

Distr.: General
12 February 2002
Arabic
Original: English



لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة الحادية عشرة

فيينا، ١٦-٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت*

معايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال

منع الجريمة والعدالة الجنائية

تنفيذ المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين

تقرير الأمين العام**

أولاً - مقدمة

٢- وطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٢١/١٩٩٨ المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ١٩٩٨، بعنوان "معايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية"، إلى الأمين العام أن يعد أدوات استقصائية بشأن اعلان الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والرشوة في المعاملات التجارية الدولية والمدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين. وفي أواخر عام ١٩٩٩، وعملا بذلك الطلب، أرسل المركز المعني بمنع الاحرام الدولي التابع لمكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة التابع للأمانة العامة إلى الدول الأعضاء استبيانين بخصوص الصكين المذكورين أعلاه.

١- اعتمدت الجمعية العامة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، إذ أقلقتها خطورة المشاكل التي يطرحها الفساد، المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين (مرفق القرار ٥٩/٥١) واعلان الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والرشوة في المعاملات التجارية الدولية (مرفق القرار ٥١/١٩١)، وأوصت الدول الأعضاء باتخاذهما أداتين تسترشد بهما في جهودها الخاصة بمكافحة الفساد.

.E/CN.15/2002/1

*

حدث التأخير في تقديم هذا التقرير بسبب ضرورة اجراء تحليل شامل للردود الواردة.

**

190302 V.02-51301 (A)



٦- وأشارت كوستاريكا إلى أنها ليست لديها مدونة لقواعد السلوك بهذا المفهوم تبين الواجبات المحددة للموظفين العموميين. غير أن القانون رقم ٦٨٧٢ المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ١٩٨٣، وهو القانون الخاص بالاثراء غير المشروع للموظفين العموميين، ينص على توقيع تدابير تأديبية في حالة عدم الامتثال للمقتضيات المفروضة على موظفين معينين من ذوي المناصب العليا فيما يتعلق بالاعلان عما لديهم من موجودات. وعلاوة على ذلك، يوجد العديد من القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بالخدمة السارية المفعول والتي تنطبق على كل من الهيئات والمؤسسات العمومية التي يعتبر العاملون فيها موظفين عموميين.

٧- وأشارت ألمانيا إلى أن مهام الموظفين العموميين وواجباتهم ليست مقررّة على أساس موحد، بل تتباين وفقا لما إن كان الموظف العمومي المعني خاضعا لعلاقة خدمة وولاء خاصة مقررّة بمقتضى القانون، كموظف الخدمة المدنية أو القاضي أو أحد أفراد القوات المسلحة، أم كان من المستخدمين (أي العاملين بمرتب والعمال اليدويين)، الذين تخضع علاقات عملهم أساسا لاتفاقات جماعية وعقود فردية.

٨- وأفادت اليونان بأن لجنة خاصة في وزارة الداخلية والادارة العمومية واللامركزية أعدت مدونة لقواعد السلوك للموظفين العموميين بهدف منع السلوك غير القانوني.

٩- وفي هنغاريا، يحتوي القانون الثالث والعشرون لعام ١٩٩٢ بشأن الوضعية القانونية لموظفي الخدمة المدنية على مبادئ أخلاقية عامة، وقواعد بشأن تضارب المصالح، وقواعد بشأن المعلومات السرية. وقد اكتملت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ مدونة قواعد السلوك لموظفي الخدمة المدنية، التي تحتوي على قواعد أكثر تفصيلا،

ويتضمن هذا التقرير تحليلا للردود الواردة بخصوص تنفيذ المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين.

٣- ويوجه اهتمام لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية إلى أن المعلومات الواردة أدناه قد لا تتجلى فيها تجليا كاملا أحدث التطورات فيما يتعلق بتشريعات بعض الدول المستجيبة، وذلك بسبب انقضاء وقت بين تلقي الردود على استبيان الدراسة الاستقصائية واعداد هذا التقرير.

ثانيا- نتائج الدراسة الاستقصائية

٤- قدمت ٥٤ دولة ردودها على استمارة الدراسة الاستقصائية بشأن تنفيذ المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين. وهذه الدول هي: الأرجنتين، اكوادور، ألمانيا، أنتيغوا وبربودا، أنغولا، أوروغواي، ايطاليا، بروني دار السلام، بلجيكا، بنغلاديش، بنما، بروندي، بولندا، بوليفيا، بيرو، بيلاروس، تايلند، الجزائر، جمهورية افريقيا الوسطى، الجمهورية التشيكية، الجمهورية الدومينيكية، جمهورية كوريا، جنوب افريقيا، السلفادور، سلوفينيا، السويد، سويسرا، شيلي، العراق، غواتيمالا، غيانا، فنلندا، قبرص، قطر، كندا، كوبا، كوستاريكا، كولومبيا، الكونغو، لبنان، ليتوانيا، مالطة، مالي، ماليزيا، مصر، المكسيك، المملكة العربية السعودية، ميانمار، النرويج، نيوزيلندا، هايتي، هنغاريا، اليابان، اليونان.

ألف- وجود مدونات لقواعد سلوك الموظفين العموميين

٥- أشارت غالبية الدول المستجيبة إلى أن قوانينها الداخلية أو سياساتها الادارية تشمل مدونات لقواعد السلوك تبين بوضوح واتساق مهام الموظفين العموميين وواجباتهم.^(١)

١٤- وفيما يتصل بمحتوى مدونات قواعد السلوك، أشار معظم الردود إلى أنها تشمل أحكاما حول ما يلي من المبادئ والمسائل العامة: الولاء والكفاءة والفاعلية والنزاهة والانصاف وعدم التحيز ومعاملة أي فئة من الأفراد معاملة تفضيلية دون مبرر والتميز واساءة استعمال السلطة والهدايا والمنافع.

١٥- وفيما يتعلق بانطباق مدونات قواعد السلوك، أشار معظم الدول إلى أن لديه مدونات شاملة لقواعد السلوك لجميع فئات الموظفين العموميين.^(٥) وهناك مدونات محددة لقواعد السلوك لا تنطبق الا على الموظفين ذوي المناصب العليا في كل من ألمانيا وأنغولا وأوروغواي والجزائر وجنوب افريقيا، وأخرى لا تنطبق الا على الموظفين ذوي المناصب المتوسطة في ألمانيا والجمهورية الدومينيكية وجنوب افريقيا وغيانا، وقواعد غيرها لا تنطبق الا على الموظفين ذوي المناصب الدنيا في ألمانيا وأنغولا وجنوب افريقيا.

١٦- وأشارت عدة دول إلى أن لديها مدونات لقواعد السلوك لفئات معينة من الموظفين العموميين،^(٦) مثل ما يلي: (أ) أعضاء السلطة القضائية؛ ومن ضمنهم أعضاء النيابة العامة؛^(٧) و(ب) أعضاء السلطة القضائية، باستثناء أعضاء النيابة العامة؛^(٨) و(ج) أعضاء النيابة العامة؛^(٩) و(د) رجال الشرطة؛^(١٠) و(هـ) موظفو السجون؛^(١١) و(و) موظفو الضرائب؛^(١٢) و(ز) كبار الضباط العسكريين؛^(١٣) و(ح) السياسيون.^(١٤)

١٧- وذكر معظم الدول التي لديها مدونات لقواعد السلوك لفئات معينة من الموظفين العموميين أن السبب القانوني لوجود تلك المدونات يتعلق بالامتنال للقانون الدستوري وكذلك بالسياسات الادارية.^(١٥) ومن ناحية أخرى، سُنّت تلك المدونات الخاصة بفئات معينة، في بعض الدول، للتقييد بمقتضيات القانون الدستوري،^(١٦) بينما هي

وأدرجت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ في القانون الثالث والعشرين بشأن الوضعية القانونية لموظفي الخدمة المدنية.

١٠- وأشارت النرويج إلى أنه، في حين أن القوانين الداخلية والسياسات الادارية لا تتضمن مدونات لقواعد السلوك بالتحديد، فإن عددا من القوانين والسياسات الادارية يتناول مهام الموظفين العموميين وواجباتهم.

١١- كما أن العديد من الدول التي ردت بأن قوانينها الداخلية أو سياساتها الادارية تتضمن مدونات لقواعد السلوك تبين بوضوح واتساق مهام الموظفين العموميين وواجباتهم أفادت أيضا بأن تلك المدونات مدرجة في قانون.^(٢)

١٢- وبشأن وقت اعتماد مدونات قواعد السلوك، أشار أكثر من نصف الدول إلى أن تلك المدونات اعتمدت قبل عام ١٩٨٩.^(٣) وأشارت كل من بيلاروس وتايلند وجمهورية افريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وسلوفينيا والكونغو ومالي إلى أن مدونات قواعد السلوك للموظفين العموميين فيها اعتمدت في الفترة من عام ١٩٨٩ إلى عام ١٩٩٤، بينما أشارت ايطاليا وفنلندا وكولومبيا إلى أنها اعتمدت بين عام ١٩٩٤ وعام ١٩٩٦، وأشارت الأرجنتين وإكوادور وأوروغواي وبوروندي وبيرو وجنوب افريقيا وغيانا وكوبا وليتوانيا واليابان إلى أنها اعتمدت بين عام ١٩٩٦ وعام ١٩٩٩.

١٣- ومن المفيد أن نلاحظ أن معظم الدول^(٤) التي اعتمدت مدونات لقواعد سلوك الموظفين العموميين في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ١٩٩٩ أعلنت أن تلك المدونات استلهمت، بقدر كبير أو قليل، من المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين.

في ميانمار وجنوب افريقيا، وأكثر من مرتين في ألمانيا وبنغلاديش وبوروندي وبيرو^(٢٧) وبيلاروس وجمهورية افريقيا الوسطى وجمهورية كوريا^(٢٨) والعراق ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك^(٢٦) واليابان.

٢١- وأوضحت كولومبيا أنه على الرغم من أن تقديم التدريب بشأن مسائل الأخلاقيات والسلوك المهني هو عادة من مهام كل مؤسسة ومكتب فقد أصبح من سياسة الحكومة أن ترتب، عن طريق البرنامج الرئاسي لمكافحة الفساد، لصوغ أدوات وطرائق تعليمية لتشجيع الموظفين العموميين على النظر في مسائل الأخلاقيات والأخلاق والقيم ذات الصلة بالخدمة العمومية والتفكير في تلك المسائل.

٢٢- وأفادت اليابان بأن التدريب في مجال الأخلاقيات مدرج في دورات التدريب الإداري وغيرها من الدورات التي تنظمها الهيئة الوطنية للشرطة لموظفي جميع الوزارات والهيئات. وقد أعدت الهيئة الوطنية للشرطة ونفذت دورات تدريب خاصة في مجال الأخلاقيات، تستمر لمدة يومين للموظفين وثلاثة أيام للمدربين، من أجل تشجيع التدريب في مجال الأخلاقيات في الوزارات والهيئات. وفضلا عن ذلك، استحدثت الهيئة مؤخرا "الملتقى الإداري التنفيذي"، وهو دورة تدريبية خاصة في مجال الأخلاقيات للموظفين التنفيذيين من جميع الوزارات والهيئات. ويطلب من جميع الموظفين المعيّنين الذين اجتازوا المستوى الأول من امتحان التعيين أن يشاركوا في الدورة التدريبية، التي تحتوي على منهج دراسي في الأخلاقيات (لمدة يوم واحد كامل تقريبا). وعلاوة على ذلك، يتعين على الموظفين الجدد الذين يتوقع أن يصبحوا موظفين تنفيذيين في الإدارة أن يشاركوا في دورة تدريبية مدتها تسعة أسابيع تشمل تدريبا في مجال الأخلاقيات يستمر لعدة أيام.

تشكل، في دول أخرى، جزءا من السياسات الإدارية.^(١٧) وأشارت ألمانيا وقطر وكندا إلى "أسباب أخرى" كأساس لمدوناتها.

١٨- وأفادت أنغولا وإيطاليا والجزائر وكوبا ونيوزيلندا وهنغاريا بأن ادارتها الوطنية تزود كل موظف عمومي بنسخة من مدونة قواعد السلوك ذات الصلة، بينما أشارت أوروغواي وسلوفينيا وسويسرا وفنلندا إلى أنها تزود الموظفين العموميين بكتيب عن واجباتهم والتزاماتهم. وأشارت ألمانيا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيلاروس والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا وجنوب افريقيا والعراق وكندا ومالطة وماليزيا وميانمار واليابان إلى أن ادارتها الوطنية تزود كل موظف عمومي بنسخة من مدونات قواعد السلوك ذات الصلة وكتيب عن واجباته والتزاماته.

١٩- وأشار ما يقرب من نصف الدول المستجيبة إلى أن ادارته الوطنية تزود الموظفين العموميين بتدريب في الأخلاقيات والسلوك المهني.^(١٩) ويستمر التدريب لمدة تتراوح بين يوم واحد و٨ أيام في بروني دار السلام وبيرو وبيلاروس وجمهورية افريقيا الوسطى وجمهورية كوبا وجنوب افريقيا وسلوفينيا وقبرص وليتوانيا ومالطة والمكسيك وهنغاريا واليابان؛ وبين ٩ أيام و١٥ يوما في جمهورية افريقيا الوسطى؛ وبين ١٦ يوما و٣٠ يوما في ميانمار. وأشارت ألمانيا^(٢٣) وأنغولا^(٢٠) وبنغلاديش^(٢١) وبوروندي وتايلند^(٢٥) والجزائر والعراق^(٢٤) وكوبا^(٢٢) إلى أن مدد التدريب في الأخلاقيات والسلوك المهني الذي تقدمه ادارتها الوطنية متفاوتة.

٢٠- وفيما يتعلق بتواتر ذلك التدريب، أشارت أنغولا وبروني دار السلام وسلوفينيا وليتوانيا وهنغاريا إلى أنه يقدم مرة واحدة في بداية الخدمة، بينما أشير إلى أنه يقدم مرتين

وبلجيكا وبولندا وبوليفيا وجمهورية كوريا وسلوفينيا وسويسرا وشيلي وفنلندا وكوستاريكا والكونغو ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهنغاريا واليونان، لا يتوخى اتخاذ تلك التدابير التأديبية الا بشأن مخالفة اللوائح التنظيمية، بينما لا يتوخى ذلك في غيانا ولبنان الا بشأن مخالفة مدونات قواعد السلوك.

٢٧- وتشمل الأحكام المتعلقة بالتدابير التأديبية الأنواع التالية من السلوك غير القانوني أو غير الأخلاقي: (٣٥)
(أ) نقل أو تدمير مستندات أو صكوك أو أي مواد أخرى يصل اليها الموظفون العموميون بحكم مناصبهم؛ (٣٦)
(ب) محاولة نقل أو تدمير مستندات أو صكوك أي مواد أخرى يصل اليها الموظفون العموميون بحكم مناصبهم؛ (٣٧)
(ج) نقل أموال عمومية أو خصوصية يصل اليها الموظفون العموميون بحكم مناصبهم؛ (٣٨) و (د) محاولة نقل أموال عمومية أو خصوصية يصل اليها الموظفون العموميون بحكم مناصبهم؛ (٣٩) و (هـ) استخدام معلومات سرية يصل اليها الموظفون العموميون بحكم مناصبهم، وذلك أثناء شغل مناصبهم أو حتى بعد ذلك؛ (٤٠) و (و) قبول هدية أو منفعة أخرى، بصورة مباشر أو غير مباشرة، قد تفرض على الموظفين العموميين التزاما أدبيا بمنح معاملة تفضيلية أو خاصة. (٤١)

٢٨- وفي اكوادور وأوروغواي وإيطاليا وبلجيكا وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا والسلفادور وسلوفينيا والسويد وسويسرا وشيلي وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقيرص وكوستاريكا والكونغو ولبنان ومالطة ومالي ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهنغاريا واليونان، أدرجت التدابير الرامية إلى ضمان المساءلة واتخاذ اجراءات تأديبية فعالة في قانون؛ وترد في أنتيغوا وبربودا في مدونة لقواعد

٢٣- وأفادت كل من أنغولا وأوروغواي وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيلاروس وتايلند وجمهورية كوريا وجنوب افريقيا والعراق وغيانا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك وهنغاريا واليابان بأن سلطاتها الوطنية ذات الصلة نظمت حملات لاعلام الجمهور بالأحكام التي تتضمنها مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين. وأشارت كل من الأرجنتين وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب افريقيا والسلفادور وسلوفينيا وشيلي والعراق وكندا (٢٩) وكولومبيا (٣٠) ولتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك وميانمار ونيوزيلندا وهاتيبي إلى وجود خطط في بلدها لاستحداث مدونات جديدة لقواعد السلوك أو لتحسين المدونات الموجودة.

٢٤- وأخيرا، ردت غالبية الدول بأن ادارتها العمومية تقتضي من الموظفين العموميين أداء قَسَم عندما يبدأون العمل. (٣١)

باء- تدابير ضمان المساءلة

٢٥- أفادت غالبية البلدان بأن قوانينها الداخلية أو سياساتها الادارية تتضمن لوائح تنظيمية لضمان مساءلة الموظفين العموميين عن الاجراءات والقرارات التي يتخذونها في أداء مهامهم، (٣٢) وأن القوانين الداخلية أو السياسات الادارية تستوجب على الموظفين العموميين أن يقدموا مسوغات للقرارات أو الاجراءات الادارية المتخذة التي تؤثر في مصالح المواطنين الأفراد. (٣٣)

٢٦- وتتوخى القوانين الداخلية والسياسات الادارية، في نصف البلدان المستجيبة، اتخاذ تدابير تأديبية بشأن مخالفة كل من اللوائح التنظيمية ومدونات قواعد السلوك (٣٤) في حين تحافظ على حسن سير العمل. وفي اكوادور وإيطاليا

خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء توليهم لذلك المنصب (ما عدا في حالة المساهمة في رأسمال شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية أو في رأسمال يحصل عليه بالوراثة).

٣٢- وكانت التدابير الهادفة إلى ضمان عدم استغلال الموظفين العموميين لمناصبهم الرسمية السابقة بصورة غير مشروعة بعد تركهم لتلك المناصب مدرجة في القوانين أو السياسات الإدارية في الأرجنتين وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وبوروندي وبيلاروس والجزائر وجمهورية كوريا وسلوفينيا والسويد والعراق وكندا وكوبا وكولومبيا ولبنان ومالطة ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية ونيوزيلندا واليابان.

٣٣- وبشأن الظروف التي تنطبق فيها التدابير الهادفة إلى ضمان عدم استغلال الموظفين العموميين لمناصبهم الرسمية السابقة بصورة غير مشروعة بعد تركهم تلك المناصب، أشارت أنغولا إلى أنه إذا انتهت ممارسة الموظف العمومي لوظيفته الرسمية، تنتهي أيضا جميع حقوقه وامتيازاته السابقة ولا يعود مستحقا لها.

٣٤- وأشارت الأرجنتين إلى أن الظروف المذكورة أعلاه تنظمها المادة ١٥ من القانون رقم ٢٥-١٨٨ بشأن الأخلاقيات في الخدمة العمومية. وفي كندا تقرر، من أجل ضمان عدم استغلال الموظفين العموميين لمناصبهم الرسمية السابقة بصورة غير مشروعة بعد تركهم لتلك المناصب، أنه يحظر على الموظفين العموميين ما يلي: (أ) استخدام معلومات غير متاحة للجمهور؛ و(ب) قبول عمل لدى هيئة كانت للشخص، خلال سنة واحدة قبل ترك منصبه، معاملات مباشرة وهامة معها؛ و(ج) تقديم بيانات لصالح أي شخص آخر، أو نيابة عنه كانت للموظف العمومي، خلال مدة سنة واحدة قبل ترك منصبه مباشرة، معاملات رسمية مباشرة وهامة معه.

السلوك، في حين أنها في الأرجنتين وألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وتايلند والجزائر وجمهورية افريقيا الوسطى وجنوب افريقيا والعراق وكندا وكوبا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وماليزيا وميانمار واليابان أدرجت في قانون وفي مدونة لقواعد السلوك.^(٤٢)

جيم - تضارب المصالح واسقاط الأهلية

٢٩- فيما يتصل بمسألة تضارب المصالح واسقاط الأهلية، أشارت غالبية البلدان إلى أن قوانينها الداخلية أو سياساتها الإدارية تتضمن تدابير محددة ضد اساءة استخدام الموظفين العموميين ما يلي: (أ) منصبهم؛^(٤٣) و(ب) نفوذهم؛^(٤٤) و(ج) معلوماتهم.^(٤٥) وبالمثل، فإن القوانين الداخلية أو السياسات الإدارية المحددة في معظم الدول المستجيبة تتوخى تدابير محددة ضد اساءة استخدام الموظفين العموميين لسلطتهم الرسمية لخدمة ما يلي: (أ) مصالحهم الخاصة؛^(٤٦) و(ب) المصالح الشخصية لأسرهم؛^(٤٧) و(ج) مصالحهم المالية.^(٤٨)

٣٠- وأشارت عدة دول أيضا إلى أنه بموجب قوانينها الداخلية أو نظمها الإدارية يتوجب على الموظفين العموميين، إذا نشأ تضارب محتمل في المصالح،^(٤٩) أن يعلنوا ما يلي: (أ) المصالح المؤسسية أو التجارية؛^(٥٠) و(ب) المصالح المالية؛^(٥١) و(ج) الأنشطة التي يضطلع بها للكسب المالي.^(٥٢)

٣١- وأفادت ألمانيا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبوروندي وبولندا وبيرو وجمهورية كوريا وجنوب افريقيا وكندا وكولومبيا ولبنان ولتوانيا ومالطة ومالي والمكسيك واليابان بأن لديها أحكاما محددة تنظم الحالات التي يتلقى فيها الموظفون العموميون أو يحصلون على أسهم أو عمل من أي نوع كان في منشأة عمومية أو خصوصية كانوا يتولون الاشراف أو الرقابة عليها بحكم منصبهم

الدولة كان ذلك الموظف يعمل فيها سابقا خلال مدة خمس سنوات قبل ترك الخدمة (البند ٢ من المادة ١٠٣ من قانون الخدمة العمومية الوطنية). وفي لبنان، تشمل التدابير حظر افشاء المعلومات الرسمية وحظر عمل الموظفين العموميين، لمدة خمس سنوات بعد ترك الخدمة، لدى هيئة كانت خاضعة لرقابتهم.

٣٩- وفي ليتوانيا، تطبق تدابير لحماية سرية المعلومات. وأشارت مالطة إلى أنه، وفقا لقانون الأسرار الرسمية لعام ١٩٢٣ (المعدل لآخر مرة في عام ١٩٩٦)، ومدونة "استاكود" (Estacode) لعام ١٩٦٨ (المعدلة لآخر مرة في عام ١٩٩٨، وهي الدليل الإداري للخدمة العمومية)، ومدونة الأخلاقيات لعام ١٩٩٤، المتعلق بموظفي القطاع العام، يعتبر استغلال الموظف العمومي لمنصبه الرسمي بصورة غير مشروعة جرما، حتى بعد ترك الخدمة. ويمكن توقيع جزاءات عن طريق المحاكم على الأشخاص المعينين.

٤٠- وفي المكسيك، ينص القانون الاتحادي بشأن مسؤوليات الموظفين العموميين، في الفقرات ١ و ٣ و ٤ من المادة ٨٨، على أنه يحظر على الموظفين العموميين، في ممارسة وظائفهم أو في أداء واجباتهم الرسمية أو المهام المسندة اليهم، ولمدة سنة واحدة بعد ذلك، أن يلمسوا أو يقبلوا أو يتلقوا، مباشرة أو عن طريق وسيط، أموالا أو هدايا أخرى أو خدمة أو منصبا أو واجبا أو مهمة، لهم أنفسهم أو لأفراد أسرهم المباشرين أو لأطراف ثالثة لهم معها علاقات مهنية أو ذات صلة بالعمل أو تجارية، أو هيئات أو شركات ينتمون إليها أو كانوا ينتمون إليها، تكون صادرة من أي شخص تتصل أنشطته المهنية أو التجارية أو الصناعية اتصالا مباشرا بالموظف العمومي أو ينظمها أو يشرف عليها الموظف العمومي في ممارسة وظيفته أو أداء واجباته الرسمية أو المهام المسندة اليه، ويكون من شأنها أن تسبب تضاربا في المصالح. وينص ذلك القانون أيضا على أنه لا يجوز للموظف العمومي، في أي ظرف من الظروف، أن يتلقى من أولئك الأشخاص، أوراقا مالية أو عقارات أو احوالات للحقوق في اجراءات أو منازعات لتسوية مسائل تخص الحق في ملكية أي نوع من الممتلكات. وأخيرا، فإن الأفعال التي يقوم بها الموظفون العموميون انتهاكا للأحكام المذكورة أعلاه يعاقب عليها باعتبارها أعمال فساد وتعرض الموظفين العموميين لعقوبات وفقا للقانون الجنائي.

٣٥- وفي كولومبيا يخضع الموظفون، بعد ترك الخدمة العمومية، لقيود معينة على الأهلية، مثل ما يلي: (أ) لا يمكنهم أن يعملوا كمستشارين أو خبراء استشاريين بصفة مهنية في أي من المجالات التي كانت داخلة في اختصاص مناصبهم السابقة؛ و(ب) لا يمكنهم أن يشاركوا في ترتيبات تعاقدية أو مناقصات تنافسية أو دعوات لتقديم العطاءات إذا كانوا سابقا أعضاء في مجالس ادارة المكاتب أو الهيئات التي كانوا ينتمون اليها. وتستند تلك القيود إلى المادة ٢ (أ) من القانون رقم ٨٠ لعام ١٩٩٣ بشأن التعيينات الادارية.

٣٦- وأشارت كوبا إلى أن الموظفين العموميين يظلون خاضعين لقيود الزامية معينة لمدد من الزمن تتفاوت حسب المناصب التي تقلدوها. وفي مصر، يوجد اطار تشريعي لمكافحة الفساد في الخدمة العمومية، سواء أثناء الخدمة أو بعدها. ويتفق ذلك مع أحكام قانون العقوبات الخاصة بالمعاقبة على الرشوة وما يتصل بها من الجرائم، بغية حماية الأموال العامة وتجريم الكسب غير المشروع الذي يحصل عليه موظف عمومي نتيجة لاساءة استخدام منصبه أثناء الخدمة أو بعدها، أو تحصل عليه زوجة الشخص الخاضع لذلك القانون أو أولاده القصر الذين يعولهم.

٣٧- وأشارت ألمانيا إلى أن موظف الخدمة المدنية يكون، بعد انتهاء مدة توليه لمنصبه أيضا، قد أحل بواجباته إذا انتهك واجبه في الحفاظ على السرية الرسمية، أو إذا تخلف عن تقديم اشعار بنشاط يستوجب تقديم اشعار بشأنه، أو ينتهك حظرا تفرضه السلطة المختصة فيما يتعلق بأداء مهام، أو قبل مكافآت أو هدايا بصفة غير مشروعة.

٣٨- وفي اليابان، يحظر على الموظف العمومي، لمدة سنتين بعد ترك الخدمة، أن يقبل أو يتولى منصبا لدى منشأة تهدف إلى الربح ولها علاقة وثيقة مع أي هيئة من هيئات

٤٦- يطلب من الموظفين العموميين في أغلبية الدول التي أحابت على الاستبيان،^(٤٦) الإفصاح عن موجوداتهم والتزاماتهم وتقديم نسخ من أقرانهم الضريبية. وأشارت قلة فقط هي إيطاليا وبروني دار السلام وبيلاروس وجنوب أفريقيا والعراق وغواتيمالا وكولومبيا ولبنان وماليزيا^(٤٧) ومصر واليونان إلى أن ذلك الشرط متوخى بالنسبة للموظفين العموميين في جميع المستويات.^(٤٨) وأشارت الأرجنتين وأوروغواي وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبيرو وتايلاند وجمهورية كوريا والسلفادور والعراق وغيانا وفنلندا وكندا^(٤٩) وكوستاريكا ولبنان ولبنان ومالي^(٥٠) ومصر والنرويج^(٥١) وهانتي وهنغاريا واليابان، من جهة أخرى، إلى أن الشرط المذكور أصلا لا ينطبق إلا على كبار الموظفين العموميين في الإدارة أو الموظفين العموميين الذين يمكن أن يكونوا عرضة لذلك بسبب مناصبهم. وأجاب عدد من الدول أيضا بأن قوانينها المحلية أو سياساتها الإدارية تتضمن تدابير تشترط على أزواج الموظفين العموميين و/أو معاليهم أن يفصحوا عن موجوداتهم والتزاماتهم ويقدموا نسخا من أقرانهم الضريبية.^(٥٢)

٤٧- وفيما يتعلق بوجود هيئة مناسبة لرصد وتقييم الإفصاح عن الموجودات والالتزامات ونسخ الاقرارات الضريبية التي يقدمها الموظفون العموميون، أشارت نصف الدول الخفية إلى وجود هيئة من هذا القبيل.^(٥٣) أما هيئة الرصد والتقييم فهي مجلس تأديبي في بروني دار السلام وبنغلاديش وبولندا وبيلاروس وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وشيلي والعراق وغيانا وماليزيا واليونان، ومحكمة مدنية في بيلاروس ولبنان ومحكمة جنائية في تايلاند وكوبا ولبنان واليونان.

٤٨- وأشارت كوستاريكا إلى أن مهام الاشراف على الاقرارات عن الموجودات والاقترارات الضريبية المقدمة من الموظفين العموميين، ومسؤوليات تقاسمها سلطتان مختلفتان. فهناك في المقام الأول، مكتب مراقب الحسابات العام في الجمهورية الذي يتمتع بوضع دستوري والملحق بالجمعية التشريعية بصفته مؤسسة تابعة لها. بموجب قانون الاثراء غير المشروع للموظفين العموميين، والمسؤول أيضا عن الاحتفاظ بسجلات الاقرارات المشفوعة بقسم عن موجودات موظفي الخدمة العمومية المطلوب منهم تقديم تلك الاقرارات. أما السلطة الثانية فهي مكتب الضرائب المباشرة وهو هيئة تنشئها وزارة المالية ويعهد اليها بمهام الاشراف على الاقرارات الضريبية لكل دافعي الضرائب وليس للموظفين العموميين فحسب، وتقييم تلك الاقرارات.

٤٩- وأجاب أغلبية من الدول بأن قوانينها الداخلية أو سياساتها الإدارية تتضمن أحكاما محددة بشأن الاثراء غير المشروع.^(٥٤) ففي أنغولا وأوروغواي وبوليفيا

٤١- وأشارت نيوزيلندا إلى أن التدابير التي تنطبق على الموظفين العموميين بعد تركهم مناصبهم الرسمية هي مسألة متروكة لكل ادارة حكومية على حدة ولمارساها الخاصة بالخدمة.

٤٢- وفي جمهورية كوريا، وعملا بقانون أخلاقيات الموظفين العموميين، يحظر على الموظف العمومي، الذي يوجب عليه نفس القانون أن يسجل موجوداته، أن يقوم، لمدة عامين بعد التقاعد، بالعمل في شركة خصوصية تمارس أعمالا تتصل بالأعمال التي كان يقوم بها خلال عامين قبل التقاعد.

٤٣- وفي سلوفينيا، تحظر لوائح تنظيمية معينة على فئات معينة من الموظفين العموميين أن يقوموا لمدة معينة من الزمن (هي سنتان في العادة) بعد انتهاء الخدمة، بالاضطلاع بأعمال مماثلة للأعمال التي كانوا يضطلعون بها في مناصبهم السابقة. وينطبق ذلك، مثلا، على موظفي الجمارك وأعضاء النيابة العامة ورجال الشرطة والنواب والقضاة.

٤٤- وأشارت المملكة العربية السعودية إلى أن الشريعة الاسلامية لا تقبل الحصول على مزايا غير مشروعة، سواء أثناء الخدمة أو بعدها. وحتى إذا لم تيسر مساءلة الموظف عن تلك المزايا بموجب الأنظمة المنطبقة، فإنه يمكن، على الرغم من ذلك، أن يساءل عنها بموجب الشريعة الاسلامية، لأن تلك الشريعة هي الأساس لتطبيق جميع الأنظمة، ولا يمكن اعتماد أي شيء يخالفها. وفي السويد، ترد الشروط المتعلقة بالتدابير الرامية إلى ضمان عدم استغلال الموظفين العموميين لمناصبهم السابقة بصورة غير مشروعة بعد تركها في البندين ٢ و٣ من الفصل ٢٠ من قانون العقوبات اللذين يتناولان، على التوالي، أخذ الرشوة والاحلال بالسرية المهنية.

٤٥- وأما عن الأساس القانوني للتدابير المتعلقة بتضارب المصالح وفقدان الأهلية فقد أفادت عدة دول بأن تلك التدابير واردة في القانون.^(٥٥) وأشارت نيوزيلندا إلى أنها مدرجة في مدونة لقواعد السلوك، بينما أشارت الأرجنتين وألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس وتايلاند والجزائر وجنوب أفريقيا وسلوفينيا والعراق وكندا وكوبا ولبنان ولبنان وماليزيا وهنغاريا واليابان إلى أن تلك التدابير مدرجة في قانون وفي مدونة لقواعد السلوك على السواء.

دال- الإفصاح عن الموجودات

وفي هنغاريا فان الهيئة المسؤولة عن رصد الاثراء غير المشروع بين الموظفين العموميين هي هيئة الضرائب.

٥٥- وبصدد مسألة الطابع القانوني للتدابير المتعلقة بالافصاح عن الموجودات وبالاثراء غير المشروع، أفادت معظم الدول بأن تلك التدابير مدرجة في قوانينها؛^(٦٨) ففي أنتيغوا وبربودا ترد تلك التدابير في مدونة قواعد السلوك؛ وفي الأرجنتين وألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش و جنوب افريقيا وكندا وكوبا وكولومبيا وماليزيا ترد في القوانين وفي مدونات لقواعد السلوك على السواء.

هـ- قبول الهدايا وغيرها من الجماعات

٥٦- تنظم القوانين أو السياسات الادارية في الأغلبية الكبرى من البلدان الجيبية،^(٦٩) مسألة التماس وقبول أي هدايا قد تؤثر على ممارسة الموظفين العموميين لمهامهم وأدائهم لواجبهم. وبينما ترد الأحكام ذات الصلة في كثير من البلدان في قوانين،^(٧٠) فهي في بنغلاديش وتايلند ومالطة واردة في مدونات لقواعد السلوك. وفي الأرجنتين وألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام و جنوب افريقيا وسلوفينيا وكندا وكوبا وكولومبيا وليتوانيا وماليزيا وميانمار ونيوزيلندا وهنغاريا واليابان ثمة أحكام ذات صلة بذلك في كل من القوانين ومدونات قواعد السلوك.

واو- سرية المعلومات

٥٧- أشارت البلدان جميعها تقريبا إلى أن قوانينها أو سياساتها الادارية تشترط على الموظفين العموميين ضمان السرية المهنية للمسائل ذات الطابع السري^(٧١) وتنص على جزاءات تأديبية عند عدم الوفاء بالالتزام.^(٧٢)

٥٨- وفي عدة دول تنطبق هذه القيود كذلك بعد انتهاء الخدمة؛^(٧٣) لمدة عام واحد في ليتوانيا والمكسيك، ولمدة تتراوح بين عامين وثلاثة أعوام في بيرو، ولأكثر من ثلاثة أعوام في ألمانيا وأنغولا وأوروغواي وبروني دار السلام وبلجيكا وبروندي وبولندا وبيلاروس والجزائر وجمهورية كوريا وسلوفينيا والسويد وسويسرا والعراق وفنلندا وكوبا

والجمهورية التشيكية وشيلي وغيانا ولبنان والمملكة العربية السعودية والترويج تتخذ هذه الأحكام طابعا مدنيا. وفي الأرجنتين وبنغلاديش وبولندا وبيرو وبيلاروس وتايلند وجمهورية كوريا و جنوب افريقيا والسلفادور وسويسرا والعراق وكندا وكوستاريكا وكولومبيا وماليزيا والمكسيك ونيوزيلندا وهانجوي وهنغاريا واليونان تتخذ الأحكام طابعا اداريا. وفي ألمانيا وبروني دار السلام وبروندي وبولندا وقبرص وكوبا والكونغو وليتوانيا ومالطة وميانمار تتخذ الأحكام المتعلقة بالاثراء غير المشروع طابعا مدنيا واداريا في آن واحد.^(٦٥)

٥٠- وأشارت معظم الدول التي لديها أحكام محددة بشأن الاثراء غير المشروع إلى أن قوانينها الداخلية أو سياساتها الادارية تنص على وجود هيئة مناسبة لرصد الاثراء غير المشروع بين الموظفين العموميين.^(٦٦)

٥١- وفي بروني دار السلام وبولندا وجمهورية كوريا و جنوب افريقيا وشيلي وغيانا والعراق وماليزيا يتولى مهمة الرصد مجلس تأديبي، وفي بروندي والسلفادور والمملكة العربية السعودية تتولاها محكمة مدنية، وفي بنغلاديش وتايلند وكوبا وكولومبيا ومصر والمكسيك ونيوزيلندا تتولاها محكمة جنائية.

٥٢- وفي بيلاروس يتولى مهمة رصد الاثراء غير المشروع بين الموظفين العموميين مجلس تأديبي ومحكمة مدنية، وفي أنغولا ولبنان تتولاها محاكم مدنية وجنائية، وفي قبرص واليونان تتولاها مجالس تأديبية ومحاكم جنائية، وفي ألمانيا^(٦٧) وميانمار تتولاها مجالس تأديبية ومحاكم مدنية وجنائية.

٥٣- وأشارت الأرجنتين إلى أن مهمة رصد الاثراء غير المشروع بين الموظفين العموميين يتولاها جهاز مكافحة الفساد المنشأ بموجب القانون ٢٥-٢٣٣. وفي بوليفيا أصبح من مسؤوليات الهيئات الداخلية، بموجب اللوائح المتعلقة بالمساءلة في الخدمة المدنية (D.S. 233118-A)، أن تقرر المسؤولية وأن تقوم، حين تتبين وجود مسؤولية ادارية، بحالة الأمر إلى مكتب المراجع العام للحسابات بالجمهورية لفرض الاجراءات السلمية.

٥٤- وفي كوستاريكا، يعتبر مكتب المراقب العام للحسابات بالجمهورية هيئة رصد ومكافحة جريمة الاثراء غير المشروع التي يرتكبها كبار المسؤولين والموظفين العموميين فحسب، لأنهم قد يكونون أكثر عرضة لذلك بسبب المناصب التي يشغلونها.

٦٢- أشارت الأرجنتين إلى أن مسألة الأخلاقيات في الإدارة العامة تنظمها مدونة لقواعد الأخلاقيات في الخدمة العمومية (المرسوم رقم ٩٩/٤١) والقانون رقم ٢٥-١٨٨ بشأن الأخلاقيات في أداء الخدمة العمومية. وقد أنشئ جهاز لمكافحة الفساد.

٦٣- وأشارت بلجيكا إلى أنها أعدت مشروع مدونة لقواعد الأخلاقيات، بمبادرة من الأمين العام لوزارة الخدمة العمومية، يُطبق على موظفي الحكومة الاتحادية. وأضافت أن وزير الخدمة العمومية سيقدم مشروع المدونة قريباً إلى مجلس الوزراء ويقترح على المجلس أن يكون موضوعاً لعملية تشاور تجري بين الموظفين المعنيين والجمهور قبل اعتماده بصورة نهائية.

٦٤- وأوضحت بوليفيا أن الحكومة اعتمدت، في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، قانون الخدمة المدنية الذي يتناول مختلف الجوانب التي يشملها الاستبيان، وأن القانون ينص على سن لوائح ترمي إلى سد أي ثغرة متبقية. وتطبق في بروني دار السلام أخلاقيات العمل في الخدمة العمومية منذ عام ١٩٩٦ وفي القوانين العامة منذ عام ١٩٦١.

٦٥- وأوضحت كولومبيا أن المرسوم الرئاسي رقم ٩ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ يحدد قواعد تنفيذ السياسات الحكومية للقضاء على الفساد، ويطلب جميع المكاتب والهيئات الوطنية بالالتزام بتلك السياسات. ولتحقيق هذا الغرض، أعطى المرسوم للبرنامج الرئاسي لمكافحة الفساد صلاحيات اسداء المشورة اللازمة وتنسيق ومراقبة وتقييم تنفيذ الاجراءات والاستراتيجيات التي يتم تقريرها لذلك الغرض. وأما عن منع الفساد، فقد أعد البرنامج الرئاسي لمكافحة الفساد دليلاً مضمماً من أجل تعزيز القيم الأخلاقية للموظفين العموميين. وترك لكل هيئة أن تنفذ التوصيات الواردة في الدليل، كجزء من الاستراتيجية الحكومية لتعزيز توافق كل أشكال التفكير والسلوك مع المبادئ التي ينبغي أن توجه الخدمة العمومية. وقدم البرنامج دعمه إلى إدارة الشؤون الإدارية للخدمة العمومية بأن أعد "عنصراً أخلاقياً" استحدثت باعتباره أحد عناصر الخطة الوطنية للتدريب والتعليم في مجال الخدمة العمومية.

٦٦- وأفادت كوستاريكا بأنها تجري حالياً دراسة لمشروع قانوني في مجال أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين. أولهما هو قانون مدونة واجبات ومعايير السلوك لموظف الخدمة العمومية (الملف التشريعي رقم ١٢٣٧٧) والثاني مشروع مكافحة الفساد والاثراء غير المشروع في الإدارة العمومية.

وكولومبيا والكونغو ولبنان ومالطة وماليزيا والمملكة العربية السعودية وميانمار والنرويج واليابان.

٥٩- وفي أغلبية من الدول تتضمن القوانين التدابير المشار إليها أعلاه لحماية سرية المعلومات،^(٧٤) بينما في الأرجنتين ونيوزيلندا ترد التدابير في مدونة لقواعد السلوك. وترد تلك التدابير في القوانين وفي مدونات لقواعد السلوك في ألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيلاروس وجنوب أفريقيا وسلوفينيا والعراق وكندا وكوبا وليتوانيا ومالطة وماليزيا وميانمار وهنغاريا.

زاي- النشاط السياسي

٦٠- يشير تحليل الاجابات إلى أن العديد من البلدان تنظم بالقانون النشاط السياسي للموظفين العموميين إذا قاموا بهذا النشاط خارج نطاق وظائفهم.^(٧٥) وأشارت بروني دار السلام وكندا وكوبا وميانمار ونيوزيلندا إلى أن النشاط السياسي للموظفين العموميين ينظمه مدونة لقواعد السلوك، بينما أفادت ألمانيا وأنغولا وبنغلاديش وبوروندي وبيلاروس وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وسلوفينيا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وهنغاريا بأن هذا النشاط ينظمه القانون ومدونات لقواعد السلوك.

٦١- وقد كشفت المعلومات المقدمة أيضاً عن أن الأنشطة الأخرى التي يقوم بها الموظفون العموميون خارج نطاق وظائفهم ينظمها القانون في اكوادور وأنغولا وأوروغواي وبلجيكا وبولندا وبوليفيا وبيرو والسللفادور وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وكوستاريكا ولبنان ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية واليابان واليونان وتنظمها مدونات لقواعد السلوك في كندا ومالطة ونيوزيلندا؛ وتنظمها القوانين ومدونات لقواعد السلوك معاً في ألمانيا وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وتايلند والجزائر وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وسلوفينيا وكوبا وكولومبيا وليتوانيا وماليزيا وهنغاريا.

حاء- السياسات الوطنية المتعلقة بمدونات قواعد الأخلاقيات والسلوك للموظفين العموميين

٦٧- وأوضحت كوبا أن السياسة الوطنية للحكومة تشجع دائما جميع التدابير اللازمة التي ترمي إلى أن يؤدي الموظفون، على اختلاف مستوياتهم في سلك الإدارة العمومية، مهامهم بنزاهة. ولتحقيق تلك الغاية أعلن الدستور مبدأ احترام القانون من جانب جميع المواطنين، بصرف النظر عن أوضاعهم. وإضافة إلى ذلك، نص قانون العقوبات على توقيع عقوبات مشددة، تشمل مصادرة الممتلكات، على من ثبت ادانتهم في جرائم الاختلاس والتدليس وإساءة استغلال المنصب وما شاكل ذلك من جرائم. وهناك أيضا أحكام تنص على فرض عقوبات مشددة على الأثراء غير المشروع.

٧١- وأفادت مصر بأن الإطار القانوني لمكافحة الفساد الوظيفي في البلد جاء بمثابة نموذج متكامل لاحتواء شتى أشكال الفساد. وأهم عناصر الإطار القانوني لمكافحة الفساد ما يلي: (أ) رقابة إدارية وقضائية على أداء الإدارات؛ (ب) إطار تشريعي لمكافحة الفساد؛ (ج) سلطات قضائية لمكافحة الفساد الوظيفي؛ (د) رقابة برلمانية على أعمال السلطة التنفيذية.

٧٢- وتتمارس الرقابة الإدارية والقضائية على أداء الإدارات عن طريق الرقابة الداخلية في الإدارات ذاتها، والرقابة الخارجية التي يمارسها الجهاز المركزي للمحاسبات، وهو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهيئة الرقابة الإدارية. أما الرقابة الخارجية على العمل الإداري فيتولاها جهاز متخصص هو هيئة النيابة الإدارية. وأما الرقابة الخارجية على الموظفين العموميين فتتمارسها لجان قضائية مكلفة بمكافحة الكسب غير المشروع والأثراء غير المشروع بين الموظفين العموميين.

٧٣- وقد نص على الإطار التشريعي لمكافحة الفساد في قانون العقوبات الذي يجرّم الرشوة وما يتصل بها من جرائم، وذلك عن طريق الأحكام المتعلقة بحماية الأموال العامة، والأحكام التي تجرم الكسب غير المشروع بين الموظفين العموميين. وأهم سلطة قضائية لمكافحة الفساد الوظيفي هي أجهزة النيابة العامة المتخصصة، مثل نيابة أمن الدولة العليا، ونيابة الأموال العامة العليا، وإدارة الكسب غير المشروع، ومحاكم أمن الدولة، والمحاكم التأديبية، والنيابة الإدارية.

٧٤- وأشارت السلفادور إلى أن الدولة تعمل، في إطار اتفاقات السلام لعام ١٩٩٢، على موازنة تشريعاتها الداخلية مع الدستور والالتزامات والمعايير الدولية المتعلقة بأخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين. ومن الأمثلة على ذلك: (أ) قانون جديد بشأن المناقصات (مجل محل قانون سنة ١٩٤٥)؛ (ب) مدونة قواعد سلوك الشرطة (بما في ذلك القانون المتعلق بما الصادر في عام ١٩٩٣)؛ (ج) إصلاح قانون الأمانة؛ (د) التوقيع والتصديق على اتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة الفساد.^(٧٦)

٧٥- وأوضحت ألمانيا أنها، لكي تضمن سلامة سلوك موظفي الخدمة العمومية، اتخذت الإدارات على الصعيد الاتحادي وصعيد الولايات والصعيد المحلي عددا كبيرا من التدابير التنظيمية على أساس مبادئ وأحكام الخدمة العمومية. أما بالنسبة إلى الوزارات

٦٨- ووفقا لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية اعتمدت اللجنة التنفيذية لمجلس الوزراء الكوبي القرار رقم ٣٠٥٠ المؤرخ ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٦ بشأن مدونة قواعد أخلاقيات الموظفين العموميين وكبار المسؤولين في الدولة، وهو يحدد المبادئ والعناصر التي ينبغي أن تقوم عليها أخلاقيات وسلوك الذين يشغلون تلك المناصب ذات المسؤولية. وكانت هذه المدونة التي أقسم كل واحد من آلاف الموظفين العموميين والحكوميين الكوبيين على التقيد بها في حفل رمزي، ويقسم على التقيد بها أيضا كل الموظفين الجدد، قد رفع مستواها لتصبح قاعدة قضائية ملزمة، بموجب المرسوم بقانون رقم ١٩٦ المؤرخ ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. وقد حددت المدونة بجلاء واجبات والتزامات كل موظف ومدير ومسؤول حكومي.

٦٩- وأضافت كوبا أن المرسوم بقانون رقم ١٤١ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ حظر تحديدا على الموظفين العموميين شغل مناصب أو وظائف معينة تعتبر غير متوافقة مع منصب الموظف العمومي أو الموظف الحكومي أو عضو النيابة العامة أو القاضي. ثم ان أعضاء النيابة العامة والقضاة، أيا كانت مستوياتهم، ملزمون بتكريس أنفسهم حصرا لمهامهم، باستثناء التدريس فحسب. وينطبق التقييد نفسه على العاملين في الخدمة العسكرية وموظفي وزارة الداخلية، بمن فيهم الضباط من كل الرتب. وقد نشرت تلك القواعد في الصحافة على أوسع نطاق ممكن، كما نشرت في الجريدة الرسمية للجمهورية. وما زالت الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع مستمرة بنية إدراج خبرات المجتمع الدولي في هذا المجال تدريجيا حين تتفق والأعراف القانونية لكوبا.

٧٠- وأفادت الجمهورية التشيكية أنه يجري الآن إعداد قانون بشأن خدمة موظفي الدولة المدنيين، بينما ذكرت اكوادور أنها اتخذت خطوات هامة في سبيل تعزيز السياسة الوطنية إزاء أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين، باعتبارها دستور عام ١٩٩٨. غير أنها أشارت إلى أنه لم يثبت أن الدستور أو القوانين ذات الصلة تكفي لوقف

متاجرة بالمنصب العمومي واستخدامه وسيلة لكسب غير مشروع أو سبيلا لنفوذ شخصي من جانب الموظف العمومي أو غيره.

٨١- وأفادت إيطاليا أن لديها مرسومين تشريعيين معلقين يتعلقان بأخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين. وكان مجلس النواب قد أقر بالفعل المرسوم الأول وهو الذي ما زال قيد البحث في مجلس الشيوخ، والذي يتعلق بإنشاء سجل ممتلكات لكل الموظفين العموميين وينص على إقامة هيئة إشرافية محددة (المرسوم التشريعي S 3015-B). ويتعلق المرسوم الثاني بتضارب المصالح والحرمان من الأهلية بالنسبة إلى شاغلي الوظائف العمومية (المرسوم التشريعي S3236 الذي أقره مجلس النواب، ولا يزال قيد البحث في لجنة الشؤون الدستورية بمجلس الشيوخ).

٨٢- وذكرت ماليزيا أن لجنة وزارية خاصة بشأن النزاهة الإدارية في الحكومة برئاسة نائب رئيس الوزراء قد أنشئت في عام ١٩٩٨ والهدف من انشاء اللجنة هو كفالة تمتع الحكومة والخدمة العمومية بالكفاءة والانضباط والنزاهة العالية، عن طريق ممارسة القيم النبيلة وحل أوجه الضعف، وخاصة في مجال الإدارة المالية والإدارة العمومية، فضلا عن إدارة قضايا التأديب والفساد وإساءة استخدام السلطة.

٨٣- وأشارت مالطة إلى أن قانون الأسرار الرسمية والاستاكد ومدونة القواعد الأخلاقية لموظفي القطاع العام تتضمن مبادئ توجيهية مفصلة بشأن أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين. وتتراوح تلك المبادئ التوجيهية بين تضارب المصالح والسلوك الشخصي والمهني واستخدام المعلومات والمرافق والمعدات الرسمية، والعمل الخارجي والمشاركة السياسية. ويجرم دستور مالطة الذين يشغلون مناصب عمومية من الأهلية للعضوية في مجلس النواب.

٨٤- وأشارت المكسيك إلى أن سياستها الوطنية إزاء أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين يجسدها الدستور السياسي والقانون الاتحادي الخاص بمسؤوليات الموظفين العموميين. ففي الدولة التي تحكمها سيادة القانون، يتحدد نطاق عمل السلطات العمومية وفق القانون؛ ويكون موظفو الدولة عرضة للمساءلة أمام القانون عن ممارسة السلطات المسندة اليهم صراحة. وتقتضي سيادة القانون أن يخضع الموظفون العموميون للمساءلة. ولا تظهر هذه المسألة عمليا حين تكون الالتزامات المفروضة عليهم مجرد تفسيرية، أو حين لا تكون قابلة للتنفيذ، أو حين يكون هناك إفلات من العقوبة، أو حين تكون العقوبات على عدم الوفاء بالالتزامات غير كافية. كما لا تكون هناك مساءلة حين لا تكون أمام الشخص المتضرر وسيلة ميسرة أو عملية أو فعالة لتأمين الوفاء بالالتزامات

والسلطات الادارية في الاتحاد، فقد تم جمع تلك التدابير بصورة خاصة في مجموعة واحدة لغرض مكافحة الفساد، هي توجيه الحكومة الاتحادية الخاص بمنع الفساد في الادارة الاتحادية، المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٨.

٧٦- وكانت التدابير التالية ضمن تدابير المنع الواردة في التوجيه: تحديد وظائف الخدمة المعرضة للفساد؛ وتحليل المخاطر التي تثيرها وظائف الخدمة المعرضة بوجه خاص للفساد؛ ومبدأ المشاركة الواسعة النطاق؛ والشفافية عن طريق تقديم بيانات خطية عن أسباب القرارات المتخذة، وتعزيز الرقابة الداخلية في السلطة المعنية من خلال المراجعات الداخلية؛ وإيلاء اهتمام خاص لانتقاء الموظفين للوظائف المعرضة للفساد، وتعليمات وتوعية الموظفين وتدريبهم ومواصلة تدريبهم؛ وتعزيز السلطة الإشرافية لكبار الموظفين؛ وتبديل الموظفين في وظائف الخدمة المعرضة للفساد بشكل خاص؛ وتعيين الشخص الذي يمكن للموظفين وأفراد الجمهور العاديين أن يتصلوا به بشأن تدابير الوقاية من الفساد؛ والمراعاة الصارمة للأحكام الخاصة بمنح العقود العامة؛ والفصل بين تخطيط العقود العمومية ومنحها وتسويتها (يقدر ما يكون ذلك ممكنا ومعقولا)؛ واستبعاد العطاءات عن المنافسة حيثما يوجد سوء سلوك خطير يثير مسألة مصداقيتها.

٧٧- ويتوازي مع نص التوجيه الحكومي اعداد سلسلة من التوصيات أيضا. ومن المفروض أن تيسر تلك التوصيات تطبيق التدابير الفردية، وبالتالي التنفيذ الكامل للتوجيه. وتتضمن التوصيات بصفة خاصة مدونة لقواعد السلوك لمكافحة الفساد، يقصد بها توفير اليقين للموظفين بشأن التصرف بطريقة مناسبة إزاء الأحداث التي تثير الشك في وقوع فساد؛ فضلا عن تقديم مبادئ توجيهية إلى المشرفين.

٧٨- وأشارت اليونان إلى أن الحكومة تدرس امكانية انشاء لجنة دائمة للأخلاقيات، تنسق التدابير التي تتخذ بصدد الأخلاقيات في الوظائف العمومية وتكافح الفساد.

٧٩- وأشارت هايتي إلى أنها، وان لم تكن لديها سياسة وطنية بشأن تصرفات وسلوك الموظفين العموميين، فإن لديها مع ذلك أحكام دستورية وقانونية تشكل اطارا تشريعا يتيح وضع سياسة من هذا القبيل.

٨٠- وشدد العراق على أن سياسته الوطنية إزاء أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين ترمي إلى تأكيد أهداف الخدمة العمومية، وهي بالتحديد خدمة الجميع دونما

عن التدابير التأديبية، والتمكن من احراز تقدم في العملية التدريجية للإحالة إلى محكمة مناسبة للقضاء الإداري.

٨٩- وهناك نص بشأن اشتراط تقديم اقرار سنوي عن الثروة الشخصية حتى تستطيع السلطة المختصة أن تجري المراجعات الضرورية خلال فترة عمل الموظف. وثمة ممارسة متأصلة تولد الفساد وتخل بالنزاهة في الخدمة العمومية السليمة، تخضع للوائح التنظيمية أيضا إذ يحظر على الموظفين العموميين تلقي هدايا أو اكراميات ممن لهم علاقة ما بالسلطات الممنوحة لهم. ويعد الإخلال بهذه القاعدة مساويا لعمل من أعمال الفساد.

٩٠- وأوضحت النرويج أن السياسة الوطنية تقضي بأن المسؤولية الإدارية هي التي تعزز باستمرار المسائل المتعلقة بالأخلاقيات والسلوك المهني في كل إدارة من الإدارات. وتركت كيفية تحقيق هذا الهدف لكل مدير وجهاز على حدة.

٩١- وينص القانون الجنائي في بنما على فرض عقوبات على جرائم الاختلاس وإساءة استخدام السلطة والابتزاز. أما الجريمة التي تفرض عليها العقوبات أكثر من غيرها فهي الاختلاس. وثمة نقص في التشريعات والمعايير الإدارية ومدونات قواعد السلوك التي تنص على تدابير تأديبية لمنع تلك المخالفات الأخلاقية في تأدية الواجبات العمومية وللمعاقبة عليها. وأشارت بنما إلى أن تعديلا قد صدر مؤخرا في القانون يشترط الاقرار عن الموجودات قبل أو بعد تأدية واجبات عمومية معينة، ولكن لا يتعلق ذلك بالابتدوين ذلك الاقرار في سجل عمومي. كذلك شددت بنما على ضرورة التصدي بحزم وجهد لمسألة السياسيين المسؤولين عن إدارة الشؤون العمومية، كما شددت على أهمية القيام بحملات تقيفية عن القيم الأخلاقية للمسؤولية في أماكن العمل.

٩٢- وأشارت جمهورية كوريا إلى أن الحكومة تزمع تنقيح قانون أخلاقيات الموظفين العموميين الذي ينص على ضرورة تسجيل الموجودات وتقييم عمل الموظفين المتقاعدين والاقرار عن الهدايا، وذلك بقصد توسيع فئة الموظفين العموميين المطلوب منهم تسجيل الموجودات وبقصد زيادة القيود المفروضة على عمل الموظفين المتقاعدين.

٩٣- وأكدت المملكة العربية السعودية ضرورة أن تتفق أخلاقيات وسلوك الموظفين العموميين، في المقام الأول، مع الشريعة الإسلامية المستمدة من القرآن الكريم والسنة الشريفة. فالشخص يُسأل عن أي مخالفة لأحكام القرآن أو السنة، إذا كانت تلك المخالفة تضر بالمصلحة العامة أو بمصالح الآخرين. وعلاوة على ذلك، يتعين على جميع المواطنين، رسميين أو غير رسميين، أن يتقيدوا باللوائح التنظيمية التي تضعها الدولة لمصلحة

الموظفين العموميين. ولكي يُضمن أن يلتزم الموظفون العموميون بالأمانة والولاء والتجرد والكفاءة في سلوكهم يجري الدفاع عن التزامهم السياسية والإدارية بينما تكون هناك عقوبات تفرض كلما ظهر عجز عن الوفاء بتلك الالتزامات.

٨٥- والمسؤولية الجنائية شرط أساسي للديمقراطية. فكل المواطنين سواء أمام القانون، ولا مكان لاختصاص خاص أو محاكم خاصة. ومن يرتكب جرما من الموظفين العموميين يمكن أن يحاكم أمام محكمة عادية وفق القانون الجنائي، بالطريقة نفسها التي يحاكم بها أي مواطن آخر ودون أي متطلبات رسمية أخرى غير الاعلان عن سبب وجيه من قبل مجلس النواب في حالة الموظفين العموميين المستفيدين من إعفاءات.

٨٦- وفيما يتعلق بالمسؤولية المدنية للموظفين العموميين فإن الأحكام السارية هي أحكام القانون العادي. وقد وضعت أسس المسؤولية الإدارية التي تسم المساواة وفقا لها، وذلك من خلال أفعال أو اغفالات تنتهك فيها مبادئ الشرعية والأمانة والتجرد والكفاءة التي تحكم الإدارة العمومية وتضمن الخدمة العمومية الجيدة. أما الاجراءات الإدارية فمستقلة عن الاجراءات السياسية والجنائية. وهي توفر للمدعى عليه الضمانات الدستورية.

٨٧- ومكتب المراجع العام للحسابات هو السلطة المركزية والمتخصصة للإشراف على تقييد الموظفين العموميين بالالتزامات، وتحديد درجة المساءلة الإدارية عن عدم التقييد، وفرض الجزاءات التأديبية. ومن الممكن أن تتألف تلك الجزاءات من فصل أي موظف عمومي عن غير الذين يعينهم رئيس الجمهورية، أو غرامة مالية بمقدار ثلاثة أمثال الكسب الاقتصادي أو الضرر الناجم عن الفعل غير المشروع، أو الحرمان، بقرار من المحكمة، من أهلية الاستمرار في شغل الوظيفة العمومية أو أداء واجبات أو مهام عمومية لفترة قد تصل إلى ٢٠ عاما. ويطلب من كل إدارة حكومية أن تشكل هيئات خاصة تيسر للمواطن الوصول إليها لتقديم شكاوى أو بلاغات تتعلق بتقاعس موظفين عموميين عن الوفاء بالتزاماتهم.

٨٨- وتخضع التدابير التأديبية لضمانات دستورية: فيتعين على السلطات المختصة أن تعمل بالسرعة والتجرد الواجبين، بينما يجب أن تتاح للموظفين العموميين الفرصة للاستماع إلى أقوالهم على النحو الصحيح. وتتوافر الوسائل الإدارية لاستنفاد سبل الانتصاف اختياريا، مما يتيح الطعن في التدابير العقابية، دون المساس باختصاص محكمة الضرائب الاتحادية، بغية إتاحة الفرصة لعقد جلسات استماع في حالة المنازعات الناجمة

والسلفادور وسلوفينيا وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكولومبيا الكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهاييتي وهنغاريا واليابان.

(٢) الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسلوفينيا وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكوبا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار وهاييتي وهنغاريا واليابان.

(٣) إكوادور وألمانيا وأنغولا وبروني دار السلام وبنغلاديش والجزائر والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا والسلفادور وسويسرا والعراق وقبرص وكندا ولبنان ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهاييتي واليابان.

(٤) الأرجنتين وأنغولا وبوروندي وجنوب أفريقيا وفنلندا وكوبا وكولومبيا ومصر وهنغاريا.

(٥) الأرجنتين وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وكندا وكوبا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهنغاريا واليابان. وأشارت ألمانيا إلى أنه لا توجد لديها مدونة وحيدة لقواعد السلوك لموظفي الخدمة العمومية؛ وقواعد الأخلاقيات المنطبقة على الخدمة العمومية مبنية، بدلا من ذلك، في عدد كبير من الأحكام، لأسباب ليس أقلها أهمية تنوع تشكيلات علاقات العمالة المختلفة.

(٦) أشارت نيوزيلندا إلى أن المدونات المحددة لقواعد السلوك هي مسألة متروكة لكل من الإدارات والهيئات المهنية ذات الصلة على حدة.

(٧) أنتيغوا وبربودا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبوروندي والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والسلفادور وسويسرا والكونغو وليتوانيا وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار.

(٨) ألمانيا وبنغلاديش وبيلاروس والجمهورية التشيكية والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وسلوفينيا والعراق وغيانا وكندا وليتوانيا والمكسيك وميانمار واليابان.

(٩) بنغلاديش وبوروندي والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وسلوفينيا والعراق وقطر وليتوانيا وماليزيا والمكسيك وميانمار ونيوزيلندا.

(١٠) الأرجنتين وألمانيا وأنتيغوا وبربودا وأنغولا وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو والجزائر والجمهورية التشيكية والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسلوفينيا وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقطر وكندا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار وهاييتي واليابان.

المواطنين. وقد اعتمدت قواعد خاصة وعمامة للتصدي لمخالفة تلك اللوائح. أما مسؤولية الاشراف على تطبيق تلك القواعد فقد حددت وفقا لاختصاص كل سلطة وطبيعة كل مسلك.

٩٤- وأشارت جنوب افريقيا إلى أن الحكومة بصدد وضع نظام للمساءلة منعا للفساد في الخدمة العمومية.

ثالثا- الاستنتاجات

٩٥- لئن كان من الصعب التأكد مما إذا كان لاعتماد الجمعية العامة للمدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين أثر مباشر على التشريعات المحلية، فتحليل الردود على الاستبيان يشير إلى أن المبادئ والأحكام الأساسية المنصوص عليها في المدونة الدولية لقواعد السلوك واردة بدرجات متفاوتة وبطرائق مختلفة في تنفيذ التشريعات على الصعيد الوطني في كثير من الدول.

٩٦- ولا شك في أن التوقيع والتصديق على الصكوك القانونية الدولية القائمة لمكافحة الفساد، التي تم التفاوض عليها واعتمادها برعاية منظمات حكومية دولية شتى في السنوات الأخيرة، والتي تشير إلى مبادئ المدونة الدولية لقواعد السلوك، لا بد أن يعززا ويدعما تطبيقها على الصعيد الداخلي.

٩٧- ويرجى أيضا أن تشكل تلك الصكوك إلهاما للمفاوضات الجارية بشأن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وهي المفاوضات التي بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

المواشي

(١) الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام، وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا

ومجموعات الفئات الوظيفية. وأشارت ألمانيا أيضا إلى أن تدريب موظفي الخدمة المدنية من جميع الفئات الوظيفية يشتمل على ترسيخ القيم الأساسية للخدمة العمومية كأساس لإجراءات الدولة. وفي التدريب الإضافي الذي يقدم إلى موظفي الخدمة المدنية والمستخدمين، يجري تناول تلك القيم بحسب الظواهر والمشاكل الراهنة. ويركز التدريب على التدريس المتعلق بالمبادئ الأساسية للتعاون والقيادة، والكفاءة الاجتماعية، وكذلك الأداء الوظيفي المسؤول. ويحدد تواتر التدريب الإضافي لكل حالة على حدة حسب المهام التي تؤدي.

أشار العراق إلى أن مدد الدورات التدريبية تتفاوت تبعاً للموضوع وللمستوى الوظيفي للمشاركين، وتتراوح بين أسبوع واحد وثلاثة أشهر.

في تايلند تقرر لجنة الخدمة المدنية مدة التدريب.

ست مرات أثناء الخدمة.

أشارت بيرو إلى أن التدريب في مجال الأخلاقيات والسلوك المهني يقدم للموظفين العموميين مرة في الشهر (أي لمدة ١٠ ساعات في الشهر).

خمس مرات أثناء الخدمة.

أشارت كندا إلى أن مقاطعتين وإقليما واحدا اشترعت مؤخرا مدونات لقواعد السلوك.

أشارت كولومبيا إلى أن الهدف هو الشروع في عملية تصوغ في إطارها إدارات الخدمة العمومية مدونات جديدة تنظم السلوك الأخلاقي وتتوافق مع المقتضيات العصرية.

الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وإيطاليا وبيرو دار السلام وبوروندي وبيرو وبيلاروس والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا والسلفادور وسويسرا وشيلي (للوزراء) والعراق (في وظائف عمومية معينة) وغواتيمالا (في بعض الحالات) وقطر وكندا وكوبا وكولومبيا ولبنان (في بعض الحالات) وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر (لمناصب معينة فقط، مثل القضاة والشرطة والقوات المسلحة والأطباء) ونيوزيلندا وهنغاريا واليابان.

الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبيرو دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسلوفينيا والسويد وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهنغاريا. وأشارت نيوزيلندا إلى أنه لديها إجراءات قانونية لضمان المساءلة عن الإجراءات والقرارات التي يتخذها الموظفون العموميون (مثلا، تخضع الإجراءات للمراجعة القانونية في المحاكم). وتقع على عاتق الرئيس التنفيذي، وليس على الموظف العمومي المسؤولية العامة عن الإجراءات والقرارات التي تتخذ في الإدارة التي يتولى رئاستها.

الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنتيغوا وبربودا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبيرو دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند

(١١) الأرجنتين وأنتيغوا وبربودا وأنغولا وإيطاليا وبيرو دار السلام وبنغلاديش وبوروندي والجزائر والجمهورية التشيكية والجمهورية الدومينيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وسلوفينيا وسويسرا والعراق وقطر وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار واليابان.

(١٢) أنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبيرو دار السلام وبوروندي والجزائر والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسلوفينيا والعراق وغيانا وكندا ولبنان وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار وهنغاريا.

(١٣) الأرجنتين وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبيرو دار السلام وبنغلاديش وبوروندي والجمهورية التشيكية وجنوب أفريقيا والسلفادور والعراق وغيانا وكندا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك وميانمار.

(١٤) ألمانيا وأنغولا وأوروغواي وبوروندي والجزائر والجمهورية التشيكية وجنوب أفريقيا والعراق وغيانا وكندا (لرئيس الوزراء وأعضاء حكومته والوكلاء البرلمانين للوزارات) وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية واليابان.

(١٥) أنغولا وإيطاليا وبيرو دار السلام وبنغلاديش وبوروندي والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلفادور وسلوفينيا والعراق وفنلندا وكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر واليابان. ويجب أن يلاحظ أن إيطاليا ومالطة واليابان أشارت، علاوة على ذلك، إلى "أسباب أخرى" كمبررات قانونية لهذه المدونات المحددة لقواعد السلوك.

(١٦) إكوادور وأوروغواي وبيرو وبيلاروس والجزائر وسويسرا وكولومبيا والمكسيك وهانغاري وهنغاريا.

(١٧) الأرجنتين وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية الدومينيكية وغيانا والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا.

(١٨) أشارت كندا إلى "شروط تولي الوظائف العمومية".

(١٩) ألمانيا وأنغولا وبيرو دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وسلوفينيا والعراق وفنلندا وقبرص وكوبا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك وميانمار وهنغاريا واليابان.

(٢٠) أشارت أنغولا إلى أن لديها مدرسة للتدريب المهني تتوقف مدد دوراتها على مستوى التدريب وعلى المتلقي.

(٢١) أشارت بنغلاديش إلى أن الموظفين العموميين يحصلون على تدريب أساسي مدته أربعة أشهر بعد بدء الخدمة. وبعد ذلك يحصل الموظفون العموميون على دورات تدريبية مختلفة أثناء الخدمة.

(٢٢) أشارت كوبا إلى أن التدريب في مجال الأخلاقيات والسلوك المهني هو من صميم التدريب المنتظم المقدم في جميع مستويات التدريب طوال مدة الخدمة.

(٢٣) أشارت ألمانيا إلى أن التدريب لا يقدم بصورة عامة بل يجري في العديد من فروع الإدارات في شتى مجالات العمل. لذلك يختلف التدريب وفقا للفئات الوظيفية

ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان.

(٣٩) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبنما وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا وسلوفينيا وسويسرا والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان.

(٤٠) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا وسلوفينيا وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان.

(٤١) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا وسلوفينيا وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان.

(٤٢) أشارت نيوزيلندا إلى أن الالتزامات والواجبات الواردة في مدونة قواعد السلوك تشكل شرطا صريحا أو ضمينا في عقد العمل المبرم مع الإدارة المستخدمة.

(٤٣) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسلوفينيا والسويد وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار والنرويج وهانغاري واليابان واليونان.

(٤٤) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسلوفينيا والسويد وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار والنرويج وهانغاري واليابان واليونان.

(٤٥) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبنما وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسلوفينيا وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا

وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسلوفينيا والسويد وسويسرا والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج ونيوزيلندا وهانغاري واليونان. وأشارت نيوزيلندا إلى أن هناك عملية قانونية قائمة فيها لضمان القابلية للمساءلة عن الإجراءات والقرارات التي يتخذها الموظفون العموميون (مثلا تخضع الإجراءات للمراجعة القضائية في المحاكم). وتقع على عاتق المسؤول التنفيذي الرئيسي، وليس كل موظف عمومي على حدة، المسؤولية عن الإجراءات والقرارات التي تتخذ في دائرته.

(٣٤) الأرحنتين وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية أفريقيا والسلوفادور والعراق وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا وميانمار ونيوزيلندا واليابان.

(٣٥) أشارت النرويج إلى أن التدابير التأديبية يمكن أن تستخدم ضد أي نوع من السلوك غير المشروع أو غير الأخلاقي المتسم بما يكفي من الخطورة ولا يحدد القانون الإداري النرويجي أنواع ذلك السلوك.

(٣٦) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان. وذكرت نيوزيلندا أن الأحكام المتعلقة بالتدابير التأديبية بشأن أنواع السلوك غير القانوني وغير الأخلاقي، المبينة في النقاط (أ) إلى (و) من هذه الفقرة، لا ترد صراحة بل ضمنا من خلال المبادئ العامة لمدونة قواعد السلوك. وأكدت على أنه، فيما يتعلق بالحالات الخطيرة جدا، يمكن ملاحقة الموظف أيضا (من خلال القانون الجنائي) بمقتضى المادة ١٠٥ ألف من قانون الجرائم لعام ١٩٦١.

(٣٧) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا وسلوفينيا وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية وميانمار ونيوزيلندا وهانغاري واليابان واليونان.

(٣٨) الأرحنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبلجيكا وبنغلاديش وبنما وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجمهورية أفريقيا والسلوفادور وسلوفينيا وسويسرا وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا

- الأرجنتين وألمانيا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر والجمهورية التشيكية وجنوب أفريقيا وسلوفينيا والسويد وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكولومبيا ولبنان ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والنرويج وهنغاريا واليونان.
- أشارت كندا إلى أن المدونة ذات الصلة لا تشترط ذلك الالتزام إلا لكبار الموظفين العموميين وشاغلي المناصب العمومية (لمدة سنة واحدة) وللوزراء، ومن ضمنهم رئيس الوزراء (لمدة سنتين).
- أضافت بولندا أن ذلك ينطبق لمدة سنة واحدة فقط (ولمدة سنتين في حالات معينة).
- إكوادور وأوروغواي وإيطاليا وبلجيكا وبولندا وبوليفيا وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا والسلوفادور والسويد وسويسرا وشيلي وغواتيمالا وغيانا وفنلندا وقبرص وكوستاريكا وكولومبيا والكونغو ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج واليونان.
- الأرجنتين وإكوادور وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند وجمهورية كوريا والسلوفادور والعراق وغواتيمالا وغيانا وقبرص (الموجودات فقط) وكندا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا (لا يطلب تقديم نسخ عن الإقرارات الضريبية) ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهاتي واليابان واليونان. وأشارت كندا إلى أنه لا يطلب من الموظفين العموميين الإفصاح عن موجوداتهم والتزاماتهم وأنشطتهم الخارجية، إلا حين تكون لها علاقة بما لمسؤولياتهم. ولا يطلب تقديم الإقرارات الضريبية.
- لا يطلب تقديم نسخ من الإقرارات الضريبية.
- أشارت كندا إلى أنه لا يطلب من الموظفين العموميين من كل المستويات الإفصاح عن موجوداتهم والتزاماتهم وأنشطتهم الخارجية إلا عندما تكون لها علاقة بما لمسؤولياتهم. ولا يطلب تقديم الإقرارات الضريبية.
- لا يطلب تقديم الإقرارات الضريبية في كندا.
- رئيس الجمهورية والوزراء.
- مسؤولو المشتريات العمومية وموظفو الضرائب.
- الأرجنتين وأوروغواي وبروني دار السلام وبنغلاديش وبولندا وبيلاروس وتايلند وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلوفادور والعراق وغيانا وكندا (بالنسبة لأزواج الوزراء ومعاليمهم فقط ولا يطلب تقديم نسخ من الإقرارات الضريبية) ولبنان وماليزيا (لا يطلب تقديم نسخ من الإقرارات الضريبية) ومصر واليونان.
- الأرجنتين (أي وكالة مكافحة الفساد التي أنشئت بمقتضى القانون ٢٥-٢٣٣)، وأوروغواي وبروني دار السلام وبنغلاديش وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلوفادور وشيلي والعراق وغواتيمالا وغيانا وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا وماليزيا ومصر والمكسيك واليونان.
- وكندا وكوبا وكولومبيا ولبنان ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والنرويج وهنغاريا واليابان واليونان.
- الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلوفادور والسويد وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهنغاريا واليابان واليونان.
- الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلوفادور والسويد وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهنغاريا واليابان واليونان.
- الأرجنتين وإكوادور وألمانيا وأنغولا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى والجمهورية التشيكية وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسلوفادور والسويد وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكوبا وكوستاريكا وكولومبيا ولبنان وليتوانيا ومالطة ومالي وماليزيا ومصر والمكسيك والمملكة العربية السعودية والنرويج وهنغاريا واليابان واليونان.
- ذكرت كوستاريكا أنه، بالنظر إلى أن المعيار المميز المطبق في السؤال ذي الصلة من الاستبيان (أي السؤال ٢٠) هو ما إذا "نشأ تضارب محتمل في المصالح"، تعين عليها أن ترد بالنفي، لأن اشتراط الإعلان عن الموجودات المنصوص عليه في القانون الإثراء غير المشروع للموظفين العموميين في كوستاريكا يعتبر شرطا مسبقا ضروريا بصورة مطلقة لدى تولي الوظيفة العمومية - وكذلك لدى انتهاء العمل في تلك الوظيفة - ولا يتوقف على ما إذا نشأ تضارب محتمل في المصالح.
- الأرجنتين وألمانيا وأوروغواي وإيطاليا وبروني دار السلام وبنغلاديش وبوروندي وبولندا وبوليفيا وبيرو وبيلاروس وتايلند والجزائر والجمهورية التشيكية وجنوب أفريقيا والسويد وسويسرا والعراق وغيانا وفنلندا وقبرص وكندا وكولومبيا وليتوانيا ومالطة وماليزيا ومصر والمكسيك والنرويج وهنغاريا واليونان. وأضافت بوليفيا أن التشريع الوطني يحتوي على حكم عام بشأن الموظفين العموميين يشير إلى تضارب المصالح (وهو المادة ١٠ من القانون رقم ٢٧٠٢٧، قانون الخدمة المدنية)، وينص على ما يلي: "لا يجوز للموظفين العموميين أن يعملوا بصفة مشرفين أو مديرين أو مقدمي مشورة أو ممثلين أو عارضين لخدمات مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، تخص أفرادا أو هيئات اعتبارية تضطلع بمعاملات أو تراخيص أو أذونات أو امتيازات أو ترتيبات تفضيلية من أي نوع كان أو تهدف إلى إبرام عقود من أي طابع كان مع هيئات الخدمة المدنية".
- نفس البلدان الواردة في الحاشية ٥٠.

