



نشریه سازمان بازرسی کل کشور
سال پنجم / شماره ۶۵ / اسفند ۱۳۹۳

اقتصاد مقاومتی برای کشور ضروری است؛ اقتصاد مقاومتی یعنی ما بنای اقتصادی کشور را جوری تنظیم کنیم و ترتیب بدهیم که تکانه‌های جهانی در آن اثر نگذارد. اگر در کشور اقتصاد مقاومتی باشد، هیچ کدام از این تکانه‌های بین‌المللی نمی‌تواند به زندگی مردم آسیب وارد کند.



(بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با مردم آذربایجان - ۱۳۹۳/۱۱/۲۹)



فساد اداری، دلایل، نتایج

و راه های مبارزه با آن

۱۹

اعمال نظارت های هوشمند

بر قوانین اقتصادی

۹

تخصصی سازی

مبارزه با فساد

۶

تعرفه گذاری خدمات

تشخیصی و درمانی

۴

پول شویی در مؤسسات غیر متشکل پولی و مالی و اعتباری



بیشترین پول شویی در مؤسسات غیر متشکل پولی و مالی و اعتباری رخ می‌دهد، این موضوع را سراج رئیس سازمان بازرسی کل کشور در دیدار با رئیس مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی بیان کرد. شنبه ۱۱ بهمن رئیس سازمان بازرسی کل کشور در دیداری که با کاظم جلالی رئیس مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی داشت با بیان این مطلب بر اصلاح موانع قانونی در برخورد با پول شویی نیز پرداخت. موضوع جدی که رییس سازمان بازرسی کل کشور خواستار اصلاح قانون در این زمینه در مجلس شورای اسلامی بود. مشروح این دیدار را می‌خوانید.



خصوصی می‌رسیم، کار متوقف می‌شود؛ مثلاً بانک مرکزی میلیاردها دلار در اختیار یکی از بانک‌های خصوصی قرار داده و با توجه به اینکه این پول از بیت‌المال است، باید بر آن نظارت کنیم. اما این بانک جوابگو نیست.

وی در ادامه با اشاره به فرار برخی از مفسدان و متخلفان به خارج از کشور و محدودیت‌های قانونی برای بازگرداندن آن‌ها به کشور به‌منظور محاکمه آن‌ها، گفت: اگر بتوان از نظر قانونی مقدمات بازگرداندن مفسدین اقتصادی را که به خارج از کشور فرار کردند، فراهم کنیم تا در داخل کشور محاکمه شوند، یک عامل بازدارندگی به وجود می‌آید. به طور مثال کشور چین موفق شده ۵۰۰ نفر از دولتمردان

لخت (مفسدین اقتصادی) را به کشور خود بازگرداند. رئیس سازمان بازرسی کل کشور تأکید کرد: اگر با چند مورد کلان و مفسدان بزرگ برخورد کنیم، دیگر متخلفان و مفسدان حساب کار خود را می‌کنند.

در ادامه این دیدار کاظم جلالی سازمان بازرسی را از نهادهای مهم و تأثیرگذار در کشور برشمرد و تأکید کرد: همه باید به تجهیز این سازمان کمک کنیم.

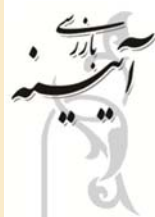
وی هدف از این دیدار را آغاز همکاری‌ها بین مرکز پژوهش‌های مجلس و سازمان بازرسی عنوان کرد و گفت: قصد داریم موارد و موضوعاتی را به‌عنوان طرح مشترک تعریف کنیم تا در کمیته‌هایی مورد بررسی قرار گیرد.

سراج با تأکید بر اینکه بیشترین پول شویی در مؤسسات غیر متشکل پولی و مالی و اعتباری رخ می‌دهد، خاطرنشان ساخت: موانع قانونی را باید با اصلاح قانون در مجلس برطرف کرد تا زمانی که در جریان رسیدگی به یک پرونده به مؤسسات غیر متشکل مالی و حتی صندوق‌های قرض الحسنه می‌رسیم، بتوانیم رسیدگی به این پرونده را ادامه دهیم.

وی با بیان اینکه اگر می‌خواهیم فساد ریشه‌کن شود، اظهار داشت: باید وقوع فساد را علت‌یابی کنیم و اگر بانک‌ها را به‌عنوان یک موضوع مشترک مورد بررسی قرار داده و اصلاح کنیم، بسیاری از مشکلات حل می‌شود.

سراج گفت: در حال حاضر حدود ۷۰۰ هزار میلیارد تومان در کشور نقدینگی داریم که حدود ۵۰۰ هزار میلیارد آن به‌صورت سپرده در اختیار بانک‌هاست و متأسفانه بانک‌ها به بنگاهداری می‌پردازند و تولیدی‌ها با کمبود نقدینگی مواجه هستند. در صورتی که گردش نقدینگی به‌صورت صحیح در اختیار مردم و تولید قرار گیرد، بسیاری از مشکلات مرتفع می‌گردد و بیکاری کاهش می‌یابد.

سراج با اشاره خلاهای قانونی بر سر راه اجرای مأموریت‌های این سازمان در رسیدگی به پرونده‌های فساد گفت: در قانون خلأهایی وجود دارد، به‌طور مثال وقتی در جریان رسیدگی به یک پرونده به یک بانک



ضرورت مبارزه با فساد اقتصادی

سر دبیر

سازمانی است و عوامل مختلفی در سالم سازی محیط سازمانی تأثیر دارد که یکی از اساسی ترین آنها توجه به عوامل انسانی و مدیریتی است و علت آن این است که محور و قالب سالم سازی سازمان، انسان های سازمانی هستند. بنابراین اگر انسانهای سازمان سالم و پرورش یافته گردند، کار سالم سازی محیط سازمانی سریعتر انجام میشود و بصورت یک فرآیند مداوم در می آید. اختلاس های بانکی اخیر موید این ادعاست.

گسترش و شیوع عارضه فساد مالی در هر جامعه ای دارای آثار و پیامدهای ناگوار بسیاری است. فساد اقتصادی با تضعیف انگیزه ها، سبب زیان های اجتماعی و فرهنگی، با تضعیف نهادهای موجود، باعث زیان های سیاسی، و با توزیع ناعادلانه منابع و ضد توسعه بودن، سبب زیان های اقتصادی شدید می شود. این عوارض مخرب لزوم مبارزه ای فراگیر در سطح ملی، منطقه ای و بین المللی را صد چندان می کند.

اصلی ترین مسأله در امر پیشگیری، احیای معنویات، اخلاقیات و ارزش های دینی و نیز اشاعه فرهنگ مبارزه با فساد مالی است سپس باید به دنبال تقویت عوامل بیرونی باشیم. وجود قوانین صریح و عاری از ابهام، تقویت نهادهای نظارتی، شفاف سازی، مقررات زدایی و انجام خصوصی سازی سالم، تقویت بیش تر انضباط مالی و ... از جمله مواردی هستند که در کنار تقویت عوامل درونی باید مد نظر باشند.

عملیات مبارزه با فساد مالی و مصادیق آن، کار گروهی است، و راهبردهای ویژه مبارزه با آن فقط در صورتی با کامیابی همراه خواهد بود که به شکل جامع، قاعده مند و سازمان یافته اجرا شوند و مشارکت همه نهادها را به همراه داشته باشد. برای ریشه کنی آن به برنامه ای همه جانبه نیازمندیم که همگان (از بالاترین سطح تا عامه مردم) به رعایت و انجام آن ملزم باشند.

مبارزه با فساد در درون هر سیستم و نظامی به عنوان یک امر سلبی، بازدارنده و واکسینه کننده سیستم از اهمیت به سزایی برخوردار می باشد و به واقع از ضروریات است.

برای مبارزه با فساد باید عوامل شکل گیری و ایجاد آن را نشانه رفت، و در مراحل اولیه از تشکیل آن جلوگیری نمود. لذا شناسایی عوامل فساد و مؤلفه های تعیین کننده در آن جزء اولین گام های مبارزه با فساد به حساب می آید.

در گام های بعدی مبارزه با فساد می بایست بر دو مطلب اصلی تأکید نمود: اول سیستم سازی و نظام سازی؛ و دوم کادرسازی و تربیت منابع انسانی. چرا که نقص ها و خلل های موجود در سیستم ها ست که فسادزایی می کند؛ لذا غیر ممکن است دنبال فساد زدایی باشیم و سیستم سازی نکنیم.

در هر برنامه ریزی دیگری باید اولویت بندی و اهم و مهم نمود. حرکت های ایجابی و سلبی مورد نظر در این فرآیند باید شاخص مدار و اولویت مدار باشد، تا ما را در بازه زمانی کوتاه تر و با حداقل هزینه ها به نتیجه برساند، و به عبارتی انتخاب باید بهینه باشد.

تحقیقات متعددی توسط محققین در خصوص تبیین عوامل موثر بر فساد و ارائه نظریات مختلف صورت گرفته است که بیانگر آنست که فساد اداری - مالی باعث زیر سؤال رفتن عدالت، مسئولیت، و کاربرد ثروت و قدرت می شود. بررسی ریشه های فساد اداری ما را به دلایلی رهنمون میسازد که موجد محیطی است که در بستر آن عوامل انسانی جرات می یابند تا به راحتی با سوءاستفاده از موقعیت شغلی ایجاد شده، دست به اقداماتی بزنند که در پرتو آن حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نقض و یا حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری واگذار شود. به نظر می رسد پی شگیری از تخلفات سازمانی زیربنا و مقدمه سالم سازی محیط



تعرفه گذاری خدمات تشخیصی و درمانی

بازرسی امور بهداشت و درمان

مقدمه:

ایفای نقش نموده و حجم قابل توجهی از وقت و امکانات خود را به این امر اختصاص داده‌اند.

تعرفه‌های خدمات تشخیصی و درمانی منافع سه طیف و گروه را تحت تأثیر قرار می‌دهد: ۱- ارایه دهندگان خدمت (مراکز درمانی دولتی، غیردولتی و خصوصی، پزشکان و سایر ارایه دهندگان خدمت) ۲- دریافت کنندگان خدمات درمانی (بیماران و مراجعین به مراکز دولتی، خصوصی، مطب‌ها و غیره) ۳- تأمین کنندگان مالی (سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر دولتی و خصوصی). حفظ و صیانت حقوق هریک از این سه گروه علاوه بر این که از وظایف عمده حاکمیت است موجب عدالت در سلامت می‌شود.

طی سالیان اخیر، تلاش‌های بسیاری از سوی مراجع قانون‌گذاری، متولیان حوزه نظام سلامت و مراجع قضایی در جهت تهیه و تدوین قوانین و مقررات مرتبط با موضوع تعرفه‌های خدمات بهداشتی و درمانی، تعیین نرخ تعرفه‌ها، نظارت بر اعمال تعرفه‌های مصوب مراجع ذی‌ربط، برخورد با مراکز و افراد متخلف و تعیین مجازات‌های متناسب و... صورت گرفته و لیکن کماکان با مشکلات نظارتی متعددی در مراکز درمانی و به خصوص مراکز غیردولتی (وابسته به ارگان‌ها و نهادهای غیردولتی) و بیمارستان‌های خصوصی مواجه هستیم.

تصویب نرخ تعرفه‌های خدمات درمانی در بخش دولتی و با همکاری نمایندگان بخش غیردولتی و خصوصی صورت گرفته و کلیه ارایه دهندگان خدمات تشخیصی و درمانی موظف به اجرای آن هستند، در صورتی که از گذشته، اختلافات بسیاری بین بخش دولتی و بخش خصوصی در مورد کیفیت و کمیت تعیین نرخ تعرفه‌های خدمات بهداشتی و درمانی و موضوعات مرتبط با آن وجود داشته است و همین امر موجب شده تا به ندرت، این دو بخش به یک تفاهم و تعامل پایدار برسند و همین عامل در عمل موجب شده تا در مواردی با مقاومت پزشکان و بیمارستان‌های

سلامت فرد و جامعه ارتباط مستقیم با نحوه ارایه خدمات سلامت دارد. تعرفه‌گذاری یکی از اهرم‌های مهم سیاست‌گذاری در تخصیص عادلانه منابع نظام سلامت و ابزاری برای رفتارسازی و ترویج اقدامات اثربخش محسوب می‌گردد. واقعی بودن قیمت تمام شده خدمات سلامت و در نتیجه تعرفه‌های مربوطه از دیرباز دغدغه مسئولین نظام سلامت بوده است. همان گونه که هدف اصلی نظام سلامت ارتقای سلامت افراد است تا زمانی که خدمات بهداشتی و درمانی در دسترس جمعیت نیازمند قرار نگیرد، نظام سلامت اثر بخشی لازم را نخواهد داشت.

روند تعرفه گذاری:

تعرفه‌گذاری مناسب در نظام سلامت ضمن ایجاد انگیزش‌های مالی برای ارایه‌کنندگان خدمات موجب اطمینان از دسترسی تمام افراد جامعه به خدمات بهداشت عمومی و مراقبت‌های سلامت خواهد شد. به دلایل فوق در بند (ه) ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه قانونگذار بر محاسبه قیمت واقعی خدمات و مراقبت‌های سلامت و نیز واقعی نمودن تعرفه‌های خدمات سلامت تأکید نموده است.

مراجع متعددی در مراحل مختلف نظیر: تعیین و ابلاغ تعرفه‌های بخش دولتی، غیردولتی و خصوصی (دولت، سازمان‌های بیمه‌گر و سازمان نظام پزشکی)، نظارت بر رعایت تعرفه‌های ابلاغی (وزارت بهداشت، دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، سازمان‌های بیمه‌گر و سازمان نظام پزشکی)، ایجاد پوشش بیمه‌ای برای بیماران و عقد قرارداد با مراکز درمانی (سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر دولتی و خصوصی)، رسیدگی به شکایات و صدور رای مقتضی (مراجع قضایی، سازمان نظام پزشکی و سازمان تعزیرات حکومتی) و در نهایت وضع قوانین و مقررات موضوعه (مراجع قانونگذاری)



چالش های کنونی

- در طی سالیان اخیر و همگام با پیشرفت علم و تکنولوژی، خدمات تشخیصی و درمانی جدیدی در دستور کار پزشکان و مراکز درمانی قرار گرفته و لیکن این نوع خدمات فاقد تعرفه هستند به این معنی که یا تعرفه ای برای آنها تعیین نشده و یا تعرفه مورد نظر به دلایلی (از جمله عدم پذیرش سازمان های بیمه گر در خصوص پوشش بیمه ای آنها) به تصویب مراجع مربوطه نرسیده که همین امر، زمینه های بلامتکلیفی مراکز درمانی دولتی، غیر دولتی و خصوصی و همچنین مراجع نظارتی را فراهم کرده است، چرا که بیمارستان های غیردولتی و خصوصی یا بایستی بر اساس نرخ های مصوب قبلی هزینه های خدمات تشخیصی و درمانی را محاسبه و متحمل ضرر و زیان شوند و یا این که بر اساس محاسبه خود، مبالغ اضافه ای را از بیماران دریافت کرده و مرتکب تخلف می شوند، از سوی دیگر مراجع نظارتی نیز (به دلیل نبود معیار ها و شاخص های لازم) در خصوص تطابق تعرفه های دریافتی با تعرفه های مصوب، نامشخص بودن غیردولتی یا خصوصی بودن مراکز خدمات تشخیصی و درمانی وابسته به نهاد و ارگان های نظامی و غیر نظامی احرار تخلف افراد و یا مراکز درمانی و معرفی متخلفین به مراجع ذی ربط نیز دچار سردرگمی می شوند.

- کمبود اعتبارات در حوزه نظام سلامت و پایین بودن سرانه سلامت در کشور موجب شده تا تعیین نرخ تعرفه ها نه بر اساس قیمت تمام شده بلکه بر اساس توان پرداخت دولت و بیمه ها و... تنظیم شود و این عامل باعث شده تا مردم این هزینه ها را از جیب خود و در قالب زیرمیزی و... به پزشکان و مراکز درمانی خصوصی بپردازند.

البته در یکساله اخیر با تعامل مناسب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان های بیمه گر و نظام پزشکی سعی شده با بازبینی ارزش نسبی خدمات و واقعی نمودن نسبی تعرفه ها و همچنین نظارت بیشتر بر اعمال تعرفه های مصوب این معضلات کمتر شده و پرداختی از جیب مردم کاهش یابد.



غیردولتی و خصوصی برای اجرا و اعمال تعرفه های مصوب مواجه باشیم.

طی یک دوره چند ساله (و در راستای سیاست های حمایتی حاکمیت از بخش خصوصی و تعامل بخش دولتی با بخش خصوصی)، مسئولیت تعیین تعرفه های خدمات تشخیصی و درمانی بخش خصوصی، به سازمان نظام پزشکی (به عنوان یک نهاد صنفی و حامی حقوق پزشکان) محول گردید و لیکن این تفویض قانونی نیز مشکلی را حل نکرد و به جهت آنکه سازمان مذکور نتوانست علاوه بر حقوق صنفی گروه پزشکی، همزمان حقوق حقه مردم و صرفه و صلاح حاکمیت را نیز لحاظ کند و به همین جهت، در نهایت، این اختیار از این نهاد سلب شد و این تجربه ناموفق، لطمت جدی به امر تعامل بخش دولتی با بخش خصوصی و اعتماد دولت و مردم به بخش خصوصی وارد کرد.

در گذشته، اختلاف نظر و سلیقه در بخش حاکمیتی و دولتی بین مراجع تصمیم گیرنده در خصوص نرخ تعرفه ها وجود دارد چرا که در این بخش نیز، بین خریداران خدمت (سازمان های بیمه گر) و ارائه کنندگان خدمت (وزارت بهداشت و سایر سازمان های ارائه کننده خدمات بهداشتی و درمانی) در خصوص نرخ واقعی و قیمت تمام شده خدمات بهداشتی و درمانی اختلاف نظر وجود دارد و همین موضوع، یکی از دلایل عمده تاخیر در اعلام نرخ تعرفه های مصوب و تبعات ناشی از آن بوده و در کل، عدم اجماع در بخش دولتی نیز تبعات سویی را برای مسئولین ذی ربط، مراکز درمانی و مراجعین به آنها به همراه داشته است و باعث شده تا در برهه هایی از زمان، با خدمات تشخیصی و درمانی فاقد تعرفه مواجه باشیم و همین امر، زمینه های سوء استفاده مراکز درمانی را فراهم می کند.



تخصصی سازی مبارزه با فساد

دکتر حسین قلجی

دکترای سیاستگذاری عمومی و رئیس گروه مطالعات مبارزه با فساد

وجود دارد. بر اساس، مطالعات انجام شده استانداردهای جهانی هم به انتصاب نهادها یا اشخاص متخصص در زمینه پیشگیری و اجرای قانون تاکید دارد اما به طور مستقیم خواهان ایجاد یک سازمان تخصصی با اختیارات عالیه نمی باشد. علاوه بر این، هیچ تأکیدی بر وجود سازمانی با اختیارات کشف، صدور حکم و اجرای آن نمی باشد. اگر بخواهیم دقیقتر بگوییم، انتصاب متخصصان مکفی در سازمانهای موجود که سازمان بازرسی کل کشور یکی از بهترین آنها است نیازهای ضروری برای ایجاد یک سازمان کارآمد مبارزه با فساد را برطرف می کند.

مطالعه تطبیقی نهادهای مبارزه با فساد در جهان نشان می دهد که نهادهای مبارزه با فساد انواع مختلفی از سازمانهای تخصصی، شیوه ها و راه حل های متنوعی را در برمی گیرد. این اطلاعات را می توان به گونه ای که در زیر آمده خلاصه کرد:

- سازمانهای چند منظوره با قدرت اجرای قانون و کارکردهای پیشگیرانه.
- دپارتمانها، بخشها و واحدهایی از نهاد اجرای قانون.
- سازمانهای بازدارنده، سیاستگذار و مشورتی در زمینه مبارزه با فساد.

در واقع اولین مدل احتمالا تنها مدلی است که اسم «سازمان مبارزه با فساد» را زنده می کند. زیرا این مدل شیوه ای چند منظوره که شامل پیشگیری، بازرسی و آموزش می شود را در یک سازمان جمع می کند. به این دلیل، یک مدل تک سازمانی

واضح است که صرف تقویت قوانین برای کنترل فساد کافی نیست. طبق نتایج و توصیه های اولین کنفرانس آمبودزمانهای مبارزه با فساد که در آوریل ۱۹۹۶ در استراسبورگ تشکیل شد: «فساد پدیده ای است که پیشگیری، بررسی و پیگرد قانونی آن باید با استفاده از دانش و مهارتهای خاصی از زمینه های مختلف (حقوق، علم مالیه، اقتصاد، حسابداری، مهندسی فرهنگی و غیره) انجام شود. بنابراین، هر دولتی باید متخصصین خاص خود را در زمینه مبارزه با فساد داشته باشد. تعداد آنها باید کافی باشد و امکانات لازم را در اختیار داشته باشند.»

تخصص برای مبارزه موثر علیه فساد بسیار ضروریست. فساد را باید از سطوح مختلف مورد توجه قرار داد. این امر مستلزم آگاهی، مهارت در زمینه های گوناگون از قبیل حقوق، علم مالیه، اقتصاد، مهندسی فرهنگی، علوم اجتماعی و دیگر حیطه ها می باشد. موارد سازمان یافته مستلزم شیوه ای پیچیده تر و ترکیبی از مهارتهای مختلف می باشد. این مهارتها معمولا در میان سازمانهای گوناگون توزیع می شوند اما به ندرت در یک نهاد خاص مورد توجه کافی قرار می گیرند. وقتی که همه این مهارتها در یک سازمان ویژه جمع شوند، سطح قدرت و استقلال آن سازمان را بالا می برد. بدون استقلال کافی، جنگ علیه فسادهای جدی به شکست می انجامد.

تخصصی سازی مبارزه با فساد می تواند انواع مختلفی داشته باشد و به این معنی نیست که یک مدل خاص برای یک سازمان ویژه مبارزه با فساد





فساد

آخرین مدل پر تنوع ترین مدل است و گونه های زیادی از سازمانها را با اندازه های متفاوت از استقلال گرفته تا ساختار سازمانی، پوشش می دهد: سازمانهای این مدل کارکردهایی مانند تحقیقات قضایی درباره فساد، بازبینی و تهیه قوانین مربوطه، ارزیابی خطر فساد، بستر سازی همکاری بین المللی و ایجاد رابطه با جامعه مدنی، پیشگیری از تضاد منافع، به روز کردن اسناد استراتژیک ملی و انجام مشاوره به شاکیان.

چندمنظوره با بیشترین قدرت است. معمولاً مطالب علمی و گزارشهای مربوط به سازمانهای ضد فساد، این مدل را در اذهان زنده می کند.

مدل دوم، اشکال مختلفی از تخصصی سازی در زمینه بررسی و پیگیری فساد را شامل می شود. گاهی اوقات مدل دوم کارکردهای مربوط به پیشگیری، مشورت و تحقیق را داراست اما آنچه که این مدل را از مدل اول متمایز می کند، سطح استقلال و قدرت آن است. مبارزه با فساد در این مدل، معمولاً توسط پلیس یا نهادی قضایی پیگیری

می شود.

تخصصی کردن و قدرت سازمانی به هر شکلی که باشد، سازمانهای ویژه مبارزه با فساد باید با سیستم تفکیک قوا که برای نظام مردمسالار ضروریست تلفیق شود. به بیان دیگر، خودمختاری نهادهای تخصصی برای مبارزه علیه فساد نباید مطلق و نافی تفکیک قوا باشد. این فعالیتها تا جائیکه ممکن است باید با فعالیتهای انجام شده توسط نهادهای قضایی و دادگاهها تلفیق شود. سطح استقلال مورد نیاز برای این سازمانهای تخصصی سطحی است که برای اجرای درست وظایفشان ضروریست.

برقراری و استقرار سازمانهای ویژ ضد فساد بسیار پرهزینه است. به هر حال، در طولانی مدت نه تنها برقراری یک سازمان ویژه، بلکه شکست در فراهم کردن منابع کافی برای آن و در نتیجه اختلال در اجرای عملکرد آن پرهزینه تر نیز می شود. متعاقبا این امر منجر به شکست در جلب اعتماد عمومی می شود. شرایط به وجود آوردن سازمانهای ضد فساد و اعضای آنها با آموزش و منابع مالی کافی یکی از الزامات است که در همه معاهده های بین المللی ذکر شده است. ترکیب اعضای یک سازمان ضد فساد- تعداد اعضا و سوابق حرفه ای آنها - باید بازتابی از اختیارات و وظایف آن سازمان باشد. مثلا نهادهای تخصصی مبارزه با فساد نباید تنها بازرسان را به کار گیرند بلکه باید از متخصصان حقوقی،

اقتصادی، جامعه شناس، روانشناس،

جرم شناسان و حسابدارن نیز استفاده کنند.

باید توجه داشت که به موازات افزایش و پیچیدگی فساد، در همه جای دنیا، نهادهای مبارزه با فساد اغلب به صورت غیر تخصصی و بدون استراتژی جامع، به سرعت زیاد شده است و جای تعجب نیست که امروزه نهادهای اندک اما کارآمد مبارزه با فساد در اروپای غربی وجود دارد اما در کشورهای در حال توسعه مانند پاکستان چندین سازمان به اصطلاح تخصصی وجود دارند که بیشتر آنها دارای سوابق اجرایی اندک و غیرقابل اعتماد می باشند.

عملکرد یک سازمان ضد فساد باید از طریق مجموعه ای با دقت طراحی شده از شاخصهای کمی (داده های آماری و ابزارهای استنباطی عمومی) و شاخصهای کیفی (ارزیابیها و تحقیقات کارشناسانه) براساس عملکردهای انجام شده توسط آن سازمان ارزیابی شود. داده های آماری (مثلا در مورد شکایات، تحقیقات و پیگیریهای در حال انجام و کامل شده، محکومیتها، دستورات اجرایی، دستورالعمل ها و توصیه های منتشر شده، قوانین پیش نویس شده یا مرور شده) شاخص اصلی برای فراهم کردن اطلاعات ارزشمند است. این اطلاعات کمی باید با مطالعه نظرات مردم، تحقیقات کارشناسانه مستقل و ارزیابیها توسط سازمانهای فنی مورد قضاوت قرار بگیرند تا کارآمدی آنها مشخص شود.



اعمال نظارت های هوشمند بر قوانین اقتصادی

محمد کشوریان مقدم

کارشناس دبیرخانه منطقه (۲) بازرسی

ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع شرکت های خصوصی جز شرکت های تعاونی ادارات و مؤسسات را عهده دار گردند.

۳- متخلف از این قانون به انفصال خدمت موقت از ۶ ماه تا یکسال محکوم می گردد و وجوه دریافتی از مشاغلی که در یک زمان تصدی آن را داشته است به جز حقوق و مزایای شغل اصلی وی مسترد می گردد.

اهم مطالب مندرج در قانون منع مداخله:

۱- وزراء، نمایندگان مجلس، کارمندان دولت و شهرداری ها نمی توانند با دولت وارد معامله گردند.

۲- شرکت هایی که کارمند دولت، مالک حداقل پنج درصد از سهام آنها باشد و یا اینکه سهام مجموع کارکنان دولت در آن شرکت ها، حداقل بیست درصد باشد ولو اینکه کارمندان مزبور فاقد هرگونه سمتی در شرکت باشند نمی توانند با دولت وارد معامله شوند.

۳- شرکت هایی که کارمندان دولت، عضو هیئت مدیره آن شرکت ها بوده یا سمت مدیرعاملی یا بازرسی قانونی را عهده دار باشند، اعم از اینکه کارمندان مزبور، مالک کمتر از پنج درصد سهام باشند و یا اصلاً سهمی در شرکت نداشته باشند نمی توانند با دولت وارد معامله گردند.

۴- پدر، مادر، خواهر، برادر، فرزند، عروس و داماد افرادی که سمت های وزارت، معاونت و یا مدیریت در دستگاه های دولتی دارند نمی توانند با دستگاه های ذی ربط وارد معامله شوند.

در این قانون، اشخاص و معاملات مشمول و مستثنی از قانون مشخص گردیده و در یکی از بندهای آن تصریح شده که صرف شرکت اشخاص مندرج در

شفافیت فعالیت های اقتصادی، اصلی است که همواره در قوانین و مقررات اقتصادی مد نظر قانونگذاران و تصمیم گیران کشور قرار داشته ولو اینکه در عمل، تحقق چنین شفافیتی با چالش هایی همراه بوده است. «قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل - مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱» و «لایحه قانونی راجع به منع مداخله وزراء و نمایندگان مجلس و کارکنان دولتی در معاملات دولتی و کشوری- مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۲۲» که مشهور به «قانون منع مداخله» نیز می باشد از جمله قوانینی هستند که طی آن، مشارکت کارکنان دولت و بخش عمومی در فعالیت های اقتصادی خصوصاً معاملات دولتی محدود گردیده و برای خاطیان مجازات های سنگینی وضع شده است. سؤال اصلی آن است که خاطیان این دو قانون، چگونه شناسایی می شوند؟ آیا روشی سیستماتیک و سریع برای شناسایی متخلفین وجود دارد یا اینکه کشف این گونه تخلفات صرفاً به صورت موردی و تصادفی (با ارائه اطلاعات مردمی و یا بررسی های اتفاقی دستگاه های نظارتی) صورت می گیرد؟ به نظر می رسد فعلاً، نظامی برای شناسایی سریع متخلفین و اتخاذ تصمیمات پیشگیرانه ایجاد نشده است. پیش از ارائه راهکاری برای رفع این نقیصه، مناسب است اهم موضوعات مطرح در این دو قانون به طور خلاصه فهرست گردد.

اهم مطالب مندرج در قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل:

۱- هر شخص می تواند تنها یک شغل دولتی را عهده دار شود.

۲- کارکنان دولت نمی توانند نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی،





بندهای فوق الذکر در مناقصه ها و مزایده های دولتی ولو اینکه به برنده شدن آنها نیز منتهی نگردد جرم می باشد. در این جرم انگاری، مبلغ معامله فاقد هرگونه کف و سقفی دانسته شده لذا حتی یک معامله ده هزار ریالی نیز می تواند به محکومیت و مجازات مرتکبین منتهی شود که این امر بیانگر حساسیت شدید قانونگذار به هر نوع دخالت کارکنان دولت در معاملات دولتی بوده است. شایان ذکر است این دو قانون داری استفساریه ها و اصلاحاتی نیز می باشند که اشخاص مشمول و مستثنی را به نحو مطلوب تری احصاء نموده است.

راهکار اجرایی:

در دنیای پیچیده و مملو از اطلاعات امروز، اجرای صحیح و دقیق دو قانون مورد بحث از طریق اعمال نظارت های سنتی و دستی ممکن نیست و تنها با بهره گیری از بانک های اطلاعاتی و نرم افزارهای تخصصی می توان تا حد قابل قبولی به این مهم دست یافت. در حال حاضر، هر یک از اشخاص حقیقی و حقوقی کشور دارای یک کد شناسایی منحصر به فرد می باشند و بر پایه همین مشخصه های انحصاری، بانک های اطلاعاتی خاصی برای این اشخاص ایجاد گردیده است. قوه مجریه دارای بانک اطلاعات مشخصات مستخدمین خود و کارکنان بخش عمومی است و قوه قضائیه (سازمان ثبت اسناد و املاک) دارای بانک اطلاعات اشخاص حقوقی (از جمله شرکت ها) می باشد ضمن آنکه مشخصات اشخاص حقیقی همچون مدیرعامل، اعضای هیئت مدیره و بازرسان قانونی و اسامی و کلاء نیز نزد این قوه وجود دارد. انجام یک تطبیق بین این دو بانک مشخص خواهد نمود که چه تعداد از کارکنان دولت با تصدی پست مدیرعاملی یا عضویت در هیئت مدیره شرکت ها، مشمول قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل شده اند. در صورتی هم که دستگاه های دولتی و بخش عمومی، مشخصات طرف قراردادهای خود (اعم از اشخاص حقیقی یا حقوقی) را با بانک اطلاعاتی قوه مجریه یعنی کارکنان بخش دولتی و عمومی تطبیق نمایند مشمولین قانون منع مداخله شناسایی خواهند شد. اگر این تطبیق قبل از

انجام معامله صورت گیرد پیش از آنکه جرمی واقع گردد -یا لاقلاً جرم بزرگی شکل بگیرد- می توان از وقوع آن پیشگیری نمود. این تطبیق، مشابه روشی است که دستگاه های اجرایی قبل از انعقاد قراردادهای پیمانکاری، وضعیت ظرفیت خالی پیمانکاران را از سایت اینترنتی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استعلام می نمایند و در صورت تکمیل ظرفیت از انعقاد قرارداد با برنده خودداری می نمایند. در صورتی که سازمان ثبت اسناد و املاک نیز فهرست مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره شرکت ها را با کارکنان دولت تطبیق نماید می تواند موارد نقض قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل را به فوریت شناسایی نموده و مراتب را جهت اصلاح به شرکت ها متذکر گردد.

در واقع طراحی نرم افزاری که عملیات جستجو در این بانک ها را به صورت منظم انجام دهد بخش بزرگی از مشمولین این دو قانون را شناسایی خواهد نمود و اثر پیشگیرانه خوبی بر کاهش این تخلفات در آینده خواهد داشت اگرچه تمامی متخلفین احتمالی، با بانک های اطلاعاتی موجود قابل شناسایی نخواهند بود. برای مثال پدر، مادر، خواهر، برادر، فرزند، عروس و داماد افرادی که سمت های وزارت، معاونت و یا مدیریت در دستگاه های دولتی دارند و با دولت وارد معامله می شوند را نمی توان با اطلاعات موجود به صورت سیستمی شناسایی نمود. همچنین میزان سهام سهامداران شرکت ها فعلاً در هیچ بانک اطلاعاتی گردآوری نمی شود ضمن آنکه برخی شرکت ها نیز دارای سهام بی نام می باشند.

رفع این گونه نواقص مستلزم ایجاد و توسعه بانک های اطلاعاتی مورد نیاز است. در صورتی که دستگاه های نظارتی کشور، تقویت بانک های اطلاعاتی مورد بحث و طراحی نرم افزار جستجوگر بین بانک های مزبور و همچنین ایجاد سازوکارهای مورد لزوم جهت اعمال نظارت های دیجیتال در سایر قوانین اقتصادی را پیگیری نموده و چالش های بودجه ای، نیروی انسانی و قانونی آنها را مرتفع نمایند می توان ادعا نمود که بخشی از نظارت های سنتی فعلی در حوزه فعالیت های اقتصادی به سمت نظارت های هوشمند و دیجیتال سوق یافته است.

فرهنگ سازمانی؛ نقش ها و کارکردها

پوریا دینی ترکمانی

کارشناس اداره کل منابع انسانی و تحول اداری

۱- خلاقیت فردی: میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند.

۲- ریسک‌پذیری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپرازی کنند.

۳- رهبری: میزانی که سازمان هدفها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود، مشخص می‌نماید.

۴- یکپارچگی: میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روش هماهنگ عمل می‌کنند.

۵- حمایت مدیریت: میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط را برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند.

۶- کنترل: تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افرادی اعمال می‌کنند.

۷- هویت: میزان یا درجه‌ای که افراد، کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌دانند.

۸- سیستم پاداش: میزان یا درجه‌ای که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخصهای عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخصها.

۹- سازش با پدیده تعارض: میزان یا درجه‌ای که افراد تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند.

۱۰- الگوی ارتباطی: میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب احتیاجات رسمی

هر سازمانی دارای شخصیتی است مانند انسان، همان گونه که عنصر اصلی شخصیت یک انسان فرهنگ اوست، عنصر اصلی شخصیت یک سازمان نیز فرهنگ سازمان است. علی‌رغم اینکه تعریف واحدی از فرهنگ سازمانی وجود ندارد ولی می‌توان گفت که همه افرادی که در این زمینه مطالعه نموده‌اند همگی توافق دارند که فرهنگ؛

کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است، تاریخچه سازمان را منعکس می‌کند، به مطالعه انسان‌شناسی مانند رسوم و نهادها مربوط می‌شود،

توسط گروهی از افراد که یک سازمان را تشکیل داده‌اند شکل گرفته است،

حرکت آن کند و سخت است، تغییر آن به سختی صورت می‌گیرد.

با توجه به تعریف عنوان شده به این نتیجه می‌رسیم که تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می‌کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و آن بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان است. در صورتی که فرهنگ را سیستمی از استنباط مشترک اعضاء نسبت به یک سازمان بدانیم، یک سیستم از مجموعه‌ای از ویژگیهای اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارج می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. این ویژگیها عبارتند از:





محدود می‌شود.

در دو دهه اخیر، کشورهای صنعتی متوجه یک عامل راهبردی و تعیین کننده در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان ها شده اند که قبلاً چندان مورد توجه قرار نگرفته است. این موضوع همان فرهنگ سازمان است. محققان دانشگاهی رمز موفقیت ژاپنی ها را در فرهنگ سازمانی می دانند. به طوری که

مدیریت شروع می‌شود.

نتایج تحقیقات بسیاری مبین آن است که نوع فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی، عملکرد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سطح رضایت، اضطراب، استرس شغلی، افسردگی، فرسودگی شغلی و کارایی تأثیر به سزایی دارد. در یک سازمان، فرهنگ نقشهای متفاوتی ایفا می کند و وظایف گوناگونی دارد. این وظایف عبارتند از:

۱- فرهنگ سازمانی به کارکنان سازمانی هویتی سازمانی می بخشد: آنچه که سازمانهای موفق را برجسته می سازد و آنها را از دیگران متمایز می کند. توانایی آنها در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان بالاستعداد و خلاق است و کارکنان نیز به نوبه خود وابستگی عمیقی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد.

۲- فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان می سازد: سازمانهایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان نسبت به ارزشها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است. که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمانی جای دارد.

۳- فرهنگ سازمانی ثبات نظام اجتماعی را ترغیب

معتقدند فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر تعهد کارکنان اثر بگذارد، استحکام رفتار آنان را افزایش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد. و حتی مؤثرتر از سیستم کنترل رسمی سازمان عمل کند. در صورتی که فرهنگ قوی و مثبت باشد، باعث می شود که افراد درباره آنچه که انجام می دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو احسن انجام دهند. در نتیجه موجب عملکرد بهتر و بهره وری بیشتر می شود. افزایش بهره وری منجر به بهبود سطح زندگی، کیفیت بهتر زندگی و افزایش رفاه خواهد شد. و در عین حال زندگی بهتر باعث رشد فکری و افزایش توان اندیشه ای و کاری انسان می شود. بهره وری را نمی توان در قوانین و مقررات مدون و مکتوب جستجو کرد. بلکه باید فرهنگ، شرایط اجتماعی، نگرشها، طرز تلقی و نظام ارزشها را در شکل گیری آن مؤثر دانست. مکانیزم اساسی افزایش بهره وری در ارزشهای مشترک و تعهد به ارزشهای فرهنگی نهفته است. به طوری که می توان با استفاده از نظام تعهد بالا به عملکرد خوب دست یافت. در جهت ایجاد چنین سیستمی، ارزشهای فرهنگی مهم ترین عامل هستند و در این میان مدیران حساس ترین نقش را ایفا می کنند. زیرا بهبود بهره وری در حیطه مسئولیت مدیران است و از سطح



تأمین نیروی انسانی و هدایت و کنترل جاری است، عامل فرهنگ سازمانی نقش عمده‌ای را در نحوه عملکرد مدیریت و نوع انجام دادن وظایف آن ایفا می‌کند. بنابراین فرهنگ قوی و مقتدر، تأثیر به‌سزایی در عمل تصمیم‌گیری مدیریت در تمام زمینه‌ها دارد. با توجه به مطالب فوق با القای هر ارزشی نظیر بهره‌وری در سازمان لازم است تغییرات مناسب نیز در فرهنگ سازمان ایجاد شود تا به صورت یک فرهنگ سازگار با مقتضیات سازمانی جدید درآید. از این رو مدیران باید فرهنگ موجود در سازمانهای خود را تجزیه و تحلیل کنند، سازمان مطلوب و مورد نظر خود را تعریف کرده و فرهنگ و ارزشهای مناسبی که اهداف آنها را حمایت کند مشخص و سپس ایجاد نمایند. و در مواقع مورد لزوم برای طرد و یا اصلاح بعضی از فرهنگهای رایج سازمانی راه‌های مناسبی را انتخاب نمایند.

.....

منابع:

ادگار شاین، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، فرهنگ سازمانی، چاپ اول، نشر افرا
استانلی دیویس، ترجمه ناصر میرسپاسی و
پریچر معتمد گرجی، مدیریت فرهنگ‌سازان، چاپ
دوم، انتشارات مروارید

می‌کند: سازمانهای توانمند، معروف به داشتن معیارهای سخت‌کاری و کنترل‌های دقیق می‌باشند. برای نمونه کارکنان باید معیارهای نظافت و آراستگی را رعایت کنند و ضوابط انجام دادن وظیفه به‌طور مشخص تعیین شده است. بدین ترتیب فضای آکنده از تعهد و هیجان و سخت‌کوشی در سازمان به وجود می‌آید.

۴- فرهنگ سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان کمک می‌کند: سازمان یا فرهنگ قوی با کمک نمودن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کار خود رفتار آنان را شکل می‌دهد. لذا سازمانهای موفق زمینه‌ای را فراهم می‌آورند تا کارکنان برای آشنایی به تمام ابعاد سازمانی و مشکلات آن، شغل خود را از پایین‌ترین مرتبه آغاز کنند تا با اصول بنیادی کار آشنا شوند.

۵- فرهنگ سازمانی بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیر می‌گذارد: فرهنگ سازمانی با ایجاد محدودیتهایی برای مدیریت بیان می‌کند که مدیر چه کاری را می‌تواند انجام دهد و چه کاری را نمی‌تواند، هر عمل مدیر باید مورد تأیید فرهنگ سازمان قرار گیرد. در غیر این صورت مطابق با ارزشها نخواهد بود و از سوی اکثریت اعضای سازمان مورد تأیید قرار نخواهد گرفت. از آنجایی که وظیفه تصمیم‌گیری در تمام وظایف مدیریت از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی،



تجارب جهانی در ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد با برنامه های دولت الکترونیک

دکتر محمد برزعلی

چکیده

دولت الکترونیک یعنی استفاده دولت از فناوریهای ارتباطی و اطلاعاتی (ICTs)، برای افزایش کارایی، اشتراک گذاشتن اطلاعات و سرویس دهی بهتر خدمات دولت به عموم است. دولت الکترونیک از طریق جلوگیری از دسترسی غیرقانونی به اطلاعات، اجرای بهتر قوانین و افزایش ظرفیت و کارایی ادارات دولتی با پدیده فساد مبارزه می کند (پاسکال، ۲۰۰۳). به طور کلی سرویس های دولت الکترونیک بر پایه چهار مشتری عمده قرار دارد: شهروندان، جامعه تجار اقتصادی، کارمندان دولت و آژانس های دولتی (لیانجی و همکاران، ۲۰۰۵).

دولت الکترونیک می تواند نظارت موثری بر جلوگیری از فساد داشته باشد و از این رو اجرای بهتر قوانین و سیاست های ناظر بر حسابرسی و شفافیت از طریق استاندارد سازی روشهای جمع آوری اطلاعات، ردیابی فعالیت ها و تصمیم ها و توسعه مکانیسم های مربوط به شکایات و بازخورد آنها در سیستم های اداری را به دنبال داشته باشد (ویسکات، ۲۰۰۳). یکی از شاخص های کلیدی در عدم حسابرسی موفق از بخش های دولتی سطح فساد داخل ادارات عمومی می باشد به طوری که امروزه کشورهای تازه عضو اتحادیه اروپایی نیز پروژه های دولت الکترونیک خود را جهت مبارزه با فساد آغاز نموده اند (اسیمو و همکاران، ۲۰۰۷).

بسیاری از کارشناسان اقتصادی معتقدند که دستیابی به اهداف توسعه در دنیا مستلزم کاهش مداوم فساد اداری و اقتصادی می باشد. در این رابطه نتایج برخی فعالیت ها نشان می دهد که کاربرد دولت الکترونیک با یک اجرای ساختاری باعث کاهش فساد گشته است. در طی مطالعه ای که به مدت ۵ سال (۱۹۹۷-۲۰۰۲) در کشورهای دنیا انجام پذیرفت مشخص گردید که در کشورهای با سطوح بالاتر دولت الکترونیک، فساد اداری به طور معنی دار و قابل

امروزه با توجه به روند الکترونیک شدن خدمات بسیاری از دولت ها در دنیا و ارتباطات جهانی، برخی شاخص های سلامت اداری و مبارزه با فساد بر اساس کارکردهای دولت الکترونیک ارزیابی می شود. بنا بر این آشنایی با تجارب جامعه بین الملل و عوامل تأثیر گذار بر کنترل شاخص فساد می تواند در برنامه ریزی و اجرای برخی پروژه های الکترونیک در داخل کشور مفید به نظر می رسد. در این تحقیق به طور اجمالی و تطبیقی برخی پروژه ها و فعالیت های الکترونیک دولتی در کشورهای دنیا جهت جلوگیری از فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته و در بخشی از این مطالعه به اثرات و کارکردهای ضد فساد و افزایش سلامت اداری سامانه ملی رسیدگی به شکایات و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور در بستر اینترنت اشاره شده است.

کلمات کلیدی: دولت الکترونیک، فساد اداری، تجارب جهانی.

مقدمه

برنامه توسعه سازمان ملل متحد (۲۰۰۴) فساد را سوء استفاده از خدمات عمومی، اداری یا اختیارات دولتی به نفع شخصی از طریق رشوه، تقلب، اختلاس، قاچاق و تبارگماری می داند (UNDP). به طور کلی فساد اداری یک مسئله دولتی است که ناشی از عدم کارکرد مناسب موسسات و فقدان ظرفیت مناسب جهت مدیریت بوسیله شبکه ای از تعادل بخشی ها و کنترل اقتصادی، سیاسی، قضایی و اجتماعی سوء استفاده ها از جایگاههای دولتی است. بنا بر این بسیاری از دولت های جهان جهت افزایش کارایی فعالیتها و کاهش فساد اداری، طراحی و اجرای برنامه های الکترونیک خود را سرعت بخشیده اند.



نشریه سازمان بازرسی کل کشور

مثال هایی از برنامه های دولت الکترونیک در کاهش فساد اداری در کشورهای دنیا

در فیلیپین سازمان مدیریت و بودجه یک سیستم آن لاین (on-line) اجرا نموده است که به عموم مردم اجازه می دهد در حراجی های عمومی دولتی جهت خرید تجهیزات به طور آزاد شرکت نمایند. این سیستم، شفافیت در خرید و فروش را افزایش داده است. در کره جنوبی برنامه های آن لاین در پرسش نامه های شهری باعث گشته که مردم عادی نحوه رسیدگی برای کسب جواز خود برای فعالیتهای مختلف اقتصادی و اجتماعی را نظارت کرده و همچنین این سیستم به آنها امکان می دهد که در مورد کسب مجوز ها سوال نمایند. در این برنامه الکترونیک هر گونه تخطی از قوانین سریعاً پدیدار می گردد.

در ایالت آندرا پراش هندوستان که حدود ۴۰ درصد از ۷۶ میلیون جمعیت آن سواد ندارند بیش از ۲۱۴ ایستگاه ثبت کامل رایانه ای از سال ۱۹۹۸ راه اندازی شده که تا به حال بیش از ۷۰۰۰۰۰ سند اراضی را به ثبت رسانده است. در گذشته کشاورزان و مالکین اراضی مجبور بودند با استخدام شخصی دلال (که گاهی با فساد اداری همراه بوده است) این خدمات را به دست آورند.

در تجربه ای دیگر بسیاری از کشورهای آسیایی با معرفی کارتهای هوشمند بیمه درمانی به شهروندان خود، خدمات رسانی بهداشتی را بدون پرداخت هزینه های غیر مجاز جهت دریافت این خدمات توسط شهروندان میسر ساخته است (اندرسون و راند، ۲۰۰۶). با شروع به کار سیستم الکترونیک ثبت اراضی در ایالت کارناکاتا هندوستان نه تنها به ۷ میلیون کشاورز در ثبت اسناد اراضی و مزارع کمک شد بلکه از ۳۲/۱ میلیون روز کاری از نظر زمان انتظار در ثبت و ۸۰ میلیون روپیه (حدود ۴۰ میلیون دلار) در رشوه صرفه جویی گردید (بانک جهانی، ۲۰۰۴). قبل از اجرای این سیستم مسئولین ثبت کننده اسناد به سادگی دو سوم مبلغ ثبت را به عنوان رشوه دریافت می نمودند که گاهی بالغ بر ۱۰۰ روپیه (حدوداً ۲ دلار) می شد. در حالیکه امروزه با هزینه کرد ۲ روپیه تحت سیستم

ملاحظه ای دارای سطوح پایین تری هستند. همچنین نتایج نشان داد که کاهش میزان فساد اداری در این کشورها همبستگی مثبتی با افزایش رونق اقتصادی داشته است. این مطالعه نشان داد که سیاست های طراحی شده مناسب برپایه ICT در مقابله با فساد موثر می باشد (اندرسون و راند، ۲۰۰۶).

در تحقیقی به منظور تعیین اثرات استقرار دولت الکترونیک به فعالیت شهروندان و سلامت اداری، اطلاعات بدست آمده از ۱۶۳ کشور مختلف جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نتیجه آنالیز رگرسیون چند متغیره نشان داد که کارایی دولت الکترونیک وابسته به سلامت اقتصاد، آموزش، زیر ساخت های شهری، آزادی های مدنی، اثربخشی دولتی و اثرات متقابل بین استفاده از اینترنت و سلامت اقتصادی می باشد. نکته مهم در نتایج این تحقیق عدم تعیین کارایی دولت الکترونیک صرف استفاده و پیشرفت فزاینده فناوری های مربوط به ارتباطات و اطلاعات بر رفتار انسانی و اداره جامعه بود (کیم، ۲۰۰۷).

هدف از تحقیق حاضر بررسی شاخص های کاهش فساد اداری با استفاده از دولت الکترونیک، ارزیابی برخی تجارب های جهانی در این زمینه و چالشهای پیش روی مبارزه با فساد در خدمات دهی الکترونیک دولت ها است.

روش تحقیق

در این مطالعه یک روش محاسبه شاخص کنترل فساد اداری بر اساس کارکرد دولت الکترونیک و با در نظر گرفتن پارامترهای بین المللی و تجارب کاهش فساد و افزایش سلامت اداری در برخی کشورهای دنیا با تکیه بر پروژه ها و برنامه های الکترونیک در ساختارهای دولتی مورد بررسی قرار گرفته و همچنین دستاوردها و چالش های پیش روی اجرای برنامه های دولت الکترونیک در افزایش سلامت اداری و مبارزه با فساد مورد کنکاش واقع شده است.



افزایش سلامت اداری را به دنبال داشته است. ایجاد سامانه ملی رسیدگی به شکایات و اعلامات سازمان بازرسی کل کشور (<http://shekayat.bazresi.ir>) در سال اخیر یکی از بزرگترین پروژه های الکترونیک شفاف سازی رسیدگی به شکایات در دستگاه های نظارتی کشور (حتی در سطح دستگاه های نظارتی و بازرسی دولتی خاورمیانه) است که در آن رعایت ۳ اصل مهم مدیریتی پاسخ گوئی، اطلاع رسانی و مسئولیت پذیری لحاظ شده است و از آن می توان به عنوان یک راهکار کاربردی در جهت افزایش سلامت اداری و مبارزه با فساد بر طبق فرمان هشت ماده ای رهبر فرزانه انقلاب راجع به مبارزه با فساد نام برد. با عنایت به نامگذاری سال جاری از جانب مقام معظم رهبری تحت تعبیر زیبا و حکیمانه همت مضاعف - کار مضاعف می توان خصوصیات ذیل را به عنوان مزیت های این سیستم برشمرد:

- ۱- برقراری سیستم های کنترل و نظارت در امور و زمینه های مختلف.
- ۲- جلوگیری از هرگونه تبعیض و اعمات نفوذ و انحراف از اصول.
- ۳- افزایش نظارت بر واحدهای مختلف سازمان ها در زمان کوتاه تر.
- ۴- ارزیابی عملکرد واحد ها و ادارات کلی بازرسی دستگاه های دولتی.
- ۵- کاهش زمان رسیدگی به شکایات.
- ۶- کاهش قدرت انحصاری کارمندان و کاهش ارتباط و برخورد مستقیم با ارباب رجوع با کارمند.
- ۷- ایجاد تغییرات اصولی و اساسی در خط مشی های موجود در برخی واحدهای نظارت و ارزشیابی دستگاه های اداری.

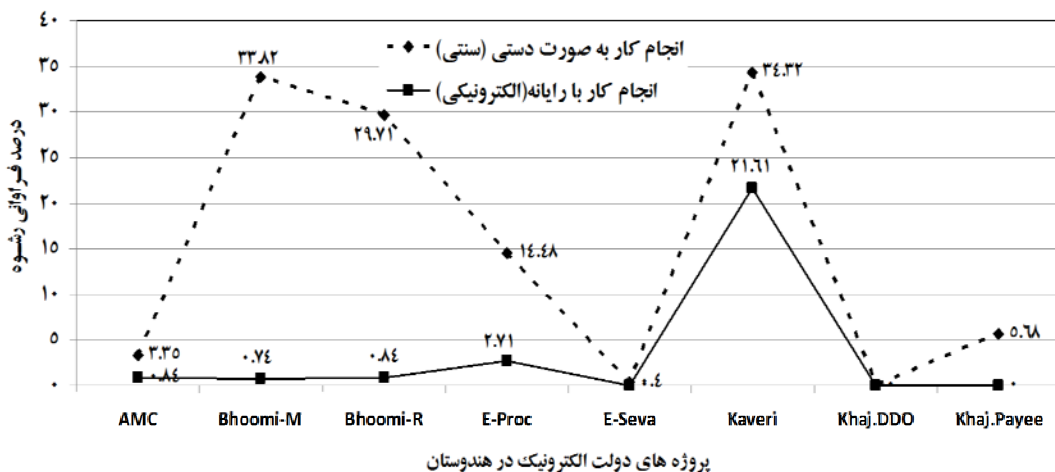
الکترونیک، کشاورزان می توانند وارد یک کیوسک الکترونیک ثبت اراضی شده و طی حداکثر ۵ تا ۳۰ دقیقه تمامی اطلاعات اراضی خود را ثبت نمایند. در این پروژه موفق مسئول برنامه ثبت الکترونیک اراضی به مدت ۱۲ ماه روزی ۱۵ ساعت کار می کرده است (باتگار، ۲۰۰۳). برخی موفقیت او را در اجرای این پروژه مرهون حمایت سیاسی از جانب مراجع ذی ربط، حداقل مقاومت از جانب کارمندان خود و افزایش ساعت آموزش مداوم آنها دانسته اند (باتگار، ۲۰۰۴).

در راستای بررسی پروژه های خدمات رسانی عمومی دولت ها مطالعات اخیر در مورد خدمت دهی قبل و بعد از الکترونیک کردن فعالیت در ۸ پروژه در کشور هندوستان نشان می دهد (شکل ۱) که در ۴ پروژه فساد اداری کاهش بسیار چشمگیر و در چهار پروژه دیگر به طور نسبی تنزل پیدا نموده است (باتگار و همکاران، ۲۰۰۷). این مطالعات بر اساس نمونه گیری تصادفی از ۲۵۰ مشتری بدست آمده است. بررسی این واقعیت که تأثیر گذاری برخی برنامه ها بیشتر از سایر بوده و گاهاً برنامه هایی با اشکال در کاهش فساد توأم بوده است نشان دهنده آن است که در این زمینه باید مطالعات بیشتری انجام پذیرد.

سامانه ملی رسیدگی به شکایات و اعلامات سازمان بازرسی کل کشور در بستر اینترنت

الکترونیک کردن برخی فعالیت های اجرایی دستگاه های نظارتی در چند سال اخیر در جمهوری اسلامی ایران همانند سازمان بازرسی کل کشور نقش بسیار مهمی در ایجاد شفافیت درون و برون سازمانی و افزایش بهره وری در نظارت و بازرسی و در نهایت





عنوان پروژه الکترونیک	نام اختصاری
قراردادهای منعقد شده یکساله با دولت جهت نگهداری تاسیسات و خدمات رسانی	AMC
ثبت اولیه اراضی جهت مالکیت رسمی	Bhoomi-M
ثبت تغییرات در مالکیت اراضی (اجاره، فروش، ارث و ...)	Bhoomi-R
اعلام الکترونیک مزایده ها و مناقصه ها	E-Proc
راه اندازی سرویس های آنلاین جهت انجام خدمات عمومی	E-Seva
اظهار نامه مالی از طریق ثبت رایانه ای (شبکه الکترونیک)	Kaveri
صندوق مالی بخش ها و آژانس های دولتی	Khaj.DDO
صندوق بازنشستگی	Khaj.Payee

برنامه مبارزه با فساد در اکثر نقاط دنیا محسوب می شود. در واقع در برخی از کشورهای کمتر توسعه یافته با مشکلاتی رو به رو است.

تعهد تصمیم ساز و اختصاص منابع مالی جهت اجرای برنامه ضد فساد در دولت الکترونیک کلید اصلی برای موفقیت برنامه های ضد فساد بشمار می رود. اگر راهکارهای ضد فساد دولت الکترونیک در یک نقطه مجتمع گردند تضمینی در مهار فساد نیست.

دولت الکترونیک می تواند شفافیت حاصل از حمایت های قانونی دسترسی آزاد به اطلاعات را هدایت کند (ژانگ و ژانگ، ۲۰۰۹). برخی کشورها هنوز دارای قوانین دست و پاگیری جهت دستیابی به اطلاعات می باشند.

در حالیکه ICT بسیاری از فرصت های به وجود آورنده فساد را از بین برده است اما برای برخی افراد که با ICT آشنایی مناسبی دارند فرصت هایی را برای ایجاد فساد فراهم آورده است. بنابراین به نظر میرسد وجود یک سیستم حفاظتی مورد نیاز بوده که متخصصان ICT همراه با مدیران بخش های مختلف

۸- کم کردن مراحل انجام کار و تسریع در پاسخگویی.

۹- آگاه کردن مردم از مسیر جریان انجام کار.

۱۰- کاهش مراحل انجام کار از طریق حذف مراحل زائد، ساده کردن مراحل پیچیده و ادغام مراحل مشابه.

۱۱- تسهیل دسترسی مردم به مسئولان دستگاههای اجرایی کشور.

۱۲- حذف هزینه های مالی مربوط به نامه نگاری، تبادلات پستی و مکاتبات دولتی.

چالش های پیش روی دولت الکترونیک در مبارزه با فساد

علی رغم وجود آثار مثبت اجرای پروژه های دولت الکترونیک در مبارزه با فساد و افزایش سلامت اداری برخی چالشها در اجراء و افزایش کارایی این پروژه ها وجود دارد که از مهمترین آنها می توان به نکات ذیل اشاره نمود:

کاربرد دولت الکترونیک برای مبارزه با فساد اغلب به صورت جزئی و نه به عنوان یکی از محورهای عمده





دولتی بتوانند سیستم های مربوط به دولت الکترونیک که مناسب با دیگر فرآیندهای مهندسی مجدد به ویژه در عرصه تجارت و اقتصاد باشد را از خطر دسترسی غیرقانونی حفظ نمایند (ویسکات، ۲۰۰۳؛ فن و همکاران، ۲۰۰۹).

تغییر پذیری بخش های خصوصی در مورد تغییرات نرم افزاری دولت الکترونیک بسیار سریعتر از مردم عادی و حتی بخش هایی از خود دولت است (برتو و همکاران، ۲۰۱۰).

تغییر در نگارش نرم افزارها باعث ایجاد برخی نابسامانیها در هماهنگی فعالیت های یکنواخت دولت الکترونیک خواهد داشت.

هزینه ایجاد و معرفی فناوریهای ارتباطات و اطلاعات در سازمانهای دولتی بالاست (APDIP، ۲۰۰۶). انتخاب سخت افزار مناسب و نرم افزار بهینه که نگارشهای جدید آن مرتب به بازار افزوده می گردد نیز مشکل ایجاد کرده است. از جانبی ظرفیت ها، منابع و دستگاههای رایانه ای نیاز به نگهداری دارند.

همپوشانی برخی قوانین و مسئولیت ها بین بخش های مختلف دولت و فقدان همکاری لازم بین بخشی در سخت افزارهای رایانه ای مشترک در حال توسعه، نرم افزارها، روش های جمع آوری اطلاعات و آیین نامه ها و برنامه ها، یک چالش را در طراحی اولیه سیستم دولت الکترونیک نشان می دهد.

افزایش دسترسی به اطلاعات از طریق اینترنت برای همگان میسر نیست مشکلاتی از قبیل عدم مشارکت بخشی از مردم، کم سواد و بیسواد نسبت به کاربرد نرم افزارهای الکترونیک می تواند مشکلاتی را در کار دولت الکترونیک ایجاد کند.

نتیجه گیری

امروزه کاربرد علوم ICT در جوامع رو به فزونی گرفته است به طوری که در حال حاضر کمتر شهروندی حتی در کشور ما وجود دارد که به نحوی از آن استفاده نکند. بررسی ۱۰ ساله دولت الکترونیک در جهان در طی سالهای ۲۰۰۰ الی ۲۰۱۰ نشان داد که روند توسعه کشورها بیش از پیش از طریق فن آوریهای روز، اقتصاد و فعالیت های دولتی شکل می گیرد. در برخی کشورهای پیشرفته دنیا همانند اتریش دولت الکترونیک به طور ۱۰۰٪ آن لاین است (گرونلند،

۲۰۱۰). بنابراین با افزایش پیشرفت این روند در بسیاری از حوزه های کاری دولت فرصت ها و چالش هایی را در خصوص افزایش فساد و سلامت اداری در بخش های دولتی ایجاد می نماید. لذا با توجه به حرکت بخش های عمده ای از دولت در سمت ایجاد و ارائه خدمات الکترونیک به شهروندان آگاهی از تأثیر گذاری ایجاد دولت الکترونیک بر فساد و سلامت اداری و فرصت ها و تهدید های آن بسیار ضروری به نظر می رسد. بعنوان مثال می توان به فعالیتهای سازمان ثبت اسناد و املاک کشور در تهیه یک کاداستر جامع برای ثبت اطلاعات مربوط به مالکیت اراضی و املاک در کشور به ویژه اراضی ملی و منابع طبیعی بر اساس نقشه برداری از محدوده ها اشاره نمود. با استفاده از اطلاعات حاصله از نقشه برداری زمینی و ژئو دوزی ماهواره ای (GPS)، فتو گرامتری و کارتوگرافی و سیستمهای اطلاعات جغرافیایی (GIS) می توان به اطلاعات گرافیکی و توصیفی اراضی دست یافت که مزایایی همانند قانونمندتر شدن اصلاحات و یکپارچه سازی اراضی را به دنبال خواهد داشت. در این راستا عموم مردم نیز با دسترسی به بانک اطلاعاتی جامع اراضی و منابع ملی می توانند در صورت مشاهده نقض حریم با استفاده از وسایل الکترونیک همانند پیامک یا ثبت خبر در پایگاه اطلاع رسانی مستقر در شبکه وب مسئولین امر را در اندک زمانی از وقوع فساد در تصاحب غیر قانونی زمین (یا اصطلاحاً زمین خواری) یاری داده و در حفظ حقوق بیت المال سهیم باشند. بنا بر این تلاش جهت جلوگیری از فساد می تواند با راهکارهای دولت الکترونیک سیر تکاملی طی نموده و افزایش آموزش عمومی در استفاده از خدمات و سرویس های الکترونیک در کرائی آن موثرتر باشد.



فساد اداری دلایل و نتایج و راه های مبارزه با آن

نویسنده : ساهر عبد الكاظم مهدی (۱)

مترجم : محمدرضا پناهی

زمینه فساد اداری می باشد . این تعریف در بین دولت های حاکم در اکثر کشورها و نهادهای قانونی آنها که در امر مبارزه با فساد درگیر هستند پذیرفته شده است و معمولاً بخشی از هزینه های عمومی در کشورها صرف مبارزه با فساد می گردد.

ارزش موضوع پژوهش (فساد اداری)

فساد اداری موجب دلسردی آحاد جامعه به خدمات و منافع عمومی گردیده و این امر می تواند موجب گردد که منافع و خدمات عمومی تنها در خدمت شخص یا اشخاص خاص قرار گرفته و بیرون دهی خدمات برای تشکیلات و سازمانهای دولتی وجود نداشته باشد. این امر موجب تضعیف یک نظام حکومتی است. البته این تضعیف زمانی به وقوع می پیوندد که نظام حکومتی در مقابل فساد اداری اقدامات بازدارنده از قبیل قانون گذاری نداشته باشد. البته اقدامات بازدارنده و قانون گذاری همواره با مشکلاتی مواجه بوده است که از آن جمله می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- کلی گویی در قانون: گاهی قانون گذاری آنچنان کلی بوده که نمی توان مصداق فساد اداری را در آن به روشنی ملاحظه کرد و یا ممکن است موضوعی در قوانین موضوعه کشوری به عنوان فساد اداری شناخته شود اما در گستره جهانی این موضوع فساد شناخته نشود در این صورت تعیین مصادیق فساد در یک جامعه دارای مولفه های نسبی بوده و این مولفه های نسبی باعث تفاوت در قانون گذاری در مبارزه با فساد در یک کشور با جوامع بین المللی شده است .

۲- قانونگذاری برای مقابله با فساد دارای ثبات نبوده و در مواردی با توجه به خواسته های حاکمیتی

مشکل وجود فساد اداری، مالی ، سیاسی، قضایی و... یکی از موضوعات مهمی است که دولتها به دنبال راهکاری برای حل آن می باشد زیرا که اثرات منفی و آسیبهای شدید آن در تمام ابعاد جامعه باعث عقب ماندن یک کشور از رشد تحولات سریع جهانی و انزوای یک کشور در زمینه های مختلف و از جمله اقتصاد می گردد. زیرا اقتصادی که درگیر مسائل مربوط به فساد باشد با چالش های قابل توجهی در جامعه بین المللی روبرو می گردد و نمی تواند در فرایند جهانی شدن با اقتصاد سایر کشورها رقابت کند. اگر چه رخنه فساد در هر مرتبه ای موجب آلوده شدن بسترهای می شود که به نوعی با اقتصاد در ارتباط می باشند و مانع جریانهای اقتصادی سالم ماننده سرمایه گذاری بین المللی می گردد. حتی می توان گفت بسیاری از بحرانهای مالی که موجب به مخاطره افتادن بازارهای جهانی می گردد به نوعی به دلیل فساد اقتصادی بوجود آمده که می توان دلایل و پیامدهای آن را در گستره مختلف منطقه ای یا بین المللی مورد ارزیابی قرار داد.

فساد اداری دارای تعاریف متعدد می باشد و دلیل آن نیز تفاوت در دیدگاههای است که فساد اداری را بیان می کنند . این تفاوت بیشتر متأثر از جوامع ، ادیان،فرهنگ ها می باشد . اما تمام تعریف های فساد اداری دارای یک نقطه مشترک می باشند و آن نقطه مشترک نیز "اعمال نفوذ بی ضابطه در تصمیم گیریهای عمومی" است با این تعریف مشترک می توان گفت فساد اداری در یک حکومت یعنی هر عملی که باعث سوء استفاده از اموال و منافع عمومی به نفع فرد یا افراد خاص باشد؛ فساد اداری است . این تعریف تقریباً دارای جنبه عمومیت نسبت به سایر تعاریف در



این قوانین تغییر و به تصویب رسیده اند این امر منجر به آشکار شدن فساد اداری در یک نظام اداری می گردد.

دو روش ارزش گذاری شده مبارزه با فساد اداری :

اصلاح مبنای قانون گذاری در فساد اداری از کلی به جزئی و حرکت به سمت قوانین پایدار و با ثبات موجب مهار شدن فساد اداری خواهد بود . این موضوع به تأیید بسیاری از نظریه پردازان نظام های اداری رسیده است و بر همین اساس معتقدند در صورت تأکید به موضوعات مورد اشاره ، فساد اداری عبارت خواهد بود از : « رفتار فرد یا افراد برخلاف قوانین موضوعه که موجب بدست آوردن منافع تجاری یا امتیاز خاص اجتماعی برای این افراد می گردد.» این تعریف با تعریف های که از فساد اداری در بخش های قبلی ذکر شده منافاتی ندارد.

به هر حال مفهوم فساد اداری یعنی آنکه اقدامی برای بدست آوردن منافع مادی یا غیر مادی با انجام اعمالی برخلاف مجرای قانونی در جهت بدست آوردن منافع شخصی از منافع عمومی وجود داشته باشد و نتیجه آن نیز ضربه زدن به منافع و منابع عمومی خواهد بود این عمل آنچنان که گفته شد با قانونگذاری موضوعی و ثبات آن قابل کنترل است . اما ضمانت اجرایی این قوانین نیز مسئولین اجرایی خواهند بود و لازم است که آنها بدون هرگونه اغماضی آن را اجراء کنند تا بتوانند پدیده فساد در نظام اداری را کنترل و حتی نابود نمایند. متأسفانه مبارزه با فساد اداری همواره با ناملایماتی از جمله فشارهای خارجی جریانه ها و گروههای سیاسی همراه بوده است و همواره مبارزه با فساد اداری دچار مشکلاتی از جمله شرح زیر بوده است:

الف- گرایش مجریان قانون به دسته بندی های سیاسی و احزاب، این افراد نقش تسهیل کننده جناح و گروه خود را برای دسترسی های غیرقانونی به منابع و منافع خاص را دارند.

ب- ممکن است پدیده فساد اداری به دلیل ضعف قانونگذاری نباشد بلکه اجزای نهادهای اداری در تعاملات اداری، شرایط فساد اداری را فراهم نمایند به هر حال شرایط قانونگذاری خالی از هرگونه عیب و نقصی می باشد اما فرایندهای کنترل داخلی به دلیل

ضعف در نظارت اداری دچار مشکلاتی هستند که موجب فساد اداری می گردد.

ضرورت مبارزه با فساد اداری

روشهای معمول در اصلاح فساد اداری نیازمند ضرورتی است که غفلت از آن ممکن است باعث آسیب های جدی در سیستم اداری گردد. لذا برای مبارزه با فساد اداری باید این ضرورتها نهادینه شود. باید توجه داشت که در بحث ضرورتها تنها نباید تخلف یا جرم تنها یک نفر را مورد نظر داشت بلکه فرد یا افراد و حتی نهاد اداری زمینه ساز فساد بوده اند و لازم است در برخورد با چنین پدیده های به ریشه یابی آن نیز پرداخت و با مهار عوامل ایجاد و شکل گیری آن موجب اصلاح ساختار اداری و پاسخ به افکار عمومی نیز گردید؛ این امر موجب می گردد نظام اداری سالم از غیرسالم برای کارکنان و شهروندان که خواستار حقوق اجتماعی عادلانه هستند کاملاً شناخته شود.

متأسفانه در کشورهای دنیا و علی الخصوص کشورهای در حال توسعه به دلیل عدم بکارگیری روشهای مناسب در اصلاح فساد اداری موجب شده است که فساد اداری به عنوان یک فرهنگ غالب در جامعه قابل مشاهده باشد. پدیده های مانند رشوه، روابط بجای ضوابط، واسطه گری و پارتی بازی در لایه های مختلف اداری موجب انحراف در نظام اداری و حرکت به سمت امیال و اغراض سیاسی افراد خاص یا قدرتهای حاکمیتی شده این موضوع از بارزترین نشانه های فساد اداری است. در مبارزه با فساد اداری باید ضرورتی را مورد بررسی و مد نظر داشت

۱- سوء استفاده از نفوذ و قدرت رسمی شئون حکومتی برای نقض قوانین و مقررات و حتی اصول

اخلاقی حاکم در نظام حکومتی

۲- از بین رفتن منافع و منابع عمومی که موجب تاثیر منفی در نظام اداری یک حکومت است.

۳- تشیع و تشریح فساد اداری موجب تاثیر بر رفتار کارکنان بخش های اداری و ترغیب آنها به این موضوعات و اختلال در دستگاههای اداری می شود.

۴- فساد اداری ممکن است سازمان یافته توسط فرد یا جریانه ها و گروههای خاص باشد .

۵- هدف در فساد اداری تنها انجام مقاصد

غیرقانونی است.

فساد اداری با توجه به افکار عمومی موجب شکل

گیری موارد شرح زیر است :

الف - سوء استفاده از روشهای غیر معمول در دستگاههای اداری

بورکراسی موجود در مراحل اداری باعث شده است تا برخی از مردم برای رسیدن به خواست های خود در دستگاههای اداری از روشهای غیر معمول استفاده کنند.

ب - سوء استفاده از قدرت

استفاده از جایگاه اداری، امتیاز یا امکان خاصی را به فرد یا افراد داده تا با استفاده از جایگاه خود بدون در نظر گرفتن اصول و ضوابط حاکم یا قوانین موضوعه و حتی گاهی با فشار سیاست مداران و افراد حاضر در مسندهای اجرایی خواسته های خود را پیش ببرند.

ج- سوء استفاده از قوانین و مقررات توسط افراد یعنی قوانین و مقررات دستگاه اجرایی به نفع فرد یا افراد جهت تامین منافع فردی و ارجحیت آن بر منافع عمومی تعریف شود.

این تعریف بنا بر نظر نشست گروههای فنی شناخت فساد سازمان ملل متحد به شرح زیر ارائه شده است :

۱- فساد ناشی از استفاده از منابع عمومی برای رسیدن به اهداف شخصی به عنوان نمونه تقلب در ارزیابی مالیاتی و غیر واقعی اعلام کردن ارزش گذاری های کارشناسی مانده ارزیابی جعلی پروژه ها و یا اعمال نفوذ نفوذ برای تغییر ارزیابی های صورت گرفته در سازمان های مالیاتی .

۲- فساد ناشی از ارائه خدمات خاص در دستگاههای اداری به بستگان و اقارب مانند عدم اجرای قوانین و مقررات خاص جهت کسب منافع شخصی اقارب در در دستگاههای اداری و یا اغماض در فعالیت های غیرقانونی به نفع اقارب و ارائه و یا استفاده از امکانات بطور غیرقانونی توسط آنها.

۳- فساد ناشی از مواردی که عنوان سرقت عمومی را پیدای کند مانند دستکاری در قیمت های تثبیت شده توسط مراجع قانونگذار آن، تصرف در حقوق و مزایای پرداختی در دستگاههای دولتی با اقدامات غیرقانونی مانند چند شغله بودن و یا تصرف و دستکاری در قوانین و مقررات مربوط به تشویق و

۶- درفساد اداری چون خارج از مجاری قانونی صورت گرفته معمولاً تکالیف قانونی و حقوق قانونی دولت مانند مالیات، عوارض و... معطل مانده است .

اشکال فساد اداری

آنچنان که در سمینارها و کنفرانس های علمی بیان شده است و مرکز توسعه اجتماعی و امور انسانی سازمان ملل متحد بیان نموده است ؛ فساد اداری در سه شکل قابل تعریف است.

۱- فساد اداری با توجه به افکار عمومی دارای سه تقسیم بندی سفید، سیاه و خاکستری است .

۲- فساد اداری با توجه به عمل دارای سه تقسیم بندی سوء استفاده روزمره، استفاده نابجا از اعتبار حکومتی و اقدام به نقض قوانین و مقررات است .

۳- فساد اداری با توجه به هدف دارای سه تقسیم بندی استفاده از منافع و منابع عمومی برای رسیدن به منافع خاص، ارائه خدمات ویژه به بستگان و دوستان و تاراج منافع و منابع عمومی است .

در طبقه بندی فساد باید به افکار عمومی توجه شود زیرا مطالبات افکار عمومی از عوامل بازدارندگی فساد اداری است و آنچنان که گفته خواهد شد یکی از موضوعات مهمی که می تواند مصداق فساد اداری را در جامعه روشن نماید افکار عمومی است.

۱- فساد سفید

کاری که ظاهراً مخالف قانون است، اما اجرای آن از نظر دولت و مردم زیاد با اهمیت نیست؛ که درخواست مقابله با عامل آن را بنمایند مانند کمک یک کارمند به یک ارباب رجوع که توانایی جسمی کافی برای ماندن در صف برای گرفتن کالا را ندارد.

۲- فساد سیاه

عملی که از منظر توده ها و نخبگان جامعه (دولت و سیاست مداران) منفور است و عامل آن باید تنبیه شود.

۳- فساد خاکستری

عملی است که از نظر نخبگان جامعه (دولت و سیاست مداران) منفور است، اما توده های مردم در مورد آن بی تفاوت هستند. مانند کوتاهی کردن در اجرای قوانینی که در بین مردم محبوبیت چندانی برخوردار نیست .



پاداش در دستگاههای اداری .

فساد اداری دارای شکلهای مختلفی است و در اغلب این اشکال اعمال غیرقانونی خارج از قوانین و مقررات و یا ضوابط ملاحظه می گردد. از نظر محقق، فساد اداری با توجه به مشترکات موجود دارای دلایل مختلف ارزشی ، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بوده و اهم شکل های آن نیز به شرح زیر است :

الف- رشوه (پورسانت) : بدست آوردن هرگونه مال یا منافع با انجام عملی که خلاف مجرای اصولی قانون باشد.

ب- قوم خویش گرایی: هر رفتاری که فرد جهت ایجاد منافع برای خانواده ، فامیل ، قوم و قبیله خود انجام می دهد ؛ بدون آنکه شرایط لازم را برای برخورداری از این منافع داشته باشند.

ج- قوم و خویش پرستی : انجام هر گونه عملی برای قوم و قبیله خاص فرد به رغم آنکه دلیل خاص یا ویژه ای برای برتری آنها وجود ندارد تا از منافع خاص برخوردار گردند.

د- واسطه گری (دلالت): دخالت در روند اداری برای افرادی که صلاحیت لازم را ندارند با واسطه گری از طریق ارتباط گیری با افرادی که دارای موقعیت خاص می باشند. این واسطه گری معمولاً از طریق خویشاوندی یا وابستگی حزبی و گروهی فرد یا افراد بدست می آید.

هـ - اختلاس : دسترسی به منابع مالی عمومی و به تاراج بردن آنها تحت هر عنوانی

و- باج خواهی (سیاه و سفید، بالا و پایین) باج گیری عوامل حکومتی از بخش خصوصی در قالب مالیات زیاد و غیر معمول ، محدودیت امتیازات، کنترل و بازرسی بیرحمانه پلیس، انتظار تامین مادی تبلیغات ریاست جمهوری و باج گیری پلیس و ارتش در جاده تحقق یافته است. و از پایین وقتی نیروی غیر دولتی اعمال فشار به حکومت برای فرار از مالیات و آزادی شغلی می نماید.

بخش دوم

علت فساد و اثرات آن

علت فساد

محققان علوم مدیریتی و رفتار شناسی ، در علت ظهور و گسترش فساد سه دسته می باشند:

۱- دسته اول دلایل ظهور و گسترش فساد را به شکاف بین ارزش های اجتماعی و سیاسی می دانند.
۲- دسته دوم دلایل ظهور و گسترش فساد را مشکلات ساختاری دولت و اقتصادی نامتوازن دانسته اند.

۳- دسته سوم دلایل ظهور و گسترش فساد را در عوامل زیستی و فیزیولوژیکی و اجتماعی بررسی می کنند.

فساد از در نگاه گروه اول :

۱- دلایل اجتماعی : پدیده فساد به دلیل شکاف بین ارزشهای اجتماعی جامعه با ارزشهای موجود در دستگاههای اداری است از موارد نقض این ارزش های پاسخگو نبودن به ارزش های اجتماعی توسط دستگاههای اداری است (مانند اهمال در حفظ جان بیماران)

۲- نفوذ سیاسی در دستگاههای اداری و تصمیم گیری در بر مبنای ارزش های سیاسی بدون در نظر گرفتن مطالبات مردم ، این امر باعث سرخوردگی آحاد مردم از مطالبات اجتماعی گشته و باعث افزایش نفوذ پذیری سیاسی در دستگاههای اجرایی می شود. هر دو موضوع منجر به ظهور و گسترش فساد می گردد.

فساد در نگاه دوم :

در این نگاه عمده دلیل فساد روش و منش دولت حاکم است

۱- ساختارهای دولتی : ساختار دولتی آنچنان دچار بورکراسی اداری است که به رغم توسعه و تغییر در ارزشها و آرمانهای موجود در جامعه و عدم کاربردی بودن این ساختار، همچنان رفتارهای اداری گرفتار بوروکراسی های اداری بوده و پیچیدگی هر روزه آن باعث تورم اندام های ناکارآمدی گردیده که در جریان امورات اداری قرار دارند

۲- ساختار اقتصادی نامتوازن : عدم توازن در توزیع ثروت های عمومی در جامعه باعث شکل گیری گروههای ثروتمند در مقابل گروههای محروم از منافع عمومی می گردد.

فساد در نگاه سوم :

۱- عوامل زیستی و فیزیولوژیکی : بعضی معتقدند وراثت عامل تاثیر گذار بر رفتار و اعمال فساد انگیز افراد است . ۲- عوامل اجتماعی : عوامل زیست

اثرات فساد

فساد دارای اثرات وسیع جبران ناپذیری می باشد که می توان به عنوان نمونه به مواردی به شرح زیر اشاره کرد:

الف - افزایش فقر به دلیل کاهش عدالت اجتماعی ، عدم وجود عدالت اجتماعی ، اقتصادی و کاهش توان معیشتی بسیاری از افراد جامعه ، این موضوع بعنوان نتیجه تمرکز ثروت و قدرت یک جامعه در دست یک اقلیت و نتیجه اکثریت نیازمند در جامعه است.

ب- موجب از دست رفتن بودجه و اعتباراتی است که می توانست از طریق پروژه های خدماتی در خدمت رفاه شهروندان باشد.

ج- موجب سلب اعتماد عمومی به یک نظام سیاسی و حکومتی است . کمترین نتیجه چنین موضوعی می تواند باعث از بین رفتن مشارکت های فردی و عمومی در نظام های حاکم و فرار نخبگانی گردد که به دلیل ناامیدی از نظام حاکم در جستجوی موفقیت به خارج از کشور مهاجرت می کنند.

در موضوع فساد اداری در کتاب های استراتژی مدیریت به تفصیل مواردی ذکر شده است که در این خصوص می توان به اثرات منفی فساد اداری از نگاه Carino و یا جنبه های منفی و ایجابی فساد اداری از نگاه Osterfeld اشاره کرد. به دلیل مباحث مفصلی که در زمینه فساد اداری در جنبه های مختلف سیاسی ، اقتصادی و اجتماعی در نگاه Carino بوده (محقق) مهم ترین نتایج این نگاه را به شرح زیر ذکر می شود:

۱- تاثیر فساد اداری در جنبه های اجتماعی جامعه : فساد اداری موجب کم رنگ شدن ارزش های اخلاقی جامعه و سرخوردگی و افزایش بی تفاوتی در آحاد افراد جامعه شده و موجب افزایش رفتارهای انفعالی ، افراطی گری و تعصب گرای و در نتیجه موجب افزایش رفتارهای مجرمانه و جنایتکارانه شده که این رفتار نتیجه عدم وجود فرصت های برابر برای افراد یک جامعه است.

همچنین فساد اداری موجب عدم توجه به تخصص گرایی حرفه ای و بی ارزش شدن فرهنگ کار به دلیل عدم ارزشیابی عملکردی تخصص گرایانه خواهد بود. زمانی که این تفکر در نیروهای کار یک سازمان کاری رسوخ پیدا کند نتیجه آن احساس بی عدالتی در میان

محیطی و تربیتی از دیگر عوامل فساد انگیز افراد است. به طور کلی می توان مجموعه ای از دلایل را برای فساد اداری ذکر کرد:

۱- فقر ، جهل و عدم آگاهی در مورد حقوق فردی ، حاکمیت ارزش هاس سنتی و روابط خویشاوندی

۲- عدم پایبندی به اصل تفکیک قوا ، عدم قانونگذاری قابل اجرا توسط قوه مقننه ، عدم پایبندی قوه مجریه در اجرای قوانین و ضعف قوه قضائیه در برخورد با مجرمین فساداداری ، گاهی استبداد حاکم در قوه مجریه با سوء استفاده از قدرت آنچنان فزونی پیدا می کند که در مقابل اصل قانونی کنترل قوا نیز نیز زیر سؤال می رود.

۳- ضعف نظارتی دستگاههای حکومتی

۴- افزایش فرصت های برای ایجاد فساد در مراحل تغییر حاکمیتی سیاسی ، اقتصادی، اجتماعی دستگاههای اجرایی و جایگزینی حاکمیتی جدید که یک محیط مناسب برای فساد به دلیل ضعف عملکرد نظارتی در این مراحل است .

۵- ضعف و یا انحطاط از امکانات و خدمات نهادهای عمومی که می بایست در اختیار شهروندان باشد.

۶- عدم وجود روش معین و ضابطه مند در قوانین کسب و کار که این خلاء ها زمینه لازم برای فساد در بخش های دولتی و خصوصی را فراهم می نماید.

۷- عدم وجود آزادی برای رسانه های بی طرف و دسترسی آزاد آنها به اطلاعاتی پرونده های که جنبه عمومی دارد. این عمل موجب می شود که این رسانه ها نتواند نقش نظارتی خود را در کار وزارتخانه و نهادهای عمومی به سرانجام برسانند.

۸- نقش کم رنگ نهادهای نظارتی مردمی و خصوصی در نظارت بر عملکرد دولت و یا عدم رعایت بی طرفی این نهادها در کار نظارتی خود.

۹- عدم وجود ضابطه در دسترسی بیگانگان به منافع داخلی که باعث ایجاد منافع در برقراری روابط تجاری با تولید کنندگان کشورهای دیگر و تحدید منافع تولید کنندگان داخلی می گردد. و یا استفاده از ابزار غیرقانونی توسط شرکت های خارجی برای بدست آوردن امتیازات و انحصارات خاص در درون دولت ها .



اکثریت نیروهای سازمانی کار و ایجاد تنش اجتماعی و گسترش نفرت بین اقشار جامعه، گسترش فقر و افزایش نیروهای به حاشیه رفته خواهد شد.

۲- تاثیر فساد بر توسعه اقتصادی : فساد منجر به پیامدهای منفی بر توسعه اقتصادی است از آن جمله می توان به موارد شرح زیر اشاره کرد:

الف- فرار سرمایه های داخلی و عدم جذب سرمایه گذارهای خارجی

ب- طولانی شدن و یا عدم سرانجام پروژه های عمرانی به دلیل اتلاف منابع دولتی در راستای منافع شخصی افراد

ج- عدم جذب کمک های خارجی نتیجه یک اقتصاد بیمار و شناسه یک سیستم سیاسی نامطلوب است .

د- از دست دادن نخبه گان و دکترین اقتصادی به دلیل بکارگیری افراد نالایق در مناصب مدیریت اقتصادی

۳- تاثیر فساد در نظام سیاسی : تاثیرات فساد در کارآمدی یک نظام سیاسی بسیار آشکار و ملموس است به گونه ای که مشروعیت یا ثبات و یا شهرت سیاسی یک نظام حکومتی بستگی به عملکرد اقتصادی آن نظام دارد . البته این تاثیرات در مواردی دیگری به شرح زیر نیز است :

الف - دموکراسی و احترام به حقوق اساسی شهروندان بویژه حق برابری استفاده از فرصت های اقتصادی و شفافیت اقتصادی

ب- بسیاری از تصمیمات سرنوشت ساز یک نظام سیاسی بدون در نظر گرفتن منافع عمومی بر اساس منافع شخصی تصمیم سازی می شود.

ج- موجب تشدید اختلاف جناح های سیاسی و درگیریهای سیاسی به دلیل سهم خواهی جناحی و گروهی می گردد.

د- موجب افزایش ریاکاری سیاسی می گردد.

ه- موجب تضعیف شدن نهادهای عمومی جامعه مدنی و توقیت نقش نهادهای سنتی و ناکارآمد می گردد.

و- موجب خدشه و آسیب به روابط دیپلماتیک کشور شده و علی الخصوص کشورهای که می توانند کمک های موثری اعم از مالی ارائه دهند.

ز- موجب تضعیف مشارکت سیاسی به دلیل عدم اعتماد به نقش نهادهای دولتی و ارگان های کنترل کننده و پاسخگو می شود.

همانطور که با بر نظر مطالعات تطبیقی ذکر شده است تاثیر فساد بر کاهش رشد اقتصادی آنچنان ملموس است که یکی از عوامل مهم بازدارندگی رشد اقتصادی فساد ذکر شده است . و در تجزیه و تحلیل های صورت گرفته در متغیرهای ساختار هزینه ای یک دولت حاکم ، فساد به عنوان اصلی ترین عامل کاهش سرمایه گذاری و رشد اقتصادی بوده در این خصوص تغییر ساختار مخارج دولت در کاهش ارائه خدمات عمومی کاملاً مشهود خواهد بود.

بخش سوم

کنترل فساد

پیشگیری پدیده فساد و امکان نفوذ آن در تمام جنبه های زندگی و در نتیجه اثرات منفی آن در تمام شئون زندگی ، آنچنان باعث توسعه آن شده است که برای مبارزه با این پدیده شوم نیاز به مکانیسم های کنترل شونده دائمی می باشد و شاید مهم ترین این مکانیسم ها موارد شرح زیر باشد :

۱- حسابداری و حسابرسی : این روش باعث می گردد تا هرگونه دخل و خرجی براساس ضوابط پیش بینی شده قانونی صورت گرفته و افراد در مقام هزینه کرد هرگونه اعتباری پاسخگو به مقامات بالاتر از خود که مسئولیت تسجیل و ثبت اسناد مدارک را وفق قوانین و مقررات دارند باشند.

۲- پاسخگویی : تشکیل دفاتر عمومی روابط عمومی در سازمان های کاری اعم از انکه انتخابی یا انتصابی باشند و ارائه گزارش های دوره ای از عملکرد سازمان کاری و میزان موفقیت های سازمان کاری در اجرای قوانین و مقررات ، موجب احیاء و احترام به حق دانستن شهروندان از عملکرد دستگاههای دولتی خواهد بود در این راستا برای احیای ارزش های دموکراتیک ارائه گزارش از عملکرد خود و وظایف محوله توسط مسئولین دستگاههای دولتی موجب کسب مشروعیت و مقبولیت مردمی خواهد بود.

۳- شفافیت : شفاف کردن فعالیت های سازمان کاری و نحوه ارتباط کارکنان با سازمان های دولتی و ارائه خدمات به کاربران آن سازمان و آشکار کردن



عملیات اجرایی از ابتدا تا پایان و علی الخصوص اهداف و مقاصد آن که معمولاً دولت برای تاثیر پذیری بیشتر در این مسیر از طریق عملکرد NGO ها استفاده می کند.

۴- صداقت : صداقت نتیجه ترویج اخلاق حرفه ای در مفاهیمی ارزشی مانند امانت، اعتماد، وفاداری به سازمان کاری خواهد بود. البته لازم به ذکر است در صورت همگرایی بین شفافیت و صداقت در سازمان کاری فرایند مربوط به شفافیت تنها در صورتی قابل ارزش گذاری در تمام مراحل خواهد بود که شاخص صداقت در آن لحاظ شده باشد. در این صورت ساز و کار اصلی و استراتژیک مورد نظر برای دستیابی به عملکردی مطلوب در یک سازمان کاری موفق در ابتدا با راهبرد مبارزه با فساد قابل تبیین و تطبیق خواهد بود. به همین خاطر در طراحی یک استراتژی موفق در یک سازمان کاری موفق در نظر گرفتن راهبردهای نظارتی و ارزیابی جهت مبارزه با فساد اداری لازم است. همچنین شایان ذکر است که از بین بردن فساد نیاز به زمینه سازی و آگاه سازی فرهنگی در خصوص دامنگیر شدن سیاسی، اقتصادی و اجتماعی این پدیده خواهد بود. همچنین لازم است یک نظام سیاسی حاکم مبارزه جدی با فساد در سطح تمام نهادهای حاکم در جامعه داشته باشد و با اتخاذ تصمیماتی قاطع و پذیرفته شد در راهبرد یک حکومت موفق، اقدام به طراحی و پشتیبانی استراتژی های به شرح زیر بنماید.

الف - اتخاذ یک سیستم دموکراتیک بر اساس اصل تفکیک قوا، حکومت قانون، نهادینه کردن تبعیت و احترام و برابری در مقابل آن و اجرای مفاد آن توسط همه احزاب و گروههای سیاسی و شفافیت و پاسخگویی

ب- حمایت و هدایت از قوه قضائیه مستقل و توانمند برای اجرای عدالت، و از آنچه که شائبه تضعیف آن را دارد پرهیز و اجتناب شود.

ج- تصویب قوانین مبارزه با فساد در تمام سطوح از جمله افشای معاملات مالی افرادی که در مناصب حکومتی هستند و قانونگذاری در خصوص کسب و کارهای نامشروع، دسترسی به اطلاعات آزاد، تشدید مجازات رشوه خواری، خویش و قوم پرستی و

اختلاس.

د- توسعه نقش نظارت و پاسخگویی در سازمان های دولتی توسط مجلس در این زمینه با مورد پرسش قرار دادن وزراء در جلسات عمومی مجلس و تبیین روش های تحقیق، درخواست اطلاعات بدون آنکه خللی در حرکت سازمانهای دولتی داشته باشد.

ه- تقویت و توسعه نقش نهادهای نظارت عمومی، تبیین مجموعه ای از قوانین مربوط به کنترل مالی و اداری، احصاء موضوعاتی که موجب نارضایتی های عمومی در دستگاههای دولتی است، احصاء موضوعاتی که موجب سوء استفاده در نهادهای دولتی و یا سوء استفاده از قدرت است، احصاء موضوعاتی که موجب عدم تعهد مالی و اداری است، احصاء موضوعاتی که موجب بروز عدم شفافیت در نهادهای دولتی است.

و- تمرکز بر اخلاق حرفه ای در مبارزه با فساد در بخش های دولتی و خصوصی از طریق رشد و تبیین آموزهای دینی در مبارزه با فساد در تمام شکل های آن و همچنین از طریق قوانین و مقررات بین المللی و کنوانسیونهای برگزاری در این خصوص.

ز- آزادی مطبوعات بی طرف و دسترسی آنها به اطلاعات و اعطای مصونیت به روزنامه نگاران در انتشار اطلاعات مربوط به فساد و عوامل آن

ح- توسعه نقش مردم در مبارزه با فساد از طریق آگاهی بخش به مردم از خطرات و صدمات فساد بر کشور و حقوق شهروندی و افزایش نقش نهادهای جامعه مدنی در قالب تشکل های مردم نهاد، استفاده از نقش علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و روشنفکران در جهت آگاهی بخشی عمومی در مبارزه با فساد.

اما دو روش شناخته شده در مبارزه با فساد به



عنوان روشهای پذیرفته شده در این راه است که عبارتند از :

۱- اجرای اصلاحات اداری و اقدامات پیشگیرانه در مبارزه با فساد

۲- محاکمه سریع و قاطع مجرمین به فساد اداری البته هرگز نمی توانند این دو روش جایگزین یکدیگر گردند بلکه باید بصورت مکمل در مبارزه با پدیده فساد مورد استفاده قرار گیرد.

نتیجه گیری و توصیه :

نتیجه گیری :

۱- با توجه به نظریه مدیریتی در توضیح مفهوم فساد اداری ، فساد اداری واقعی است که ارتباط با رفتار کارکنان و فرهنگ سازمانی دارد و دلیل آن را تنها به عملکرد فردی نمی توان تعبیر کرد؛

۲- آثار و نتایج فساد آنچنان برجسته است که می تواند تمام جنبه ها را نیز تحت شعاع خود قرار دهد.

۳- برای فرایند جهانی شدن لازم است راههای دسترسی به پدیده فساد کاملاً تحت کنترل قرار گرفته و با توجه به تمرکز بر برنامه های آموزشی و زمینه سازی تنفر در دست یافتن به چنین عملی ضمن کاهش هزینه های مقابله با فساد اداری ، حمایت لازم را از نهادهای موثر در کاهش فساد انجام داد.

۴- پدیده فساد معمولاً با تمرکز قدرت بوجود می آید لذا با جلوگیری از تمرکز قدرت می توان از اثرات نامطلوب این موضوع جلوگیری کرد.

۵- راهبردها و استراتژیهای مبارزه با فساد تنها بر پایه های قوی و موثر قوه قضائیه قابل تبیین است لذا در یک نظام دموکراتیک می بایست قوه قضائیه بدون تاثیر پذیری و با قاطعیت برای موفقیت در مبارزه با فساد اقدام نماید.

۶- نظارت دائمی نهادهای مبارزه با فساد از طریق مجاری مورد قبول مانند مذاکره با مقامات عالیترتبه سازمانهای دولتی برای جلوگیری از بورکراسی های اداری که موجب طولانی شدن و یا حذف و کم رنگ شدن نقش نظارتی می گردد.

۷- تبیین یک استراتژی برای مبارزه با فساد با در نظر گرفتن عناصری مانند « حسابرسی، مسئولیت پذیری، شفافیت، صداقت و...» که می تواند تمام مراحل پیشرفت عملکرد را مورد ارزیابی قراردهد.

۸- جلوگیری از مسئولیت های طولانی در یک پست توسط افراد که ممکن است موجب تغییر رفتار گردد

۹- تاکید بر نظریه های علوم رفتاری مبنی بر اینکه فساد ناشی از عدم تمایل به رفتارهای خوب به دلایل وراثتی و تربیتی است و یا اینکه بی قانونی موجب تحریک بی وجدانی و تشدید عدم پاسخگویی خواهد بود.

توصیه ها :

۱- افزایش آگاهی ها از طریق گسترش مبارزه با فساد در برنامه های درسی در آموزش و پرورش ، فرهنگ سازی رفتارهای اخلاقی مانند وفاداری، تعهد به کاربران برای حفظ منافع عمومی و استفاده مطلوب از آن .

۲- ایجاد تعادل اقتصادی در درآمد و هزینه کرد شهروندان و افزایش استانداردهای زندگی شهروندینی ، در این صورت بر اساس اصلی پذیرفته شده « دیگر نیاز به نگرانی از طعام از خوف ضایع شدن آن توسط گرسنه » نخواهیم بود.

۳- تقویت ارتباط میان رسانه ها برای مبارزه با فساد در سازمان های اداری و آشکار سازی هویت و چهره متهمان

۴- اتخاذ استراتژی جامع و دقیق در مواردی که موجب بازدارندگی ، پیشگیری از فساد می گردد و اتخاذ تدابیری دقیق برای از بین بردن باندهای فساد و حامیان آنها در هر سطوحی در دستگاههای دولتی و بدون هرگونه استثنایی ، بکارگیری افراد متخصص و مناسب در دستگاههای دولتی با شرح وظایف مشخص و مدون

۵- اتخاذ روش های خاص در جهت کمک به از بین بردن یا کاهش فساد در مواردی از جمله :

الف- ساده سازی فرایند مراودات اداری و افزایش سرعت در معاملات به اندازه ای که کسی فرصت دخل و تصرف در آن را نداشته باشد.

ب- نظارت و ارزیابی مستمر عملکرد کارکنان و موسسات دولتی برای شناسایی و جلوگیری از انحرافات احتمالی

۶- اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی در قوانین کار و استفاده از بازدارندگی با توسعه روش های نظارتی.

اهم تعاملات بین المللی

سازمان بازرسی کل کشور در سال ۱۳۹۳

- در راستای دیپلماسی فعال نظارتی و انجام فعالیت های آمبودزمنی و برای حضور موثر سازمان بازرسی کل کشور در اجلاس های بین المللی و ارتباط با سازمان ها و مجامع مبارزه کننده با فساد در سطوح مختلف منطقه ای و بین المللی و ارتقای همکاری های بین المللی و کسب آخرین یافته ها و تجربیات کشورهای جهان و سازمان ها و مجامع بین المللی در امر مبارزه با فساد و هم چنین ارایه تصویر صحیح و مناسب از فعالیت ها و تلاش های دستگاه های بازرسی و نظارتی جمهوری اسلامی ایران به سازمان های جهانی ، موضوعات فوق الاشاره در دستور کار سازمان قرار گرفت. در این راستا اهم تعاملات بین المللی سازمان بازرسی کل کشور در سال ۱۳۹۳ و جزئیات به شرح زیر می باشد:
- (۱) حضور رئیس سازمان و هیأت همراه در دومین مجمع بین المللی بغداد برای مبارزه با فساد و بازگرداندن اموال مسروقه ناشی از فساد در عراق.
 - (۲) حضور قائم مقام فقید سازمان و همراه در نخستین اجلاس آمبودزمن های کشورهای اسلامی در اسلام آباد پاکستان.
 - (۳) حضور رئیس سازمان و هیأت همراه در جلسه هیأت مدیره انجمن آمبودزمن آسیایی در شهر سنول کره جنوبی و جلسه اعضاء آسیایی موسسه آمبودزمن بین المللی و اجلاس جهانی آمبودزمن در کشور کره جنوبی.
 - (۴) حضور ریاست محترم سازمان و هیأت همراه در دیدار دوجانبه با همتای دانمارکی رئیس آمبودزمن پارلمانی در کشور دانمارک.
 - (۵) حضور ریاست محترم سازمان و هیأت همراه در دیدار دوجانبه با همتای چینی (وزیر نظارت و بازرسی جمهوری خلق چین) در کشور چین.
 - (۶) برگزاری سمینار آموزشی منطقه ای کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی (اگو) با همکاری دفتر مقابله با مواد مخدر و جرم سازمان ملل متحد "UNODC" و دفتر برنامه منطقه ای افغانستان و کشورهای همسایه؛ تحت عنوان "تکنیک های تحقیق در خصوص جرایم فراملی فساد"، با حضور میهمانان خارجی از کشورهای افغانستان، ترکمنستان،



پاکستان، قرقیزستان، قزاقستان و تاجیکستان و به همراه بازرسان کل صف و استان های سازمان بازرسی کل کشور در تاریخ ۱۲ و ۱۳ اسفند ۱۳۹۳.

دومین اجلاس بین المللی بغداد

دومین اجلاس بین المللی بغداد توسط کمیسیون درستیاری و مبارزه با فساد عراق و با همکاری دفتر برنامه توسعه سازمان ملل متحد (UNDP) با موضوع محوری مبارزه با فساد، و تحت عنوان "بازگرداندن اموال مسروقه ناشی از فساد، صیانت از کرامت انسانی و بازسازی کشور"، ۲۰ و ۲۱ فروردین ۱۳۹۳ در بغداد برگزار شد. رئیس سازمان بازرسی کل کشور علاوه بر ارائه سخنرانی و بیان تجربیات در امر مبارزه با فساد، اقدامات کشور در بازگرداندن اموال مسروقه ناشی از فساد و ارتقاء سلامت نظام اداری، در خصوص ارتقاء سطح همکاری های دو جانبه در امر مبارزه با فساد و موضوعات مرتبط با نظارت و بازرسی و تبادل تجربیات فی مابین، با همتای عراقی خود بحث و تبادل نظر پرداخت. در دومین مجمع بین المللی مبارزه با فساد بغداد، پیشنهادهای چهارگانه رئیس سازمان بازرسی کل کشور برای بازگشت اموال ناشی از فساد به کشورهای مبدأ مطرح شد. این پیشنهاد ها

عبارتند از: مراکز تحقیقاتی مربوط در کشورهای اسلامی ضمن همکاری با یکدیگر، طرح هایی عملیاتی در زمینه معاضدت های قضایی اثربخش در حوزه فساد مالی و استرداد اموال را تهیه نموده و محصول کار را پس از هم اندیشی به عنوان خطوط راهنمای پیشنهادی برای یک سیاستگذاری اسلامی ارائه نمایند. ۲) یک گروه واکشس سریع از نمایندگان کشورهای اسلامی تشکیل شود تا در صورت بروز فساد مالی و فرار متهم و انتقال اموال به سرزمینی دیگر، این گروه اقدامات ضروری اولیه را در تعامل با کشور یا کشورهای مقصد فرد متهم در کوتاه ترین زمان ممکن به انجام رسانند. ۳) با ایجاد ساز و کار انسداد حساب های بانکی، ضبط و توقیف اموال، بر مبنای عدم محکومیت کیفری، مانع جدی برای بازگشت اموال برداشته شود و برای از بین بردن شرایط سهل خروج اموال نامشروع از مرزها و انتقال به کشورهای دیگر از سوی مجرمین به واسطه جهانی شدن، برنامه ریزی راهبردی صورت گیرد. ۴) کشورها پیش از ارائه درخواست رسمی معاضدت قضایی متقابل، بر لزوم همکاری غیر رسمی برای بازگرداندن اموال مبادرت ورزند و الزامات طاقت فرسای حقوقی را در درخواست معاضدت قضایی متقابل در بازگرداندن اموال ناشی از فساد، از میان بردارند.





شانزدهمین جلسه هیأت مدیره انجمن آمبودزمان آسیایی



رئیس سازمان بازرسی کل کشور در شانزدهمین جلسه هیأت مدیره انجمن آمبودزمان آسیایی جلسه منطقه ای اعضای آسیایی موسسه آمبودزمان بین المللی و اجلاس جهانی آمبودزمان که به مناسبت بیستمین سالگرد تأسیس کمیسیون مبارزه با فساد و صیانت از حقوق مدنی کره جنوبی در سئول برگزار شد، شرکت کرد.

ناصر سراج رئیس سازمان بازرسی کل کشور در سخنانی با موضوع «تغییرات در بخش دولتی و ضرورت همکاری میان نهادهای آمبودزمانی» در اجلاس جهانی آمبودزمان که در سئول کره جنوبی برگزار شد، گفت: تغییرات ساختاری در بخش های دولتی شامل ایجاد ساختارهای جدید، حذف ساختارهای قدیمی یا ادغام های ساختاری، شرایطی را بوجود می آورند که نهادهای آمبودزمانی در مقابل آن، نیازمند به نمایش گذاردن واکنش هایی مناسب هستند که پایه اصلی آنها را چیزی تشکیل می دهد که آن را می توان «سازوکارهای تطابقی فعال» نامید.

اولین اجلاس آمبودزمان های کشورهای عضو سازمان همکاری های اسلامی OIC

اولین اجلاس آمبودزمان های کشورهای عضو سازمان همکاری های اسلامی، در دو روز ۸ و ۹ اردیبهشت، در اسلام آباد پاکستان برگزار شد. جلسه دوم این اجلاس، به ریاست خبره قائم مقام وقت سازمان بازرسی کل کشور، با موضوع نوگرایی، همکاری و هم افزایی میان آمبودزمان های کشورهای اسلامی، تشکیل شد. سخنرانان درباره تجربیات آمبودزمان های کشور خود و بهره مندی از فن آوری های نوین و شناسایی رویه های مطلوب در کشورهای عضو و سایر کشورها تأکید کردند.





دیدار با وزیر نظارت چین

دردیدار با هوانگ شو جیان وزیر نظارت جمهوری خلق چین عزم مشترک ایران و چین برای مبارزه با فساد و همکاری مشترک در زمینه‌های نظارت، بازرسی و رسیدگی به شکایات مردمی مورد تأکید قرار گرفت. همچنین رئیس سازمان بازرسی کل کشور در دیدار با قائم‌مقام وزیر نظارت این کشور با اشاره به راهبرد دو کشور ایران و چین به‌ویژه رؤسای جمهور دو کشور در خصوص مبارزه با مفاسد اقتصادی، گسترش همکاری‌ها و مناسبات در خصوص نظارت، بازرسی و مقابله با فساد مالی را خواستار شد.

سراج مبارزه با پول‌شویی را از دیگر محورهای همکاری میان دو کشور برشمرد و افزود: چین در این زمینه فعالیت‌های جدی‌ای دارد و می‌توان در این خصوص نیز همکاری داشت.

وی همچنین بر همکاری و تعامل در زمینه راه‌اندازی آکادمی آمبودزمان آسیایی (Asian Ombudsman Academy) تأکید کرد.

دیدار با رئیس آمبودزمان پارلمانی دانمارک

ناصر سراج رئیس سازمان بازرسی کل کشور که بنا به دعوت همتای خود یورگن استین سورنسن به کپنهاگ سفر کرده است با دستگاه نظارت و بازرسی کشور پادشاهی دانمارک (آمبودزمان پارلمانی) یادداشت تفاهم همکاری امضاء کرد. این تفاهم‌نامه در ۶ ماده با هدف ایجاد و تقویت فعالیت‌های مشترک آمبودزمانی (رسیدگی به شکایات مردمی از دستگاه‌های اداری) و ارتقاء ظرفیت طرفین در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد، شفافیت و پاسخگویی به امضاء رسید. طبق تفاهم‌نامه مذکور زمینه‌های همکاری طبق قوانین و مقررات و رویه‌های طرفین در چارچوب و محدوده حوزه صلاحیت آن‌ها شامل تبادل تجارب و اطلاعات در حوزه‌های آمبودزمانی و رسیدگی به شکایات مردمی است.



همگام با آموزش

معاونت آموزشی اداره کل منابع انسانی و تحول اداری

شغلی و افزایش تخصص آنها در حوزه نظارت و بازرسی، برنامه‌ریزی آموزشی مداوم، فراگیر و اجرای دوره‌های آموزشی در قالب‌ها و روش‌های مختلف را در زمره اولویت‌های کاری خود قرار داده است.

در این زمینه تدوین نظام جامع آموزش منابع انسانی سازمان بازرسی کل کشور که با بومی‌سازی و تغییر فرایندهای برنامه‌ریزی آموزشی، نیازسنجی، اجرا و ارزیابی آموزشی صورت گرفته، مولفه‌هایی همچون مستندسازی تجربیات، تهیه محتوای تخصصی مهارت‌های بازرسی، مدیریت دانش و انتقال تجارب بی‌بدیل در سازمان از جمله اقدامات مهم این حوزه می‌باشد.

در این بخش از نشریه تلاش بر این است تا به صورت پیوسته، اهم برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی که در جهت ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان، صورت گرفته درج گردد. هم‌چنین در هر شماره، مقاله‌ای آموزشی جهت مطالعه همکاران ارائه شده و مقرر گردیده است از طریق سیستم LMS از محتوای آموزشی نشریه در قالب دوره غیرحضوری، آزمون اخذ گردد. راهبردهای آموزشی که در چند ماه اخیر در دستور کار قرار گرفته می‌تواند به مثابه الگویی قابل دفاع و تاثیر گذار به معرض آگاهی و قضاوت مخاطبین گذاشته شود که انشالله بصورت مستمر این اطلاع‌رسانی پیگیری خواهد شد. نقد و ارزیابی و ارائه راهکارهای همکاران ما را در جهت ارتقای راندمان کاری یاریگر خواهد بود.

تهیه و تدوین کتاب برنامه آموزشی سال ۱۳۹۳ سازمان بازرسی کل کشور: به لحاظ برخورداری سازمان بازرسی کل کشور از نیروهای متخصص و مجرب در گرایش‌ها و رشته‌های مختلف علمی، فنی، مهارتی و تخصصی، نیاز به برنامه‌ریزی آموزشی مداوم و فراگیر و اجرای دوره‌های آموزشی در قالب‌ها و روش‌های مختلف از ضروریات می‌باشد. معاونت

سازمان بازرسی کل کشور در شمار سازمانهای فوق تخصصی در هرم اداری کشور محسوب شده که بر اساس نصّ قانون اساسی و قوانین موضوعه، مسئولیت نظارت بر اجرای قوانین و حسن جریان امور را عهده دار می‌باشد. محصول و نتیجه کار سازمان در کلیتی فراگیر، کمک به ایجاد و استحکام توسعه در کشور می‌باشد که تضمین‌کننده حرکت سالم و رویکرد متوازن تمامی نهادها، دستگاه‌های اجرایی و حاکمیتی می‌باشد.

یکی از شاخصه‌های توسعه یافتگی یک جامعه، حرکت بی‌وقفه تکاملی و موزون نهادهای مختلف و عدم بروز تاخر فرهنگی و نهادی بوده به عبارت دیگر، توسعه نامتوازن در یک جامعه نقش شگرفی در بازداشتن توسعه یافتگی آن ایفاء می‌نماید و مهم‌ترین نتیجه حاصله، نابسامانی اجتماعی و تداخل کارکردها و بالطبع ناکارآمدی و فساد در ارکان اداری خواهد بود. شرط اساسی حرکت بر مدار توسعه یافتگی پایدار و متوازن، اصل حاکمیت نگرش سیستمی در کنار جامعیت برنامه و راهبرد و نقشه راهی است که دستمایه برنامه ریزان کشور قرار گرفته است. امروزه در دنیا موضوع ضرورت و یا عدم ضرورت آموزش‌های موازی و حین خدمت جای خود را به گسترش اجتناب ناپذیر آموزش و کاربردی نمودن آن در قالب آموزش‌های نوآموزی و بازآموزی داده و بودجه‌ای که سخاوتمندانه برای آن صرف می‌گردد در فاصله‌ای کوتاه، اثرات خود را در ارتقای کمی و کیفی کارایی اجزای مرتبط و طبعاً پایدار نمودن توسعه جامعه مبداء نشان می‌دهد.

سازمان بازرسی کل کشور به لحاظ برخورداری از نیروهای متخصص و مجرب در گرایش‌ها و رشته‌های مختلف علمی، فنی، مهارتی و تخصصی، نگاه ویژه‌ای به آموزش داشته و به منظور آماده‌سازی کارشناسان و بازرسان در دستیابی به اطلاعات دخیل در زمینه





سراسری همکاری های آموزشی

۳. نهادینه نمودن همکاری های آموزشی و انتقال تجربیات با دیگر سازمانها، نهادها و دستگاه های اجرایی به عنوان

تجربه ای نوین در امر آموزش و نیز استفاده از ظرفیت ها و فرصت های موجود در تعاملات منطقه ای و بین المللی

۴. پیگیری عملیاتی نمودن طرح کارراه ارتقای شغلی کارکنان سازمان به منظور دخیل نمودن مولفه آموزش در ارتقای اداری کارکنان با استمرار برنامه های سنجش دانش حرفه ای سربازان و بازرسان با استفاده از یافته ها و نتایج مکتسبه

۵. ایجاد رویکرد نوین در زمینه توسعه آموزش های بین المللی با سازمانهایی نظیر Eco و UNODC با همکاری اداره کل حوزه ریاست، روابط عمومی و همکاریهای بین المللی

۶. ایجاد وحدت رویه در فرایند نظارت و بازرسی از طریق استانداردسازی مهارت های بازرسی و رفع کاستی ها و مشکلات کنونی در موضوعات زیر:

- تفسیر قانون سازمان بازرسی کل کشور و آیین نامه اجرایی آن
- ارائه موضوعات پیشنهادی و تخصصی نظارت و بازرسی
- نحوه تهیه طرح و چک لیست نظارت و بازرسی
- انگیزه در مأموریت های نظارت و بازرسی
- تشخیص تخلف یا جرم بر اساس قوانین و مقررات
- اخذ دفاع و اخذ توضیح از مسئولین دستگاه بازرسی شونده
- تهیه گزارشهای اختصاصی برای ارائه به مراجع ذی صلاح
- تجزیه و تحلیل اطلاعات، تهیه گزارش نظارت و بازرسی متقن و مستدل و ارائه پیشنهادهای اصلاحی اثربخش

۷. برگزاری کارگاه های آموزشی «یک بازرسی، یک تجربه» به منظور مستندسازی تجارب کاربردی و پایداری نمودن دانش نهفته در گزارش های بازرسی برنامه «یک بازرسی، یک تجربه» در سازمان بازرسی کل کشور، با هدف انتقال تجارب بازرسان از سال ۱۳۸۹ آغاز و در سال جاری با استفاده از یافته ها و

آموزشی اداره کل منابع انسانی و تحول اداری در سال جاری در اولین گام، با رویکردی نوین در فرایند نیازسنجی آموزشی به منظور کاربردی ساختن آموزش و ارتقای سطح دانش تخصصی بازرسان و کارشناسان سازمان، نسبت به برگزاری جلسات آموزشی با حضور نمایندگان بازرسی های کل امور و ادارات کل ستاد اقدام نمود که یکی از مهمترین نتایج تشکیل این کارگروه ها، بررسی و تصویب برنامه های آموزشی حوزه های صف و ستاد می باشد. در گام بعدی تلاش گردید با اقداماتی نظیر استانداردسازی فرایندهای اجرایی آموزش از طریق تدوین شیوه نامه ها و ضوابط آموزشی، افزایش همکاری های علمی آموزشی با وزارتخانه ها و دستگاه های اجرایی و ... به ارتقای سطح کیفی و تخصصی آموزشها توجه خاص شود.

۱. همکاری های علمی- آموزشی سازمان بازرسی کل کشور با دستگاه های اجرایی: در اواخر سال ۱۳۹۱، سیاست «گسترش همکاری های آموزشی با دستگاه های اجرایی» در راستای تحقق اهدافی نظیر افزایش کارایی، اثربخشی، کاربردی و تخصصی کردن آموزش با کمترین هزینه مورد توجه قرار گرفت. به منظور پایش این شیوه، دستیابی به فرصتها و ظرفیت های جدید، دومین همایش همکاری های علمی آموزشی سازمان بازرسی کل کشور با دستگاه های اجرایی در تیر ماه سال ۱۳۹۳ به میزبانی نیروی انتظامی و با حضور مدیران ارشد منابع انسانی، آموزش و پژوهش بیش از ۵۰ دستگاه اجرایی و وزارتخانه برگزار گردید. هم چنین به منظور هماهنگی، تدوین برنامه های مشترک و پیگیری مصوبات، دبیرخانه ای در اداره کل منابع انسانی و تحول اداری سازمان بازرسی کل کشور، راه اندازی گردیده است.

۲. برگزاری جلسات مشترک با مسئولان حوزه ارزیابی عملکرد وزارت راه و شهرسازی به منظور گسترش تعاملات آموزشی و برگزاری سومین همایش



تجارب مکتسبه، با رویکردی هدفمند، علمی، روشمند و آموزش محور، جهت ورود به مرحله نوینی در زمینه انتقال و انتشار مناسب و سازمان یافته تجارب گروه های بازرسی سازمان و تلاش در جهت تحقق تدریجی اندیشه مدیریت دانش در سازمان ادامه یافت. در این رویکرد از یک روش استاندارد جهت ارائه گزارش های بازرسی استفاده شده و با یک الگوی روش شناسی مشخص، فرایند انتقال تجربیات انجام می پذیرد. مطابق شیوه نامه ابلاغی، پس از طی مراحل پذیرش پرونده های انتخابی (که الزاماً باید واجد یکی از شاخص های خلاقیت و نوآوری در روش اجرای ماموریت، جمع آوری اطلاعات مفید و موثر، کیفیت اخذ توضیح و اخذ دفاع، روش کشف جرم، ارائه پیشنهاد های موثر و ... باشند) ارائه دهنده به تکنیک ها، شگردها و روش های ویژه که در فرایند بازرسی از آنها استفاده شده و قابلیت انتقال تجربه به سایرین و دانش اندوزی سازمانی دارند، اشاره می نماید. هم چنین در پایان باید جمع بندی و نتیجه گیری شده و با توجه به یافته ها و تجارب کسب شده، پیشنهاد ها و راه کار هایی برای انجام نظارت و بازرسی های اثربخش در سازمان ارائه گردد.

مدل برتر در مدیریت دانش در سازمان

یکی از پرونده های بازرسی که در کارگاه های آموزشی یک بازرسی، یک تجربه با ابعاد نظر به رویکرد مذکور در مهر ماه سال جاری ارائه شد، گزارش بازرسی با عنوان «بررسی عملکرد معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در انتخاب بورسیه شدگان طی سال های ۹۰ تا ۹۲» بوده که اهم نکات برجسته آن به صورت زیر ارائه می شود:

۱. ضرورت برقراری سیستم ارتباطی با بدنه وزارتخانه (مدیران، کارشناسان) دستگاه بازرسی شونده و جدی گرفتن اطلاعات اخذ شده و ثبت و ضبط آنها که لازمه آن، ایجاد حسن اعتماد و ارتباط برای ایجاد چنین فضایی است.

۲. اعمال شیوه های اعتماد سازی در دستگاه

بازرسی شونده از راه هایی مانند:

- امانتداری در روابط متقابل
- رعایت امنیت طرف مقابل
- تضمین کافی برای کاهش عواقب خبردهی

۳. تعیین رابط از دستگاه بازرسی شونده (که اشراف لازم به تمام ادارات را داشته باشند) که در این بازرسی رئیس دفتر معاونت آموزشی بود.

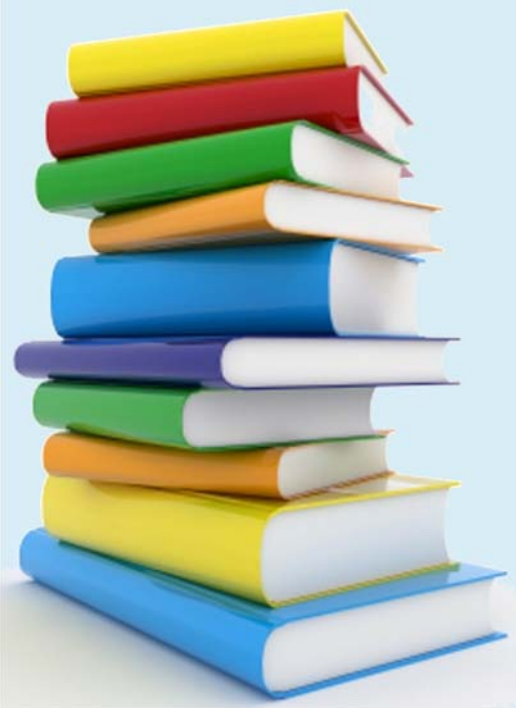
۴. درگیر کردن دفتر حقوقی دستگاه بازرسی شونده در فرایند بازرسی که به جمع آوری اطلاعات مورد نیاز و رفع نواقص کمک می نماید.

۵. توجه به اثربخشی فرایند حین بازرسی که باعث می شود پیشنهاد های ختام بازرسی کاهش یابد (لزوم پیگیری برای رفع مشکلات در حین بازرسی و موقوف نکردن همه امور به پایان کار).

۶. تشکیل جلسه نهایی جمع بندی و استماع آخرین نظرات و دیدگاه های مسئولین دستگاه بازرسی شونده که گزارش نهایی را با اتقان و استحکام توأم می کند.

۷. با توجه به اهمیت موضوع حسن جریان امور (که وجه تمایز بازرسی سازمان با سایر دستگاه های نظارتی است) گروه بازرسی در حین کار با تلاش برای تغییر محتوای دستورالعمل بورس و ترکیب و وظایف شورای اجرایی بورس به این مطلب توجه کرد.

۸. یکی از زمینه های مهم تخلف در جریان بورسیه ها، استناد به دستورالعمل بود که طبعاً بار حقوقی آن به مراتب کمتر و ضعیف تر از قانون به عنوان مبنای اقدام بوده و در عمل حتی با دستورالعمل نیز برخورد سلیقه ای شد.



مدیریت ذهن و هوش

«هوش معنوی در سازمان»

مقدمه

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط های متلاطم و پیچیده در سازمان ها به آن توجه می شود، معنویت و اخلاق است. هوش معنوی خاص انسان بوده، هوشی تحول پذیر که به او قدرت می بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقشه ها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. سازمان ها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که به دنبال کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگی هایی هستند. یکی از عملی ترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود، خود را وقف کار کنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور خواهد بود. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، بامعنا و هدفدار است. در سالهای اخیر داده ها و شواهد علمی فراوانی مبنی بر وجود هوشی با نام «Spiritual Intelligence (SQ)» یا هوش معنوی به دست آمده است. بنا به یافته های اخیر، این هوش، نهایی ترین هوش انسان معرفی شده و نقطه عطفی در این زمینه به شمار می آید. هوش معنوی زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد داریم و نقش باورها، عقاید و ارزشها را در فعالیتهایی که برعهده می گیریم، دارا می باشد. هوشی که به واسطه آن به سؤال سازی در رابطه با مسائل بنیادی در کار و زندگی می پردازیم. به عبارت دیگر هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازمان دهی مهارت ها و توانمندی های مورد نیاز است؛ به گونه ای که با استفاده از معنویت، میزان انطباق پذیری فرد با محیط افزایش می یابد.

تاریخچه

زوهار (Zohar) استاد دانشگاه آکسفورد، در سال ۱۹۹۷ برای اولین بار مفهوم هوش معنوی را مطرح

نمود و در سال ۲۰۰۴ با تکمیل مدل خود، آن را با ۱۲ مولفه ارائه کرد. این مدل در واقع مفهوم SQ را در مباحث مدیریتی و فضاهای سازمانی ملموس و قابل استفاده نموده است. این ابعاد در واقع مقیاس های ۱۲ گانه هوش معنوی در افراد هستند که عبارتند از:

۱. **خود آگاهی:** هر انسانی با ویژگی ها، استعدادها، انگیزه ها و خواسته های خاص خود پای به جهان می گذارد. ویژگی هایی که در واقع نه بد هستند نه خوب. اگر بتوانیم از قضاوت کردن درباره ویژگی های انسانی و برچسب خوب یا بد زدن بر روی آنها دست برداریم، آنها را می پذیریم و هم راستا با آنها پیش می رویم. خود آگاهی یعنی شناختن خود واقعی مان به دور از همه نقاب ها، الگوها، بایدها و نبایدهای متداول در جامعه.

۲. **خودانگیزختگی:** به ما یاد داده اند در زندگی همیشه برنامه ریزی های دقیقی داشته باشیم. همه عوامل اثرگذار بر برنامه ریزی های خود را در نظر بگیریم، که البته معمولاً کاری غیرممکن است و مشکل زمانی آغاز می شود که عوامل پیش بینی نشده ای، برنامه ریزی های ما را در هم می ریزند. ذهن بسیاری هنگام روبرویی با چنین موقعیتی قفل می شود، برخی عصبانی و پرخاشگر می شوند و بعضی مستاصل و درمانده. اما خودانگیزختگی موجب می شود که فرد بدون خشم یا تاسف، تغییرات را بپذیرد، فرصت های موجود در تغییرات پیش آمده را ببیند و از شرایط موجود بیشترین استفاده را بکند.

۳. **چشم انداز محوری و ارزش محوری:** چشم انداز، خواسته ای است که از درونمان می جوشد، به ما در مسیر زندگی انگیزه می دهد و به پتانسیل های درونی ما نیرو می دهد. چشم انداز محوری و ارزش محوری یعنی طبق اصول و باورهای عمیق شخصی تصمیم گیری، رفتار و زندگی کردن. اما آنچه مهم است این است که هوش معنوی بالا موجب می شود فرد در دام چشم انداز و ارزش هایش نیفتد، حتی اگر با تحلیل



و درک عمیقی به آنها رسیده باشد و گاهی اوقات چشم‌اندازها و ارزش‌های فردی خود را بازبینی می‌کند و در صورت نیاز تغییرات لازم را در آنها ایجاد می‌نماید.

۴. **کل نگری:** کل نگری به عبارت ساده یعنی توانایی دیدن کل با الگوهای بزرگ‌تر، همراه با روابط و ارتباطات موجود بین اجزای کل. افراد کل‌نگر به جای دیدن یک موقعیت یا مشکل به عنوان یک پدیده مستقل، می‌توانند مشکلات و پدیده‌ها را از زوایای مختلفی ببینند و ارتباط آن و عوامل پیرامونی اش را بررسی و درک کنند.

۵. **دگرخواهی:** دگرخواهی تنها آگاهی از احساسات دیگران نیست، بلکه حس کردن فعالانه این احساسات است که حساسیت و واکنش نسبت به مشکلات دیگران را به همراه می‌آورد و بی‌رحمی، خودخواهی و بی‌تفاوتی را در فرد از بین می‌برد.

۶. **استقبال از تفاوت‌ها:** استقبال از تفاوت‌ها یعنی احترام و استقبال از همه فرهنگ‌ها، خواسته‌ها، دیدگاه‌ها و عقاید مختلف و حتی مخالف با خود، یعنی ارزش نهادن و دوست داشتن افراد متفاوت و توانایی یادگیری از عقایدی که با فرد متفاوت و یا حتی متضاد باشد، یعنی برای انجام کارها، نقطه‌نظرات و دیدگاه‌های مختلف را درک کردن و از آنها استفاده کردن.

۷. **استقلال رای:** استقلال رای یعنی فرد به دور از خودمحوری، با ذهنی مستقل بداند چه می‌خواهد و در آن مسیر با پایداری به پیش رفتن. کسانی که استقلال رای دارند، نظر مشورتی دیگران را می‌شنوند و درباره آن فکر می‌کنند، اما در نهایت با استفاده از ذهن تحلیل‌گرشان تصمیم می‌گیرند. آنان اجازه نمی‌دهند دیگران برایشان تصمیم بگیرند، مصمم و قاطع تصمیم می‌گیرند و مسئولیت تصمیم‌هایشان را نیز می‌پذیرند. آنها هرگز نگران قضاوت‌های دیگران نیستند و فشارهای خارجی (اجتماعی، گروهی، ...) بر روی تصمیم‌های آنها اثری ندارد.

۸. **تواضع و فروتنی:** تواضع و فروتنی واقعی یعنی با نگاهی واقع‌بین و خود انتقادی خود را و جای واقعی خود در گروه و موفقیت‌ها را دیدن. از جمله نشانه‌های فروتنی، کم‌دعایی، خونسردی و آرامش، سرسختی و تزلزل‌ناپذیری می‌باشد. افراد فروتن مغرور

نیستند ولی عزت نفس، اراده و اعتماد به نفس دارند و محدودیت‌های خود را می‌شناسند و می‌دانند به تنهایی قادر به انجام کاری نیستند، به همه افراد تیم امکان رشد می‌دهند.

۹. **تمایل به طرح چراهای بنیادی:** این ویژگی باعث می‌شود فرد بتواند از محدودیت‌های حال فراتر رود و شهامت دیدن و ساختن آینده در موقعیت‌های جدید را داشته باشد. ذهن جستجوگر چنین فردی، همیشه به دنبال علل اصلی وجودی خود، عوامل و دلایل اصلی و پنهان موفقیت‌ها و شکست‌های خود و دیگران، چراهای اساسی مشکلات و وقایعی است که در اطرافشان پیش می‌آید. او عقاید و سنن متداول جامعه یا استراتژی‌های کلان سازمان را زیر سوال می‌برد، حتی تمام افکار، ارزش‌ها و رفتارهای خود را نیز زیر سوال می‌برد تا ریشه اصلی آنها را بیابد.

۱۰. **توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی:** توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی موجب می‌شود افراد بتوانند زوایای مختلف مسائل را ببینند، هنگام بروز مشکل، می‌توانند مسئله را از زاویه دید دیگران نیز ببینند، بنابراین توانایی ایجاد تعریف مشترکی از مشکل و ارائه راه‌حلهایی دارند که منافع همگان را در بر می‌گیرد.

۱۱. **استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها:** افرادی که توانایی استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها را دارند، به مشکلات و اشتباهات خود، نه به عنوان یک مانع، بلکه به عنوان فرصتی برای یادگیری نگاه می‌کنند.

۱۲. **احساس رسالت:** احساس رسالت یعنی فرد صدای درونش را می‌شنود، به آن گوش می‌دهد و در آن مسیر پیش می‌رود، صدایی که از آرمان‌ها و ارزش‌های درونی‌اش سرچشمه می‌گیرد. او با گوش کردن به ندای درونش در مسیر رسالتش پیش می‌رود و در این راه، هیچ مانعی نمی‌تواند او را بازدارد.

کاربردهای هوش معنوی در سازمان

سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دستیابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته، دستیابی به سرمایه بیشتر، به عنوان عاملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد، در نظر گرفته می‌شد، اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیشتر، پرنرنگ‌تر



شده است. هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید.

مدیر معنوی در برخورد با موقعیت‌ها به جای مداخله در امور، به ایجاد بصیرت می‌پردازد، به جای کنترل اعتماد می‌کند و به جای مطرح کردن خود، فروتنی نشان می‌دهد. مدیر معنوی بر ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت، درستی، آزادی و عدالت

تاکید دارد. او هویت اخلاقی

کارکنان خود را بهبود

داده و تعهد عمیقی

در آنان ایجاد

می‌کند و بین

آنها روابط

سازنده را حاکم

می‌سازد. مدیر

معنوی بر توسعه فردی،

تصمیم‌گیری مشترک و کمک به

خودشکوفایی تاکید دارد. اگر ارزش‌های اصلی

اش مورد تهدید قرار گیرد، به جای تطبیق با عقاید و

افکار دیگران آنها را به چالش کشانده تا به نتیجه والا

برسد. مدیر معنوی اجازه نمی‌دهد مقام و

موقعیت، ذهن او را درگیر سازد زیرا ذهن

همواره با این تهدید روبرو است که توسط موقعیت‌ها

و حاشیه‌های به ظاهر مهم به گروگان گرفته شود.

مدیر معنوی به جای هدایت شدن توسط موقعیت،

خودش موقعیت را خلق و هدایت می‌کند. تاثیر فوق

العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون

رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات،

عملکرد و... و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب

می‌شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم

در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود. مدیرانی که

دیدگاه معنوی دارند، نسبت به دیگر مدیران تغییر

پذیرا تر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود

هستند. این افراد از ذهنیت وفور برخوردارند یعنی باور

دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به

رقابت نیست. در نتیجه افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. افراد در سلسله مراتب سازمانهایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند. در موقعیت‌های

تعارض از راهبردهای همکاری برد-برد استفاده می‌کنند. هوش معنوی رسالتی متفاوت دارد و همگرایی

افراد را به نحو مطلوبی افزایش می‌دهد (مشارکت

گروهی). در بسیاری از زمینه‌های کاری و زندگی،

هوش معنوی کاربرد دارد که موارد امنیت شخصی و

اثرات مهم در زندگی، تغییر

روش‌های مدیریت و تعیین

اهداف متعالی اهمیت

بیشتری دارد.

پس هوش

معنوی در

محیط کار و

زندگی نیز وجود

دارد اما موانعی

ممکن است که

مانع رشد آن شود.

یکی از موانع این است که

متأسفانه تاکنون چنین آموخته‌شده که ما

تمایل داریم هوش معنوی را

تصادفاً بیاموزیم و حتی در

سطحی کم عمق. اغلب آموخته‌ایم که باور کنیم

موجودات فیزیکی و مادی هستیم و در نتیجه طبیعتاً

معتقد می‌شویم که امنیت زندگی ما بر اساس اجزای

مادی و فیزیکی مثل پول و ثروت و دارایی و... است

که به شغل ما بستگی دارد. در واقع این مجموعه

ذهنی و مادی احساس ناامنی ایجاد می‌کند و این

ناامنی ترس را تعمیم می‌دهد و موجب استرس

می‌شود که بر روابط در محل کار تاثیرگذار است. یکی

دیگر از موانع، ساختار روابط و درک بین فردی است.

یکی از پایه‌های روابط سالم، دلسوزی است، ساختار

یک رابطه دلسوزانه برای بسیاری از مدیران سخت

است چون باید از وظایف و عملکردها فراتر روند. تنها

در سالیان اخیر است که ساختار رابطه دلسوزانه به



عنوان بخش مهمی از مدیریت باعث شده که افراد قدردان باشند و سازمان و شغلشان را ترک نکنند. ما تمایل داریم بیاموزیم که علت احساسات ما حوادث بیرونی و عملکردهای دیگر افراد است، در صورتی که خودمان باعث تمام احساساتمان هستیم و درک معنی بررسی عامل احساسات در محدوده هوشیاری معنوی است. وقتی من می آموزم که هوش معنوی ام را توسعه دهم و دریافته‌ام که چگونه دیگران را درک کنم، می‌توانم در سطح عمیق تر به دیگران در کنترل احساساتشان کمک کنم و این که چطور توانایشان را در تصدیق کردن به کار بگیرم و این که چه چیز واقعاً آنها را می‌آزارد، کمک کنیم. یکی دیگر از موانعی که بر سر راه توسعه معنوی وجود دارد، تغییرات است، اغلب افراد در مقابل تغییرات، رفتارهایی مثل شکایت، انتقاد، ترس و حسادت نشان می‌دهند یعنی سعی در کنترل آن دارند به اینگونه رفتارها، رفتارهای مقاومتی می‌گویند و حتی اگر تغییرات منطقی و درست باشند باز هم برخی افراد دچار ترس و مقاومت می‌شوند. در اینجا کاری که هوش معنوی می‌تواند انجام دهد این است که دلایل درستی که چرا افراد وقتی با تغییرات مواجه می‌شوند نمی‌توانند اقدام درستی انجام دهند را مشخص کنند. هوش معنوی به ما کمک می‌کند که افراد با تغییر، در ذهن خود مبارزه کنند.

نتیجه گیری

امروزه موفقیت نهایی یک سازمان به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد. تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا شود. یک مدیر معنوی قادر می‌شود طوری سازمان خود را به موفقیت برساند که همه کارکنان و افراد جامعه از آن منتفع شوند. سازمانی که نیروهای آن از SQ بالایی برخوردارند، فضای مثبت و سازنده‌ای دارد، از خلاقیت و ایده‌های نو استقبال می‌کند، جهت رویارویی با تغییرات همیشه آماده است و در نتیجه سازمانی زنده و پرتحرک است. باور چنین سازمانی بر این است که

تضادها و اختلاف‌های موجود در تیم‌های کاری باعث به وجود آمدن هم‌افزایی، خلاقیت و اندیشه‌های نو در سازمان می‌شود. کارکنان چنین سازمانی ارتباطات موثر و محکمی دارند. در گروه همه آماده هستند که نقطه نظرات دیگران را بشنوند و درباره آنها بدون جبهه‌گیری، بیندیشند تا به بهترین تصمیم‌گیری برسند. در فضای چنین سازمانی، علی‌رغم بحث‌هایی که در تبادل افکار و خواسته‌ها صورت می‌گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد. به علاوه کارکنان آماده هستند که در شرایط ضروری، به کمک همکاران خود بروند. چنین سازمانی برای پاسخ‌دهی به دنیای

سریع و پرتغییر همیشه

آماده است. کارکنان چنین سازمانی متناسب با استعدادها، ویژگی‌ها و



خواسته‌هایشان مشغول به کار هستند، در نتیجه از کار خود لذت می‌برند و بدون

تلاش بیش از حد، عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت. مدیران آن آمادگی و شهامت زیر سوال رفتن همه روندها، ارزش‌ها، استراتژی‌های خود و سازمان را دارند، نقطه نظرات دیگران را می‌شنوند و به پرسش‌ها پاسخ می‌دهند. این مدیران پرسش‌های کارکنان را ارج می‌نهند زیرا می‌دانند کسانی که سوال نمی‌کنند یا کنجکاوی ضعیفی دارند یا از پرسیدن می‌ترسند و عدم پرسش در سازمان نیز به کم شدن مشارکت عمیق یا عملکرد منفعلانه کارکنان می‌انجامد. آنها به راحتی به ایده‌های جدید و نامتعارف دیگران توجه و فکر می‌کنند، بنابراین با ایجاد فضایی باز برای خلاقیت کارکنان، بیشترین استفاده را از ایده‌های جدید می‌برند.



جدول مقایسه رفتار افراد دارای هوش معنوی قوی و افراد دارای هوش معنوی ضعیف

افراد دارای هوش معنوی قوی	افراد با هوش معنوی ضعیف یا بدون آن
آنها هرگز فاقد حس خودشناسی نیستند.	آنان فاقد حس شناسایی هستند.
هرگز دیگران را برای چیزی سرزنش نمی‌کنند و همیشه مسئولیت اعمالشان را می‌پذیرند. چیزی را برای از دست دادن ندارند. درک کرده‌اند که نمی‌توانند مالک هر چیزی باشند و برای اینکه حس خوبی درباره خودشان داشته باشند نیازی به تأیید دیگران ندارند.	وقتی که از دیگران خطایی سر می‌زند، به خاطر ترس از مسئول شناخته شدن و از دست دادن موقعیت‌شان، آنها را سرزنش می‌کنند و بنابراین، از دیگران تأییدیه می‌گیرند. برای آنکه از مدیر خود تأییدیه بگیرند، حاضرند دست به هر کاری بزنند.
از همه وابستگی‌ها آزادند و در درون خود، احساس اطمینان ایجاد می‌کنند. احساس آنها از اطمینان مبتنی بر توانایی‌هایشان، نقاط قوت، استعدادها، و شایستگی‌های ذاتی است.	افراد به شغلشان وابسته می‌شوند و برای به دست آوردن اطمینان، پول پرداخت می‌کنند. در صورت از دست دادن شغلشان، دچار افسردگی، بیماری‌های روانی می‌شوند.
دوست دارند به دیگران خدمت کنند و دریافته‌اند که تنها راه برای توسعه توانایی‌های شخصی‌شان، استفاده از آنها در خدمت به دیگران است. ارتباط خوبی با ارباب رجوع دارند.	برای بقا، زندگی می‌کنند. هنوز تحت این تصور غلط هستند که بقا شایسته‌ترین چیزی است که شما در وهله اول آن را جست‌وجو می‌کنید.
هرگز به سبب تغییرات جهان پیرامون خود مضطرب نمی‌شوند؛ زیرا آن را چیزی طبیعی می‌دانند و در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی‌کنند.	به آسانی مضطرب می‌شوند و احساس می‌کنند که به طور شخصی به واسطه تغییرات جهانی و بومی در معرض تهدیدند. در برابر تغییرات سازمانی، به شدت مقاومت می‌کنند.
دریافته‌اند آنچه در جهان بیرون جست‌وجو می‌کنند (آرامش، عشق، خشنودی، رضایت) در درون آنهاست و می‌توانند هیچ وقت آن را از دست ندهند.	این افراد هنوز در جست‌وجوی عشق و شادی در جهان و دیگران هستند و بنابراین با تجربه مکرر ناامیدی مواجهند.
کار را وسیله خلاقیت، ابراز خود و یادگیری و پول را یک پاداش دوم به شمار می‌آورند.	کار را یک عمل خسته‌کننده می‌دانند. به همین دلیل، به محل کار می‌روند و مقداری پول برای پرداخت صورت‌حساب‌ها می‌گیرند.
دیگران را به عنوان انسان‌هایی می‌بینند که دارای قوت، ضعف، نیاز، ملاحظات و خواسته‌هایی هستند. ارتباطات غالباً قبل از وظیفه می‌آید.	به افراد به عنوان ابزاری برای انجام دادن شغل، رسیدن به اهداف، و دست‌یابی به هدف نگاه می‌کنند. وظیفه غالباً قبل از ارتباطات می‌آید.



کنوانسیون مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا (EU)

محمد رضا پناهی

کشورهای عضو، ساز و کاری برای نظارت و ارزیابی اتحادیه اروپا و شیوه ترویج بهترین روش برای مبارزه با فساد را فراهم خواهد کرد.

این گزارش بر اساس جمع‌آوری اطلاعات از منابع مختلف، از جمله مکانیسم‌های نظارتی اتحادیه اروپا، سازمان همکاری و توسعه اقتصاد جهانی (OECD) و سازمان ملل متحد خواهد بود. همچنین دفتر اروپای ضد تقلب (OLAF) و سازمان‌های مبارزه با فساد و گسترش حکومت مدنی کشورهای عضو و کارشناسان مستقل اتحادیه اروپا برای نتیجه‌گیری این گزارش اقدام خواهند کرد.

روش اجرایی قوانین و مقررات مبارزه با فساد در کشورهای عضو اتحادیه اروپا

این کمیسیون بررسی می‌کند تا قوانین و مقررات اتحادیه اروپا و بطور خاص قوانین مربوط به مبارزه با فساد در کشورهای عضو این اتحادیه و علی‌الخصوص بخش‌های خصوصی به درستی اعمال و بطور کامل اجرا شده باشد. موضوع بررسی این قانون ارتباط ماهیتی با بررسی‌های بین‌المللی علیه فساد که مورد تاکید کنوانسیون‌های سازمان ملل یا سازمان همکاری و توسعه اقتصاد جهانی (OECD) می‌باشد ندارد.

مبارزه با فساد اولویت سیاست‌های

اتحادیه اروپا

مبارزه با فساد باید بخشی از سیاست‌های داخلی و خارجی اتحادیه اروپا باشد.

این کنوانسیون در سیاست‌های داخلی، در نظر دارد با تقویت همکاری نیروهای پلیسی بر ضد فساد و علی‌الخصوص پلیس اتحادیه اروپا و نیروهای قضایی، زمینه‌های آموزش پرسنل انتظامی و قضایی را در اجرای این قانون فراهم نموده و در صورت نیاز همکاری پلیس بین‌الملل را نیز بکار می‌گیرد.

این کنوانسیون برای ارائه یک سری از اقدامات لازم در جهت تقویت مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا (EU) و ایجاد اراده سیاسی در کشورهای عضو این اتحادیه برای مبارزه موثر با این پدیده است.

متن این کنوانسیون برای پیشنهاد به پارلمان اتحادیه اروپا، در کمیسیون‌های امنیتی و اقتصادی و اجتماعی اتحادیه اروپا تحت عنوان "مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا" ۶ ژوئن ۲۰۱۱ طرح و تصویب شد.

خلاصه

فساد در تمام ابعاد جامعه می‌تواند تاثیر گذار بوده و جامعه را به سمت انحطاط بکشانند. ابعاد فساد تنها در بر گیرنده جنبه‌های مالی نیست بلکه فساد در تمام سطوح اجتماع موجب پنهان ماندن جرایم جدی از جمله قاچاق مواد مخدر یا انسان و... می‌شود. این موضوع می‌تواند باعث تهدید و تضعیف اعتماد عمومی به نهادهای دموکراتیک حکومت و حتی رهبران سیاسی شود. البته قوانین و مقررات متعدد و متنوعی در کشورهای عضو اتحادیه اروپا و حتی در سطح بین‌الملل برای مبارزه با فساد وجود دارد اما اجرای آنها توسط کشورهای عضو اتحادیه اروپا همیشه دارای ناهماهنگی‌های بوده است.

این کنوانسیون برای از بین بردن این ناهماهنگی‌ها در تمام کشورهای عضو اتحادیه اروپا و به منظور تقویت اراده سیاسی در کشورهای عضو برای مقابله با این مشکل، قائل به تهیه گزارشی کارشناسی شده در موضوع فساد در کشورهای عضو اتحادیه اروپا برای اجرای بهتر قوانین و مقررات مبارزه با فساد می‌باشد. این گزارش می‌تواند موجب تقویت سیاست‌های داخلی و خارجی اتحادیه اروپا در این زمینه شود.

گزارش ضد فساد

این گزارش از سال ۲۰۱۳، هر دو سال یکبار منتشر خواهد شد. و با شناسایی نقاط قوت و ضعف در



زمینه های ایجاد این شبکه در کنفرانس AGIS در نوامبر سال ۲۰۰۴ در موضوع تقویت همکاری های عملیاتی در مبارزه با فساد در درون اتحادیه اروپا، و EPAC حمایت از تأسیس یک شبکه اروپایی مبارزه با فساد در نشست سالانه شرکای اروپایی علیه فساد در نوامبر سال ۲۰۰۶ تأیید شد.



خلاصه

این مصوبه با هدف تقویت همکاری بین کشورهای عضو در مبارزه با فساد و تشدید مبارزه با آن در اتحادیه اروپا (EU) ایجاد شبکه ای مجازی در کشورهای عضو را لازم دانسته است. این شبکه متشکل از مقامات و سازمان های مرتبط با مبارزه با فساد در کشورهای عضو است. هر کشور عضو باید سه سازمان را به عنوان اعضای شبکه منصوب کند. این کنواسیون همچنین در این شبکه مجازی شرکت و نمایندگانی را برای دسترسی عموم انتصاب خواهد کرد. شرح فعالیت های این شبکه مجازی به شرح زیر است:

۱- ایجاد یک فضای مجازی برای تبادل شیوه های مناسب و تجربه های اعضا در پیشگیری و مبارزه با فساد

۲- تسهیل و حفظ ارتباط بین اعضای فضای مجازی.

۳- هر کدام از اعضای این شبکه باید وب سایتی اختصاصی داشته باشند. و علاوه بر این، اعضای شبکه در راستای مأموریت خود باید حداقل یک بار در سال ملاقات حضوری داشته باشند.

۴- این شبکه در راستای همکاریهای بخش پلیسی و قضایی اتحادیه اروپا بوده و هرگز نقش پلیس اروپایی تحت شعاع قرار نمی دهد.

۵- همکاری رسمی بین کشورهای اروپایی بر علیه فساد وحتى هرگونه هزینه مالی در این خصوص بر اساس همکاریهای صورت گرفته در این شبکه مجازی برنامه ریزی می شود.

این کنواسیون همچنین با به روز کردن قوانین اتحادیه اروپا، هرگونه برخورد با جرائم در کشورهای عضو اتحادیه را با توجه به تغییرات زمانی و مکانی به واقعیت های جامعه نزدیکتر نماید تا دادگاه های کشورهای عضو، در پرونده های فساد، به طور موثری بتواند نسبت به بازدارندگی قوانین و مقررات از این قبیل جرائم اقدام نمایند. البته لازم به ذکر است که فساد در کشورهای عضو اغلب مربوط به جرائم مربوط به پول شویی است، لذا این کمیسیون در سال ۲۰۱۲ با ارائه یک استراتژی کیفی در مبارزه با پولشویی شاخص های مبارزه با این جرم را بهبود ببخشد.

این کنواسیون همچنین به مدرنیزه کردن قوانین عمومی اتحادیه اروپا، استانداردهای حسابداری و حسابرسی برای شرکت های اتحادیه اروپایی و همچنین یک راهبرد موثر برای مبارزه با تقلب در منافع مالی شرکت های اتحادیه از جمله در فرار مالیاتی به تصویب رساند.

این کنواسیون در سیاست خارجی، توجه دقیق به نحوه نظارت بر سیاست های ضد فساد در کشورهای که درخواست عضویت در اتحادیه اروپا را دارند را مدنظر دارد. همچنین این اتحادیه هرگونه همکاری و کمک به توسعه در کشورهای غیر اروپایی را مشروط به شرط رعایت استانداردهای بین المللی در مبارزه با فساد می داند.

شبکه ای مجازی اتحادیه اروپا برای مبارزه با فساد

بر اساس مصوبه ۲۴ اکتبر ۲۰۰۸ این کنواسیون با ایجاد یک شبکه مجازی دسترسی افراد را به سازمانهای ذی صلاح در امر مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا از جمله پلیس (Europol) و سازمان شفافیت (Eurojust) تسهیل نموده و افزایش دارد. البته



سیاست جامع اتحادیه اروپا علیه فساد

با توجه به گزارشات موجود در کشورهای عضو اتحادیه اروپا (EU) و گزارشات سازمانهای بین المللی در خصوص مبارزه با فساد، این گزارشات نشان می دهد که پیشرفت های چشمگیری در امر مبارزه با فساد در کشورهای عضو اتحادیه اروپا وجود دارد؛ لذا در راستای کاهش هر نوع فساد در هر سطحی در همه کشورهای عضو و نهادهای اتحادیه اروپا سیاست های جامع در مبارزه با فساد در این اتحادیه تدوین شده است این سیاست ها همچنین به دنبال شناسایی مناطق احتمالی فساد در اتحادیه اروپا می باشد.

خلاصه

با توجه به برنامه های جهانی مبارزه با فساد که توسط سازمان ملل متحد اجرا می شود و در آن فساد به عنوان "سوء استفاده از قدرت به نفع منافع شخصی" تعریف شده است؛ اتحادیه اروپا نیز با تأیید این تعریف، سیاست آتی خود در مبارزه با فساد را به شرح زیر اعلام می نماید:

الف - در موضوع سیاستمداران کشورهای عضو باید تعهد قوی سیاسی در اجرای کنوانسیون مبارزه با فساد در بالاترین سطح سیاسی با اجرای سیاستهای زیر باشد:

۱- پیاده سازی قانون مبارزه با فساد و نظارت و تقویت آن توسط کشورهای عضو کمیسیون جامع اروپا (EC)، این کنوانسیون شرکت کشورهای عضو را در گروه مبارزه با فساد ایالات متحده آمریکا توصیه می کند.

۲- توسعه و بهبود ابزارهای تحقیقاتی و تخصیص مبارزه با فساد و تربیت پرسنل متخصص

۳- افزایش دو برابری منابع مالی کشورهای عضو کمیسیون جامع اروپا (EC)، برای مبارزه با فساد

۴- توسعه و گسترش استانداردهای مشترکی که موجب اتحاد در سیاستهای حاکم در دولت های کشورهای عضو می شود.

۵- تقویت حمایت از بخش خصوصی و ایجاد شفافیت با دخالت بیشتر این بخش در قدرت اجرایی دولت.

۶- تقویت مبارزه علیه فساد سیاسی و مالی غیر قانونی توسط احزاب و گروههای سیاسی و یا گروه های ذینفع آنها.

۷- برگزاری کنفرانس ها و سمینارهای که موجب تبادل اطلاعات و اقدامات در کشورهای عضو و حتی غیر عضو می شود

۸- سیاست مبارزه با فساد بایه به عنوان بخشی از سیاست خارجی و تبادلات تجارت در اتحادیه اروپا قلمداد شود.

مبارزه با فساد یکی از ارکان اصلی و بدون ابهام در سیاستهای کشورهای عضو اتحادیه باید قلمداد شود و این سیاست باید به روشنی خط مشی سیاسی و تجاری این اتحادیه را به کشورهای دیگر بطور روشن نمایان نماید.

البته این موضوع نیازمند توسعه فرهنگ مبارزه با فساد در تمام نهادهای اتحادیه اروپا است.



ب- ضمانت اجرایی در قوانین بازدارنده در امر مبارزه با فساد

۱- این کنوانسیون تاکید دارد که کشورهای عضو اتحادیه اروپا باید در خصوص تعاریفی مانند جرایمی که موجب فساد می شود و مجازاتهای آن و سیاست های انضباطی حکومتها در امر مبارزه با فساد باید به توافقی قابل قبول توسط تمام کشورهای عضو دست پیدا کنند؛ البته این توافق نیازمند برخی از اقدامات مهم و اساسی در بخشهای خصوصی از جمله تصویب قوانین و مقررات مبارزه با فساد در این بخش توسط اتحادیه اروپا و نظارت بر نحوه اجرای آن در کشورهای عضو اتحادیه می باشد. البته لازم به ذکر است ارزیابی اقدامات اتحادیه و کشورهای عضو در امر مبارزه با فساد امری بدیهی و اجتناب ناپذیر است

۲- همکاری بخش های پلیسی و قضایی در اتحادیه اروپا نقش بسزایی در پیشرفت مبارزه با فساد دارد این همکاری ها می تواند در موارد زیر صورت پذیرد:

۲-۱- همکاری قضایی برای شفاف سازی، از آنجا که شفاف سازی در رسیدگی بعضی از جرائم، نیازمند صلاحیت قضایی محاکم است لذا با توجه به استقلال دستگاههای قضایی لازم است شفاف سازی در رسیدگی بعضی از جرائم مانند تقلب، فساد، پول شویی و مشارکت در یک سازمان جنایتکار، در دستگاه قضایی کشورهای عضو صورت پذیرد.

۲-۲- لازم است دفتر پلیس اروپا (Europol) مأموریت خود را در مبارزه با فساد مطابق این کنوانسیون گسترش می دهد.

۲-۳- این کنوانسیون از دادستان عمومی اروپا درخواست کرد با توجه به پیشنهاد ۱ ژانویه ۲۰۰۴، دادستان عمومی اروپا به منظور مقابله با فساد که موجب تضعیف منافع مالی جامعه است به یک تصمیم گیری متحد در در چارچوب احکام بازداشت مرتکبین به فساد در کشورهای اروپایی دست پیدا نماید، چرا که این موضوع می توانست در امر رسیدگی به فساد باعث تسهیل تحویل مظنون به مقامات قضایی کشور درخواست کننده شود.

۴-۲- با توجه به دستور دوم مصوبه سال ۲۰۰۱ شورای اتحادیه اروپا در موضوع پول شویی، لازم بود کشورهای عضو برای مبارزه با این فساد مالی تعهدات خود را افزایش دهند.

۵-۲- پیشنهاد این کنوانسیون در مورد مسدود کردن درآمدهای حاصل از فساد و مصادره اموال بدست آمده از فساد، همان پیشنهاد قبلی شورا اتحادیه اروپا است که در دو بند در سال ۲۰۰۲ پیشنهاد شده بود.

۶-۲- این کنوانسیون، همچنان معتقد است تدوین قوانین و مقرراتی که موجب پیشگیری از فساد می شود بسیار آسان تر از اجرای قانون مبارزه با فساد که در برگزیده مراحل از جمله تحقیق، محاکمه و صدور حکم است؛ می باشد. به همین دلیل این کنوانسیون از کشورهای عضو درخواست تجدید نظر و اتخاذ استانداردهای مشترک در روش های جمع آوری دلایل، شواهد، مصادره اموال و دارئیها، تحقیقات خاص و حفاظت از مطلعین و شاهدان را داشت. همچنین لازم بود کشورهای عضو برای ایجاد رویه یکسان در امر مبارزه با فساد، دستورالعملی واضح و روشن برای کارکنان ادارات دولتی ابلاغ نمایند.

۷-۲- برای مبارزه با فساد باید از افرادی را بکار گمارد که وابستگی جناحی یا گروهی نداشته و کاملاً مستقل باشند، همچنین برای کسانی که به نوعی در راستای جمع آوری شواهد و قراین فساد برای تشکیلات مبارزه با فساد در سطح اتحادیه اروپا کمک می نمایند باید مکانیسم تشویق و حمایت از آنها را طراحی کرد.

ج - پیشگیری از فساد

۱- سیاست های داخلی

۱-۱- این کنوانسیون با تمرکز تلاشها بر اقدامات پیشگیرانه به منظور اجتناب از تضاد منافع، ارائه بازبینی های نظارتی و کنترلی سیستماتیک را یکی از راههای موثر در پیشگیری از فساد و یکپارچگی در بخش دولتی می داند. همچنین لازم است کشورهای عضو اتحادیه با بررسی همه جانبه قوانین عامه مانند مالیات، هرگونه برخورداری از معافیت های مالیاتی را شفاف سازند.

۱-۲- برای تقویت یکپارچگی در قوانین و مقررات مالی در بخش خصوصی، کنوانسیون انجمن حرفه ای notaries را که از وکلا، حسابداران، حسابرسان و مشاوران مالیاتی تشکیل شده را برای تقویت نظارت در بخش خصوصی پیشنهاد می کند. علاوه بر این، لازم است با تقویت جایگاه مسئولیت سازمانی در بخش های خصوصی و پیاده سازی استانداردهای حسابداری مدرن و اتخاذ سیستم های ممیزی داخلی و منسوخ کردن قوانین چند سویه و مبهم، سطح آگاهی در سراسر بخش خصوصی در امر فساد افزایش داده شود، این کنوانسیون بخش های دولتی را دعوت به گفتگو با بخش های خصوصی از طریق طرح هایی همچون انجمن، سندیکا و... در پیشگیری از جرایم سازمان یافته کرد.

۱-۳- با توجه به مصوبه سال ۲۰۰۲ اتحادیه اروپا، کشورهای عضو را موظف به ارائه گزارش تفریق بودجه با صورتهای مالی تلفیقی مطابق با استانداردهای بین المللی حسابداری با توصیه استقلال کامل حسابرسان نموده است.

۱-۴- تمام ارگان ها و سازمان ها و حتی آنهایی که به لحاظ ساختار دارای شخصیت حقوقی خاص می باشند از جمله احزاب سیاسی، اتحادیه های کارگری، و... باید جایگاه خود را در مبارزه با فساد پیدا کنند. این کنوانسیون توسعه مطالعات به منظور تجزیه و تحلیل ماهیت فساد و شفافیت در تمام عملکردها را در ساختارهای فوق به عنوان تنها راه حل برای جلوگیری از درگیری ها و تنش های سیاسی معمول بالقوه در ارتباط با نحوه تامین منابع مالی و یا هزینه های انتخاباتی می داند.

ب- سیاست خارجی

۱- این کنوانسیون ده کشور عضو جدید اتحادیه اروپا که در بسیاری از سیاستها با اتحادیه هماهنگ نشده اند را در اجرای سیاستهای مبارزه با فساد اتحادیه اروپا تشویق و ترغیب می کرد، همچنین اتحادیه کشورهای که درخواست عضویت در اتحادیه اروپا را داشته اند و یا کشورهای که قصد ارتباطات بیشتری با این اتحادیه در تمام زمینه های اقتصادی دارند را می بایست با سیاست های مبارزه با فساد اتحادیه اروپا آشنا نماید. همچنین این کنوانسیون پیشنهاد تشدید تلاش ها برای گسترش استراتژی جهانی مبارزه با فساد در تمام کشورها را برای نهادهای بین المللی مبارزه با فساد از جمله سازمان ملل متحد داشته و معتقد بود افزایش آگاهی های عمومی، سیاست های یکسان و هماهنگ مبارزه با فساد در تمام کشورهای عضو سازمان ملل متحد باعث تقویت نهادهای ملی در کشورهای عضو می شود.

۲- در مبارزه علیه فساد و در چارچوب سیاست های جدید، اتحادیه اروپا در حال بررسی امکان افزایش همکاری های قضایی و پلیسی و توسعه همکاری های قضایی با کشورهای غیر عضو اتحادیه اروپا علی الخصوص کشورهای همسایه این اتحادیه است.

۳- با توجه به موافقت نامه همکاری و برنامه های کمک های خارجی اتحادیه اروپا (ACP-EU) که در کاتونو در سال ۲۰۰۰ به تأیید اعضای اتحادیه رسید، کشورهای عضو باید در کلیه اسناد تامین مالی خاص خود و اسناد مناقصه ها و مزایده ها و توافق نامه ها خارجی مقررات مربوط به فساد را مورد نظر قرار دهند.

۴- در سیاست های تجارت خارجی کشورهای عضو اتحادیه، مطالعات نشان می دهد که فساد را می توان با ایجاد شرایط رقابتی در تجارت آزاد و شفافیت تا حدود زیادی می توان کنترل کرد در این راستا است. علاوه بر این، توصیه گسترش تجارت بر اساس توافقنامه سازمان تجارت جهانی می تواند در شفافیت در بازارهای تجاری دنیا نقش داشته باشد.



۵- صادرات و صدور ضمانت نامه های ارزی در اتحادیه اروپا بر اساس اصل نظارت و اجرای مفاد این کنوانسیون در مبارزه با فساد مطابق با "بیانیه ای OECD" اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۳ اصلاح شده است.

پیشینه تاریخی قانونی مبارزه با فساد

کنوانسیون در راستای کاهش فساد در اتحادیه اروپا در تمام سطوح، توجه خوانندگان را به موضوعات قانونی زیر جلب می کند:

۱- ماده ۲۹ معاهده اتحادیه اروپا که اشاره به پیشگیری از فساد و مبارزه با این پدیده به عنوان یک هدف کلی برای ایجاد و حفظ یک منطقه اروپایی آزاد با ثبات امنیتی و عدالت دارد.

۲- قانون مجازات برای جرائم و جنایت سازمان یافته مصوب سال ۱۹۹۷ که تلاش برای ایجاد جامعه ای عاری از فساد سیاسی مبتنی بر اقدامات پیشگیرانه دارد.

۳- قوانین ابتدایی مصوب اتحادیه اروپا مربوط به سیاست های اتحادیه اروپا نشان می دهد که رویکرد این اتحادیه در ممنوعیت معافیت های مالیاتی با پرداخت رشوه، رشوه، قانون مند کردن هرگونه خدمات عمومی، استاندارد سازی حسابداری و کنترل های مالی، و همچنین قانون مداری در هرگونه اقدامی در رابطه به کمک های خارجی می باشد.

۴- اقدامات متمرکز شورای شهر وین در سال ۱۹۹۸ و شورای مرکزی اروپا در سال ۱۹۹۹ در امر مبارزه با فساد از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

۵- استراتژی پیشگیری و کنترل جرم و جنایت در قرن بیستم میلادی در سال ۲۰۰۰ تصریح دارد که نیاز به تصویب قوانین ملی در امر مبارزه با فساد و سیاست های توسعه ای در کشورهای عضو اتحادیه موثرتر از تصویب قوانین مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا و شورای اروپا است.

۶- قوانین مربوط به فساد اداری و حفاظت از منافع مالی کشورهای عضو اتحادیه که منجر به

تشکیل دفتر مبارزه با تقلب (OLAF) در سال ۱۹۹۹ گردید.

۷- این کنوانسیون به منظور پیشگیری از دوباره کاری و به منظور ارتقاء و اعتبار کشورهای عضو در سازمانهای بین المللی، توجه آنها را به قوانین و مقررات سازمانهای بین المللی از جمله مصوبه مبارزه با رشوه مقامات دولتهای خارجی در معاملات تجاری بین المللی که توسط سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه (OECD) شورای اروپا و سازمان ملل متحد در مبارزه با فساد، کنوانسیون مسئولیت های جزایی فساد توسط مرتکبین مصوبه شورای اتحادیه اروپا، کنوانسیون مسئولیت های مدنی مرتکبین فساد مصوبه شورای اتحادیه اروپا و کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مقابله با فساد جلب می کند.

مبارزه با فساد در بخش های غیر دولتی

بر اساس چارچوب تصمیم گیری شورای اتحادیه اروپا در تاریخ ۲۲ جولای ۲۰۰۳ یکی از اهداف اصلی مبارزه با فساد در اتحادیه اروپا (EU) مبارزه با فساد در بخش های خصوصی است. فساد در بخش خصوصی، موجب اختلالات اساسی در اقتصاد از جمله از بین رفتن رقابت در عرصه اقتصادی می گردد؛ البته اتحادیه اروپا بیشتر اصرار به تدوین مقرراتی دارد که موجب پیشگیری از وقوع جرم است تا مجازات مجرم.

خلاصه دستور مبارزه با فساد در بخشهای

غیر دولتی

در کشورهای عضو اتحادیه اروپا هر عملی که موجب ایجاد فساد توسط بخش های غیر دولتی شود در هر مرحله ای بعد از شروع به جرم بعنوان یک جرم جنایی محسوب شده و اشخاص حقوقی باید پاسخگوی عمل مجرمانه خود باشند.

مفهوم فساد در بخش های غیر دولتی مطابق

با قوانین جزایی اتحادیه اروپا

کشورهای عضو موظف شده اند برای مبارزه با فساد هر گونه عملی را که موجب وعده دادن، ارائه یا دادن، به طور مستقیم و یا از طریق شخص ثالث به کسی در انجام عملکرد اجرایی و یا در حال کار برای



عضو باید اشخاص حقوقی که منجر به فساد می شوند را از برخورداری از حقوق اقتصادی و یا کمک های عمومی محروم نموده و یا در تشدید مجازات این اشخاص مواردی مانند رد صلاحیت موقت یا دائمی در انجام فعالیت های تجاری و... را در نظر گرفت.

یک نهاد بخش خصوصی مزیتی را برای فرد مشخص و یا شخص ثالث بوجود آورد را جرم جنایی قلمداد نمایند؛ این مزیت ممکن است به طور مستقیم و یا از طریق واسطه، برای فرد و یا شخص ثالث، یا قبول یک وعده انجام کار و یا خودداری از انجام قوانین و مقررات با نقض ضوابط مربوطه باشد.

صلاحیت رسیدگی کشورهای عضو اتحادیه اروپا در رسیدگی به جرائم مربوط به فساد

دادگاههای دولت های عضو اتحادیه اروپا صلاحیت رسیدگی به جرائم مربوط به فساد را با توجه به شرایط زیر دارند:

- ۱- جرم در قلمرو آنها انجام شده باشد.
- ۲- مجرم یکی از اتباع کشورهای عضو باشد.
- ۳- جرم مربوط به شخصی حقوقی است که محل استقرار این شخص حقوقی یا ارتکاب آن در قلمرو دولتهای عضو باشد.
- ۴- در صورت اختلاف بین کشورهای عضو در مورد تفسیر یا کاربرد این کنوانسیون، و در صورت فقدان یک راه حل دو جانبه، مورد برای حل اختلاف به شورای اتحادیه اروپا اعلام شده و اگر موضوع مورد اختلاف ظرف مدت شش ماه در شورای اتحادیه حل و فصل نشود؛ دیوان عدالت اتحادیه اروپا در این خصوص اظهار نظر خواهد کرد.

مسئولیت جزایی افراد حقیقی و حقوقی در بخشهای غیر دولتی در مقابل با فساد

۱- با توجه به مسئولیت اشخاص حقیقی در جرائم مربوط به فساد، لازم است کشورهای عضو مجازاتهای متناسب با جرائم را در نظر بگیرند. اعمال مجازات مرتکبین فساد در کشورهای عضو اتحادیه برای بازدارندگی باید حداقل یک سال و حداکثر سه سال حبس باشد. همچنین در شدت مجازات باید مرتکبین به جرائم فساد به طور موقت و برای مدتهای مشخص از هرگونه فعالیت اقتصادی به حالت تعلیق درآیند.

۲- تحریک، شراکت و معاونت در جرائمی که مربوط به فساد اقتصادی است نیز جرم جنایی محسوب شده و به مجازات مرتکبین بالا محکوم می شوند.

۳- اشخاص حقوقی را نیز می توان در قبال اعمالی که منجر به فساد گردیده است مورد مجازات قرار داد؛ این مجازاتها می تواند تحریم اشخاص حقوقی با جرائم کیفری یا اداری باشد. علاوه بر این، کشورهای



نحوه اجرای آرای شعب دیوان عدالت اداری

محمدرضا دلاوری، قاضی اجرای احکام دیوان عدالت اداری

اقدام به اجرای احکام صادر می‌کند و در همین ارتباط ۵ شعبه اجرای حکم که بواقع بر اساس چارت تشکیلاتی مصوب رئیس قوه قضائیه که قبلاً توسط رئیس دیوان پیشنهاد شده در تشکیلات اداره کل ابلاغ و اجرای دیوان با تفکیک وظایف مشخص و معین به شرح زیر مبادرت به اجرای حکم می‌کند:

۱- شعبه اول اجرای احکام آرای که مربوط به امور فرهنگی و پژوهشی بوده و احکامی که توسط شعب تشخیص صادر می‌شود و اجراء می‌کند.

۲- شعبه دوم اجرای احکام آرای که مربوط به امور نظامی و امنیتی اراضی و محیط زیست و فنی و مهندسی است را اجرا می‌کند.

۳- شعبه سوم اجرای احکام آرای که ارتباط با وزارت کار و سازمان تامین اجتماعی داشته باشد را اجرا می‌کند.

۴- شعبه چهارم اجرای احکام آرای که در ارتباط با مسائل اقتصادی، مالی، اداری استخدامی و نهادها را اجرا می‌کند.

۵- شعبه پنجم احکام مربوطه به شهرداری ها را اجرا می‌کند.

هر یک از شعب فوق دارای یک مسئول دفتر و یک کارمند است که تحت نظارت قاضی شعبه اجرای احکام انجام وظیفه می‌کنند و علاوه بر آن رئیس اداره اجرای احکام و معاون مدیر کل ابلاغ و اجراء نیز عهده دار وظایف اقدامات اجرایی بوده و بر عملکرد کادر اداری از حیث حسن جریان امور نظارت می‌کند.

در هر حال برای تعقیب عملیات اجرایی حکم پس ارجاع پرونده اجرایی قاضی مجری حکم ممکن است به روش‌های ذیل در مقام اجرای حکم برآید:

۱- تصویر حکم را برای مقام مسئول و پاسخگوی دستگاه اجرایی طرف شکایت ارسال و از وی بخواهد تا با صدور دستور مقتضی تمهیداتی به عمل آورد تا حکم صادره در فرجه زمانی که توسط قاضی مجری

مواد ۱۲ و ۱۴ و ۲۶ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷ قانون دیوان عدالت اداری به معرفی واحد اجرای احکام دیوان عدالت اداری پرداخته است که با رجوع به نصوصات قانونی فوق اگر شخصی به دیوان عدالت اداری مراجعه و علیه واحد دولتی شکایتی مطرح کرد و موفق به اخذ رای قطعی از دیوان عدالت اداری شد و طرف شکایت یعنی واحد دولتی یا ارگان انقلابی از اجرای رای خودداری کرد، این شخص می‌تواند برای احقاق حق خود به عنوان محکوم له اقدامات ذیل را انجام دهد:

۱- بر اساس ماده ۳۵ قانون دیوان عدالت اداری از شعبه صادرکننده رای در خواست کنذاستکاف محکوم علیه را به رئیس دیوان منعکس تا رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجرا به یکی از دادرسان واحد اجرای احکام ارجاع کند.

۲- به تجویز ماده ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی که مقرر داشته (چنانچه هر یک از صاحب منصبان و ماموران دولتی و شهرداری‌ها در هر رتبه و مقامی که باشند از مقام خود سوء استفاده کرده و از اجرای اوامر کتبی دولتی یا اجرای قوانین مملکتی و یا اجرای احکام یا اوامر مقامات قضایی یا هر گونه امری که از طرف مقامات قانونی صادر شده باشد جلوگیری کنند به انفصال از خدمات دولتی تا ۵ سال محکوم خواهد شد) شاکی می‌تواند با ضمیمه کردن رای قطعی دیوان عدالت اداری به دادستان محل مراجعه و علیه شخصی که از اجرای رای دیوان خودداری می‌کند شکایت کیفری مطرح و مسئول مربوطه را تحت پیگیری قانونی قرار دهد و اعمال این حق مانع از تعقیب عملیات اجرایی نسب به حکم از سوی دیوان نمی‌شود.

اجرای احکام در حال حاضر اجرای احکام دیوان عدالت اداری به منظور اجرای احکام صادره از شعب دیوان تحت اداره کل ابلاغ و اجرا زیر نظر معاون قضایی دیوان تشکیل شده و با حضور عده ای دادرس



حکم تعیین می‌کند اجراء شود.

۲- چنانچه مقام مسئول و پاسخگو و مخاطب حکم دیوان از اجابت خواسته دیوان راجع به اجرای حکم امتناع کرد قاضی مجری حکم می‌تواند به تجویز بند ۱ ماده ۳۶ مسئول مربوطه را احضار و تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین اخذ کند.

۳- در صورتیکه برغم اخذ تعهد کماکان مقام مسئول و پاسخگوی حکم دیوان از اجرای حکم دیوان امتناع کند، قاضی مجری حکم می‌تواند طی مکاتبه‌ای به مستنکف اعلام کند بر مبنای دلائل موجوده مرتکب استنکاف شده است و لذا قبل از درخواست اعمال مجازات مقرر در ماده ۳۷ قانون دیوان عدالت اداری از شعبه درخواست‌کننده رای چنانچه در دفاع از خود مدارک و دلائلی دارد که اثبات می‌کند حکم دیوان را اجرا کرده، ارائه دهد.

۴- اگر مقام مسئول و مخاطب اجرای حکم دیوان اقدامی در دفاع از خود راجع به ارائه مستندات اجرای حکم دیوان ارائه نکرد مراتب استنکاف محکوم علیه از اجرای رای به شعبه صادرکننده حکم اعلام تا مجازات کیفری مقرر در ماده ۳۷ قانونی دیوان عدالت اداری توسط شعبه اعمال شود.

۵- چنانچه محکوم علیه از اجرای حکم استنکاف کند و حکم جنبه مالی داشته و از تاریخ ابلاغ حکم یکسال گذشته باشد قاضی مجری حکم می‌تواند در صورت حصول شرایط استنکاف علاوه بر درخواست مجازات برای مستنکف دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن را به میزان مبلغ محکوم به با اجازه حاصله از بند ۲ ماده ۳۶ قانون دیوان عدالت اداری صادر و همچنین دستور توقیف و ضبط اموال شخصی مستنکف را به درخواست ذی نفع نیز به تجویز بند ۳ ماده ۳۶ قانون دیوان عدالت اداری صادر کند.

۶- اگر حکم راجع به ابطال سند مالکیت در مورد ملک محکوم له صادر شده باشد چون ابطال سند مالکیت و اعاده سند به وضع سابق و صدور سند مالکیت از حیطة اختیارات قانونی محکوم علیه خارج است قاضی مجری حکم می‌تواند فرصت جلب رضایت محکوم له را به محکوم علیه اعطاء در صورت عدم

موفقیت در جلب رضایت در فرجه تعیین شده با اجازه حاصله از بند ۴ ماده ۳۶ قانون دیوان عدالت اداری و بنا به تکلیف مقرر در ماده ۷۱ قانون دفاتر اسناد رسمی مصوب ۱۳۵۴ برابر مفاد حکم دستور بی اعتباری سند مالکیت را به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور صادر کند.

۷- چنانچه در فرآیند اجرای حکم دیوان از ناحیه محکوم علیه اسنادی تنظیم شود یا تصمیماتی اتخاذ شود که مغایر با رای دیوان باشد قاضی مجری حکم می‌تواند دستور ابطال سند تنظیمی یا تصمیم اتخاذ شده را صادر کند.



۸- در صورتی که در روند اجرای حکم دستور قضایی از سوی قاضی مجری حکم صادر شود و نسبت به اجرای دستور محکوم علیه تمرد کند چون این دستور عنوان حکم و قرار بر آن صادق نیست از دائره شمول ماده ۳۷ قانون دیوان عدالت اداری خارج بوده و قاضی مجری حکم می‌تواند متمرّد از اجرای دستور را با استناد به ماده ۲۹ قانون آیین دادرسی کیفری و ماده ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی به دادستان معرفی تا تحت تعقیب کیفری قرار دهد نظر به شماره ۸۷/۱۶۲۶۷/۷۹۷ اداره حقوقی قوه قضائیه نیز در تأیید و تسجیل این مهم است.

۹- اگر دادرس مجری حکم هنگام اجرای حکم رای دیوان را واجد اشتباه بین شرعی یا قانونی تشخیص دهد می‌تواند از اجرای حکم خودداری و مراتب را به ریاست دیوان یا مقام مأذون از قبل وی اعلام تا در صورتیکه رئیس دیوان نظر قاضی مجری حکم را صحیح تشخیص داد موضوع را جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع دهد و در غیر این صورت پرونده اجرایی را به قاضی حکم عودت تا عملیات

اجرایی در خصوص حکم را تعقیب نماید علاوه بر آن نیز می‌تواند مراتب را به قضات صادرکننده رای اعلام تا در صورتیکه حداقل یکی از دو قاضی یا دوقاضی از سه قاضی صادرکننده رای متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب با استناد به ماده ۱۶ قانون دیوان عدالت اداری پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌کند.

چون رای اعم از حکم و قرار است چنانچه محکوم علیه از اجرای دستور موقت نیز امتناع کند به درخواست محکوم له توسط شعبه با استناد به ماده ۳۵ قانون دیوان عدالت اداری از رئیس یا معاون مشارالیه می‌تواند درخواست کند تا جهت اجرای دستور موقت مراتب را به یکی از دادرسان واحد اجرای احکام ارجاع دهد و در این خصوص قاضی مجری حکم از طریق موارد مقید در بند ۱ و ۴ قانون دیوان عدالت اداری موجبات اجرای دستورموقت را فراهم می‌کند ولیکن این امر مانع از آن نخواهد بود که شعبه صادرکننده دستورموقت مجازات مقرر در ماده ۲۶ قانون دیوان عدالت اداری را رأساً نسبت به مستنکف از اجرای دستور موقت اعمال و متعاقب آن درخواست اجرای دستورموقت را از ریاست یا معاون دیوان بخواهد.

۱۰- در مواردی که قاضی مجری حکم هنگام اجرا متوجه سهوالقلم یا اشتباه در محاسبه راجع به حکم شود یا در برداشت نسبت به موضوع خواسته حکم دچار تردید شده و آنرا مبهم تشخیص دهد، می‌تواند از شعبه صادرکننده رای با اجازه حاصله از تبصره ماده ۱۶ قانون دیوان عدالت اداری درخواست صدور حکم اصلاحی نماید و شعبه با رعایت ماده ۷ قانون دیوان عدالت اداری رای اصلاحی صادر می‌کند.

۱۱- رجوع به کارشناس برای تعیین محکوم به از وظایف قاضی مجری حکم نبوده و شعبه موظف است با استناد به ماده ۹ قانون دیوان عدالت اداری از کارشناسان دیوان در فرایند رسیدگی بهره‌گیری نموده و چنانچه شعبه با ملاحظه نظر کارشناس و مشاور دیوان به حصول قناعت وجدانی در کشف حقیقت نرسید می‌تواند با استناد به ماده ۲۴ قانون دیوان عدالت اداری که اجازه هرگونه تحقیق یا اقدامی را به شعبه اعطاء کرده قرار ارجاع امر به کارشناسی

صادر و از کارشناسان دادگستری جهت کشف حقیقت و تعیین محکوم به کمک گرفته و متعاقب آن مبادرت به انشای رای کند.

۱۲- در صورتی که فی‌مابین محکوم له یا محکوم علیه در ارتباط با اجرای حکم و مستندات ارائه شده از سوی محکوم علیه اختلاف شود و به لحاظ تخصصی بودن موضوع چنانچه در امر تشخیص قاضی مجری حکم ناتوان گردد این مانع از آن نخواهد بود که نظر اهل فن توسط قاضی اجرای حکم اخذ شود.

۱۳- درخواست مواد ۱۶ و ۱۸ قانون دیوان عدالت اداری از سوی محکوم علیه مانع اجرای حکم نبوده و قاضی مجری حکم موظف است عملیات اجرایی راجع به حکم را تعقیب نماید در صورتیکه شعب تشخیص حکم شعبه را نقض نمود قاضی مجری موظف است برابر حکم شعبه تشخیص عمل نموده و در صورت اجرای حکم نسبت به اعاده وضع به حالت سابق اقدام کند.

۱۴- اعلام درخواست اعاده دادرسی نیز توسط محکوم علیه مانع اجرای حکم نبوده مگر اینکه شعبه تقاضای اعاده دادرسی را موجه تشخیص داده و دستور توقف اجرای رای را صادر که در اینصورت قاضی مجری حکم موظف است به محض ابلاغ دستور شعبه عملیات اجرایی را متوقف کند.

۱۵- وقتی قاضی اجرای احکام با استناد به بند ۱ ماده ۳۶ قانون دیوان عدالت اداری مسئول مربوطه را در ارتباط با اجرای حکم احضار می‌نماید شخص احضار شده باید خود شخصا مراجعه کند و چنانچه بخواهد بنابه هر دلیلی از حضور در دیوان امتناع و نماینده معرفی نماید باید نماینده معرفی شده تام‌الاختیار باشد؛ و در صورتیکه قاضی مجری حکم فرد خاص را با ذکر مشخصات و تعیین سمت وی به عنوان مستنکف از اجرای حکم جهت استمتاع دفاعیات وی و اخذ دلایل و مدارک اجرای حکم احضار نماید این فرد باید شخصا رجوع نماید و نمی‌تواند طبق اصل شخصی بودن مجازات‌ها و واجد وصف کیفری بودن قضیه استنکاف نماینده یا حتی وکیل دادگستری معرفی نماید و باید شخصا در مقام دفاع برآید.

۱۶- شخصی که توسط قاضی مجری حکم احضار می‌شود و از حضور امتناع می‌کند چون دستور احضار

یک دستور قضایی بوده و عنوان حکم و قرار صادق نبوده و فرد احضار شونده از مقاماتی که در ماده ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی احصا شده قاضی مجری حکم می‌تواند در صورت حصول عناصر تشکیل دهنده بزه موضوع ماده مذکور فردیکه از حضور امتناع نموده و مرتکب نقض دستور قضایی شده بوسیله مدعی العموم تحت پیگرد قانونی قرار دهد هر چند این عدم حضور نیز می‌تواند به عنوان یکی از دلائل احراز استنکاف توسط شعبه نیز تلقی شود.

۱۷- نظارت موضوع ماده ۱۲ قانون دیوان عدالت اداری نظارت اداری بوده و از جهت اتخاذ تصمیمات و اقداماتی که قاضی مجری حکم معمول می‌دارد دارای استقلال قضایی بوده و پاسخگوی اظهارنظر و اقدامات خود بوده و چنانچه در فرایند اجرا طبق نظر ریاست دیوان یا معاونان وی عمل نماید و عملکرد وی مخالف موازین و مقررات باشد خود شخصا مسئولیت انتظامی، مدنی داشته و ریاست دیوان و معاونان وی هیچ مسئولیتی در مقابل اقدامات قاضی مجری حکم نداشته و ندارند؛ زیرا نظر رئیس دیوان یا معاون وی جنبه مشورتی داشته و جنبه دستوری ندارد تا قاضی مجری حکم در صورت خلاف بودن دستور ناگزیر باشد به تکلیف مقرر در ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات کشوری عمل کند.

۱۸- وقتی قاضی مجری حکم محکوم علیه را به

عنوان

مستنکف به شعبه معرفی می‌کند شعبه نمی‌تواند از اعمال مجازات مقرر در ماده ۳۷ قانون دیوان عدالت اداری قضا نماید زیرا قبلا شعبه مطابق ماده ۳۵ قانون دیوان عدالت اداری استنکاف را احراز کرده و بر همین مبنا از رئیس دیوان یا معاون وی خواسته تا مراتب را جهت اجرا به واحد دادرسان حکم ارجاع دهد؛ و چون اقدامات قانونی قاضی مجری حکم که دقیقا و عمیقا منطبق با موازین حقوقی است منتهی به نتیجه نشده و محکوم علیه از اجرای حکم خودداری می‌نماید قاضی مجری حکم تکلیفی جز اعلام استنکاف به شعبه ندارد و شعبه موظف است محکوم علیه را که از فرصت داده شده از سوی قاضی مجری حکم که مقنن برای او در نظر گرفته استفاده ننموده و با غرض ورزی از اجرای حکم امتناع نموده است مجازات مقرر در ماده ۳۷ را اعمال نماید. استدلال شعبه مبنی بر عدم احراز استنکاف در تضاد آشکار با اعلام استنکافی است که قبلا با اجازه حاصله از ماده ۳۵ قانون دیوان اعلام داشته است و با اعلام شعبه مبنی بر عدم احراز استنکاف قاضی مجری حکم دیگر مواجه با تکلیفی نیست زیرا از تمام اختیارات قانونی خود در مقررات دیوان جهت اجرای حکم بهره‌گیری کرده و نتیجه‌ای از اعمال قوانین مربوط به اجراء توسط قاضی مجری حکم حاصل نشده است.



تشکیل کمیته علمی - تخصصی در بازرسی کل استان گیلان

- به منظور تقویت نظارت ها از طریق بهره گیری نظرات نخبگان علمی و پژوهشی استان ، کمیته علمی - تخصصی متشکل از تعدادی از صاحب نظران در عرصه های مختلف در محل بازرسی کل گیلان تشکیل شد.



دیدار بازرسی کل چهارمحال و بختیاری با حجت الاسلام و المسلمین نکونام نماینده ولی فقیه در استان

بازرسی کل استان چهارمحال و بختیاری با اشاره به برخی از مشکلات و معضلات پیش روی دستگاه های اجرایی گفت: بازرسی دراصل با نظارت صحیح ضمن شفاف سازی و ارتقاء سطح رضایت مندی مردم موجبات کاهش حیف و میل و در نهایت تضییع بیت المال می گردد.



بازرسی کل

نشریه سازمان بازرسی کل کشور

دیدار رئیس کمیسیون اصل نود مجلس شورای اسلامی در منطقه

با بازرس کل استان همدان



برگزاری جلسه شورای هماهنگی بانک‌های استان خراسان رضوی

با بازرس کل این استان

جلسه شورای هماهنگی بانک‌های استان خراسان رضوی در حضور بازرس کل استان خراسان رضوی برگزار گردید. بازرس کل استان با اشاره به آسیب‌های موجود در سیستم بانکی، توصیه‌هایی را جهت بهبود و تسریع در امور ارائه نمود. همچنین مقرر گردید جلسه مشترکی میان مراجع قضایی و مدیران بانکی استان برگزار گردد.



بازدید بازرسی کل استان خوزستان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

کرمی بازرسی کل استان خوزستان در بازدید از دانشگاه اسلامی واحد اهواز در جمع هیات رییس‌ه حضور یافت.

وی هدف از ارتباط با دانشگاه‌ها را شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان‌های اجرایی برشمرد و افزود: با بررسی و تجزیه و تحلیل شکایات و انتقادات واصل شده به اداره کل بازرسی استان به این نتیجه رسیده ایم که بهره‌مندی از توانایی اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌توان روندها را آسیب‌شناسی کرده و برای برون‌رفت و اصلاح مستمر امور اقدامات علمی و عملی را تدوین و اجرایی نمود.



دیدار بازرسی کل سیستان و بلوچستان با ائمه جمعه اهل تشیع و تسنن

میرزاده بازرسی کل استاندار سفر به شهرستان سراوان ائمه جمعه اهل تشیع و تسنن و فرماندار دیدار و گفتگو کرد. وی همچنین عازم مرز مشترک با پاکستان شد و از نزدیک موضوع پدیده قاچاق را بررسی کرد.



نشست خبری بازرس کل استان فارس

بازرس کل استان فارس در نشستی خبری با اشاره به وظیفه سازمان بازرسی ابراز داشت: یکی از ملزومات حسن اجرای امور در کشور، همدلی و همگرایی مسئولان است. اگر مسئولان در سطح استان از رده های بالا تا پایین در خدمت به مردم همدلی داشته باشند می توان گفت امور به خوبی جریان دارد و در استان فارس نیز شرایط مطلوب از این حیث ارزیابی می شود.



دیدار بازرس کل استان کردستان با اعضای شورای اسلامی شهر سنندج

اعضا شورای اسلامی شهر سنندج با بازرس کل استان کردستان دیدار و گفتگو کردند.



فعالیت دوره جدید پایگاه بسیج امام حسن عسکری (ع) بازرسی کل استان کرمانشاه

به مناسبت گرامی داشت ایام الله دهه مبارک فجر انقلاب اسلامی، نشست با حضور فرمانده سپاه حضرت نبی اکرم (ص) استان کرمانشاه، سردار پاسدار حاج بهمن ریحانی، جناب سرهنگ رنجبر جانشین بسیج ادارات استان و تنی چند از همراهان، بازرس کل و پرسنل بازرسی استان در محل سالن جلسات برگزار شد.



بازدید مدیر کل بازرسی استان گلستان از اداره زندان گرگان

حجت الاسلام و المسلمین فتوحی ضمن بازدید از قسمت های مختلف زندان به ویژه کارگاه های حرفه آموزی که موجب کسب مهارت های لازم و اشتغال به کار زندانیان پس از آزادی می گردد از تلاش و اقدامات موثر رییس و پرسنل زندان گرگان تقدیر و توصیه های لازم را بیان کرد.



برگزاری جلسه شورای قضایی استان در بازرسی کل استان هرمزگان

دومین جلسه شورای قضایی استان با حضور رئیس کل دادگستری و سایر اعضاء در اداره کل بازرسی این استان برگزار شد.

در این جلسه ابوالهادی بازرس کل استان هرمزگان از همکاری مراجع قضایی در تسريع رسيدگی به پرونده های مربوط به بازرسی قدردانی کرد.



بازدید بازرس کل استان یزد از انتقال خون استان

حجت الاسلام طالبی بازرس کل استان یزد با حضور در اداره کل انتقال خون استان از بخش های اهدا کنندگان ، فرآورده ، پخش خون ، آزمایشگاه و کنترل کیفی بازدید کرد .



خوانندگان گرامی
می‌توانند فایل PDF و
چندرسانه‌ای نشریه آیینیه
بازرسی را در وبسایت سازمان
به آدرس:
<http://local.bazresi.ir>
مطالعه نمایند.

نشریه سازمان بازرسی کل کشور
سال پنجم / شماره ۶۵ / اسفند ۱۳۹۳
صاحب امتیاز: سازمان بازرسی کل کشور
مدیر مسئول: ابوالفضل روستایی
سرمدیر: محمدحسین صیرفی
دیر تحریریه: محمدجواد صلواتی تهرانی
گروه تحریریه: یاسر فاتحی، علی فخمی، حسین علی‌پور
صفحه‌آرا: مجید مقصودی
امور وبسایت: حسین پرندغبی
تلفن: ۶۱۳۶۲۸۳۱



نشریه سازمان بازرسی کل کشور
سال پنجم / شماره ۶۵ / اسفند ۱۳۹۳

راهکارهای حل مشکلات اقتصادی کشور از دیدگاه رهبر معظم انقلاب

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در دیدار مردم آذربایجان با اشاره به مسائل اقتصادی کشور و لزوم مقابله با تحریم‌های دشمن در این زمینه، فرمودند: «علاج چیست؟ علاج این است که یک ملت در درون خود تلاشی بکند و کاری بکند که ضربه‌ی دشمن که حتمی است، اثر نگذارد یا کم اثر بگذارد؛ علاج این است.» نکات اصلی رهبر انقلاب اسلامی درباره راهکارهای حل مشکلات اقتصادی در این دیدار، در قالب جدول زیر مرور شده است.



(دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای)

راهکارهای حل مشکلات اقتصادی کشور

بیانات رهبر معظم انقلاب در زمینه اقتصاد مقاومتی در دیدار مردم آذربایجان (۱۳۹۳/۱۱/۲۹)

باید آنگاه بودجه کشور به نفت قطع بشود؛ باید به اینجا برسیم... این کار سخت را با همت، با اعتماد به این مردم، با اعتماد به این جوانها، با اعتماد به سرمایه‌های داخلی کشور، با اعتماد به خدای متعال که وعده نصرت داده است، میشود انجام داد.	قطع آنگاه بودجه کشور به نفت
بودجه کشور، اداره دولت، به وسیله درآمدهای از درون مردم باشد، یعنی از همین مالیات، که مالیات هم مربوط میشود به تولید و کسب و کار.	تکیه بودجه به تولید داخلی و مالیات
تولیدکننده ما، بنگاه‌دار ما سعی کند با کم کردن ریخت و پاش، هزینه تولید را کم کند، کیفیت را بالا ببرد؛ این میشود بهبود بهره‌وری.	ارتقاء بهره‌وری
کشور ما روی نقشه که نگاه کنید، یک چهارراه بسیار حساس و مهم زمینی و هوایی است؛ دسترسی به آبهای آزاد هم دارد؛ اینها فرصتهای بسیار مهمی است؛ علاوه بر منابع، علاوه بر امکانات، برنامه‌ریزی بشود، فکر کنند، از این فرصتها به نحو احسن استفاده کنند.	استفاده حداکثری از ظرفیتهای داخلی و جغرافیایی
آن چیزهایی که مشابه داخلی دارد، متعصبانه و با تعصب تمام، ملت ایران، خارجی آن را مصرف نکنند... من این حرف را برای هرکسی میگویم که به ایران علاقه‌مند است، به آینده کشور علاقه‌مند است، به فکر بچه‌های خودش است که بنا است فردا در این کشور زندگی کنند.	مصرف محصولات داخلی توسط مردم و مسئولین
اجتناب از اسراف، تضییع مال، هدر دادن منابع عمومی، هدر دادن آب، هدر دادن نان، از بین بردن خاک.	اجتناب از اسراف، تضییع مال و هدر دادن منابع عمومی
شرکتهای دانش‌بنیان به وجود بیاید. شرکتهای دانش‌بنیان هم فقط مخصوص صنعت نیست؛ در صنعت، در کشاورزی، در خدمات، در نیازسنجی.	توسعه شرکتهای دانش‌بنیان
مبارزه جدی با قاچاق از جمله‌ی کارهای لازم در اقتصاد کشور است.	مبارزه جدی با قاچاق
یک عده‌ای هستند از تسهیلات بانکی، ناحق و نادرست استفاده میکنند؛ برای یک کار تسهیلات میگیرند، در کار دیگری آن را مصرف میکنند که مصلحت کشور نیست؛ بعد هم بدهی خودشان را با بانک‌ها تسویه نمیکند؛ اینها واقعاً مجرمند.	مبارزه جدی با بدحساب‌های بانکی

همکاران محترم سازمان و علاقمندان می‌توانند آثار خود را (شامل مقاله، یادداشت و ...) به صورت تایپ شده در قالب فایل Word حداکثر در ۴ صفحه به دفتر نشریه آیینیه بازرسی واقع در روابط عمومی سازمان بازرسی کل کشور ارسال نمایند.