيس قطاع نجارة النحاس	تقني سامي في الصيانة	تلحيم	ادارة أعمال
لحامOP_3	ابتدائي	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
رئيس فريق نجارة النحاس	متوسط	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
رئيس فريق نجارة النحاس	ابتدائي	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاس OP_2	C.P.A تلحيم	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاسOP_1	ابتدائي	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاسOP_1	C.P.A نجارة النحاس والتلحيم	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاسOP_1	C.P.A نجارة النحاس والتلحيم	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G
مختص في نجارة النحاسOP_1	C.P.A نجارة النحاس والتلحيم	تكوين مختص	ضبط التلحيم في 03 وضعيات 1G ,2G ,3G

هـ. مصلحة E.M.R:

الجدول رقم (29): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة E.M.R.

الوظيفة	التأهيل	نقص مهني ثابت	التكوين المقدم
رئيس مصلحة E.M.R	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	تقنيات الإعلام الآلي	إدارة الأعمال Excel+Windows+Word
ميكانيك آلية n.1	C.A.P ميكانيك آلية	/	/
رئيس فريق E.M.R	ميكانيك آلية	/	/
تقني سامي E.M.R	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	التقييم	إدارة الأعمال
ميكانيك آلي OP_3	إبتدائي	/	/
تقني سامي في E.M.R	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	التدخل، الصيانة اليومية	إدارة أعمال، ري
رئيس فريق E.M.R	إبتدائي	التدخل، الصيانة اليومية	صيانة الشاحنات
ميكانيكي n.3	أمـي	إعلام آلي، التكنولوجيا المتطورة	صيانة الشاحنات
كشاف محضر	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	إعلام آلي، التكنولوجيا المتطورة	صيانة الشاحنات
تقني سامي E.M.R	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	التدخل في الري	صيانة الشاحنات
تقني سامي E.M.R	تقني سامي في الشاحنات الدائرة	التدخل في الري	إدارة أعمال، ري
كشاف محضر	شهادة في الآلة الراقنة	/	/
O.H.Q	C.P.A ميكانيك آلية	التدخل	سياقة وصيانة الشاحنات

III – الفساد في الجانب القانوني:

أولا – داخل نسق القانون التنظيمي:

1– حسب القانون التنظيمي:

ديباجة:

تندرج هذه الاتفاقية الجماعية في إطار تطبيق النصوص التشريعية والتطبيقية الجديدة السارية على علاقات العمل ولاسيما:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل بالقانون رقم 90-29 المؤرخ في 1990/12/21، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 1996/07/09.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالحماية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المعدل بالقانون رقم 91-28
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم فقدان عملهم بصورة غير إرادية.
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 الذي ينشأ التقاعد المسبق.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 الذي ينشأ التأمين على البطالة.

كما أنها تتماشى والأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية لفرع مواد البناء، المبرمة وفقا للباب السادس من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه والمتضمن التفاوض الجماعي. بين المستخدم والممثلين النقابيين للمؤسسة.

- المشاركة في أعمال التكوين وتحسين الأداء، وتجديد التأهيل التي يعهد بها المستخدم في إطار تحسين سير الهيئة المستخدمة أو زيادة فعاليتها أو تحسين الرعاية الصحية والأمن.
- مراعاة الواجبات الناجمة عن عقد العمل، والنظام الداخلي، وهذه الإتفاقية.

المادة 6: بند يتعلق بعدم المنافسة:

يحظر على كل عامل أن يجوز هو شخصيا، أو بواسطة شخص آخر، مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أخرى أو شركة منافسة لا "زبونة"، أو متعاملة تعاملا ثانويا، لها علاقات، على العموم،مع المستخدم، إلا بموافقة معللة قانونا من هذا الأخير.

وفي حالة ما إذا كان مسموحا له وبصورة قانونية أن يمارس نشاطا موازنا، فإنه يحظر عليه منافسة المستخدم إما مباشرة أو بصورة غير مباشرة بواسطة طرف ثالث.

المادة 7: السر المهني:

يمنع منعا باتا تحويل وثائق ذات طابع مالي أو محاسبي أو تجاري وتقني وإخفاؤها وإتلافها.

لاترفع إلزامية السر المهني إلا بالقانون أو ترخيص كتابي من الجهة المشرفة.

الباب الثاني: علاقات العمل الفردية

الفصل الأول: شروط التوظيف وكيفياته

المادة 8: التوظيف:

تجرى على كل مترشح لمنصب عمل دونما إلتزام بالتوظيف:

1. فحوص طبية تسمح بمعرفة قدراته البدنية لشغل منصب العمل الذي يطلبه.
2. فحوص أو إختبارات الدخول عن قدراته وكفاءته المهنية.

المادة 9: سن التوظيف:

لا يجوز بحال من الأحوال أن يقل الحد الأدنى من العمر للتوظيف 16 سنة، وعندما يسمح منصب عمل ما بتوظيف أعوان دون 16 سنة، بعد عقد تمهين وفقا للتشريع المعمول به.

يمكن أن تكون شروط التوظيف جزءا من معايير التوظيف لبعض مناصب العمل، لا يجوز توظيف عمل قاصر إلا بناء على تقديم رخصة يعدها وليه الشرعي.

لا يجوز أن يوظف العامل القاصر للقيام بأشغال خطرة أو غير نقية أو مضرة بصحته أو مسيئة إلى مثله الخلقية.

المادة 10: فترة التجربة والإختبار

يخضع كل مترشح قبله المستخدم، لإختبارطواله المدة:

136/164 * شهرين (02) بالنسبة لموظفي التنفيذ

185/215 *أربعة (04) أشهر لموظفي المهارة

216/400 * ستة (06) أشهر للإطارات، ويمكن رفع هذه المدة إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب تأهيلا أعلى (الإطارات السامية).

يمكن تمديد فترت التجربة مرة واحدة ولمدة لاتزيد على الفترة المحددة في هذه المادة.

يجب أن يبلغ العامل بالتمديد كتابيا.

ويمكن الطرفي العامل والمستخدم، أن يقوما خلال هذه الفترة بنقض عقد العمل دونما تعويض أو إشعار مسبق.

المادة 11: فترة التجربة غير المرصية

يوضع حدا لعقد العمل أثناء فترة التجربة أو في نهايتها، ودونما تعويضات أو إشعار مسبق، إذ لم تكن نتائجها مرضية، ويبلغ فسخ العقد كتابيا.

المادة 12: فترة التجربة المرضية

يثبت العامل في منصبه إذا أسفرت نتائج فترة التجربة عن نتائج مرضية، ويتلقى لهذا الغرض قرارا بالتثبيت يبين تصنيفه ومكان تعيينه، وأجره.

وبحسب فترة التجربة في حساب سنوات أقدميته.

المادة 13: أصناف العقد

يمكن أن يوظف العامل بعقد ذي مدة محددة أو غير محددة، وللعمل كامل الوقت أو جزءا منه في أي من نمطي التعاقد.

يكون الوقت الجزئي مساويا على الأقل لنصف الوقت الكامل المناسب لمدة العمل الأسبوعية القانونية.

لايجوز توظيف أي عامل لمدة تقل عن الوقت الجزئي.

المادة 14: عقد لمدة غير محددة للعمل جزءا من الوقت

يمكن العامل أن يعمل في اطار عقد لمدة غير محددة، لكن لجزء من الوقت في حالتين:

1- إذا كان حجم العمل المتاح لايسمح باللجوء إلى خدمات العامل كامل الوقت.

2- إذا طلب العامل المباشر الخدمة ذلك لأسباب عائلية أو لقضاء شؤون خاصة.

يجب أن يكون الطلب مقبولا من المستخدم.

المادة 15: عقد لمدة محددة

يمكن أن يوظف العامل في اطار عقد لمدة محددة، في الحالات الأربع المنصوص عليها دون غيرها في التشريع المعمول به ولاسيما:

1- إذا كان العمل مرتبطا بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد.

2- في حالة إستخلاف صاحب منصب عمل يتغيب صاحبه مؤقتا ويتعين على المستخدم حفظ المنصب لصاحبه.

3- لإنجاز أشغال دورية ذات طابع متقطع.

4- في حالة وجود حجم زائد من العمل.

تبين علاقة العمل في جميع الحالات، مدة عقد العمل ودواعي المدة المقررة.

الفصل الثاني: سير علاقة العمل

المادة 16: تصنيف العامل عند التوظيف

يجب أن يتوفر في المترشح للتوظيف لمنصب العمل على قواعد لذلك المنصب على نحو ما هي محددة في قائمة مناصب العمل بالمؤسسة.

يحدد تصنيف العامل حديث التوظيف بمستوى صنف المنصب المعين.

المادة 17: الترقية السنوية بالجدارة

تتم الترقية بالاختيار في حدود قسط سنوي لا يتجاوز 10%من عدد العمال، بناء على إقتراح من الجهة المشرفة المؤهلة وبعد موافقة المديرية العامة.

تكون هذه الترقية في مستوى 2 % من الأجر القاعدي سنويا ويكون محدودا بنسبة 10%.

تتاح إمكانية جديدة بالترقية حسب الجدارة في حالة تغيير منصب العمل وبهذه الصفة، تحل هذه الميزة محل سابقتها.

وينجم التدرج في الرقي المستحق بموجب الجدارة عن نتائج تقدير عمل العامل وتنقيطه السنوي.

المادة 18: الترقية

يعد الانتقال من صنف إلى صنف ترقية

ويمكن العامل أن يستفيد ترقية في الحالات الآتية:

- نتيجة نجاح في امتحان داخلي تنظمه المؤسسة أو في أعقاب فترة تدريب كللت بالنجاح.
- نتيجة قيام العامل برفع مستواه بصورة فردية وحصوله على شهادة معترف بها.
- بناء على اقتراح من الجهة المشرفة المؤهلة لهذا الغرض.

تندرج الترقية في اطار خطة الحياة المهنية، وميثاق الترقية والمناصب المطلوب شغلها في المؤسسة.

الفصل الثالث: نقل العامل وتغيير منصب عمله

نقل العامل الى مكان عمل آخر

المادة 19:

يمكن للمستخدم أن ينقل عاملا إلى منصب عمل يناسب مؤهلاته، ويقع في أي مكان تنشط فيه المؤسسة، وذلك متى تطلبت ضرورات الخدمة ذلك وما على العامل في هذه الحالة إلا قبول التعيين.

إذا كان نقل العامل نهائيا إلى مكان آخر بفرض تغيير مقر الإقامة فإن منافع خاصة تمنح له (السكن، مصاريف الترحيل).

المادة 20:

يمكن الجهة المشرفة المؤهلة، في حالة شغور منصب العمل، وفي انتظار شغله، أن تعين خلفا لمدة لاتزيد عن ستة أشهر.

يستفيد العامل المؤقت، أثناء تلك الفترة، تعويض "الانابة" يساوي مبلغه الفارق بين أجره والأجر المناسب للمنصب المستخلف عليه.

وعند انقضاء هذه المهلة، إما أن يثبت العامل في هذا المنصب وإما أن يعود إلى منصبه الأصلي.

الفصل الرابع: وقف علاقة العمل

المادة 21:

يحصل وقف علاقة العمل بقوة القانون، وفقا للأحكام التشريعية المعمول بها بفعل مابأتي:

- الاتفاق المتبادل بين الطرفين.
- العطل المرضية أو ما يمثلها على نحو ما هو منصوص عليه في التنظيم المتعلق بالضمان الإجتماعي.
- أداء الخدمة الوطنية، أو فترة الإستيفاء فيها أو إعادة التجنيد.
- حرمان العامل من حريته طالما لم يصدر حكم نهائي بإدانته.
- القرار التأديبي القاضي بوقف العامل من وظيفيفته.
- الممارسة القانونية للحق في الإضراب.
- العطلة غير المأجورة.

يعاد دمج العمال المعنيين تلقائيا في مناصب عملهم أو في أي مناصب ذات الأجور العادلة عند انقضاء الفترات التي أوجبت وقف علاقة العمل.

المادة 22: الاحالة على الاستبداع

يتم الاحالة على الاستبداع وفقا لعلاقة العمل

المادة 27: الانتداب المأجور

يمكن أن ينتدب العامل بأجر في اطار اتفاق مشترك مع مديرية المؤسسة للغرضين الآتيين:

- متابعة دورة تكوينية مأذون به مسبقا من المؤسسة.
- ممارسة عمل دائم لدى منظمة نقابية.

الفصل السادس: إنهاء علاقة العمل

المادة 28: حالات إنهاء علاقات العمل

- إبطال أو إلغاء عقد العمل بصورة قانونية.
- أنتهاء مدة العقد ذي الأمد المحدد.
- الإستقالة.
- التسريح.
- العجز الكلي عن العمل كما هو محدد في التشريع.
- التسريح للتخفيف من عدد العمال.
- وقف النشاط القانوني للمؤسسة.

- التقاعد.
- الوفاة.

المادة 29: الاستقالة

الاستقالة هي نقض ارادي لعقد العمل

وفي هذه الحالة، يجب على العامل أن يبلغ كتابيا إرادته التي لايشوبها أي لبس بوضع حد لعقد العمل عند انقضاء مهلة عطلة أو اشعار مسبق إجباري.

مهلة العطلة الالزامية هي:

- شهر (01) واحد لعمال التنفيذ
- شهران (02) لعمال المهارة
- ثلاثة (03) أشهر للاطارات

يناسب الاشعار المسبق فترة عمل، ولايترتب عليه دفع أجر ليس له مقابل من العمل، بما في ذلك اتفاق الطرفين على تقليص المدة.

وتبدأ مدة الاشعار المسبق في تاريخ استلام المستخدم رسالة الاستقالة.

لا يجوز للمستخدم أن يرفض الاستقالة أو يؤخر تنفيذها، فهي حق العامل الذي يخضع لالزامية احترام مدة الاشعار المسبق حيث يشطب اسمه من قائمة عمال المؤسسة.

وفي حالة مغادرة العامل منصبه دون احترام الاشعار المسبق الالزامي أو قبل انقضاء اجله، يعد ذلك تخليا عن المنصب، ويترتب عليه تسريحه دونما تعويضات أو إشعار مسبق.

المادة 30: شهادة العمل

تسلم للعامل عند انهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ توظيف العامل وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذلك المناصب المشغولة والفترات المناسبة لها.

المادة 31:

لا يلغي تسليم شهادة العمل حقوق المستخدم والعامل وواجباتهما الناشئة عن عقد العمل أو عقد التكوين إلا إذا حصل اتفاق كتابي بينهما على غير ذلك.

الفصل السابع: حماية الشغل والأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصورة غير إرادية

المادة 32:

يمكن المستخدم، عملا بالمادة 69 من القانون رقم 90-11، وعندما تقتضي الضرورة الإقتصادية أن يقوم بتخفيف عدد العمال.

المادة 33:

تجري شروط التخفيف من عدد العمال وكيفياته وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن " الحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم أن يفقدوا مناصب عملهم
ضمن أسباب اقتصادية".

المادة 34:الجانب الاجتماعي

يتم اعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض عليه وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 ولاسيما المواد 10 إلى 16 منه.

المادة 35:

يصاغ الجانب الاجتماعي في مرحلة واحدة تسمح بتجديد واعداد قوائم العمال الذين:

- يحالون على التقاعد.
- تقبل احالتهم على التقاعد المسبق.
- يعاد نشرهم.
- يسرحون لاسباب اقتصادية تمهيدا لقبولهم ضمن المستفدين من أدوات التأمين على البطالة.

المادة 36:

يتألف جهز حماية العمال من خطر إضاعة الشغل بصورة لاإرادية لأسباب اقتصادية، من أدوات قانونية تؤسس ما يأتي:

نظاما للتقاعد المسبق.

نظاما للتأمين على البطالة.

المادة 38: التقاعد المسبق

يسمح نظام التقاعد المسبق للعمال الذين قد يفقدون شغلهم بورة غير إرادية لأسباب اقتصادية، استفادة احالتهم على التقاعد المسبق طوال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل بلوغهم السن القانوني للتقاعد على نحو ما هو منصوص عليه في القانون رقم 83-12.

المادة 39:

لكي يستفيد العامل الذي تعرض لتسريح في اطار اما عملية تخفيف من عدد العمال، أما لتوقف النشاط المستخدم قانونا، من الاحالة على التقاعد المسبق، يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يبلغ 50 سنة على الأقل إذا كان ذكرا، و45 سنة على الأقل أذا كانت أنثى.
- أن يتجمع من سنوات العمل أو ما يماثلها، القابلة للتصحيح بمقتضى التقاعد ما يساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لاتقل عن عشر (10) سنوات منها ثلاث (03) سنوات سابقة لإنهاء علاقة العمل.
- أن تكون ضمن قائمة العمال الذين يسرحون لتخفيف عددهم أو انتهاء النشاط المستخدم.

المادة 40:

تجري كيفيات الاحالة على التقاعد المسبق وفقا لأحكام المرسوم رقم 94-09 الذي ينشئ التقاعد المسبق.

المادة 41: التأمين على البطالة

ينشأ نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال، ضد مخاطر اضاعة الشغل قسرا لأسباب إقتصادية.

المادة 42:

لكي يستفيد العامل الذي يتم تسريحه تخفيفا لعدد العمال، أو انهاءا قانونيا لنشاط المستخدم، من أداءات التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون مشتركا في الضمان الإجتماعي طوال فترة مجمعة لاتقل عن ثلاث (03) سنوات.
- أن يكون عاملا مثبتا في المؤسسة قبل التعرض لإجراء التسريح لأسباب إقتصادية.
- أن يكون مشتركا ومستوفى الإشتراكات في نظام التأمين على البطالة منذ ما لا يقل عن ستة (06) أشهر قبل إنقضاء علاقة العمل.

المادة43:

يتم قبول العامل للإستفادة من أداءات التأمين على البطالة وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي ينشئ التأمين على البطالة.

المادة 44:

يخول العامل المسرح في إطار التخفيف من عدد العمال والمستفيد، قبولا في نظام التأمين على البطالة حقا في تعويض يساوي ثلاثة (03) أشهر من الأجر على ذمة المستخدم، ويدفع له عند التسريح.

المادة 45:

يحسب التعويض المنصوص عليه في المادة 44 أعلاه، على أساس الأجر الشهري الاجمالي المتوسط الذي يتلقاه خلال الاثني عشر(12) شهرا السابقة لإنهاء علاقة العمل.

المادة 46:

إذا كان انخفاض الانتاج أو المردود راجعا الى أسباب ظفية أو هيكلية، وكان بناء على الهيئة المستخدمة مهددا بصورة خطيرة، فإنه ينجر عنه مراجعة أشكال ومستويات الأجور بما يعادل انخفاض النشاط، وذلك عملا بالأحكامالقانونية القانونية المتعلقة بالحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم إضاعة شغلهم بصورة غير إرادية.

المادة 47:

إذا ظهرت على أحد العمال قدرات بدنية أو ذهنية منخفضة بسبب حادث، أو مرض، أو تقدم في السن، فإنه يعين في منصب عمل آخر يناسب قدراته الجديدة، عقب فترة إعادة تكييف مهني منصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 48:العجز المهني

إذا لم يعد أحد العمال قادرا على القيام بمهامه المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله، يمكن المشرفين عليه أن يقرروا منحه تكوينا مناسبا ومكملا بحيث يستجيب لمتطلبات المنصب

وإذا لم يكن هذا التكوين مجديا، تستنزل مرتبة العامل لقصور مهني ويتمثل هذا الاستنزال في اعادة تعيين العامل لشغل منصب عمل من مستوى تصنيف أدنى مع الأجر الرتبط به.

المادة 49: التقاعد

سن التقاعد محدد بستين (60) عاما للرجل، وخمسة وخمسين (55) للمرأة

- تستفيد العاملات الاتي ربين طفلا أو عدة أطفال لمدة تسعة أعوام على الأقل تخفيضا في سن التقاعد بنسبة سنة واحدة لكل طفل ضمن حدود ثلاث (03) سنوات.
- يجب على المؤسسة أن تقوم قبل اثني عشر (12) شهرا من حلول موعد إحالة العون على التقاعد، أن يخبر العون المعني بذلك ليتسنى له تكوين ملفه الذي يخوله الحقوق في الحصول على معاش نظام التقاعد.
- لا تنفرر أنه إحالة على التقاعد قبل أن تتكفل هيئات التقاعد بالعامل.

الباب الرابع: التصنيف– الأجور– العلاوات والتعويضات

الفصل الأول: تصنيف مناصب العمل

المادة 73:

يشكل تصنيف مناصب العمل بالنسبة للمؤسسة أداة فضلى لسياستها الأجورية ويجسد هذا التصنيف تدريج مناصب العمل في المؤسسة وترتيبها.

المادة 74:

تحلل جميع مناصب العمل في المؤسسة، باستثناء وظائف الإطارات، ويوافق عليها وتصنف في شبكة تصنيف.

المادة 75:

يعين كل منصب عمل في قائمة المناصب بما يأتي:

- عنوانه.
- مؤشر التصنيف المخصص له.

المادة 76:

تتألف شبكة التصنيف من ثلاث مجموعات اجتماعية مهنية.

- المجموعة 1: التي تبدأ من الرقم الاستدلالي 100 إلى الرقم الاستدلالي 164 تدعى مجموعة التنفيذ.
- المجموعة 2: التي تبدأ من الرقم الاستدلالي 165 إلى الرقم الإستدلالي 500 تدعى مجموعة الإطارات التي تشمل:

الاطارات والاطارات السامية.

المادة 77:

يحدد التصنيف والأرقام الاستدلالية المناسبة لها في ملحق بهذه الإتفاقية.

الفصل الثاني: الأجر القاعدي

المادة 78:

يتلقى العامل على سبيل الراتب أجر يتألف من الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات.

المادة 79:

يحدد الأجر القاعدي بالرقم الاستدلالي المخصص لمنصب العمل مضروبا في القيمة النقدية للرقم الاستدلالي المعمول به،وهذه القيمة هي 55دج.

الفصل الثاني: العلاوات

المادة 80: العلاوات المرتبطة بالمردود والانتاجية

تنشأ في المؤسسة علاوة تدعى "حافزة العاملين".

المادة 81:

تخصص هذه العلاوة، على سبيل الاستئثار، لمكافأة حسن أداء العامل بغية حفز مردوده.

تعدل هذه العلاوة تبعا لمقاطعات الأنشطة في المؤسسة.

المادة82:

يحسب مبلغ الحافز على أساس ضوابط محددة لكل جماعة عمال من الجماعات مختلف قطاعات الأنشطة في المؤسسة.

ومقاييس القيم الاستدلالية المخصصة لهذه الجماعات مذكورة تفاصيلها في الملحق.

المادة 83:

الضوابط المذكورة في المادة 82 أعلاه هي الآتية:

- مصانع الاسمنت.
- مصانع أو معامل الاسمنت والجبس.
- وحدات تقديم الخدمات.
- المقر المركزي.

المادة 84:

تحدد مبادئ نظام الحوافز ومحتواه وكيفيات تخصيصه في ملحق بهذه الاتفاقية.

المادة 85:

يرتبط دفع العلاوة الحافزة بالتواجد الفعلي للعامل، وتحدد المؤسسة معايير التقييم وضوابط القياس والتقدير.

الفصل الرابع: النظام التعويضي

المادة 86: التعويض عن الأقدمية

تخول الأقدمية المكتسبة داخل المؤسسة أو خارجها حقا للعامل في التعويض تحدد نسبته ودورية استحقاقه حسب الآتي:

تصحح السنوات المؤداة داخل المؤسسة وفرع مواد البناء على أساس:

- من سنة (01) واحدة إلى عشر (10) سنوات: 01%
- من احدى عشرة (11) سنة إلى خمسة عشر (15) سنة: 1.50%
- من ست عشرة (16) سنة إلى عشرين (20) سنة: 2%
- من عشرين (20) سنة إلى ثلاثين (30) سنة: 2.50%
- أكثر من ثلاثين (30) سنة: 3%

تصحح سنوات العمل المؤداة خارج المؤسسة وفرع مواد البناء على أساس 0.5 %من الأجر القاعدي.

المادة 87: رفع أجر الساعات الإضافية

يتلقى العامل المطلوب منهأداء ساعات إضافية حسب الشروط المحددة في المادتين 54 و55 تعويضا ينجم مبلغه عن تطبيق الزيادات الآتية على الأجر القاعدي.

- 50%عن الساعات الإضافية الأربع (04) الأولى.
- 75% عن الساعات الإضافية المؤداة زيادة على الساعة الرابعة.
- 100% عن الساعات الإضافية المؤداة ليلا وعن الساعات المؤداة استثناء يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عند ابتداء من الساعة الأولى.

المادة 88: التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

إذا تطلبت المهام المتصلة بمنصب عمل ما لجوءا متكررا كثيرا إلى ساعات إضافية. يمكن ابتذال التعويضات عن الساعات الإضافية بتعويض جزافي يدعى "التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة".

والمبلغ الشهري للتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة المحدد بنسبة 20% من الأجر القاعدي يناسب مدة شهرية متوسطة لا تتجاوز 22 ساعة عمل إضافية.

يحل التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة محل أي مكافأة أخرى عن أشغال مؤداه في شكل ساعات إضافية.

وقائمة المناصب التي تخول الحق في هذا التعويض، وكذلك مستوى منحه ملحقة بهذه الإتفاقية.

ويمكن قيام المؤسسة بتحسين هذه القائمة عند الحاجة.

المادة 89: التعويض عن التضرر في العمل

يمنح تعويض عن التضرر في العمل عندما يتضمن منصب العمل مهام أو ظروف عمل ذات محاذير من المشقة أو الاتساخ أو التعفن أو الخطر.

تحدد المناصب التي تخول الحق في هذا التعويض وكذلك النسب المطابقة لها في قائمة ملحقة بهذه الاتفاقية.

المادة 90: التعويض عن منصب العمل التناوبي

يمنح التعويض عن العمل التناوبي للعاملين في مناصب يسير العمل فيها باستمرار وتخضع لقوام ذات صلة بنظام التناوب.

3 x8 متواصلة	25 % من الأجر القاعدي
3 x8 متقطعة	15 % من الأجر القاعدي
2 x8 متقطعة	10% من الأجر القاعدي

وفيما يخص المناصب التي تنطوي على فترات يحق فيها النشاط، ويحدد التعويض على النحو الآتي:

المادة 117: الفحوص الطبية

يتعين على المستخدم أن يجبر جميع العمال الأجراء على الخضوع لفحص طبي ولو لمرة واحدة في السنة.

المادة 118: لجنة الرعاية الصحية والأمن

ينشئ المستخدم وفقا للتشريع المعمول به، لجنة متساوية الأعضاء للرعاية الصحية والأمن في كل موقع عمل على حدا.

تتمثل مهام لجنة الرعاية الصحية والأمن فيما يأتي:

- إحصاء الخطوات الواجب القيام بها في مجال الرعاية الصحية والأمن وتحسين ظروف العمل.
- إعداد برنامج أعمال سنوي في مجال الرعاية الصحية والأمن.

الباب السابع: التأديب والانضباط

الفصل الأول: الأخطاء المهني

المادة 119: التعريف

يعد كل إخلال بالالتزامات المهنية، والإهمال، ومخالفة قواعد الأمن، وعدم الانضباط بصورة عامة، خطأ مهنيا يحق عليه عقوبات تأديبية.

المادة120: تصنيف الأخطاء المهنية

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بصفتها الجنائية إلى:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.

تضبط قائمة الأخطاء التي من شأنها أن تستوجب عقوبة تأديبية وتوزيعها حسب الدرجات إلى النظام الداخلي للمؤسسة.

IV القوانين التي تحكم الموارد البشرية:

المادة144: صلاحية مندوبي العاملين

لما كانت المؤسسة تتألف من مواقع عمل عديدة منفصل بعضها عن البعض أو وحدات، فإن مندوبي العاملين في كل وحدة منفصلة يمارسون تحت رقابة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة فيما يتعلق بالمعلومات التي يبلغ عليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل.

يقوم المندوبون بأي خطوة ملائمة لدى المستخدم عندما لا تكون الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالرعاية الصحية، الأمن، وطب العمل، غير مرعية.

المادة145: تمثيل لجنة المشاركة

تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غيرهم، متصرفين يكفلون بتمثيل العمال في مجلس الإدارة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة146: حماية مندوبي العاملين

لا يجوز أن يتعرض أي مندوب عن العاملين لأي إجراء تتخذه مديرية المؤسسة في حقهم من تسريح أو نقل إلى مكان عمل آخر أو أي عقوبة تأديبية أخرى مهما يكن نوعها بسبب ما يقوم به من أعمال في نطاق تفويضه.

الباب العاشر: ممارسة الحق النقابي

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 147: تكريم منظمات نقابية

تعد ممثلة للعمال في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للوسط، المنظمات النقابية للعمال التي تضم مالا يقل عن 20 %من إجمالي عدد العمال الأجراء في المؤسسة، أو الذين لهم تمثيل بما لايقل عن 20 % في لجنة المشاركة.

المادة 147: صلاحيات المنظمات النقابية

تكون للمنظمات النقابية للعمال الأجراء التي تحظى بالمثل في المؤسسة ضمن إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما الصلاحيات الآتية:

- المشاركة في التفاوض بشأن الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي.
- المشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تسويتها.
- الاجتماع مع أعضاء الجمعية النقابية في مواقع العمل أو محلات تابعة لها، خارج ساعات العمل، وبصورة استثنائية، أثناء ساعات العمل عند الحصول على موافقة المستخدم.

- لإعلام مجموعات العمال المهنيين عن طريق نشريات أو منشورات معلقة في أماكن ينص عليها النظام الداخلي.
- القيام في مواقع العمل بجمع الاشتراكات النقابية لدى أعضائها حسب اجراءات يتفق عليها مع المستخدم.
- القيام بأعمال تكوين نقابي تشمل الأعضاء المنخرطين فيها.

الفصل الثاني التمثيليات النقابية

المادة 150:

يمكن لكل منظمة نقابية أن تنشئ لها في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للوسط، هيكلا نقابيا وفقا لقانونها الأساسي، مت انخرط فيها ما لا يقل عن ثلاثين (30) مشتركا.

المادة 151: تمثيل المندوبين النقابيين

بصرف النظر عن القانون الأساسي للمنظمة النقابية التي تمثل العمال الأجراء المعنيين المذكورين في المادة 113، يمثل الهيكل النقابي مندوب واحد أو عدة مندوبين نقابيين ينتخبهم الهيكل النقابي حسب النسب الآتية:

- 20 إلى 50 عاملا أجيرا مندوب واحد (01)
- 50 إلى 150 عاملا أجيرا مندوبان (02)
- 151 إلى 400 عاملا أجيرا ثلاثة مندوبين (03)

- 401 إلى 1000 عاملا أجير خمسة مندوبين (05)
- 1001 إلى 4000 عاملا أجير سبعة مندوبين (07)
- 4001 إلى 16000 عاملا أجير تسعة مندوبين (09)
- أكثر من 16000 عاملا أجير ثلاثة عشر مندوب (13)

المادة 152:

إذا لم تكن إحدى المنظمات النقابية للعمال الأجراء ذات تمثيل، فإن التمثيل النقابي للعمال الأجراء تتولاه لجنة المشاركة، وإلا فإن مندوبين نقابيين ينتخبهم جميع العمال الأجراء المعنيين بصورة مباشرة هم الذين يتولونه حسب النسب المحددة في المادة 150 من هذه الاتفاقية.

المادة 153:

يبلغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين إلى المستخدم، ومفتشية العمل المختصة إقليما خلال الأيام الثمانية (08) التي تلي عملية انتخابهم.

يجب أن يكون كل مندوب نقابي وكل ممثل نقابي بالغا من العمر 21 سنة كاملة يو انتخابه، وأن تكون له أقدميه في المؤسسة لا تقل عن سنة (01) واحد.

الفصل الثالث: التسهيلات والحماية

المادة 154:

يحق للمندوبين النقابيين الحصول كل شهر على اعتماد بعشر (10) ساعات مدفوعة الأجر كما لو كانت ساعات عمل لممارسة مهامهم النقابية.

المادة 155:

يمكن أن يقوم المندوبون النقابيون بتجميع إعتمادات الأوقات الشهرية وتوزيعها بينهم عقب موافقة المؤسسة.

وفي هذه الحالة لايسوغ للمندوبين النقابيين الذين يتنازلون عن اعتمادهم الزمني أن يسعوا إلى تعويضه.

المادة 156:

لا يحتسب الزمن الذي يقضيه المندوبون النقابيون في إجتماعات تعقد بمبادرة من المؤسسة، أو مقبولة منها بناء على طلبهم، في حساب الاعتماد الزمني الشهري المخصص لهم.

المادة 157:

لا تؤخذ في الحسبان أيضا الغيابات التي تأذن بها المؤسسة أو ممثليها المخول قانونا لتمكين المندوبين النقابيين في حضور ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية، وملتقيات التكوين النقابي على نحو ماهو منصوص عليه في النظام الداخلي.

المادة 158:

لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز إزاء عامل خارج التوظيف، بصدد سير العمل وتوزيعه، أو ترقية العامل ورفع رتبه في حياته المهنية، وتحديد مرتبه، وفي مجال التكوين المهني، والمزايا الإجتماعية بسبب أنشطته النقابية.

المادة 159:

لا يجوز لأحد أن يمارس على العمال ضغوطا أو تهديدات تعاكس المنظمة النقابية وأنشطتها.

المادة 160:

يخضع المندوبون النقابيون في ممارسة أنشطتهم المهنية للأحكام التشريعية الخاصة بالعمل، وأحكام هذه الإتفاقية، والنظام الداخلي.

المادة 161:

لايجوز للمؤسسة أن تتخذ إجراء ضد أي مندوب نقابي بتسريحه من العمل أو نقله إلى موقع عمل آخر أو تعريضه لعقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب أنشطته النقابية.

فالأخطاء ذات الطابع النقابي البحت، من اختصاص المنظمات النقابية دون غيرها.

المادة 162:

يمكن للمؤسسة إذا ما خل مندوب نقابي بأحكام المادة 160 أعلاه، أن تتخذ إجراءا تأديبيا ضده بعد أن تطلع المنظمة النقابية المعنية مسبقا بذلك.

المادة 163:

لا يجوز للمؤسسة أن تتخذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي بما يخالف الإجراء المنصوص عليه في المادة 161 أعلاه.

المادة 164:

كل تسريح لمندوب نقابي يتم بما يخالف الأحكام المذكورة أعلاه، يعد باطلا وغير ذي مفعول.

المادة 165:

تبقى أحكام المادتين 160 و161 قابلة التطبيق على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء تفويضهم.

المادة 166: انتداب المندوبين النقابيين

يمكن أن ينتدب المندوبون النقابيون مع الإحتفاظ بالأجر في اطار الأحكام القانونية المعمول بها، قصد ممارسة نشاط دائم في خدمة المنظمة النقابية التي ينتمون إليها:

وعدد المندوبين النقابيين الممكن انتدابهم في مستوى المؤسسة هو ممثلان (02) اثنان.

يحدد انتداب مندوبين نقابيين لدى الهيئات النقابية الأفقية والعمومية، باتفاق مشترك بين المستخدم والمنظمة التي تطلب ذلك.

يعاد دمج المندوبين النقابيين عقب فترة انتدابهم، تلقائيا في منصب عملهم أو في منصب عمل مماثل له من حيث الأجر.

الباب الحادي عشر

الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها

الفصل الأول: اجراء الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها

المادة 167: الإجتماعات الدورية

يعقد المستخدم والممثلون النقابيون للعمال أو الممثلون المنتخبون من العمال أو الأعوان، اجتماعات دورية للوقاية من النزاعات، بحيث يدرسون معا وضع العلاقات الاجتماعية المهنية.

يعقد الإجتماع مرة كل ثلاثة أو ستة أشهر.

يتولى ممثلو العمال تبليغ جدول الأعمال لزوما للمستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، ويمكن مديرية المؤسسة أن توفد أحد مساعديها أو عددا منهم، لحضور هذه الإجتماعات.

المادة 168: قيام مفتش العمل لزوما بالمصالحة

إذا حدث خلاف بين المستخدم وممثلي العمال بشأن كل المسائل المدروسة أو جزء منها، يخطر مفتش العمل المختص إقليميا بالنزاع الجماعي للعمل، بمبادرة من المستخدم أو من ممثلي العمال.

يقوم مفتش العمل لزوما، بمحاولة المصالحة بين الطرفين. فيستدعي الطرفين لجلسة أولى خلال الأيام الثمانية (08) التي تعقب عرض القضية عليه، وذلك لتسجيل موقف كل منهما بشأن المسائل موضوع النزاع.

لا يجوز أن يتجاوز إجراء المصالحة خمسة عشر (15) يوما ابتداءا من تاريخ الجلسة الأولى، وهي المدة التي يعد مفتش العمل عند انقضائها محضرا يوقعه الطرفان، ويثبت فيه نقاط الإتفاق والمسائل التي لا يزال النزاع الجماعي للعمل متحكما فيها.

تكون الاتفاقات المبرمة بين الطرفين نافذة يوم ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا بمبادرة من أكثر الطرفي استعجالا.

وفي حالة فشل إجراء التصالح بشأن النزاع الجماعي للعمل، كله أو جزء منه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم التصالح.

ويمكن الطرفين في هذه الحالة، أن يلجأ إلى الوساطة أو التحكيم كما هو منصوص عليه في القانون.

المادة 169: الوساطة

يمكن الطرفين في أي نزاع جماعي أن يتفقا على اللجوء إلى شخص ثالث يدعى الوسيط، معين بإتفاق مشترك بينهما، وأن يسندا إليه مهمة إقتراح تسوية ودية لنزاعهما.

يعرض الوسيط على الطرفين، خلال أجل يحددانه، وفي شكل توصيات مبينة الأسباب، مقترحات لتسوية النزاع ترسل نسخة منها إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

لا تكون التوصيات ملزمة للطرفين.

المادة 170: التحكيم

إذا اتفق الطرفان على عرض النزاع للتحكيم فإن الحكم النهائي فيه، يصدر خلال ثلاثين (30) يوما من تعيين المحكم.

يكون التحكيم ملزما للطرفين اللذين يتعين عليهما تنفيذه.

الفصل الثاني: كيفيات ممارسة الحق في الاضراب

المادة 171: الشروط العامة لممارسة الحق في الإضراب

إذا استمر النزاع عقب استنفاذ الاجتماعات الدورية التصالحية، والوساطة عند اللزوم المنصوص عليها في المواد أعلاه، وإذا انعدمت سبل أخرى للتسوية، منصوص عليها مثل وجود اتفاق أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب حسب الكيفيات المحددة في القانون.

يوقف اللجوء إلى الإضراب متى اتفق الطرفان على اللجوء إلى التحكيم.

يشكل وقف العمل الجماعي بما يخالف الأحكام القانونية، خطأ جسيما من جانب الأعوان الذين يشاركون فيه ويتحملون مسؤوليتهم في ذلك.

المادة 172: موافقة مجموع العمال على الإضراب

يستدعى مجموع الأعوان في الحالات المنصوص عليها في المادة السابقة، لعقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بقصد إطلاعهم على نقاط الإختلاف المستحكمة واتخاذ قرار بشأن اضراب محتمل.

يطلع المستخدم على الجمعية العامة.

ويستمع مجموع العمال بناء على طلبهم إلى ممثلي المستخدم.

تتم الموافقة على الاضراب باقتراع سري التصويت، وبأغلبية أصوات الأعوان المجتمعين في جمعية عامة تتألف من نصف الأعوان المتكون المجموع العمالي المعني على الأقل.

المادة 173: الإشعار المسبق بالإضراب

يبدأ الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المواد أعلاه، عند انقضاء مهلة الإشعار المسبق.

يبدأ سريان الإشعار المسبق إعتبارا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، على أن يتم اخبار مفتشية العمل المختصة اقليميا بذلك.

تحدد مدة الإشعار المسبق عن طريق التفاوض، ولايجوز أن تقل عن ثمانية (08) أيام من تاريخ الإيداع.

يلتزم الطرفان فور إيداع الإشعار المسبق بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامة المنشآت، الممتلكات، ويعينان العمال المكلفين بهذه المهام.

المادة:174 حماية الحق في الاضراب

لا يتسبب الاضراب المعلن قانونا حسب مقتضيات الشروط القانون في فسخ عقد العمل، وإنما يعلقه فقط.

كما أنه لا يجوز اتخاذ أي عقوبة ضد العامل بفعل مشاركته في اضراب تم اعلانه بصفة قانونية.

المادة 175: عرقلة حرية العمل

لا يجوز أن يتسبب الإضراب في عرقلة حرية العمل، فهذه العرقلة يعاقب عليها القانون.

كما أن احتلال العمال المضربين محلات مهنية ممنوع إذا كان الغرض منه هو عرقلة حرية العمل.

المادة 176: الحد من ممارسة الحق في الاضراب

تنظم خدمة في حالة من اضراب في ميادين يعنيها القانون، ويحدد اتفاق بين الطرفين كيفيات.

الباب الثاني عشر

صلاحية الاتفاقية، تعديلها، الغاؤها، تنفيذها

المادة 177: صلاحية الإتفاقية

أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير محددة

ثانيا: داخل نسق القانون التنظيمي:

1. حسب القانون التنظيمي:

الفساد في الجانب البشري:

ديباجة:

تندرج هذه الاتفاقية الجماعية في إطار تطبيق النصوص التشريعية والتطبيقية الجديدة السارية على علاقات العمل ولاسيما:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل بالقانون رقم 90-29 المؤرخ في 1990/12/21، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 1996/07/09.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالحماية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المعدل بالقانون رقم 91-28
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم فقدان عملهم بصورة غير إرادية.
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 الذي ينشأ التقاعد المسبق.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 الذي ينشأ التأمين على البطالة.

كما أنها تتماشى والأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية لفرع مواد البناء، المبرمة وفقا للباب السادس من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه والمتضمن التفاوض الجماعي. بين المستخدم والممثلين النقابيين للمؤسسة.

- المشاركة في أعمال التكوين وتحسين الأداء، وتجديد التأهيل التي يعهد بها المستخدم في إطار تحسين سير الهيئة المستخدمة أو زيادة فعاليتها أو تحسين الرعاية الصحية والأمن.
- مراعاة الواجبات الناجمة عن عقد العمل، والنظام الداخلي، وهذه الإتفاقية.

المادة 6: بند يتعلق بعدم المنافسة:

يحظر على كل عامل أن يجوز هو شخصيا، أو بواسطة شخص آخر، مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أخرى أو شركة منافسة لا "زبونة"، أو متعاملة تعاملا ثانويا، لها علاقات، على العموم،مع المستخدم، إلا بموافقة معللة قانونا من هذا الأخير.

وفي حالة ما إذا كان مسموحا له وبصورة قانونية أن يمارس نشاطا موازنا، فإنه يحظر عليه منافسة المستخدم إما مباشرة أو بصورة غير مباشرة بواسطة طرف ثالث.

المادة 7: السر المهني:

يمنع منعا باتا تحويل وثائق ذات طابع مالي أو محاسبي أو تجاري وتقني وإخفاؤها وإتلافها.

لاترفع إلزامية السر المهني إلا بالقانون أو ترخيص كتابي من الجهة المشرفة.

الباب الثاني: علاقات العمل الفردية

الفصل الأول: شروط التوظيف وكيفياته

المادة 8: التوظيف:

تجرى على كل مترشح لمنصب عمل دونما إلتزام بالتوظيف:

3. فحوص طبية تسمح بمعرفة قدراته البدنية لشغل منصب العمل الذي يطلبه.
4. فحوص أو إختبارات الدخول عن قدراته وكفاءته المهنية.

المادة 9: سن التوظيف:

لا يجوز بحال من الأحوال أن يقل الحد الأدنى من العمر للتوظيف 16 سنة، وعندما يسمح منصب عمل ما بتوظيف أعوان دون 16 سنة، بعد عقد تمهين وفقا للتشريع المعمول به.

يمكن أن تكون شروط التوظيف جزءا من معايير التوظيف لبعض مناصب العمل، لا يجوز توظيف عمل قاصر إلا بناء على تقديم رخصة يعدها وليه الشرعي.

لا يجوز أن يوظف العامل القاصر للقيام بأشغال خطرة أو غير نقية أو مضرة بصحته أو مسيئة إلى مثله الخلقية.

المادة 10: فترة التجربة والإختبار

يخضع كل مترشح قبله المستخدم، لإختبارطواله المدة:

136/164 * شهرين (02) بالنسبة لموظفي التنفيذ

185/215 *أربعة (04) أشهر لموظفي المهارة

216/400 * ستة (06) أشهر للإطارات، ويمكن رفع هذه المدة إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب تأهيلا أعلى (الإطارات السامية).

يمكن تمديد فترت التجربة مرة واحدة ولمدة لاتزيد على الفترة المحددة في هذه المادة.

يجب أن يبلغ العامل بالتمديد كتابيا.

ويمكن الطرفي العامل والمستخدم، أن يقوما خلال هذه الفترة بنقض عقد العمل دونما تعويض أو إشعار مسبق.

المادة 11: فترة التجربة غير المرصية

يوضع حدا لعقد العمل أثناء فترة التجربة أو في نهايتها، ودونما تعويضات أو إشعار مسبق، إذ لم تكن نتائجها مرضية، ويبلغ فسخ العقد كتابيا.

المادة 12: فترة التجربة المرضية

يثبت العامل في منصبه إذا أسفرت نتائج فترة التجربة عن نتائج مرضية، ويتلقى لهذا الغرض قرارا بالتثبيت يبين تصنيفه ومكان تعيينه، وأجره.

وبحسب فترة التجربة في حساب سنوات أقدميته.

المادة 13: أصناف العقد

يمكن أن يوظف العامل بعقد ذي مدة محددة أو غير محددة، وللعمل كامل الوقت أو جزءا منه في أي من نمطي التعاقد.

يكون الوقت الجزئي مساويا على الأقل لنصف الوقت الكامل المناسب لمدة العمل الأسبوعية القانونية.

لايجوز توظيف أي عامل لمدة تقل عن الوقت الجزئي.

المادة 14: عقد لمدة غير محددة للعمل جزءا من الوقت

يمكن العامل أن يعمل في اطار عقد لمدة غير محددة، لكن لجزء من الوقت في حالتين:

3- إذا كان حجم العمل المتاح لايسمح باللجوء إلى خدمات العامل كامل الوقت.

4- إذا طلب العامل المباشر الخدمة ذلك لأسباب عائلية أو لقضاء شؤون خاصة.

يجب أن يكون الطلب مقبولا من المستخدم.

المادة 15: عقد لمدة محددة

يمكن أن يوظف العامل في اطار عقد لمدة محددة، في الحالات الأربع المنصوص عليها دون غيرها في التشريع المعمول به ولاسيما:

5- إذا كان العمل مرتبطا بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد.

6- في حالة إستخلاف صاحب منصب عمل يتغيب صاحبه مؤقتا ويتعين على المستخدم حفظ المنصب لصاحبه.

7- لإنجاز أشغال دورية ذات طابع متقطع.

8- في حالة وجود حجم زائد من العمل.

تبين علاقة العمل في جميع الحالات، مدة عقد العمل ودواعي المدة المقررة.

الفصل الثاني: سير علاقة العمل

المادة 16: تصنيف العامل عند التوظيف

يجب أن يتوفر في المترشح للتوظيف لمنصب العمل على قواعد لذلك المنصب على نحو ما هي محددة في قائمة مناصب العمل بالمؤسسة.

يحدد تصنيف العامل حديث التوظيف بمستوى صنف المنصب المعين.

المادة 17: الترقية السنوية بالجدارة

تتم الترقية بالاختيار في حدود قسط سنوي لا يتجاوز 10%من عدد العمال، بناء على إقتراح من الجهة المشرفة المؤهلة وبعد موافقة المديرية العامة.

تكون هذه الترقية في مستوى 2 % من الأجر القاعدي سنويا ويكون محدودا بنسبة 10%.

تتاح إمكانية جديدة بالترقية حسب الجدارة في حالة تغيير منصب العمل وبهذه الصفة، تحل هذه الميزة محل سابقتها.

وينجم التدرج في الرقي المستحق بموجب الجدارة عن نتائج تقدير عمل العامل وتنقيطه السنوي.

المادة 18: الترقية

يعد الانتقال من صنف إلى صنف ترقية

ويمكن العامل أن يستفيد ترقية في الحالات الآتية:

- نتيجة نجاح في امتحان داخلي تنظمه المؤسسة أو في أعقاب فترة تدريب كللت بالنجاح.
- نتيجة قيام العامل برفع مستواه بصورة فردية وحصوله على شهادة معترف بها.
- بناء على اقتراح من الجهة المشرفة المؤهلة لهذا الغرض.

تندرج الترقية في اطار خطة الحياة المهنية، وميثاق الترقية والمناصب المطلوب شغلها في المؤسسة.

الفصل الثالث: نقل العامل وتغيير منصب عمله

نقل العامل الى مكان عمل آخر

المادة 19:

يمكن للمستخدم أن ينقل عاملا إلى منصب عمل يناسب مؤهلاته، ويقع في أي مكان تنشط فيه المؤسسة، وذلك متى تطلبت ضرورات الخدمة ذلك وما على العامل في هذه الحالة إلا قبول التعيين.

إذا كان نقل العامل نهائيا إلى مكان آخر بفرض تغيير مقر الإقامة فإن منافع خاصة تمنح له (السكن، مصاريف الترحيل).

المادة 20:

يمكن الجهة المشرفة المؤهلة، في حالة شغور منصب العمل، وفي انتظار شغله، أن تعين خلفا لمدة لاتزيد عن ستة أشهر.

يستفيد العامل المؤقت، أثناء تلك الفترة، تعويض "الانابة" يساوي مبلغه الفارق بين أجره والأجر المناسب للمنصب المستخلف عليه.

وعند انقضاء هذه المهلة، إما أن يثبت العامل في هذا المنصب وإما أن يعود إلى منصبه الأصلي.

الفصل الرابع: وقف علاقة العمل

المادة 21:

يحصل وقف علاقة العمل بقوة القانون، وفقا للأحكام التشريعية المعمول بها بفعل مابأتي:

- الاتفاق المتبادل بين الطرفين.
- العطل المرضية أو ما يمثلها على نحو ما هو منصوص عليه في التنظيم المتعلق بالضمان الإجتماعي.
- أداء الخدمة الوطنية، أو فترة الإستيفاء فيها أو إعادة التجنيد.
- حرمان العامل من حريته طالما لم يصدر حكم نهائي بإدانته.
- القرار التأديبي القاضي بوقف العامل من وظيفيفته.
- الممارسة القانونية للحق في الإضراب.
- العطلة غير المأجورة.

يعاد دمج العمال المعنيين تلقائيا في مناصب عملهم أو في أي مناصب ذات الأجور العادلة عند انقضاء الفترات التي أوجبت وقف علاقة العمل.

المادة 22: الاحالة على الاستبداع

يتم الاحالة على الاستبداع وفقا لعلاقة العمل

المادة 27: الانتداب المأجور

يمكن أن ينتدب العامل بأجر في اطار اتفاق مشترك مع مديرية المؤسسة للغرضين الآتيين:

- متابعة دورة تكوينية مأذون به مسبقا من المؤسسة.
- ممارسة عمل دائم لدى منظمة نقابية.

الفصل السادس: إنهاء علاقة العمل

المادة 28: حالات إنهاء علاقات العمل

- إبطال أو إلغاء عقد العمل بصورة قانونية.
- أنتهاء مدة العقد ذي الأمد المحدد.
- الإستقالة.

- التسريح.
- العجز الكلي عن العمل كما هو محدد في التشريع.
- التسريح للتخفيف من عدد العمال.
- وقف النشاط القانوني للمؤسسة.
- التقاعد.
- الوفاة.

المادة 29: الاستقالة

الاستقالة هي نقض ارادي لعقد العمل

وفي هذه الحالة، يجب على العامل أن يبلغ كتابيا إرادته التي لايشوبها أي لبس بوضع حد لعقد العمل عند انقضاء مهلة عطلة أو اشعار مسبق إجباري.

مهلة العطلة الالزامية هي:

- شهر (01) واحد لعمال التنفيذ
- شهران (02) لعمال المهارة
- ثلاثة (03) أشهر للاطارات

يناسب الاشعار المسبق فترة عمل، ولايترتب عليه دفع أجر ليس له مقابل من العمل، بما في ذلك اتفاق الطرفين على تقليص المدة.

وتبدأ مدة الاشعار المسبق في تاريخ استلام المستخدم رسالة الاستقالة.

لا يجوز للمستخدم أن يرفض الاستقالة أو يؤخر تنفيذها، فهي حق العامل الذي يخضع لالزامية احترام مدة الاشعار المسبق حيث يشطب اسمه من قائمة عمال المؤسسة.

وفي حالة مغادرة العامل منصبه دون احترام الاشعار المسبق الالزامي أو قبل انقضاء اجله، يعد ذلك تخليا عن المنصب، ويترتب عليه تسريحه دونما تعويضات أو إشعار مسبق.

المادة 30: شهادة العمل

تسلم للعامل عند انهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ توظيف العامل وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذلك المناصب المشغولة والفترات المناسبة لها.

المادة 31:

لا يلغي تسليم شهادة العمل حقوق المستخدم والعامل وواجباتهما الناشئة عن عقد العمل أو عقد التكوين إلا إذا حصل اتفاق كتابي بينهما على غير ذلك.

الفصل السابع: حماية الشغل والأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصورة غير إرادية

المادة 32:

يمكن المستخدم، عملا بالمادة 69 من القانون رقم 90-11، وعندما تقتضي الضرورة الإقتصادية أن يقوم بتخفيف عدد العمال.

المادة 33:

تجري شروط التخفيف من عدد العمال وكيفياته وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن " الحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم أن يفقدوا مناصب عملهم

ضمن أسباب اقتصادية".

المادة 34:الجانب الاجتماعي

يتم اعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض عليه وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 ولاسيما المواد 10 إلى 16 منه.

المادة 35:

يصاغ الجانب الاجتماعي في مرحلة واحدة تسمح بتجديد واعداد قوائم العمال الذين:

- يحالون على التقاعد.
- تقبل احالتهم على التقاعد المسبق.
- يعاد نشرهم.
- يسرحون لاسباب اقتصادية تمهيدا لقبولهم ضمن المستفدين من أدوات التأمين على البطالة.

المادة 36:

يتألف جهز حماية العمال من خطر إضاعة الشغل بصورة لاإرادية لأسباب اقتصادية، من أدوات قانونية تؤسس ما يأتي:

نظاما للتقاعد المسبق.

نظاما للتأمين على البطالة.

المادة 38: التقاعد المسبق

يسمح نظام التقاعد المسبق للعمال الذين قد يفقدون شغلهم بورة غير إرادية لأسباب اقتصادية، استفادة احالتهم على التقاعد المسبق طوال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل بلوغهم السن القانوني للتقاعد على نحو ما هو منصوص عليه في القانون رقم 83-12.

المادة 39:

لكي يستفيد العامل الذي تعرض لتسريح في اطار اما عملية تخفيف من عدد العمال، أما لتوقف النشاط المستخدم قانونا، من الاحالة على التقاعد المسبق، يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يبلغ 50 سنة على الأقل إذا كان ذكرا، و45 سنة على الأقل أذا كانت أنثى.

- أن يتجمع من سنوات العمل أو ما يماثلها، القابلة للتصحيح بمقتضى التقاعد ما يساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لاتقل عن عشر (10) سنوات منها ثلاث (03) سنوات سابقة لإنهاء علاقة العمل.
- أن تكون ضمن قائمة العمال الذين يسرحون لتخفيف عددهم أو انتهاء النشاط المستخدم.

المادة 40:

تجري كيفيات الاحالة على التقاعد المسبق وفقا لأحكام المرسوم رقم 94-09 الذي ينشئ التقاعد المسبق.

المادة 41: التأمين على البطالة

ينشأ نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال، ضد مخاطر اضاعة الشغل قسرا لأسباب إقتصادية.

المادة 42:

لكي يستفيد العامل الذي يتم تسريحه تخفيفا لعدد العمال، أو انهاءا قانونيا لنشاط المستخدم، من أداءات التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون مشتركا في الضمان الإجتماعي طوال فترة مجمعة لاتقل عن ثلاث (03) سنوات.
- أن يكون عاملا مثبتا في المؤسسة قبل التعرض لإجراء التسريح لأسباب إقتصادية.
- أن يكون مشتركا ومستوفى الإشتراكات في نظام التأمين على البطالة منذ ما لا يقل عن ستة (06) أشهر قبل إنقضاء علاقة العمل.

المادة43:

يتم قبول العامل للإستفادة من أداءات التأمين على البطالة وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي ينشئ التأمين على البطالة.

المادة 44:

يخول العامل المسرح في إطار التخفيف من عدد العمال والمستفيد، قبولا في نظام التأمين على البطالة حقا في تعويض يساوي ثلاثة (03) أشهر من الأجر على ذمة المستخدم، ويدفع له عند التسريح.

المادة 45:

يحسب التعويض المنصوص عليه في المادة 44 أعلاه، على أساس الأجر الشهري الاجمالي المتوسط الذي يتلقاه خلال الاثني عشر(12) شهرا السابقة لإنهاء علاقة العمل.

المادة 46:

إذا كان انخفاض الانتاج أو المردود راجعا الى أسباب ظفية أو هيكلية، وكان بناء على الهيئة المستخدمة مهددا بصورة خطيرة، فإنه ينجر عنه مراجعة أشكال ومستويات الأجور بما يعادل انخفاض النشاط، وذلك

عملا بالأحكامالقانونية القانونية المتعلقة بالحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين من شأنهم إضاعة شغلهم بصورة غير إرادية.

المادة 47:

إذا ظهرت على أحد العمال قدرات بدنية أو ذهنية منخفضة بسبب حادث، أو مرض، أو تقدم في السن، فإنه يعين في منصب عمل آخر يناسب قدراته الجديدة، عقب فترة إعادة تكييف مهني منصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 48:العجز المهني

إذا لم يعد أحد العمال قادرا على القيام بمهامه المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله، يمكن المشرفين عليه أن يقرروا منحه تكوينا مناسبا ومكملا بحيث يستجيب لمتطلبات المنصب

وإذا لم يكن هذا التكوين مجديا، تستنزل مرتبة العامل لقصور مهني ويتمثل هذا الاستنزال في اعادة تعيين العامل لشغل منصب عمل من مستوى تصنيف أدنى مع الأجر الرتبط به.

المادة 49: التقاعد

سن التقاعد محدد بستين (60) عاما للرجل، وخمسة وخمسين (55) للمرأة

- تستفيد العاملات الاتي ربين طفلا أو عدة أطفال لمدة تسعة أعوام على الأقل تخفيضا في سن التقاعد بنسبة سنة واحدة لكل طفل ضمن حدود ثلاث (03) سنوات.
- يجب على المؤسسة أن تقوم قبل اثني عشر (12) شهرا من حلول موعد إحالة العون على التقاعد، أن يخبر العون المعني بذلك ليتسنى له تكوين ملفه الذي يخوله الحقوق في الحصول على معاش نظام التقاعد.
- لا تنفرر أنه إحالة على التقاعد قبل أن تتكفل هيئات التقاعد بالعامل.

الباب الرابع: التصنيف– الأجور– العلاوات والتعويضات

الفصل الأول: تصنيف مناصب العمل

المادة 73:

يشكل تصنيف مناصب العمل بالنسبة للمؤسسة أداة فضلى لسياستها الأجورية ويجسد هذا التصنيف تدريج مناصب العمل في المؤسسة وترتيبها.

المادة 74:

تحلل جميع مناصب العمل في المؤسسة، باستثناء وظائف الإطارات، ويوافق عليها وتصنف في شبكة تصنيف.

المادة 75:

يعين كل منصب عمل في قائمة المناصب بما يأتي:

- عنوانه.
- مؤشر التصنيف المخصص له.

المادة 76:

تتألف شبكة التصنيف من ثلاث مجموعات اجتماعية مهنية.

- المجموعة 1: التي تبدأ من الرقم الاستدلالي 100 إلى الرقم الاستدلالي 164 تدعى مجموعة التنفيذ.
- المجموعة 2: التي تبدأ من الرقم الاستدلالي 165 إلى الرقم الإستدلالي 500 تدعى مجموعة الإطارات التي تشمل:

الاطارات والاطارات السامية.

المادة 77:

يحدد التصنيف والأرقام الاستدلالية المناسبة لها في ملحق بهذه الإتفاقية.

الفصل الثاني: الأجر القاعدي

المادة 78:

يتلقى العامل على سبيل الراتب أجر يتألف من الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات.

المادة 79:

يحدد الأجر القاعدي بالرقم الاستدلالي المخصص لمنصب العمل مضروبا في القيمة النقدية للرقم الاستدلالي المعمول به،وهذه القيمة هي 55دج.

الفصل الثاني: العلاوات

المادة 80: العلاوات المرتبطة بالمردود والانتاجية

تنشأ في المؤسسة علاوة تدعى "حافزة العاملين".

المادة 81:

تخصص هذه العلاوة، على سبيل الاستئثار، لمكافأة حسن أداء العامل بغية حفز مردوده.

تعدل هذه العلاوة تبعا لمقاطعات الأنشطة في المؤسسة.

المادة82:

يحسب مبلغ الحافز على أساس ضوابط محددة لكل جماعة عمال من الجماعات مختلف قطاعات الأنشطة في المؤسسة.

ومقاييس القيم الاستدلالية المخصصة لهذه الجماعات مذكورة تفاصيلها في الملحق.

المادة 83:

الضوابط المذكورة في المادة 82 أعلاه هي الآتية:

- مصانع الاسمنت.
- مصانع أو معامل الاسمنت والجبس.
- وحدات تقديم الخدمات.
- المقر المركزي.

المادة 84:

تحدد مبادئ نظام الحوافز ومحتواه وكيفيات تخصيصه في ملحق بهذه الاتفاقية.

المادة 85:

يرتبط دفع العلاوة الحافزة بالتواجد الفعلي للعامل، وتحدد المؤسسة معايير التقييم وضوابط القياس والتقدير.

الفصل الرابع: النظام التعويضي

المادة 86: التعويض عن الأقدمية

تخول الأقدمية المكتسبة داخل المؤسسة أو خارجها حقا للعامل في التعويض تحدد نسبته ودورية استحقاقه حسب الآتي:

تصحح السنوات المؤداة داخل المؤسسة وفرع مواد البناء على أساس:

- من سنة (01) واحدة إلى عشر (10) سنوات: 01%
- من احدى عشرة (11) سنة إلى خمسة عشر (15) سنة: 1.50%
- من ست عشرة (16) سنة إلى عشرين (20) سنة: 2%
- من عشرين (20) سنة إلى ثلاثين (30) سنة: 2.50%
- أكثر من ثلاثين (30) سنة: 3%

تصحح سنوات العمل المؤداة خارج المؤسسة وفرع مواد البناء على أساس 0.5 %من الأجر القاعدي.

المادة 87: رفع أجر الساعات الإضافية

يتلقى العامل المطلوب منهأداء ساعات إضافية حسب الشروط المحددة في المادتين 54 و55 تعويضا ينجم مبلغه عن تطبيق الزيادات الآتية على الأجر القاعدي.

- 50%عن الساعات الإضافية الأربع (04) الأولى.
- 75% عن الساعات الإضافية المؤداة زيادة على الساعة الرابعة.
- 100% عن الساعات الإضافية المؤداة ليلا وعن الساعات المؤداة استثناء يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عند ابتداء من الساعة الأولى.

المادة 88: التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

إذا تطلبت المهام المتصلة بمنصب عمل ما لجوءا متكررا كثيرا إلى ساعات إضافية. يمكن ابتذال التعويضات عن الساعات الإضافية بتعويض جزافي يدعى "التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة".

والمبلغ الشهري للتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة المحدد بنسبة 20% من الأجر القاعدي يناسب مدة شهرية متوسطة لا تتجاوز 22 ساعة عمل إضافية.

يحل التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة محل أي مكافأة أخرى عن أشغال مؤداه في شكل ساعات إضافية.

وقائمة المناصب التي تخول الحق في هذا التعويض، وكذلك مستوى منحه ملحقة بهذه الإتفاقية.

ويمكن قيام المؤسسة بتحسين هذه القائمة عند الحاجة.

المادة 89: التعويض عن التضرر في العمل

يمنح تعويض عن التضرر في العمل عندما يتضمن منصب العمل مهام أو ظروف عمل ذات محاذير من المشقة أو الاتساخ أو التعفن أو الخطر.

تحدد المناصب التي تخول الحق في هذا التعويض وكذلك النسب المطابقة لها في قائمة ملحقة بهذه الاتفاقية.

المادة 90: التعويض عن منصب العمل التناوبي

يمنح التعويض عن العمل التناوبي للعاملين في مناصب يسير العمل فيها باستمرار وتخضع لقوام ذات صلة بنظام التناوب.

3 x8 متواصلة	25 % من الأجر القاعدي
3 x8 متقطعة	15 % من الأجر القاعدي
2 x8 متقطعة	10% من الأجر القاعدي

وفيما يخص المناصب التي تنطوي على فترات يحق فيها النشاط، ويحدد التعويض على النحو الآتي:

المادة 117: الفحوص الطبية

يتعين على المستخدم أن يجبر جميع العمال الأجراء على الخضوع لفحص طبي ولو لمرة واحدة في السنة.

المادة 118: لجنة الرعاية الصحية والأمن

ينشئ المستخدم وفقا للتشريع المعمول به، لجنة متساوية الأعضاء للرعاية الصحية والأمن في كل موقع عمل على حدا.

تتمثل مهام لجنة الرعاية الصحية والأمن فيما يأتي:

- إحصاء الخطوات الواجب القيام بها في مجال الرعاية الصحية والأمن وتحسين ظروف العمل.
- إعداد برنامج أعمال سنوي في مجال الرعاية الصحية والأمن.

الباب السابع: التأديب والانضباط

الفصل الأول: الأخطاء المهني

المادة 119: التعريف

يعد كل إخلال بالالتزامات المهنية، والإهمال، ومخالفة قواعد الأمن، وعدم الانضباط بصورة عامة، خطأ مهنيا يحق عليه عقوبات تأديبية.

المادة120: تصنيف الأخطاء المهنية

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بصفتها الجنائية إلى:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.

- أخطاء من الدرجة الثالثة.

تضبط قائمة الأخطاء التي من شأنها أن تستوجب عقوبة تأديبية وتوزيعها حسب الدرجات إلى النظام الداخلي للمؤسسة.

V- الفساد التنظيمي في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية مؤسسة إسمنت العاصمة . رايس حميدو .

أظهرت العمليات التنظيمية في المؤسسة أشكالا متنوعة للفساد التنظيمي هذا الأخير نتج كنتيجة للتجديد الاقتصادي الذي أفرز هو الآخر صراعا إجتماعيا فتجسدت المعادلة التي تم الإشارة إليها في عدة مؤشرات حيث انعكس الفساد التنظيمي في شكل إنحرافات تنظيمية في بعض مراحلها إلى جرائم منظمة داخل المؤسسة وبقيت في أشكال أخرى على شكل إنحرافات، غير أن ما تبرزه الإنحرافات التنظيمية جانبا إيجابيا بالرغم من اعتباره فعلا سلبيا إلا أن البناء الكلي المتمثل في المؤسسة بأنساقه الفرعية حقق أهدافه بالجانب السلبي، أي حقق أهدافه بمعايير أو مبادئ غير قانونية، ذلك أن الفاعلين في الأنساق الفرعية ينشدون أهداف يسعون لتحقيقها بوسائل يتاح فيها الإختيار بين البدائل السلبية والإيجابية للوصول إلى تلك الأهداف وهنا يواجه الفاعلون أساليب تسيير قهرية أو سلمية تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على تحقيق تلك الأهداف ولتجسيد ذلك تنقسم البيئة من حيث أفعال فاعليها إلى الأشكال التالية:

أولا – الإنحرافات التنظيمية والجرائم المنظمة:

1. الإنحرافات التنظيمية:

أ- الإنحرافات التنظيمية الغير متطورة:

تعرف المؤسسة – مؤسسة الإسمنت رايس حميدو – أشكالا غير معيارية تعرف بالإنحرافات التنظيمية انبثقت عن فاعليها في إطار تحقيق الأهداف السابقة الذكر ومن بين الأساليب المتبعة محاولة تحقيقها على شكل صراعات فردية أو جماعية تبرز أو تتجسد في مؤشرات تتمثل في الإنحرافات التنظيمية غير المتطورة وهي تلك التي تحدث بين الفئات المتصارعة بشكل فردي أو جماعي ولا تتطور إلى جريمة منظمة أي لا تتطور إلى فعل يستوجب العقاب القانوني ومن بين الإنحرافات التي عرفتها مؤسسة رايس حميدو – للإسمنت – ابتزاز الفاعلين على تزكية النقابات المسيرة بالإلزام مقابل منح سلفيات في شكل قروض غير قانونية بحيث تمنح بعد انتهاء رواتب الموظفين أو العاملين وفي حالة عدم قبول التزكية يرغم الفاعل المعني بتسديد الدين الذي استفاد منه وهذه إحدى أمثلة الإنحرافات التي تحولت إلى أعراف وتقاليد تقبلها العمال خاصة نتيجة الحاجة المادية

وهنا يبرز أحد أشكال الإنحرافات التنظيمية غير المتطورة لأنها لا تحتوي على العنصر الذي يحولها إلى جريمة كما سبق الإشارة.

ب- الانحرافات التنظيمية المتطورة:

انطلاقا مما سبق أي بالإشارة إلى الإنحرافات التنظيمية غير المتطورة تبرز الإنحرافات التنظيمية المتطورة والتي يقصد بها إنحرفات تنظيمية تتطور إلى جريمة منظمة تستوجب العقاب ويمتد دورها إلى الجانب الإجتماعي حيث تحصل صراعات بين الفاعلين داخل المؤسسة أي على مستوى البناء الكلي بمختلف أنساقه ليمتد أثرها إلى خارج البناء الكلي على شكل إنحرافات تتطور إلى جرائم منظمة ينظمها فاعلون مثل الإختلاسات التي حصلت داخل المؤسسة اشترك فيها إطارات المؤسسة مع شركاء غير قانونيين من خارج المؤسسة حيث تم بناء سور للمؤسسة بشراء المواد الأولية بمبالغ مالية مرتفعة جدا[1] ليتم تقاسمها بين الفئات المشتركة، ويظهر الشكل المتطور من إنحراف تنظيمي إلى جريمة منظمة حيث تقدمت الفئة غير المستفيدة من الأرباح المختلسة بتقديم شكوى للمؤسسة الأمنية وتتحول إلى قضية اتهمت فيها إطارات المؤسسة وتحولت إلى قضية تم الحكم فيها للفئة الفاعلة بالسجن ودفع غرامات مالية والإقالة من المؤسسة ويعتبر هذا أحد أشكال الإنحرافات المتطورة إلى جانب أمثلة عديدة، وتتعد بهذه الأنماط والأساليب التي تستخدمها الإدارة للتعامل مع أي ظاهرة داخل المؤسسة حيث يبرز خلل هذه الإنحرافات المتطورة أو الغير متطورة نتيجة لعدم وجود استراتيجيات واضحة ومحددة[2] ذلك أن التحكم في هذه الأخيرة وفعاليتها مرتبط بعدة تغيرات تتطلب الضرورة لعلاجها أو التحكم فيها التخطيط الفعال، كما أن الفروق الفردية بين الفاعلين تساهم في حدوث الإنحرافات التنظيمية، كما أن فاعلي المؤسسات لا يعتمدون أسلوب المواجهة المباشرة تجاه الإنحرافات لتداخل المصالح بيم المشتركين فيها ذلك أن هذا الأسلوب يساهم في معالجة أسباب الإنحرافات بتحليل الواقع[3] وذلك يعرض أسباب كما سبق الإشارة وتحديد المتسببين وتجسيد حلول فعالة لذلك.

ثانيا- الجرائم المنظمة في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية- مؤسسة اسمنت العاصمة . رايس حميدو -

كما سبق الإشارة تعرف المؤسسة ميدان الدراسة كبناء كلي بمختلف أنساقه وفاعليه إنحرافات تنظيمية متطورة، وتعتبر الجرائم المنظمة الناتج الرئيسي للإنحرافات التنظيمية المتطورة وهي من أخطر النتائج والمؤشرات الناتجة عن الصراعات التنظيمية التي أفرزها تضارب المصالح بين الفاعلين في إطار تحقيق الأهداف، الخاصة بالفاعلين أو الخاصة بالمؤسسة ككل، غير أنه من الناحية السوسيولوجية لا يتم الإعتراف بأن هذه الأفعال

[1] مقابلة أجريت مع مسؤول التكوين، بمؤسسة الاسمنت رايس حميدو، بتاريخ أفريد 2009، الساعة 15:00.

[2] السالم مؤيد، **التطور التنظيمي، مفاهيمه وأسبابه واستراتيجيات إدارته الإدارة العامة**، ع68، 1990، ص89.

[3] عسكر سمير أحمد، **دور الصراع في الإدارة المحلية العربية للإدارة**، ع4، السنة السابعة، 1983، ص35.

هي جرائم منظمة بالرغم من أنها تحمل صفة الجرائم المنظمة على المستوى الدولي حيث تتوفر فيها العناصر الأساسية لاعتبارها جريمة منظمة، ذلك أن الإنحرافات التي تحدث في المؤسسات تتكبد خسائر مادية معنوية تتمثل في التكاليف الضخمة اللازمة لتجاوز الأضرار الناتجة عنها، لأن الجريمة باعتبارها فعل يتعارض مع السلوك الطبيعي بما أنه ليس كل انتهاك للمبادئ يعتبر جريمة[1] فإن كل خروج عن القانون أو المعيار يؤدي إلى التضحية والقيام بالجرائم في سبيل تحقيق المصلحة الاجتماعية [2] ذلك أن المعايير القانونية الموجبة للعقوبة تحكمها عوامل سياسية إيديولوجية بحتة [3] مما يخلق ثغرات تؤدي إلى الجريمة المنظمة، وإذا انطلقنا إلى ما أشار إليه المختصين القانونيين والإقتصاديين فإن آرائهم تتضارب بين اعتبار السلوك المخالف للمعيار القانوني إنحرفا تنظيميا أو جريمة منظمة فإن المختصين السوسيولوجيون يعتمدون اعتبارات تتضارب بين التأييد والمعارضة لما أشار إليه المختصون السابقون حيث يعتبرون جريمة منظمة من الناحية الاجتماعية كل سلوك أو فعل مخالف لما ترتضيه الجماعة ويرى علماء الإجتماع أن الجريمة هي جميع الأفعال المرفوضة اجتماعيا[4] ويعتبرون أن المجرم هو كل شخص يمتنع عن فعل ما ويتعارض الفعل أو الإمتناع مع القيم والمصالح الإجتماعية ويصدر حكم بإدانته حسب القوانين المعمول بها في مجمعه[5] ومن هنا يبرز أن الجريمة المنظمة مهما اختلفت تعريفاتها وتأويلاتها من تخصص لآخر تبقى متأصلة في التنظيمات الإجتماعية للفاعلين داخل المؤسسة حيث يكتسب الفاعلون سلوكات تفرضها البيئة التنظيمية، ويشير بعض المختصين أن الفرد الفاعل لا يتدرب على الجريمة فالواقع الحديث يثبت العكس حيث يتدرب الفرد على اكتساب السلوك الإجرامي وتتعد الوسائل باختلاف الأهداف وأهميتها.

---

[1]- محمد خلف، **مبادئ الإجرام**، دار المعرفة القاهرة، 1986، ص 21

[2]- رمسيس بهنام، **المجرم تكوينا وتقويما**، دار المعارف، الإسكندرية، 1983، ص30.

[3]- محمد خلق، نفس المرجع، 22.

[4]- فوزية عبد الستار، **مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب**، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص14.

[5]- عبد الحمدي كارة مصطفى، **مقدمة الاجتماعي**، معهد الانماء العربي، بيروت 1985، ص17.

ثالثا. فاعلي الانحرافات التنظيمية والجرائم المنظمة:

1- عصابات إجرامية أو مجرمون؟

أ-PDG: الرئيس المدير العام:

انطلاقا من التعريفات السابقة للإنحرافات التنظيمية أو الجريمة المنظمة فإن الأبنية الحديثة بصفة عامة ومؤسسة إسمنت العاصمة بصفة خاصة عرفت تشكل فئات مهنية غير رسمية متنوعة غير رسمية انطلاقا من سلوكاتها الإجرامية ويعتبر PDG أي الرئيس المدير العام أحد فاعلي الإنحرافات أو الجرائم وتعدت إنحرافات هذا الأخير وتطورت في بعضها إلى جرائم تمثلت في التغاضي عن الإختلاسات التي تقوم بها إطارات أو عمال المؤسسة بالإضافة إلى المساهمة في بعضها مثل التوقيع والموافقة على بعض الصفقات التي تمت بتضخيم ميزانيتها مثل مشروع شراء الرافعة، مشروع بناء سور المؤسسة، مشروع صيانة تقنيات المؤسسة عند الخواص، وتعتبر الموافقة على مشاريع اختلاس مساهمة مباشرة في عمليات الاختلاس مهما كانت أهدافه.

ب-شبكة PDG والنقابة:

بالإضافة إلى PDG عرفت المؤسسة كبناء كلي فئة مهنية غير رسمية تتألف من PDGوالنقابة، حيث تكتلت الفئتين بالقيام بمشاريع تتضمن كذلك إختلاس المال العام، بالإضافة إلى بيع رخص إسمنت العمال بالابتزاز والتهديد، وكذا نفي الفئات المعادية للنقابة إلى المحجر لتعارض مصالحها مع هذه الأخيرة ودفع أجور لفئات عمالية وإطارات دون أدائها لأي وظيفة أو مهمة وسيتم لاحقا الإشارة إلى هذه المشاريع بالتفصيل، فقط ما يجدر الإشارة إليه أن هذه الفئة تعتمد على استغلال النفوذ والسلطة التي خولها لهما المنصب.

ج – شبكة PDG، النقابة والعمال:

انقسمت النقابة وأصبح القسم الثاني منها تابع ل .PDGوالعمال خاصة عمال الإنتاج [1] وذلك بالقيام بشراكة مقدرة بـ 300 مليون مع مكتب دراسات بالإضافة إلى الترقيات والزيادات الموجهة فقط إلى عمال قسم الصيانة والتي لا يستفيد منها عمال الإنتاج أولا لغياب رئيس قسم الإنتاج وكذا عدم وجود شبكات علاقة أو مصلحة بين عمال قسم الإنتاج وPDGوالنقابة خاصة وأنه حدثت صراعات أدت إلى جريمة تمثلت في الإعتداء على رئيس قسم الإنتاج المقال مما دفع به إلى تقديم شكوى لدى مصالح الشرطة – الأمن الوطني- حيث تم كتابة تعهد من طرف PDG لدى مصالح الشرطة بعدم التعرض لرئيس القسم السابق والذي تم نفيه إلى المحجر.

[1]- مقابلة مع مسير آلي، مؤسسة رايس حميدو، قسم الإنتاج مصلحة التصنيع بتاريخ، 01-07-2009، الساعة، 13:00.

د- شبكة PDG والعمال:

من بين المشاريع التي اعتمدتها ووظفتها هذه الفئة توظيف PDG فئة من نفس مكان السكن مثل PDG السابق من "القبة" هذا من جهة ومن جهة أخرى PDG يعتمد على هذه الفئة للتجسس على العمال ونقل الأخبار من الأقسام المختلفة، بالإضافة إلى الإعتماد على العمال لتحطيم تقنيات المؤسسة وهذا يدخل في إطار تصنيفها وإحالتها إلى الإفلاس، بالإضافة كذلك إلى خلق تنظيمات غير شرعية وإلغاء الهرمية والإعتماد بشكل كبير في التسيير على توزيع هواتف نقالة على فئة معينة لتسريع نقل المعلومات له.

و- نسق العمال:

عبارة عن تكتل للعمال قائم على أسس متنوعة منها السكن قرب المؤسسة، الجهوية بالإضافة إلى الانتماء إلى PDG بالولاء والطاعة ونقل الأخبار حيث عرف هذا النسق عدة إنحرافات تنظيمية تتمثل في التخلي عن الأدوار الأساسية أي الوظائف ومهامها والقيام بوظائف ومهام غير رسمية كاختلاس أموال المؤسسة، سرقة الإسمنت، إدخال الخواص في صيانة المؤسسة وغيرها من الإنحرافات التي ستبرزها الجداول اللاحقة.

ي- البيئة الخارجية والسوق السوداء:

حسب إشارة أحد الفاعلين – مسير آلي – [1] فإن فاعلين من مصالح الأمن يستفيدون من مقابل مادي مقدر بـ مليار كل شهر مقابل تسهيل الإجراءات غير القانونية مثل البيع في السوق السوداء والتغاضي عن هذا السلوك القانوني، بالإضافة إلى استفادة ما تم تسميته بمافيا السوق السوداء من عشرة آلات دج على الشاحنة الواحدة في الميزان.

رابعا: حالات فساد إنحرافات في المؤسسة أو جرائم منظمة /تنظيمية:

الحالة 1: حالة وفاة مستخدم متقاعد:[2]

تعكس أو توضح هذه القضية حالة مستخدم متقاعد اتجه إلى المحجر لزيارة زملائه السابقين في العمل، وأثناء تواجده في المحجر طلب منه أحد المستخدمين نقل الشاحنة من مكان إلى آخر أي مزاولة مهمة وهو في طور التقاعد عند قيامه بذلك انقلبت الشاحنة بالمستخدم المتقاعد مما أدى إلى حادث عمل للمستخدم غير العامل بالمؤسسة، نقل هذا الأخير إلى المستشفى أي بقي تحت العناية المركزة ليتدخل مسؤول مصلحة العلاج الذي يعتبر أحد أعضاء النقابة لدى مصالح المستشفى، لنقل المستخدم خارج المستشفى دون مراعاة

[1] مقابلة مع مسير آلي، مؤسسة رايس حميدو، قسم الإنتاج، مصلحة التصنيع، بتاريخ، 01-07-2009، الساعة 13:00.

[2] معطيات مقدمة من مقابلة أجريت مع رئيس رصيف، الساعة 13:00 مؤسسة رايس حميدو الجزائر العاصمة، 2008.

حالته الصحية، والغاية من ذلك إخفاء ما حدث وتجنب تعريض المؤسسة للمسائلة القانونية، وفعلا تم تسليم المستخدم من طرف المستشفى بالرغم من أن المتدخل ليس من أفراد عائلة المريض... كما أن المستخدم لم يصبح عاملا بالمؤسسة لتتدخل النقابة، نقل المستخدم المتقاعد إلى قاعة العلاج على مستوى المؤسسة – مؤسسة إسمنت رايس حميدو – تلك الليلة، أين أصيب بنزيف حسب المكلف بالعلاج التابع للمؤسسة، والذي كان من المفترض إعادته إلى المستشفى بعد إصابته بالنزيف لكن النقابي الذي نقله من المستشفى إلى المؤسسة بعد سوء حالته قرر نقله إلى منزله الكائن بضواحي بومرداس أين توفي هذا الأخير لتعلم عائلته أن وفاته طبيعية.

إن الحالة التي تم الإشارة إليها تبرز إنحرافات من جانب مؤسسة إسمنت رايس حميدو ومن طرف المستشفى متمثلة في النقابي والطبيب الذي منح قرار نقل المريض من المستشفى رغم سوء حالته الصحية، بالإضافة إلى إنحراف آخر تمثل في عدم إبلاغ الجهات الأمنية من طرف الطبيب والنقابي بالإضافة إلى PDG الرئيس المدير العام المسؤول الأول عن المؤسسة الذي كلف النقابة بمحاولة إخفاء القضية بأنه طريقة وكانت الطريقة وفاة المستخدم المتقاعد، وقد أرسلت هيئة تحقيق في تلك الفترة أي فترة تواجدنا بالمؤسسة ميدان الدراسة.

الحالة 2: حالة سرقة رخص الإسمنت الخاصة بالمستخدمين من طرف النقابة:

تتمثل هذه الحالة في لجوء النقابة إلى سرقة رخص الإسمنت حيث لكل عامل حق في الإستفادة من أكياس فتلجأ النقابة إلى سلب تلك الأكياس المتمثلة في رخص من العمال عن طريق استغلال بطاقات هوية العاملين والفئات الأخرى، تلك البطاقات التي وضعها العمال عند إعادة الانتخاب على النقابة أي كل عامل ينتخب يضع نسخة من بطاقة هويته لدى النقابة، وهنا تستحوذ النقابة على هذه البطاقات وتستغلها في استخراج رخص الإسمنت باسم كل عامل، حيث عند بداية استغلالها لم تعلم الفئات العمالية لمدة سنوات إلا بعد انقسام النقابة إلى قسمين هنا صرح الأفراد المستقلين من النقابة بأنهم كانوا يلزمون من مسؤولي النقابة باستعمال بطاقات هوياتهم لسلب رخص الإسمنت [1] لإعادة بيعها خارج المؤسسة بأضعاف ثمنها، وتقاسم الأرباح بين أطراف النقابة وPDG على علم بهذا الإجراء لكنه لم يتدخل لأنه تمارس عليه ضغوطات من النقابة التي تملك عليه ملفات حول صفقة الفرن، المبرد التي سيتم الإشارة إليها في الحالات التالية.

[1]- مقابلة أجريت مع مهندس كمياء، الساعة 14:00، مؤسسة إسمنت رايس حميدو، 2009.

الحالة 3: التهديد والابتزاز والالزام بضرورة إعادة الانتخاب على النقابة من طرف PDG والنقابة:

تلجأ النقابة إلى إلزام العاملين بإعادة انتخابها عن طريق الإبتزاز والتهديد بالتسريح من الوظيفة، حيث يعمل أعضاء النقابة على جميع قائمة العمال الذين لا تكفي أجرتهم الشهرية لتدني مستواهم المعيشي، فتمنحهم سلفيات من مالها الخاص أو من بعض أموال المؤسسة ويتكرر منح السلفيات ليصل إلى مرتين في الشهر وبهذا يثقل كاهل العامل بالديون ولا تكون له قدرة على تسديد ديونه وبهذه الطريقة تلزم النقابة العامل بإعادة انتخاب النقابة أي تجديد عضويتها، وفي حالة عدم قبول العامل بذلك يتم تهديده بتقديم شكوى ضده لدى مصالح الشرطة وبهذا يخضع العامل، كما تستخدم النقابة كذلك السلفية لدفع العمال وعددهم كبير إلى دعم PDG في حالة حاجته إليهم بالإضافة إلى إلزامهم بعدم المطالبة بدفع أجورهم في حالة تأخرها وعدم اللجوء إلى الإضرابات وكذا عدم المطالبة بدفع أجورهم في حالة تأخرها وعدم اللجوء إلى الإضرابات وكذا عدم المطالبة بالترقية وإقناعهم بأنهم لا يملكون أي حق إلا بإذن النقابة أو PDG أو فئات مهنية أخرى.

الحالة 4: التهديد والابتزاز للمستخدمين ونفيهم إلى المحجر من طرف PDG:

يحصل التهديد بتدخل من النقابة وتوزيع هواتف نقالة على أعوان الأمن وعمال بسطاء لنقل المعلومات ل PDG.

و باعتبار المحجر المنفى كما يطلق عليه مستخدمي مؤسسة رايس حميدو حيث يرسل إليه كل عامل معاقب أي كل عامل أو مستخدم مخالف أو عارض PDGوأتباعه وقد اعتمد PDG لتحقيق ذلك على توزيع هواتف نقالة على أعمال من أعوان أمن، عمال بسطاء، رؤساء، بعض المصالح الموالية والهدف من هذا الإجراء نقل هاته الفئة التي اختارها كل أخبار المؤسسة إليه ففي كل قسم وكل مصلحة وكل فريق يتوفر على عنصر من العناصر الناقلة للمعلومات ووصول المعلومة ينفى المستخدم الذي يذكرونه إلى المحجر حيث يرجع للعمل كعامل نظافة في أغلب الحالات، ويتصل PDG بشكل مستمر ويومي مع أعوان الأمن بالهاتف وكذا بالتنقل إلى الباب الخارجي للمؤسسة أين يتواجد أعوان الأمن التابعين[1].

الحالة 5: اختلاس المال العام عن طريق شراء الرافعة مع عدم الحاجة إليها:

تعكس هذه الحالة أحد أشكال الإختلاس المال العام حيث لجأ PDG مع مدير الوحدة إلى شراء رافعة بالملايين لاستعمالها ليوم واحد لا غير، والرافعة التي تم شراءها قديمة وهي ملكية لأحد الخواص الذي تربطه علاقة مع PDGوطلبه فترة إجراء الدراسة الميدانية، والرافعة في ساحة المؤسسة دون استعمال وحسب ما

[1] مقابلة أجريت مع عون أمن، الساعة 10:00، مؤسسة اسمنت العاصمة . رايس حميدو . 2009.

أشار رئيس قسم الإنتاج أن المؤسسة لا تحتاج للرافعة عند بناء سور المؤسسة تم شراءها دون استعمالها ذلك أن السور الذي تم بناءه لا يبلغ ارتفاعه ارتفاع ليتطلب استعمال رافعة حيث لم يتجاوز ثلاثة (03) أمتار وحسب أن الرافعة تم شراءها بسعر أقل من السعر الذي وضع في الفاتورة حيث أشار أنه تم نفيه إلى المحجر لإطلاعه على وثائق شراء الرافعة، ومن الطبيعي أن شراء رافعة بثمن ووضع ثمن آخر في الفاتورة يعطي نتيجة حتمية تتمثل في أن المال الإضافي سيتم تقاسمه وهذا فعلا ما أكده المبحوث السابق الذكر حيث تم اختلاس الأموال التي تم اختلاسها بين المساهمين في عملية الشراء.

مع العلم أن هذه الرافعة كان يتم كراءها ب 100 مليون لاستعمالها ليوم واحد فقط[1].

الحالة 6: صيانة تقنيات المؤسسة عند ميكانيكي خاص قريب أحد المستخدمين بمبالغ ضخمة:

تعكس هذه الحالة شكل آخر من أشكال الإختلاس حيث تتوفر المؤسسة على قسم كامل للصيانة كما هو موضح في السابق يتضمن تخصصات متنوعة، ميكانيك والكترونيك، كهرباء وآلية، بالإضافة إلى توفر المؤسسة على مختصين منهمكين منهم رئيس قسم الإنتاج الذي تم نفيه إلى المحجر، غير أن الحاجة إلى الإختلاس دفعت إلى فتح منفذ خارجي للصيانة حيث لجأ أحد المستخدمين من قسم الصيانة إلى إخراج تقنيات المؤسسة إلى قريبه – شقيقه – الذي يمتلك محل ميكانيك لصيانة تقنيات المؤسسة بمبالغ ضخمة جدا ليتم تقاسم هذا الأخير مع شقيقه فائدة التضخيم في ثمن الصيانة، ويتم نقل التقنيات بعلم من رئيس قسم الصيانة الذي يقرب مدير الوحدة (عمه) وبموافقتهما.

الحالة 7: بناء سور المؤسسة والإختلاسات الضخمة فيها:

لبناء سور حول المؤسسة لجأ PDG إلى الاستعانة ببنائين خواص من خارج المؤسسة مع العلم أن المؤسسة تحتوي هذه الفئة والسور الذي تم إنشاءه بعلو لا يحمي المؤسسة فهو لا يتجاوز (03) أمتار والخلل الثاني الذي ظهر هو الميزانية الضخمة التي خصصت لهذا السور مع العلم كذلك أن المادة الأولية متوفرة بالمؤسسة من رمل وحديد، بالإضافة إلى التضخيم في فاتورة الصناعة أي البناء حيث بني ب 20 مليون ليسجل في الفاتورة 140 مليون والعمال الذين قاموا بنائه ثمانية من عمال المؤسسة (08) واستعانوا بعمال خارجيين[2].

[1]- مقابلة أجريت مع ميكانيكي، قسم الصيانة، 2009.

[2]- مقابلة أجريت معpontonier، قسم الإنتاج، مصلحة التصنيع، 2008.

الحالة8: الوزن المغشوش في أكياس الاسمنت . زيادة الوزن عن الوزن المعياري:

الوزن المغشوش وهي تدخل كذلك في إطار الإختلاسات المتعددة الأشكال التي يقوم بها المستخدمون في مؤسسة الاسمنت .– رايس حميدو – حيث تعتمد المؤسسة على طريقتين لبيع الإسمنت على شكل أكياس – Sac– وشاحنات – Vrac – والتحايل الذي أظهر أن المكلف بمراقبة الميزان تم اتهامه بزيادة الإسمنت فالكيس يحتوي 35 كوزن معتمد والأكياس التي وجدت في الأسواق بميزان 40 حيث تم زيادة مقدار أو وزن الإسمنت ذلك لأن الأكياس تم بيعها لأحد الخواص الذي دفع رشوة [1] مقابل زيادة وزن الكيس ليتم اكتشاف ذلك من طرف المنافسين في السوق السوداء وإيصال المعلومة إلى PDG.

الحالة 9: التمزيق المتعمد لأكياس الإسمنت لإعادة بيعها في السوق السوداء.

حيث يلجأ المستخدمون والعمال بالإتفاق عند إنزال أكياس الإسمنت من مقرها إلى رميها أرضا وتمزق الكيس يلغى من إجمالي الشحن وبهذا تتقاسمه الفئة المتفقة على ذلك، وعدد الأكياس الذي يتم تمزيقه يتراوح من خمسة إلى خمسة عشر كيسا في اليوم[2] ليتم اخراج الأكياس وبيعها في السوق السوداء سواء الكيس أو الميزان حسب احتياجات المستهلكين.

الحالة 10: تدخل الجهات الأمنية – عناصر من الشرطة والدرك –

للاستفادة من تسهيلات في إطار الحصول على مادة الإسمنت مقابل ضمان الحماية لبيع الإسمنت في السوق السوداء، حيث حسب إشارة أحد المبحوثين[3] أن أفراد من الأمن الوطني يحصلون على مليار كل شهر مقابل تقديم تسهيلات لبيع الإسمنت في السوق السوداء هذا حسب إشارة المبحوث، بالإضافة إلى الإستفادة من أكياس إسمنت بطريقة غير رسمية أي خدمة مقابل خدمة.

الحالة 11: كشك بمحاذاة مؤسسة الإسمنت الملكية الخاصة من طرف المسؤول المكلف بالمنازعات والعلاقات الخارجية:

حيث تم إنشاء كشك بمحاذاة المؤسسة وهذا من الناحية القانونية أي حسب قانون إنشاء المؤسسات العمومية غير مقبول، وهذا الكشك أنشأه المسؤول المكلف بالمنازعات والعلاقات الخارجية حيث وضعه تحت تسيير فاعل من ذوي الإحتياجات الخاصة والوظيفة الفعلية لهذا الكشك بيع رخص الإسمنت أي يعتبر سوق

[1] – مقابلة أجريت مع عامل بسيط . حمال . مؤسسة الإسمنت العاصمة . رايس حميدو . 2009.

[2]– مقابلة أجريت مع حمال أكياس، قسم الإنتاج مصلحة الإرسال سنة 2009.

[3] – مقابلة مع نفس المبحوث، مسير آلي.

سوداء مصغرة على شكل كشك يرتاده طالبين للإسمنت ليحصلوا عليها في شكل رخص بيع بأسماء موظفي وعمال المؤسسة.

الحالة 12: شراء تقنيات قمح لطحن الحجارة كمادة أولية بدل تقنيات الإسمنت وتضخيم في الفواتير لاختلاسها:

يحتاج إنتاج الإسمنت إلى تقنية لطحنه، أي طحن المادة الأولية المتمثلة في الحجارة، وقد تم شراء ثلاثة تقنيات مخصصة لأداء مهمة الطحن غير أن الخلل الذي يبرز في هذه التقنيات الثلاثة هو أنها مخصصة لطحن القمح لا لطحن الحجارة، أي شراء تقنيات بسعر أقل لأن تقنية طحن القمح أقل سعر من تقنية طحن الحجارة غير أن الخلل هنا هو وضع سعر الفاتورة على أنه تم شراء تقنية طحن الحجارة، لاختلاس المبالغ المتبقية المتمثلة في الفارق بين سعر تقنية طحن القمح وطحن الحجارة، والخلل الآخر أن التقنيات الثلاثة تعطلت بمجرد استعمالها والمؤسسة تقوم بإصلاح أحدها بعد تعطلها بمجرد استعمالها والإثنين المتبقيين غير صالحين ولم تتم صيانتها، وقد تم منحنا الوثيقة التي تتضمن سعر تقنية الطحن غير أنه لم يسمح لنا بأخذ صور عنها بالإضافة إلى ملاحظة وثائق التقنيات الثلاثة التي أثبتت أنها تقنيات طحن القمح بالإضافة إلى أن هذه التقنيات حدث فيها انفجار عدة مرات لعدم صلاحيتها لأنها لا تحتمل الحرارة والغبار أي المطاط لا يحتمل ذلك وحتى قطع الغيار التي تستعمل لصيانة التقنيات التقنية غير صالحة فهي قطع يتم اقتنائها بأقل الأثمان وتسجيلها على أنها تقنيات أصلية لتضخيم فاتورة الإقتناء.

الحالة13: مركز CFIC البنك الغير الرسمي لاختلاس أموال مؤسسات الإسمنت:

مركز – CFIC – هو مركز تكوين مهني متخصص في تكوينات الإسمنت أنشئ باتفاق بين مسيري مؤسسات الإسمنت لصالح مدير سابق ليقوم هذا الأخيرة بتسييره، أما عن استفادة المؤسسة من تكويناتها فهي شكلية فقط ذلك أن ميزانية هذا الأخير ضخمة جدا وموجهة للإطعام والإقامة لا غير، كما أن التكوين الذي يتوفر فيها حول تقنيات حديثة جدا لا تتوفر مؤسسات الإسمنت الجزائرية عليها، حيث حسب إشارة أحد المبحوثين، نلجأ إلى التكوين لا نعلم شيئا مما نكون فيه لأنه أولا باللغة الفرنسية ونحن لا نتقن حتى حروفها، ما نستفيد منه فقط هو الطعام الراقي والإقامة الجيدة أما المعلومات فلا نحصل على أية معلومة..."[1] أي التكوين في الإطعام، بالإضافة إلى أن هذا المركز يسير بميزانية مؤسسات الإسمنت أي يتوقف بمجرد انقطاع ميزانية المؤسسات بالإضافة إلى أن مؤسسات الإسمنت بشكل عام ومؤسسة رايس حميدو ميدان الدراسة بشكل خاص ملزمة بدفع ضريبة في حالة عدم القيام بالتكوين، وهي بهذا تكون ليس للحاجة إلى التكوين وإنما الحاجة إلى التهرب من الضريبة التي تفرض عليها في حالة عدم القيام بتكوين مستخدميها.

[1]– مقابلة مع مختص في التكوين. مكون. قسم الموارد البشرية، مصلحة التكوي

الحالة 14: ادراج مادة TUF التي ترفع انتاج الغبار بدل الاسمنت:

تنتج مادة الإسمنت في مؤسسة رايس حميدو بمواد أولية تتمثل في الحجارة والرمل والمواد الجنيسة أي المشابهة لها والناتج مادة إسمنت بغبار قليل جدا هذا الغبار الذي يعاد انتاجه في دورة انتاج أخرى غير أن PDG الحالي استعمل مادة جديدة مادة -TUF – هذه المادة تدرج في انتاج الزجاج أهميتها أنها تزيد كمية الإسمنت لكن بنسبة ضئيلة أما سلبياتها فإنها تنتج الغبار بشكل كبير جدا والذي لا يستعمل منه إلا القليل والباقي يبقى على شكل تكتلات في فناء المؤسسة مما زاد من التلوث داخل المؤسسة وخارجها وحسب أحد المبحوثين – مهندس المناجم – أنها سياسة معتمدة من طرف PDG مع وزير البيئة السابق لإفلاس وغلق المؤسسة [1] ، كما أن الغبار الذي يتم إفرازه جزء منه يباع للخواص وميزانية البيع توجه للمصالح الخاصة لا إلى ميزانية المؤسسة.

الحالة 15: شراء تقنية المبرد الناقص الكمية:

يتمثل هذا المشروع في شراء تقنية تسمى المبرد وهي تقنية تركب مع الفرن ليتم تبريد المادة التي تم إنتاجها غير أن الخلل الذي يكمن في هذه التقنية وهو خطأ يعتمد المسؤول عن شراءه هو أن الفرن ينتج من 900 إلى 950 طن من الإسمنت الأولي أما المبرد فلا يبرد إلى نصف الكمية التي ينتجها الفرن بمعنى النصف الثاني يرمى ولا يتم استغلاله وهذا خلال كل دورات الإنتاج في كل دورة يرمي نصف المنتوج دون الإستفادة منه أي ضياع نصف المواد الأولية ونصف كمية الكهرباء والحرارة المتوفرة لإنتاجه وكذا المياه التي تستخدم وهنا تنتج ميزانية ضخمة ضائعة وحسب إشارة أحد المبحوثين – رئيس قسم الإنتاج السابق – [2].

الحالة 16: شراء الفرن الخاسر مشروعIMAZA الاسبانية الفاشل وتحطمه:

حيث لجأ رئيس قسم الصيانة إلى نزع سلاسل الفرن الجديد لتعويضه بآخر نوعية رديئة حتى يتم إلزام المكلف باقتناء قطع الغبار باقتناء أخرى جديدة وتضخيم فاتورة شراءها من الجهة الأصلية [3]، الأمر الذي يسبب طرح غبار كثيف زائد عن الحد المعقول، مقابل أربعة (04) ملايين أورو بالإضافة إلى إشتراط الشركة الإسبانية القيام بأعمال باستطاعة عمال المؤسسة – رايس حميدو – القيام بها، بالإضافة إلى أن الفرن الحالي المقدم من شركة EMAZA الإسبانية له نفس مواصفات الفرن السابق أي نفس الطول ويعمل 27 دورة في الساعة كما أن سلسلة الفرن الجديد – Trinace – لا تعمل بشكل جيد ولا تستعمل مادة الكلينكار – Klinker–كما هو مطلوب وكما كان ينتجها الفرن السابق.

[1]– مقابلة مع مهندس المناجم، قسم المحجر، سنة 2009.

[2] – مقابلة مع رئيس قسم الإنتاج السابق، قسم المحجر، 2009.

[3] – نفس المقابلة السابقة مع المسير الآلي.

ومن خلال ما تم عرضه في الجزء الاول من هذا الفصل تتضح الانحرافات التي تعرفها المؤسسة ميدان الدراسة وسنوضح الجزء التالي الأشكال النظامية التي تعرفها المؤسسة على مستوى القوانين والتي تبرز تضخما في الميزانية الموجهة للأعمال داخل المؤسسة.

VI- الفساد في الجانب التقني والمالي:

أولا – الانحراف التنظيمي على المستوى المالي والتقني:

1- الخلل الوظيفي في الجانب المالي والتقني

أ – الاستثمار:

بلغ المقابل المالي الموجه للاستثمار الإجمالي $DA128005,10^3$ موزعة بين العملة الصعبة تعادل $DA358.10^3$، نفقات داخلية إضافية والجزء بالدينار $DA2078.10^3$.

ب- رقم الأعمال المالية وموجهاتها:

تتطلب أعمال الإنتاج في المؤسسة نفقات مقدرة بـ ($DA1136013.10^3$) لإنتاج 350170 طن من الإسمنت للإرسال والجدول التالي يوضح نوعية المادة أو المنتوج الذي تم التوصل إليه ومقابلها المالي:

الجدول رقم (30): يوضح المادة المنتجة حسب وزنها وقيمتها.

المادة المنتجة الأولية	وزن المادة (طن)	قيمتها (MDA)
جبس vrac 45cpj	137 225	406 871
جبس sac 45 cpj	182 945	615 212
Cpj S/T	320 170	1 022 083
CRS VRAC	20 001	74 484
CRS VRAC	9 999	39 446
CRS S/T	30 000	113 930
المجموع العام	350 170	1 136 013

ت- نتائج نفقات الأعمال المالية:

وقد انتجت القيمة التي تم انفاقها موزعة كما يلي:

- الإنتاج الذي تم بيعه قيمته 1136013,10
- ما تم استهلاكه قيمته 466788.10
- القيمة المضافة 669225.10
- تكاليف الاستغلال 163237.10
- نتائج خارج الاستغلال 3328.10-

النفقات الإجمالية أي اجمالي ما تم انفاقه كما سبق الإشارة 502660.10

ث- الخزينة:

تتضمن الخزينة أي خزينة المؤسسة رصيد إيجابي مقدر[1] بـ121624.10

وفي نهاية الدورة الإنتاجية وصل إلى 163906.10

- رصيد أولي 42282.10^3DA
- الاموال المحصلة1277451.10^3 DA
- الأموال المدفوعة 1155827.10 ^{3}DA والتي نجدها تتضمن
  - المشتريات 672315.10 ^{3}DA
  - نفقات المستخدمين
  - تسديد الحساب
  - تمويل آلي/ ذاتي
  - نفقات أخرى

النفقات في بداية الفترة

النفقات في نهاية الفترة

2- النفقات المتعلقة بتقنيات العمل:

تتضمن نفقات خاصة بتقنية تكسير الحجارة، ونفقات فرن الطهي وتقنية طحن الإسمنت الأولي وتتضمن النفقات الأولية ونفقات توقيت عمل التقنيات الميكانيكية والكهرباء، وزيوت التشحيم واستهلاك أخرى هذا عن تقنية تكسير المادة الأولية، كما تستعمل نفقات لتقنية الطهي وتتضمن نفس معايير التقنية الاولي أي

[1] الميزانية التنبؤية وثائق خاصة بمؤسسة رايس حميدو، 2002.

بداية العمل، الكهرباء المستعملة والتقنيات الموظفة أي الميكانيكية، كما تتضمن هذه التقنية الآجر الحرارية والزيت الآلي لتشحيمها وكذا نسبة مرتفعة من الماء.

كما يتطلب الإنتاج قطع غيار إضافية لتقنيات العمل وحالة بعض للسلاسل الإنتاج المتوقعة . والحالة الثانية سلاسل الإنتاج في الحالة العادية أي العمل دون توقف والتوجيه بين حالتي الإستهلاك الخارجي والمحلي تتم كما يلي:

- قطع غيار 65% استهلاك خارجي
- 35% استهلاك محلي
- مستهلكات أخرى 35% استهلاك خارجي
- 65 % استهلاك داخلي.

بالإضافة إلى Boulets الحجم اللازم للتكفل في كل الحجم اللازم للتكفل في كل مطحنة 30 طن والذي ينتج مقدار 0,31 كغ/ T من الإسمنت وBlindage التغيير الإجمالي منه المطحنة (BC3) تعمم 15 طن (صفائح -plaque – Boulons –)ينتج عنه 0,04 كغ/T إسمنت.

الآجر متر واحد من الآجر يمثل سبعة (07) طن على مستوى الفرن.

3- نفقات متعلقة بالمادة الأولية:

من المواد الأولية المستعملة لصناعة الإسمنت الحجارة (الرمل) TuFF وهي مادة إضافية لتغيير نوعية الإسمنت، الماء، الكهرباء، طاقة ميكانيكية متفجرات لتكسير الحجارة، الرمال، غاز، جبس، زيوت/ مطاط، أكياس للتخزين، وقد سخرت المؤسسة ميزانية وفق مخطط انطلاق العمل إلى غاية الوصول إلى المنتوج النهائي وسيتم توضيح ذلك في جداول نوضح المادة الأولية المستعملة طيلة فترة العملية الإنتاجية بين الورشات المختلفة لإنتاج مادة الكلنكير Clinker والإسمنت وتتضمن الطاقة السائلة، كما سبق الإشارة الغاز يتطلب$185m^3/tkk$ ويعكس المقياس أو المعيار المخزن، أما الكهرباء نسبة الاستهلاك اللازمة لتغطية كل ورشات الإنتاج وتعتبر ورشة طحن الإسمنت الورشة التي تستغل أكبر أكبر قدر من الكهرباء مقدرة بـ 37,14% ومقابل 9,33% لورشة الطهي و6,50% للإرسال ويقاس هذا المقدار بـ(Kwlt) الكيلوواط هيرتز مؤسسة من طرف الهيئة المختصة بتوفيرها أما الضروري من الماء والذي سجل معدل يومي مقدر بـ $300m^3$اليوم من طرف المصنع السفلي و$700m^3$ اليوم للمصنع العلوي.

وانطلاقا من النفقات الأساسية التي تم التطرق إليها في السابق والمتعلقة بالمواد الأولية وتقنيات العمل المتطلبة للوصول إلى المنتوج النهائي وتسويقه يمكن عرض النفقات كما يلي والنتيجة بالوحدة: 10^3 DA

الجدول رقم (31): يوضح نفقات المنتوج والمادة الأولية انطلاقا من المدخلات والمخرجات.

المحددات	1991	1992	1993	1994 إلى يومنا هذا
المنتوج المباع	221 995	463 549	489 554	2 058 480
المنتوج المخزن	15 037	8 355	1 884	29 255
منتوجات أخرى	1 458	1 135	858	17 998
مستهلكات	238 490	456 374	492 296	2 064 849
المنتوج الوطني	80 599	94 089	151 907	547 295
طاقة	46 008	73 919	98 806	341 303
Sacherie	11 061	30 256	37 676	125 680
قطع غيار	15 987	19 231	25 787	75 526
إطعام	1 288	3 089	3 952	22 614
أخرى	2 366	2 115	2 205	7 864
Prode, Importés	15 306	19 228	29 186	109 619
المادة المستهلكة	34 591	20 170	53 101	205 992
معطيات الأجر	4 699	3 546	11 740	48 483
قطع الغيار	4 141	8 614	11 045	67 703
أخرى	24 959	4 961	22 364	74 695
Frapporoche				1 705
خدمات	4 933	3 049	7 952	27 490
نقل المستخدمين	9 628	6 498	6 605	121 547
Préquation transport	289	939	1 273	4 963
كراء المتطلبات المحلية	1 145			37 976
صيانة	1 629	2 002	224	1 468
S.S صيانة	5 827	2 926	2 044	29 801
استقبال وتنقل	-	-	-	-

حراسة	197	104	358	1 418
أخرى				38 175
مستهلك الوسائط	541	527	2 706	7 752
القيمة المضافة	90 227	100 587	158 512	668 842
نفقات المستخدمين	148 263	355 787	333 784	1 396 007
نفقات الدائمين	44 427	67 040	79 040	283 111
نفقات المؤقتين	18 813	29 975	30 661	127 463
ساعات إضافية	2 428	3 488	2 857	10 175
المردودية (مؤشرات)	3 596	2 835	1 724	4 757
Stimulant	6 898	9 365	17 636	63 193
الخدمات الاجتماعية	2 654	5 630	17 636	10 773
Cotisation social	1 052	1 678	1 869	9 527
أخرى	7 714	12 098	13 971	48 515
ضرائب	1 272	1 971	2 456	8 708
TAIC	6 749	12 187	11 437	47 937
U.F	4 282	8 397	7 238	11 863
أخرى	1 864	3 063	3 426	3 346
نفقات الممولين	606	727	415	1 164
بصمة داخلية			358	537
بصمة خارجية	3 605	2 829	8 028	37 578
أخرى	179		179	22 088
نفقات متنوعة	3 006	2 524	7 167	6 002
Dotation au amortisse	420	305	682	82 349
نتيجة الاستثمار	1 342	521	825	916 396
نفقات خارج الاستثمار	4 463	5 034	43 434	301 793
مختلف التبادلات	87 677	268 176	191 020	78 494
تموين	30 908	30 432	64 304	114 618

الضائع من التبادلات				
أخرى	11 993	11 993	78 494	
منتوج خارج الاستثمار	15 334	12 179	10 784	109 856
تموين	3 581	6 259	41 527	204 852
آخر	14 266	18 819	20 870	39 706
نتائج خارج الاستثمار		17 082		165 137
نتيجة الاستثمار الكلي	14 266	1 737	20 870	165 137

الفساد في الجانب المالي والمادي:

الجوانب التقنية والمادة الاولية: اختلاس المال العام:

تعتمد المؤسسة رايس حميدو للإسمنت على تقنيات إنتاج عديدة هذه التقنيات تسخر لتحويل المواد الأولية إلى مادة الإسمنت هذه المادة التي تحدد القيمة الواجب انتاجها بـ 400 ألف طن في السنة غير أن ما سجل في سنوات عديدة ابتداءا من 1998 إلى يومنا هذا أن المؤسسة بمسيريها ومواردها حققت القيمة المطلوبة لسنة واحدة، أما السنوات الباقية فقد سجلت نسبة أقل للإنتاج بالرغم من توفر كل الإمكانيات اللازمة، مالية، بشرية وتقنية.

وينطلق انتاج مادة[1] الإسمنت من مادتي "calcaire" و"Schiste" بنسب 89% 10% على التوالي من المادتين بالإضافة إلى مادتي الرمل Sableو Minerai de ferهذا وتتوفر المؤسسة على مخزون من المادة الأولية كما يلي:

- Variante 1
- الكلس calcaire أكثر تركيز 16700.000طن
- سيشت Schiste أقل تركيز 1200000 طن
- Variante 2
- الكلس calcaire أكثر تركيز 24700000طن
- سيشت Schiste أقل تركيز 1900000 طن

لإنتاج 400000 طن من الإسمنت بالنسبة لاستهلاك 45000 طن من الأقل تركيز و505000 طن من الأأكثر تركيز توجه للاستثمار وهذه النسبة صالحة من 26 سنة إلى 42 سنة

[1] ERcc: Usine halidou: Budget previsionnel: 1998:

الجناح الأول:

- مخزون الاستثمار والتحضير:
  - مخطط العمل côte245 * المواد المتطلبة للتكسير côte280 ومخزون الجنوب الشرقي côte260 ومجموع هذه المواد يمنح كلس 3445000

الجناح الثاني:

- مخزون الشرق والجنوب الشرقي بمعدل côte306أي 3313000 طن من الكلس والجناحين الأول والثاني لا يكفيان للاستثمار انتاج الإسمنت بمؤسسةERCC لإنتاج 400000 طن هذه النسبة تكتمل بالجناح الثالث والذي تنتجه المصنع الأعلى بالمحجر والذي يعادل côte 287
- أما المتوفر الفعلي بالمادة الأولية الأكثر تركيزا يعادل 2200000طن أما الجناح الرابع فيعادل 8000000 طن صالحة لمدة 14,5 سنة.

بالإضافة إلى مخزون الماء حيث يعتبر الماء مادة أساسية لتحقيق المنتوج المطلوب 400000 ألف طن إسمنت 168400 م^3 متر مكعب بالسنة بالإضافة إلى ماء للمبرد مقدرة بـ 35500 متر مكعب بالسنة.

ج- نفقات خاصة بتسويق المنتوج النهائي:

تتضمن نفقات شحن الإسمنت التي تتم في أكياس وحاملات للإسمنت SacوVrac بالإضافة إلى نفقات النقل إلى الأسواق مهما كانت طبيعتها.

- التنبؤ نهاية 2003

الجدول رقم (32) يوضح التنبؤ نهاية سنة 2003.

	رايس حميدو	جبس مدية	وحدة Siege	Consolidé Scal
بيع سلع التفريغ	198			198
سلع مستهلكة، ترك	-198			-198
الهامش الصافي				
منتوج الإسمنت المباع	627661	132236		759897
منتوج الجبس المباع		47951		47951
التمويل المتروك	103727	11970		115697
المنتوج المخزن	120371	-78743		41628
المنتوج المخزن التروك	-83347	-32350		-115697
استهلاك A.C خارجي	731388	76460		807848
M.F.C	-238899	-9192	-1138	-249229
خدمات	-112000	-6000	-10000	-128000
تحويل	3419			3419
القيمة المضافة	428932	65872	-11138	475668
منتوجات مختلفة	2720			2720
تحويل	2678		3518	6270
نفقات المستخدمين	-198585	-11555	-27059	-237199
نفقات الضرائب	-13114	-4020	-640	-17774
نفقات المالية	-27972	-650	-22	-28644
نفقات مختلفة	-9599	-1490	-94	-11183
Dotaux amorts	-109872	-14313	-2241	-126426
نتيجة الاستثمار	67188	33918	-37676	63430
نتيجة خارج الاستثمار	11260	1367	181	12808
نتيجة Exe الخام	78448	35285	-37495	76238
IBS				6900
النتيجة الصافية				69338

الخزينة التنبؤ لنهاية 2003 3*10 دج.

التسمية	اسمنت رايس حميدو	وحدة جبس مدية	Siege Unite	المجموع SCAL
فتح Ex	54645	19971	2817	77433
تحصيل	922110	241781	47927	1211818
فترة CA/S	784392	64035		848427
سابق CA/S	2534	11744		14278
بيع اسمنتS/		132236		132236
نفقات المجموعة Siege/S			46000	46000
أخرى				
ديون مختلفة	2087		1927	4014
مستحقات TVA	133097	33766		166863
Décaissements	1166985	249936	47859	1464780
تموين HT S/	317468	1668	1339	320475
سلع HT S/		143050		143050
خدمات HT S/	60003	4338	8640	72981
شراءS/ TVA Deaiss /	64170	25339	1697	91206
تسديد حساب S/ TVA	33479			
نفقات المستخدمين S/	197326	11860	25831	235017
ضرائب وأسعار TAP+VF+O.Exttr +S/DV	16319	16439	839	33597
Emprunts/ F.FINS	32708	700	21	33429
نفقات أخرى مختلفة S/	11231		628	11859
نفقات المجموعة Siege		46000	8000	54000
S/Remf. Emprc/Slet 53	286637			
	11147			
تسيير مالي S/	136497	542	864	137903
رصيد الدورة	-244876	-8155	68	-252963
رصيد نهاية الدورة	-190231	11816	2885	-175530

تعليق:

جيد أن Cach fleur إيجابية بـ M 213002 دج

الخزينة السلبية: Décaissements غير مرتبطة باستثمار Exploitation

ب- أهداف سنة 2004.

ب.1. الإنتاج: الأهداف المسطرة محددة كمايلي:

ب.1.1. أعمال الإسمنت، وحدة رايس حميدو:

- chenher: 224000 طن
- اسمنت: 264000 طن

- معدل النمو المصمم/ المشروع بالمقابلة مع تنبؤ 2003 هو زيادة ب13,45%
- بالورشات/ حسب ورشات أهداف الإنتاج ومقاييس السير لسنة 2004.

الفرن الأول مشغل والثاني في صيانة كبيرة من أوت إلى ديسمبر 2004:

- المقاييس الأساسية للسير:

معدل الرمي المستدرك 30 طن/ سا.- وقت السير 2583. – الإنتاج المعروض 46500 طن من klinker– التوقف المبرمج: توفقين.

ب.2.1 الجبس:

الإنتاج 105585 طن مع مخزون في نهاية النشاط التموين ب 50000 طن

- 20000 طن جمل من طرف رايس حميدو.
- الكمية التجارية..... 130000 طن.
- 22000 طن لحاجات رايس حميدو
- 108000 طن، لحاجات مؤسسات الإسمنت الأخرى.

ب.2 تجارية

ب.1.2. برنامج 2004:

الجدول رقم (33): يوضح الكميات التجارية المدخلة والمخرجة لسنة 2004.

- الكميات التجارية في 2004 على مستوى المصنع ومستودع مدية يظهر كما يلي:

		المجموع	مصنع رايس حميدو	مستودع مدية
اسمنت	اسمنت- A/II(طن)	255 000	225 000	30 000
	أكياس	127 500	97 500	30 000
	حاملة Vrac	127 500	127 500	
جبس مدية		130 000	0	130 000

ب.2.2. رقم الأعمال / الصفقات التنبؤي 2004:

هذا الأخير يقيم على أساس أسعار البيع الحالي المتوسط (HT) بالإنتاج.

1.2.2 أعمال نشاط الإسمنت:

C.A الاستهلاك العام 825397350 دج

- بيع بالمصنع أكياس: 97500 طن x 3362,82 دج/طن = 327874950 دج.

حاويات: 127000 طنxt/دج 296500= 378037500 دج

- بيع المستودع:

أكياس: 30000 طن x 3982,83 دج/t = 119484900 دج

2.2.2. أخرى: 65000000

- جبس: 55000000
- أخرى: 10000000

- رقم الأعمال (خارج النفقات) المقترح لـ 2004 هو 890397350 دج
- مقارنة مع السابق الاستهلاك..... إلى + 12,75%

تقييم رقم الأعمال بـ 30* 10 دج

الجدول رقم (34): يوضح أعمال نشاط الإسمنت.

GISERCC-SCAL تسمية	Réal2002	نهاية 2003	تنبؤ 2004 على 10*3دج	Envoi(03/04)
قطاع الانتاج				
اسمنت (c-y غيار)	288 049	639 897	705 912.45	%10.31+
جبس	41 210	47 951	55 000	%17.70+
أخرى	58 187	/	10 000	/
المجموع الفرعي	/	/	/	/
استهلاك (C.A) الانتاج	387 446	687 848	770 912.45	%12.76+
قطاع التوزيع	116 455	120 000	130 000	%08.33+
المجموع العام	503 901	807 848	890 397.35	%12.75+

3- التموين لسنة 2004:

البرنامج التنبؤي الإجمالي للتنمويات (2004) مرتبط مع الاستثمار هو 404050000 دج

- مشتريات محلية: 76,40 %
- استيرادات: 60'23 %

بطبيعة وأهمية البرنامج تعرض كما يلي:

استيراد:

- استهلاكية: (BR، صفائح، كريات)
- قطع غيار: (كهربائية، ميكانيكية، آلية)

محلية:

- طاقة (غاز، كهرباء)
- إضافات (tuf، جبس، ركاز الحديد، رمل).
- استهلاكات (أكياس، زيوت، مشفاط (هوائي، غازي pneumatique).
- قطع الغيار (كهرباء، ميكانيك، آلية).
- أخرى
- كل مصادر التموين اختلط (للمنتوجات الأساسية) وزنها نسبيا هي بمعدل.

استهلاكية: 49% المجموع: 100%

طاقة: 34%

أخرى 17%

ب.1.3 مؤسسة اسمنت رايس حميدو:

محلي: مفجرات 7200، مشفاط 600، وقود 2600، ماء 4650 + + بمقدار 163550.

خارجي: آجر 91000، اسمنت عاص 4400 بمجموع 95400.

المجموع العام: 258950.

ب.4. استهلاك: بوحدة طبيعية مواد المستهلكة المقترحة لسنة 2004 حددت كما يلي: 10*3 دج.

الجدول رقم (35): يوضح الوظيفة حسب التأهيل والنقص الواضح في كل وظيفة في مصلحة.

	رايس حميدو	مدية	Siège	المجموع
المادة الأولية	120406	2400		122806
مستهلكات	31855	2550	1500	35905
قطع الغيار	72567	1000		35905
طاقة	86497	5000	150	91647
مختلفة	776	50	100	926
منتوجrevent en leates		110000		110000
المجموع	312101	121000	1750	434851

ب.5. خدمات:

الجدول رقم (36): يوضح أعمال المؤسسة بين سنوات 2001 إلى غاية 2004.

تسميات	2001	2002	نهاية 2003	تنبؤ 2004
نقل العمال	4597	4360	4940	4500
توزيع ضرائب النقل		3048	6000	7800
أجور وتكاليف مختلفة	5008	7369	7400	8000
صيانة وتحصين	10296	30361	30000	35000
دراسات وأبحاث	212	1678	1500	2000
ملتقيات وتربص	3116	1664	3000	1500
ملفات	32	52	60	100
إشهار	573	112	100	150
تنقلات وأشغال	3839	9217	10000	6000
Ptt	992	993	1000	1200
نفقات الحراسة والأمن				
إطعام				
لجان وأتعاب	3063	2700	3000	2000
خدمات أخرى	29015	22343	45000	24000
المجموع	60743	83897	112000	92250

ب.6. نفقات المستخدمين:

من اجل التموين المالي (2004) نفقات المستخدمين قدرت ب220300 مليون دج سواء بتقليص قيمته – 7,12% بالمقارنة مع تنبؤ نهاية 2003.

N.B.A: إشارة إلى تطبيق 2003 دمج أثر من 23 مليون دينار جزائري من نفقات المستخدمين مرتبطة مع التطبيق الخارجي (أثر يرجع إلى الاتفاقية الجماعية).

– هذه التقييمات تعود أساسا إلى:

– أخذ نشاطات ورشة الطهي رقم 1 والتي هي لكل تهريبات 2004.

– نتيجة الفرائد (impact Stimuh)

– زيادة تعويض الأقدمية

– نفقات المستخدمين تحت عنوان تموين المالية 2004 على أساس:

– نفقات بداية التقاعد – بالوحدة – أساس الاتفاقية الجماعية الدائمة.

– على أساس تطوير التنبؤي للفاعلين، – نظام الفوائد بالنشاطات

– تطويرات مرتبطة بالأقدمية، الخبرة، الترقية.

ب.1.6. نفقات مستخدمين رايس حميدو.

المجموع: 180300000 دج

الأجر القاعدي" 69268000 دج

فوائد: 29832000 دج

تعويضات وتكاليف أخرى: 81200000 دج

ب.7. النتائج المنتظرة، تنبؤ 2004، في 10*3 دج

الجدول رقم (37): يوضح نفقات الوحدة، المؤسسة والمؤسسة الأم.

	رايس حميدو	وحدة جبس	وحدة Siège	Scal
السلع المباعة		119484,9		119484,9
السلع المستهلكة		110000		110000
الهامش الخام		9484,9		9484,9
منتوج: بيع إسمنت	705912,45			705912,45
منتوج: بيع جبس		55000		55000
Cossrons fornies	110000			110000
المنتوج المخزن	-110000			-110000
آخر	10000			10000
استهلاك C.A انتاج	825912,45	64484,9		890397,35
M.F.C	-312101	-11000	-1750	-324851
خدمات	-76250	-6000	-10000	-92250
تحويل				
القيمة المضافة	43756145	47484,9	-11750	473296,35
نفقات المستخدمين	-180300	-12000	-28000	-220300
ضرائب وأسعار	-25500	-4000	-800	-30300
نفقات مالية	-29900	-50	-50	-30000
نفقات مختلفة	-10000	-1500	-1500	-13000
Dotaux amorts	-116660	-14000	-2700	-133360
نتيجة الاستثمار	75201,45	15934,9	-44800	46336,35
نتيجة التطبيق الخام	75201,45	15934,9	-44800	46336,35

ب.8. المبادئ: Agrégats المحاسبة والاقتصادية: تنبؤ 2004.

ب.1.8. Agrégats physique

1- الإنتاج:

- Klinker - المجموع: 224000 طن فرن 177500,1 طن klinker.
- إسمنت المجموع: 264000 طن / جبس 100000طن

2- التجارة:

إسمنت: المجموع: 255000 طن /جبس 130000 طن

3- فاعلين: مجموع: 511.

إطارات 89 دائم و3 مؤقتين.

مسيرين 212 دائم و1 مؤقت.

منفذين 210 دائم و23 مؤقت.

4- نفقات المستخدمين: المجموع: 220300000 دج

ب.2.8 Agrégats Comptables

1- رقم الأعمال:

الجدول رقم (38): يوضح الإنتاج المباع من الإسمنت والجبس.

إسمنت: إنتاج مباع:	المجموع:	705912450 دج
جبس: إنتاج مباع:	المجموع:	55000000 دج
أخرى:		10000000 دج
بيع السلع:		119484900 دج
المجموع: (C.A)		890397350 دج

2- استهلاك متوسط:

SCAL: المجموع: 417101000 دج

3- القيمة المضافة: 473293350 دج

4- نتائج الاستثمار: رايس حميدو: 75201450 دج

مدية: 15934900 دج

Siège: -44800000 دج

تعويضات: 204559 دج

BAD: 8660دج

IMAZA: أساسية 94768دج

فوائد: 42515دج

FCB 6003 دج

BERGerat 15949 دج

ERC/ERCO/ECD: 36664 دج

ج- برنامج الاستثمار: برنامج الاستثمارات للتطبيق الميزانية (2004) التي تكشف تقديم، والتي تفصل كما يلي:

- تسجيل في إطار برنامج pluriannuel (في أفق 2006) إذا تذكر في الفقرة C.2.
- الأهداف الأساسية – القيمة (أكثر تحديدا وحركية بعنوان ميزانية 2004).
- بنية القيمة لذلك – وما يليها.
- في إطار تحليل Rétrospective لسير المبادئ الورشات بين الفترة (1998-2003)انظر برنامج C.1

C.1: Rétrospective:فترة 1998-2003.

تقسيم الإنتاج بالورشات كل سنة بالطن

الجدول رقم (39): يوضح الإنتاج المحقق بالطن.

الإنتاج السنوي	Conc .MP	Broy .Cru	Cuisson	Broycin	Cru/KK	KK/Cin
1998	30411	30611	177456	216519	1,78	81,13
1999	371536	361591	216125	260330	1,68	83,68
2000	304928	350127	203616	235739	1,72	85,15
2001	210832	208480	118977	141215	1,75	83,46
2002	1138860	147487	82557	100861	1,76	83,17
نهاية 2003	324104	337608	204627	232700	1,60	0,88

_ تطوير معدل استعمال التجهيزات (%):

السنة	Conc.MP	BroyCru	Four1	Four2	Broy.Cim
1998	92,14	109,66	61,41	85,06	97,48
1999	84,31	94,64	63,58	90,76	97,14
2000	88,35	100,75	67,95	88,81	97,70
2001	94,48	96,09	97,89	81,60	93,98
2002	89,56	98,39	0,00	77,56	85,61
2003	104,63	80,95	77,26	79,30	92,80
مدى متوسط	91,91	96,75	56,35	83,85	94,12

سنوات 2001 و2002 تدهورت الأوضاع بسبب الفياضانات (نوفمبر 2001)، التي أخذت في حسابها التحليل الحاصل مع الاحتياط (précaution).

Clinker: الإنتاج المحقق والمقاييس المختلفة لسير الفرنين (02) طيلة 14 سنة الأخيرة (1990-2003) سجلناها لأجل:

الفرن الأول: ارتداد صاف (Régression) في الإنتاج فعلناها وتجاوزنا أكثر من 149000 طن من Clinker في 1993، 68470 طن 1997 مع معدل استعمال ومساهمة نزلت / انخفضت من 86% إلى 61% وعرفت نفس معدل déficience الذي Régressé من 66% إلى 30%Ce demie ration وضح وقت السير والتوقف الجيد déca مقاييس مقبولة، هذه الوظيفة (مستحق، واجب الأداء Due) خصوص إلى مرحلة قدم التجهيزات الاتجاه لمؤسستنا (منذ 1998 تاريخ استقلالية) شرع (Entamé) تفكير في برنامج التجديد والتحديث الإجمالي للمؤسسة (وصل) أخذ قرار التجديد التام للورشات.

- في أفريل 2001 أعمال الفك/ التفكيك، والتركيب للفرن الجديد بدأ الوصول إلى الاستثمار في أفريل 2003، (امداد فترات هي الفيضانات نوفمبر).
- الفرن الثاني: تطور الإنتاج في نفس هذه الفترة التي عرفت نفس الإتجاه (tendace) الفرن الأول: وكأثر للإنتاج لهذه الورشة تجاوز 132000 طن من Clinker بين 1992 و1999، 366 طن في 2001، 98000 طن نابه في نهاية 2003، مع معدل استعمال المساهمة التي انخفضت من 90% إلى 79% ولهم نفس معدل Déficience التي (qui a Régressé) لما لدينا 63% إلى 46%، هذا ration الأخير حدد في سير وتوقف جيد (en décro) مقاييس مقبولة هذه الوضعية واجب أدائها خاصة في مرحلة قدم التجهيزات (قديمvétusté) حددت اتجاه مؤسستنا لتقرير التجديد لهذه الورشة (لكن بأسلوب مختلف عن الفرن) الأول نأخذ بعين الاعتبار والصيغة المالية (الحالية) وهذا انطلاقا من 2004.

في أوت 2004 الفرن سيتوقف لفترة 5 أشهر لأعمال كبيرة واستعمال (بالأولوية) في كل التنظيمات والتجهيزات للخامين القادرين في الموقع (chand dupoible sur site)

- ورشات أخرى (تكسيرConcassage)، حجر الإسمنت (Cru de ciment) نفس المعاينة (محضر الضبط . Constat) يمكن أن تعكس الجداول أدناه بمصطلح التطوير للإنتاج لTUC ومعدل taux déficience

ج- استدراك (Rappel) البرنامج

الأولي: تركيب/ تحقق (Synthex) (2003-2005)

ج.1.2. هدف البحث: برنامج الاستثمار المتعدد السنوي (plurianneul) (2003-2005) عرف prolongement العادي استثمارات حققت أو في خصم (وقت القيام بها) هذا صوت بالتحديد مؤسسة الإسمنت رايس حميدو البرنامج الاستثماري تمحور حول الهدفين الأساسيين التاليين:

1- غلاف مكمل / كامل (غير مفهوم، ناقص) لتجديد الفرن الأول الذي سيكون في الخدمة سنة 2002 غير أن العملية لم تنتهي إلا في السداسي الثاني من السنة، تكون في أفريل 2003، فيضانات نوفمبر 2001 لها أثر سلبي في فترة تقسيمات الاستثمارات هذه الاستثمارات ستسمح (permettre) في التركيبات الجديدة للطهي للدوران/ التحرك (Fonctionner) في شروط optimale.

2- الثانية نسبية في تجديد ورشة الطهي رقم 2 هذا الهدف برز بمرحلة القدم المتقدمة لهذا الفرن، هذا الهدف الثاني سيبدأ (انظر برنامجpluriannuel الأولي) انطلاقا من 2004.

ج.2.2. الآثار المنتظرة لهذين الهدفين:

ج.1.2.2. استثمارات مكملة لتجديد الفرن 1: هذه الاستثمارات ستسمح:

- بأسلوب عام بما هذه التركيبات الجديدة يمكن دورانها في شروط Optimale.
- توضع في مستوى تقني مقبول كلا التركيبات للإنتاج.
- اتمام نشاطات d'optimisation تركيبات الخاصة بإزالة الغبار في كل النقاط تؤخذ polluant
- تأمين تغذية دائمة ومنظمة لمؤسسة بالماء لتجاوز la puisage في شبكة المنطقة وفي مساحات المياه الجوفية (mappes souterraine).
- هذا البرنامج يعرف العمليات التالية:

عمليات تتعلق بالتجهيزات المقصودة أو المتضررة بالفيضانات (نوفمبر 2001) أجل الاشتهار بعد صيانة حد موجزة هذه التجهيزات أرخت أكثر من 5 سنوات هي كلية تجاوزات تقنيا وأضافت لهذا ندرة قطع الغيار، الهدف خلق التجديد مكمل لتنمية leur fiabilité ومتابعة مجهودات الاستثمار محقق لهذا اليوم (أكثر خصوصية تجديد الفرن الأول).

- تجديد (Chapuis) (مغارات/ مخازن لتجانس العجينة).
- تحديد المخازن (Cuve door) (مخازن تخزين العجينة).
- ترميم إسمنت المصنع السفلي.

- منصب متوسط
- أوتار..... المدى (fasse tension) للمصنع السفلي.
- أوتار... المدى (fasse tension) للمصنع العلوي.
- اقتناء 3 "حمالين أكياس" (Ensacheurs شحان)
- إزالة غبار Silos (عملية مرتبطة مع تجديد الفرن الأول تمرين/ نشاط 2003 يعرف جانب التركيب (phase) لإزالة الغبار).
- عمليات التجديد مست تجهيزات التي هي في أسوأ حالة ميكانيكية بنكية متابعة مدتها (أزيد من 5 سنوات) وà leur obolexene.
- تجديد الجسر المتحرك للمصنع السفلي.
- تجديد الجسر المتحرك للمصنع العلوي.
- الحلقة المعدنية لمطحنة/ ساحقة الحجر.

➢ مجرفة حامل المحجر: عملية تجديد لتجهيزات المحجر التي أخذت أو منذ تاريخ 1993 والتي تأثرت بفيضانات 2001.

➢ شبكة الإعلام الآلي: تغيير لتجهيزات الإعلام الآلي خربت الفيضانات.... ووضع مكانة شبكة الإعلام الآلي للمؤسسة.

➢ وقوف محطة (Station) تحقيق ملوحة ماء البحر: هذه العملية تألفت من تركيب تجهيزات لتخفيف الملوحة (Dessalement) ماء البحر بقدرة 1000م^3 لليوم والتي تطمح إلى تحرير الكامل للمصنع من مشاكل التغذية بالماء إذا الحاجة الحالية تغطي صبر آراء أفضل للمؤسسة وفي حالة الحاجة par puisage لشبكات l'EPEAL يوجد مكان تتذكر أن المؤسسة اسمنت رايس حميدو والتي تحتاج إلى حوالي 0,6 م^3 في الوضعية الحالية الخزانات الثلاثة للمصنع محققة بين 1989 و1998 تسمح نظريا 227000م^3/ للسنة، غير أن سنوات الجفاف تخاف من نقص القدرات لهذه الخزانات للسنوات القادمة.

➢ جسر ميزان (60 طن) MP: هذا الاقتناء سيسمح بإحاطة تموينانا واستهلاكها.

ج.2.2.2. تجديد الفرن2: الوضعية الحالية لورشة الطهي رقم 82:

- هذا الفرن في وضعية قديمة جد متقدمة، هيئته الميكانيكية، أكثر اهتماما وفعليا تطبيقا كل حلقة معدنية (virole) يتم صنعها/ عملها لما يكون جزء أفضل للتغليف والتكرات (Galets).

- للتطبيق / نشاط الأخير (2003) القدرة الفعلية للفرن تمثل أقل من 80% (30، 79%) مقارنة بالقدرة الاسمية تهيئة سفلية إلى 60% (73، 58%) إذا Efficience أقل من 50 % (46,57%)، هذه المقاييس وRation تبقى ضعيفة (مقارنة مع مقاييس قطاع النشاطات) حساب الوضعية القديمة (que

décrite) إذا تقدمCivant فضلا عن ذلك (par ailleurs) يوجد مكان التذكير أن تشخيص 1997 (dignostic) préconisait التغير الكلي لـviroleلهذا الفرن والتجديد الكلي للمبرد 5 سنوات بعد وضعية هذا الخط لا تقوم بشيء غير أنها تشتد.

- تجديد الفرن تضمن تحقيق الاستثمارات التامة على مستوى الورشات الأخرى أيضا أفضل أعلى من ضمان الاحتياطي (en amont)

- اقتناء مطحنة حجر جديدة.

- اقتناء مطحنة اسمنت جديدة.

- رافعة دائرة للمصنع السفلي.

الجدول رقم (40): يوضح الخصائص الأساسية ومقاييس سير الفرن.

السنة	معدل الاستعمال القدرات %	معدل %Disponibilité	Taux défficience
1990	79,62	64,69	51,51
1991	78,87	57,51	45,36
1992	89,57	70,31	62,97
1993	89,17	64,38	57,41
1994	83,51	61,94	51,37
1995	88,68	60,88	53,99
1996	77,81	59,76	46,50
1997	81,97	60,91	49,93
1998	85,06	65,54	55,74
1999	90,76	70,54	64,02
2000	88,81	58,13	51,62
2001	81,60	57,92	47,26
2002	77,56	50,63	39,27
2003	79,30	58,37	46,57

ج.3.2. Estimation des coûts d'investissement par opération

ج.1.3.2. القيمة الإجمالية: 260700,000 .1دج

ج.2.3.2. القيمة بالبرنامج:

- استثمارات مرتبطة بعمليات متلاحمة لتجديد الفرن 1 وتجديد بعض التجهيزات المالية cash.

القيمة الإجمالية: 509.700,000 دج

قيمته بالعملة الصعبة: 310.000 000دج جزء دينار: 199700 000دج

1-تعبئة Mobilisation: 139700 000 2003

193500 000 2004

176500 000 2005

2-قيمة الاستثمار (Consolidation Four1)بالعمليات:

الجدول رقم (41): يوضح عمليات المؤسسة حسب القيمة الإجمالية.

عمليات	القيمة الإجمالية	جزء من الدينار	جزء العملة الصعبة
تجديد مخازن	5000000		0
تجديد Cuvedoor	40000000		0
تركيب مزيل الغبار	8000000		0
ترميم إسمنت UI	10000000	5000000	40000000
Poste moyen…	50000000	40000000	40000000
UI // // //	30000000	8000000	20000000
VS // // //	900000000	1000000	23000000
حمالي أكياس 03	33000000	1000000	23000000
تجديد جسر دائر UI	47000000	32000000	15000000
US // // //	20000000	10000000	10000000
Virole broyeur cru pelle chargeur carrière	70000000	20000000	50000000
شبكة إعلام آلي	2000000	2000000	0
تركيب مخفف ملوحة ماء البحر	100000000	20000000	80000000
جسر ميزان (60)طن MP	4700000	2700000	2000000
المجموع	509700000	199700000	310000000

الجدول رقم (42): يوضح العمليات الإنتاجية في المؤسسة.

➢ استثمارات مرتبطة مع التجديد التام للتجهيزات والتركيبات التالية:

عمليات	القيمة الإجمالية	الجزء دج	جزء بالعملة الصعبة
الفرن 2: تجديد تام	6000000000	100000000	500000000
مطحنة إسمنت رقم 4	100000000	40000000	60000000
مطحنة حجر رقم 3	36000000	24000000	12000000
رافعة دائرة UI	15000000	15000000	0
المجموع	751000000	179000000	572000000

1- ماليا:

الجزء المالي: ماليا بارتفاع قدره 85%

Cash: 15% من جزء العملة الصعبة و100% من جزء دينار

2- Mobilisation: 2003 0 دج

2004 451000000دج

2005 300000000 دج

2- مخططات:

الجدول رقم (43): يوضح العمليات المؤسساتية في فترات تاريخية.

تسميات	المدة	البداية	النهاية
استشارات	6 أشهر	2003/01	2003/06
تقسيم وعقود	6 أشهر	2003/07	2003/12
دراسات وEngin	شهرين	2004/01	2004/02
تصنيع	10 أشهر	2004/3	2004/12
فك الفرن 2	4 أشهر	2004/3	2004/06
أعمال GC	6 أشهر	2004/07	2005/01
ممول	8 أشهر	2004/08	2005/03
تركيب	8 أشهر	2004/12	2005/07
بداية وتجريب	شهر واحد	2005/08	2005/09

ج.3.3.2. آثار للإنتاج: AC/ SC:

المنتوجات المنتظرة بعد تحقيق هذا البرنامج الأولي هي:

- سنة 2003: الفرن 1: جرد والثاني يسير 271728 طن Clinker.
  319680 طن اسمنت.
- سنة 2004: الفرن 1: يسير والفرن الثاني توقف نهائي: 226560 طن Clinker.
  266541 طن اسمنت
- سنة 2005: الفرن 1 يسير والفرن 2 تجديد (بداية في 2005/09)
  284640 طن Clinker.
  334871 طن إسمنت.

هذه الأهداف وضعت تحت عنوان الفترة الممتدة بن 2003 – 2005 سجلت في نهاية هذه السنة، زيادة في قدرات الإنتاج (انطلاقا من 2006).

382320 طن Clinker.

449789 طن إسمنت

ج.3. البرنامج pluriannuel الحالي (2004–2006):

ج.1.3. القيمة الإجمالية للبرنامج: 477000000 دج

القيمة بالعملة الصعبة: 241000000 دج

جزء الدينار: 136000000 دج

ج.2.3. (Mobilisation) بالنسبة (2004-2006):

277000000 DA/2004 إذا 161000000DA (معادلة بالعملة الصعبة)

100000000DA/2005 / إذا 40000000DA (معادلة بالعملة الصعبة)

100000000DA/2000 / إذا 40000000DA (معادلة بالعملة الصعبة)

ج.3.3. مماثلة (Identification) لاستثمارات الملفات إطلاقا من 2004:

منذ تطبيق 2004: نمطين من العمليات استهدفت

- استثمارات مكملة وIncompressibles مرتبطة مع تجديد الفرن1 ستكون في الخدمة في أفريل 2003 هذه الاستثمارات ستحقق.
- بأسلوب عام ما يكمن لهذه التركيبات الجديدة في شروط optimales هذا أكد عليه منذ بداية الاستثمار في ورشة الطهي رقم1.
- وضع في مستوى تقني مقبول ( ) تركيبات الإنتاج
- إنهاء نشاطات d'optimalisation مركبات إزالة الغبار في كل النقاط المتعلقة Spolluants.
- اقتناء القطع الاستراتيجية للفرن 1.
- كأثر هذا البرنامج وصنع وعرف كما يلي:

أعمال GC والعمارات:

- تجديد خزانات رقم 2 (chopins n°2) خزانات التجبيس للعجينة.
- تجديد Cuve door (مغارات التخريب للعجينة)
- ترميم اسمنت المصنع السفلي
- وقاية أمن مطحنة الحجر رقم 3.

تجهيزات:

- نفقات PR الاستراتيجية للفرن 1
- تجديد الجسر الدائر للمصنع السفلي (الأجزاء الكهربائية وPRCaline).
- مناصب متوسطة وpasse tension المصنع السفلي.
- مناصب متوسطة وpasse tension المصنع العلوي.
- تركيب doseurs مطحنة الحجر
- شبكة الإعلام الآلي.

استثمارات وصيانة عامة للفرن 2 برنامج سيحقق في هذه الورشة انطلاقا من هذه السنة كحد أبعد ويوظف/ يشغل في شروط نسبيا عادية.

خلال نشاط 2005 العمليات استهدفت بدون استمرارية عادية استثمارات لتحقيقها في 2004 ويتعلق.

❖ أعمال GC وعمارات:

- تركيب tremies مطحنة الحجر رقم 3: تجديد Cuves door (مخازن لتخزين العجينة).
- ترميم الإسمنت للمصنع السفلي.

❖ تجهيزات:

- تحديد جسر دائر للمصنع العلوي.
- تركيب مطحنة حجر رقم 3.
- استثمارات أخرى.
- شبكة الإعلام آلي.

▪ خلال تمرين/ نشاط 2006 العمليات استهدفت استثمارات تجديد وتحسين آخذة بعين الاعتبار صيانة المصنع في شروط عادية للتوظيف.

جدول تلخيص:

الجدول رقم (44): يوضح الإستثمارات في المواد الأولية والإنتاج.

الاستثمارات	القيمة بالدينار	طبيعتها
تجديد chapin2	5000000	تجديد
تجديد Cuve door	10000000	تجديد
ترميم اسمنت مصنع سفلي	3000000	تجديد
GC وقاية أمن مطحنة حجر 3	1000000	تجديد
RR استراتيجية للفرن1	55000000	تجديد
صيانة كبرى للفرن 2	120000000	تجديد
الجسر الدائر UI	33000000	تجديد
مناص B وUIM trus	15000000	تجديد
// // // UIS	9000000	تجديد
Instat.....	15000000	تجديد
شبكة الإعلام الآلي	2000000	تجديد
مجموع 2004	277000000	تجديد
برنامج 2005		
استثمارات	**القيمة بالدينار**	**طبيعتها**
Instatremies	10000000	
تجديد خزان Door	10000000	
ترميم أسمنت سفلي	30000000	
جسر دائرة علوي	30000000	
تركيب doseur	30000000	
استثمارات أخرى	15000000	
شبكة الإعلام الآلي	2000000	
مجموع 2005	100000000	

برنامج 2006

استثمارات	القيمة بالدينار	طبيعتها
مختلفة	100000000	تجديد
تحت مجموع 2006	100000000	
المجموع العام بين 2006،2004	477000000	

ج.4.3. مالية البرنامج 2004- 2006

ج.1.4.3 برنامج 2004 (مالية 2004):

- تسيير مالي: 115000000 دج.
- قروض خارجية: 162000000 دج.

ج.2.4.3. برنامج 2005: تسيير مالي 70000000 دج

قروض خارجية 30000000 دج

ج.3.4.3. برنامج 2006: تسيير مالي 70000000 دج

قروض خارجية 30000000 دج

ج.4. آثارها على الإنتاج:

الإنتاج انتظر بعد تحقيق هذا البرنامج ما يلي:

- لسنة Rappel Côture 2003
Clinker199000 طن إسمنت 232000طن.
- تنبؤ سنة 2004 + 14% مقارنة مع 2003.
Clinker225000 طن إسمنت 264000طن.
- تنبؤ سنة 2005 زيادة 36% مقارنة مع 2004.
Clinker295000 طن إسمنت 345000 طن
- تنبؤ 2006 زيادة 1,73 بالمقارنة مع 2005.
Clinker300000طن إسمنت 351000طن.

الانحرافات التنظيمية على المستوى المالي في العمليات الإدارية

I- نفقات التكوين:*

مخطط التكوين (Scal) سنة 2005

الجدول رقم (45): يوضح نشاطات التكوين لسنة 2005.

جدول تطبيق سلوكات / نشطات التكوين 2005

التاريخ	قيمته دج	وقت M/H	معاد التكوين	المنظمة المكونة	المدة	عمال/ فئات	التكوين
5/2/05-13/4/5	1067262,3	12,5	جسر قسنطينة	C.F.I.C	10 أيام	25(2C5M18E)	إسعاف
26/3/05-28/4/05	676213,2	03,0	جسر قسنطينة	C.F.I.C	12 يوم	05(2C3M)	مناهج التحليل
19/3/05-1/6/05	654357,6	03,0	جسر قسنطينة	C.F.I.C	10 أيام	06(3C2M1E)	إزالة الغبار
5/2/05-18/5/05	2296944,00	21,0	جسر قسنطينة	C.F.I.C	35 يوم	12(2C10M)	سير/ عمل الآلية
28/5/05-24/11/05	3338197,2	22,75	جسر قسنطينة	C.F.I.C/EMB	35 يوم	13(3C10M)	مبرمجة آلية والخطوة المرحلة7
17/9/05-31/10/05	336960,00	03,00	جسر قسنطينة	C.F.I.C	20 يوم	03(1C2M)	تقني سامي ميكانيك
3/4/05	3510,00	0,05	جسر قسنطينة	C.F.I.C	يوم واحد	1C	I.F.R.S
20/2/05	3510,00	0,05	جسر قسنطينة	C.F.I.C	يوم واحد	1C	الإحكام المحاسبي
13/6/05	دعوة	0,15	فندق الجزائر	Arevaalger	يوم واحد	3(2C1M)	تجديد التجهيزات الكهربائية
26/4/05	دعوة	0,25	فندق ماركور	دالت الجديدة	يوم واحد	5(4C1M)	معالجة الغبار
22/5/05	دعوة	0,2	CFIC	دار المصفاة فرنسا	يوم واحد	4C	تقنيات على إنتاج المصفاة
29/6/05	26000,00	0,1	فندق هلتون	غرفة التجارة والصناعة	يوم واحد	2C	كيفية الموافقة الجزائر/UE
1/10/05-31/12/06	267500,00	01	سوزي دالي براهيم	سوزي فرنسا	20 يوم	1C	إدارة الموارد البشرية
6/12/05-7/12/05	28080,00	0,1	B.C. Alger		2 يوم	1C	ضرائب المؤسسات
2/1/05-31/12/05	فاتورة غير مجردة	13,0	الجزائر		260 يوم	1M	تقني سامي تسيير الموارد البشرية
	8698534,30	80,15			410 يوم	83	المجموع

مخطط التكوين لسنة 2005:

* مخطط TCR لمؤسسة رايس حميدو، مقدم من طرف رئيس قسم الموارد البشرية.

- تعليق وتحليل الفارق:

البرامج التكوينية الأساسية في سنة 2005 هي تلك المتعلقة بالبرمجة الآلية والتي تشكل حوالي 65% من القيمة الإجمالية للتكوين، الفارق التطوير هو 236,1% مقارنة مع تقرير الميزانية التنبؤية للتكوين هي أساس:

- تحت التقييم مقاييس A.P.I وstep7 إذا المدة والقيمة لم تطبق نتيجة لأغراض الغياب (تقييم الفوارق) التي تأخذ بعين الاعتبار مستوى المجموعات المكونة من جهة ومن جهة قيمة فاتورة الآلات (الأجهزة) التعليمية المفضل من جهة أخرى.

منذ سنة 2005 سلوكين للتكوين (action) لم يتم تحقيقهم / استدراكهم في المخطط المنجز الملقنة من طرف المجموعة ERCالمقصود تقني سامي في المكانيك (03) وإدارة الموارد البشرية دائما إلى غاية سنة 2006.

تتعلق بالحلقات المبرمجة والغير مطبقة.

- محول متوسط التوتر/ الضغط.
- Vaiateur de fréquance
- تشحيم وتزييت
- Tyères Pillard
- مناهج المعاينة وتجارب فيزيوكميائية

هذه التكوينات أجلت للأسباب التالية:

- عدم تهيئة أعوان للشروع في التكوين على المحولات متوسطة التوتر MT (عدم تهيئة الأعوان).
- عدم تقبل برنامج المؤسسة من طرف CFIC في الدقيقة الاخيرة من طرف المسؤول الهرمي (الآلية)
- Pillard الغير مطبق لسلوك/ فعل بديل اتفاق/ مصادقة (Aléa) الخارجية لـ CFIC (مكونين من الخارج).
- صعوبة تأسيس مجموعة أعوان (أقل 04) لإلقاء التكوين في مناهج المعاينة.
  - أحيانا هذه السلوكات أعيدت سنة 2006 بين اهتمام سابق مشترك بين الخط الهرمي للأعوان المكونين: مديرية الموارد البشرية من جهة ومجموعة CFIC من جهة أخرى لتطبيق أفضل لهذه السلوكات التكوينية برامج وضعت حول البيئة مجموعة تجانس/ تنسيق، أهداف، مكونين مطبقين، متابعين بعد التكوين.

تعليق حول سلوكات التكوين 2005:

السلوكات حملت بكلمة من 5 وهي التالية:

- اسعاف: مقياس يتعلق تطبيقيا بكل البنيات، لأن الحوادث بإمكانها أن تأتي في كل مكان من المصنع إذا المساهمين حددوا هذا التكوين لأهميته.
- مناهج التحليل الكيميائي: لتحسين كيميائي المخبر.
- نزع الغبار: يتعلق بالأعوان الذين هم أكثر عرضة للغبار أي وظيفتهم تكون في هذه المواقع وتتعلق إمكانية وظيفة المصفاة.
- البرمجة الآلية والخطوة 7: هذه المقياسين مخصصين للآليين الذين يتدخلون في التقنيات الحديثة لأعمال تجديد الفرن.
- لسنة 2005 قاموا بـ 7 ملتقيات: 04 للمحاسبة والمالية 03 لأعوان الإنتاج والصيانة.

الجدول رقم (46): يوضح تحقيقات التكوين بفاعلين، فئات وأبنية.

فئات / بنيات	إطارات		تسيير		تنفيذ		المجموع	
انتاج	فاعلين 05	1,35	06	03,3	02	01	13	05,65
صيانة	17	12,1	26	38,1	03	01,5	46	51,7
دعم	07	1,8	03	14,0	14	07	24	22,8
المجموع	29	15,25	35	55,4	19	09,5	83	80,15

الجدول رقم (47): يوضح مخطط التكوين بالقيمة / البنية.

القيمة الإجمالية: 8698534,3 دج

قيمة تكوين البنيات	قيمة، البنية بالدينار	القيم بالنسب المئوية
إنتاج	804284,60	9,2%
صيانة	6797221,70	78,1%
دعم	1097029,00	12,7%
المجموع	8698534,30	100%

مخطط التدريب 2005:

- فاعلي التدريب مسجلين في 2005: 52
- فاعلي التدريب إلى غاية ديسمبر 2005: 32
- فاعلي التدريب المتخرجين طيلة 2005: 20.

Répartition للفاعلين المتخرجين:

- المكونين 12
- المتخلين عن التكوين: 08

مصاريف المدربين منذ سنة 2005:

- ملابس العمل 52*(1850+650)130000 = دج
- منح (accordées) 998963,00دج
- نقل وإطعام: (22*160+260) *11* 1081,08026=دج

مجموع المصاريف: 130000+ 998963,00+1081,080= 2210043,00دج

معدل التكوين المحقق بتقرير taux de formation réalisé par rapport la masse barioles SCAG:

- المجموع المحقق: (Table realise): 22100043,00
- (masse salariale): 271187000,00
- (taux)0,81%:

تعليق على التدريب: Commentaire sur l'apprentissage:

- المعدل المحقق للتكوين في التدريب يجدد من طرف مديرية التكوين الوظيفي والتكوين المتواصل 0,5% من masse salariale لكل سداسي.
- المعدل المحقق سنويا في التدريب هو 1,62%
- فاتورة التكوين تثبت من طرف مديرية التكوين المهني،

Nous tenons à signaler que les factures des dépenses information validées par la direction de la formation professionnelle sont celles provenant uniquement désétablissements de formation étatiques ou ceux agrées par l'état

-(ci-joint) الملفات النسبية ضريبة:

- التدريب Sur Apprentissage
- التكوين المستمر: فيما يخص السداسي الأول 2005.
- MB تطلب تصريحين سنويين: تواجه في مخطط المكونات (المستمرة التي سيتم برمجتها في أسسين في السنة).
- و قد تم الاتفاق على التكوين من قبل وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

مدير التكوين والتعليم المهني لولاية الجزائر بشهادة تثبن مجهودات التكوين المهني المستمر وذلك انطلاقا من الطلب المقدم من شركة اسمنت الجزائر في 2005/07/09.

Bemipensun: sont (1repas/jour/ participant et deux pauses café)محددات في فاتورة

بسعر قيمته 1200 دج HT لليوم وet par participant

- متابعة التكوين في الميدان:
- قيمة متابعة التكوين في الميدان محدد بـ 9000 دج
- المادة الثانية عشر: نمط التسديد الدفع:

أ- La facturation des prestations البيداغوجية لـCFIC لأجل حساب (poule compte) الخاص بـ LSCALS'effectuera وفقا للمخطط التالي:

1P: 50% للقوائم/ الدعامات ستدفع (sera vessé) عند بداية حلقة التكوين.

2P: 50% للقوائم/ الدعامات تبقى عند نهاية حلقة التكوين.

المادة الثالثة عشر: Domiciliation Bancaire:

أ- قوائم montantsالمذكرات تدفع في L'SCAL توضع في حساب CFIC رقم 303863946S المقترح من كرف البنك B.E.A الحراش، (Agence) الحراش 30 الجزائر.

المادة الرابعة عشر: قوانين (Règlement des litiges):

- كل (litige sur venants)بين جزئين في إطار التنفيذ أو ترجمة (Inter prestation) حضور الاتفاقية (fera l'objet d'un arrangement à l'amiable).

المادة الخامسة عشر: حالة (Cas de force Majeur):

كل الطرفين بإمكانية إلغاء/ تحرير كليا أو جزئيا هذه الإلزامات

Respectives dans le mesure ou celles-ci pavanaient affidées par un cas de force majeur (arrèt ou évènement imprévisible) un préavis sera adressé à l'autre partie au moins un mois avant la réalisation de lor présente convention.

المادة السادسة عشر: Entrée en vigueur

- La présente convention entre en vigueur des signature par les deux parties.

مخطط التكوين لسنة 2006:

مقدمة:

النظر إلى مستوى أعوان الإنتاج والصيانة التي تحتاج إلى التحسين، التوجهات الجديدة للتكوين تقسم (scindées) إلى ثلاثة محاور/ أقطاب (Axes) أساسية مهمة جدا:

- إعادة تأهيل الميكانيكيين والكهربائيين.
- تحسين perfectionnement SAوRA في التشحيم L'unification وتكنولوجيا التجهيزات، استعادة مواضيع الأمن والإسعاف.

و كملاحظة:

حلقات (كهرباء BTوMT ، مغيرات Variateur) عرضت على سنتين 2006-2007 بفاعلين لـ: 13 للحلقة الأولى و12 للثانية كل سنة، نفسه للحلقة RH/SA الذي منها فعالية هي بـ 38 عنصر تقسيم إلى مجموعتين بـ19 عون سنة 2006 / 2007، كل في مقياس التشحيم، ومصطلح تكنولوجيا التجهيزات.

ميزانية التكوين:

الميزانية المخصصة لتطبيق أعمال التكوين هي 6563750,00 دج، تعادل 3,79% القوة العاملة التنبؤية لسعرين سنة 2006.

الجدول رقم (48): يوضح مخطط التكوين سنة 2006.

عنوان التكوين الموزع	موضوع الحلقة	البنية	العدد	المدة	H/M	المنظمة	القيمة التنبؤية بـ دج
أخطار الحريق	تحسيس الأعوان ضد الأخطار	أمن	1C.2M(3)	5 أيام	0,75	CFIC	16601,00
كهرباء MT.وBT	تنمية وتطوير المهارات	صيانة+محجر	5C10E111(26)	5 أيام	26	CFIC	852672,00
تغيرات المدى	معرفة التقنيات الجديدة	صيانة	4C10E10M(24)	20 يوم	24	CFIC	824522,00
إعادة تأهيل عمال النوعية العالية الميكانيكيين	تحقيق المستوى التقني	صيانة+محجر	7E.2M(9)	20 يوم	09	CFIC	766818,00
إعادة تأهيل الميكانيكيين	رفع المستوى النظري	صيانة	10E	20 يوم	10	CFIC	797940,00
تشحيم (مفاهيم tribologie)	معرفة أهمية التشحيم	صيانة	5^{E}.1M(6)	10 أيام	03	Interne	36000,00
محاسبة تحليلية	الوصول إلى معنى القيمة	كل البنيات	C20	10 أيام	15	CFIC	525564,00
كيمياء الإسمنت	اكتساب فكرة/ مفهوم كيمياء الإسمنت	إنتاج	(18)6C.12M	10 أيام	09	CFIC	529776,00
مفاهيم تكنولوجيا التجهيزات	معرفة التجهيزات المراقبة	إنتاج	$^{E}19$	5 أيام	09,5	Interne	27000,00
Tuyères Pillard	أخذ تعديل/ تصليح	إنتاج	12M.8C(20)	5 أيام	05	CFIC	237700,00
مناهج المعاينة	كشف على المناهج الجديدة للمعاينة	إنتاج مراقبة نوعية	4^{E}.4M(8)	5 أيام	02	CFIC	157480,00
التشحيم / التزييت	مراقبة وصيانة آلات التشحيم	إنتاج	$^{E}19$	5 أيام	9,5	Interne	27000,00

عنوان التكوين الموزع	موضوع الحلقة	البنية	العدد	المدة	H/M	المنظمة	القيمة التنبؤية بـ دج
Visual basic	أفضل تقنيات الإعلام للتسيير	الموارد البشرية	3C.1M(4)	5 أيام	0,75	CFIC	150040,00
S.Q.L Server	أفضل تقنيات الإعلام الآلي للبرمجة	الموارد البشرية	3C.1M(4)	5 أيام	0,75	CFIC	150040,00
إسعاف	أخذ الأعمال لأفعال الانقاذ	جبس مدية	E8	10 أيام	4	CFIC	370856,00
Gestion des stocks تسيير المخزونات	Perf: anreliorer les connaissances en G.S et appport	GS/APP	2M	10 أيام	1	CFIC	275184,00
Dechation en douane (transit)	Perf S'adapter aux opérations de douane	GS/APP	M1	5أيام	0,25	SCMI	Pour mémoire
Logiciel de gestion des stocks	Perf acqueeir un logiciel perfor mant	GS/APP	2M	5أيام	0,50	SCMI	Pour mémoire
Fonction ppros	تكوين خاص	GS/APP	C1	15	0,75	CFIC	388557,00
ملتقيات وزيارات	Perfect	كل البنيات	30C	60	90	مختلف	300000,00
المجموع			280	275J	221		6563750,00

قائمة المساهمين في اختبار برنامج التكوين 2006:

- رئيس قسم الصيانة
- مدير المحاسبة والمالية
- رئيس قسم الإنتاج
- رئيس مصلحة التصنيع
- رئيس قسم المحجر
- رئيس قسم الأمن الصناعي
- مهندس التموين مستوى واحد IngANPN°1
- رئيس قسم الموارد البشرية
- مدير الموارد البشرية
- رئيس قسم A.G.S

الجدول رقم (49): يوضح مخطط تكوين المدربين لسنة 2006.

تكوين التدريب حدد كما يلي:

العدد في محاضرات التكوين:	
العدد	التخصص
04	تلحيم Soudeur
03	ميكانيك صناعي
04	كهرباء صناعية
03	كهرباء العمارات
02	آلية
02	تلفيق
01	طبخ جماعي
02	Electro Bobinage
01	سكرتارية
01	مخبري
01	تقني سامي في الإعلام الآلي
01	تقني سامي في المحاسبة
01	عون تجاري
02	ميكانيك الشاحنات

الجدول رقم (50): يوضح المشاركين المسجلين في 2005/12.

العدد	التخصص
04	تلحيم
01	آلية
01	ميكانيك صناعي

العدد الإجمالي لسنة 2006 34 عنصر

قيمة التكوين لسنة 2006 كما يلي:

منح 462000دج

إطعام ونقل 1542240دج

لباس العمل 85000دج

المجموع: 2089640دج

معدل التكوين لسنة 2006: 0,8

قائمة المرسل إليهم هذا الملف:

الرئيس المدير العام، المدراء المركزيين، رؤساء أقسام كل البنيات، رئيس المشاهمة.

الجدول رقم (51): يوضح الأعداد الإجمالية لمستخدمي L'SCAL حدد سنة أفريل 2006.

إطارات مسيرة	إطارات	مخططين	منفذين	إطارات 6 مدراء	مخططين	منفذين	المجموع
	48	131	168	48	131	168	347
	23	59	31	23	59	31	113
	71	190	199	71	190	199	460

الجدول رقم (52): يوضح العدد محدد بالمؤهلات نهاية أفريل 2006.

المعنيين	دائمين	موسميين	عقود قبل التشغيل	المجموع
مهندسي	14			14
تقني	59			59
شهادة إدارية إطارات مالية	05			05
إطارات تقنية أخرى (بدون شهادة)	09			09
إطارات إدارية ومالية أخرى (بدون شهادة)	06			06
عمال مؤهلين	83	10		93
عمال غير مؤهلين	230	44		274
المجموع	406	54		460

الجدول رقم (53): يوضح توزيع أو عدد العمال وفقا للفئات العمرية والأقدمية.

الأقدمية / فئات العمر	[4-0]	[9-5]	[14-10]	[19-15]	[24-20]	[29-25]	[34-30]	[35 وأكثر]
[24-20]	14							
[29-25]	43	1						
[34-30]	36	11	11					
[39-35]	17	13	45	15	1			
[44-40]	11	07	25	41	15			
[49-45]	05	01	11	21	29	08	1	
[54-50]	02	06	07	08	09	11	7	
[59-55]	02	02	02	08	02	03	4	3
[60 وأكثر]	-	02	-	-	-	-	-	
المجموع	130	43	101	93	56	22	12	3

الفصل السادس:

واقع الفساد التنظيمي بين التجديد في العمليات الإدارية على المستوى البشري في عمليات التوظيف، التكوين والترقية والصراع التنظيمي

I- مكونات نسق الوظائف:

تعتمد المؤسسة لتعيين فاعليها وإلحاقهم بالوظائف عدة مراحل والتي تعرف بالمسار المهني قبل التوظيف حيث ترتبط في ذلك مع مؤسسات خارجية منها الوظيف العمومي لضبط الشروط اللازمة لتحقيق ذلك غير أن ما تتميز به عملية التوظيف في المؤسسات الحالية اعتماد أساليب غير الأساليب المعيارية أي القانونية وهذا ما ستوضحه الجداول التالية حول عملية التوظيف باعتبارها عملية إدارية.

أولا – طرق الحصول على الوظائف:

تعتمد المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية نمط قانوني لمنح الوظيفة من طرف المؤسسة وكذا الحصول عليها من طرف الفاعلين الطالبين لها، حيث سطرت جملة من الشروط القانونية التي على أساسها يتم ذلك غير أن واقع المؤسسات العمومية الصناعية على وجه عام ومؤسسة الإسمنت – رايس حميدو –بشكل خاص خلقت أعرافا مهنية اعتبرت شروط مستحدثة وعوضت الشروط القانونية والجداول التالية توضح الشروط المستحدثة حول عملية التوظيف.

الجدول رقم (54): يوضح العلاقة بين كفاية شروط التوظيف وواقع هذه الشروط

القسم	شروط التوظيف القانونية		الشروط المطبقة في التوظيف –واقع المؤسسة–										المجموع	
			التوظيف وفق الشروط القانونية		التوظيف من طرف PDG أو النقابة شروط من طرفهم (معرفة–جهوية–رشوة)		توظيف بشرط المؤسسة ملكية خاصة لسكان منطقة تواجد المؤسسة		التوظيف باختلاس أموال المؤسسة		التوظيف وفق الشروط القانونية			
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	كافية	محسوبية	20	37,73	10	18,86	8	15,09	7	13,2	8	15,09	53	100
		رشوة	2	66,66	/		1	33,33	/		/		3	100
		معا	/		1	20	/		2	40	2	40	5	100
	غير كافية	محسوبية	18	48,64	8	21,62	10	27,02	/		1	2,7	37	100
		رشوة	6	46,15	2	15,38	1	7,69	3	23,07	1	7,69	13	100
		معا	2	28,57	2	28,57	1	14,28	1	14,28	1	14,28	7	100
المحجر	كافية	محسوبية	6	25	13	54,16	2	8,33	1	4,16	2	8,33	24	100
		رشوة	/		1	33,33	/		2	66,66	/		3	100
		معا	1	25	/		/		3	75	/		4	100
	غير كافية	محسوبية	5	41,66	4	33,33	2	16,66	/		1	8,33	12	100
		رشوة	/		1	50	/		1	50	/		2	100
		معا	/		/		1	50	/		1	50	2	100
الإنتاج	كافية	محسوبية	18	50	13	36,11	4	11,11	/		1	2,77	36	100
		رشوة	/		/		1	100	/		/		1	100
		معا	1	20	/		2	40	2	40	/		5	100
	غير كافية	محسوبية	8	32	11	44	5	20	/		1	4	25	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	/		/		1	50	/		1	50	2	100
الموارد البشرية	كافية	محسوبية	8	42,1	7	36,84	3	15,78	/		1	5,26	19	100
		رشوة	/		/		/		2	100	/		2	100
		معا	/		1	100	/		/		/		1	100
	غير كافية	محسوبية	1	12,5	5	62	1	12,5	/		1	12,5	8	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	1	33,33	/		1	33,33	1	33,33	/		3	100

القسم	شروط التوظيف القانونية		الشروط المطبقة في التوظيف –واقع المؤسسة–												المجموع	
			التوظيف وفق الشروط القانونية		التوظيف من طرف PDG أو النقابة شروط من طرفهم (معرفة–جهوية–رشوة)		توظيف بشرط المؤسسة ملكية خاصة لسكان منطقة تواجد المؤسسة		التوظيف باختلاس أموال المؤسسة		التوظيف وفق الشروط القانونية			
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المحاسبة والمالية	كافية	محسوبية	4	80	/		/		1	20	/		5	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	1	50	/		/		/	25	1	50	2	100
	غير كافية	محسوبية	2	50	1	25	/		/		1	25	4	100
		رشوة	/		/		/		1	16,66	/		1	100
		معا	1	50	/		/		1	50	/		2	100
تسيير المخزونات	كافية	محسوبية	3	50	1	16,66	1	16,66	/		1	16,66	6	100
		رشوة	/		/		/		1	50	1	50	2	100
		معا	/		1	50	/		1	50	/		2	100
	غير كافية	محسوبية	/		/		1	50	/		1	50	2	100
		رشوة	1	25	1	25	2		/		/	50	4	100
		معا	/		/		1	50	1	50	/		2	100
القسم التجاري	كافية	محسوبية	1	33,33	1	33,33	1	37,33	/		/		3	100
		رشوة	/		/		1	50	/		1	50	2	100
		معا	/		/		/		1	100	/		1	100
	غير كافية	محسوبية	1	33,33	1	33,33	/		/		1	33,33	3	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	/		/		/		1	50	1	50	2	100
المجموع			111	34,9	85	26,72	55	17,29	37	11,63	30	9,43	318	100

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين كفاية شروط التوظيف وواقع هذه الشروط أي ما هي الشروط التي تطبق فعلا وتعكس أعلى نسبة 65,07% توظيف بطريقة غير قانونية و34,90 % توظيف بطريقة قانونية وتعكس نسبة 65,07% طريقة توظيف غير قانونية بنسب 17,29% و11,63 % و09,43 % على التوالي توظيف على أساس ملكية المؤسسة للفاعلين القاطنين قرب مكان تواجد المؤسسة، التوظيف باختلاس أموال المؤسسة والتوظيف بشروط أخرى كتقديم خدمة بخدمة أخرى مقابلة لها.

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن الشروط الغير قانونية كما سبق الإشارة تعتبر الوسيلة المعتمدة كوسيلة رسمية أو قانونية بدل الطرق القانونية حيث توظف المؤسسة باتباع الطرق التي يوضحها الجدول أعلاه فيما يتعلق بالشروط القانونية وتطبيقها لا يشكل خللا أو عائقا وظيفيا وبالتالي تطبيقها لا يلحق أي شكل من أشكال الإنحرافات باستثناء سلوك ظهر في النسب المبينة في الجدول حيث يتم التوظيف بطرق قانونية تعتمد عل المسابقة أو التوظيف المباشر، ويبرز هنا إنحراف يتمثل في التوظيف بالمحسوبية أي اعتماد القانون في التوظيف والتدخل في طريقة التطبيق القانونية بما هو غير قانوني لكن المنطلق الأساسي قانوني، الخلل الوظيفي يكمن في الشكل الثاني وهو المتمثل في الشكل غير القانوني بأنواعه المختلفة حيث يلجأ الفاعلين والذين شكلوا طبقات مهنية غير رسمية إلى التوظيف باعتماد المحسوبية والحصول على رشوة مقابل توفير أو تلبية حاجيات وظيفية لطالبي الوظيفة، فالشكل الأول والمتمثل في التوظيف من طرف PDG أو النقابة يتم على أساس إما خلق مناصب جديدة أو الاعتماد على وظائف متوفرة حيث نتيجة لبعض العمليات الغير قانونية من طرف النقابة وPDG كل على حدى، لجأ كلا من الفاعلين إلى فرض سلطة إلزامية على الأطراف الثانية مقابل إخفاء الخطأ الوظيفي والذي سيتم توضيحه لاحقا أي توضيح ما المقصود بالخطأ الوظيفي، مما دفع بكل فاعل قبول تشكيل شبكة مشتركة بهدف الإستمرارية في ممارسة الانحرافات الوظيفية والتي أصبح يصطلح عليها في المؤسسات الجزائرية أنه عرف مصلحة مقابل مصلحة، وذلك لتغطية المصالح النفعية التي تحكمها سمات غير منظمة، حيث تحول المسؤول الأول باعتباره فاعل أساسي أي PDG إلى فاعل ضعفت سلطته نتيجة الممارسات التي تعرف بإنحرافات تنظيمية فيعرض عليه فاعلي نسق النقابات توظيف أفراد أو فاعلين آخرين رغم عدم حاجة المؤسسة لهم ولا لأدوارهم ويعتبر رده القبول دون أي اعتراض، وهذه هي سياسة أو طريقة التوظيف في المؤسسة وهنا كما أشرنا عنها أفعال استدعت العقاب من طرف مؤسسات الأمن أي تدخل الشرطة [1].

[1] مقابلة أجريت مع رئيس قسم الإنتاج بالمحجر على الساعة 11:00، مؤسسة رايس حميدو، 2008، الجزائر.

إن الانحرافات التي تم ذكرها والتي وصلت إلى درجة صفة الجريمة المنظمة نتجت عن عملية تجديد اقتصادي أي تجديد في العمليات الإدارية بشكل عام وفي عملية التوظيف بصفة خاصة، و التي برز عنها صراع اجتماعي متضمن، فالصراع التنظيمي الذي يحتوي صراع رسمي وصراع غير رسمي يتمثل في الصراع الاجتماعي هذا الأخير الذي تحكمه ثقافة الفاعلين الخارجية والداخلية، وأخذ نمطا حديثا هو الصراع المتناقض أي صراع سلبي وإيجابي بشكل رباعي يتمثل في أنه صراع سلبي من فاعل PDG نحو النقابة التي تواجهه بصراع سلبي وفي نفس الوقت صراع إيجابي.

الجدول رقم (55): يوضح العلاقة بين شروط التوظيف وكفاية شروط التوظيف القانونية من عدم كفايتها

القسم	المصلحة	كفاية الشروط القانونية	التوظيف بالشروط القانونية				التوظيف بشروط غير قانونية								المجموع	
			مسابقة		توظيف مباشر أو عن طريق عقد ثم تعيين		محسوبية /مساعدة أحد المعارف		نقابة		الوظائف في هذه المؤسسة ملكية لسكان المنطقة		التوظيف لأصل PDG (القبة أو غيرها)		طرق أخرى/ أشكال أخرى للتوظيف مؤقت ثم دمج		التكرار	النسبة
المحجر	المحجر	الشروط كافية	1	3,12	4	12,5	12	37,5	2	6,25	1	3,12	10	32,25	2	6,25	32	100
		الشروط غير كافية	2	9,09	1	4,54	4	18,18			1	4,54	4	18,18	10	45,45	22	100
المحاسبة	المحاسبة	الشروط كافية	1	6,66	3	20			4	26,66	4	26,66	3	20			15	100
		الشروط غير كافية	2	28,57			1	14,28	1	14,28	1	14,28	1	14,28	1	14,28	7	100
الإنتاج	الإرسال	الشروط كافية			2	40	3	60									5	100
		الشروط غير كافية			1	5,55	2	11,11	9	50	1	5,55	5	27,77			18	100
	الصيانة العامة	الشروط كافية			2	66,66	1	33,33									3	100
		الشروط غير كافية																
	التصنيع	الشروط كافية	1	6,25	2	12,5	3	18,75	1	6,25	4	25	3	18,75	2	12,5	16	100
		الشروط غير كافية	1	6,66	2	13,33	8	53,33			3	20			1		15	100
المخبر	المخبر	الشروط كافية	1	12,5	2	25	1	12,5			1	12,5	2	25	1	12,5	8	100
		الشروط غير كافية					2	66,66			1	33,33					3	100
الصيانة	BTC	الشروط كافية	2	7,14			10	35,71	8	28,57	1	3,57	5	17,85	2	7,14	28	100
		الشروط غير كافية	1	20									4	80			5	100
	الآلية	الشروط كافية	4	19,04			1	4,76			9		3	14,28	4	19,04	21	100
		الشروط غير كافية	1	20							4						5	100
	الكهرباء	الشروط كافية	2	12,5	1	6,25	2	12,5	10	62,5	1						16	100
		الشروط غير كافية	1	16,66							5						6	100
	الميكانيك	الشروط كافية			3	10,34	6	2,68	10	38,48	8	27,58			2	6,89	29	100
		الشروط غير كافية	1	12,5	1	12,5	2	25			4	50					8	100

القسم	المصلحة	كفاية الشروط القانونية	التوظيف بالشروط القانونية				التوظيف بشروط غير قانونية								المجموع	
			مسابقة		توظيف مباشر أو عن طريق عقد ثم تعيين		محسوبية /مساعدة أحد المعارف		نقابة		الوظائف في هذه المؤسسة ملكية لسكان المنطقة		التوظيف لأصل PDG (القبة أو غيرها)		طرق أخرى/ أشكال أخرى للتوظيف مؤقت ثم دمج		التكرار	النسبة
الموارد البشرية	المستخدمين	الشروط كافية	2	40	2	40					1	20					5	100
		الشروط غير كافية					1	16,66							5	83,88	6	100
	الوسائل العامة	الشروط كافية	2	16,66	2	16,66	3	25	1	8,33	2	16,66	2	16,66			12	100
		الشروط غير كافية					3	60	1	20	1	20					5	100
تسيير المخزونات	تسيير المخزونات	الشروط كافية			1	12,5	1	12,5			1	12,5	2	25	3	37,5	8	100
		الشروط غير كافية			1	14,28	1	14,28	4	57,14	1	14,28					7	100
التجاري	التجاري	الشروط	4	26,66					5		1		1		4	26,66	15	100
المجموع					**30**		**67**	**20,93**	**56**	**17,5**	**56**	**17,5**	**45**	**14,06**	**37**	**11,56**	**320**	**100**

يوضح الجدول رقم (55) كفاية شروط التوظيف القانونية من عدم كفايتها وتعكس أعلى نسبة 20,93 % توظيف بشروط غير قانونية أي توظيف بالمحسوبية بنسب على التوالي 66,66 %، 60%، 53,33 % تشير إلى عدم كفاية هذه الشروط الغير قانونية، تليها نسبة 17,50%، و17,50 % على التوالي بشروط غير قانونية عن طريق النقابة وكذا توظيف بتوفر شرط أن المؤسسة ملكية خاصة لساكني منطقة تواجد المؤسسة، و تتراوح نسب كفاية أو عدم كفاية الشروط بين 50% تشير إلى عدم كفاية هذه الشروط و62,50 % تشير إلى كفاية هذه الشروط تليها نسبة 14,06%، 11,56%، 09,37 % و09,06 % على التوالي توظيف كعامل مؤقت ثم خلق منصب وإدماج يليها توظيف بشروط أو بطرق قانونية بعد عمل موسمي ثم توظيف بشروط قانونية عن طريق إجراء مسابقة، وتشير أعلى النسب إلى عدم كفاية شروط التوظيف بالطرق المختلفة المحددة واعتبارها كافية في حالة تدخل النقابة.

إن إعتبار شروط التوظيف سواء القانونية أو غير القانونية كافية في حالات وغير كافية في حالات أخرى، إنما يختلف حسب الفئة التي ساهمت في فرض تلك الشروط حيث تعتبر النقابة من أكثر الفئات المهنية امتلاكا لسلطة القرار حيث تعتبر كجماعة ضاغطة على المسؤول الأول والتابعين له وكذا على العمال، فالنقابة تخلق طرقا مختلفة للضغط بالرغم من أن المهام القانونية للنقابة لا تندرج ضمنها عملية التوظيف، كما أن الملاحظ من خلال نسب الجدول أن الفاعلين يؤدون التوظيف بالشروط غير القانونية ويطالبون بوضع شروط غير قانونية وجعلها شروط قانونية أو غير قانونية يظهر شكلا من أشكال الفساد التنظيمي، لكن ما يجدر الإشارة إليه من خلال النسب الإحصائية المتوفرة في هذا الجدول- الجدول رقم () - يعكس شكلا آخر للفساد التنظيمي يتمثل في الإيديولوجيات الفاسدة حيث تسير المؤسسة العمومية بإيديولوجيات فاسدة تتجسد في العمل بالشروط الغير قانونية واعتبارها شروط مقبولة بل يتم إلزام تطبيقاتها واعتبارها كافية للتوظيف أو غير كافية تتطلب شروط أخرى غير قانونية.

إن إيديولوجيا الفساد التنظيمي أدت إلى بروز فئات مهنية متضاربة ألغيت معها الطبقات المهنية وفق التسلسل الهرمي الذي تعتمده المؤسسة، ذلك أن الإيديولوجيات الفاسدة أعادت تقسيم سلطة التوظيف فالفاعل البسيط أو الموظف البسيط له سلطة للتوظيف، والنقابة وكذا بعض الفئات الخارجية، فالمؤسسة العمومية تسير بقوانين في ظاهرها غير أن الواقع الذي تسير به المؤسسة يؤكد اعتماد الشروط الغير قانونية وهذه الأخيرة يتم العمل بها وتطبيقها لتصبح قانونا، وبهذا الشكل يلغى الجانب القانوني من المؤسسة ويعوض بالجانب الغير قانوني الذي تؤيده وتدعمه كل الفئات المهنية في المؤسسة.

الجدول (56): العلاقة بين الكفاية الغير قانونية لشروط التوظيف وكيفيته

القسم	كفاية شروط التوظيف		كيفية التوظيف								المجموع	
			تعيين مباشر				تعيين بمسابقة		تعيين بطرق أخرى			
			بمساعدة أحد الأقارب		وجود منصب شاغر							
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	كافية	محسوبية	10	18.86	8	15.09	20	37.73	15	28.30	53	
		رشوة	/		1	33.33	2	66.66	/		3	100
		معا	1	100	/		/		4		1	100
	غير كافية	محسوبية	8	21.62	10	27.02	18	48.64	1	2.70	37	100
		رشوة	2	15.38	1	7.69	6	46.15	4	60.76	13	100
		معا	2	28.57	1	14.28	2	28.57	2	28.57	7	100
المحجر	كافية	محسوبية	13	54.16	2	8.33	6	25.00	3	12.50	24	100
		رشوة	1	33.33	/		/		2	66.66	3	100
		معا	/		/		1	25.00	3	75.00	4	100
	غير كافية	محسوبية	4	33.33	2	16.66	5	41.66	1	8.33	12	100
		رشوة	1	50.00	/		/		1	50.00	2	100
		معا	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
الإنتاج	كافية	محسوبية	4	11.11	13	36.11	18	50.00	1	2.77	36	100
		رشوة	/		1	100.00	/		/		1	100
		معا	/		2	40.00	1	20.00	2	40.00	5	100
	غير كافية	محسوبية	11	44.00	5	20.00	8	32.00	1	04.00	25	100
		رشوة	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		معا	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
الموارد البشرية	كافية	محسوبية	3	15.78	7	36.84	8	42.10	1	5.26	19	100
		رشوة	/		/		/		2	100.00	2	100
		معا	1	100.00	/		/		/		1	100
	غير كافية	محسوبية	5	62.50	1	12.50	1	12.5	1	12.50	8	100
		رشوة	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		معا	/		1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
المحاسبة والمالية	كافية	محسوبية	/		/		4	80.00	1	20.00	5	100
		رشوة	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		معا	/		/		1	50.00	1	50.00	2	100
	غير كافية	محسوبية	1	25.00	/		2	50.00	1	25.00	4	100
		رشوة	/		/		/		1	100.00	1	100
		معا	/		/		1	50.00	1	50.00	2	100
تسيير المخزونات	كافية	محسوبية	1	16.66	1	16.66	3	50.00	1	16.66	6	100
		رشوة	/		/		/		2	100.00	2	100
		معا	1	50.00	/		/		1	50.00	2	100
	غير كافية	محسوبية	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		رشوة	1	25.00	2	50.00	1	25.00	/		4	100
		معا	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
القسم التجاري	كافية	محسوبية	1	33.33	1	33.33	1	33.33	/		3	100
		رشوة	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		معا	/		/		/		1	100.00	1	100
	غير كافية	محسوبية	1	33.33	/		1	33.33	1	33.33	3	100
		رشوة	/		1	50.00	/		1	50.00	2	100
		معا	/		/		/		2	100.00	2	100
المجموع			72	22.92	68	21.65	111	35.35	67	21.33	314	100

يوضح الجدول (56) العلاقة بين الكفاية الغير قانونية لشروط التوظيف وكيفيته، وقبل الإشارة للتحليل الإحصائي نوضح أن التوظيف بالتعيين المباشر بنوعيه أي بمساعدة أحد الأقارب ووجود منصب شاغر والتعيين بطرق أخرى تعتبر من الطرق الغير قانونية والطريقة القانونية تتمثل في التعيين بمسابقة، وتعكس أعلى نسبة 65,9 % توظيف بشكل غير قانوني بنسب على التوالي 22,92%، 21,65 % 21,33 % تعيين مباشر بمساعدة أحد الأقارب وتعيين بوجود منصب شاغر بالإضافة إلى تعيينات بطرق أخرى مقابل نسبة 35.35 % تعيين بمسابقة.

إن ما يظهر من خلال نسب الجدول أن كفاية الشروط وعدم كفايتها تتعلق بالمحسوبية وتقديم رشوة أو بتوفرهما معا، حيث تعكس أعلى نسبة من الطرق الغير قانونية 22,92 % توظيف بطرق غير قانونية بمساعدة أحد الأقارب بنسبة 100 % الاعتماد على الرشوة والمحسوبية معا في قسم الموارد البشرية ونسبة 15.78 % الاعتماد على المحسوبية فينفس القسم وذلك باعتبارها شروط كافية مقابل نسبة 62,5% الاعتماد على المحسوبية، تليها نسبة 100% توظيف أو تعيين بطرق غير قانونية بمساعدة أحد الأقارب في قسم الصيانة واعتبارها شروط كافية باعتمادها على المحسوبية، وتتوزع نفس النسب بأعلى قيمتها في بقية الأقسام الأخرى بين 60%، 50 % إلى غير ذلك من النسب خاصة إذا تعلق الأمر بالتوظيف بالطرق الغير قانونية باعتماد المحسوبية والرشوة.

إن النسب الموضحة في الجدول إنما تؤكد تجذر الفساد التنظيمي في مختلف عمليات وجوانب المؤسسة العمومية حيث امتدت هذه الظاهرة إلى عملية التوظيف وابتكار أو تطبيق الطرق غير القانونية، هذه الطرق التي فرضتها السياسات العامة المستوردة من سياسات التسيير العالمية التي تسهل وتشجع العمل غير القانوني في مقابل تسهيل الأعمال والوصول إلى الأهداف بأي الطرق، وتعتبر المحسوبية والرشوة من أشكال الفساد التنظيمي الذي يتم به أداء المهام من طرف الفاعلين غير أن الجديد في هذه الطرق أنها تتم بشكل واضح دون محاسبة بمعنى من حيث التطبيق أصبحت تطبق في المؤسسات العمومية بشكل علني يبقى فقط أنها لم تدرج ضمن الشروط أي لم تكتب كعنصر من عناصر التوظيف.

و تختلف أشكال الفساد من قسم لآخر حيث يتم الاعتماد على المحسوبية والرشوة في التوظيف في قسم الصيانة بالإتفاق على أساس أن المسؤول الأول في قسم الصيانة من أقارب مدير الوحدة . ابن أخيه . فتتم الرشوة والمحسوبية بتخطيط وبموافقة كل الأطراف هذه الأخيرة التي تواجه تكتلات العمال في حين نجد أن الاعتماد على

الرشوة والمحسوبية في قسم الإنتاج تتم باستعمال التهديد والإلزام ذلك أن قسم الإنتاج من جهة كان يسير دون توفير رئيس قسم لأن هذا الأخير تم إبعاده إلى المحجر لاعتماده الدائم في تسيير القيم على القانون وهذا يتعارض مع أهداف المسؤول الأول في المؤسسة والمسؤولين الموالين له، وبهذا نجد أن الفساد في التوظيف يختلف من قسم لآخر حيث يتم التوظيف في بعض الأقسام بطرق غير قانونية منها قسم الإنتاج والصيانة وتسيير المخزونات، وبطرق شبه قانونية في ظاهرها قانونية وفي طريقة تطبيقها غير قانونية مثلما حصل في قسم الموارد البشرية، بالإضافة إلى أن الفاعلين من موظفين إطارات وعمال بسطاء يعتبرون الشروط الغير قانونية غير كافية وكذلك يعتبرون أنها يجب أن تطبق بشكلها غير القانوني وهذا الشكل الفاسد يعتبره الفاعلون الشكل الذي يجب أن تعتمده المؤسسة وأن تستمر في تطبيقه، وحسب الثقافة أو الذهنيات السائدة، تحول الفساد بأشكاله من محسوبية ورشوة وغيرها إلى عرف ثم قانون داخلي تسير به المؤسسات العمومية الجزائرية.

جدول (57): يوضح طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي

القسم	مكان السكن والاصل الاجتماعي		مكان السكن والأصل الإجتماعي											
			عربي				شاوي				قبائلي			
	طريقة التعيين		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة	
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									3	100	3	100
		يوجد منصب شاغر	4	57.14			1	14.28	2	28.57			7	100
	تعيين بمسابقة		4	28.57	2	14.28	3	21.42	1	7.14	4	28.57	14	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة									12	100.00	12	100
		المؤسسة ملك لأهل بني حميدو												
		بمساعدة المسؤول الأول	2	11.11	1	05.55					15	83.33	18	100
		طرق أخرى	4	36.36			5	45.45			2	18.18	11	100
المحجر	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									2	100.00	2	100
		يوجد منصب شاغر	2	25.00	3	37.50	2	25.00	1	12.50			8	100
	تعيين بمسابقة		3	33.33	2	22.22					4	44.44	9	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة			1	16.66					5	83.33	6	100
		بمساعدة المسؤول الأول	2	20.00			3	30.00			5	50.00	10	100
		طرق أخرى	5	38.46			4	30.76			4	30.76	13	100
الإنتاج	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									5	100.00	5	100
		يوجد منصب شاغر	1	10.00	4	40.00	3	30.00	2	20.00			10	100
	تعيين بمسابقة		3	60.00			2	40.00					5	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة	1	10.00	4	40.00					5	50.00	10	100
		بمساعدة المسؤول الأول	1	10.00			5	50.00			4	40.00	10	100
		طرق أخرى	2	13.33			4	26.66			9	60.00	15	100
الموارد البشرية	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب	2	33.33			1	16.66			3	50.00	6	100
		يوجد منصب شاغر											-	
	تعيين بمسابقة		5	50.00			4	40.00			1	10.00	10	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة									4	100.00	4	100
		بمساعدة المسؤول الأول	2	40.00			1	20.00			2	40.00	5	100
		طرق أخرى									3	10.00	3	100

القسم	مكان السكن والاصل الاجتماعي		مكان السكن والأصل الإجتماعي											
			عربي				شاوي				قبائلي			
	طريقة التعيين		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة		قرب المؤسسة		بعيد عن المؤسسة	
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المحاسبة والمالية	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب					1	100.00					1	100
		يوجد منصب شاغر			1	100.00							1	100
	تعيين بمسابقة		1	12.50			2	25.00			5	62.50	8	100
	توظيف بطرق أخرى	السكن قرب المؤسسة					1	25.00	1	25.00	2	50.00	4	100
		المؤسسة ملك لأهل بني حميدو												
		بمساعدة المسؤول الأول	2	28.57			2	28.57			3	42.85	7	100
		طرق أخرى											-	-
تسيير المخزونات	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب									4	100.00	4	100
		يوجد منصب شاغر							1	50.00	1	50.00	2	100
	تعيين بمسابقة		2	50.00					2	50.00			4	100
القسم التجاري	تعيين مباشر	بمساعدة أحد الأقارب	1	12.50			1	12.50	2	25.00	4	50.00	8	100
		يوجد منصب شاغر											-	-
	تعيين بمسابقة						2	100.00					2	100
المجموع			**49**	**20.67**	**18**	**7.59**	**47**	**19.83**	**12**	**5.06**	**111**	**46.83**	**237**	**100**

يوضح الجدول رقم (57) طريقة التوظيف . التعيين . وعلاقتها بمكان السكن والأصل الاجتماعي أي كيفية التوظيف في المؤسسة العمومية وتعكس أعلى نسبة 46,83% تعيين على أساس السكن قرب المؤسسة ومن أصل قبائلي ويتضمن هذا الأساس نسبة 100% تعيين مباشر بمساعدة أحد الأقارب و100% توظيف أو تعيين بسبب السكن قرب المؤسسة، مقابل 83,33 % توظيف بمساعدة المسؤول الأول و18,18% تعيين بطرق غير قانونية مقابل 28,57% تعيين مباشر بوجود منصب شاغر من أصل شاوي في سكن بعيد عن المؤسسة ونسبة 14,28% تعيين مباشر بوجود منصب شاغر شاوي سكن قرب المؤسسة و21,42% تعيين بمسابقة من أصل شاوي سكن قرب المؤسسة من أصل شاوي مقابل نسبة 28,57% تعيين بمسابقة من أصل عربي سكن قرب المؤسسة، وتتوزع النسب على بقية الأقسام الأخرى حيث تتوزع النسب بالأشكال المذكورة في طرق التوظيف والأصل الجغرافي ومكان السكن مقابل نسبة 20,67 % تعيين ذوي الأصل "عربي" السكن قرب المؤسسة 07,59% الأصل "عربي" السكن بعيد عن المؤسسة، تليها نسبة 19,83% تعيين ذوي الأصل "شاوي" السكن قرب المؤسسة و05,06% تعيين ذوي الأصل "شاوي" السكن بعيد عن المؤسسة.

من خلال الدراسة الميدانية والإحصاءات المحصل عليها تعتمد المؤسسة للتوظيف أو منح الوظيفة على أساس الاصل الاجتماعي ومكان السكن، فيما يتعلق بالأصل الاجتماعي فإن نسبة كبيرة من أصل "قبائلي" ولا يقبل إلا في حالات نادرة توظيف من ذوي الأصول الأخرى، حيث يوظف من الأصول الاجتماعية الأخرى "عربي، شاوي، أو أصول أخرى" في حالة قرابة أو معرفة بأحد المسؤولين أو مستخدمي المؤسسة، وعن الأساس الآخر الذي يتم اعتماده كشرط أساسي للتوظيف السكن قرب المؤسسة حيث يعتبر ساكني منطقة تواجد المؤسسة أن المؤسسة ملكية خاصة لهم وأنهم أحق بالحصول على وظائف بها ومن هنا نجد أن المؤسسة تعرف طبقات اجتماعية منها طبقة الساكنين قرب المؤسسة وطبقة المؤسسة الأصل الاجتماعي، وطبقة المنتمين للنقابة والتابعين للمسير الأول وقد ظهر الأصل الاجتماعي كأحد شروط التوظيف بالإضافة إلى مكان تواجد المؤسسة، بحيث يعتبر الأصل الاجتماعي للمسير الأول أو المسيرين الآخرين مع امتلاك السلطة والنفوذ المحصل عليها بالجانب أو بالجانب الغير قانوني، بمعنى أن المسؤول الاول والمسؤولين التابعين له في الهيكل التنظيمي لهم سلطة بموجب الوظيفة التي يحتلونها هذا المقصود بالجانب القانوني أما الجانب غير القانوني فالمقصود به امتلاك العمال أو النقابة للسلطة والنفوذ بالضغط والتهديد سواء للعمال أي الفئات العمالية أو الفئات الأخرى.

جدول رقم (58) العلاقة بين الوظيفة وطرق التوظيف

القسم	شروط التوظيف القانونية		الشروط المطبقة في التوظيف –واقع المؤسسة–										المجموع	
			التوظيف وفق الشروط القانونية		التوظيف من طرف PDG أو النقابة شروط من طرفهم (معرفة–جهوية–رشوة)		توظيف بشرط المؤسسة ملكية خاصة لسكان منطقة تواجد المؤسسة		التوظيف باختلاس أموال المؤسسة		التوظيف وفق الشروط القانونية			
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	كافية	محسوبية	20	37,73	10	18,86	8	15,09	7	13,2	8	15,09	53	100
		رشوة	2	66,66	/		1	33,33	/		/		3	100
		معا	/		1	20	/		2	40	2	40	5	100
	غير كافية	محسوبية	18	48,64	8	21,62	10	27,02	/		1	2,7	37	100
		رشوة	6	46,15	2	15,38	1	7,69	3	23,07	1	7,69	13	100
		معا	2	28,57	2	28,57	1	14,28	1	14,28	1	14,28	7	100
المحجر	كافية	محسوبية	6	25	13	54,16	2	8,33	1	4,16	2	8,33	24	100
		رشوة	/		1	33,33	/		2	66,66	/		3	100
		معا	1	25	/		/		3	75	/		4	100
	غير كافية	محسوبية	5	41,66	4	33,33	2	16,66	/		1	8,33	12	100
		رشوة	/		1	50	/		1	50	/		2	100
		معا	/		/		1	50	/		1	50	2	100
الإنتاج	كافية	محسوبية	18	50	13	36,11	4	11,11	/		1	2,77	36	100
		رشوة	/		/		1	100	/		/		1	100
		معا	1	20	/		2	40	2	40	/		5	100
	غير كافية	محسوبية	8	32	11	44	5	20	/		1	4	25	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	/		/		1	50	/		1	50	2	100
الموارد البشرية	كافية	محسوبية	8	42,1	7	36,84	3	15,78	/		1	5,26	19	100
		رشوة	/		/		/		2	100	/		2	100
		معا	/		1	100	/		/		/		1	100
	غير كافية	محسوبية	1	12,5	5	62	1	12,5	/		1	12,5	8	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/		2	100
		معا	1	33,33	/		1	33,33	1	33,33	/		3	100

المحاسبة والمالية	كافية	محسوبية	4	80	/		/	1	20	/		5	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/	2	100
		معا	1	50	/		/		/	25	1	2	50	100
	غير كافية	محسوبية	2	50	1	25	/		/		1	4	25	100
		رشوة	/		/		/		1	16,66	/	1		100
		معا	1	50	/		/		1	50	/	2		100
تسيير المخزونات	كافية	محسوبية	3	50	1	16,66	1	16,66	/		1	6	16,66	100
		رشوة	/		/		/		1	50	1	2	50	100
		معا	/		1	50	/		1	50	/	2		100
	غير كافية	محسوبية	/		/		1	50	/		1	2	50	100
		رشوة	1	25	1	25	2		/		/	4	50	100
		معا	/		/		1	50	1	50	/	2		100
القسم التجاري	كافية	محسوبية	1	33,33	1	33,33	1	37,33	/		/	3		100
		رشوة	/		/		1	50	/		1	2	50	100
		معا	/		/		/		1	100	/	1		100
	غير كافية	محسوبية	1	33,33	1	33,33	/		/		1	3	33,33	100
		رشوة	/		/		1	50	1	50	/	2		100
		معا	/		/		/		1	50	1	2	50	100
المجموع			111	34,9	85	26,72	55	17,29	37	11,63	30	318	9,43	100

يمثل الجدول رقم (58) العلاقة بين الوظيفة وطرق التوظيف، بحيث يعكس الجدول أحد أشكال التجديد الاقتصادي والمتمثل في توظيف فاعلين جدد في المؤسسة هذا الأخير الذي ينتج عنه صراع اجتماعي، وتعكس أعلى نسبة 18,47% تعيين بملف بعد عقد 3 سنوات ثم ترسيم تليها نسبة 14,49 % تعيين بعد عمل موسمي تليها نسبة 11,59%، 10,86%، 10,14% تعيين من طرف النقابة، تعيين من طرف المدير ثم تعيين بالمحسوبية . بالمعارف . تليها نسبة 9,78% ونسبة 8,33% تعيين بسبب السكن قرب المؤسسة والعمل عوض الوالد أي بمساعدة أحد الأقارب وتظهر أعلى النسب فيما يتعلق بالتوظيف وطرقه بين أقسام الإنتاج الثلاثة أي أقسام التنفيذ الإنتاج، الصيانة والمحجر، حيث يصل إلى نسبة 100% بين الوظائف العليا والوظائف الدنيا أي إطارات وعمال بسطاء بمختلف فئاتهم المهنية، غير أن أعلى النسب تظهر في المصالح والأقسام التي يقل فيها المستوى المهني . مستويات مهنية دنيا .، حيث تصل نسبتها 33,33%، 50%، 66,66% إلى 100% كما أن نسب التلاعب في التوظيف تختلف من قسم لآخر.

من خلال النسب الاحصائية يتضح أن التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية يتعارض مع قانون العمل الذي يقترح نماذج وشروط في قوانينه واضحة للتوظيف، حيث يفرض قانون العمل أن يتم التوظيف وفق مسابقة على أساس الشهادة، كما يمكن إدماج العاملين الذين عينوا كمتربصين حيث وحسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 1989/10/5 والذي جاءت فروعه بعد 2008 أن المتربصين يرسمون بعد أستكمال الفترة التجريبية وفق المرسوم السابق الذكر [1] حيث حددت المدة القانونية للتربص لظرف لا يتجاوز ستة (06) أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، هذا وتوضح المادة 19 أن العامل يتمتع خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع الموظفين الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة التجريبية بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية [2]، كما يتم حسب الاتفاقية الجماعية التي تخضع لها المؤسسة الخضوع لإجراءات أخرى قبل توظيف الفاعلين حيث تلزم المادة 8 بإجراء فحوص طبية تسمح بمعرفة القدرات البدنية المتوفرة لديه لشغل المنصب، بالإضافة إلى إجراء اختبارات حول كفاءاته المهنية[3] وقد أشارت الاتفاقية الجماعية إلى الفترة التجريبية حيث حددتها المادة 10 كفترة التجربة والاختبار بأن كل مترشح قبله المستخدم يخضع لاختبار مدته شهرين (02) بالنسبة لموظفي التنفيذ وأربعة أشهر بالنسبة لموظفي المهارة وستة (06) أشهر للإطارات، وتمدد فترة التجربة مرة واحدة ولمدة لا تزيد على الفترة المحددة [4].

[1] برتي ، **قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، المنصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها**، الطبعة السابقة، الجزائر، 2013، ص109.

[2] نفس المرجع، ص15.

[3] مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للوسط ERCC، الاتفاقية الجماعية، دون سنة نشر، ص6.

[4] نفس المرجع، ص7,

الجدول رقم (59): يوضح الفساد في طريقة وكيفية التوظيف والمستوى الاجتماعي

التجد الاقتصادي في الفساد			الفساد في أسس التوظيف ، طريقة، كيف تم التوظيف و المستوى الاجتماعي											
			طرق أخرى						تعيين بمسابقة (ما هو شكل المسابقة)	تعيين مباشر					
										وجود منصب شاغر			بمساعدة أحد الأقارب		
القسم	المصلحة	الوظيفة	تعيين من الوزارة	توظيف مباشر الحصول على المنصب دون مسابقة بعد stage او بدون stage apprcnti	السكن قرب المؤسسة بالرغم من عدم وجود منصب شاغر	توظيف بالمعارف الأن كان بعمل مشغله في المؤسسة	تعيين ملف بعقد ل 3 سنوات غير ترسم			التعيين بعد العمل النوسمى	توفر العمل في الثمانينيات	السكحرة المؤسسة	النقابة	تعيين من طرف المدير	تعويض عمل الوالد
المجمر		سائق				3		1		2	1				1
		صيانة العتاد									1				
		شحام grais لحام chau Mineur			1	4				1					
		ميكانيكي				2							1		
		تقني سامي في الصيانة												1	
		تقني في الكهرباء				1									
		رئيس قطاع الكهرباء										1			
		مسؤول ورشة						1				1			
		Pontonier			1										
		مراقب ورشة				2		1		1					1
		رئيس قطاع الميكانيك				1									
المحاسبة		مكلف بالدراسات في المحاسبة						1							
		ريس فرغ المحاسبة									1				
		رئيس قسم المحاسبة و المالية									1				
		محاسب رئيسي						1							
		محاسبة				1		1			1				
الانتاج	الارسال	رئيس رصيف quiant				1									
		عمال armeur machiniste sachene					5			1					2
	الصيانة العامة	تقني سامي في الميكانيك					1								
		Chef chantier				1									
		رئيس مصلحة الصيانة								1					
	التصنيع	مراقب ورشة		1		3			2 (إعلان أمام المصنع)			2	1	1	1
		مسير آلة/ pontonier Opérateur		4		4			1 (إعلان في الجريدة الرسمية)			3			1
		condic aide+/Broyeur/Condiction				1						1			
		مهندس مستوى 1							1						
		رئيس ربع Quait							مسابقة بالإعلان في الجريدة 1			2			
		مسؤول ورشة				1									1
	المخبر Contrôle qualité	مخبري				1 صديق، نقابي						1 نقابي			
		مكلف بالعناية							مسابقة بدون إعلان في الجرائد للأقارب فقط						

التجد الاقتصادي في الفساد			الفساد في أسس التوظيف ، طريقة، كيف تم التوظيف و المستوى الاجتماعي											
			طرق أخرى						تعيين بمسابقة (ما هو شكل المسابقة)	تعيين مباشر				
										وجود منصب شاغر			بمساعدة أحد الأقارب	
القسم	المصلحة	الوظيفة	تعيين من الوزارة	توظيف مباشر الحصول على المنصب دون مسابقة بعد stage او بدون stage apprcnti	السكن قرب المؤسسة بالرغم من عدم وجود منصب شاغر	توظيف بالمعارف الأن كان بعمل مشغله في المؤسسة	تعيين ملف بعقد لـ 3 سنوات غير ترسم			التعيين بعد العمل النوسمى	توفر العمل في الثمانينيات	السكحرة المؤسسة	النقابة	تعيين من طرف المدير	تعويض عمل الوالد
الانتاج	المخبر Contrôle qualité	مراقب مخبر / Contrénaitre			1									
		مهندس مراقب نوعية					1							
		كيميائي		1			1 صديقه							
الصيانة	BTC	مراقب كهرباء / Visiteur / Visiteur / preparateur / كشاف محضر							3					
		عون تقني							1			1		
		تقني في الإلكترونيك							4 دون إعلان عن مسابقة للمعار					
		مهندس في الآلية / Automatisation							1 مع إعلان عنه في الجريدة					
	مصلحة الكهرباء	رئيس فرقة الكهرباء							1 اعلان فقط للساكنين أمام المؤسسة					
		لحام +كهربائي		1		3			2 مسابقة فقط لسكان رايس حميدو			3		
		تقني في الكهرباء							1 اعلان في جريدة					
		مسؤول ورشة									1			
	الميكانيك	رئيس فريق الميكانيك		1	1					1				
		رئيس sce /zone		1	1	2			1 اعلان في الجريدة					
		مراقب عمال الصيانة /Contré										1		
		ميكلنيكي /Graisseur / Tourneur Chaudrau /Soudeur/		2	7	2				2				
الموارد البشرية	المستخدمين	عون إداري / محاسب أجرة			1	1					1			
		مكلف بالتكوين / مكلف بالدراسة									2			
	الوسائل العامة	عون تنظيف / مساعد مطبخ / Polynale سائق / Plombier / رئيس موقف السيارات		3		7					2			
		رئيس مصلحة الوسائل العامة		1										
		تقني في علاج +نغاني				1								
		رئيس مرضي			1									
تسيير المخزونات		مخزن / de Reption		1					1 مسابقة دون الاعلان		1			
		رئيس مصلحة المخزن				1								
التجاري		رئيس فرع تجاري / عون تجاري			1	1 معارف مع المدير السابق								

إن الإطلاع على المواد القانونية المحددة لطرق التوظيف وواقع المؤسسة إنما يعكس نمط مخالف لما هو محدد قانونيا حيث تعرف مؤسسة الإسمنت "رايس حميدو" كنموذج للمؤسسات العمومية الجزائرية أشكالا غير قانونية للتوظيف وهذا ما يوضحه الجدول رقم (59) الذي يعكس طرق التوظيف حسب الوظائف أو المستويات المهنية السائدة في المؤسسة، فالمؤسسة تعتمد في التوظيف على عرف فرضه الأفراد باعتبارهم فاعلين فيها كبناء كلي هذا العرف الذي إذا ما قورن بالقانون الذي ينظم العمليات الأساسية في المؤسسات العمومية والذي وضعته الهيئة المكلفة بوضع القوانين أي الوظيف العمومي يعتبر أشكالا غير قانونية فالمؤسسة تعتمد على أسلوب التوظيف أو التعيين المباشر الذي يحتوي هو الآخر على تعيين في الوظيفة بدل الوالد أو تعيين من طرف المسؤول الأول PDG أو المسؤولين السامين الذين يوالون PDG أو بتدخل النقابة، كما يتم التوظيف بأشكال أخرى تدخل في إطار التوظيف المباشر بطريقة وجود منصب شاغر هذه الطريقة التي تحتوي طريقة السكن قرب المؤسسة، توفر العمل في الثمانينات والتعيين بعمل موسمي، لنجد كذلك العمل بعد إجراء مسابقة، هذا ويعتمد الفاعلون في المؤسسة طرق أخرى للتوظيف منها التوظيف بملف بعد عقد بـ ثلاثة (03) سنوات، العمل بالإلزام على أساس أن المؤسسة ملكية خاصة لساكني المنطقة التي تقع فيها المؤسسة، والتوظيف المباشر دون مسابقة أو غيرها بالإضافة إلى بعض التعيينات من طرف مؤسسات عليا تتمثل في الوزارات.

إن طرق التوظيف التي تعتمدها المؤسسة تعتبر من أشكال الفساد الذي تعرفه المؤسسات العمومية الجزائرية، حيث تعتمد المؤسسة في البداية على التجديد الاقتصادي الذي يتمثل في التوظيف غير أن هذا التجديد خلق صراعات اجتماعية هذه الاخيرة التي تتم بين الفئات المهنية المحددة في الجدول والمتمثلة في العمال البسطاء، النقابة، المسؤول الأول PDG والمسؤولين الآخرين من نواب ورؤساء أقسام ومؤسسات خارجية تتمثل في الوظيف العمومي وبعض الوزارات، حيث تتصارع هذه الفئات المهنية في سبيل الحصول على وظائف في المؤسسات، هذا الصراع الذي يعتبر من أشكال الصراع المهني والذي يمكن اعتباره حالة مرضية نتج عن اختلال التوازن بين الأدوار المهنية والتنظيمات داخل المجتمع[1] حيث تنتج هذه الحالة المرضية عن التعارض في القيم المهنية داخل التنظيم الهرمي للبناء المهني " وتتجسد مظاهر الصراع في صراع السلطة التنفيذية بين العناصر المهنية في تسلسل السلم الوظيفي للمستويات العليا والوسطى والدنيا"[2]حيث تعرف المؤسسات العمومية الجزائرية فسادا مهنيا سببته الصراعات الاجتماعية بين الفئات المهنية التي تلجأ إلى تحويل الوظائف التي تتضمنها المؤسسة العمومية إلى ملكية خاصة أي ملكية للوظائف، لأن الحديث عن المؤسسة عمومية إنما يعني أنها تسير من طرف الدولة الجزائرية غير أن الوظائف من حق كل مواطن جزائري، ويلاحظ كذلك داخل هذه المؤسسات التي يسميها

[1] الزيات كمال عبد الحميد، **العمل وعلم الاجتماع المهني**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى القاهرة، 2001، ص153.

[2]G Cing, ritzer: **Man and work**, **Conflict and change**. ApplectoncenturyCrofts, N.Y. 1972. P6.

مسيريها أنها ملكية "البايلك" أي ملك للعامة، أي هم المسيرين لها ولهم الحق أن يتحكموا فيها كما يطرحه القانون وبمخالفة القانون وأنهم بالسلطة التي حصلوا عليها بشكل قانوني أو غير قانوني يملكون الحقوق القانونية بالرغم من أنها حقوق غير قانونية في توظيف الفاعلين الذين يخدمون مصالحهم الخاصة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم () حيث يفرض الشكل الأول في التعيين المباشر بمساعدة أحد الأقارب أن المؤسسة ملزمة بالاستمرارية في تطبيق هذا العرف والذي مفاده أن "الموظف الذي يتقاعد من المؤسسة من حق ابنه أو أخوه أو أحد أقاربه أن يحصل على وظيفة داخل هذا المنصب "[1] حيث يتم توارث الوظائف مع العلم أن قانون التوارث ينطبق على الملكيات الخاصة لا الملكيات العمومية حيث يشير المبحوثون الذين استفادوا من وظائف بدل الوالد أن الوظيفة التي حصلوا عليها ورثوها بعد خروج الوالد أو الأخ وهذا حق لن يمنعه عنهم لا القانون ولا غير القانون، بالإضافة إلى هذا الشكل تعرف المؤسسة شكل آخر للتوظيف يتمثل في التوظيف من طرف الرئيس المدير العام PDG أو أحد أتباعه كتائبه أو رؤساء أقسامه حيث يعين هذا الأخير وأتباعه أفراد لخدمة مصالحهم الخاصة كتوظيف إبن أحد مدراء المؤسسات الأخرى في إطار تبادل الخدمات أو توظيف ابن الجار أو فاعلين آخرين في إطار تبادل المصالح الخاصة . الشخصية . كما تعتبر النقابة أحد أشكال . المافيا . في المؤسسة وسنحدد في الجداول التالية سبب اعتبار النقابة وحتى المسؤولين الآخرين والفئات المهنية البسيطة . مافيا . فالنقابة هي الأخرى تتدخل في التوظيف وتفرض أو تلزم لا أن تقترح تعيينات، أي تلزم تعيين فاعل دون الآخر ورفض تعيين آخر وفقا لشروطها الخاصة، وتعتمد المؤسسة العمومية الجزائرية طرقا أخرى للتوظيف تتمثل في التوظيف بعقد لمدة ثلاث سنوات والتوظيف أو إلزامية التوظيف للساكنين في محيط المؤسسة حيث تعتمد إيديولوجيا حولتها إلى قانون فرضه المحيط الخارجي أي ساكنين المنطقة وتعتمد هذه الإيديولوجيا على فكرة أن المؤسسة عبارة عن ملكية خاصة لسكان المنطقة التي تقع فيها المؤسسة . مؤسسة رايس حميدو . ولا يحق لأي فرد لا يقطن في منطقة المؤسسة العمل فها، كما يلجأ الفاعلين في هذه المؤسسة إلى التوظيف بخلق وظائف المؤسسة أو البناء الكلي لا يحتاج إليها، هذا ويتدخل بعض فاعلي البيئة الخارجية وعلى وجه الخصوص المؤسسات الخارجية كالوزارات إلى التدخل في عملية التوظيف والذي يدخل في إطار تبادل الخدمات بين المؤسسة المانحة للوظيفة والوزارات الطالبة للحصول على الوظيفة.

إن الحدث عن الفساد في التوظيف الذي نتج عن التجديد الاقتصادي وأدى إلى الصراع إنما يؤكد أن الفساد التنظيمي لا يحدث تلقائيا كعملية وإنما يتم بفئات مهنية تجسد هذا الشكل من أشكال الفساد والذي يتمثل في الفساد في الجانب البشري، حيث عرفت المؤسسة فئات فساد مهنية هذه الأخيرة لها سلطة قانونية أو غير قانونية.

1

إن ما جعلنا لا نشير إلى التوظيف بالشكل القانوني أي التعيين أو التوظيف بالمسابقة سببه أنه حتى الجانب القانوني يطبق بشكل غير قانوني أو غير رسمي حيث أن طريقة التوظيف بالمسابقة تستوجب حسب ما حددته المواد القانونية الخاصة بالتوظيف أن يتم استقطاب الفاعلين باعتماد التوظيف الخارجي أو الداخلي بوضع إعلان يليه اختيارات غير أن المؤسسة العمومية الجزائرية بشكل عام ومؤسسة . الإسمنت رايس حميدو . التي توظف بمسابقات تعمل على قبول ملفات معارفها من ذوي المصالح الخاصة أو أنها تفتح مسابقة لصالح فاعلين دون الآخرين لتلغى الملفات المتبقية بحذف أحد الوثائق من المترشحين الذين يملكون مؤهلات أعلى من الفاعلين الذين فتحت لهم تلك الوظائف وكما سبق الإشارة فإن الفساد الذي تعرفه عملية التوظيف في المؤسسة يتم بفئات فاسدة والجدول التالي يوضح هذه الفئات والوظائف التي تعرف الفساد حيث يوضح الجدول أن التوظيف تتدخل فيه أطراف داخلية وخارجية.

الجدول رقم (60): يوضح فئات ووظائف الفساد.

الفئات المهنية الفاسدة			وظائف الفساد	مصادر السلطة لممارسة الفساد
فئات الداخلية		المسؤول PDG وأتباعه	– الوظائف العليا – إطارات عليا – إطارات – عمال وعمال بسطاء – وظائف تخطيط ووظائف تنفيذ	– مصادر قانونية: من مناصب عليا مسؤول تستعمل في إطار قانوني – مصادر غير قانونية: خلق سلطة . عرف . بين المسؤولين والعمال والنقابة باستعمال القوة والتهديد
		النقابة		
		العمال البسطاء (تكتلات العمال)		
		PDG +النقابة أو العمال والنقابة أو PDG والعمال أو PDG + عمال + نقابة		
		توارث العاملين السابقين، مكان الأب، الأخ... إلخ		
فئات خارجية	مؤسسات	الوظيف العمومي		
		وزارات		
		مؤسسات عمومية أخرى صناعية، خدماتية، أمن.		
	أفراد	مسؤولين وعمال بسطاء من مؤسسات أخرى.		
		سكان المنطقة أو أفراد تابعين لمنطقة سكن PDG		

إن عدم دقة الأدوار المعطاة للأفراد وتداخل الصلاحيات والمسؤوليات المحددة لهم من شأنها أن توقع الأفراد في حيرة وتجعلهم غير قادرين على التصرف ويثيرون تناقضات مع الفاعلين من مختلف الطبقات المهنية بدلا من التعاون، ويحصل مثل هذا الصراع عندما يكون لدى الرؤساء والمسؤولين رغبة في التسلط والسيطرة على المرؤوسين وعندما لا يمارسون الأساليب الديمقراطية في الإدارة، وغالبا ما يقابل هذا النوع من الصراع بمحاولات ضعيفة للضغط على سلوكات الفاعلين بالابتزاز والتهديد، كما سبق الإشارة واعتماد منح الرشوة أو القيام باختلاس المال العام، وتنشأ صراعات، بالإضافة إلى الصراعات بين الفاعلين داخل نفس القسم بالإضافة إلى صراعات بين الأقسام حول استغلال النفوذ بين رئيس ومرؤوس أي حسب الدرجة المهنية، بحيث تظهر شبكة من العلاقات بين مختلف الطبقات المهنية حيث وتتوزع السلطة من طبقة عمالية متكتلة كجماعة ضاغطة على الفئات المهنية الأخرى المتمثلة في النقابة،النقابة وPDG، النقابة والعمال بتكتلاتهم، PDG والعمال ولم يبقى النفوذ يتوزع بشكله التقليدي أين كان يتركز عند الفاعلين الأعلى درجة مهنية عكس الشكل الحديث أين تتوزع عند كل الفئات حيث تعتمد أساليب منها التهديد، استغلال بدل النفوذ استغلال موقع تواجد المؤسسة لفرض السيطرة حيث تكتسب تكتلات العمال نفوذ سكنهم أي قرب مكان تواجد المؤسسة وفرضوا أعراف تتمثل في أن المؤسسة ملكية لهم، وتكتسب فئة أخرى نفوذها من الخدمات التي قدموها للمسؤولين ليقوموا باستفزازهم بها بعد ذلك واكتسبوا بها نفوذا، وبهذا يخلق الصراع باعتباره أحد الأفعال المنتجة للفساد بمختلف أشكاله داخل النسق

الذي تجسدت مؤشراته في الإنحرافات التنظيمية السابقة الذكر التي قد تبقى إنحرافات أو تتحول إلى جريمة منظمة يعاقب عليها القانون، ويعتبره المختصون في العلوم الاجتماعية إلا أنه استخدام السلطة أو النفوذ العام لتحقيق الأرباح، [1] وأنه استخدام للمنصب لتحقيق مكاسب خاصة كالرشوة والابتزاز[2]، حيث يقوم فاعلون بتخصيص الأموال العامة للاستخدام الخاص وكذا الإختلاس وتلقي الرشاوي وإبرام الصفقات والعقود التي يكون رأسمالها المال العامل، بالإضافة إلى قيام فئات أخرى من صغار العاملين بقبول الوساطة أو طلب الرشوة أو الابتزاز لتسهيل إبرام العقود وتحقيق الأرباح المخالفة للأنظمة والقوانين، هذا ويعد القطاع العمومي بالمؤسسات العمومية مصدرا مناسبا للإنحرافات المالية إذ يتم استغلال الفرص لتحقيق الأغراض والمصالح الخاصة والتي لا علاقة لها بأهداف المؤسسة.

ثانيا – التغيرات اللانظامية في الوظائف:

1– التغيرات في الوظيفة:

تعرف الأبنية المؤسساتية بشكل عام ومؤسسة الإسمنت . رايس حميدو . بشكل خاص عملية تنظيمية تتمثل في تغيير الوظائف للفاعلين وهذا التغيير يحتمل عدة أشكال إما تغيير من وظيفة لوظيفة في نفس المستوى أو تغيير من وظيفة لوظيفة في مستوى أعلى أي ترقية أو دون ترقية وكذا تغيير لوظيفة أدنى أو أعلى أو في نفس المستوى حسب السلم أو الدرجات المهنية التي حددها قانون الوظيف العمومي، وتعرف كل وظيفة ظروف تنظيمية عن الوظيفة الثانية ومن أشكال الفروق التيتعرفها الوظائف في مؤسسة . رايس حميدو . فروق في الأجر، فرق في القسم داخل نفس الوظيفة أو بين الوظيفة الحالية والقديمة وهذه الاختلافات ليست ذاتها بل هي متباينة بين أقسام المؤسسة، قسم الصيانة، المحجر، الإنتاج، الموارد البشرية، المحاسبة المالية، وتسير المخزونات والقسم التجار، حيث يلجأ الفاعلون المسيرون للمؤسسة إلى خلق بدائل لصالح فاعلين كما وضحه الجدول السابق والمتضمن لطرق وأسس التوظيف وهذا إنما يخلق مؤسسة أو بناء غير رسمي والمتمثل في PDG والنقابة وتغيير أو خلق وظائف داخل مؤسسة رسمية، حيث يتم التوظيف ثم يصل إلى مرحلة أخرى تنحرف فيها أهداف المؤسسة بانحراف فاعليها، ذلك أن التغيرات التي حصلت في المؤسسة تهدف إلى تحقيق المصالح الشخصية أي هدف غير رسمي دون مراعاة الهدف الرسمي المتمثل في تحقيق فعالية الأنساق التي تتألف منها المؤسسة حيث تحدث تغيرات في الوظائف التي لا تتطلب تغييرا لغرض عكسته المؤسسة يتمثل في عقاب بعض الفاعلين بتغيير وظائفهم إلى وظائف خارج تخصصهم أو أقل في الدرجة.

---

[1]– محمود غازي عثمان، **قياس وتحليل وتكلفة الفساد الإداري والمالي**، دراسة تطبيقية في جامعة صلاح الدين، مجلة بحوث مستقبلية، ع22، كلية الحدباء الجامعة، العراق، 2008، ص54.

[2]كوفمانوشيول، نفس المرجع السابق، ص07.

الجدول رقم (61): يوضح الفروق التنظيمية في الوظيفة القديمة والحالية

القسم	الوظيفة القديمة																							
	فرق في الأجر						فرق في طريقة العمل						فرق في القسم						فرق في التسيير					
	تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	9	8,65	9	8,65	2	1,92	5	4,8			8	7,69	8	7,69			2	1,92	3	2,88			6	5,76
المحجر	5	9,61							3	5,76									2	3,84				
الإنتاج	5	7,14					4	5,71					5	7,14	2	2,85			18	25,71			1	1,42
الموارد البشرية	1	1,81	1	1,81					2	3,63	8	14,51					11	20	2	3,63	2	3,63		
المحاسبة والمالية							1	6,25																
تسيير المخزونات	1	7,14	2	14,28			2	14,25			2	14,28							1	7.14			1	7.14
القسم التجاري	4	30,76					2	15,38					1	7,69					2	15.38				
المجموع	25	7,73	12	3,71	2	0,61	14	4,33	5	1,54	18	5,57	14	4,33	02	0.61	13	04.02	28	08.66	02	0.61	08	2.47
	%12.07						%11.45						%08.97						% 11.76					

القسم	الوظيفة الحالية																									
	فرق في الأجر						فرق في طريقة العمل						فرق في القسم						فرق في التسيير						المجموع	
	تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر		تخطيط		تنفيذ		آخر			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	9	8,65			9	8,65	7	6,73			8	7,69	8	7,69			2	1,92	3	2,88			6	5,76	104	100
المحجر	5	9,61			3	5,76	7	13,46	3	5,76			9	17,3					5	9,61			10	19,23	52	100
الإنتاج	5	7,14					4	5,71					5	7,14	2	2,28			18	25,71			1	1,42	70	100
الموارد البشرية	1	1,81	1	1,81					2	3,63	8	14,54							2	3,63	2	3,63	11	20	55	100
المحاسبة والمالية							7	43,75											8	50					16	100
تسيير المخزونات	1	7,14	2	14,28															1	7,14			1	7,14	14	100
القسم التجاري			4	30,76																					13	100
المجموع	21	6,5	7	2,16	12	3,71	25	7,73	5	1,54	16	4,95	22	6,81	2	0,61	2	0,61	37	11,45	2	0,61	29	8,97	323	100
	%12.38						%14.24						%08.04						% 21.05							

يوضح الجدول (61) الفروق التنظيمية في الوظيفة القديمة والحالية وتعكس أعلى نسبة 55,71% فروق تنظيمية في الوظيفة التي يشغلها الفاعلين مقابل نسبة 44,25% فروق تنظيمية في الوظيفة القديمة، وتتوزع نسب أعلى الفروق بين 21,05% فروق في التسيير بنسبة 11,45% وظيفة تخطيط 8,97% وظيفة أخرى 0,61% وظيفة تنفيذ وتظهر أكبر نسبة في وظائف التخطيط على مستوى قسم المحاسبة يليها قسم الإنتاج مقابل نسبة 14,24% فروق في طريقة العمل 8,04% فروق في القسم أما الفروق في الوظيفة القديمة نسبة 12,07 % فرق في الأجر 11,76% و11,45% و8,97% على التوالي فرق في التسيير، فرق في طريقة العمل ثم فرق في القسم بالإضافة إلى النسب الإحصائية نجد أن الفروق تتوزع بين كل الأقسام.

إن التغيير الذي تعرفه وظائف المؤسسة يعتبر أحد نماذج التجديد الاقتصادي حيث تلجأ المؤسسة والمؤسسات الوصية التابعة لها المؤسسات العمومية إلى إحداث تغيرات في الأجر، طريقة العمل التغيير في القسم وكذا التغيير على مستوى التسيير غير أن التجديد والتغيير الذي لا يخضع لضوابط قانونية يتجه نحو خلق صراعات مصالح هذه الصراعات التي يعتبر الفساد التنظيمي نتيجتها الحتمية وحتى وإن خضعت لضوابط قانونية فإن الثغرات القانونية تسمح كذلك بالتحول إلى الصراع هذا الأخير كما سبق الإشارة يتحول إلى الفساد التنظيمي.

إن الفساد الذي نقصده يتعلق بالجوانب الأربعة المذكورة في الجدول أي فساد على مستوى الأجر، فساد على مستوى طريقة العمل، فساد في القسم وفساد في التسيير، أما الفساد على مستوى الأجر فله امتداد داخلي وخارجي وأصله الأول خارجي وذلك أن الزيادة أو التغيرات الحاصلة في الأجر . الأجر القاعدي . تأتي من طرف الدولة الجزائرية هذه الزيادة التي تعتبر نتيجة حتمية لارتفاع أسعار السلع في السوق العالمية هذا الارتفاع الذي يصحبه ارتفاع السلع على المستوى الوطني والذي تتدخل الدولة فيه عن طريق دعم بعض السلع وبالتالي خلق خلل في ميزانية الدولة بدعم أسعار السلع ورفع أجور الموظفين في كل المؤسسات هذا الدعم الذي حول الفرد الجزائري إلى فرد مستهلك لأن الحالة الطبيعية تستدعي أن يغطي كل فرد حاجياته لا أن تغطيها الدولة من الميزانية العامة وهذا الدعم يدخل في إطار التسيير الخارجي الفاسد لأن الهدف منه خلق الاستقرار في البلد عن طريق اسكات الأفراد، هذا بالتأكيد لا يعني أن الفرد الذي يتم اسكانه ليس فاسدا بل يعتبر العنصر الأول الفاسد لأنه يعتمد على الاتكالية في قضاء حاجياته، أما إذا أشرنا إلى الأجر الحقيقي فإن الاختلاسات الحاصلة فيها تكون بنسب أعلى من الاختلاسات ذات المصدر الخارجي، حيث تعمل المؤسسة على منح الأجر الحقيقي بالتلاعب بالساعات الإضافة ذلك أن الأفراد العاملين في المؤسسة لا يقومون بالعمل خلال الساعات الإضافية ويسجلون على أنهم عملوا ساعات إضافية بحجم مبالغ فيه حيث يعمل مسئولو الأقسام والمصالح في المؤسسة بتسجيل ساعات إضافية لم يعملوها ويحصلون على مقابل مالي دون العمل فيها هذا ما يتعلق بالأجر، أما الفروق في طريقة العمل فإن ما يميز المؤسسات العمومية الجزائرية أنه ينعدم فيها الاتقان والإبداع ذلك أن المسيرين في

المؤسسات يوظفون أعداد في المصالح والأقسام بأرقام أكثر مما يحتاجه القسم والمصلحة وتكمن الفروق المشار إليها في طريقة العمل بأنها فروق تتمثل في اشتراك مجموعة عاملين في أداء عمل يتطلب موظف أو عامل واحد وتتمثل هذه الفروق في أن الموظف أو الفاعل يعمل في يوم ولا يعمل في اليوم الذي يليه حسب عدد العاملين في المصلحة، أما الفروق في طريقة العمل في محتوى الوظيفة فتتمثل في العمل الذي تظهر نتيجته في التأخر عن أداء المهام لعدم التحكم في المهام الموكلة لكل فاعل أو تعكس الفروق في القسم التغيير الحاصل حيث أن المناصب تتم بطريقة غير تنظيمية حيث لا تراعي التخصصات العلمية ولا المهنية، ذلك أن الأفراد ينتقلون من مناصب ووظائف في تخصصاتهم وخارج تخصصاتهم حيث يتم نقل الميكانيكي للعمل من قسم الصيانة إلى قسم الإنتاج للعمل في نقل الأكياس أو أداء أدوار أخرى، بالإضافة كما سبق الإشارة يتم معاقبة بعض الأفراد أي الفاعلين بنقلهم إلى مناصب أدنى وهو ما يتجسد في المؤسسة ميدان الدراسة وذلك أن هذا الفاعل رغم إيجابياته يعتبر خللا أو عرقلة لصالح فاعلين آخرين من هم أعلى منه سلطة، وبهذا يتم عقابه والتخلص من أفعاله الإيجابية التي تعتبر سلبية بالنسبة لهم بتغير منصبه إلى آخر مثلما حصل مع رئيس قسم الإنتاج الذي حسب إشارة أحد الفاعلين[1] حيث تم "نفيه" بالمصطلح المتداول إلى المحجر وعزله من منصبه . عزل داخلي . بالرغم من أنه يتوفر على كفاءات ومؤهلات متطورة جدا ناتجة عن تخصصه وخبرته المهنية في مجال الميكانيك، وذلك لأنه يعتبر أحد المعيقات الوظيفية للفاعلين اللاوظيفيين في المؤسسة ميدان الدراسة بمختلف أقسامها.

أما التغيرات الحاصلة في التسيير أو فروق التسيير، فتعتبر المصدر الرئيسي للصراعات والفساد حيث تعرف المؤسسة العمومية أشكالا تسييرية فاسدة ذات الصلة بالتوظيف، التكوين والترقية، الجانب المالي والجانب التقني فالتسيير الذي يعتمد على توظيف أعداد أكثر مما يتطلبه العمل بالزيادة أو النقصان يعتبر تسييرا فاسدا ويتجلى فساده في خلق مناصب لأجل توظيف أفراد لخدمة مصالح خاصة.

و هذه الأشكال المتنوعة والتي اصطلح عليها بالفساد تعتبر أحد أشكال الانحرافات والتي تطورت إلى جريمة منظمة حيث حسب إشارة المبحوث السابق أي رئيس مصلحة الصيانة أنه حصل تهديد من طرف فاعلي النقابة للفاعل الذي تم نفيه وخلق رقابة خارجية عليه بتكليف أحد فاعلي الشبكة السلبية بمراقبة خارج عمله أي خارج محيط بيئة العمل والتعرض له ووضعه تحت رقابة داخلية ، كذلك أين لجأ هذا الفاعل إلى تقديم شكوى لجهة أمنية . الشرطة . والتي تدخلت لدى الرئيس مدير العام PDG لأن الشكوى كانت ضده وضد فاعلي النقابة حيث حضرت الشرطة ووقع تعهدا بعدم التعرض من جديد لهذا الأخير، إن شكل الانحراف الذي تم عرضه إنما يعكس أحد حالات الانحرافات التنظيمية التي تطورت إلى جريمة منظمة تمثلت في التهديد والابتزاز والتي يعاقب عليها القانون الجزائري.

[1] مقابلة أجريت مع رئيس مصلحة الصيانة، بالمحجر، الساعة 13.00، 2008، مؤسسة رايس حميدو . اسمنت . الجزائر.

جدول (62):العلاقة بين امكانية العمل في وظيفة أخرى والتغيرات الحاصلة فيها

الفساد في سبب التغيير / التجديد الإقتصادي			تغيرة الوظيفة وسبب التغيير																لم تغير الوظيفة وسبب عدم التغيير		المجموع	
			فرق في الأجر								فرق في طريقة العمل		فرق في القسم				فرق في التسيير					
			السابق				الحالي						القسم السابق		القسم الحالي							
			مرتفع		منخفض		مرتفع		منخفض													
القسم	المصلحة	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
التجاري		إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط	4	44,44							2	22,22	1	11,11					2	11,11	2	100
		تنفيذ							4	100											4	100
		سبب مهني	2	66,66					1	33,33											3	100
		أسباب أخرى	2	18,18					3	27,27	2	18,18	1	9,09					2	18,18	10	100
		لا يمكن العمل															1	100			1	100
المحجر		إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط	5	15,62							7	21,87	9	28,12			10	31,25	1	3,12	32	100
		تنفيذ							5	10											5	100
		سبب مهني	1	50					1	50											2	100
		أسباب أخرى	4	50					4	50											8	100
		لا يمكن العمل					8	80											2	20	10	100
المحاسبة والمالية	المحاسبة والمالية	إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط									1	6,66					8	53,33	6	40	15	100
		تنفيذ																				
		سبب مهني																				
		أسباب أخرى																				
		لا يمكن العمل									1	100									1	100
الانتاج	مراقبة النوعية	إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط	2	8,69			1	4,34					5	21,75			10	43,57	5	21,73	23	100
		تنفيذ							4	26,66			2	13,33					9	60	15	100
		سبب مهني					1	100													1	100
		أسباب أخرى	5	55,55					4	44,44											9	100
		لا يمكن العمل									4	100									4	100
	الارسال	إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط	1	25					1	25							2	50			4	100
		تنفيذ															3	100			3	100
		سبب مهني																				
		أسباب أخرى	1	14,28					1	14,28							5	71,42			7	100
		عدم امكانية العمل																				
	التصنيع	إمكانية العمل في وظيفة أخرى: تخطيط	2	33,33					1	16,66							3	50			6	100
		تنفيذ							1	50							1	50			2	100
		سبب مهني																				
		أسباب أخرى	2	25					2	25							4	50			8	100
		لا يمكن العمل															1	100			1	100
الفساد في سبب التغيير			تغيرة الوظيفة وسبب التغيير																لم تغير الوظيفة		المجموع	

التجديد الاقتصادي				فرق في الأجر								فرق في طريقة العمل		فرق في القسم				فرق في التسيير		وسبب عدم التغيير			
				السابق				الحالي						القسم السابق		القسم الحالي							
				مرتفع		منخفض		مرتفع		منخفض													
				تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الصيانة	الكهرباء	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	4	30,76					1	7,69	5	38,46							1	7,69	13	100
			تنفيذ							3	100											3	100
			سبب مهني	1	33,33					1	33,33	1	33,33									3	100
			أسباب أخرى	3	23,7					3	23,07	4	30,76	2	15,38					1	7,69	13	100
		لا يمكن العمل								4	100											4	100
	BTC	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	1	16,66					5	83,33											6	100
			تنفيذ	4	100																	4	100
			سبب مهني	1	50					1	50											2	100
			أسباب أخرى	1	50					4	50											8	100
		لا يمكن العمل										3	100									3	100
	الآلية	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	6	35,29					2	11,76			4	23,52					5	29,41	17	100
			تنفيذ							4	100											4	100
			سبب مهني	1	33,33					1	33,33									1	33,33	3	100
			أسباب أخرى	5	27,77					5	27,77			4	22,22					4	22,22	18	100
		لا يمكن العمل												5	100							5	100
	الميكانيك	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	1	14,28					1	14,28			2	28,57			3	42,85*3			7	100
			تنفيذ	4	50					4	50											8	100
			سبب مهني																				
			أسباب أخرى	5	38,46					5	38,46							3	23,07*3			13	100
		لا يمكن العمل										5	100									5	100
الموارد البشرية	المستخدمين	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	1	50					1	50											2	100
			تنفيذ															2	33,33*2	4	66,66	6	100
			سبب مهني																	1	100	1	100
			أسباب أخرى	1	14,28					1	14,28							2	28,57	3	42,85	7	100
		لا يمكن العمل										3	33,33					6	66,66			9	100
	الوسائل العامة	إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط															2	100			2	100
			تنفيذ	1	50					1	50											2	100
			سبب مهني																				
			أسباب أخرى	1	25					1	25							2	50			4	100
		لا يمكن العمل										2	100									2	100
تسيير المخزونات		إمكانية العمل في وظيفة أخرى	تخطيط	3	37,5					1	12,5	2	25					1	12,5	1	12,5	8	100
			تنفيذ							2	100											2	100
			سبب مهني																				
			أسباب أخرى	3	50					3	50											6	100
		لا يمكن العمل										2	100									2	100
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	81	21,61			10	2,66	86	22,93	44	11,73	37	9,86			69	18,4	48	12,8	375	100

يوضح الجدول رقم (62) العلاقة بين امكانية العمل في وظيفة أخرى والتغيرات الحاصلة فيها تعكس أعلى نسبة 47,19% فروق في الأجر وفيها نسبة 22,93% أجر حالي منخفض و2,66% أجر مرتفع مقابل 21,60% أجر سابق مرتفع تليه نسبة 18,40 %فرق في التسيير 12,80%،و 11.73 % و09,86% على التوالي لم تتغير الوظيفة فرق في طريقة العمل وفرق في القسم السابق، هذا وتعكس أعلى نسبة 100% لا يمكن العمل في وظيفة أخرى والفرق يكمن في التسيير 100% فرق في الأجر الحالي مع أجر منخفض مع إمكانية العمل في وظيفة أخرى بالإضافة إلى 100%على التوالي في كل من فرق الأجر الحالي المنخفض مع إمكانية العمل في وظيفة أخرى قسم المحجر والقسم التجاري، 100% فرق في طريقة العمل مع إمكانية العمل في وظيفة أخرى قسم المحاسبة وفرق التسيير، ومن خلال النسب الموضحة في الجدول.

يتضح مما سبق أن هناك فروق في الأجر، فرق في طريقة العمل، فرق في التسيير مع إمكانية العمل في وظائف أخرى من عدم إمكانية ذلك بين كل قسم من الأقسام التي تتضمنها المؤسسة.

إن الفروق المختلفة التي يعكسها الجدول بين فرق في الأجر، التسيير وطريقة العمل والقسم مع امكانية العمل في وظيفة من عدم امكانية القيام بذلك إنما يعكس أحد أشكال الفساد البشري في جانب التوظيف والوظائف حيث تحصل تغيرات على مستوى الوظائف في الأجر فنجد تغييرا من وظيفة إلى أخرى على أساس وظيفة ذات درجة مهنية أعلى غير أن أجر الوظيفة ذات الدرجة المهنية الأعلى أقل من أجر الوظيفة ذات الدرجة المهنية الأدنى، وامكانية العمل في وظيفة أخرى لا يؤخذ فيه بعين الاعتبار مؤهلات أو كفاءة الموظف كما تحصل تغيرات على مستوى التسيير حيث تعرف المؤسسة باعتبارها مؤسسة عمومية صناعية أشكال تسيير غير قانونية تسير من طرف المسؤول الاول، النقابة، تكتلات العمال وفاعلين من البيئة الخارجية من مؤسسات رسمية، وزارات مؤسسات عمومية أخرى، مؤسسات خاصة، أفراد من مؤسسات أمنية خاصة فيما يتعلق بالتدخل في التسيير بمنح الوظائف.

هذا ويظهر في المؤسسة الفروق على مستوى الأقسام بحيث يظهر الفساد في هذا الجانب بتغيير الفاعلين بين الأقسام المختلفة من قسم الصيانة إلى قسم الإنتاج من قسم الإنتاج إلى تسيير المخزونات أو المحجر لا بغرض دوران العمل وإنما كأسلوب عقابي يتم اعتماده في المؤسسة لتحويل الفاعلين من وظائف أعلى إلى وظائف أقل درجة مهنية بالإضافة إلى عدم مراعاة التخصصات المهنية عند التحويل من وظيفة داخل قسم إلى وظائف أخرى في قسم آخر، هذا ويعتبر قسم المحجر كما يعتبره مستخدمي المؤسسة حسب تصريحات أحد

المبحوثين "منفى المعاقبين" بحيث يتم نقل بعض الفئات المهنية كمهندس الصيانة ورئيس قسم الإنتاج إلى المحجر إلى مكتب في المحجر دون قيام هؤلاء بأي مهام لإلزامهم بالاستقالة نتيجة الضغوط المهنية الممارسة عليهم من طرف مافيا مهنية داخلية تتمثل في النقابة والرئيس المدير العام . أي المسؤول الأول بالمؤسسة بالإضافة إلى بعض التكتلات المهنية وأفراد من البيئة الخارجية.

جدول(63):يوضح قانونية التغيير في الوظيفة مع عدم قانونيته

القسم	تغيير بطريقة قانونية						تغيير بطريقة غير قانونية						المجموع	
	من طرف المسؤول		العمال		النقابة		من طرف المسؤول		العمال		النقابة			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	5	8,47	3	5,08	2	3,38	18	30,5	12	20,33	19	32,2	59	100
المحجر	2	4,76	3	7,14	1	2,38	11	26,19	2	4,76	23	54,76	42	100
الإنتاج	2	3,63	3	5,45	2	3,63	10	18,18	5	9,09	33	60	55	100
الموارد البشرية	1	4,76	1	4,76	1	4,76	3	14,28	5	23,8	10	47,61	21	100
المحاسبة والمالية	2	12,5					10	62,5	2	12,5	2	12,5	16	100
تسيير المخزونات									4	44,44	5	55,55	9	100
القسم التجاري	3	30					3	30			4	40	10	100
المجموع	15	7,07	10	4,71			55	25,94	30	14,15	94	44,33	212	100

يوضح الجدول رقم (63) قانونية التغيير في الوظيفة مع عدم قانونيته وتعكس أعلى نسبة 84,43% تغير في العمل بطريقة غير قانونية بنسب 44,33%،25,94%، 14,15% على التوالي تغير من طرف النقابة، تغيير من طرف العمال وتغيير من طرف المسؤول مقابل نسبة 14,62% تغير بطريقة قانونية بنسب 07,07 %، 04,71% و02,83% تغير من طرف المسؤول، تغيير من طرف العمال وتغيير من طرف النقابة، وتتوزع نسب التغيير بطرق قانونية أو غير قانونية بين الأقسام بنسب متفاوتة.

ويتضح من خلال النسب الإحصائية أن الوظائف يتم تغييرها من طرف فئات مهنية أو طبقات مهنية عديدة ويتم ذلك بطرق قانونية وطرق غير قانونية وما تؤكده نسب الجدول أن طرق التغيير الغير قانونية أكثر تداولا في المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية حيث يتم التغيير من نفس الفئات المهنية في الحالة القانونية أي من طرف المسؤول، العمال والنقابة ويكمن الاختلاف في أن التغيير الذي يتم بطرق غير قانونية يلجأ فيها المسؤول الأول والمسؤولين الآخرين حيث يتم إلغاء القوانين في النقل من وظيفة الأخرى بالإضافة إلى تدخل النقابة بالرغم من أن مهمتها لا تكمن في التدخل في التوظيف أو النقل من وظيفة لأخرى ، و كذا تدخل العمال في هذه المهمة ويكمن جانب الفساد البشري كما سبق الإشارة في الفساد في التوظيف والانتقال بين الوظائف حيث يتجسد الفساد بالدرجة الأولى أي الفساد البشري في تدخل طبقات مهنية في التوظيف والنقل الوظيفي كالنقابة والعمال حيث أن التنقل من وظيفة لأخرى من المهام الموكلة لفئة دون الأخرى كالمسؤول الاول أو رؤساء الأقسام أي في إطار المهام القانونية المدرجة ضمن الوظيفة غير أن ما يظهر في المؤسسة العمومية الجزائرية أن التوظيف والنقل تتدخل فيه فئات تستعمل السلطة والنفوذ غير القانونيين إما بالتهديد أو استعمال السلطة "إعارة أموال للمحتاجين بعد نفاذ الأجرة الشهرية" من طرف النقابة وبعض فئات العمال البسطاء الذين يعملون كوسطاء مع العمال الآخرين للتجسس على الحالة المالية للعمال وتقديم منح لهم من باب الإعانة وبالتالي السيطرة عليهم إما من طرف فئة النقابة أو تكتلات العمال أو المسؤول الأول والمسؤولين التابعين له.

2- التغيرات في محتوى الوظيفة:

كما سبق الإشارة يعرف التغيير في الوظائف تغيير في الوظيفة من وظيفة إلى وظيفة أعلى درجة أو أقل درجة أو في نفس الدرجة كما عرفت المؤسسة جانبا آخر للتغيير في الوظائف يتمثل في التغيير في محتوى الوظائف ومن التغيرات التي جسدها ميدان الدراسة تغيرات على نفس المستوى أو مستوى آخر في كون الوظيفة وظيفة تخطيط أو وظيفة تنفيذ أو تخطيط وتنفيذ معا، والمقصود بذلك أن وظيفة التخطيط تتمثل في الوظائف التي تضع السياسات المختلفة للعمليات الإدارية أو في الجانب التقني والمالي أو المنتوج أما وظائف التنفيذ فتتمثل في الوظائف التي تتدخل في العمليات الإنتاجية كصيانة التقنيات إنتاج وتحويل المواد الأولية حتى الوصول إلى المنتوج النهائي أي الإسمنت، وقد تم تقسيم هذه الوظائف كما يلي فيما يتعلق بوظائف التخطيط من PDG إلى مدير

الوحدة نواب مدراء، نائب مدير الموارد البشرية، ونائب مدير الصيانة والإنتاج، رؤساء الأقسام، رئيس قسم الإنتاج، الصيانة، الموارد البشرية، تسيير المخزونات، القسم التجاري، المحاسبة المالية والمحجر، بالإضافة إلى رؤساء المصالح إلى غاية هذه الوظائف أي إلى وظيفة رؤساء المصالح اعتبرت وظائف تخطيط وهذا حدد انطلاقا من مهامها الإدارية التي سطرها القانون أما وظائف التنفيذ فتتمثل في الوظائف التالية رؤساء الربع، رؤساء الرصيف، رؤساء الورشات، العمال البسطاء OP1,OP2, OP3 إلى غاية أعوان الأمن كلها تندرج ضمن وظائف التنفيذ والجدول التالي يوضح جانب من التجديد الذي يخلق فساد تنظيمي تعتبرر مؤشراته انحرافات تنظيمية على مستوى الوظيفة من حيث المحتوى.

جدول رقم (64): الخبرة التي اكتسبها الفاعلين موظفين وعمال خلال المسار المهني

الفساد / التجديد الاقتصادي				نفس الوظيفة منذ الدخول للمؤسسة						الوظائف التي عمل بها خارج المؤسسة					المجموع
				نفس الوظيفة			ليست نفس الوظيفة								
							الوظائف الأخرى التي عمل بها								
القسم	المصلحة	الوظيفة	الأقدمية	تخطيط	تنفيذ	معا	تخطيط	تنفيذ	معا	تخطيط	تنفيذ	معا	أخرى	لم يعمل سابقا خارج المؤسسة	
التجاري		تخطيط	[5-10[	33,33*1				33,33*1		33,33*1				33,33*1	3*100
		تنفيذ	[5-10[	50*1			50*1							50*1	2*100
		معا	[5-10[								100*1				1*100
المحجر		تخطيط	]10-5]	60*8			16,66*2			8,33*1		8,33*1		66,66*8	12*100
			]20-10]		60*3				20*1		20*1			60*3	5*100
			]30-20]	80*4	20*1									100*5	5*100
			]40-30]						100*1						1*100
		تنفيذ	]10-5]	50*2			25*1				25*1			50*2	4*100
			]20-10]		100*4									100*4	4*100
			]30-20]	50*1			50*1							100*2	2*100
			]40-30]						100*2						2*100
		معا	]10-5]	33,33*1			33,33*1					33,33*1		33,33*1	3*100
			]20-10]		40*2			20*1	20*1	20*1				40*2	5*100
			]30-20]	50*1				50*1						50*1	2*100
			]40-30]	33,33*1					66,66*2					33,33*1	3*100
المحاسبة		تخطيط	]10-5]	57,14*4			42,85*3							57,14*4	7*100
			]20-10]												
			]30-20]	50*2					50*2					50*2	4*100
			]40-30]	66,66*2			33,33*1							100*3	3*100
الانتاج	مراقبة النوعية	تخطيط	]15-5]	77,42*5	14,28*1	14,28*1								100*7	7*100
			]25-15]												
		تنفيذ	]15-5]												
			]25-15]							100*1					1*100
		معا	]15-5]												
			]25-15]												
الإنتاج	الإرسال	تخطيط	[شهر-10]	42,85*3	28,75*2				28,57*2					71,42*5	7*100
			]20-10]		33,33*1			66,66*2						33,33*1	3*100
			]30-20]												

الإنتاج	الإرسال	تنفيذ	[شهر-10[	100*2											2*100
			]20-10]												
			]30-20]												
		معا	[شهر-10[	100*1									100*1		1*100
			]20-10]		50*1	50*1									2*100
			]30-20]					100*2							2*100
	التصنيع	تخطيط	[شهر-10[	50*2		50*2							50*2		4*100
			]20-10]		66,66*2		33,33*1						66,66*2		3*100
			]30-20]	55,55*5	33,33*3			11,11*1					88,88*8		9*100
		تنفيذ	[شهر-10[	100*2									100*2		2*100
			]20-10]				33,33*1								1*100
			]30-20]									100*2			2*100
		معا	[شهر-10[				33,33*1	33,33*1					33,33*1		3*100
			]20-10]		100*1								100*1		1*100
			]30-20]	50*2			50*2						50*2		4*100
الصيانة	كهرباء	تخطيط	[شهر-15[	72,72*8			27,27*3						72,72*8		11*100
			]25-15]		100*1								100*1		1*100
		تنفيذ	[شهر-15[												
			]25-15]												
		معا	[شهر-15[		100*1								100*1		1*100
			]25-15]												
	BTC	تخطيط	[شهر-15[	50*1			5*1						50*1		2*100
			]25-15]												
		تنفيذ	[شهر-15[												
			]25-15]					100*2							2*100
		معا	[شهر-15[												
			]25-15]												
	الآلية	تخطيط	[شهر-10[	100*1									100*1		1*100
		تنفيذ	[شهر-10[												
		معا	[شهر-10[												
	الميكانيك	تخطيط	[شهر-10[	100*1									100*1		1*100
			]20-10]		60*3			40*2					60*3		5*100
			]30-20]					50*2		50*2					4*100
			]40-30]	100*4									100*4		4*100

الصيانة	الميكانيك	تنفيذ	[شهر-10[			100*1									1*100
			]20-10]	50*1			50*1							50*1	2*100
			]30-20]			33,33*2	66,66*4								6*100
			]40-30]	66,66*2		33,33*1									3*100
		معا	[شهر-10[			100*2									2*100
			]20-10]		50*2		50*2							50*2	4*100
			]30-20]			25*2	75*6								8*100
			]40-30]	100*4										100*4	4*100
الموارد البشرية	المستخدمين	تخطيط	[شهر-10[	37,5*3		12,5*1	25*2			25*2				37,5*3	8*100
			]20-10]		100*2									100*2	2*100
			]30-20]												
			]40-30]	75*3						25*1				75*3	4*100
	الوسائل العامة	تخطيط	[شهر-10[	20*1			40*2							20*1	5*100
			]20-10]												
			]30-20]												
		تنفيذ	[شهر-10[												
			]20-10]												
			]30-20]												
تسيير المخزونات	تسيير المخزونات	تخطيط	[شهر-10[	50*2						50*2				50*2	4*100
			]20-10]	100*6										100*6	6*100
			]30-20]		75*3				25*1					75*3	4*100
		تنفيذ	[شهر-10[	100*1										100*1	1*100
المجموع				88*41,50	29*13,67	2*0,94	14*6,60	27*12,73	37*14,45	4*1,88	7*3,30	4*1,88		121*100	212*100

يوضح الجدول رقم (64) الخبرة التي اكتسبها الفاعلين موظفين وعمال خلال المسار المهني أي العلاقة بين الوظيفة السابقة إن وجدت والوظيفة الحالية، وكما سبق الإشارة نقصد بالعلاقة الخبرة المكتسبة من الوظائف السابقة وتعكس أعلى نسبة 47,50% أن الوظيفة وظيفة تخطيط وهي نفسها منذ بداية التعيين في المؤسسة ونسبة 13,67% وظيفة تنفيذ و0,94% وظيفة تخطيط وتنفيذ مقابل نسبة 17,45%، 12,73% و6,60% ليست نفس الوظيفة التي عمل بها منذ التحاقه بالمؤسسة بوظائف تخطيط وتنفيذ معا، وظيفة تنفيذ ووظيفة تخطيط على التوالي، بالإضافة إلى نسب تعكس الوظائف الأخرى التي عمل بها خارج المؤسسة وتمثل 03,30%، 1,88و 1,88% تنفيذ، تخطيط ومعا على التوالي.

ما تتضح من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول رقم أعلاه أن الانتقال من وظيفة إلى أخرى إنما يعكس اعتماد المؤسسة على التجديد والتغيير الاقتصادي في جانبه البشري غير أنه يبرز خللا وظيفيا يتمثل في الانتقال من وظيفة تنفيذ إلى تخطيط أو تخطيط إلى تنفيذ ذلك أن هذا الخلل يتمثل في أنه غير مدروس ولا يعتمد على أساس تنظيمي وقانوني وانطلاقا من الجدول السابق الذي يؤكد أن النقل بين الوظائف يتم على أساس لا يخدم أهداف المؤسسة فإنه يتم تحويل الفاعلين من وظائف إلى تخصصات غير تخصصاتهم، هذا فيما يتعلق بالانتقال من وظيفة لأخرى لنصل إلى عنصر الخبرة كما سبق أن أشرنا فحسب إجابات نسبة كبيرة من المبحوثين والمقدرة بـ90% أنه لم يتم اكتساب خبرة نتيجة الانتقال من وظيفة تنفيذ إلى وظيفة تخطيط والعكس أي من وظيفة تنفيذ إلى وظيفة تخطيط، كما سبق الإشارة يتم التحويل والنقل بين المناصب على أسس غير قانونية تتمثل في عقاب الفاعلين الذين لا يخدمون مصالح الطبقات المهنية التي تمتلك القوة والنفوذ والتي حصلت عليه من الرتبة الوظيفة بالإضافة إلى حصولها عليه من الطبقات المهنية غير الرسمية والتي نتج عنه فساد تنظيمي خلق شكات إنحرافية تحكمها الانحرافات التنظيمية لخدمة الأهداف الخاصة باستعمال وسائل سواء كانت رسمية أم غير رسمية حسب الموقف الذي يتطلبها.

3- الأهداف الكامنة وراء التغيرات الحاصلة في الوظيفة:

انطلاقا من التغيرات التي يعرفها الفاعلون بين مختلف الأنساق وحسب معطيات الميدان اتضح أن الأهداف المسطرة لتحويل الفاعلين بين الوظائف يأخذ أهدافا سلبية وأخرى إيجابية، أما الإيجابية فتتمثل في نقل ذوي المصالح الخاصة والمشتركة إلى وظائف أعلى درجة أي ترقية بزيادة أجر أو دون زيادة في الأجر وإلى وظائف

أقل ضررا حسب منظورهم وهذا جانب قانوني يطبق بانحراف تنظيمي أي القانوني هو التنقل وفق الشروط القانونية أما الانحراف التنظيمي فهو النقل لتحقيق أهداف خاصة أو تجاوز التهديد الناتج عن القيام بأفعال انحرافية من أحد الأطراف هذا عن الجانب الإيجابي أما الجانب السلبي فيتمثل في النقل لهدف العقاب حيث كما سبق الإشارة إليه في حالة تواجد أحد الفاعلين الذي لا يخدم أهداف الشبكات المنحرفة من ذوي القوة والنفوذ كعائق أو خلل وظيفي لما هو غير وظيفي أو غير رسمي يتم عقابه أي مواجهته باللاضبط بنقله إلى وظيفة أخرى مع فرض رقابة عليه رقابة دائمة داخل النسق وخارجه، و التغيير يكون في وظيفة أدنى أو الابقاء عليه في نفس الوظيفة دون ممارسة مهامها، وم تعرف المؤسسة ميدان الدراسة نقل إلى وظيفة أعلى في حالة العقاب.

جدول (65): يوظح العلاقة بين الوظيفة والفروق المهنية بينها في حالة تغييرها

القسم	نفس الوظيفة من عدمها			أحسن وظيفة ولماذا الأفضل ؟								المجموع	
				الحالية أفضل				القديمة أفضل					
				سبب مهني		أسباب أخرى		سبب مهني		أسباب أخرى			
				التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	نفس الوظيفة			2	10	9	45	2	10	7	3	20	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط	5	55,55					4	44,44	9	100
			تنفيذ			5	33,33	4	26,66	6	40	15	100
		خارج المؤسسة	تخطيط	2	22,22			3	33,33	4	44,44	9	100
			تنفيذ					1	100			1	100
		أخرى				2	40			3	60	5	100
المحجر	نفس الوظيفة			4	21,05	6	31,57	2	10,52	7	36,84	19	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط			3	50			3	50	6	100
			تنفيذ	2	100							2	100
		خارج المؤسسة	تخطيط							1	100	1	100
			تنفيذ										100
		أخرى		2	13,33	4	26,66	2	13,33	7	46,66	15	100
الإنتاج	نفس الوظيفة					9	69,23			4	30,76	13	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط			5	38,46			8	61,53	13	100
			تنفيذ	1	25	3	75					4	100
		خارج المؤسسة	تخطيط					4	100			4	100
			تنفيذ			4	36,36			7	63,63	11	100
		أخرى		3	27,27	4	36,36	2	18,18	2	18,18	11	100
الموارد البشرية	نفس الوظيفة					2	66,66	1	33,33			3	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط										100
			تنفيذ										100
		خارج المؤسسة	تخطيط	4	25	7	43,75			5	31,25	16	100
			تنفيذ							1	50		100
		أخرى				1	50			10	66,66	2	100
المحاسبة والمالية	نفس الوظيفة			5	33,33							15	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط										100
			تنفيذ										100
		خارج المؤسسة	تخطيط			2	100					2	100
			تنفيذ										100
		أخرى								2	50	4	100
تسيير المخزونات	نفس الوظيفة					2	50					2	100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط					2	100				100
			تنفيذ									1	100
		خارج المؤسسة	تخطيط			1	100			1	100	1	100
			تنفيذ									1	100
		أخرى						1	100			4	100
القسم التجاري	نفس الوظيفة			1	25	3	75						100
	ليست نفس الوظيفة	داخل المؤسسة	تخطيط									5	100
			تنفيذ							5	100		100
		خارج المؤسسة	تخطيط										100
			تنفيذ										100
		أخرى								1	100	1	100
المجموع				**31**	**14,41**	**72**	**33,48**	**24**	**11,16**	**88**	**40,93**	**215**	**100**

يوضح الجدول رقم (65) العلاقة بين الوظيفة تغيرها من عدم تغيرها داخل المؤسسة نفسها أو خارجها والفروق المهنية في حالة تغييرها، وتعكس أعلى نسبة 40,93% الوظيفة القديمة أفضل لأسباب أخرى مقابل نسبة 11,16% القديمة أفضل لأسباب مهنية تليها نسبة 33,48% الوظيفة الحالية أفضل لأسباب أخرى ونسبة 14,41% الوظيفة الحالية أفضل لأسباب مهنية، أما النسبة 100% وظيفة قديمة لأسباب أخرى وليست نفس الوظيفة تنفيذ ونسبة 100% وظيفة تخطيط وتنفيذ معا بالقسم التجاري تليها نسبة 100% وظيفة تخطيط خارج المؤسسة وليست نفس الوظيفة مقابل 64,66% وظائف أخرى ونسبة 50% وظيفة تخطيط داخل المؤسسة وليست نفس الوظيفة ونسبة 50% نفس الوظيفة بقسم المحجر، كما تعرف الأقسام الأخرى أي قسم الصيانة، الإنتاج، الموارد البشرية والمحاسبة والمالية نسب متقاربة من النسب المذكورة.

يتضح من خلال نسب الجدول أن الوظائف سواء تغيرت أم لا أو كان التغيير داخل المؤسسة وخارجها أي الوظائف السابقة داخل المؤسسة أو خارجها إنما يعكس تغيرات على مستوى الوظيفة ذاتها يبرز تغيرات سببها مهني أو أسباب أخرى، فيما يتعلق بالأسباب المهنية فالمقصود بها أن الوظيفة تغيرت أم لم تتغير لسبب مهني أي سبب تنظيمي والمقصود بذلك تغيير في إطار الترقية أي الانتقال من وظيفة لأخرى بطرق قانونية تنظيمية، غير أن هذه الطرق القانونية التنظيمية عند تطبيقها تتم بطرق وأساليب غير قانونية حيث يتم نقل عامل من وظيفة تنفيذ إلى وظيفة تخطيط أي ترقية بالرغم من عدم امتلاكه كفاءة مهنية تؤهله لتلك الوظيفة، ونجد حالة أخرى يتم فيها نقل عامل من منصب لآخر دائما لترقيته بخلق منصب لصالحه لا تؤدي إضافته أي الوظيفة/ المنصب دورا في الهيكل التنظيمي ولا يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة كبناء كلي، كما يتم نقل عامل من منصب/ وظيفة تخطيط إلى وظيفة تنفيذ حيث يتم منح عقوبة بتغيير وظيفة العامل إلى وظيفة أخرى أقل في الترتيب الهرمي، وما يجدر الإشارة إليه أن المؤسسة العمومية الجزائر وعلى وجه التحديد مؤسسة الإسمنت . رايس حميدو . تلجأ إلى الأسلوب الذي تم ذكره بتقليص الترتيب الهرمي للفاعلين أي الموظفين والعاملين الأكفاء لأن الطبقة المسيرة في هذه المؤسسة لا تملك مؤهلات وكفاءات وغير متمكنة من أداء مهامها فهي تعتمد على الرشوة والاختلاس، فقد لجأ المسؤول الأول للمؤسسة بمعية النقابة المعتمدة في المؤسسة إلى عزل رئيس قسم الصيانة السابق ومهندس من وظيفتها بسبب كفاءتها وتعويضها برئيس قسم على أساس المحسوبية باعتباره أحد أقرباء مدير الوحدة الذي يعتبر المسؤول الثاني في المؤسسة.

أما الأسباب الأخرى فتعكس الأسباب غير المهنية أي غير القانونية حيث حصلت تغيرات بشكل غير قانوني تمثلت في تغيرات بين الوظائف والعزل لبعض الفاعلين من طرف النقابة التي تعتمد أسلوب الابتزاز للعمال وتقديم رشاوي حيث تلجأ إلى إلزامهم أي الموظفين والعمال بتجديد عهدتها وفي حالة عدم الموافقة يتم عزلهم من وظائفهم إلى وظائف أقل هرمية.

جدول رقم (66) يوضح توزيع الوظيفة حسب الأقدمية والمستوى التعليمي لكل فئة مهنية

القسم	الوظيفة	الأقدمية والمستوى التعليمي																									
		شهرة – 10سنوات[						[10سنوات – 20 سنة[						20–30						30–40 فما فوق							
		أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	المجموع	
																										المجموع	
		ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت%*	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت* %	ت	%
الصيانة	chaudronnerie	*1 14,28												*1 14,28				*2 28,57			*1 14,28				*2 28,57	7	100
	رئيس قطاع		100*1																							1	100
	رئيس مصلحة	*1 33,33												*1 33,33								*1 33,33				3	100
	رئيس فريق		100*2																							2	100
	مراقب عمال الصيانة								*2 66,66				*1 33,33													3	100
	مسير مخرطة (tourneur)				*3 37,50															*1 12,50			*1 12,25		*3 37,50	8	100
	لحام (soudeur)					50*1	50*1																			2	100
	شحام (Graisser)											50*1					50*1									2	100
	قطاع الميكانيك													50*1					50*1							2	100
	ميكانيكي صيانة					25*1	25*1												25*1			25*1				4	100
	ميكانيكي OP_3						100*1																			1	100
	مساعد ميكانيك										50*2				25*1			25*1								4	100
	رئيس منطقة Zone			20*1				20*1				20*1							40*2							5	100
	كهربائي															*1 33,33	*1 33,33				*1 33,33					3	100
	رئيس ورشة			*1 33,33				*1 33,33				*1 33,33														3	100
	آلية إلكترونيك				25*1				25*1				50*2													4	100
	مهندس في الآلية					20*1						40*2						20*1	20*1							5	100
	تقني في الإلكترونيك Electroniques	25*1											25*1				25*1				25*1					4	100
	كشاف محضر Visiteur	25*1						25*1										25*1				25*1				4	100
	عون تقني		*1 33,33					*1 33,33									*1 33,33									3	100
المحجر	لحام	*1 33,33					*1 33,33															*1 33,33				3	100
	مراقب ورشة		*1 33,33			*1 33,33											*1 33,33									3	100

	مكلف بالتفجير Mineur	*1 33,33								*1 33,33									*1 33,33						3	100
	سائق شاحنة		20*1																				20*1	40*2	5	100
	(pontonier)	*1 33,33																	*1 33,33					*1 33,33	3	100
	رئيس قطاع الميكانيك	25*1											25*1				25*1							25*1	4	100
	مكلف بصيانة العتاد	20*1										20*1						40*2						20*1	5	100
	شحام		*1 33,33												*1 33,33								*1 33,33		3	100
	ميكانيكي	100*1																							1	100
	كهربائي		*2 33,33								*1 16,66			*2 33,33										*1 16,66	6	100
	رئيس قطاع الكهرباء											50*1			50*1										2	100
	رئيس ورشة			*1 33,33								*1 33,33				*1 33,33						*1 33,33			3	100
	Chaudronnier	50*2															25*1							25*1	4	100
الإنتاج	كيميائي	25*1										25*1					25*1							25*1	4	100
	مراقب ورشة									*1 33,33						*1 33,33								*1 33,33	3	100
	مهندس مستوى 1					*1 100																			1	100
	مسؤول ورشة	25*1					25*1					25*1								25*1				25*1	4	100
	مسير آلة opérateur		25*1							25*1						25*1								25*1	4	100
	سائق شاحنة		20*1				20*1					20*1				20*1				20*1				20*1	5	100
	حمال	50*1													50*1										2	100
	Aravieur	50*1													50*1										2	100
	ميكانيكي		*1 33,33													*1 33,33								*1 33,33	3	100
الإنتاج	رئيس ميدان (Chantier)		50*1												50*1										2	100
	رئيس قطاع						*1 33,33												*1 33,33					*1 33,33	3	100
	Pontonier	25*1					50*2								25*1										4	100
	رئيس ربع						50*1												50*1					50*1	2	100
	مساعد سائق hoyeur	*2 66,66																						*1 33,33	3	100
	مخبري			*1 33,33			*1 33,33												*1 33,33						3	100
	معاين			*1 33,33											*1 33,33									*1 33,33	3	100
	مراقب مخبر			*1 33,33											*1 33,33									*1 33,33	3	100
	مهندس نراقب النوعية						50*1													50*1					2	100
	رئيس رصيف														50*1						50*1				2	100

الموارد البشرية	عون نظافة	100*2																								2	**100**
	Polyval	100*2																								2	**100**
	سائق	50*1																		50*1						2	**100**
	رئيس مصلحة الوسائل العامة			*2 66,66																					*1 33,33	3	**100**
	تقني في العلاج (نقابي)				50*1												*1 50									2	**100**
	رئيس مركز الطب				*1 100																					1	**100**
	رئيس موقف السيارات																							*1 100		1	**100**
	لحام				50*1									50*1												2	**100**
	عون إداري					50*1																				2	**100**
	محاسب					50*1																				2	**100**
	مساعد طباخ																								*1 100	1	**100**
	مكلف بالدراسة مستوى **1**					*1 100																				1	**100**
المحاسبة والمالية	محاسب			60*3																					40*2	5	**100**
	رئيس مصلحة المحاسبة والمالية																								*1 100	1	**100**
	محاسب رئيسي	50*1																								2	**100**
	رئيس فرع المحاسبة	25*1																							25*1	4	**100**
	مكلف بالدراسات	*1 33,33																							*1 33,33	3	**100**
	في المحاسبة والمالية	*1 100																								1	**100**
تسيير المخزونات	مكلف بالتخزين	25*2		25*2																					*1 12,5	8	**100**
	رئيس مصلحة التخزين																								*1 100	1	**100**
القسم التجاري	رئيس الفرع التجاري			*2 100																						2	**100**
	عون تجاري		25*2							75*6																8	**100**
	المجموع المجموع	24 10,61	13 5,75	18 7,96	7 3,09	15 6,63	11 4,86	6 2,65	5 2,21	5 2,21	5 2,21	7 3,09	15 6,63	5 2,21	4 1,76	8 3,53	1 0,42	8 3,53	5 2,21	11 4,86	16 7,07	12 5,30	8 3,53	10 4,42	8 3,53	10 4,42	2 2,21	10 4,42	226	**100**

يوضح الجدول(66) أعلاه الأقدمية والمستوى التعليمي لكل فئة مهنية وتعكس أعلى نسبة 38,93% فئات مهنية مختلفة بأقدمية مقدرة بفترة من [شهر إلى 10 سنوات] تتوزع بين 10,61% مستوى أمي 7,96% مستوى ثانوي 6,63%، 05,75%، 4,86% و3,09% على التوالي مستوى جامعي، ابتدائي، مستوى آخر، متوسط، تليها نسبة 21,68% فئة الأقدمية من [20-30[تتوزع بين المستويات التعليمية ونسبة 20,35% فئة أقدمية من [30 سنة فما فوق تتوزع كذلك بين المستويات التعليمية ونسبة 19,02% فئة اقدمية [10 سنوات إلى 20 سنة[هذا فيما يتعلق بمجاميع النسب، أما إذا انتقلنا إلى النسب حسب الوظائف نجد أن من بين الوظائف التي تتوفر عليها المؤسسة من إطارات، عمال وعمال بسطاء تنتمي إلى فئات الأقدمية الأربعة بمعنى نجد من وظائف المسؤولين رئيس قسم لديه أقدمية تعادل أقدمية الموظف أو العامل البسيط، إن المعادلة التي يمكن طرحها من خلال هذا الجدول تتمثل في أنه موظفين أو عاملين حيث لأحدهما أقدمية 20 سنة وآخر من نفس المستوى المهني الأول تمت ترقيته أو نقله إلى منصب أو وظيفة أعلى وآخر لديه نفس سنوات الأقدمية ونفس الوظيفة ولم يتم ترقيته هنا من خلال الدراسة الميدانية اتضح أن هناك تلاعب في عملية التوظيف وكذا تغيير المناصب سواء النقل أو الترقية، حيث يتم اعتماد المحسوبية والجهوية في تغيير الوظائف فنجد كذلك من هم في فترة أقدمية أقل يتم نقلهم إلى وظائف أعلى أو ترقيتهم في حين من لديهم أقدمية أكثر لا تتم ترقيتهم.

يوضح الجدول أعلاه التغيير في محتوى الوظيفة من عدمه وعلاقته بالمستوى التعليمي والتكوين المحصل عليه وتعكس أعلى النسب 21,59%، 21,12% و21,12%، 13,61%، 12,67% و9,85%على التوالي مستوى أمي، مستوى ثانوي، مستوى جامعي، مستوى ابتدائي وآخر.

جدول (67): يوضح التخصص وتقسيم العمل في الوظيفة

القسم	التخصص الوظيفي وتقسيم العمل																المجموع	
	داخل القسم								في المؤسسة ككل									
	يوجد تخصص وتقسيم العمل		لا يوجد تخصص وتقسيم العمل						يوجد تخصص وتقسيم العمل		لا يوجد تخصص وتقسيم العمل							
	التكرار	النسبة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	التكرار	النسبة
الصيانة	13	11,01	22	18,64	11	9,32	13	11,01	22	18,64	11	9,32	13	11,01	13	11,01	118	100
المحجر	8	9,52	11	13,09	3	3,57	20	23,8	11	13,09	3	3,57	20	23,8	8	9,52	84	100
الانتاج	12	10,9	17	15,45	4	3,63	22	20	17	15,45	4	3,63	22	20	12	10,9	110	100
الموارد البشرية	3	7,14	4	9,52	3	7,14	11	26,19	4	9,52	3	7,14	11	26,19	3	7,14	42	100
المحاسبة والمالية	2	6,25	2	6,25	1	3,12	11	34,37	2	6,25	1	3,12	11	34,37	2	6,25	32	100
تسيير المخزونات	1	5,55	2	11,11	1	5,55	5	27,77	2	11,11	1	5,55	5	27,77	1	5,55	18	100
القسم التجاري	1	5	1	5	3	15	5	25	1	5	3	15	5	25	1	5	20	100
المجموع	40	9,43	59	13,91	26	6,13	87	20,51	59	13,91	26	6,13	87	20,51	40	9,43	424	100
	40,56 / 172								40,56 / 172									

يوضح الجدول أعلاه التخصص وتقسيم العمل في الوظيفة وتعكس أعلى نسبة 40,56% عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل داخل القسم أو في المؤسسة ككل مقابل نسبة 9,43% وجود تخصص داخل القسم والمؤسسة ككل، حيث تعكس نسبة 40,56% نسب 20,51% عدم وجود تخصص وتقسيم عمل بسب أطراف أخرى أو محسوبية ونسبة 13,91% 06,13% بسبب الاتفاق بين العمال واعتبار أن القانون يفرض ذلك مقابل نسبة 9,43% تشير إلى وجود تخصص وتقسيم العمل، هذا وتتوزع النسب بين كل أقسام المؤسسة.

إن ما تعكسه المؤسسة العمومية الجزائرية مؤسسة إسمنت الجزائر SCAL غياب التخصص وتقسيم العمل حيث من الناحية القانونية عندما يلتحق المستخدم أو الموظف بوظيفته تحدد مهامه وتقسيم الوظيفة غير أن ما تبرزه الدراسة الميدانية أن المستخدم لا يتخصص في مهمة معينة فكل مستخدم يؤدي كل المهام ولكن ليس في إطار دوران العمل فالعمل يؤدي بطريقة عشوائية ومن أهم أشكال الطريقة العشوائية والتي تجسد أحد أنماط الفساد التنظيمي، فالعمل يؤديه المتقاعدون والذي ينتج عنه وفاة المستخدمين ذلك ما حصل مع أحد المبحوثين الذي حصل على تقاعده وحضوره المؤسسة كان في إطار زيارة لزملائه حيث كلف هذا الأخير بنقل أحد الشاحنات في المحجر مما أدى إلى انقلاب الشاحنة ووفاته، وبعد التسيب الذي تتميز به المؤسسات الجزائرية العمومية خاصية لصيقة في جوانب التوظيف، التخصص وتقسيم العمل فالموظف الذي يعمل في الميكانيك يوجه للعمل في النظافة وأمثلة ذلك كثيرة والقانون يغيب في هذه الجوانب.

جدول (68): يوضح العلاقة بين الوظيفة ومتطلباتها – التخصص وتقسيم العمل

القسم	الوظيفة	متطلبات الوظيفة، التخصص وتقسيم العمل																				المجموع	
		خبرة في العمل ناتجة عن تكوين خارج المؤسسة (مراكز التكوين المهني)				الأقدمية في العمل				تحتاج فقط إلى التكوين في المركز التابع إلى المؤسسة (CFIC)				تحتاج إلى الكل				تحتاج إلى شروط أخرى					
		يوجد تخصص وتقسيم للعمل		لا يوجد تخصص وتقسيم للعمل		يوجد تخصص وتقسيم للعمل		لا يوجد تخصص وتقسيم للعمل		يوجد تخصص وتقسيم للعمل		لا يوجد تخصص وتقسيم للعمل		يوجد تخصص وتقسيم للعمل		لا يوجد تخصص وتقسيم للعمل		يوجد تخصص وتقسيم للعمل		لا يوجد تخصص وتقسيم للعمل			
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	chaudronnerie	1	20			2	40			1	20							1	20			5	100
	رئيس قطاع			1	50															1	50	2	100
	رئيس مصلحة					1	25			1	25			1	25							4	100
	رئيس فريق							1	50			1	50									2	100
	مراقب عمال الصيانة									1	50					1	50					2	100
	مسير مخرطة (tourneur)			1	16,66			1	16,66					2	33,33							6	100
	لحام (soudeur)													1	100							1	100
	شحام (Graisser)	1	50					1	50													2	100
	قطاع الميكانيك													1	100							1	100
	ميكانيكي صيانة															2	66,66	1	33,33			3	100
	ميكانيكي OP_3																	1	100			1	100
	مساعد ميكانيك							1	25					1	25					2	50	4	100
	رئيس منطقة Zone											1	20					2	60			5	100
	كهربائي	1	33,33					1	20					1	33,33							3	100
	رئيس ورشة									1	33,33			1	33,33					1	33,33	3	100
	آلية إلكترونيك	1	33,33									1	33,33					1	33,33			3	100
	مهندس في الآلية			1	33,33							2	66,66							1	33,33	3	100
	تقني في الإلكترونيك																	1	33,33			4	100
	Electroniques	1	25					2	50											2	50	4	100
	كشاف محضر Visiteur	1	25					1	25									1	33,33			3	100
	عون تقني							2	66,66									1	50			2	100
	لحام			1	50																33,33	3	100
المحجر	مراقب ورشة							2	66,66			1	33,33									3	100
	مكلف بالتفجير					2	66,66											2	50			4	100

	Mineur																					
	سائق شاحنة			50	2											100	3			100	3
	(pontonier)							50	2							50	2			50	4
	رئيس قطاع الميكانيك							25	1			25	1	25	1	25	1	25	4		
	مكلف بصيانة العتاد							66,66	2									33,33	3	1	
	شحام	33,33	2															100	1	1	
	ميكانيكي			50	1									33,33	2			33,33	6	2	
	كهربائي	33,33	1					50	1	33,33	1								2		
	رئيس قطاع الكهرباء							25	1					33,33	1				3		
	رئيس ورشة							25	1					50	2			25	4	1	
	Chaudronnier													50	2			25	4	1	
	كيميائي													33,33	1	33,33	1	33,33	3	1	
الإنتاج	مراقب ورشة			25	1					25	1					33,33	1		1		
	مهندس مستوى 1											50	2						4		
	مسؤول ورشة			16,66	1			33,33	2			50	2			50	2		4		
	مسير آلة opérateur											16,66	1			16,66	1	16,66	6	1	
	سائق شاحنة							50	1			50	1			50	1		2		
	حمال							33,33	1									50	2	1	
	Aravieur			50	1							33,33	1					33,33	3	1	
	ميكانيكي															50	1		2		
	رئيس ميدان (Chantier)	25	1	25	1							66,66	2					33,33	3	1	
الإنتاج	رئيس قطاع																	50	4	2	
	Pontonier															50	1	50	2	1	
	رئيس ربع	33,33	1									66,66	2					33,33	3	1	
	مساعد سائق hoyeur							33,33	1			33,33	1						3		
	مخبري											33,33	1			33,33	1	33,33	3	1	
	معاين	50	1					66,66	2							33,33	1		3		
	مراقب مخبر	50	1					50	1										2		
	مهندس نراقب النوعية							50	1										2		
	رئيس رصيف											100	2						2		
	عون نظافة															100	2		2		

الموارد البشرية	**Polyval**																					2	100
	سائق									33,33	1			33,33	1							3	33,33
	رئيس مصلحة الوسائل العامة									50	1			50	1							2	
	تقني في العلاج (نقابي)																					1	100
	رئيس مركز الطب																					1	
	رئيس موقف السيارات																					1	100
	لحام						50	1														2	50
	عون إداري																					2	100
	محاسب																					2	100
	مساعد طباخ						14,28	1								85,71	6					7	
	مكلف بالدراسة مستوى **1**						100	1														1	
	محاسب						20	1			60	3										5	20
المحاسبة والمالية	رئيس مصلحة المحاسبة والمالية	1	100																			1	
	محاسب رئيسي					1	50	1	25													2	50
	رئيس فرع المحاسبة						50	2														4	25
	مكلف بالدراسات	1	33,33				33,33	1														3	33,33
	في المحاسبة والماليو	1	100																			1	
تسيير المخزونات	رئيس مصلحة التخزين																					8	
	رئيس الفرع التجاري																					1	
القسم التجاري	عون تجاري						50	1														2	50
		1	12,5	1	12,5		25	2						12,5	1							8	37,5
المجموع		16	7,54	10	0,47	14	6,6	27	12,73	12	5,66	26	12,26	7	3,3	28	13,2	31	14,62	41	19,33	212	100

يوضح الجدول أعلاه الوظيفة ومتطلباتها وعلاقتها بالتخصص وتقسيم العمل وتعكس أعلى نسبة 33,96% احتياج الوظيفة لشروط أخرى بنسبة 14,62%وجود تخصص وتقسيم العمل ونسبة 19,33% عدم وجود تخصص وتقسيم تليها نسبة 19,33% الوظيفة تتطلب أقدمية في العمل بنسبة 12,73% تشير إلى عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل ونسبة 06,60% وجود تخصص وتقسيم للعمل ونسبة 17,92% احتياج الوظيفة إلى تكوين في مركز التكوين التابع للمؤسسة . CFIC . بنسبة 12,26% عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل ونسبة 05,66% وجود تخصص وتقسيم للعمل تليها نسبة 16,50%عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل تليها نسبة 16,50% احتياج الوظيفة للخبرة في العمل، الأقدمية والتكوين أي تحتاج إلى كل الشروط مجتمعة بنسبة 13,20% عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل ونسبة 3,30% وجود تخصص وتقسيم للعمل وأخيرا نسبة 12,26% احتياج الوظيفة إلى خبرة في العمل ناتجة عن تكوين خارج المؤسسة، مراكز التكوين المهني بنسبة 7,54% وجود تخصص وتقسيم للعمل ونسبة 0,47% عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل.

إن الإشارة إلى شروط أخرى وتتوفر على المحسوبية، الرشوة، تسهيل الاختلاس من الأموال العمومية من طرف وسطاء داخليين وخارجيين، كما أن الشروط الأخرى أي الخبرة، الأقدمية، التكوين تعتبر شروط قانونية لكن في واقعها تطبق بطريقة غير قانونية ذلك أن الخبرة والتكوين تتم خارج التخصصات المطلوبة بحيث يتم تكوين المستفيدين من التكوين في تكوينات لا تتطلبها الوظيفة مع عدم التكوين في التخصصات التي تطلبها الوظيفة، كما أن الخبرة المكتسبة من التكوين الخارجي خبرة لا تتطلبها الوظيفة، ذلك أن التكوين المحصل عليه يكون إما بتطبيق في المبادئ أولية وهذا النوع من التكوين حسب المبحوثين لا يستفيد منه الحاصلون عليه في أداء وظائفهم، كما أن التكوينات الأخرى المتعمقة لا تتوافق مع ما تتوفر عليه المؤسسة من وظائف فالعمل في المؤسسة بسيط لا يتطلب تكوينات متعمقة دقيقة.

جدول رقم (69): يوضح التجديد الاقتصادي في متطلبات الوظيفة ودورها في الفساد الناتج عن عدم وجود التخصص

الفساد في عدم توفير المتطلبات بعدم تقسيم العمل والتخصص / التجديد الاقتصادي في الموارد البشرية			وجود تخصص وتقسيم وظيفي								المجموع	
			يوجد تخصص وظيفي		يوجد تقسيم وظيفي		لا يوجد تخصص وظيفي		لا يوجد تقسيم وظيفي			
القسم	المصلحة	المتطلبات اللازمة للوظيفة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	التجاري	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي (مركز تكوين)	1	33	1	33,33			1	33,33	3	100
		الأقدمية في العمل	1	100							1	100
		التكوين في CFIC	1	25	1	25	2	50			4	100
		تحتاج إلى الكل	1	100							1	100
		شروط أخرى	5	71,42	2	28,57					7	100
	المحجر	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز			2	50	2	50			4	100
		الأقدمية في العمل			1	50			1	50	2	100
		التكوين في CFIC	3	15,78	9	47,36	5	26,31	2	1,52	19	100
		تحتاج إلى الكل	2	66,66	1	33,33					3	100
		شروط أخرى	4	28,57	3	21,42	5	35,71	2	14,28	14	100
	المحاسبة	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز			1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100
		الأقدمية في العمل			1	100					1	100
		التكوين في CFIC	1	16,66	1	16,66	3	50	1	16,66	6	100
		تحتاج إلى الكل	3	75	1	25					4	100
		شروط أخرى	2	100							2	100
الإنتاج	مراقبة النوعية	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز			1	100					1	100
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	2	25	3	37,5	1	12,5	2	25	8	100
		تحتاج إلى الكل			1	100					1	100
		شروط أخرى	5	100							5	100
	الإرسال	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي (مركز تكوين)			2	100					2	100
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	3	27,27	6	54,54	2	18,18			11	100
		تحتاج إلى الكل			1	100					1	100
		شروط أخرى	4	80	1	20					5	100
	التصنيع	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز			2	100					2	100
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	7	63,63	4	36,36					11	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	6	75	2	25					8	100
الصيانة	الكهرباء	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	5	50	1	10	3	30	1	10	10	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى										
	BTC	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز			1	50			1	50	2	100
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	4	23,51	2	11,76	7	41,17	2	11,76	15	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	1	50			1	50			2	100

الفساد في عدم توفير المتطلبات بعدم تقسيم العمل والتخصص / التجديد الاقتصادي في الموارد البشرية			وجود تخصص وتقسيم وظيفي								المجموع	
			يوجد تخصص وظيفي		يوجد تقسيم وظيفي		لا يوجد تخصص وظيفي		لا يوجد تقسيم وظيفي			
القسم	المصلحة	المتطلبات اللازمة للوظيفة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	الآلية	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي (مركز تكوين)										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	3	33,33	1	11,11	4	44,44	1	11,11	9	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	1	20	2	40	1	20	1	20	5	100
	الميكانيك	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	5	45,45	3	27,27	2	18,18	1	9,09	11	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	1	20			2	40	2	40	5	100
الموارد البشرية	المستخدمين	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	5	50	3	30	2	20			10	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	2	66,66	1	33,33					3	100
	الوسائل العامة	خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	3	60	1	20	1	20			5	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	2	66,66	1	33,33					3	100
تسيير المخزونات		خبرة ناتجة عن تكوين خارجي مركز										
		الأقدمية في العمل										
		التكوين في CFIC	4	50	2	25	1	12,5	1	12,5	1	100
		تحتاج إلى الكل										
		شروط أخرى	1	100							1	100
المجموع			88	40,36	65	29,81	45	20,64	20	9,17	218	100

يوضح الجدول أعلاه التجديد الاقتصادي الذي يعكس تجديد في متطلبات الوظيفة ودورها في الفساد الناتج عن عدم وجود تخصص وتقسيم عمل وتعكس أعلى نسبة 40,36% وجود تخصص غير قانوني للعمل تليها نسبة 29,81% وجود تقسيم غير قانوني ونسبة 20,64% عدم وجود تخصص وظيفي ونسبة 9,17% عدم وجود تخصص للعمل، وتعكس نسبة 40,36% التي تشير إلى وجود تخصص غير قانوني للعمل نسب 100% وجود تخصص غير قانوني وضرورة توفر شروط أخرى ونسبة 100% تتطلب الاقدمية في العمل ونسب 33,33% و25% على التوالي تتطلب الخبرة ناتجة عن تكوين خارجي، مركز تكوين خارجي والتكوين في CFIC مقابل نسبة 33,33%، 28,57%، 25% وجود تقسيم غير قانوني للعمل وتتطلب شروط أخرى، خبرة ناتجة عن تكوين في مركز تكوين خارجي والتكوين في مركز CFICعلى مستوى القسم التجاري تليها نسبة 100% تتطلب الأقدمية في العمل وجود تقسيم غير قانوني للعمل على مستوى قسم الإنتاج وبقية الأقسام الأخرى.

إن ما يبرزه الجدول من خلال النسب الإحصائية يتمثل في توزع النسب على مستوى كل الأقسام في حالة وجود تخصص غير قانوني وتقسيم غير قانوني للعمل وحتى في حالة عدم وجود تخصص وتقسيم للعمل.

ما يتضح من خلال الجدول أن التجديد الاقتصادي في متطلبات الوظيفة يخلق فساد ناتج عن التخصص وتقسيم العمل سواء وجوده أو عدم وجوده، ذلك أن ما يبرز يتجسد في طغيان الجانب الغير قانوني في المؤسسة حيث توفر الخبرة في الوظائف التي لا تشترطها وتلغى أين تكون مطلب أساسي الأمر ذاته ينطبق على شروط التكوين والأقدمية.

جدول رقم (70): يوضح العلاقة بين القيام بأداء المهام داخل نفس القسم والأقسام الأخرى وقانونية الأداء من عدمه

القسم	كيفية أداء المهام	قانونية طريقة العمل ومكان السكن داخل نفس القسم وعلى مستوى الأقسام الأخرى																																		المجموع	
		العمل بطريقة قانونية																																			
		السكن قرب المؤسسة						السكن في منطقة سكن PDG						أخرى																							
		عربي		شاوي		قبائلي		عربي		شاوي		قبائلي		عربي		شاوي		قبائلي		عربي		شاوي		قبائلي		عربي		شاوي		قبائلي		عربي		شاوي		قبائلي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	داخل القسم	5	6,41	3	3,84	10	12,82	4	5,12	2	2,56	11	14,1	2	2,56	5	6,41	1	1,28	2	2,56	3	3,84	8	10,25	1	1,28	2	2,56	2	6,41	5	11,53	9			6,41	5	78	100
	مع الاقسام الاخرى	2	3,22	2	3,22	9	14,51	3	4,83			8	12,9	4	6,45	3	4,83	2	3,22	1	1,61	7	11,29	5	8,06	2	3,22	4	6,45	2	3,22	6	1,61	1	1,61	1	3,22	2	62	100
المحجر	داخل القسم	2	2,15	8	8,6	10	10,75	2	2,15	3	3,22	10	10,75	1	1,07	4	4,3	12	12,9	5	5,37	2	2,15	5	5,37	1	1,07	5	5,37	5	5,37	5	5,37	5	1,07	1	12,9	12	93	100
	مع الاقسام الاخرى	1	1,07	11	11,82	12	12,9	1	1,07	2	2,15	15	16,12	1	1,07			2	2,15	1	1,07	4	4,3	10	10,75	2	2,15	8	8,6	2	2,15	5	6,45	6			12,9	12	93	100
الإنتاج	داخل القسم	1	0,86	5	4,31	14	12,06	2	0,17	4	3,44	16	13,79	2	0,17	9	7,75	13	11,2	3	2,58	10	8,62	14	12,06	1	0,86	7	6,03	10	8,62	10	2,58	3	0,86	1	8,62	10	125	100
	مع الاقسام الاخرى	3	3	6	6	12	12	1	1	8	8	11	11	4	4	6	6	17	17	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	8	8	7	6	6			8	7	100	100
الموارد البشرية	داخل القسم	1	4,16	3	12,5	10	41,66	1	4,16	4	16,66	5	20,83																									24	100
	مع الاقسام الاخرى	2	10	5	25	1	5	3	15	2	10	7	35																									20	100
المحاسبة والمالية	داخل القسم	2	12,5	4	25	10	62,5																															16	100
	مع الاقسام الاخرى	2	12,5	4	25	10	62,5																															16	100
تسيير المخزونات	داخل القسم	2	22,22	2	22,22	5	55,55																															9	100
	مع الاقسام الاخرى	2	22,22	2	22,22	5	55,55																															9	100
القسم التجاري	داخل القسم	1	10	5	50	4	40																															10	100
	مع الاقسام الاخرى	1	10	5	50	4	40																															10	100
المجموع		27	4,06	65	4,32	116	17,44	17	2,55	25	3,75	83	12,48	14	2,1	27	4,06	47	7,06	14	2,1	27	4,06	43	6,46	9	1,35	31	4,66	49	7,36	3	0,45	30	4,51	38	5,71	665	100

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين القيام بأداء المهام داخل نفس القسم والأقسام الأخرى وقانونية الأداء من عدمه وتعكس أعلى نسبة 63,30% العمل بطريقة قانونية ونسبة 36,69% العمل بطريقة غير قانونية.

يتضح من هذه النسب أن نسبة العمل بطريقة قانونية أعلى من نسبة العمل بطريقة غير قانونية، لكن ما يميز ما هو قانوني في المؤسسة العمومية الجزائرية أن ما هو قانوني يعتبر غير قانوني فطريقة القيام بالمهام داخل القسم أو خارجه أو في المؤسسة ككل نفس الطريقة المتبعة في التوظيف، الترقية والتكوين فطريقة العمل تتم بين افراد المنظمة الواحدة باعتبارها فئة أولى أو طبقة أولى وفئة الساكنين قرب منطقة سكن PDG وطبقة ثالثة تتمثل في العمال والنقابة... إلى غيرها من الطبقات غير الواضحة، بالإضافة إلى اعتماد الأصل الاجتماعي في العمل حيث تلجأ كل مجموعة إلى العمل مع الفئة التي تنتمي إلى أصولها "عربي، شاوي، قبائلي" فكل فئة من أصل اجتماعي واحد لا تتعامل مع الفئة الأخرى، وهذا يؤكد أن ما يتم بين هذه الفئات غير قانوني ذلك أن العمل وتوزيع المهام والأدوار في المؤسسة عبر مختلف الوظائف يتم دون مراعاة الأصل الاجتماعي ولا مكان السكن.

جدول رقم (71): يوضح الفئات المهنية وكيفية العمل مع الرؤساء المباشرين والغير مباشرين

القسم	الوظيفة داخل وخارج القسم / إطارات متنوعة	كيفية العمل مع الرؤساء																				كيفية العمل مع الرؤساء										المجموع	
		مع رؤساء نفس القسم (مسؤولو)																				مع رؤساء ألأقسام الأخرى (مسؤولو)											
		الخضوع للقوانين				إلغاء القوانين وفرض عرف												الخضوع للقوانين				إلغاء القوانين وفرض عرف											
		القانون الداخلي		الاتفاقية		PDG		جهوية		اختلاس								القانون الداخلي		الاتفاقية		PDG		جهوية		اختلاس							
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الصيانة	إطارات عالية	5	7,14	3	4,28	9	12,85	5	7,14	8	11,42	6	8,57	4	5,71	10	14,28	10	14,28	10	14,28	70	100
	إطارات	2	4,16	4	8,33	5	10,41	8	16,66	10	20,83	4	8,33			4	8,33	2	4,16	9	18,75	48	100
المحجر	إطارات عالية	2	3,38	4	6,77	13	22,03	4	6,77	6	10,16	7	11,86	5	8,47	10	16,94			8	13,55	59	100
	إطارات	3	12			2	8	7	18	1	4	3	12	2	8	5	20			2	8	25	100
الإنتاج	إطارات عالية	3	3,94	2	2,63	13	17,1	5	6,57	11	14,47	5	6,57			10	13,15	12	15,78	15	19,73	76	100
	إطارات									12	40							5	16,66	13	43,33	30	100
الموارد البشرية	إطارات عالية	8	29,62	4	14,81							15	55,55									27	100
	إطارات	4	26,66	5	33,33							6	40									15	100
المحاسبة والمالية	إطارات عالية	3	50									3	50									6	100
	إطارات	6	42,85	1	7,14							6	42,85	1	7,14							14	100
تسيير المخزونات	إطارات عالية	2	50									2	50									4	100
	إطارات	7	50									7	50									14	100
القسم التجاري	إطارات عالية	1	50									1	50									2	100
	إطارات	7	38,88	2	11,11							8	44,44	1	5,55							18	100
المجموع		53	12,99	25	6,12	42	10,29	29	7,1	48	11,76	73	17,89	13	3,18	39	9,55	29	7,1	57	13,97	408	100

يوضح الجدول أعلاه الفئات المهنية وكيفية العمل مع رؤساء المباشرين وغير المباشرين أي طريقة العمل مع الإطارات والإطارات السامية وتعكس أعلى نسبة 30,63% العمل مع الرؤساء المباشرين وغير المباشرين بإلغاء القوانين وفرض عرف مقابل نسبة 21,07% العمل بالخضوع للقوانين تليها نسبة 29,16% العمل مع رؤساء نفس القسم بإلغاء القوانين وفرض عرف خاص غير القانون ونسبة 19,11% العمل مع الرؤساء المباشرين بالخضوع للقوانين هذا وتعكس نسبة العمل بإلغاء القوانين وفرض عرف مع الرؤساء المباشرين وغير المباشرين بنسبة 59.79 % مقابل نسبة 40.18 % العمل بالخضوع للقوانين.

يتضح من خلال الجدول أن التلاعب والإهتمام يتمركز في أقسام التنفيذ أي قسم الصيانة، المحجر والإنتاج، إن تركيز الاهتمام على الأقسام الثلاثة المذكورة يعود إلى المستويات المهنية والتعليمية المتنوعة في هذه الأقسام وسهولة تحقيق الأهداف الكامنة بها وبطرق غير قانونية.

جدول رقم (72): يوضح طريقة التوظيف وعلاقتها بإمكانية العمل في وظيفة أخرى

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	إمكانية العمل في منصب آخر وأسباب أداء مهام الوظيفة بطريقة جيدة من عدمه																																																						المجموع	
		وجود إمكانية العمل في منصب آخر																																عدم إمكانية العمل في منصب آخر																									
		في وظائف تخطيط								في وظائف تنفيذ								في النوعين معا																في وظائف تخطيط								في وظائف تنفيذ								تتخطيط وتنفيذ معا									
		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى		الترقية		تحسن الأجر		التفاهم مع الزملاء في العمل		عوامل أخرى			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	توظيف بشكل قانوني	5	3,6	3	2,2	2	0,7	1	1,7	10	7,2	2	1,4	4	2,9	3	2,2	15	11	5	3,6	6	4,3	4	2,9	20	14	18	13	12	8,6	9	6,5	2	1,3	3	2,2					4	2,9	6	4,3					5	3,6							139	100
	توظيف بالجهوية	4	2,9	9	6,6	3	3,6	5	3,6	2	1,5	6	4,4	8	5,8	2	1,5	6	4,4	15	11	11	8	7	5,1	10	7,3	30	22	1	0,7	18	13																									137	100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة	9	8,1	10	9					22	20	20	18													20	18					30	27																									111	100
	التوظيف بمنح رشوة	30	10	29	9,8					20	6,8	19	6,4					5	17	48	16					30	10	30	10			40	14																									296	100
المحجر	توظيف بشكل قانوني																																	10	14	12	17	10	14			10	14	15	22					2	2,9	9	13			1	1,44	69	100
	توظيف بالجهوية																																	5	14	6	17					8	23	11	31					3	8,6					2	5,71	35	100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة																																									3	19	7	44					4	25	2	13					16	100
	التوظيف بمنح رشوة																																													3	30	7	70									10	100
الإنتاج	توظيف بشكل قانوني																																	1	61	5	28			2	11																	18	100
	توظيف بالجهوية									10	16	12	20	9	15	3	4,9									3	4,9	2	3,3	5	8,2	4	6,6	4	6,6	5	9,6			4	6,6																	61	100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة									9	17	12	23	10	19	4	7,7									3	5,8	4	7,7	7	13	3	5,8																									52	100
	التوظيف بمنح رشوة	2	2,6	1	1,3					9	12	10	13	9	12	8	10									10	13	5	6,5	3	3,9	1	1,3	8	10	5	6,5			6	7,8																	77	100
الموارد البشرية	توظيف بشكل قانوني	8	89	4	44	3	33																											6	67	3	33																					24	100
	توظيف بالجهوية																																																										100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة																																																										100
	التوظيف بمنح رشوة																																																										100
المحاسبة والمالية	توظيف بشكل قانوني	9	56	7	44																																																					16	100
	توظيف بالجهوية																																																										100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة																																																										100
	التوظيف بمنح رشوة																																																										100

إمكانية العمل في منصب آخر وأسباب أداء مهام الوظيفة بطريقة جيدة من عدمه

وجود إمكانية العمل في منصب آخر — في وظائف تخطيط

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني	5	56	4	44				
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني			10	100				
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	42	4	77	7,4	5	0,5	6	0,6

وجود إمكانية العمل في منصب آخر — في وظائف تنفيذ

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	82	7,7	81	7,7	40	3,8	20	1,9

وجود إمكانية العمل في منصب آخر — في النوعين معا

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	71	6,8	68	6,5	17	1,6	11	1,1

وجود إمكانية العمل في منصب آخر — (بدون عنوان)

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	96	9,2	89	8,5	28	2,7	105	11

عدم إمكانية العمل في منصب آخر — في وظائف تخطيط

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	64	4,4	38	3,6	10	1	12	1,1

عدم إمكانية العمل في منصب آخر — في وظائف تنفيذ

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	25	2,4	39	3,7	3	0,3	7	0,7

عدم إمكانية العمل في منصب آخر — تتخطيط وتنفيذ معا

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	الترقية ت	الترقية %	تحسن الأجر ت	تحسن الأجر %	التفاهم مع الزملاء في العمل ت	التفاهم مع الزملاء في العمل %	عوامل أخرى ت	عوامل أخرى %
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني								
	توظيف بالجهوية								
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة								
	التوظيف بمنح رشوة								
المجموع	المجموع	14	1,3	11	1,1			3	0,28

المجموع

القسم	تغيير طرق التوظيف من عدمه	ت	%
تسيير المخزونات	توظيف بشكل قانوني	9	100
	توظيف بالجهوية		100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة		100
	التوظيف بمنح رشوة		100
القسم التجاري	توظيف بشكل قانوني	10	100
	توظيف بالجهوية		100
	توظيف بالسكن قرب المؤسسة		100
	التوظيف بمنح رشوة		100
المجموع	المجموع	1046	100

يوضح الجدول أعلاه طريقة التوظيف وعلاقتها بإمكانية العمل في وظيفة أخرى وتعكس أعلى نسبة 80,11% العمل في وظيفة أخرى بنسب 30,40%، 21,30%، 15,96%، 12,42% على التوالي وظائف من نوع آخر بنسب 10,03% 9,17%، 8,50% و2,67% العمل في وظائف من نوع آخر بسبب عوامل أخرى، الترقية، تحسين الأجر والتفاهم مع الزملاء تليها نسبة 21,31% وجود امكانية العمل في وظيفة تنفيذ بنسب 7,83%، 7,74%، 3,82% و1.91% على التوالي العمل في وظيفة تنفيذ لسبب الترقية، تحسين الأجر، التفاهم مع الزملاء ولسبب عوامل أخرى، تليها نسب 15.96 % امكانية العمل في وظيفة تنفيذ وتخطيط بنسب 6,78%، 6,50%، 1,62%، 1,05%، وجود إمكانية العمل في النوعين معا لأسباب الترقية، تحسين الأجر، التفاهم مع الزملاء وعوامل أخرى تليها نسبة 12,42% العمل في وظائف تخطيط بنسب 7,36% 4,01%، 0,57% و0,47% على التوالي العمل في وظائف تخطيط لأسباب تحسين الأجر، الترقية، عوامل أخرى التفاهم مع الزملاء مقابل نسبة 19,88% عدم العمل في وظائف أخرى بنسب على التوالي 10,13% في وظائف تخطيط، 7,07% وظائف تنفيذ و2,67 % وظائف تخطيط وتنفيذ وتعكس نسبة 10,13% بنسب 4,39%، 3,63%، 1,14%، و0,95%، على التوالي عدم امكانية العمل في وظائف تخطيط لسبب الترقية، لتحسين الأجر، عوامل أخرى والتفاهم مع الزملاء ونسبة 7,07%عدم امكانية العمل في وظائف التنفيذ بنسب 3,72%، و2,39%، 0,66%، 0,28% على التوالي لسبب تحسين الأجرة، الترقية، العوامل الأخرى، ولسبب التفاهم مع الزملاء، ونسبة 2,67% عدم امكانية العمل في وظائف أخرى تنفيذ وتخطيط معا بنسب 1,33%، 1,05%، 0,28% لسبب الترقية، لسبب تحسين الأجر ولعوامل أخرى.

يتضح من خلال نسب الجدول أن العمل في وظائف أخرى لا تراعي نوعية الوظيفة تخطيط أو تنفيذ حيث يتم تحويل الفاعلين دون مراعاة مؤهلاتهم وكفاءتهم المهنية حيث كما وضحه الجدول يتم نقل الفاعلين بمختلف المستويات المهنية وفق سبب الجهوية، تكتلات العمال، النقابة فكل طبقة مهنية تشكل جماعة ضاغطة تتحكم في الانتقال أو الدوران من وظيفة لأخرى، كما تلغى القوانين التي تحكم الانتقال من وظيفة لأخرى.

الجدول رقم (73): يوضح العلاقة بين الوظيفة وطريقة تسييرها

القسم	الوظائف الأساسي في القسم	طريقى التسيير – الشكل الواقعي الذي يشير به وظائف المؤسسة								المجموع	
		تسيير من الداخل				تسيير من الخارج					
		تسيير بشكل قانوني		تسيير بشكل غير قانوني		تسيير بشكل قانوني		تسيير بشكل غير قانوني			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	chaudronnerie	1	20	2	40	1	20	1	20	5	100
	رئيس قطاع			1	50			1	50	2	100
	رئيس مصلحة	1	25			2	50	1	25	4	100
	رئيس فريق			1	50			1	50	2	100
	مراقب عمال الصيانة			1	50	1	50			2	100
	مسير مخرطة (tourneur)	1	16,66	3	50			2	33,33	6	100
	لحام (soudeur)	1	100							1	100
	شحام (Graisser)			1	50			1	50	2	100
	قطاع الميكانيك	1	100							1	100
	ميكانيكي صيانة	2	66,66					1	33,33	3	100
	ميكانيكي OP_3							1	100	1	100
	مساعد ميكانيك	1	25	1	25			2	50	4	100
	رئيس منطقة Zone	2	40	1	20			2	40	5	100
	كهربائي	1	33,33	1	33,33			1	33,33	3	100
	رئيس ورشة	1	33,33			1	33,33	1	33,33	3	100
	آلية إلكترونيك			2	66,66			1	33,33	3	100
	مهندس في الآلية	1	33,33	2	66,66					3	100
	تقني في الإلكترونيك	2	50	1	25	1	25			4	100
	Electroniques			1	25			3	75	4	100
	كشاف محضر Visiteur			1	33,33			2	66,66	3	100
	عون تقني			1	50			1	50	2	100
	لحام	2	66,66			1	33,33			3	100
	مراقب ورشة			3	100					3	100
	مكلف بالتفجير Mineur			4	100					4	100
	سائق شاحنة	2	66,66			1	33,33			3	100
	(pontonier)							4	100	4	100
	رئيس قطاع الميكانيك							4	100	4	100
	مكلف بصيانة العتاد							3	100	3	100
	شحام					1	100			1	100
	ميكانيكي	1	16,66	3	50			2	33,33	6	100
	كهربائي			1	50			1	50	2	100
	رئيس قطاع الكهرباء	1	33,33	2	66,66					3	100
	رئيس ورشة	1	25	2	50			1	25	4	100
	Chaudronnier			1	25	1	25	2	50	4	100
	كيميائي	2	66,66					1	33,33	3	100
	مراقب ورشة	1	10							1	100
	مهندس مستوى 1	1	25	1	25			2	50	4	100
	مسؤول ورشة	2	50	1	25			1	25	4	100
	مسير آلة opérateur	2	40	1	20			2	40	5	100
	سائق شاحنة	2	100							2	100

القسم	الوظائف الأساسي في القسم	طريقى التسيير – الشكل الواقعي الذي يشير به وظائف المؤسسة								المجموع	
		تسيير من الداخل				تسيير من الخارج					
		تسيير بشكل قانوني		تسيير بشكل غير قانوني		تسيير بشكل قانوني		تسيير بشكل غير قانوني			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
	حمال							2	100	2	100
	Aravieur			3	100					3	100
	ميكانيكي			2	100					2	100
	رئيس ميدان (**Chantier**)	1	33,33	2	66,66					3	100
	رئيس قطاع	1	25	3	75					4	100
	Pontonier	1	50	1	50					2	100
	رئيس ربع									3	100
	مساعد سائق **hoyeur**			2	66,66			3	100	3	100
	مخبري			2	66,66			1	33,33	3	100
	معاين			3	100			1	33,33	3	100
	مراقب مخبر			2	100					2	100
	مهندس نراقب النوعية			2	100					2	100
	رئيس رصيف			2	100					2	100
	عون نظافة			2	100					2	100
	Polyval	2	100							2	100
	سائق			1	50			1	50	2	100
	رئيس مصلحة الوسائل العامة	1	33,33	1	33,33			1	33,33	3	100
	تقني في العلاج (نقابي)	1	50					1	50	2	100
	رئيس مركز الطب	1	100							1	100
	رئيس موقف السيارات			1	100					1	100
	لحام			2	100					2	100
	عون إداري			2	100					2	100
	محاسب			2	100					2	100
	مساعد طباخ			1	100					1	100
	مكلف بالدراسة مستوى **1**	1	100							1	100
	محاسب			3	60			2	40	5	100
	رئيس مصلحة المحاسبة والمالية	1	100							1	100
	محاسب رئيسي			2	100					2	100
	رئيس فرع المحاسبة	1	25	2	50	1	25			4	100
	مكلف بالدراسات	1	33,33					2	66,66	3	100
	في المحاسبة والماليو			1	100					1	100
تسيير المخزونات	مكلف بالتخزين	1	12,5	4	50			3	37,5	8	100
	رئيس مصلحة التخزين	1	100							1	100
القسم التجاري	رئيس الفرع التجاري	1	50	1	50					2	100
	عون تجاري	1	12,5	3	37,5	1	12,5	3	37,5	8	100
المجموع		48	22,22	91	42,12	12	5,55	65	30,09	216	100

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين الوظيفة وطريقة تسييرها وتعكس أعلى نسبة 42,12%، 30,09%، 22,22%، 5,55%، على التوالي تسيير من الداخل بشكل غير قانوني، تسيير من الخارج بشكل غير قانوني، تسيير من الداخل بشكل قانوني وتسيير من الخارج بشكل قانوني هذا وتعكس نسبة التسيير من الداخل 64,34%تسير من الداخل ونسبة التسيير من الخارج 35,64%، اما التسيير بشكل غير قانوني من الداخل والخارج 72,21% التسيير بشكل قانوني يعكس نسبة 27,77%.

تعتمد المؤسسة على التوظيف عن طريق "الإرث في العمل" تلك المواريث الإجتماعية السلبية التي خلفتها الثقافة التنظيمية الاستعمارية [1] والتي تبني وسائل مخالفة للبيئة التنظيمية من محسوبية ورشوة بالإضافة إلى انعدام تطبيق التشريع التنظيمي فالمؤسسة العمومية الجزائرية تفتقد إلى وجود سياسة رشيدة للتوظيف بالإضافة إلى غياب الإنسجام في الإدارة العامة[2] ذلك أن المؤسسات في العصر الحالي تعتمد على القرابة والمحسوبية والمحاباة في التوظيف أين نجد في المؤسسة ميدان الدراسة هذا المبدأ تحول إلى قانون داخلي والذي خلق معه تضخم في إطارات المؤسسة على الرغم من أن المؤسسة ذات طابع صناعي أي تحتاج إلى تنفيذ أكثر من الإطارات لكن واقع المؤسسة يشير إلى عكس ماهو مطلوب، وشكلت فيها الفئات المتكتلة أشكالا صغيرة من "المافيا الصناعية " أي تحمل صفات المافيا، تمارس سلوكات غير مهنية تعتمد وسائل غير رسمية في التسيير وقد اصطلح عليها بالمافيا الإدارية والتي اعتمدت على استغلال النفوذ الذي يمنحه المنصب لأغراض شخصية والمتاجرة بالوظيفة العامة، مع الإشارة إلى أن النفوذ في المؤسسات الحديثة بشكل عام ومؤسسة إسمنت العاصمة – رايس حميدو – بشكل خاص لم يعد يتوزع فقط بين الإطارات وإنما حسب الفئات المتشكلة التي سبق ذكرها حيث تمتلك كل فئة نفوذ مصدره العمل المافيوزي من إختلاس، تهديد وإبتزاز، رشوة وغيرها، بمنح الوظائف بطرق غير شرعية إن الوظيفة العمومية بخلق مواقف معقدة في إطار العمل فضرورة وطبيعة الخدمات تتطلب بعض التنازلات ذلك لعدم تطابق أخلاقيات الإدارة مع أخلاقيات الموظف العام [3] غير أن عدم التطابق ليس يمرر للقيام بالأفعال الإنحرافية أو الإجرامية في المؤسسة، وغيرها أنه ما تم ملاحظته في المؤسسة ميدان الدراسة أن التوظيف فيها يفتقر إلى اعتماد

[1] – نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة في علم متغير**، ط1، القاهرة، منشورات المنطقة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص188-189.

[2]– بوقنور اسماعيل، **التنمية الإدارية معضلة الفساد الإداري: دراسة حالة الجزائر**، ص136-138.

[3]– Jean pierre Pidier, **L'Ethique du fonctionnaire ciril**: Son controledans les jurisprudences administratives et constitutionnelle Paris: Librairieie generale de droit et de jurisprudence, E:J:A, 1999 P71/

الشروط التي جسدها الوظيف العمومي كهيئة مكلفة بوضع الشروط القانونية للتوظيف، بالإضافة إلى جانب آخر ساعد على انتشار الأفعال غير السوية يتمثل في عدم وضوح أهداف التوظيف ذلك لأن الحالة المعيارية التي تقوم فيها عملية التوظيف تتجسد في تزويد المؤسسة باليد العاملة لتحقيق أهدافها عن طريق تحقيق التكيف والإندماج بين إحتياجات المؤسسة واحتياجات الفاعلين، أي أن الهدف الأساسي من عملية التوظيف تؤكد في الحالة المعيارية يتمثل في مبدأ الإستفادة من الفاعلين الذين تم توظيفهم بطريقة لا تحتمل فيها المؤسسة تكاليف إضافية حيث أن المؤسسة لا تعتمد على استئجار خدمات فاعلين إلا إذا كان لها دور فعال يغطي النفقات التي سيحصل عليها غير أن ما يتجسد في المؤسسة والذي يخلق مشكلات وظيفية ويؤول دون الوصول إلى تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسة يتمثل في سوء التعريف بالمنصب وكذا خطأ في طريقة الحصول على تلك الوظيفة [1] مما يؤدي إلى فشل عملية التوظيف في حد ذاتها وكذا الفشل في تحقيق الأهداف إن سطرت كفاية من التوظيف وبالإضافة إلى ما تم توضيحه في الجداول الميدانية عن حالات وطرق التوظيف والقائمين بالتوظيف وأسسه عرفت المؤسسة عوامل أخرى تتوفر في الفاعلين وتتعلق بعملية التوظيف تتمثل في أن العوامل الفردية الشخصية للموظف العام في إطار الوظيفة العمومية تمنح الموظف الديناميكية التي تحركه في بيئة عمله كموظف باعتباره محرك ومجسد للمشروعية [2]و من هنا يتضح أن الأفعال التي يمارسها الفاعلون في المؤسسة والتي أشرنا إليها بأنها إنحرافية في جزء منها تنتج من شخصيته وتخلق قواعد يجسدها أثناء ممارسته المهنة، كما أن ما يساعد على ذلك يتمثل في إهمال عناصر أساسية في التوظيف باعتباره عملية يجب أن تبدأ من تحليل الوظائف ثم البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد، ثم ترغيب العناصر المتميزة واستقطابها للإلتحاق بالمؤسسة ثم ترغيبها للعمل فيها[3] حيث يلتحق الموظف بالمؤسسة بطرق غير رسمية عن طريق تعويض الوالد أو بالمحسوبية والإنتماء إلى أحد المسؤولين في منطقة السكن أي أن الأساس الأول للإلتحاق بالمنصب لا يتوافق مع المعايير القانونية وهذا يساهم في تجسيد فكرة مبدئية لديه باعتماد الطرق والأساليب غير الرسمية في تحقيق الأهداف انطلاقا من طريقة الحصول على الوظيفة والوسائل المعتمدة لذلك.

---

[1]- J:M Pertti, **Gestion des ressources humaines** , Edition Vuilbert, 1998, P198:

[2]- Jean François Chaude, **L'Ethique au service du management** 2e éd, Paris: Edition Liaisons, 2002, P30-35:

[3]- Jean Guyot, **le recrutement methodique du personnel**, Paris: Entreprise morderne, 1979, P27:

II- التحليل التنظيمي في تطبيق قوانين التكوين والثغرات المؤدية إلى الانحرافات التنظيمية:

أولا: عملية التكوين كنسق في العمليات الإدارية:

1- قوانين الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي:

تخضع عملية التكوين في المؤسسات لضوابط قانونيةتتضمنها الاتفاقية الجامعية والقانون الداخلي حيث تتعدد من خلالها أشكال التكوين التي تتبعها المؤسسة فنجد تكوين داخلي يتم في المؤسسة في مكان العمل وتكوين خارجي يتم في مراكز تكوين مهني أو مركز التكوين التابع لمؤسسات الاسمنت الجزائرية . CFFC . أو تكون خارج الوطن ويكون في اتجاهين تكويني يكون باتجاه فاعلي المؤسسة إلى خارج الجزائر والالتحاق بمكونين على مستوى مؤسسات أو تكوين في مراكز متخصصة وقد يكون تكوين من طرف مكونين أجانب يلتحقون بالمؤسسة . مؤسسة الاسمنت رايس حميدو . أو مركز التكوين . CFIC . وتتضمن قوانين التكوين شروط وخطط التكوين بالإضافة إلى عقد التكوين على حسب المؤسسة وتضبط هذه القوانين فئات التكوين من مكونين ومتكونين بالإضافة إلى المكان الذي سيتم فيه التكوين والنفقات المطلوبة من طرف المؤسسات المكونة ويتم التكوين وفق الشروط والقوانين التالية:

الفصل الاول: شروط خطط التكوين وتنفيذه

المادة 123: يتعين على المستخدم، من اجل ضمان تحسين مردود العمال وترقيتهم الداخلية، أن يقوم بما يأتي:

- وضع خطط لتكوين العمال وتحسين تأهيلهم وتجديده لتحقيق التحسن المستمر مكافئتهم، وذلك تبعا لمتطلبات المؤسسة.
- القيام بخطوات لضمان تكيف العمال الحديثي التوظيفي، (تحقيق..... المهنية).

المادة 124:

تنظم خطط التكوين المهني وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها،

المادة 125:

يتعين على المستخدم أن ينجز خطط تكوينه وتأهيله للعمال حسب برنامج يستشير نشأته لجنة المساهمة.

المادة 126:

يتعين على كل عامل أن يتابع الدروس، أو دورات، أو خطوات التكوين، أم تحسين مستوى التأهيل التي ينظمها المستخدم قصد تحديث معارفه العامة، والمهنية والتكنولوجية، أو تعميقها، أو رفع مستواها، وذلك في إطار تحسين سير المؤسسة أو زيادة فعاليتها،

المادة 127:

يمكن المستخدم أن يطالب العمال الذين تتوفر لهم..... والكفاءات، بالمساهمة النشيطة في خطط التكوين وتحسين مستوى التأهيل التي ينظمها مقابل مكافأة تحدد عن طريق التنظيم.*

المادة 128:

يمكن العامل الذي يسجل اسمه لمتابعة دروس تكوين أو تحسين لمستوى التأهيل المهني أن يستفيد تكييفا لأوقات عمله او.... مع مراعاة موافقة المستخدم على ذلك.

المادة 129:

يتعين على المستخدم أن يخصص ميزانية للتكوين وفقا للأحكام التنظيمية المعمول بها.

عقد التكوين:

المادة 130:

يبرم عقد بين المستخدم وكل عامل يقبل في دورة التكوين الذي تنظمه المؤسسة يحدد عقد التكوين ما يأتي على الخصوص:

- الهدف من التكوين
- مكان التكوين
- مدة التكوين
- أجر العامل طوال مدة التكوين
- منصب العمل الذي سيشغله عقب التكوين

* الاتفاقية الجماعية، الباب الثامن، التكوين المهني، مؤسسة الاسمنت رايس حميدو الجزائر العاصمة، 2008.

- كيفيات مراقبة التكوين، وسيره، والمواظبة على حضوره، والانضباط فيه
- حالة فسخ العقد
- مدة الالتزام التعاقدي

المادة 131:

تساوي مدة الالتزام التعاقدي ضعفي (02) مدة التكوين، ولا يجوز أن تكون أقل من سنتين فيما يخص أي تكوين تفوق مدته ثلاثة (03) أشهر.

المادة 132:

تكون الفترة الفاصلة بين تكوين وتكوين آخر، متساوية لفترة الالتزام التعاقدي، ولا يجوز أن يكون اقل من سنتين (02).

إن الخلل التنظيمي الذي تتضمنه القوانين السابقة والمتعلقة بالتكوين يتمحور حول طريقة تطبيقها حيث أن تطبيقها انطلاقا من الثغرات التي تتضمنها بخلق انحرافات تنظيمية ذلك أن المنطلق الذي تتبعه المؤسسة في التكوين يشكل انحرافا في حد ذاته فالمؤسسة بفاعليها المخططين يدرجون التكوين على أساس أن المؤسسة تصرف لها ميزانية تكوين وفي حالة لم تنفق في مجالها يفرض على المؤسسة دفع ضريبة وعلى هذا الأساس فإن الأساس الذي تعتمده المؤسسة للتكوين هو برمجة التكوين غير هادف لتجنب دفع ضريبة عدم إجرائه [1] وهذا ما يشكل انحرافا تنظيميا للخروج عن القوانين المذكورة سابقا والتي يحدد في مادتها 123، 125 ان التكوين يتم بوضع خطط، كما ان التكوين لا يكون للفئات التي تحتاج إليه وهذا ما ستوضحه في الجداول اللاحقة حيث يتم اختيار فاعلين وفقا لمصالح خاصة تحكمها علاقات جماعة الرفاق أو علاقة الانتماء للنقابة... اضف إلى أن التكوين يتم في تخصصات لا تتوافق مع التخصص الذي يتطلبه العمل فاعلية المستفيدين من التكوين يتم تكوينهم في الإسعافات الأولية او في مركز . CFIC . الذي تعتبر تخصصاته مواكبة للتطور في مجال الاسمنت والتي تتوفر عليها المؤسسة ميدان الدراسة، اضف إلى فترة التكوين حسب ذات المبحوث لا تكفي لاكتساب مؤهلات مهنية ذلك أن مدتها تدوم 15 يوما على الأغلب لمعظم المتكونين والجداول اللاحقة سنوضح أكثر الخلل التنظيمي أما

[1] مقابلة أجريت بتاريخ اكتوبر 2009، مع المكلف بالتكوين، مؤسسة الاسمنت رايس حميدو، الساعة، ص 13، الجزائر العاصمة.

الانحرافات التي تنتج عنه فتتمثل في اختلاس المال العام حيث يوجه إلى مركز CFIC الذي سنوضح وضعيته وكيف يتم اختلاس لاحقا.

ثانيا – التكوين الخارجي التابع للمؤسسة:

1- التكوين في مراكز التكوين المهني ومراكز أخرى والتكوين في مركز CFIC:

تتبع المؤسسة ميدان الدراسة تكوينا لمستخدميها وفقا للقوانين المذكورة وسابقا بتطبيق الثغرات القانونية لا القانون وكما سبق الإشارة إن هذه الأخيرة تنتج عنها انحرافات تنظيمية وقيل إلى الإشارة إلى هذه الانحرافات بالتفصيل ستحاول تحديد مكان إجراء التكوين الذي تتبعه المؤسسة غير أن ما يجدر الإشارة إليه أن الحديث عن الخلل والانحرافات لا يعني بالضرورة أنهما عاملين سلبيين حيث كما يشير "ميرتون" أنه توجد بعض الظروف التي لايتاح فيها لكل أعضاء النسق الاجتماعي فرصا متساوية لاستخدام الوسائل التنظيمية[1] ويغير مرتون هذا الفعل انحرافا عن المعايير غير أنه يؤدي إلى ردود افعال تخلق حالة من التوافق والقبول لإعادة تحقيق التوازن للنسق، غير أن ما يجرر الإشارة إليه أن هذا الانحراف ناتج عن تعدد الأهداف فالمؤسسة كبناء كلي بمختلف أنساقه الفرعية فهي تتضمن الهدف الأساسي للمنظمة وهدف فاعلي المنظمة أو لصالح فاعليها الذين لديهم أهداف مزدوجة بين اهداف المنظمة والأهداف الفردية في المحيط أو البيئة الخارجية وبعد الحديث إلى الجانب السلبي والإيجابي للانحرافات سنوضح مكان إجراء التكوين من خلال الجداول التالية:

[1] جوناثان بتريز: بناء نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمد سعيد فرج.

جدول رقم (74) يوضح مكان اجراء التكوين

القسم	مكان إجراء التكوين –داخل المؤسسة، خارج المؤسسة: (داخل الوطن/خارج الوطن)																												المجموع	
	داخل المؤسسة L'SCAL				**خارج المؤسسة**																									
	تكوين في ميدان المؤسسة أثناء ممارسة العمل في التشحيم عند بداية استلام الوظيفة		**تكوين من طرف مختصين من عنابة**		**داخل الوطن**																**خارج الوطن**									
					مركز التكوين CFIC																**مؤسسة EMAZA**		**مؤسسان ببلدان أجنبية أخرى**							
					رسكلة كهرباء عامة		**مبادئ أولية إعلام آلي**		**إسعافات أولية**		**مسير آلة**		**مركب زهانة**		**مخبر بومرداس**		**وحدة قصر البخاري**		**الحجار عنابة**		**بني عمران**									
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الصيانة	8	7,84	1	0,98	16	15,68	10	9,8	13	12,74	15	14,7	7	6,86	6	5,88	7	6,86	9	8,82	9	8,82	1	0,98			102	100
المحجر	10	16,12	1	1,61	4	6,45	4	6,45	6	6,67	10	16,12	3	4,83	2	3,22	3	4,83	6	9,67	4	6,45	6	9,67	3	4,83	62	100
الانتاج	8	16,12	2	4,08			2	4,08	7	14,28	12	24,48	1	2,04	12	24,48			1	2,04			4	8,16			49	100
الموارد البشرية	11	16,32	3	16,66	1	5,55					1	5,55					1	5,55			1	5,55					18	100
المحاسبة والمالية	6	61,32					1	5							2	10	2	10	4	20	5	25					20	100
تسيير المخزونات	2	61,11			1	16,66											2	33,33					1	16,66			6	100
القسم التجاري	3	30			2	16,66					1	8,33			2	16,66	1	8,33	2	16,66			1	8,33			12	100
المجموع	48	33,33	7	2,6	24	8,92	17	6,31	9,66	9,66	39	14,49	11	4,08	24	8,92	16	5,94	22	8,17	19	7,06	13	4,83	3	1,11	269	100

يوضح الجدول مكان اجراء التكوين حيث يتم التكوين في المؤسسة ميدان الدراسة مؤسسة الاسمنت رايس حميدو داخل المؤسسة وخارجها وهذا داخل الوطن اي داخل الجزائر، وكذا خارج الجزائر حيث وزعت تكوينات داخل المؤسسة L'SCAL وفيها يتم تكوين في ميدان المؤسسة أي بمؤسسة رايس حميدو أثناء ممارسة العمل من طرف المكلف بالتكوين أو احد الرؤساء المباشرين من فئة عمال التنفيذ أو التكوين من طرف مختصين من ولاة عنابة شرق الجزائر يحث يلتحقون بالمؤسسة لاجراء حصص تكوين للفاعلين هذا عن التكوين داخل المؤسسة وتكوينات تتم خارج المؤسسة داخل الوطن وخارج المؤسسة خارج الوطن، أما التكوينات التي تتم خارج المؤسسة داخل الوطن قسم في مركز التكوين . CFIC . التابع لمؤسسة الاسمنت الجزائر اما بالإضافة الى تكوينات مركب زهانة . وهران . غرب الجزائر، مخبر بومرداس، وحدة قصر البخاري، الحجار عنابة، بني عمران، أما التكوين خارج المؤسسة خارج الوطن فيتم في اسبانيا ومؤسسات بلدان أخرى وهي المؤسسات التي تشتري منها مؤسسة الاسمنت رايس حميدو وتقنيات الانتاج حيث تشترط في العقد اجراء تكوين من طرف الدولة التي تشتري تقنياتها وتعكس اعلى نسبة 93,38% تكوين مركزCFI ، وتليها نسبة 34,17% تكوين في جهات تكوين أخرى مركب زهانة، مخبر بومرداس، وحدة قصر التجاري، الحجار عنابة وبني عمران، تليها نسبة 20,44% تكون داخل L'SCAL ونسبة 5,94% تكوين خارج الجزائر ويتضح من خلال النسب المتذبذبة أن التكوين غير مدروس وغير مخطط حسب احتياجات المؤسسة وفاعليها خاصة إذا انتقلنا من معطيات الجدول التي توضح محتوى التكوينات فهي في معظمها تكوينات إما عامة لمدة 10 أيام ومبادئ أولية في الإعلام الآلي بالإضافة إلى اسعافات أولية لمدة 15 يوم ومسير آلة تقنيات حديثة لمدة 7 أشهر هذا الأخير الذي يتضمن تكوين في أحدث التقنيات والتي تملكها المؤسسة فكل تقنياتها قديمة باستثناء الفرن والمبرد.

الجدول (75): مكان اجراء التكوين وحصول تغيير في الوظيفة بعد التكوين

القسم	مكان اجراء التكوين / فئات تكوين لمن يكون	مكان إجراء التكوين –داخل المؤسسة، خارج المؤسسة: داخل الوطن/خارج الوطن																														المجموع	
		داخل المؤسسة L'SCAL				خارج المؤسسة																											
		تكوين في ميدان المؤسسة أثناء ممارسة العمل في التشحيم عند بداية استلام الوظيفة		تكوين داخل المؤسسة L'SCAL من طرف مختصين من عناية		داخل الوطن																				خارج الوطن					
						مركز التكوين CFIC																				مؤسسة EMAZA –إسبانيا–		مؤسسان ببلدان أجنبية أخرى –بلدان شراء تقنيات L'SCAL			
						رسكلة كهرباء عامة 10 أيام		مبادئ أولية إعلام آلي		إسعافات أولية 15 يوما		مسير آلي تقنيات حديثة 7 أشهر		مركب زهانة –وهران–		مخبر بومرداس		وحدة قصر البخاري		الحجار عنابة –سكك حديدية–		بني عمران									
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الصيانة	لكل الفئات			1	5,88	4	23,52	2	11,76	2	11,76	4	23,52	1	5,88			1	5,88			1	5,88	1	5,88			17	100
	لفئة دون أخرى	8	9,41			12	14,11	8	9,41	11	12,94	11	12,94	6	7,05	6	7,05	6	7,05	9	10,58	8	9,41					85	100
المحجر	لكل الفئات	2	20									3	30							2	20		7,69	3	30			10	100
	لفئة دون أخرى	8	15,38	1	1,92	4	7,69	4	7,69	6	11,53	7	13,46	3	5,16	2	3,84	3	5,76	4	7,69	4		3	5,76	3	5,76	52	100
الانتاج	لكل الفئات	2	25							2	25	3	37,5			1	12,5											8	100
	لفئة دون أخرى	6	14,63	2	4,87			2	4,87	5	12,19	9	21,95	1	2,43	11	26,82			1	2,43			4	9,75			41	100
الموارد البشرية	لكل الفئات	6	26,08					2	8,69	1	4,34			4	17,39	4	17,39			4	17,39			2	8,69			23	100
	لفئة دون أخرى	5	41,66	3	25	1	8,33					1	8,33					1	8,33			1	8,33					12	100
المحاسبة والمالية	لكل الفئات	5	31,25									1	6,25			1	6,25	2	12,5	3	18,75	4	25					16	100
	لفئة دون أخرى	1	20					1	20							1	20			1	20	1	20					5	100
تسيير المخزونات	لكل الفئات	1	16,66									1	16,66			1	16,66			3	50							6	100
	لفئة دون أخرى	1	20			1	20											2	40					1	20			5	100
القسم التجاري	لكل الفئات	1	12,5			2	25					1	12,5			2	25			1	12,5			1	12,5			8	100
	لفئة دون أخرى	2	50															1	25	1	25							4	100
المجموع	المجموع	48	16,43	7	2,39	24	8,21	19	6,5	27	9,24	41	14,04	15	5,13	29	9,93	16	5,47	29	9,93	19	6,5	15	5,13	3	1,02	292	100

من خلال نسب الجدول يتضح أن التكوين المتبع لا يحققتغيير في محتوى الوظيفة حيث حسب إشارة المبحوثين أن التكوين لم يضف أي جديد للوظيفة من حيث تطوير محتواها، أما التغيير الحاصل فتتم على مستوى الوظيفة ذاتها أي تغيير أو تحويل من وظيفة لأخرى وليس تطوير في المؤهلات، فالتكوين الذي خططت له المؤسسة غير هادف لن الوظائف التي تتضمنها المؤسسة حسب ماهو موضح في جداول التوظيف والنسبة التنظيمية لها والتي تتضمن وظائف متخصصة في الصيانة الكهربائية والالكترونية أي الآلية، بالإضافة إلى تكوينات حول صيانة تقنيات الانتاج تتضمن تكوينات حول تركيب تقنيات الانتاج.

جدول رقم (76): يوضح سبب التكوين لفئة دون أخرى

القسم	فئات التكوين . التكوين لكل الفئات أم لبعضها وأسبابه										المجموع	
	التكوين لكل العمال		التكوين لفئة دون أخرى									
			تكوين لتجنب ضريبة عدم التكوين		تكوين كسياسة للترقية		تكوين بسبب "الجهوية والمحسوبية"		دوافع أخرى			
	التكرار	النسبة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	17	28,81	12	20,33	05	8,47	10	16,94	15	25,42	59	100
المحجر	10	23,80	09	21,42	04	9,52	12	28,57	07	16,66	42	100
الانتاج	08	14,54	15	27,27	03	5,45	19	34,54	10	18,18	55	100
الموارد البشرية	09	42,85	09	42,85			03	14,28			21	100
المحاسبة والمالية	11	68,75	05	31,25							16	100
تسيير المخزونات	04	44,44	03	33,33			02	22,22			09	100
القسم التجاري	06	60,00					04	40,00			10	100
المجموع	55	25,94	53	25,00	12	5,66	50	23,58	32	15,09	212	100

2- فئات التكوين:

يعتبر التكوين أحد العمليات الإدارية التي تستخدمها المؤسسة، هذا الأخير الذي يتم لفئة دون الأخرى مقابل نسبة 25,94% تشير أن التكوين يكون لكل العمال، أما النسبة التي تشير إلى أن التكوين يكون نسبة 25,00% لتجنب ضريبة عدم التكوين ونسبة 5,66% تكوين كسياسة للترقية ونسبة 23,58% تكوين على أساس الجهوية والمحسوبية ونسبة 15,09% تكوين لدوافع أخرى.

من خلال النسب السابقة ونسب الجداول السابقة التي تعبر عن مكان إجراء التكوين ويتضح أن المؤسسة لا تعتمد خطة واضحة للتكوين ذلك أن المبحوثين يؤكدون أن التكوين يكون لفئة دون أخرى وأن نفس الفاعلين يستفيدون من التكوين في كل دوراته وهذا ما أكدته الدراسة السابقة . مستوى الماجستير . أما الدوافع الأخرى فتتمثل في توجيه نفقات التكوين لمركز CFIC الذي يعتبر مشروع أنشأه المدراء السابقين لخدمة مصالحهم الخاصة حيث أن هذا المركز سيتم غلقه إذا لم تستمر نفقات مؤسسات الاسمنت . وبهذا وضعت قوانين إلزامية لتخصص كل مؤسسة اسمنت من ميزانيتها للتكوين كشرط أساسي في المركز كما أشار PDG في المقابلة التي اجريت معه في فترات سابقة وبالتالي يعتبر هذا المركز مصدر لاختلاس أموال المؤسسة لصالح فاعلين آخرين، وهي سياسة يعتمدها أصحاب النفوذ في المؤسسات لتحقيق الثراء من الأموال العمومية قبل الخروج من المؤسسة

يوضح الجدول مكان اجراء التكوين داخل وخارج المؤسسة واستفادة الفئات منه وتعكس النسب تذبذب في التكوين داخل المؤسسة وخارجها والتكوين يكون كما سبق الإشارة حسب موقع اجرائه لفئة دون الاخرى أي لا يكون لكل الفئات ويتم اختيار الفئة الموجهة للتكوين حسب نمطه فالتكوين خارج الجزائر يتم التوجيه له حسب الرتبة المهنية، اي إطارات بالإضافة إلى فئات مهنية بسيطة تربطها علاقة مع أحد المسؤولين المسيرين بحيث تحدث صراعات حول أشكال التكوين المختلفة بالإضافة إلى الفئات المستفيدة من التكوين، يؤكد المبحوثون على محتوى التكوين حيث أشار احد المبحوثين على أنها تكوينات بسيطة في شكل مبادئ أولية أما عن الانحرافات التي تعرفها عملية التكوين فتتمثل في وضع قوائم بأسماء المتكونين دون استفادة فعلية لرفع ميزانية التكوين ويختلف التكوين أو الاستفادة منه من قسم الآخر فسياسة المؤسسة تميل إلى منح التكوين للقسم الذي لديه نفوذ محصل عليه من الوظائف التابع للرئيس المدير العام، بالإضافة إلى نفوذ ناتج عن علاقات مع فاعلين من خارج المؤسسة.

الجدول رقم (77):يوضح الفئات المستفيدة من التكوين حسب الوظيفة وعلاقتها بالأقدمية في العمل والمستوى التعليمي

القسم	الأقدمية في التكوين / الاستفادة من التكوين من عدمه		الأقدمية والمستوى التعليمي																								المجموع
			شهر-10]						[10-20سنة]						[20 سنة -30سنة]						[30 سنة فما فوق						
			أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	
الصيانة	لكل الفئات	تكرار	2	3				1		2				1	2					2	1	1	1	1		1	18
		النسبة	11,11	16,66				5,55		11,11				5,55	11,11					11,11	5,55	5,55	5,55	5,55		5,55	100
	لفئة دون أخرى	تكرار	1	1	2	4	3	2		1	1	2	4	4	1	1	1	4	4	4		2	2			3	51
		النسبة	1,96	1,96	3,92	7,84	5,88	3,92		1,96	1,96	3,92	7,84	7,84	1,96	1,96	1,96	7,84	7,84	7,84		3,92	3,92			5,88	100
المحجر	لكل الفئات	تكرار	2	2			1	1	4									2					1				10
		النسبة	20	20			10	10	7,84									20					10				100
	لفئة دون أخرى	تكرار	6	3		1			1	2	2	1	4		1	4			1	2	1	1	1		1	3	35
		النسبة	17,14	8,57		2,85			10	5,71	5,71	2,85	11,42		2,85	11,42			2,85	5,72	2,85	2,85	2,85		2,85	8,57	100
الانتاج	لكل الفئات	تكرار	1				1		1		1	1				1		1					1		1		8
		النسبة	12,5				12,5		2,85		12,5	12,5				12,5		12,5					12,5		12,5		100
	لفئة دون أخرى	تكرار	6	4		4	1	7				3	7			2		1			7		1	3		1	47
		النسبة	12,76	8,51		8,51	2,12	14,89				6,38	14,89			4,25		2,12			14,89		2,12	6,38		2,12	100
الموارد البشرية	لكل الفئات	تكرار	5		4	2															2						9
		النسبة	55,55		26,66	22,22															22,22						100
	لفئة دون أخرى	تكرار					4			1	1			1								1	1	1		1	15
		النسبة					6,66			6,66	6,66			6,66								6,66	6,66	6,66		6,66	100
المحاسبة والمالية	لكل الفئات	تكرار				3	2													3				2	1		10
		النسبة				30	20													30				20	16,66		100
	لفئة دون أخرى	تكرار					2													1				2			6
		النسبة					33,33													16,66				33,33			100
تسيير المخزونات	لكل الفئات	تكرار				2	2																				4
		النسبة				50	50																				100
	لفئة دون أخرى	تكرار																	2	2				1			5
		النسبة																	40	40				20			100

القسم		الأقدمية في التكوين / الاستفادة من التكوين من عدمه	الأقدمية والمستوى التعليمي																								المجموع
			شهر-10[						[10-20سنة[						[20 سنة -30سنة[						[30 سنة فما فوق						
			أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	آخر	
القسم التجاري	لكل الفئات	تكرار			2	2																					4
		النسبة			50	50																					100
	لفئة دون أخرى	تكرار									2						2							2			6
		النسبة									33,33						33,33							33,33			100
المجموع		تكرار	23	13	8	18	16	11	6	6	7	7	15	6	4	8	1	8	9	14	11	5	8	12	3	9	228
		النسبة	10,08	5,7	3,5	7,89	7,01	4,82	2,63	2,63	3,07	3,07	6,57	2,63	1,75	3,5	0,43	3,5	3,94	6,14	4,82	2,19	3,5	5,26	1,31	3,94	100
		النسبة	39						20,06						19,26						21,02						

يوضح الجدول رقم (77): توزيع التكوين حسب الاقدمية في العمل والمستوى التعليمي وتعكس أعلى نسبة 39% تكوين لفئات أقدميتها [شهر غلى 10 سنوات [تليها نسبة 21,02 %ونسبة 20,06% ونسبة 19,26% على التوالي فئة [10 سنوات . 20 سنة [وأخيرا فئة [20 سنة . 30 سنة [هذا حسب فئات التكوين مع الأقدمية بالإضافة إلى الأقدمية يتضح أن التكوين لا يختلف حسب المستوى التعليمي فالنسب متقاربة ين 5% إلى 10% أو أقل.

ما يتضح من خلال الجدول أن التخطيط لا يتحكم فيه لا المستوى التعليمي ولا الاقدمية وهذا ما يؤكد مضمون الجداول السابقة لأنه حسب القانون المتعلق بالتكوين يفترض أن يكون التكوين للفئات الأدنى حسب الأقدمية أي عندما يتوظف أحد الفاعلين يستفيد من تكوين بمختلف أشكاله سواء داخل الفئات التي تحتاج فعلا إلى تكوين، فالمؤسسة تتضمن فاعلين الفاعل الذي مستواه التعليمي أدنى يحتاج إلى تكوين متخصص وتكوين غير متخصص وهذا لا يتم حيث لا يراعي المكلفون بالتخطيط للتكوين أن الفئة الأدنى والتي مستواها أقل يحتاج إلى تكوين داخلي لمعرفة أساسيات الوظيفة وهو التكوين الغير متخصص وكذا إلى تكوين حول مضمون الوظيفة وهو التكوين المتخصص.

من خلال الجدول الذي يوضح الفئات المستفيدة من التكوين حسب الوظيفة وعلاقتها بالأقدمية في العمل والمستوى التعليمي من استفادة الفاعلين من التكوين من عدمه اي هل التكوين لكل الفئات أم للبعض، حيث كما سبق الإشارة لا تلعب الأسس المهنية أو التنظيمية دورا في ضبط عملية التوظيف التي بالرغم من استحداث برامج تكوينية تتناسب مع التقنيات الحديثة للإنتاج إلا أن الخلل الذي عرفته المؤسسة أنها لا تتضمن على تقنيات حديثة تتوافق مع التكوين المبرمج في المراكز التي يتم فيها، فهي تتبرمج تكوينات حديثة من حيث المضمون لكن لا يتم تحقيق هدف منها فالعامل البسيط يكون في مبادئ أولية في البرامج الحديثة والفاعلين الآخرين من فئة الإطارات يتكونون في تكوين معمق حول التقنيات الحديثة لكنه لا يخدم الوظائف الفعلية فهي تكوينات لا تتوافق من متطلبات الوظائف التي تتضمنها مؤسسة اسمنت . L'SCAL وبهذا نجد أن التكوين في هذه الأخيرة لا تعتمد لا على الوظيفة أو رتبتها المهنية ولا على الأقدمية ولا على المستوى التعليمي عكس القوانين الخاصة بالتكوين التي تؤكد على ضرورة مراعاة احتياجات الفاعلين من التكوين ضعف التأهيل الناتج عن ضعف المستوى التعليمي، قلة سنوات الخبرة، وكذا من فئة دون الأخرى.

3- الخلل الوظيفي الناتج عن فعالية أو عدم فعالية التكوين:

جدول رقم (78): يوضح نوع التكوين المتبع في المؤسسة

القسم	تكوين في تخصص "ميكانيك، إلكترونيك"		تكوين خارج التخصص "اسعافات أولية، تكنولوجيا متطورة"		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
الصيانة	09	15,25	50	84,74	59	100
المحجر	11	26,19	31	73,80	42	100
الانتاج	10	18,18	45	81,81	55	100
الموارد البشرية	14	66,66	7	33,33	21	100
المحاسبة والمالية	06	37,50	10	62,50	16	100
تسيير المخزونات	02	22,22	07	77,77	09	100
القسم التجاري	03	30,00	07	70,00	10	100
المجموع	55	25,94	157	74,05	212	100

III- انحراف تنظيمي أو جريمة فساد منظمة في عملية الترقية:

الجدول رقم (79): يوضح حصول الموارد البشرية على ترقية من عدمه على مستوى الأقسام

القسم	حصول الموارد البشرية على الترقية		عدم الحصول على الترقية		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الصيانة	29	49,15	30	50,84	59	100
المحجر	30	71,42	12	2857	42	100
الانتاج	24	43,63	31	56,36	55	100
الموارد البشرية	12	57,14	09	42,85	21	100
المحاسبة والمالية	-		16	100	16	100
تسيير المخزونات	01	11,11	08	88,88	09	100
القسم التجاري	-		10	100	10	100
المجموع	96	45.28	116	54,71	212	100

يوضح الجدول حصول الترقية من عدمه في المؤسسة ككل وتعكس أعلى نسبة 54,71 % لا يحصلون على ترقية وتتضمن 100% على التوالي قسم المحاسبة والمالية والقسم التجاري و88,88%، 56,36% 42,85% و28,57% على التوالي قسم تسيير المخزونات، قسم الإنتاج، قسم الصيانة وقسم الموارد البشرية والمحجر مقابل 45,63 % يحصلون على ترقية تتضمن 71,42%، 57,14%، 49,15%، 43,63%، 11,11% على التوالي المحجر قسم الموارد البشرية، قسم الإنتاج وقسم تسيير المخزونات.

من خلال النسب الموضحة أعلاه يتضح أن النسب تتقارب بين حصول الترقية من عدمه وهذا يبرز للوهلة الأولى من خلال النسب، حيث أن الترقية تتم بطريقة طبيعية داخل النسق وأنساقه الفرعية غير أن الواقع الفعلي يخالف الحقيقة التنظيمية التي يفترض أن يعرفها النسق بأن تتم الترقية على أساس سنوات الخبرة وعلى أساس المستوى التعليمي بالإضافة إلى اعتبارات معيارية أو قانونية أخرى، فالترقية كعملية إدارية داخل النسق وباعتبارها مؤشر التجديد الاقتصادي في الجانب البشري تعرف خلل وظيفي سواء تعلق الأمر بالنسبة التي تشير إلى وجود ترقية أو النسبة التي تشير إلى عدم وجودها حيث تتم الترقية في الحالة الأولى لفاعلين على أسس غير معيارية وهم شبكات غير رسمية تشكلت بناءا على مصالح وأهداف خاصة بين الفئات المهنية التي يعرفها النسق، أما فيما يتعلق بعدم حصول ترقية فإن الفاعلين الذين يحصلون على ترقية يعتبرون حسب الفئات المهنية المسيطرة

على المؤسسة فئات منحرفة عنهم، وبهذا يمنعون من الإستفادة من ترقيات رغم امتلاكهم لخبرة وأقدمية وكذا مستوى تعليمي يؤهلهم لذلك، إن شكل الإنحراف التنظيمي الذي يبرز في عملية الترقية يتمثل في التجاوزات القانونية التي حددت أسس وشروط الحصول على الترقية، هذه الأخيرة التي تجاوزتها الفئات المنحرفة حيث خلقت أشكالا غير قانونية تتم وفقها الترقية واعتمدها كقانون بدل القوانين الرسمية.

جدول رقم (80): حصول الترقية على مستوى الفرد، القسم والمؤسسة من عدمه وأسباب الترقية

القسم	حصول الترقية على مستوى افرد، القسم والمؤسسة															المجموع		
	الترقية على مستوى الموارد البشرية داخل القسم				الترقية على مستوى الأقسام							الترقية على مستوى المؤسسة						
	توجد ترقية		لا يوجد ترقية		توجد ترقية				لا يوجد ترقية			توجد ترقية				لا توجد ترقية		
					أسباب قانونية	جهوية	محسوبية	أسباب أخرى	أسباب قانونية	جهوية	محسوبية	من وظيفة إلى تخطيط تنفيذ	من وظيفة تنفيذ إلى تخطيط					
	ت	%	ت	%	ت /%	ت–%	ت–%	ت–%	ت–%	ت–%	ت–%	ت–%	ت–%	ت	%	ت	%	ت
الصيانة	29	16,02	30	16,57	1,65/3	8,83/16	7,7/14	/	1,65/3	4,97/9	9,94/18	11,04/20	4,97/9	30	16,57	181
المحجر	30	23,8	12	9,52	/	7,14/9	16,6/21	/	/	0,79/1	8,73/11	22,22/28	1,58/2	12	9,52	126
الانتاج	24	19,83	9	7,43	/	5,78/7	14,0/17	/	/	8,26/10	17,35/21	3,30/4	16,52/20	9	7,43	121
الموارد البشرية	12	19,04	9	14,28	/	4,76/3	14,2/9	/	/	1,58/1	12,69/8	14,28/9	4,76/3	9	14,28	63
المحاسبة والمالية	/	/	16	33,33	/	/	/	/	/	4,16/2	29,16/14	/	/	16	33,33	48
تسيير المخزونات	1	3,7	8	29,62	/	/	3,7/1	/	/	3,70/1	25,92/7	3,70/1	/	8	29,62	27
القسم التجاري	/	/	10	33,33	/	/	/		/	3,33/1	sept–30	/	/	10	33,33	30
المجموع	96	16,1	94	15,77	1,65/3	5,87/35	10,4/62	/	1,65/3	4,19/25	14,76/88	10,40/62	5,70/34	94	15,77	596

يوضح الجدول رقم (80) حصول الترقية على مستوى الفرد، القسم والمؤسسة من عدمه وأسباب الترقية بين وظيفة تخطيط أو تنفيذ، وتعكس أعلى النسب أو تظهر على التوالي عدم وجود ترقية سواء على مستوى الموارد البشرية أي الأفراد ككل أو على مستوى الأقسام أو على مستوى المؤسسة ككل على التوالي 15,77%، 16,77%، 16,10% على التوالي حصول ترقية على مستوى الموارد البشرية داخل القسم حصول الترقية على مستوى الأقسام والترقية على مستوى المؤسسة.

يتضح من خلال نسب الجدول أن الترقية تتم وفق أسباب غير قانونية هذه الأخيرة التي تم استبدالها داخل النسق الفرعي باعتباره يمثل كل قسم من أقسام المؤسسة وكذا على مستوى النسق الكلي وبين الفاعلين، وتتمثل تلك الأسباب في الأسباب القانونية التي يتم تطبيقها بطريقة غير قانونية أي يتم منحها بطريقة قانونية لفاعلين غير مؤهلين أي تمنح لفاعلين دون الفاعلين المؤهلين على أساس الطبقات المهنية المتشكلة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى سبب آخر يتمثل في الجهوية التي تعكس الانتماء إلى نفس الأصل الاجتماعي أو الانتماء إلى نفس منطقة السكن التابعة للمسؤولين أو التكتلات المسيطرة أو الانتماء إلى نفس منطقة تواجد المؤسسة أي . رايس حميدو . وكذا سبب آخر يتجسد في المحسوبية التي تشير إلى ذلك، بالإضافة إلى الأشكال الأخرى يعرف نسق المؤسسة ترقية في المستوى الأخير غير أن الفرق بين أسس الترقية المعتمد على مستوى الفاعلين ومستوى كل قسم ومستوى المؤسسة ككل يكمن الفرق في الأساس الذي تم اعتماده في الحصول ومنح الترقية يتمثل في مستوى الترقية أي من وظيفة تخطيط إلى وظيفة تنفيذ والعكس حيث تتم في هذه الحالة إما على شكل عقوبات أو إجازات أما الحالة الأولى فتعكس الترقية من وظيفة تخطيط إلى وظيفة تنفيذ والعكس حيث يعاقب الفاعلون الذين يعيقون حركية النسق في تحقيق أهدافه بنقلهم إلى وظائف أعلى من حيث الترتيب الهرمي وأدنى من حيث الأجر بالإضافة إلى ترقية من تنفيذ إلى تخطيط في إطار العقاب لنفس الفئة من الفاعلين لتحقيق عجزهم وتحويلهم إلى فئات تنسب في انحراف أهداف النسق نتيجة لنقص المؤهلات المهنية وهذا ينتج بالضرورة عقاب قانوني وتتمثل الحالة الثانية في تطبيق عملية الترقية في الاتجاهين بهدف الإجازة وهذا الجانب يندرج في جانب غير قانوني كما سبق الإشارة يتمثل منح إجازات لفاعلين غير مؤهلين بأسباب أو وفق طرق غير قانونية.

الجدول رقم (81): يوضح حصول الترقية من عدمه على أساس المستوى التعليمي والقائمين بالترقية

القسم	حصول الترقية من عدمه		القائمين بالترقية و المستوى التعليمي																																	
			أمي										إبتدائي										متوسط											
			PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية		PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية		PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية	
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الصيانة	حصول ترقية	أسباب قانونية	3	75																																
		الجهوية					2	16,66															1	8,33			5	47,66			2	16,66		
		المحسوبية			3	27,42									2	14,28																		
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية			2	28,57									3	42,85																		
		المحسوبية			2	12,5									3	18,75																		
		أخرى																																
المحجر	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية					2	50																										
		المحسوبية			4	13,33									4	13,33			6	20									5	16,66				
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية			6	75									2	25																		
		أخرى																																
الإنتاج	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية	2	9,09	2	9,09																												
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية	4	100																														
		الجهوية																																
		المحسوبية	3	12,5	3	12,5									4	16,66					2	8,33												
		أخرى																																
الموارد البشرية	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية	3	25	2	16,66									1	8,33					2	17												
		أخرى																																

الموارد البشرية	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
المحاسبة و المالية	حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
تسيير المخزونات	حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
القسم التجاري	حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية																																	
		أخرى																																	
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																	
		الجهوية																																	
		المحسوبية							33,33	2																									
		أخرى																																	
المجموع			**15**	**7,07**	**24**	**11,32**	**4**	**1,88**											**8**	**3,77**	**14**	**6,6**	**6**	**2,83**	**2**	**0,94**	**1**	**0,47**	**9**	**4,24**	**5**	**48**	**5**	**17**	**2**	**17**	
									33,33	3				22,22	2																					

القسم	حصول الترقية من عدمه	القائمين بالترقية و المستوى التعليمي																														المجموع	
		ثانوي										جامعي								مستوى آخر													
		PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية		PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية		PDG		نقابة		تكتلات عمال		الكل		أطراف خارجية			
		ت	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	ت	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
الصيانة	حصول ترقية	أسباب قانونية								25	1																						4	100
		الجهوية																		16,66	2												12	100
		المحسوبية				21,42	3					14,28	2									14,28	2									14,28	14	100
		أخرى								100	3																						3	100
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية										100	3																				3	100
		الجهوية	2																														7	
		المحسوبية										12,5	2			18,75	3									31,25	5			6,25	1		16	100
		أخرى																																
المحجر	حصول ترقية	أسباب قانونية	2	50																													4	100
		الجهوية										10,33	3	13,33	4											10	3	3,33	1				30	100
		المحسوبية																																
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية			100	2																											2	100
		المحسوبية	2	9,09	3	13,63	1					9,09	2	22,72	5							22,72	5										22	100
		أخرى																																
الإنتاج	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية																																
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																															4	100
		الجهوية																										100	3				3	100
		المحسوبية	3	12,5	2	8,33	2	12,5	2					8,33	2																		24	100
		أخرى																																
الموارد البشرية	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية	1	8,33								16,66	2	8,33	1																		12	100
		أخرى																																

الموارد البشرية	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية	2	22,22																						2	22,22							9	**100**
		أخرى																																
المحاسبة و المالية	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية																																
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية	2	100																														2	**100**
		المحسوبية	4	28,5	3	21,42							4	28,57	3	21,42																		14	**100**
		أخرى																																
تسيير المخزونات	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية			1	100																												1	**100**
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية			2	25									4	50										2	25							8	**100**
		أخرى																																
القسم التجاري	حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية																																
		المحسوبية																																
		أخرى																																
	عدم حصول ترقية	أسباب قانونية																																
		الجهوية													4	100																		4	**100**
		المحسوبية	2	33,33									2	33,33																				6	**100**
		أخرى																																
المجموع			**20**	**9,43**	**16**	**7,54**	**3**	**1,41**	**2**	**0,94**	**4**	**1,88**	**20**	**9,43**	**23**	**10,48**	**3**	**1,41**					**11**	**5,18**	**14**	**6,6**					**1**	**0,47**	**212**	**100**

يوضح الجدول السابق حصول الترقية من عدمه على أساس المستوى التعليمي والقائمين بالترقية ويتضح من خلال الجدول وانطلاقا من الجداول السابقة التي تحدد وجود الترقية من عدمه وأسس الترقية أن عملية الترقية تجاوزت الطرق القانونية بشكل مطلق وتثبت طرق حديثة إذا ما قارناها بما هو موجود قانونيا تعتبر طرق غير قانونية حيث تفرضها فئات مهنية أعادت تشكيل نفسها في شيكات غير رسمية وتتدخل فيها كما أن المستوى التعليمي ألغي كمؤشر أو شرط أساسي لعملية الترقية وهذا ما يؤكده الجدول أن الترقية تتم في كل المستويات التعليمية، ويبرز الجدول حصول الترقية من عدمه من طرف الفئات أو الشبكات المتنوعة لا يتم باعتماد المستوى التعليمي بل يلغى هو الآخر لتبرز معايير أخرى تتمثل في الجهوية، المحسوبية وطرق أخرى تتمثل في منح رشوة للحصول على ترقية [1] وبهذا يظهر أن عملية الترقية تتم بوسائل تخلق انحرافات تنظيمية تتمثل في اعتماد المحسوبية، الجهوية، بالإضافة إلى منح رشوة والتي عرفت تسليط عقوبات على بعض الفاعلين وبهذا أصبحت جريمة عاقب عليها القانون بسجن فاعلين من داخل المؤسسة.

حسب ما تشير إليه الأعمال الحديثة "لبيتر سوندرز" في نظريته الشمولية لليمين الجديد في علم الاجتماع، فإن أكثر أنماط المجتمع كفاءة وعدلا هو الذي ينهض على السوق الحرة وتكافؤ الفرص، وعلى الرغم من التزامه تكافؤ الفرص فإنه يؤكد على اللامساواة الطبيعية أو البيولوجية، بمعنى أن الأفراد موهوبون بقدرات عقلية وغيرها من القدرات بطريقة مختلفة ومتفاوتة، ومن ثم يبرز نظام التدرج الطبقي... تجسيد عادل للامساواة الطبيعية بين الأفراد،[2] إن ما تختلف فيه أفكار هذا الأخير عن منظري النظريات البنائية ميدان الدراسة نجد أنه ينطلق أو يهتم بالبناء بتوجيه سلوكات فاعليه حيث يجسد الفكرة اللامساواة الطبيعية الذي يبرز من خلال الترقية التي تتم بطريقة متفاوتة بين مختلف الفئات أو الطبقات المهنية للفاعلين داخل البناء وأنساقه الفرعية إذ يفترض أن الجزء الأغلب هو البناء والأنساق التي لها حاجات ولزوميات يتعين تلبيتها واشباعها لضمان البقاء والاستمرار للنسق بتلبية متطلبات الفاعلين من عمليات الترقية التي تخلق في حالة عدم تجسيدها في بناء متوازن ووفق نظام مهني، غير أنه ما حصل في البناء ميدان الدراسة يتمثل في الاحتفاظ بالبناء حسب ما تم تخطيطه لكن مع تغيير ما هو رسمي بغير الرسمي وذلك عن طريق خلق أنساق غير رسمية يسيرها فاعلون ساميون مكلفون بمهام غير رسمية أي أن الترقية حسب النظام العام لبناء المؤسسة تجسده هيئات تتمثل في مديرية الموارد البشرية على خلاف ما يحصل في مؤسسة . رايس حميدو . للإسمنت حيث تتم الترقية كعملية من طرف النقابة أو بعض الجماعات الضاغطة من تكتلات العمال، كما يتدخل فيها أطراف خارجية كمسؤولي مؤسسات عمومية أخرى نظرا للمصالح المشتركة بين مختلف

[1] معطيات من مقابلة مع رئيس مصلحة الميكانيك، الساعة 9:00، مؤسسة اسمنت العاصمة . رايس حميدو . 2009.

[2]Davis, K. DW. Moore." **Someprinciples of stratification**". American SociologicalReview, 10 (02), 1945,PP 242-249.

الفاعلين المتدخلين في عملية الترقية كما أن هذه الأخيرة حسب ما توضحه الجداول التي تعكس عملية الترقية والقائمين بها تتم بوسائل غير رسمية تتمثل في تقديم رشوة للحصول على ترقية أو اعتماد الابتزاز والتهديد، أي تم خلق أشكالا انحرافية في إطار الحصول على الترقية هذه الأشكال التي تعتبر انحرافات تنظيمية تطور في أجزائها إلى جريمة منظمة حسب المنظور القانوني، بحيث تم ابتزاز عمال بسطاء وتهديدهم في حالة اعتراضهم عند عدم استفادتهم من الترقية، مما أدى خلق صراعات تنظيمية شكلت حلقة متداخلة تؤسسها معادلة صراع تنظيمي ينتج انحرافات تنظيمية تتم بوسائل متنوعة كالرشوة، الابتزاز والتهديد وغيرها من الوسائل التي توضحها الجداول السابقة، تتطور بعضها إلى جرائم منظمة، ينظمها فاعلون سواء بشكل فردي أو جماعي من تكتلات شبكات مهنية رسمية وغير رسمية غير أن ما يجدر الإشارة إليه أنه حسب ميدان الدراسة وحسب ما تشير إليه النظريات السوسيولوجية التي تجسد هندسة المجتمع بمؤسساته وعلى وجه الخصوص النظرية البنائية الوظيفية أن المؤسسة كبناء أو نسق تتكون من أجزاء هذه الأجزاء في المؤسسة تتمثل في مختلف أقسامها، قسم الموارد البشرية، قسم الصيانة، قسم الإنتاج، قسم المحاسبة والمالية، القسم التجاري والمحجر، تتبادل التأثير فيما بينها وترتبط فيما بينها بتحقيق لزوميات ومتطلبات البناء الكلي . المؤسسة . للمحافظة على بقائها في حالة طبيعية أو حالة التوازن، والحديث في المؤسسات المعاصرة وبصفة عامة والمؤسسة ميدان الدراسة بصفة خاصة، إن ما تعتبره النظرية البنائية الوظيفية خللا وظيفيا كالانحرافات التنظيمية سواء تطورت إلى جريمة تنظيمية أم لا والناتجة عن الصراعات التي خلفت فسادا تنظيميا تحولت إلى أهم عناصر تحقيق التوازن حيث يتقبل الفاعلون داخل النسق بالتراضي أو الإلزام تلك الانحرافات التنظيمية بمؤشرات لا يفقد فيها البناء بأنساقه الجزئية توازنه فالمؤسسة العمومية الجزائرية تحقق أهدافها كبناء كلي، كما أن الفاعلين داخل الأنساق بالرغم من أن الهدف الأول في انتمائهم للبناء الكلي يتمثل في تحقيق المنفعة حسب ما أكدت عليه النظريات السابقة التي تشير إلى النزعة النفعية أو النزعة الوضعية إلا أن الواقع الحديث للمؤسسة كبناء فرض على الفاعلين لا إراديا تجاوز النظرة النفعية حيث يحتفظ الفاعلين داخل الأنساق بوظائفهم رغم عدم حصولهم على أهدافهم كالترقية المهنية إلا أنهم يواصلون أداء مهامهم لاستمرار توازن الأنساق هذا التوازن الذي يتم باللاتوازن فقد معيار تحقيق الأنساق لأهدافها، ويعتبر التساؤل الذي طرحة "بارسونز" عند بناءه النظرية والمتمثل في هل يسلك الناس دائما سلوكا عقليا ؟ وهنا ينطبق تساءل على الوضعية الحالية للمؤسسات حيث عرفت سلوكات غير عقلانية وبالرغم من ذلك تتحقق أهدافها وهذا إنما يتجسد كما سبق الإشارة إلى استحداث الأنساق لوسائل لتحقيق أهدافها حتى وإن تعارضت تلك الوسائل مع ما هو رسمي أو قانوني، بالإضافة إلى تساؤله كيف يتحقق النظام ويصبح ممكنا في عالم غير منضبط؟ وهنا عرض أن هناك وظائف غير رسمية في المؤسسة تعرف بالوظائف الرمزية المعقدة للعقل البشري تفرز سلوكات تترجم كيفية تحقيق التوازن في البناء الكلي بمختلف أنساقه.

إن عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية عرفت تجاوزات خطيرة سواء في نوعية المناصب واحتياج المؤسسة لها أو في طريقة التوظيف وكل الجوانب المتعلقة بهذه العملية، فقد ألغيت القوانين بشكل مطلق وحلت محلها أعراف وسلوكات غير رسمية تجسدت في إنحرافات وجرائم تنظيمية تحولت إلى قانون تسير به هذه العملية على مستوى المؤسسة وأقسامها وصولا إلى الأهداف المسطرة والتي تحولت إلى أهداف خاصة لا تخدم المؤسسة في أي هدف من أهدافها.

وتعتبر الرشوة التي يعتمدها الفاعلون في المؤسسة ميدان الدراسة بالإضافة إلى الاختلاس أو سرقة أحد أشكال الفساد المالي وهي جرائم تنظيمية ومنظمة يعاقب عليها القانون بالإضافة إلى تقديم الخدمات أو تأمين خدمات غير شرعية مثل تأمين رخص الإسمنت التي يتم بيعها مقابل مبالغ مالية أو تقديم خدمات أخرى في إطار التبادل غير المشروع، بالإضافة إلى أسلوب منح قروض للعمال ذوي الدخل الضعيف لابتزازهم بها في حالة عدم تقديم خدمات إنتخاب النقابة أو تركيزها أو عدم المساعدة أو الصمت في حالة رؤية أفعال غير مشروعة، وإذا انطلقنا من التعريفات السابقة للجريمة المنظمة والإنحراف تبرز التعريفات السوسيولوجية أن هذه الأفعال عبارة عن جرائم منظمة لأنه حسب ما عرفها سندرلاند [1] بأنها كل فعل ينافي القانون وإصدار القضاء حكما بإدانته، بالإضافة إلى ذلك يؤكد علما الإجرام أن ذلك الشرط غير كاف وأنه تعتبر جريمة ومجرم ليس فقط ما يدخل في إطار المحاكمة والعقوبة، بل يدرج ضمنهم من ارتكبوا الجريمة ومن هم في طور التحقيق أي بمجرد مخالفة القانون يشير المختصون في علم الإجرام إلى أن عملية السلوك الإجرامي تتم من خلال الاتصال الإجتماعي أو بالتداخل والتفاعل بين الفرد وأشخاص آخرين، وهذا يتيح التوصل إلى نتيجة مؤداها الاتصالات غير الشخصية والتي تؤدي إلى تكوين السلوك الإجرامي[2] ويؤكد كذلك المختصون أن السلوكات المنحرفة أي الإنحرافات التنظيمية إذا تكررت تتحول بالضرورة إلى سلوكات إجرامية أي جرائم منظمة، أي التكرار في الإنحراف يدفع في حالة ملازمته بشكل دائم والاستمرار فيه إلى طريق الجريمة دون جدل بمعنى كلما طالت مدته كلما تدعم بذلك نحو الإنحراف وهذا الأخير بخلق لا محالة جريمة منظمة [3] ذلك أن كل من الإنحراف والجريمة عبارة عن أفعال لا تنفصل عن أدوار الفاعلين وهي مرتبطة مع بعضها في أنساق مختلفة، هذه الأنساق التي تتشكل من مجموعة وحدات تتضمن أفعال أولئك الفاعلين بمختلف تشكيلاتهم وتكتلاتهم من عمال ونقابة وPDG أو البيئة الخارجية تلك الوحدات التي تقوم على التبادل والتفاعل فيما بينها مما ينتج عنه السلوكات الإنحرافية التي تنطلق من العمليات التي تتضمنها المؤسسة كبناء كلي والمتمثلة في التوظيف، التكوين والترقية وهي العمليات التي تشكل أو تخلق عند حدوثها

[1] – خلف محمد، **مبادئ علم الإجرام**، دار المعرفة، القاهرة، 1986، ص29.

[2]– جعفر علي، **علم الإجرام والعقاب، دراسة تحليلية لظاهرة الإجرام والسياسة العقابية**، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1992، ص30-31.

[3]– خلف محمد، نفس المرجع السابق، ص42.

صراعات نتيجة تضارب المصالح بين الفاعلين هذا ما يدفعها إلى خلق وسائل متنوعة منها المؤشرات السابقة الذكر الاختلاس، الرشوة، الابتزاز والتهديد للتحكم في العمليات السابقة الذكر والجداول الموضحة سابقا تعكس الطرق التي يتم بها التوظيف والقائمين به وكذا التكوين لأي فئة وما أهدافه والترقية من يستفيد منها، وكل تلك العمليات وهي عبارة عن أبنية تعكس الأفعال الهادفة والغير هادفة ذلك أنها تتضمن أكثر سلوك أي السلوك المنظم معياريا أين يتم إصدار القرارات الفردية سعيا وراء الأهداف، غير أن الأشكال الحديثة لحدوث تلك الأفعال والوصول إلى الأهداف تتم كما سبق الذكر بأفعال غير شرعية اكتسبت الصفة الرسمية لأن الأبنية تسير بوجودها وتحقق أهدافها ولا تكون تلك الأفعال غير الشرعية خللا وظيفيا لأداء النسق وظائفه، وهذا ما تؤكده النظريات السوسيولوجية حيث تشير إلى افتراض نسق جديد يدخل في تكوين الفعل وهو نسق الشخصية أي النسق الذي يخدم المصالح الشخصية ويخلق أفعالا غير رسمية والذي يتضمن العلاقات المتداخلة المنظمة بين الحاجات وقدرات الفاعلين، ذلك النسق الذي يرتبط مع مختلف الأنساق الإجتماعية سواء كانت مؤسسات أو غيرها، لتتداخل فيما بينها لتحديد المطالب الوظيفية لكل نسق ذلك أن الأنساق المؤسسية تعتمد على وظائف رسمية وهي الوظائف أو ما اصطلحنا عليه في دراستنا العمليات الإدارية كما تعتقد وظائف غير رسمية، وهي الوظائف التي عرفتها مؤسسة إسمنت العاصمة – رايس حميدو – وظائف تعتبر بمثابة وسائل غير رسمية تحقق بها أهدافها والتي تتمثل في المشكلات الداخلية لعناصر كل من الفعل والنسق وأصبحت مطلبا ضروريا لبقاء المؤسسات كأبنية كبرى أو كلية، ليتحقق بذلك التكامل بين النسق الرسمي والنسق غير الرسمي وكذا التكامل بين الفعل الرسمي والفعل غير الرسمي، حيث تحققت درجة من الإتساق والإنسجام بين الفاعلين والمكونين للأفعال المختلقة والمتناقضة حيث أدوا أدوارهم حسب مطالب النسق أي أن الأنساق المتجسدة في المؤسسة كبناء كلي وأقسامه، قسم الإنتاج، قسم الصيانة، قسم تسيير المخزونات، قسم الموارد البشرية، القسم التجاري والمحجر تتضمن فاعلين يقومون بأفعال رسمية أي يؤدون وظائفهم بمهامها في إطار الحدود القانونية وتتضمن فاعلون يقومون بأفعال غير رسمية في إطار الأفعال الرسمية أي في إطار الوظائف الرسمية يقومون بأفعال الإختلاس وتقديم الرشوة، الابتزاز والتهديد وغيرها من الأفعال التي مارسها فاعلو المؤسسة سواء كان إطارات أو أعمال بسطاء أو في إطار التكتلات لتسيير العمليات الإدارية، وقد حصل تكامل واندماج بين الفعلين المتناقضين وخلق تجانس سواء بالإلزام أو القبول، وإذا كانت النظريات قد أشارت إلى أن الأنساق الاجتماعية ملزمة أن تتجنب الالتزام بالأنماط التي تفشل في تحديد الحد الأدنى للنظام أو تفرض مطالب مما يولد الإنحراف والصراع فإن الأبنية الحديثة حولت الإنحراف والصراع إلى وسيلة يحقق بها النظام بمعناه الحديث أي أن الحد الأدنى للنظام متوفر بتوفر وسائل كانت تعتبر بالوسائل حيث تشير وتؤكد على فكرة تكوين النظام والذي بدوره يشير إلى أنماط مستقرة نسبيا نتيجة تفاعل الفاعلين سويا في مختلف المراكز، هذه الأنماط التي تخضع للمعايير السائدة مهما كانت صفتها والتي يواجه فيها بعض الفاعلين الذين لديهم توجيهات مختلفة مواقف يتفاعلون داخلها حيث يكيف الفاعلون فيها توجهاتهم فيما بينهم عن طريق المعايير.

أما في ما يتعلق بالتكوين كأحد العمليات الإدارية والتي تجسد عند تطبيقها مؤشرات الفساد التنظيمي من انحرافات تنظيمية أو جرائم منظمة نتيجة الصراع التنظيمي لعدم الإستفادة من التكوين أو الإستفادة منه، فإن من يميز القوانين الموضحة سابقا حول التكوين فأول ما تظهر أنها قوانين دقيقة غير أن الواقع عكس ذلك والجداول الخاصة بالتكوين تؤكد الأشكال الواقعية للتكوين والانحرافات التنظيمية أو الجرائم التنظيمية الحاصلة فيه، وبالرغم من النصوص التنظيمية المنظمة لتلك العملية دقيقة وواضحة إلا أن الخلل الوظيفي يكمن في تطبيقها وهذا يعود إلى انتشار فئات المهنيين الخارجين عن القانون بسببه عدم احترام التشريعات واستبدالها بالمحسوبية وتوزيع النفوذ بين مختلف فئات المؤسسة، وحسب إشارة بعض المبحوثين فإن التكوين كعملية لا يستفيد منها من يحتاجها وإنما تحكمها هي الأخرى الأسس غير القانونية على الرغم من أن التكوين يعتبر تحفيز ومحرك يدفع الفاعل إلى تحقيق متطلباته الوظيفية ورغباته للتمكن من المنصب أو الوظيفة التي يجسدها في المؤسسة [1] بحيث يعتبر التكوين أحد المحفزات المادية غير المباشرة غير أن البناء التنظيمي وفاعليه لا يعتمدون معايير التوزيع العادل لعمليات المؤسسة فقد أوضحت دراسة جزائرية أن هناك جماعات خفية..... الصراع وثبت الأفعال الإنحرافية الأمر الذي نتج عنه تلك الفئات المهنية والذي نتج عنه انقسامات بين تلك الفئات بالرغم من انتمائها لنفس النسق، بالإضافة إلى النقابة التي تعتبر عنصر فعال في تلك الإنقسامات، وتعتبر هذه الأخيرة أخطر أشكال المافيا الصناعية بحيث تخلت عنها مهامها المهنية بعدم الإلتزام الوظيفي وتحكمت في كل العمليات المؤسساتية التوظيف، التكوين والترقية.[2]

[1]- Jean – Hène Edighoffer, **précis de gestion d'entreprise**, Edition Nathan, Paris, 2001, P104

[2]- Ali el kenz, **an fil de la Grise**, entreprise national de livre aller- 1993:

IV- لمحة عن الجريمة المنظمة وعلاقتها بالمؤسسة العمومية الجزائرية:

نشأت الجريمة المنظمة مع نشأة المافيا الإيطالية الصقلية في أواخر القرن 13، هذه الأخيرة التي اتخذت كستار للمنظمات الإجرامية وذلك في إطار السرقة، الكسب المادي وغيرها من الأعمال المشروعة وتعرف المافيا في صقلية باسم "كوز أنوسترا" "cosanostra" وهو ما عين باللغة الإيطالية أمورنا الخاصة وهي تزداد قوة كلما ضعفت سلطة الحكومة، وازداد نفوذ هذه المنظمات الإجرامية مع ظاهرة الهجرة الداخلية والخارجية، حيث رحلت اليد العاملة من " صقلية وكاتانيا ونابولي " إلى المناطق الصناعية ثم إلى " الولايات المتحدة الامريكية وألمانيا " منذ عام 1870، ومن هنا كان ظهور المافيا الأمريكية عند حظر بيع وصناعة المشروبات الكحولية وزادت العلاقة الوثيقة بين أجنحة المافيا في و.م.أ وإيطاليا، لتتطور هذه الهيئات الإجرامية بشكل سريع عند افتتاح الأسواق ومرحلة اقتصاد السوق ونشوء الإتحاد الأوروبي سنة 1992 الذي سمح بحرية مرور البضائع والأشخاص بين دول الإتحاد أضف إلى ذلك ضعف سلطة حكومات الدول وبروز مشاكل التنمية في الكثير من دول العالم الثالث أتاحت للجريمة المنظمة توسيع أنشطتها ونطاق عملياتها، لتبرز بعدها عصابات إجرامية جديدة منها ظهور ما يسمى "بالمثلثات العينية" في منتصف القرن 17 عن طريق عدد من الرهبان البوذيين وهي جماعة سرية جعلوا شعارها مثلثا متساوي الأضلاع يرمز إلى السماء والأرض والإنسان، لتنحرف بعدما كان هدفها دينيا وتتجه إلى الجريمة المنظمة، كما ظهر في أواخر القرن 17 ما يسمى بالياكوزا اليابانية والتي تأسست عبر جمعيات تهتم بالألعاب الرياضية القتالية (الساموراي) ومع الوقت صار التنظيم أكثر دقة وهرمية وتحولت الياكوزا اليابانية عن مسارها لتركز نشاطها في مجال البغاء، تهريب المخدرات والأسلحة والإحتيال وغسل الأموال في جنوب شرق آسيا كما ظهر أثر التفكك الإتحاد السوفياتي في المنظمات الإجرامية الروسية وتتألف هذه المجموعات من تحالفات غريبة لمجرمين محترفين وأعضاء سابقين في الحزب الشيوعي وأجهزة الأمن وتضم في صفوفها إختصاصيين على درجة عالية من التدريب كخبراء الإحصاء وغسل الأموال ويندرج تحت لفظ المافيا الروسية عدة منظمات، غير أن التطرق إلى هذه المنظمات الإجرامية لا نهدف من وراءه عرضها لمجرد العرض ولكن لتوضيح هل ما يحدث في المؤسسة العمومية الجزائرية الصناعية إنحرافات تنظيمية أو جرائم منظمة وإذا انطلقنا من التعريف الذي حددته اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة واعتمد من طرف الجمعية العامة لها بتاريخ 2000/11/15 بأنها [1] أفعال ترتكبها جماعة إجرامية منظمة ذات هيكل تنظيمي موجود لفترة من الزمن وتعمل بصورة متضافرة بهدف ارتكاب واحدة أو أكثر من الجرائم الخطرة والأفعال المجرمة من أجل الحصول بشكل مباشر أو غير مباشر على منفعة مادية وانطلاقا من هذا التعريف تتحدد أهم خصائص الجريمة المنظمة في التنظيم الجماعي والبناء الهرمي أي لاعتبار أي نشاط جريمة منظمة يجب أن تكون جماعة لها هيكل تنظيمي وهذا ما يتوفر في الجماعات المتشكلة في

[1]- وزارة العدل، **النيابة العامة التمييزية، نشأة الجريمة المنظمة غير الوطنية وطرق مكافحتها**، الجمهورية اللبنانية، ص5.

المؤسسة العمومية الصناعية وهي تعتمد على الهيكل التنظيمي الرسمي للمؤسسة لممارسة نشاطها الإنحرافية والإجرامية في عمليات التوظيف الترقية والتكوين وذلك بمنح رشوة، تهديد، ابتزاز وغيرها، تخضع هذه الجماعة لقاعدة هرمية، ويشار أن ما تتميز به المجموعات الإجرامية أنها تمارس أنشطة مشروعة كوظائف ظاهرة تختفي وراءها وظائف كامنة غير مشروعة، تتم بطريقة الإلزام تحت طائلة إنزال أشد العقوبات بحق المخالفين والتي قد تصل إلى الموت، إن الإشارة إلى عنصر الجريمة المنظمة في مؤسسة عمومية جزائرية يبدو غريبا من حيث التسلسل ولكن هذا صحيح فالمافيا التي أشرنا إليها والإرهاب المزعوم سواء على المستوى الخارجي أو الداخلي ما هي إلا سياسات فرضتها جهات معنية من أجل زيادة نفوذها وسلطتها وكيف ذلك بامتلاك أموال طائلة، أين يحدث ذلك؟ في مؤسسات تدار أموال طائلة منها المؤسسات الصناعية خاصة الإنتاجية منها فعلى سبيل المثال يشار إلى الرشوة بأنها ليست ظاهرة منفردة وغير عادية في نظام معين بل هي أساس وجود الأنظمة الفاسدة وغايتها أو إحدى غاياتها لممارسة الحكم[1] حيث تؤكد الأفكار أن الفساد الجزائري يظهر في اختلال سير المؤسسات بالإضافة إلى أفكار متذبذبة يبرزها رواد النظريات الإجرامية والذين من بينهم العالم الهولندي [2] "وليم أدريان بونجيه" الذي اتجه إلى تفسير الظاهرة الإجرامية على أنها ظاهرة اجتماعية، ترتبط بعوامل اقتصادية... وأن النظام الرأسمالي هو العامل المسبب للسلوك الإجرامي وتعتمد على فكرة قوامها الجماعة الواحدة، ذات إيديولوجية تتصف بالتنظيم والاستمرارية، يطلق عليها جريمة منظمة أو جريمة تنظيمية، وأدرج ضمنها تقديم رشاوي، استقطاب ومشاركة موظفين عموميين لممارسة الأفعال الإجرامية، ذلك أنه انطلاقا من تعريف الجريمة المنظمة بالتسميات المماثلة لها كالجريمة التنظيمية والجريمة العابرة للحدود فإنه تعتبر جريمة منظمة كل المصطلحات الوصفية التي تطلق على قائمة من الجرائم والسلوكات الإنحرافية، ذلك أن الجرائم التي يرتكز الأفراد والجماعات والتي تتم في إطار مؤسستي منظم مستمر [3] بالإضافة إلى أنها عبارة عن جماعة مستمرة من الأشخاص الذين يستخدمون الإجرام والعنف والإدارة للإفساد والحصول على منافع مادية والاحتفاظ بالسيطرة [4] إن المتتبع للمفاهيم الجريمة المنظمة والفساد بأشكاله والذي يعتبر مصدر الجريمة إنما يكشف التداخل بين المؤشرين ذلك أن انحراف الموظف عن تحقيق الأهداف التي رسمتها له القوانين والأنظمة والتي بدورها تتلخص في الوصول إلى أهداف المؤسسة وعدم استغلاله لمهام وظيفته لمصلحته الشخصية أو مصلحة فاعلين آخرين وهو الهدف الذي عمل فاعلو الجريمة المنظمة على نشره داخل المؤسسات ذلك عن طريق اختراق المؤسسات مهما كان طابعها واختراق إدارتها عن طريق إفساد الموظفين بتقديم

[1] – العقيد محمد سمراوي، **واقع سنوات الدم**، ص 37 إلى 47 عن الموقع الإكتروني http://www:algeriachannel:net، 2009.

[2] – محمد شلال العاني، **علم الإجرام والعقاب**، ط1، دار المسيرة، عمان 1998، ص92.

[3] محمد شلال العاني، **نفس المرجع**، ص92.

[4] – Contining collectivity of person who utilize criminality, violence and a willingness to corrupt to gain profit and maintain power Albanese, G **organized crime in America**: cinnati: amderson, 1985, P19:

رشاوي وتجسيدهم لخدمتهم إنما يخلق معه تصدير تلك الجرائم المنظمة للمؤسسات وبيئتها الداخلية فالموظف الذي تقدم له رشوة لصالح تقديم خدمة سيطلب رشوة لتقديم خدمة وهنا إنما تصدير نمط ثقافي إجرامي تجسد معه بناء نسق خاص بالجريمة المنظمة المتطورة من الإنحرافات التنظيمية وذلك ما أشار إليه الأمين العام السابق للأمم المتحدة "بطرس غالي" [1] في مقال له في جريدة الأهرام المصرية أن الجريمة المنظمة تسمم مناخ العمل في مجال رأس المال... يرشون المسؤولين واختراقهم في الأجهزة العمومية للدولة، إنما ما توضحه الأفكار السابقة هو التداخل بين المنظمات الإجرامية والمؤسسات التابعة للدولة مهما كان نشاطها وذلك بتصدير النشاط الإجرامي إليها بوسائل متنوعة رسمية وغير رسمية وبوظائف كامنة وظاهرة، وهذا ما يؤكد أن المؤسسات الجزائرية عرفت تأسيس أنساق للجريمة المنظمة.

[1] – جهاد محمد البريزات، **الجريمة المنظمة**، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص31.

V- الاستنتاجات

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال جداول الفرضية الأولى والتي تشير إلى أن الفساد التنظيمي في المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية تشكل انحرافات تنظيمية تتطور في أحد أشكالها الأخرى انحرافات تنظيمية أظهرت الجداول والمعطيات التي تم التحصل عليها المعطيات الميدانية التي تم بنائها في جداول أو معطيات نتجت عن تحليل محتوى مقابلات وحالات شهدتها المؤسسة ميدان الدراسة أن الفساد التنظيمي عرف أو ترجم إلى شكلين في ميدان الدراسة البناء الكلي المتمثل في مؤسسة الإسمنت رايس حميدو الشكل الأول انحرافات تنظيمية تخللت كل العمليات الإدارية للأنساق الفرعية أي الأقسام، المصالح والأنساق الفرعية الأخرى هذه الانحرافات اعتبرت الوسيلة الأساسية في بناء هيكل تم تأسيسه بدقة، بناء له قوانينه التي هي الأعراف الرسمية والغير رسمية، فاعلية الفئات المهنية التي شكلت طبقات متفاوتة، هيكلة المؤسسة بأقسامها ومصالحها كذا المحيط الخارجي المتمثل في السوق والسوق السوداء بالإضافة إلى فاعلي السوق الوداء وفاعلي البنية الخارجية، وقد تجسد الفساد في شكله كانحرافات لبقاء الأفعال التي يمارسها الفاعلين خروج عن المعايير والقواعد القانونية هذا يمنحها صفة الانحراف التنظيمي لأي لوكاته لا تخضع للعقاب حسب منظور القانونيون الذين يعتبرون الجرائم التنظيمية هي انحرافات في حالة عدم توفر العقاب ذلك ان هذه الانحرافات هي ثمرة طبيعية داخل بناء أنساقه المختلفة يسيرها فاعلين يسعون لخدمة مصالحهم الخاصة وسلوكات سلبية كما ان غياب العقاب يعود إلى اللامبالاة واخفاء هذه السلوكات لأن المصالح متداخلة بين الفئات أو الطبقات المهنية التي ترتب فيها أولئك الفاعلون والذين يعتمدون على أسلو التهديد والابتزاز لإسكات الآخرين وهذا نتيجة غياب المساءلة القانونية مع وجود الثغرات في مختلف القواعد والتشريعات بالإضافة إلى تبني الأعراف غير الرسمية وعدم استنكارها والذي يعود إلى أسباب ذاتية تتعلق بشخصية العناصر الفاعلة في الانحرافات وقلة الرقابة الداخلية بل وانعدامها تماما في ميدان الدراسة وانتشار..... والفوضى واستجابة دائما للمصلحة الخاصة والربح السريع بحيث يتم انتهاك قواعد السلوك الاجتماعي فيما يتعلق بالمصلحة العامة مما أدى إلى حدوث خلل في النظام الداخلي والذي سببه الخلل في النظام القيمي للفاعلين وخلق بدوره سلوكات منحرفة تصل إلى الاعتداء من طرف الموظف العام على المصلحة العامة والاستغلال..... والخاطئ للوظيفة التي يمارسها كواجب تنظيمي، وهذا عن الشكل الأول أما الشكل الثاني فيتمثل في أن الانحرافات التنظيمية تتطور من انحرافات لتصل إلى جرائم منظمة يمارسها فئات منحرفة مثل الحالة التي سبق الإشارة إليها في الدراسة والتي وصلت إلى التهديد والابتزاز مما أدى إلى مؤسسات أمنية كالشرطة لكتابة تعهدات من طرف المسؤول الأول في المؤسسة بعدم التعرض لأحد المستخدمين في المؤسسة بالإضافة إلى الحالة التي توفيت في مصلحة العلاج التابعة للمؤسسة والذي كان متقاعدا في زيارة لزملائه في المؤسسة وبعد حادث كما سبق الإشارة في المؤسسة تقل إلى المؤسسة

الاستشفائية ليتم تدخل النقابة واخراجه ليبيت في مصلحة العلاج في المؤسسة لينقل إلى منزله وهي حالة وفاة سجلت وتعتبر جريمة نظمتها النقابة كفئة فاعلة في المؤسسة بالإضافة إلى انحرافات تنظيمية أخرى أدت إلى تدخل القضاء والمؤسسات الأمنية كالشرطة والدرك الوطني للبث فيها وبهذا الشكل من خلال الدراسة الميدانية لمؤسسة الإسمنت رايس حميدو، أصبحت المؤسسة العمومية الجزائرية ميدانا للانحرافات التنظيمية والجرائم المنظمة حيث توصلت إلى درجة المشاركة في القتل والتهديد والابتزاز وغيرها من أشكال الانحرافات التي تحولت إلى جرائم منظمة وبالتالي أصبحت المؤسسة العمومية الجزائر مركز لجرائم وانحرافات يسيرها فاعلون يمارسون أنشطة أقرب إلى أنشطة المافيا العالمية الإجرامية.

استنتاج الفرضية الثانية:

انطلاقا من الفرضية التي تبحث في كيف تنتج الانحرافات التنظيمية في حالة تطورها إلى جرائم أو عدم تطورها من التجديد في العمليات الإدارية ومن خلال نتائج الفرضية الأولى التي توصلت إلى أن بعض الانحرافات التنظيمية تتحول إلى جرائم منظمة توصلت الفرضية الثانية أن الانحرافات التنظيمية سواء في حالة تحولها إلى جريمة منظمة أم ثبوتها كانحراف تنظيمي هي نتيجة من ممارسة العمليات الإدارية والتي تتمثل في الجانب البشري والجانب المالي والتقني في عمليات التوظيف الترقية والتكوين كمؤشر للجانب البشري وفي حالة شراء وصيانة تقنيات الانتاج وتوزيع الميزانية في كل العمليات حيث تتم عملية التوظيف على أساس المحسوبية القائمة على الجهوية أي الأصل الاجتماعي أو الانتماء إلى PDG أو السكن قرب المؤسسة فالتوظيف تتحكم فيه كل فئات المؤسسة لتضارب المصالح الشخصية فيما بين الفاعلين وفي حالة عدم قبول توظيف أحد الأقارب يتم استعمال التهديد بفضح التجاوزات التي يعرفها فاعل ضد الآخر حتى وإن كان الفاعل PDG يتم تهديد من عامل بسيط استعان به في أحد أعماله المنحرفة، وتمنح رشاوي كذلك بالإضافة إلى المحسوبية في سبيل الحصول على وظيفة، أما على مستوى التكوين فتظهر جريمة منظمة تتمثل في اختلا س المال العام حيث توجه نفقات التكوين إلى مؤسسة CFIC التي تعتبر البذرة التي صنفت من طرف المسؤولين من مختلف مؤسسات اسمنت الجزائر، شرق، غرب، شمال وجنوب لخلق وظائف لصالحهم وصالح ذويهم بالإضافة إلى تزوير قيمة الأموال الموجهة للتكوين وتضخيمها حيث يتم وضع قوائم بأسماء مستخدمين دون أن يحصلوا على التكوين حيث سجل عدد كبير من المستخدمين على أساس انهم استفادوا من تكوين وفي الواقع هي قوائم لتوزيع نفقات تعبر عن اختلاس للمال العام والذي يتوجه إلى أرصدة مؤسسي المركز أي . CFIC . والخلل الأساسي هو اعتماد المصالح الأعلى التابعة للدولة الجزائرية حيث تمنح اعتماد لمركز كمركز . CFIC . دون معرفة أهدافه ومدخلاته، وهي الشكل تعتبر مساهمة في الفساد التنظيمي الذي يحدث داخل المؤسسات من جهة لأنها تمنح صلاحيات لفاعلين غير متمكنين كمسؤولين ومن جهة أخرى يمنحون اعتماد لمشاريع يرسمها هؤلاء المسؤولون الفاسدون التحقيق في الهدف الذي يسعون إليه هل

يخدم المصلحة العامة للمؤسسة والدولة كذلك بالإضافة إلى التكوين نجد الترقية كعملية تخضع هي الأخرى للانحرافات التنظيمية حيث تتم على أساس المحسوبية وتقديم رشوة من اجل الحصول عليها مقابل الرشوة كذلك الحصول على خدمات في مؤسسات أخرى على علاقته مع المؤسسة ميدان الدراسة، فالترقية تمنح على أسس مخالفة تماما للقواعد القانونية حيث لا تعتمد لا على الخبرة ولا على الأقدمية ولا على التأهيل المكتسب بل في بعض الحالات من الفاعلين من يملكون الأقدمية والتأهيل يتم محاربتهم من طرف الفاعلين النفوذ والسلطة ينفيهم إلى المحجر وهي الطريقة العقابية التي يتبعها الفاعلون المنحرفون أو تحويلهم إلى وظائف أدنى، هذا عن الجانب البشري أما الجانب التقني فتظهر فيه حسب الدراسة الميدانية انحرافات تنظيمية تتطور إلى الجرائم المنظمة، أما الانحرافات التنظيمية فتتمثل أولا في جانب شراء تقنيات . تقنيات الانتاج . مواد من داخل الوطن أو من دول..... حيث يتم شراء تقنيات منتوج آخر . منتوجات.... طحن القمح . لطحن الحجارة ويتم شراء تقنيات لاتصلح للانتاج تتعطل من الأسبوع الأول لاستخدامها وهو حال 3 تقنيات أسعارها بملايين الآلاف تعطلت فور استعمالها في الانتاج، أم جانب الجريمة فيها فهو الاختلاسات الفخمة التي حصلت فيها حيث وضعت الفاتورة بنفقات التقنية الأصلية أي نفقات على أساس أنه تم شراء تقنية طحن الحجارة والتي يعادل سعرها أضعاف التقنية المسخرة لطحن القمح، وهنا يدخل التزوير إلى جانب اختلاس المال العام حيث تزور وثائق ونفقات لشراء التقنيات لتوجه إلى أرصدة المسؤول الأول وأتباعه، بالإضافة إلى مشاريع شراء التقنيات من الدول الأجنبية فقد اختبرت مؤسسات تنتج تقنيات أقل جودة في الانتاج بأسعار وشروط مبالغ فيها وتم قبولها، هذا من حيث شراء التقنيات لتصل إلى صيانة تقنيات المؤسسة حيث تتضمن المؤسسة قسم كامل للصيانة يحتوي كل التخصصات ميكانيك، إلكترونيك، كهرباء، آلية، من رتبة مهندس إلى عامل بسيط في المجال حسب إشارة المبحوثين، أن المؤسسة وظفت فاعلين اكفاء في التخصص، رغم هذا يلجأ الفاعلون المسؤولون من قسم الصيانة بموافقة المسؤول الأول إلى نقل تقنيات المؤسسة إلى ميكانيكي خاص له محل أمام المؤسسة لصيانتها بأعلى الأسعار بأضعاف مضاعفة لتقاسم النفقات الخارجية أي دائما جريمة اختلاس المال العام بالإضافة إلى شراء تقنيات لا تستعملها المؤسسة نهائيا، وغيرها من اشكال الاختلاس التي يتداخل معها الجانب المالي، هو من اشكال الانحرافات التنظيمية في الجانب المالي التي تتجسد في اختلاس المال العام وهذا يعود إلى التواطؤ.... جميع الفاعلين سواء مسؤولي المؤسسة أو مسؤولي الهيئات الكبرى كالوزارات وغيرها من مؤسسات الدولة صاحبة القرار.

استنتاج الفرضية الثالثة:

بعد التطرق لنتائج الفرضيتين الأولى والثانية نصل إلى الفرضية الثالثة والتي مفادها أن الطبقات المهنية أو فاعلي العمليات الإدارية يساهمون في خلق انحرافات تنظيمية متطورة إلى جرائم تنظيمية، وبعد التطرق إلى الدراسة الميدانية لهذه الفرضية توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة ميدان الدراسة عرفت تكل فئات طبقات مهنية غير رسمية تتمثل في تكتلات مهنية منها تكتل PDG، تكتل أو شبكة PDG والنقابة، تكتل PDG والنقابة والعمال، تكتل النقابة والعمال، تكتل العمال وPDG تكتل العمال على أساس الجهوية (الأصل الاجتماعي)، أو الانتماء إلى منظمة سكن PDG، تكتل العمال القاطنين قرب موقع المؤسسة والذين يعتبرون المؤسسة ملكية خاصة بهم، كل هذه الفئات المهنية الغير رسمية تعتبر الفاعل الرئيسي والأساسي الذي اسس لنسق الفساد التنظيمي بأنساقه الفرعية الانحرافات التنظيمية والجريمة المنظمة حيث بتأسيسهم لهذا النسق خلقوا هيكل تنظيمي لظاهرة فساد تنظيمي مسؤولوه الطبقات المهنية التي سبق الإشارة إليها في نفس الترتيب الهرمي، كلها طبقات لها سلطة ونفوذ يمارس الابتزاز والتهديد، تجاوزت القواعد القانونية واعتمدت قواعد غير قانونية استعملتها كانحراف تنظيمية منحرفة تسير بها أعمالها وافعالها المنحرفة والإجرامية في بعض الجوانب... أن هذه الطبقات المهنية تتلاعب وتختلس المال العام بالسيطرة وبسط النفوذ على بعض الفئات الغير فاعلة في المؤسسة حيث تتحكم ببيع نصيب المستخدمين من الاسمنت في السوق السوداء والتلاعب باستخدام بطاقات هوية الفاعلين والتي صنعوا نسخ عنها في فترة إعادة الانتخاب لتجديد النقابة واستعمالها للحصول على حق المستخدمين في الانتاج مقابل ذلك كما سبق الإشارة يمنحون قروض المستخدمين لذوي المستوى المعيي المتدني ليبقى هذا الدين وسيلة ضغط على المدينين لتستخدم فيها بعد الابتزاز والتهديد لهم في حالة عدم الخضوع والالتزام والمساهمة في ذلك الانحرافات والجرائم وعدم الاعتراض في حالة عدم المساهمة، وهي بهذا الشكل أحد أشكال الجماعات الضاغطة الممارسة للانحرافات وبهذا تشكل مافيا فرعية أو مافيا مصغرة لأن أفعالها تتحول من انحرافات إلى تهديد وابتزاز ثم جريمة ضرب أو مشاركة في قتل عمدي إن هذه الفئات تزداد سلطتها ونفوذها يسبب دعم داخلي أو تواطؤ داخلي وتواطؤ خارجي من بعض الفاعلين المنتمين للمؤسسات الأمنية التي تسهل مهامهم وهذا ما أشار إليه أحد الفاعلين أن هناك مستخدمين من مؤسسات أمنية يدعمون الفئات المنحرفة مقابل تسهيل الحصول على الاسمنت أو مقابل مادي، أضف إلى ذلك أن انعدام الرقابة والعقبات القانوني يجع هذه الفئات وزاد من قوتها على تطوير أفعالها الانحرافية فمن المقبول أن تسلم بأن الجهات الأمنية ليست على علم بأفعال هؤلاء الفاعلين خاصة وأنهم شكلوا نسقا خارجيا تمثل في السوق السوداء لبيع منتوج الاسمنت وهنا يطرح تساؤل لماذا لا يتم متابعتهم على انحرافاتهم أضف إلى الممارسات المشبوهة للمستخدمين في المؤسسات العمومية الجزائرية.

الاستنتاج العام:

بعد التطرق إلى الفرضيات الثلاثة والإجابة عليها نصل إلى الفرضية التي تجسد الفرضيات السابقة والمتمثلة في أن واقع الفساد التنظيمي في المؤسسة العمومية يتجسد بين التجديد في العمليات الإدارية والتي تعتبر مؤشر للتجديد الاقتصادي والصراع الاجتماعي نتوصل إلى أن المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية في عصر العولمة والمعلوماتية في إطار اقتصاد السوق وناتها شأن المؤسسات العالمية في الجانب السلبي كي لا نحلل على أساس خاطئ تعتمد أساليب تسير وبناء هدامين من أجل البناء السلبي الذي بالرغم من ذلك يصل إلى تحقيق أهدافه المؤسسة الجزائرية استحدثت شكلها بالتجديد الاقتصادي في عملياته أو جانبه البشري، التقني والمالي، هذه الجوانب التي يحكمها ويؤسسها العنصر البشري هذا الأخير الذي سيطرت عليه المصلحة الخاصة وحولته إلى آلة منتجة للربح السريع باي وسيلة والذي يخلق صراعات بين آلات العديد من الفاعلين عند تصادم المصالح وعند الوعي بانحراف أحدهم يصبح الثاني مبتز له ويتداخلان لانشاء نسق فاسد يسمح كل طرف فيه بانحراف الثاني بالتراضي لتداخل الانحرافات و....، فالصراعات تحولت إلى انحرافات والانحرافات تطورت لتشكل جريمة والجريمة ساهم فيها فاعلون نمن مؤسسات مختلفة بما فيها فاعلين من المؤسسات التي يتمثل دورها في تحقيق الأمن ومعاقبة المجرمين وبهذا أصبحت المؤسسة العمومية الجزائرية ميدانا مسهلا لحدوث فساد تنظيمي بشكليه انحراف أو جريمة لانعدام الرقابة فيه والتسبب الذي تمارسه المؤسسات العقابية أي المؤسسات الأمنية والجهات المختصة التي..... ساهمت في انحرافات وجرائم شجعت على ممارسة الأفعال الانحرافية وتشكل فئات مهنية تحت إطار قانوني بصفة مجموعات إجرامية وهنا قد يشير المختص السوسيولوجي إلى أن الانحراف ليس جريمة وهنا نطرح تساؤل هل علم الاجتماع يدرس الظواهر بمعزل عن الواقع وبقطيعة عن العلوم الأخرى صحيح أن لكل تخصص مصطلحاته لكن إذا لم نعتبر الانحراف جريمة فهذا يعني أن تلغي أعمال "**ميل دوركايم** " الذي تحدث عن الجريمة والمجرمين.

وهنا نصل إلى أن المؤسسة الجزائرية العمومية الصناعية هي مؤسسة في دولة يحكمها القانون، أصبحت مؤسسة تنتج مجرمين مهنيين أكثر تنظيما من المافيا الإجرامية لأن الجرائم التي تحدث في المؤسسة أخطر من الجرائم التي تحدث على مستوى العالم فدولة كالجزائر يحقق الفساد التنظيمي في تطورها الاقتصادي تراجعا نتيجة لاختلاس والرشوة، الاختلاس، استغلال النفوذ، الابتزاز والتهديد، والقتل وهذا يدفعنا إلى التساؤل كيف تحدث ظواهر وافعال كهذه فهي مؤسسة تابعة لدولة يحكمها قانون وفيها مسؤول يتحمل المسؤولية، ويبقى الفاعلون دون عقاب؟ من المستفيد ولصالح من يعمل؟ وأين المؤسسات المكلفة بالتحقيقات؟ وماهو العقاب؟ عقاب حالة دون أخرى، يعاقب الخليفة فمن وراء الخليفة؟ لماذا توقفت القضية عند الخليفة دون حل؟ وقضية سوناطراك ؟ من المتسبب؟ وأين المجرم؟ وكيف لم يكتشف؟ كلها اسئلة تحتاج إلى اجابات ولكن النتيجة تحدث دون عقاب؟ وتستمر؟.

الخاتمة

الخاتمة

عرفت الدولة الجزائرية باعتبارها بناءا كليا يتضمن عدة أنساق فرعية تمثلت في المؤسسات بمختلف نشاطاتها انزلاقات خطيرة توافقت مع التسميات الوهمية للمراحل الاقتصادية كاقتصاد السوق، العولمة والمعلوماتية، هذه الانزلاقات التي عكستها الدراسة الحالية في مؤسسة صناعة تمثلت في انحرافات تنظيمية تحولت إلى انحرافات غير تنظيمية ساهمت فيها مؤسسات خارجية لتطور إلى جرائم منظمة، خلقت فئات هنية قائمة على علاقات صراعية نتجت عنها مافيا صناعية أو عصابات مهنية تمارس عمل ما فيوزي على مستوى المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الصناعية بشكل خاص باعتبارها مؤسسات عمومية، حيث تحولت المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية إلى نموذج للقرية المصغرة التي استوردت مجموعات اجرامية في المجال المهني تعتمد على وسائل غير قانونية كالابتزاز، التهديد، الاختلاس، تقديم الرشوة أو الإستفادة منها، استغلال النفوذ حتى بلغت درجة جد متطورة وصلت إلى المساهمة في القتل العمدي، إن الخلل الذي سبق الإشارة إليه يعود إلى تواطء العديد من الفاعلين والمؤسسات بمختلف أشكالها خاصة منها فاعلي المؤسسات الأمنية من شرطة ودرك، بالإضافة إلى فاعلين من هيئات عليا كوزراء في إطار تحقيق المصالح الخاصة ونموذج حالة اسمنت العاصمة أكدته حالات أخرى تمثلت كما سبق الإشارة في تورط هيئات رسمية وشخصيات سامية مثل قضية سوناطراك التي أدرج فيها وزير الطاقة، بالإضافة إلى قضية الخليفة التي نم الإشارة فيها إلى شخصيات سامية في الدولة الجزائرية، وانطلاقا من هذه المعطيات انتشرت هذه الظواهر الإجرامية عبر كل المؤسسات وإن تحدثنا عن جريمة منظمة عبر الدول تحققها فئات أو عصابات اجرامية منها المافيا، الياكوذا وغيرها من العصابات، فإن هذه الدراسة أوضحت بل وأكدت انتقال تلك الجرائم المنظمة إلى مؤسسات الدولة الجزائرية، كما أن تاريخ الدولة الجزائرية الحديث وما عرفه من مشكلات اجتماعية يؤكد ذلك حيث إذا كانت العصابات الإجرامية تسير دول وتتحكم في اقتصاد العالم بسيطرتها على مختلف المؤسسات باسم منظمات حقوقية تدعي الدفاع عن حقوق الإنسان وتسمح لإسرائيل النكرة باستعمال سلاح ممنوع ويحضر استخدامه ضد أفراد في دولة فلسطين أي الحرب والفساد باستعمال لغة السلم والسلاح، بالإضافة إلى الثروات الغربية السلاح المستحدث ضد الدول العربية، فإن الدولة الجزائرية.... من أطراف خارجية وداخلية خلفت ضدها أسلحة متنوعة منها سلاح الإرهاب وسلاح الإفساد والإجرام في المؤسسات لضرب اقتصادها وهذا ما تجسد فعلا حيث أصبح الفساد ظاهرة إيجابية بناءة تحولت إلى قانون رسمي غير مسج فقط، إن الحديث جرائم منظمة في مؤسسة تعكس حالة دولة بكاملها دولة أصبح الجاهل والمثقف، الطبقة البسيطة والنخبة فاسدين بامتياز ومجرمين بالخفاء لأن القانون لم يحكم عليهم بذلك بعد، ذلك أن الجامعة التي تنتج فئة النخبة عرفت هي الأخرى أخطر الجرائم والتي من أهمها بيع الشهادات دون مقابل عن طريق منح العلاقات وكذا منح الشهادات العليا لغير المؤهلين، غن الحديث عن فساد في الدولة الجزائرية من طرف الفئات الشعبية يؤكد أن أصحاب السلطة هم المجرمون هذه الأخيرة تؤكد العكس غير أن الواقع يشير إلى أن المسؤولين الأعلى في الدولة

فاسدين لأنهم في الواقع أفراد من الفئات الشعبية وأفراد الشعب الفاسدين لأن صاحب السلطة يختلس مليارات والبسيط يختلس أوراق، فكل فاعل يختلس حسب ما هو متوفر، دولة جزائرية شعبها فاسد وحكومتها فاسدة سياستها فاسدة، مثقفوها مجرمون، مافيا أخطر من المافيا العالمية يبيعون نقاط ويتلقون رشوة تتمثل في الإتجار بالجسد . الجنس . أو أموال أو مناصب، مؤسسات جامعية يتوارث أساتذتها ويتصارعون على المناصب والمنح للخارج لإجراء بحوث علمية في أسواق الدول الخارجية إن الدولة الجزائرية التي فسد حتى افراد مؤسساتها الأمنية تتطلب أن تكون دولة عسكرية بحكم عسكري لأن فساد بعض الفاعلين من المؤسسات العسكرية لم يلغي هذه المؤسسات وسمح لها بالاستمرار دولة أصبح كل فاعليها مسؤولين لا يحكمهم قانون ولا تسيطر عليهم حدود، تتطلب نظام عسكري يتحكم في كل مؤسساتها الصناعية، الخدماتية، دولة لا تحتاج إلى اللاديمقراطية لأن الديمقراطية استعملها المجرمون الفاسدون في استغلال وتبادل الرشوة، وابتزاز واتجار بالجنس، دولة تتطلب تقييد الحريات التي منحت دولة أصبح الصحفي حرا يكذب بلغته والأستاذ يسرق بطريقته والوزير يختلس بحريته دون عقاب.

إذا الدولة الجزائرية أصبحت البناء الذي يتضمن وزيرا فاسدا مجرما، أستاذا فاسدا مجرما، عامل بسيط سارق لص، طالب منحرف، دولة خلقت أشكالا للانحرافات والإدمان فأصبح الإدمان لا يتم بالمخدرات وغنما بتم بالسرقة، الجنس (الدعارة).

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- أحمد أبودية، **الفساد سبله وآليات مكافحته**، الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد، الجمهورية اليمنية، 2007.

2- أحمد السيد كردي، **إدارة السلوك التنظيمي**، المؤسسة العربية للنشر والتوزيع، ط 2، مصر، ص58.

3- أحمد فتحي سرور، **الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام**، دار النهضة العربية، الطبعة6، 1996.

4- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية** جII، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

5- الأزرق مغنية، **نشوء الطبقات الجزائرية دراسة في الاستعمار والتغيير الاجتماعي السياسي**، تر سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، 1980.

6- اسماعيل صبري عبد الله، الكوكبة، **الرأسمالية العالمية في مرحلة ما بعد الإمبريالية في الغرب وتحديات النظام العالمي**، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1999،

7- أنول باتشيرجي، **بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات**، خالد بن ناصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، 2015.

8- أوكيل سعيد، صالح محمد بوتين محمد لعلالي علاوي، **استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في الإطار النظامي**، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، مارس 1994،

9- برتي، **قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، المنصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها**، الطبعة السابقة، الجزائر، 2013.

10- بلاح بشير، **موجز تاريخ الجزائر الحديث المعاصر (1830-1989)**، دار المعرفة الجزائر.

11- بوخريسة بوبكر وآخرون، **دراسات في تسيير الموارد البشرية لإدارة الأفراد**، دار قرطبة، الجزائر، 2008.

12- بوريس بيجوفيس خبرات عالمية، أراء في الفساد. العدد 13

13- بوقنور اسماعيل، **التنمية الإدارية معضلة الفساد الإداري: دراسة حالة الجزائر**.

14- بيير لاكوم، **الفساد**، تر: سوزان خليل، سلسلة العلوم الاجتماعية، مصر، 2009.

15- جعفر علي، **علم الإجرام والعقاب، دراسة تحليلية لظاهرة الإجرام والسياسة العقابية**، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1992.

16- جهاد محمد البريزات، **الجريمة المنظمة**، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2008.

17- جون بركنر، **الاغتيال الاقتصادي للأمم.اعترافات قرصان اقتصادي**، تر: محمد الطناني، الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر، 2012.

18- جوناثان تيرنر، **بناء النظرية في علم الاجتماع**، تر: محمد سعيد فرج، منشأة المعارف الإسكندرية، 1998.

19- الجيلالي عجة، **قانون المؤسسة العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.

20- الحمداني رافعة ابراهيم، **التكنولوجية المصرفية وأثرها في عمليات غسيل الأموال**، المؤتمر العلمي الدولي لجامعة فيلاديلفيا، الأردن، 2005.

21- حمدي عبد العظيم، **عولمة الفساد وفساد العولمة**، الدار الجامعية، ط1، 2008.

22- الحمصي محمود، **مخطط التنمية العربية واتجاهاتها التكاملية والتنافرية دراسة لاتجاهات النهائية في خطة التنمية العربية المعاصرة إزاء التكامل الاقتصادي العربي 1960 1980**، مركز الدراسات العربية، الطبعة الأولى،بيروت لبنان، نيسان أبريل 1980.

23- حمود خير كامل، **السلوك التنظيمي**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2002.

24- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، **إدارة النزاعات والصراعات في العمل**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1 ,2012.

25- خلف محمد، **مبادئ علم الإجرام**، دار المعرفة، القاهرة، 1986.

26- الخليفة عبد الله، **المحددات الاجتماعية لتوزيع الجريمة على أحياء مدينة الرياض**، مركز أبحاث مكافحة الجريمة، وزارة الداخلية الرياض، 1413 هـ.

27- دادي عدون ناصر، **اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**، دار المحمدية العامة الجزائر، طII دون سنة.

28- الدار العربية للنشر والتوزيع، **مصر وعصر المعلومات**، الطبعة الأولى، مصر، 1991

29- رمسيس بهنام، **المجرم تكوينا وتقويما**، دار المعارف، الإسكندرية، 1983.

30- رمسيس بهنام، **النظرية العامة للقانون الجنائي**، منشأة المعارف، الإسكندرية 1995.

31- زكي حنوش، **مظاهر الفساد في السلوك اليومي للمواطن العربي – الأسباب والعلاج**، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة، 2003.

32- الزيات كمال عبد الحميد، **العمل وعلم الاجتماع المهني**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى القاهرة، 2001.

33- السالم مؤيد، التطور التنظيمي، مفاهيمه وأسبابه واستراتيجيات إدارته الإدارة العامة، ع68، 1990

34- سعود بن محمد النمر وآخرون، **الإدارة العامة الأسس والوظائف**، المكتبة الشقري، الرياض، 2002.

35- سلامة أحمد عبد الكريم، **علم قاعدة التنازع والاختيار بين الشرائع**، مكتبة الجلاء الجديدة، الطبعة 1993.

36- سمير أمين، **الانهيار المالي . أزمة النظام، أجوبة خادعة وأخرى ضرورية**، تر:ارنست فوزي، الثقافة الجديدة، 2008.

37- الشماع حمودي وآخرون، **نظرية المنظمة**، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، 1989.

38- عاصم ابراهيم الترساوي، **غسيل الأموال**، دون دار نشر، دون بلد نشر وسنة نشر.

39- عبد الحمدي كارة مصطفى، **مقدمة الاجتماعي**، معهد الانماء العربي، بيروت 1985.

40- عبد الخالق فاروق، **عبد الخالق فاروق، اقتصاديات الفساد في مصر، كيف جرى إفساد مصر والمصريين 1974–2010**، مكتبة الشروق الدولية.ط1 القاهرة 2011.

41- عبد الرضا الأسدي عبد الرسول، **نفاذ تدويل مكافحة الفساد في القوانين الداخلية**، دون بلد نشر 2010.

42- عبد الكريم عوض خليفة، **أحكام القضاء الدولي ودورها في إرساء قواعد العرف الدولي والمبادئ العامة للقانون**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2009.

43- عبد الله أحمد عبد الله المصراني، **في اجتماعات الجريمة والانحراف، قراءة اجتماعية معاصرة في النظريات المفسرة للجريمة والانحراف**، الدار العربية للنشر والتوزيع. مصدر المعلومات، الطبعة الأولى، 1991

44- عبد الله محمود عبد الرحمان، **سوسيولوجيا التنظيم**، دار المعارف الجامعية الإسكندرية، مصر، 1987.

45- عبد المطلب عبد الحميد، **العولمة واقتصاديات البنوك**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2001.

46- عبد المنعم محمد، التطبيق المباشر لقانون الجماعات الأوروبية رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة 1987،

47- عد الهواري، **الاستعمار الفرنسي في الجزائر سياسة التفكيك الاقتصادي الاجتماعي (1830-1960)** تر جوزيف عبد الله، دار الحداثة، طI 1983.

48- عساف عبد المعطي محمد، **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة**، المكتبة الوطنية، النسخة الأخيرة، عمان الأردن،1993.

49- عسكر سمير أحمد، دور الصراع في الإدارة المحلية العربية للإدارة، ع4، السنة السابعة، 1983،

50- العقيد محمد سمراوي، **واقع سنوات الدم**، ص 37 إلى 47 عن الموقع الإكتروني http://www:algeriachannel:net، 2009.

51- عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

52- العميان محمود سليمان، **السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال**، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2005.

53- فايزة فوزي محمد، "**الفساد واره على الجهازين الأمني والقضائي**" الندوة العلمية حول دور الشرطة في مكافحة الفساد الإداري، أبوظبي:مركز البحوث والدراسات الأمنية، 2004.

54- فوزية عبد الستار، **مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب**، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.

55- قاسم نايف علوان: مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ليبيا، العدد2007،07

56- القريوني محمد قاسم، **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**،، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، عمان الأردن2000

57- القريوني محمد قاسم، **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2000.

58- كارة مصطفى، **مقدمة في الانحراف الاجتماعي**، معهد الاتحاد العربي، بيروت، 1992.

59- كوفمانوشيول

60- ماهر أحمد، **السلوك التنظيمي، مدخل بناء مهارات**،، الدار الجامعية الإسكندرية، الطبعة الثامنة، مصر، 2002.

61- مجدي مدحت النهري، **مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية**، دار النهضة العربية، ط الثانية 2008.

62- محمد أحمد القصري، **غسيل الأموال**، مجموعة النيل العربية 2001.

63- محمد الأمين البشري، **الفساد والجريمة المنظمة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.

64- محمد برادة غزيول، **الأمراض المهنية في التشريع المغربي**، مطبعة ومكتبة الأمنية . 1991.

65- محمد خلف، **مبادئ الإجرام**، دار المعرفة القاهرة، 1986.

66- محمد شفيق، **البحث العلمي. الخواطر المنهجية لأعداد البحوث الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.

67- محمد شلال العاني، **علم الإجرام والعقاب**، ط1، دار المسيرة، عمان 1998.

68- محمد عبد الغريب، **شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للعقوبة والتدابير الاحترازية**، دون دار نشر،2000.

69- محمد فاروق النبهان، **مكافحة الإجرام المنظم**، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1989.

70- محمود المحالي عبد الله، **اتجاه الصحفيين الأردنيين نحو قضايا الفساد الإداري**، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 7.

71- محمود غازي عثمان، **قياس وتحليل وتكلفة الفساد الإداري والمالي**، دراسة تطبيقية في جامعة صلاح الدين، مجلة بحوث مستقبلية، ع22، كلية الحدباء الجامعة، العراق، 2008.

72- المدني سليمان، **الملف السري للفساد في فرنسا . ميتران والأربعون حرامي** .، دار المنارة للنشر، الطبعة الأولى، 1996.

73- مصطفى عبددو وع.بن مرزوق، **معضلة الفساد في الجزائر. دراسة في الجذور والأسباب والحلول**، دار النشر جيطلي، الجزائر،2009.

74- منظمة الشفافية العالمية، **تقرير الفساد العالمي**، مصر، 2012.

75- موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة، الجزائر، 2006.

76- نادر عبد العزيز الشافعي، **تبييض الأموال**، منشور الجبيل، لبنان 2001.

77- نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة في علم متغير**، ط1، القاهرة، منشورات المنطقة العربية للتنمية الإدارية، 2005.

78- نجيب رمزي، **غسيل الأموال جريمة العصر**، دار وائل للنشر، عمان، 2002.

79- نيكولاس شاكسون، **مافيا اخفاء الاموال المنهوبة**، ترجمة د. فاطمة نصر، دار النشر، سطور الجديد، الطبعة الأولى مصر2011.

80- هني أحمد، **اقتصاد الجزائر المستقلة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

81- هيلين نوار، **تدويل الدساتير الوطنية**، بيت الحكمة، بغداد، 2004.

- **قائمة الأطروحات:**

1- دراسة عن **اميانت** بموقعwww.amit67.org.

2- سعيد علي الجدار، **دور القاضي الوطني في تطبيق وتفسير قواعد القانون الدولي العام**، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، 1992.

3- علي غربي، **العلاقات الصناعية ففي مجتمع المصنع، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، 1989.

4- عبد المنعم محمد، **التطبيق المباشر لقانون الجماعات الأوروبية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة 1987.

- **قائمة المجلات:**

1- بوريس بيجوفيتش، " **خبرات عالمية. أراء في الفساد** "، CIPE، العدد 13.

2- جورج قدم،، مقال بعنوان " **الشركات المتعددة الجنسيات ومنفذ III إلى التكنولوجيا الحديثة**"، مجلة الأنماط العربية للعلوم الإنسانية، نفس العدد.

3- "**حوادث الشغل وامراضه بين انعدام طب شغل حقيقي وهزالة التعويض** " العدد 5 المناضلة، كل المادة الإعلامية حول الاميانت بالأرشيف الإلكتروني لجريدتي لكنوميست لاغازيت دو ماروك.

4- الديب مدحت محمد، " **جوانب في الصراع التنظيمي** "، المجلة العربية للإدارة، المجلد الحادي عشر،العدد الثالث، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن.1978.

5- زايد عادل ومحمد، **استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في دولة الإمارات العربية المتحدة**، مجلة الإدارة العامة، العدد الرابع، المجلد الرابع والثلاثون، 1995.

6- السالم مؤيد، " **التوتر التنظيمي– مفاهيمه وأسبابه وإستراتيجيات إداراته** "، ع 68، الإدارة العامة، الرياض:، 1990.

7- عبد الرحمان توفيق، مقال بعنوان " الإدارة **بالمعرفة ثورة المعلومات والمتغيرات " الإدارية**، مجلة العربي، العدد 451، بيروت، لبنان، يونيو 1996.

8- عسكر سمير أحمد، **دور الصراع في الإدارة المحلية العربية للإدارة**، العدد4، السنة السابعة، 1983.

9- العقيد دباش لخضر، "**الرشوة**"، مجلة الدرك الوطني، العدد 07، 2003.

10- على خليفة الكواري، مقال بعنوان" **الدول العربية المصدرة للنفط يواجه ظاهرة تآكل ريع النفط** "، مجلة العربي، العدد 449، بيروت لبنان، أفريل 1996.

11- فايزة فوزي محمد، " **الفساد واره على الجهازين الأمني والقضائي**"، الندوة العلمية حول دور الشرطة في مكافحة الفساد الإداري، أبوظبي:مركز البحوث والدراسات الأمنية، 2004.

12- فتحي غائم، مقال بعنوان " **المستقبل وتحديات التكنولوجيا**"، مجلة العربي، العدد 45 بيروت. لبنان، سبتمبر 1996.

13- قاسم نايف علوان، " **تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الاداري**"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ليبيا، العدد2007،07.

14- مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية، مقال بعنوان " **الفكر العربي والعرب والتكنولوجيا** "، العدد07، 15 كانون الأول ديسمبر 1978، 15 كانون الثاني يناير 1979.

15- يوري ليقادا،، مقال بعنوان " **السوق بين الماضي والحاضر، روسيا مرحلة انتقالية** "، رسالة اليونيسكو، العدد49، نوفمبر 1996.

- **قائمة المقالات:**

1- الدكتور عبد الحميد الإبراهيمي، مقال . " **حوار في برنامج بلا حدود** "، رئيس الوزراء الجزائري الأسبق والخبير الاقتصادي الدولي، ضابط في جيش التحرير الوطني، الموقع: www.aljazeera.net عبد الحميد الإبراهيمي.

2- الصحفي أيمن حركاتي مقال تحت " **عنوان دور الجنرالات في اغتيال بوضياف اتهامات للسلطة** "، حوار مع نوار عبيدي بتاريخ 04-12-2008 مكرر بتاريخ 17-02-2009 الساعة 04:36 AM

3- عبد المؤمن فؤاد: **محاضرة حول الإطارات الصناعية بين الموقع والدور الأيام الدراسية للاطارات الصناعية**، تشكل فئة اجتماعية عنابة 25-26أفريل.

4- " **الأميانت: مدة الكمون سيف ديمقليس حقيقي**"، بموقع منظمة العمل الدولية بالفرنسية طب الشغل بالقطاع المنجمي . منشورات الجمعية المغربية لطب الشغل والارغونوميا . دار القرويين 1998 بالفرنسية.

- **وثائق أخرى:**

1. مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات الجريمة ضمن شؤون المعاهدات، الدليل التشريعي لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، الأمم المتحدة نيويورك، 2006 منشورات الأمم المتحدة.
2. منظمة الشفافية العالمية تقرير الفساد العالي مصر، 2012.
3. الفقرة الأولى من المادة 612 من القانون التجاري.
4. المادة 08 من القانون 08-04 المؤرخ في 14 غشت 2004، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، الجريدة الرسمية المؤرخة في 2004، رقم 52.
5. الاتفاقية الجماعية، الباب الثاني علاقات العمل الفردية، الفصل الأول شروط التوظيف وكيفياته، المادة 08 التوظيف.
6. موسوعة مخاطر الشغل: كي لا تفقد حياتك السعي إلى كسبها . بالفرنسية . منشورات لاديكوفيرت باريس 1985.

- **الجرائد الرسمية:**

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، 14 رجب 1410هـ، العدد 6
2. الجريدة الرسمية اتفاقيات دولية قوانين أوامر ومراسيم قرارت مقررات مقررات مباشرة اعلانات وبالاغات السنة 27 رقم 02 الفصل الاول والثاني الاربعاء 13 جانفي 1988.
3. نص اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الاستعمال الآمن لاميانت . موقع المنظمة بانترنت جدول الأمراض المهنية . الجريدة الرسمية عدد 4788 بتاريخ 20 أبريل 2000.
4. مرسوم وقاية العمال المعرضين لاميانت . جريدة رسمية عدد 4780 بتاريخ الفاتح فبراير 2001.
5. المرسوم التنفيذي 90-290، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، **المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات**، الجريدة الرسمية المؤرخة في سنة 1990، العدد 42.

- **الجرائد:**

1- جريدة الخبرر، مقال ل خ ل، " **بغية انجاز مدينة سياحية جديدة في العاصمة، مصنع الاسمنت (يغلق قريبا** "، العدد 4663 السنة 12 الثلثاء 28 مارس 2006

2- جريدة الخبر مقال ل ع. ابراهيم " **بعنوان مصنع الجزائر سعودي جديد الانتاج الاسمنت بالجلفة** " العدد 4558، اسنة 16 الثلاثاء 22 نوفمبر 2005

3- جريدة الخبر مقال ل س ي **بعنوان" 150 مليار دينار قيمة الديوان غير ناجحة على المؤسسات العمومية أصبحت تشكل عائقا أمام مسار الخصوصة** "، العدد 4788 السنة 12 الثلاثاء 22 أوت 2006.

4- جريدة الخبر مقال ل ص خ " **بعنوان مسؤول البنك الفرنسي بي آن بي بايبا، تقدم قروضا تصل الى 200 مليونن سنتيم** "، العدد 4470 13، الثلاثاء 01 أوت 2006.

5- جريدة الخبر مقال أ م مراد، " **بعنوان مصنع الاسمنت للرايس حميدو يتلف على الاخر** "، العدد 3323 سنة 11. الخميس 15 نوفمبر 2001،

6- جريدة الخبر مقال ل، ب، " **بعنوان قطاع البناء والأشغال العمومية في خطر مجموعة " ايكو" تفتعل الازمة في الاسمنت غرب البلاد** "، العدد 3814، السنة 12 الاربعاء 25 جوان 2003

7- جريدة الخبر مقال ل ح س" **بعنوان المركزية النقابية ستفتح ملف استيراد اليد العاملة مع الحكومة 400 الف منصب شغل مهدد في القطاع البناء**"، العدد 3701 السنة 12، الاثنين 10 فيفري 2003

8- جريدة الخبر مقال ل ع ف " **بعنوان مسار الخوصصة ينتظر القرار النهائي هل سيصدر في صيغة أمر رئاسي أم في قانون** "، العدد 3712 السنة 10 الأحد 28 جانفي 2001.

9- جريدة الخبر، مقال ل، ب، م " **بعنوان شركة اسمننت العاصمة، رئيس الفرع النقابي والادارة تنفي** "، العدد 4053، السنة 13، الاثنين 05 أفريل 2004،

10- جريدة الخبر، مقال ل ر" **لخضاري بعنوان غحالة المتهمين في شبكة الاسمنت ببجاية على المحكمة الجنايات** "، العدد 3783، السنة 13، الاربعاء 16 أوت 2006

11- جريدة الخبر، مقال ل س بعنوان "**في غياب استراتيجية لمسايرة تطور وتيرة العمران بارونات ااستيراد الاسمنت يكبحوون نشاط القطاع العام**"، العدد 3668، لسنة 12 السبت 3 جانفي 2003

12- جريدة الخبر، مقال ل ص ح " **بعنوان البنك العالمي يقدم تسريحا....للإقتتصاد الجزائري انفاق 30 مليار دولار على صناعة منكوبة** "، العدد 3901، السنة 12 6 أكتوبر 2003

13- جريدة الخبر، مقال لجلال بوعاني، **بعنوان" الستثمار الايراني في الجزائر، مفاوضات لإنجاز مشروعين في قطاعي الاسمنت والبناء** "، العدد 3772، السنة 13، الخميس 3 أوت 2006

14- جريدة الخبر،مقال ل م، ب بعنوان "شركة **زهانة تحذر من مداولة اسمنت مغشوش في السوق**"، العدد 3994، السنة 13، الاحد 2 جاتفي 2004،

15- جريدة المحقق مقال ل: مصطفى. ب. تحت عنوان، " **بسبب ممارسات مشوهة من طرف الادارة مصنع الرايس حميدو يتكبد خسائر فادحة** ".العدد 5 السلسلة 2 الاحد 16 افريل الى السبت 22 افريل ص الاخيرة.

Listed des Ouvrage:

1- Albert Tingbe Azalou ",**Matériaux pour une approche sociologique de la corruption** ."Revue du centre national de l'linguistique appliquée (CENALA) , Sans payé ,2009.

2- Albertini jean Marie,**Mondialisation et stratégies indutriel** , Editions milan, sans année, sans payé.

3- Ali el kenz, **an fil de la Grise**, entreprise national de livre aller- 1993:

4- Alvanaise.J , **Organized crime in america**. cincinnati. Anderson , 1985.

5- B.Chante bout. **Droit constitutionnel science politique** ,15 edit ,1998.

6- Blakenship M.chael, **Understanding corporate Griminality** , ed Garland ‹New york 1993.

7- Cellen francis , **Rethinking crime and deviance theory**, Emergence of a structuring tradition.Rowman and Allanheld ‹USA, 1983.

8- Chapiro Karl, **Economie de l'information**, G uide stratégique de l'économie de resaux 1eredition, bruxelles, paris 1999.

9- Claude Demeure**, Markiting. Edition Dalloz, 2eme edition, Paris, 1999, p.p. 67-68.**

10- Contining collectivity of person who utilize criminality, violence and a willingness to corrupt to gain profit and maintain power Albanese, G **organized crime in America**: cinnati: amderson, 1985.

11- Cullen Francis ‹**Rethinking crime and deviance theory**.the Emergince of a structing traduction.Roman and Allanheld ‹USA.1983

12- David E.kaplan ,A Alec Dublara **,the yakuza** ‹N.Y.Future Publication 1992.

13- Davis, K. DW. Moore." **Someprinciples of stratification"**. American SociologicalReview, 10 (02), 1945,PP 242-249.

14- E:E (1974). The effectiveness of retailprice Reduction:a comparisonof alternative exprissions of price,

15- ElKenz Ali, **L'Algérie et la modernite**,Serie du livres du code SRIA. 1er édition, Dakart, Senégal. 1989.

16- Emory S.Bogardus ,**the development of social thought long mans**, greencom، london N.Y 1960.

17- F.E. The effectiveness of retail price Reduction:**a comparison of alternative expressions of price**, journal of marketing research , 1974.

18- Franklin Allen and Douglas Gale, **Unerstanding Financial crise,** Oxfond University press, 1ST eats, GB2007.

19- G Cing, ritzer: **Man and work, Conflict and change**. Applecton century Crofts, N.Y. 1972. P6.

20- Green Paul ،**Research for marketing Decisions** , prentice-Halle ،Fourth edition،1990.

21- Hadj Seyed Mahrez, **L'indistrie Algerienne.crise et tentative d'ajustement**, Collection histoire et prospectives méditeranéennes. Editions l' Hormattant, paris, 1996.

22- J:M Pertti, **Gestion des ressources humaines** , Edition Vuilbert, 1998.

23- james.L.Newell.Van Dugne. Petrus. Klaus. **Von Lampe and Matjoz Jager**. Nijmegen.Wolf legal publisher 2004.

24- Jean – Hène Edighoffer**, précis de gestion d'entreprise**, Edition Nathan, Paris, 2001, P104

25- Jean François Chaude, **L'Ethique au service du management** 2e éd, Paris: Edition Liaisons, 2002.

26- Jean Guyot, **le recrutement methodique du personnel**, Paris: Entreprise morderne, 1979.

27- Jean pierre Pidier, **L'Ethique du fonctionnaire ciril**: Son controledans les jurisprudences administratives et constitutionnelle Paris: Libraireie generale de droit et de jurisprudence, E:J:A, 1999.

28- leoluca Orlanto ,**Fighting the mafia and reviewing sicilran culture** ,California Encounter books ,2003.

29- Louise I.Shelley, **Transnational organized crime An Imminent threat to nation state**، Journal of international Affairs Vol/No 2.

30- M. complet ,**Introducton au droit** ,Guauno editeur.E.J.4.Paris, 2007.

31- M.Castelli, et D.Groubou ,**le droit de la famille au québec ,**1990.

32- March J and simon.H **, organization wiley and sons** , New york , 1958.

33- Mebtoul Abderahman, **L'Algerier face aux défis de la mondialisation et nouvelle culture économique**, office des publications Universitaire, Ben AKnoun , Alger: 02/2002

34- Merle Ph, **droit commercial. Sociétés commercial** , Edition Dalloz, 2eme édition, 1990.

35- Robbins.S ,**Organization behavior Prentice Hall international** , 9.Ed , New Jersey ,2001.

36- Saisaulieu Renaud.Amphihearte. **Sociologie de lentreprise organisation cultrue et dévlopement**. 2e édition dalloz paris, 1997.

37- Sonoralvictor ,**Lesautions de l'information**, Edition Hermes ,paris ,1995.

38- Thobie Jaques Kançalsalgur, **Industralisations, communication et rap port sociaux en Euiquie et en Mediterrananeeorietal**, Editions L'harmattans, paris ,1994.

39- Touraine alain ،la **société post industriel**، edition denoel paris.

40- transportation ,**Smuggling and organized crime**,Center Study of Denocracy ,Sofia 2004, available at: www.csd.bgl

41- vaughan Diane ,**Controlling Unlaw ful organizational Bevior:Social structure and corporte misconduct** ,Chicago University of chicago press، 1983.

42- wallace and walf ,**contomrporay sociological theory** ,**continuing the classical tradition**، New Jersy، U.S.A، 1991.

43- Walter C.Reckless ,**The crime problem**. N.Y.Goodyear publishing.1973.

44- William Chambliss ،**organized crime in Russia organized crime and the 21 st Century**, seminar.Hongkong ,University of Hongkong ،1999.

45- Windsor, **theory of limits on corrution**, N,Y 2004.

REVUE:

1- Albert Tingbe Azalou " ,**Matériaux pour une appriche sociologique de la corruption** "Revue du centre national de l'inguistique appliquee (CENALA) ,Sans payé ,2009 ,P10.

ARTICLE:

Anderson. F.E. **The effectiveness of retailprice Reduction:a comparisonof alternative exprissions of price**, Journa lof marketing research , 1974.

- **مواقع الأنترنيت:**

موقع المنظمة www.transprency.org

- **وثائق باللغة الأجنبية:**

1. ERcc: Usine Rais hamidou: Budget previsionnel: 1998.
2. - Seminaire « A » **Management srtatigique et structeur d'organisation**, supports de cours Ecole superieure de getions « E.S.G » Ecole privée agrée par létatélecre 91/141 du 11/5/91.

الملاحق