

المقطع الثاني : وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال وضوابط أحكامها. يعد البحث في موضوع تحديد ضوابط و أحكام أخلاقيات العمل أو المهنة و وسائل ترسيخها أحد المواضيع التي شغلت ولا تزال تشغل رجال الفكر والسياسة على حد سواء، ولعل مرد ذلك يعود أساساً للتدني والتدهور الكبيران في أخلاقيات و قيم مؤدي الخدمة ، وقصوره في تحمل المسؤولية واستقلاله بالصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها في تحقيق أهداف وأغراض شخصية. أهداف الدرس (درس المقطع) : ١- يعزز إحساس عمال المنظمة أو المؤسسة - بمختلف مستوياتهم- بالمسؤولية الشخصية ، وما لآثارها - الإيجابية أو السلبية - على مسارهم المهني ومسار بيئة أعمال المؤسسة أو الشركة . ٢- يهدف إلى غرس أحكام وقواعد أخلاقيات الأعمال لدى العامل للنأي بنفسه عن مواطن الشبهات التي قد تنال من كرامة المنظمة وهيبته . ٣- بيان ومعرفة الوسائل وآليات التي تساهم في ترسيخ وتعزيز أخلاقيات الأعمال . محافظو الحسابات والخبير المحاسب والمحاسب المعتمد ، والمسئوليات الناجمة عنها . الدرس : تماشياً مع الأهداف المذكورة أعلاه سنتناول هذه الدراسة أحكام (مدونة) أخلاقيات بعض المهن ، ثم بيان وسائل ترسيخها ومن تم الوصول إلى العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل في المنظمة و أثرها على أداء العاملين وفقاً للفقرات الآتية : الفقرة الأولى : قواعد أخلاقيات بعض المهن وضوابطها : عرفنا فيما تقدم أن الأخلاقيات مجموعة من المعايير والمبادئ الأخلاقية المكتوبة التي يسترشد بها أصحاب المهن وفقاً للسلوك الواجب أتباعه في الخدمة . ستقتصر دراستنا على بعض المهن ذات الصلة بموضوع الدراسة، ونقصد بها مهن : " الخبير المحاسب ، ومحافظ الحسابات ، وفقاً للآتي : أولاً : الإطار (الأساس) القانوني : تخضع حاليًا مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد لأحكام القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 يونيو سنة 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد. هذا القانون جاء تعويضاً للقانون الصادر عام 1991 () ، والذي تضمن 84 مادة موزعة على اثني عشر (12) فصلاً. تدور محاورها عموماً - باستثناء الفصول الخاصة بأحكام العامة، و عن صاحب المهنة للأصناف الثلاث المذكورة أعلاه- الفصل الرابع والخامس والسادس - بينما نص الفصل الثامن على "مسؤوليات الخبراء المحاسبين و محافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين " ، محل أحد المحاور اللاحقة من دراستنا () . ثانياً : قانوناً أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد . نص على هذا القانون المرسوم التنفيذي رقم 96-136 المؤرخ في 15 أبريل سنة 1996 () ، والذي تضمن قسمين ، خص الأول منه لواجبات المهنيين موزعة على أربعة (04) فصول وفقاً للآتي : ١- واجبات المهني " في أداء مهنته وفي علاقته مع زبنة وموكله . ٢- // // في علاقته بالنقابة . ٣- // // في علاقته بزملائه ٤ واجبات تتعلق بتأطير المتدربين. وبالرجوع إلى ما له صلة بدراستنا وبالتحديد إلى الفصل الأول ، نجد أن المادتين الرابعة (4) والخامسة من هذا المرسوم قد ألزمتا " المهني " ، مراعاة مبدأ الحياد والإخلاص والشرعية المطلوبة وكذا القواعد الأخلاقية المهنية ، وأن ينفذ الخدمات المطلوبة بعناية ، و يحترم الآجال المتفق عليها، و أن يتابع في مجال رقابة الحسابات كل التحريات الضرورية التي من شأنها أن تكون لديه رأياً معللاً و مؤسساً، بينما خص القسم الثاني من المرسوم المذكور أعلاه لحقوق المهني في ممارسة مهامه وفقاً للمواد : (26-34). ثالثاً : مسؤولية الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد. تستمد أساسها القانوني - خصوصاً - من أحكام المادتين : " 62 ، 63 من القانون المتعلق بمهن الخبير المحاسب و محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد والمشار إليه أعلاه، أ- المسؤولية الجزائية : ب- المسؤولية التأديبية : هذه المسؤولية وفقاً للمادة 63 تكون أمام اللجنة التأديبية للمجلس الوطني للمحاسبة، و التي يتحملها أصحاب المهن المذكورين أعلاه حتى بعد استقلالهم من مهامهم، و ذلك عن كل مخالفة أو تقصير تقني أو أخلاقي في القواعد المهنية عند ممارسة وظائفهم . و تتمثل العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها، وفق ترتيبها التصاعدي حسب خطورتها في : الإنذار، التوبيخ، الشطب من الجدول ، مع احتفاظه - حسب الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 63- بحق الطعن في هذه العقوبات التأديبية أمام الجهة القضائية المختصة ، طبقاً للإجراءات القانونية المعمول بها. هناك عقوبات أخرى تخص بعض أصحاب المهن المذكورين أعلاه نص عليها كالمين : قانوناً العقوبات () و القانون التجاري الجزائري - ضمن الأحكام الخاصة بالشركات التجارية- () . الفقرة الثانية : وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل عالجها المهتمين بهذا الحقل بمضامين عديدة ومتنوعة؛ مما يدفعنا للاكتفاء بذكر البعض منها وفقاً للآتي () : ١- تنمية الرقابة الذاتية : ٢- و وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة . ٣- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة ومحاسبة المسؤولين والعمال ٤- التقييم المستمر للعمال ٥- التكوين والتدريب ٦- تدعيم هيئات الرقابة () . الفقرة الثالثة : العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل وأثرها على أداء العاملين : أولاً : العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل : تتجلى هذه العوامل عموماً في