

تمهيد:

تعد أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) الجسر الذي يربط بين السعي لتحقيق الربح وبين الالتزام بالقيم والمبادئ الإنسانية والاجتماعية. هي ليست مجرد "رفاهية" أو شعارات رنانة، بل هي نظام متكامل يوجه سلوك الأفراد والمؤسسات في العالم التجاري.

1. ماهية الأخلاق

1- مفهوم الأخلاق (Ethics):

الأخلاق هي: أحد أعرق المواضيع التي شغلت العقل البشري، وهي ليست مجرد "تصرفات حسنة

- التعريف اللغوي والاصطلاحي
- لغويا : هو مصطلح مشتق من "الخُلُق"، وهو الطبع أو السجية. وكما أن "الخُلُق" هو هيئة الجسد، فإن "الخُلُق" هو هيئة النفس الباطنة.
- اصطلاحا : هي مجموعة من المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد وتوجهه للتمييز بين الخير والشر، والصواب والخطأ.
- الأبعاد الثلاثة لمفهوم الأخلاق

لفهم الأخلاق بشكل عميق، يجب النظر إليها من ثلاث زوايا:

البعد	الوصف
البعد المعياري	يحدد ما "ينبغي" أن يكون. (مثلاً: الصدق واجب لأنه يحقق الثقة).
البعد السلوكي	هو ترجمة المبادئ إلى أفعال واقعية ملموسة.
البعد الوجداني	الشعور الداخلي (الضمير) الذي يمنح الفرد الراحة عند فعل الصواب والندم عند الخطأ.

1. 2- مصادر الأخلاق (من أين نستمد قيمنا؟)

تتشكل الأخلاق من عدة مصادر، ويمكن توضيحها فيما يلي:

1. الدين: يوفر إطارا ثابتا للقيم.
2. العقل: الفلسفة العقلانية ترى أن الإنسان يدرك الأخلاق بالفطرة والمنطق.
3. المجتمع: العادات والتقاليد التي تتراكم عبر الأجيال لتصبح ميثاقا غير مكتوب.
4. القانون: يمثل السلطة التي تفرض التقيد بالأخلاق.

1. 3- خصائص الأخلاق

تتميز الأخلاق بعدة سمات تتمثل في:

- الإلزام: هناك دافع (سواء كان ذاتيا أو خارجيا) يدفع الإنسان للالتزام بها.
- الشمولية: تتداخل في كل تفاصيل الحياة (السياسة، الاقتصاد، الطب، والتعامل اليومي).
- الثبات والمرونة: هناك قيم ثابتة لا تتغير (رفض العنف والظلم)، وقيم مرنة تتغير بتغير الزمان والمكان (مثل بروتوكولات التعامل واللباقة).

II. أخلاقيات الأعمال

II. 1- مفهوم أخلاقيات الأعمال:

هي دراسة السياسات والممارسات التجارية المناسبة فيما يتعلق بالموضوعات المثيرة للجدل، مثل الحوكمة، الرشوة، التمييز، المسؤولية الاجتماعية.

كذلك تعرف أخلاقيات الأعمال أنها: هي تطبيق المبادئ الأخلاقية والقيم الأخلاقية على السلوكيات والقرارات داخل بيئة العمل. تهدف إلى التمييز بين "ما هو صالح" و"ما هو غير صالح" في الممارسات التجارية، مع الأخذ بعين الاعتبار حقوق جميع الأطراف المعنية.

- على مستوى الفرد: تتعلق بالنزاهة الشخصية والصدق في التعامل.
- على مستوى المؤسسة: تتعلق بالثقافة التنظيمية والقوانين الداخلية التي تمنع الاستغلال.

II. 2- المبادئ الأساسية لأخلاقيات الأعمال

تعتمد معظم مواثيق الأخلاق في الشركات العالمية على أربعة عناصر أساسية:

1. النزاهة: (Integrity)

2. الشفافية: (Transparency)

3. العدالة: (Fairness)

4. المسؤولية: (Accountability)

II. 3- أهمية أخلاقيات الأعمال في المؤسسة

- بناء الثقة: مع العملاء، الموظفين، الموردين، والمجتمع.
- تقليل المخاطر: تجنب الفضائح، الغرامات، والدعاوى القضائية.
- تحسين السمعة والعلامة التجارية.
- جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- تعزيز الأداء المالي طويل الأمد: دراسات كثيرة .
- الاستدامة: المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والبيئية (ESG).

II. 4- لماذا تهتم الشركات بالأخلاقيات؟

قد يعتقد البعض أن الأخلاق تعيق الربح، لكن الواقع يثبت العكس:

- بناء السمعة: الثقة هي العملة الأعلى في السوق؛ العميل يفضل الشراء من شركة "نظيفة".
- جذب المواهب: الموظفون المبدعون يبحثون عن بيئة عمل تحترم كرامتهم وقيمهم.
- تجنب الأزمات القانونية: الالتزام الأخلاقي يحمي الشركة من الغرامات والقضايا القضائية التي قد تدمرها.
- الاستدامة طويلة الأمد: الشركات الأخلاقية هي الأكثر قدرة على البقاء في الأزمات.

II. 5- مصادر أخلاقيات الأعمال:

مصادر أخلاقيات الأعمال تشمل مجموعة متنوعة من العناصر الداخلية والخارجية التي تشكل السلوك المهني في بيئة العمل. تستمد هذه الأخلاق من الدين والقوانين والثقافة الاجتماعية بشكل أساسي.

1- المصادر الرئيسية

- الذات والضمير: أول مصدر، حيث يعتمد السلوك على القيم الشخصية والصدى الداخلي للفرد.

- الدين والمعتقدات: الديانات السماوية مثل الإسلام تدعو إلى الصدق والعدل، وتشكل معيارا للسلوك الوظيفي من القرآن والسنة.
- الأسرة والتربية: تنتقل القيم والسلوكيات من البيئة العائلية إلى مكان العمل.
- المؤسسات التعليمية: توعية الطلاب بالأخلاق والعلاقات العامة قبل دخول السوق المهني
- المجتمع والثقافة: العادات، التقاليد، والقيم الاجتماعية تؤثر على الأخلاق المهنية

2- المصادر القانونية والتنظيمية

تستند أخلاقيات المهنة إلى المتطلبات القانونية كأساس، بالإضافة إلى قوانين المؤسسات والمعايير الصناعية. تضع هذه المصادر حدودا واضحة للسلوك، مثل النزاهة في التعامل مع المعلومات والأموال.

3- دور القيادة والمجتمع

تلعب القيادة دورا في ترسيخ الأخلاق كنموذج، بينما ينقل المجتمع قيمه السياسية والعقائدية إلى المنظمات. هذه المصادر مجتمعة تبني ميثاقا أخلاقيا يعزز الثقة والمسؤولية

II. 6- التحديات الأخلاقية:

يواجه المديرون والموظفون يوميا مواقف رمادية يصعب فيها الاختيار، مثل:

- تضارب المصالح: عندما تتدخل مصلحة الموظف الشخصية مع مصلحة العمل.
- حماية البيانات: كيف توازن الشركة بين جمع بيانات العملاء للربح وبين خصوصيتهم؟
- التأثير البيئي: هل تختار الشركة طرق إنتاج رخيصة وملوثة أم غالية وصديقة للبيئة؟

III. أخلاقيات المهنة والمدونة الأخلاقية:

III. 1- تعريف أخلاقيات المهنة

تشمل أخلاقيات المهنة ضبط السلوك المهني من خلال قواعد مثل النزاهة والأمانة والإخلاص، مع تجنب السلوكيات المحظورة. تهدف إلى تعزيز الكفاءة والرضا الوظيفي وتحسين العلاقات داخل المنظمة

III. 2- المدونة الأخلاقية

تتكون المدونة الأخلاقية من ثلاثة مستويات رئيسية: أخلاقيات العمل، سلوك الموظفين، والممارسات المهنية، وتحدد الفرق بين الصحيح والخطأ. تعزز الثقة والامتثال للقوانين، وتوفر إرشادات للتعامل مع النزاعات الأخلاقية.

وتهدف المدونة الأخلاقية إلى:

- ضبط السلوك وتوجيه التصرفات وفق المعايير الأخلاقية.
- التوعية بالجزاءات وتعزيز الالتزام بنظام العمل .
- تطوير الأداء وزيادة الولاء للمؤسسة من خلال بيئة عمل إيجابية .

III. 3- تحديات حديثة في أخلاقيات الأعمال (2025-2026)

- الذكاء الاصطناعي: التحيزات، خصوصية البيانات، فقدان الوظائف.
- الاستدامة البيئية والتغير المناخي.
- العمل عن بعد والتوازن بين الحياة والعمل.
- التنوع والإدراج (DEI) — بين الإيجابي والمبالغ فيه.
- الاقتصاد الرقمي: احتكار شركات التكنولوجيا، الخوارزميات

IV. وظائف المؤسسة الرئيسية وعلاقتها بأخلاقيات الأعمال

IV. 1- وظيفة التسويق والمبيعات

تقيد أخلاقيات الأعمال السلوكيات غير الأخلاقية، التي تستهدف الزبون والتي تتمثل في:

- الإعلان المضلل أو الخادع.
- التلاعب بالعواطف أو إخفاء عيوب المنتج.
- التسعير الجشع (Price Gouging) في أوقات الأزمات.
- الاستهداف غير الأخلاقي للفئات الضعيفة (الأطفال، كبار السن).

IV. 2- وظيفة الإنتاج والعمليات

تحرص أخلاقيات العمل على ضمان ما يلي:

- سلامة المنتج وجودته (مثل تلوث الغذاء أو عيوب السيارات).

- حقوق العمال: ظروف العمل، الأجور العادلة، منع الاستغلال والعمل الجبري في سلاسل التوريد.
- التأثير البيئي: التلوث، إهدار الموارد، تغير المناخ.

IV. 3- وظيفة الموارد البشرية (HR)

تتفاى أخلاقيات العمل مع السلوكيات غير الأخلاقية الممارسة على الموارد البشرية و تفرض عقوبات صارمة، وتتمثل هذه الممارسات في:

- التمييز في التوظيف (عنصرية، جنسية، عمرية، دينية).
- التحرش الجنسي والتتمر في مكان العمل.
- اختراق خصوصية الموظفين (مراقبة البريد الإلكتروني، كاميرات، بيانات شخصية).

IV. 4- وظيفة المالية والمحاسبة

تضبط أخلاقيات العمل السلوكيات غير الأخلاقية للمحاسبين والعاملين بقسم المالية والمحاسبة من خلال.

- التلاعب بالبيانات المالية.
- الاحتيال والفساد في بعض الثقافات، الرشاوى
- تضارب المصالح. (Conflict of Interest)
- الاستثمار الأخلاقي (تجنب الاستثمار في صناعة السلاح، التبغ، القمار...).

V. أخلاقيات الأعمال والوظائف الإدارية:

أخلاقيات الأعمال ضرورية للوظائف الإدارية الأربع الرئيسية: التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة، حيث تضمن فعاليتها وتجنب مخاطر الفساد. تضع هذه الأخلاقيات إطارا أخلاقيا يعزز التكامل والكفاءة في العملية الإدارية.

V. 1- أخلاقيات التخطيط

تركز على اتخاذ قرارات موضوعية تعتمد على المصلحة العامة، مع تجنب التحيزات الشخصية أو الضغوطات.

تضمن الشفافية في وضع الأهداف والخطط الاستراتيجية لتحقيق الفعالية الاقتصادية والإنسانية.

٧. 2- أخلاقيات التنظيم

تشمل إسناد الوظائف للأكفأ بناء على الاستحقاق والموضوعية، مما يعزز الاستقرار والرضا الوظيفي. تحقق توزيعاً عادلاً للموارد والمسؤوليات لتقليل النزاعات وتعزيز الولاء.

٧. 3- أخلاقيات التوجيه

تعتمد على القيادة الأخلاقية التي تنشر القيم والانضباط، مع تشجيع التواصل والتدريب. تحسن الأداء من خلال التوجيه النزيه وتفعيل الأخلاق في حل النزاعات والقرارات.

٧. 4- أخلاقيات الرقابة

تعمل كأداة رقابة ذاتية للمديرين، تعزز الرقابة الداخلية وتقلل الفساد. تضمن الامتثال للمعايير من خلال التقييم العادل والتصحيح المناسب.

٧. ١- الفساد الإداري:**٧. 1- مفهوم الفساد الإداري:**

الفساد الإداري هو إساءة استعمال السلطة الوظيفية لتحقيق مكاسب شخصية، مثل الرشوة أو الاختلاس أو تعيين الأقارب. يعرف من قبل البنك الدولي كاستغلال المنصب العام للكسب الخاص، مما يشمل الابتزاز أو سرقة الموارد العامة.

٧. 2- أنواع الفساد الإداري

- الرشوة: قبول مبالغ مقابل تسهيل معاملات أو عقود.
- المحسوبية: تعيين غير الكفاءات بناء على العلاقات الشخصية.
- الاختلاس: سرقة الأموال أو الممتلكات العامة لأغراض خاصة.
- استغلال النفوذ: منح امتيازات غير مستحقة للآخرين.

٧. 3- آثار الفساد الإداري.

يؤدي إلى هدر الموارد، ضعف الإنتاجية، وفقدان الثقة في المؤسسات، مع تأثيرات اقتصادية مثل ارتفاع التكاليف وتعطل النمو.

أما اجتماعيا، يزيد من التفاوت والفقير، ويضعف الخدمات العامة كالصحة والتعليم.

VI. 4- سبل مكافحة الفساد الإداري

- تعزيز الشفافية والرقابة الداخلية.
- تطبيق قوانين صارمة وعقوبات عادلة.
- نشر ثقافة أخلاقية من خلال التدريب والمدونات.

VI. 5- مؤشرات الفساد والحوكمة

تعتبر الحوكمة (Governance) ومكافحة الفساد (Anti-Corruption) وجهين لعملة واحدة؛ فكلما ارتفعت جودة الحوكمة، ضاقت المساحات التي يتنفس فيها الفساد. لقياس هذه العلاقة المعقدة، تعتمد المنظمات الدولية والمستثمرون على مؤشرات كمية ونوعية دقيقة.

إليك استعراض لأهم هذه المؤشرات وكيفية فهمها:

- أهم مؤشرات الفساد الدولية

تعتمد هذه المؤشرات على استطلاعات رأي وتحليلات الخبراء لقياس مدى انتشار الفساد (خاصة في القطاع العام):

1. مؤشر مدركات الفساد (CPI):

- يصدر سنويا عن منظمة الشفافية الدولية.
- يرتب الدول على مقياس من (0 إلى 100)، حيث 0 يعني "الأكثر فسادا" و100 يعني "الأكثر نزاهة".
- يركز على الرشوة، اختلاس الأموال العامة، واستغلال المنصب لغايات شخصية.

2. مؤشر دافعي الرشوة (BPI):

- يركز على جانب "العرض" في الفساد، أي الشركات الدولية التي تدفع رشوي للعمل في الخارج.

3. مقياس الفساد العالمي (GCB):

- يستطلع آراء المواطنين العاديين وتجاربهم المباشرة مع الرشوة عند محاولة الحصول على الخدمات العامة (صحة، تعليم، قضاء).

2- مؤشرات الحوكمة (مؤشرات البنك الدولي)

يصدر البنك الدولي ستة مؤشرات فرعية تعرف بـ "مؤشرات الحوكمة العالمية" (WGI)، وهي الأكثر شمولاً لتقييم جودة إدارة الدول:

- الصوت والمساءلة: مدى قدرة المواطنين على اختيار حكومتهم وحرية التعبير والصحافة.
- الاستقرار السياسي وغياب العنف: قياس احتمالية زعزعة استقرار الحكومة بوسائل غير دستورية.
- فعالية الحكومة: جودة الخدمات العامة، واستقلالية الخدمة المدنية عن الضغوط السياسية.
- جودة التنظيم: قدرة الحكومة على صياغة وتنفيذ سياسات تسمح بتنمية القطاع الخاص.
- سيادة القانون: مدى ثقة الأفراد في القضاء، وتنفيذ العقود، وحقوق الملكية.
- السيطرة على الفساد: مدى ممارسة السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة.

3- مؤشرات حوكمة الشركات (القطاع الخاص)

على مستوى المؤسسات والشركات، يتم القياس من خلال معايير ESG (البيئية والاجتماعية والحوكمة)، وتحديدًا حرف (G)

VI. 6- العلاقة بين الحوكمة والفساد الإداري:

يمكن تلخيص العلاقة في معادلة شهيرة للعالم "روبرت كلينغارد":

$$Accountability - Discretion + Monopoly = Corruption$$

الفساد = الاحتكار + التصرف المطلق - المساءلة

- الحوكمة تعمل على كسر الاحتكار، وتقييد التصرف المطلق باللوائح، ورفع مستوى المساءلة، مما يؤدي تلقائياً إلى خفض ناتج عملية الفساد.

وتتبع الشركات والدول هذه المؤشرات بغرض:

- جذب الاستثمار: المستثمر يهرب من البيئات التي ترتفع فيها نسبة الفساد لأنها تزيد من تكلفة ممارسة الأعمال".
- المساعدات الدولية: المنظمات المانحة تشترط غالباً تحسن مؤشرات الحوكمة لتقديم الدعم.
- الاستقرار الاجتماعي: الفساد هو العدو الأول للعدالة الاجتماعية، وتحسن المؤشرات يعزز ثقة المواطن في الدولة.

.VII الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال:

الثقافة التنظيمية تشكل سلوك الموظفين وتوجهاتهم، بينما ترتبط أخلاقيات الأعمال ارتباطاً وثيقاً بها كجزء أساسي منها. هناك علاقة تبادلية قوية بينهما، حيث تبني الثقافة القوية أخلاقيات إيجابية وتعززها بالمقابل.

وتشمل الثقافة التنظيمية القيم والمعتقدات والعادات المشتركة داخل المؤسسة، التي توجه سلوك الأعضاء وتؤثر على تفاعلاتهم اليومية. تعبر عن فلسفة المنظمة ورؤيتها، وتساعد في تشكيل الهوية الفريدة لها. تكتسب هذه الثقافة مع الوقت وتكون قابلة للتغيير، مما يجعلها أداة لتحسين الولاء والأداء.

تعزز أخلاقيات الأعمال الثقافة التنظيمية من خلال ترسيخ قيم النزاهة والعدالة، مما يشكل بيئة عمل إيجابية ومستدامة. هذه الأخلاقيات توجه سلوك الموظفين وتحافظ على الهوية الثقافية للمنظمة. كما تساهم أخلاقيات الأعمال في تشكيل الثقافة التنظيمية عبر مدونات السلوك، التي تضمن العدالة والشفافية وتعزز الولاء. كما تسهل توزيع السلطة بشكل عادل وتطور ممارسات محددة، مما يحافظ على الثقافة ويحسن الأداء. تؤثر على ردود الفعل أمام المعضلات الأخلاقية، وتكشف المعايير غير المكتوبة لتوجيه القرارات.

.VIII الجهود الدولية في مكافحة الفساد الإداري:

الجهود الدولية لمكافحة الفساد الإداري تمثل إطاراً عالمياً متطوراً يعتمد على التعاون بين الدول والمنظمات للحد من الرشوة، سوء استخدام السلطة، والفساد في الإدارة العامة، الذي يعد عقبة أمام التنمية والعدالة.

1- أبرز الجهود والأطر الدولية

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) لعام 2003: هي الصك العالمي الأكثر شمولاً والملمز قانونياً، وقد انضمت إليها نحو 189 دولة. تركز على خمسة محاور رئيسية: الوقاية، الجنائية (تجريم الرشوة والاختلاس)، التعاون الدولي، استرداد الأصول، وآليات التنفيذ والمراجعة. تشجع على إنشاء هيئات وطنية مستقلة للوقاية والمكافحة، وتعزيز الشفافية والنزاهة في القطاع العام والخاص.

- اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) لمكافحة رشوة الموظفين العموميين في المعاملات التجارية الدولية: (1997) تركز بشكل خاص على مكافحة الرشوة الأجنبية، وتعتبر "المعيار الذهبي" في بعض الجوانب بفضل نظام المراقبة الصارم.

- الاتفاقيات الإقليمية: مثل الاتفاقية الأمريكية لمكافحة الفساد (1996)، واتفاقيات مجلس أوروبا (الجنائية والمدنية)، والاتفاقية الأفريقية لمنع ومكافحة الفساد، والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد (2010).

- دور المنظمات الدولية:

- البنك الدولي وبرنامجي مكافحة الفساد للتنمية (AC4D)، الذي يركز على تعزيز الحوكمة والشفافية في المشاريع التنموية.

- منظمة الشفافية الدولية: (Transparency International) تنشر مؤشر إدراك الفساد (CPI) سنويًا، وتعمل على تعزيز الوعي ودعم الهيئات الوطنية.

- الولايات المتحدة ودول أخرى: استراتيجيات وطنية مثل الاستراتيجية الأمريكية لمكافحة الفساد، والعقوبات، وقيود التأشيرات على الفاسدين، بالإضافة إلى دعم التعاون في استرداد الأصول.

- آليات أخرى: تعزيز حماية المبلغين عن الفساد، الشفافية في المشتريات العمومية، تبادل المعلومات، والمراجعات الدورية. (peer reviews) كما أصبح الفساد مرتبطاً بأهداف التنمية المستدامة (الهدف 16).

رغم التقدم في التصديق والإطارات، يظل التحدي الأكبر في التنفيذ الفعال، حيث تختلف النتائج بين الدول بسبب ضعف الإرادة السياسية أو نقص القدرات.

.IX تجربة الجزائر في مكافحة الفساد الإداري

انضمت الجزائر مبكرا إلى الجهود الدولية، حيث صادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) في 2004 (بعض التحفظات)، وساهمت في صياغة الاتفاقية الأفريقية (2003) والاتفاقية العربية (2010). يعتبر رد الجزائر إيجابيا على المعايير الدولية من خلال تطوير إطار قانوني ومؤسسي.

1- الإطار القانوني والمؤسسي الرئيسي:

- القانون رقم 06-01 (2006، معدل) بشأن الوقاية من الفساد ومكافحته: يجرم الرشوة، الاختلاس، إساءة السلطة، وغيرها، ويتوافق مع أحكام UNCAC
- دستور 2020: يعزز المبادئ الدستورية للنزاهة والشفافية (المواد 24، 204، 205).
- السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته: (HATPLC) أنشئت بموجب القانون 22-08 (2022)، وهي هيئة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي. تتولى تنفيذ السياسة الوطنية، التحسيس، الوقاية، وتلقي البلاغات. في 2026، أصدرت الإطار القانوني والمؤسسي المرجعي الشامل لمكافحة الفساد.
- جهات أخرى سابقة: مثل المكتب المركزي لقمع الفساد واللجنة الوطنية.

2- الاستراتيجية الوطنية:

أطلقت الجزائر الاستراتيجية الوطنية للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (2023-2027)، التي تركز على 5 غايات رئيسية تنبثق عنها 17 هدفا استراتيجيا و60 مشروعا/تديبرا. تركز على:

- تعزيز الشفافية.
- تعزيز قدرات الأعوان العموميين.
- التعاون مع المجتمع المدني.
- استخدام الرقمنة (منصات للإبلاغ وإعلان الممتلكات).
- مؤشرات النزاهة والكفاءة في القطاعات الوزارية.

كما أكدت الجزائر التزامها الدائم بتنفيذ UNCAC في المحافل الدولية (مثل مؤتمر الدول الأطراف في الدوحة 2025).

3- التحديات والتقييم:

- مؤشر إدراك الفساد (CPI) سجلت الجزائر 34 نقطة في 2025 (من 100)، محتلة المرتبة 109 من 182 دولة، مع استقرار نسبي في السنوات الأخيرة. يعكس ذلك تحديات مستمرة في الإدراك العام رغم الإصلاحات.
- التحديات تشمل: فعالية التنفيذ، استقلالية الهيئات، مشاركة المجتمع المدني بشكل أوسع، ومكافحة الفساد المنهجي في بعض القطاعات. كانت بعض الهيئات السابقة أقل فعالية بسبب التأخير في التعيينات أو النشاط.
- الإيجابيات: تقدم في التشريعات، الرقمنة، التعاون الدولي، وحملات التحسيس، مع إطلاق ندوات دولية وتعزيز الشراكات.
- تعد تجربة الجزائر مثالا على الاستجابة الإيجابية للمعايير الدولية، لكن النجاح يعتمد على الاستمرارية في التنفيذ، تعزيز استقلالية المؤسسات، وحماية المبلغين، مع ربط مكافحة بإصلاحات اقتصادية أوسع لتقليل الرعيّة.