

## بازشناسی و نحوه کاربرد قوانین و مقررات سلامت نظام اداری در صیانت از حقوق مردم

سخنران: دکتر ذبیح‌اله سلمانی (سرپرست معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی)  
تاریخ نشست: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴



### مقدمه

موضوعی که امروز خدمت دوستان هستیم، نحوه کاربرد قوانین و مقررات ارتقای سلامت اداری و صیانت از حقوق عامه و حقوق مردم یا ملت است که با عنوان‌های مختلف در قوانین بالادستی ما وجود دارد. فصل سوم قانون اساسی، حقوق ملت است و فصل سوم قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق مردم است و در سایر قوانین یا مصوبات قوه قضاییه، حقوق عامه و یا حقوق شهروندی یا بشر است و همه این‌ها حقوق افرادی است که در این کره خاکی زندگی می‌کنند.

بهداشت جهانی، سلامت را چنین تعریف می‌کند: سلامتی، حالتی از تندرستی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی است و تنها نبودن بیماری و ناتوانی نیست. این که ما بیمار و ناتوان نیستیم، پس سلامت هستیم، به این شکل نیست. در کتاب سلامت اقتصادی، اگر نگاه کنید، سلامت فردی دارای ۷ مشخصه دانسته شده و آمده است که اگر این‌ها باشد، یعنی سلامت فردی اتفاق افتاده

موضوع امروز ما، برای امروز یا دیروز نیست؛ بلکه موضوعی است که قبل از حضور حضرت آدم در این کره خاکی بوده است و زمانی که خداوند به ملائکه اعلام می‌کند که من می‌خواهم در زمین برای خود خلیفه‌ای انتخاب و مستقر کنم، ملائکه سوال می‌کنند که چرا این کار را می‌خواهی انجام دهی؟ کسی را می‌خواهی انتخاب کنی که ایجاد فساد کند؟ کلمه فساد از همان زمان قبل از اینکه حضرت آدم در زمین هبوط کند، وجود داشته است و در آیات قرآن هم به کرات از این کلمات استفاده شده است. در مورد ارتقای نظام اداری هم اینکه تاریخچه نظام اداری چه بوده و در این مسیر چه اتفاقاتی افتاده است و نظام اداری ما در ۱۰۰ سالگی که قانون استخدامی و اداری در نظام اداری به صورت رسمی از ۱۳۰۱ تا امروز شکل گرفته است، مروری خواهیم داشت.

است و این شاخص‌ها به شرح زیر است:

۱. از نظر فیزیکی بی‌عیب و صحیح

۲. از نظر روانی کامل و صدمه‌نندیده

۳. شادمانی روحی

۴. داشتن فعالیت اجتماعی

۵. آگاهی سیاسی

۶. مولد اقتصادی

۷. احساس مسئولیت فرهنگی

باشم و برای من که کاری را انجام می‌دهم، معنایی وجود داشته باشد که هدف من چیست و به کجا می‌خواهم برسم. کار کردن با کسانی که سهم تو را ببینند و احساس کنند که همان‌جا حضور داری و بپذیرند و منافع مالی در حدی که بتوانید سبک زندگی مورد نظر خود را داشته باشید؛ جمع‌بندی این‌ها سلامت شغلی می‌شود.

### تعریف بیماری

در ساده‌ترین تعریف؛ بیماری، مقابل سلامتی است. بیماری: از بدی تنظیم عمل‌اندام‌های انسانی در رابطه با محیط زیست و یک سری تعاریف دیگر است.

### صیانت

صیانت به معنای نگهداری، نگهداری و پاسداری از حقوق مردم است. اگر لغت‌نامه دهخدا را نگاه کنید، آنجا مشخص می‌شود که صیانت به معنای نگهداری، نگهداری، پاسداری و حفاظت از یک حقوق است.

حقوق مردم در اسناد بالادستی ما بارها مطرح شده و در قانون اساسی هم آمده است.

فصل سوم، قانون اساسی در خصوص حقوق ملت چه شاخصه‌هایی را بیان کرده است:

۱. حق برابری همه مردم در برابر قانون

۲. حق برخورداری همه مردم از حقوق مساوی، بدون در نظر گرفتن رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها

۳. حمایت یکسان قانون از زن و مرد و برخورداری هر دوی آنها از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی با رعایت موازین اسلامی

۴. حق برخورداری مردم از امنیت و مصونیت از نظر حیثیت جان، مال، حقوق، مسکن و شغل

۵. حق برخورداری از مسکن متناسب با نیاز

۶. حق برخورداری رایگان از وسایل آموزش و پرورش

۷. حق انتخاب محل اقامت

۸. حق داشتن تابعیت ایرانی برای هر فرد ایرانی و حق برخورداری از اتباع خارجه از تابعیت ایرانی در حدود قوانین

و...

این حقوق، جزو حقوق ملت است و باید ببینیم نظام اداری کشور ما چگونه می‌تواند از این حقوق ملت حمایت کند که این حقوق مورد تعرض واقع نشود. تعدی به این حقوق افراد صورت نگیرد، زمانی که قانون اساسی می‌گوید حق برخورداری از امنیت و مصونیت قضایی؛ آنجا گفته می‌شود هیچ فردی که از مادر متولد می‌شود، مجرم نیست و یا هیچ فردی را نمی‌شود تا جرمش در دادگاه

می‌گوییم این سلامت فردی است. اگر شما این‌ها را در نظام اداری کشور تعمیم دهید که نظام اداری کشور کدام یک از این موارد را دارا است یا ندارد؟ آیا سلامت سیاسی داریم؟ نظام اداری ما سیاست‌زده شده است؟ آیا سلامت فرهنگی در نظام اداری داریم یا خیر؟ یا خرده‌فرهنگ‌ها، فرهنگ اصیل نظام اداری کشور ما را به حاشیه برده است یا فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی ما به شدت افول پیدا کرده یا فرهنگ سازمانی باعث شده است که سازمان‌های غیررسمی در سازمان‌های رسمی به وجود بیاید. هر کدام از این‌ها قابل بحث و بررسی است.

استادان دانشگاه ویسکانسین، یک سری مشخصه‌های دیگری را برای سلامت معرفی کرده‌اند که پیش‌تر سازمان بهداشت جهانی نیز به همین مولفه‌ها استناد می‌کند:

• از نظر فیزیکی

• از نظر سلامت شغلی

• از نظر سلامت معنوی

• از نظر سلامت اجتماعی

• از نظر سلامت محیط زندگی

• از نظر سلامت عاطفی

• از نظر سلامت ذهنی

جالب این است که در نظام سلامت کشور همه این‌ها به نوعی با نظام سیاسی و نظام اداری منطبق است.

تعریف سلامت شغلی

براساس یافته‌های علمی، داشتن شغلی که رضایت شغلی نسبتاً خوبی را ایجاد کند. من زمانی احساس می‌کنم در شغلی که دارم، دارای سلامت شغلی هستم که یک رضایت نسبی داشته باشم و بیشتر از افراد سوال می‌شود که آیا رضایت شغلی دارید یا خیر؟ پاسخ می‌دهند که من رضایت شغلی ندارم یا احساس می‌کند که محیط آن شغل یا افرادی که با آنها کار می‌کند، مناسب نیستند یا احساس می‌کند میزان حقوق و مزایایی که پرداخت می‌شود، عادلانه نیست یا با دانش فنی، تحصیلات و مهارت‌های او متناسب نبوده است؛ بنابراین، احساس رضایت‌مندی خوبی ندارد. انجام کاری که معنا داشته باشد، یعنی از کاری که انجام می‌دهم، احساس لذت داشته

۲۸۰۰ الی ۳۵۰۰ عنوان قانونی دارند؛ یعنی یک سوم ما قانون دارند. در ۲۵۰ سال، ۳۵۰۰ عنوان قانونی نوشته‌اند و ما در صد سال، ۱۱۰۰۰ عنوان قانونی نوشته‌ایم. همین تعدد قوانین و مقررات باعث شده است که ما قوانین ناسخ و منسوخ و متناقض داشته باشیم. من حدود ۳۲ سال در نظام اداری کشور خدمت کرده‌ام و بیشتر تجربه من در حوزه اداری، مالی و مدیریت منابع انسانی کشور بوده و نزدیک ۱۵ سال است که در مجمع مدیران توسعه منابع انسانی کشور، جزو هیأت مؤسس هستم و نزدیک به ۹ سال مدیرعامل آن مجمع هستم و وظیفه ملی من ایجاب می‌کند که این‌ها را مطالعه کنم. گاه ما می‌گوییم اگر در نظام اداری بخواهید کاری را انجام دهید، راه را پیدا می‌کنید و اگر نخواهید انجام دهید، بهانه آن را؛ یعنی این قوانین و مقررات متناقض باعث شده است که این حرف‌ها در نظام اداری اتفاق بیفتد؛ بنابراین، یکی از تکالیف بزرگی که به نظر ما نظام اداری ما باید انجام بدهد، تنقیح قوانین و مقررات حوزه نظام اداری است. ما یک مرجع کاملی از قوانین و مقررات اداری کشور نداریم. تنقیح قوانین و مقررات باید صورت بگیرد. قوانین و مقررات باید کمتر، بهتر و قابل فهم‌تر باشد.

### پیشینه نظام اداری

نظام اداری با آحاد مردم ارتباط مستقیم دارد و همه مردم کشورها برای حوزه‌های حقوق شهروندی خود یا حقوق ملتی خود باید به نظام اداری کشور مراجعه کنند؛ بنابراین، نظام اداری کشور دارای یک اعتبار خاصی بین مردم است. این نظام اداری بازوی نظام سیاسی کشورهاست؛ ولی اگر این نظام اداری سیاست‌زده شد، دارای آفت‌هایی است که جبران‌ناپذیر است؛ از این رو ما اعتقاد داریم که نظام اجرایی کشور باید بازوی اجرای نظام سیاسی کشورها شود؛ ولی سیاست‌زده نشود. اگر در کشور نگاه کنید، خیلی از انتخاب و انتصاب مدیران سیاسی و مدیران حرفه‌ای از طریق سیاسی اتفاق می‌افتد. در جلوتر می‌بینیم یکی از آفت‌هایی که سلامت نظام اداری ما را تهدید می‌کند، همین عدم شایسته‌گزینی است. ما به جای اینکه مدیر متعهد، متخصص و با دانش فنی و مهارت آن کار را منصوب کنیم، یک مدیر سیاسی که دارای وابستگی سیاسی یا حزبی است را منصوب می‌کنیم و این‌ها در کشور ما ملموس است. جالب است فردی که تخصص و مهارت در حوزه مورد نظر ندارد، پست را می‌پذیرد. امیدوار هستیم آن روزی بیاید که هر فردی در جایگاه خود قرار گیرد.

### نظام اداری در ایران

• پیشینه نظام اداری ایران بسیار طولانی است و به عهد ایران باستان و عهد عتیق بازمی‌گردد.

صالحه به تایید نرسیده و محقق نشده است، بازداشت، شکنجه یا بازخواست کرد؛ بنابراین، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل افراد مصون است و باید حمایت دولت‌ها از این‌ها باشد. این حقوق ملت در قانون اساسی در فصل سوم بود.

### فصل سوم قانون خدمات کشوری تحت عنوان حقوق مردم

نظام اداری کشور چگونه می‌خواهد از حقوق مردم در قوانین و مقررات ما در قانون مدیریت خدمات کشوری حمایت کند و از هر گونه تعدی به این حقوق مصون بدارد. مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود ادا نموده‌اند و منشور اخلاقی و اداری که امضا می‌کنند، وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند.

همه این حقوق، حقوقی است که از اول خدمت به عنوان حقوق بشری و برای انسان آمده است و حقوق شهروندی ملت یا مردم باید در نظام اداری کشور رعایت شود.

ماده ۲۸ - دولت مکلف است به منظور تامین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل موثر منظور نماید. احتمالاً اگر شما نگاه کنید، این‌ها را در قالب نظرسنجی از ارباب رجوع خواهید داشت.

در فرم‌های ارزیابی عملکردی که هر ساله برای کارکنان دولت انجام می‌شود، یکی از شاخص‌هایی که مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، رضایت ارباب رجوع است. این‌ها مواردی از قوانینی است که برای حقوق ملت یا مردم در قوانین بالادستی ما وجود دارد.

قبل از توضیح در مورد پیشینه نظام اداری، جمله‌ای را می‌خواهم بیان کنم که قانون‌گذاری ما از سال ۱۳۰۱ شروع شده است. نزدیک ۱۰۰ سال از قانون‌گذاری در کشور ما می‌گذرد؛ قانون‌گذاری ما از سال ۱۳۰۱ به طور رسمی شروع شد و در این ۱۰۰ سال، حدود ۱۱۰۰۰ عنوان قانون در کشور ما تصویب شده است و یکی از عواملی که نظام اداری کشور را دچار فساد می‌کند، تعدد قوانین و مقررات است.

اگر در همه کتاب‌ها، مقالات و دستورالعمل‌ها بخوانید، به همین نکته می‌رسید. در این ۱۰۰ سال، ما بالغ بر ۱۱۰۰۰ عنوان قانونی داریم. اگر کشور فرانسه را مطالعه کنید، ۲۵۰ سال از عمر قانون‌گذاری این کشور می‌گذرد و براساس آماری که وجود دارد،

تفسیری می‌کرد و در نهایت نامه نوشتند و در لایحه‌ای، دولت و مجلس بارها این قوانین را تفسیر کردند. دلیل تفسیرهای بعدی این است که قوانین از شفافیت کافی برخوردار نیستند؛ بنابراین، در سلامت نظام اداری ما می‌گوییم که قوانین و مقررات باید از شفافیت کافی برخوردار باشند.

• ارائه بهینه خدمات عمومی، مستلزم وجود سازمان‌هایی است که به نظام اداری سالم و کارآمد مجهز باشند. دستگاه‌های اجرایی خدمات‌رسان و موسسات عمومی خدمات‌رسان ما اگر می‌خواهند بهینه خدمات دهند باید نظام اداری سالم و کارآمد داشته باشند. گاهی گفته می‌شود در شهرداری فساد وجود دارد. در بین عوام مردم ممکن است یک سری مسائل اتفاق بیفتد؛ ولی ممکن است گاه در واقعیت وجود داشته باشد، چون برخی قوانین و مقرراتی که مجریان آنجا اجرا می‌کنند، شفافیت ندارد؛ بنابراین تفسیر می‌کنند و خودشان از آن، برداشت‌های لازم خویش را انجام می‌دهند. به‌طور کلی می‌توان گفت: سلامت نظام اداری، محور برجسته مبارزه با فساد است. تا زمانی که نظام اداری سالم نباشد، همین فسادهایی که اتفاق می‌افتد، ادامه خواهد داشت.

### تهدیدکننده‌های سلامت نظام اداری

عوامل تهدیدکننده نظام اداری منجر به فساد می‌شود. عوامل پیدایش فساد خیلی از مواردی هستند که اگر درست انجام نشوند، موجب پیدایش فساد خواهد شد.

### عوامل اداری و مدیریتی

۱. عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیتهای اداری؛ شرح وظایف فرد مشخص نیست، پس فرد پاسخگویی مناسبی ندارد. در کلان نظام اداری هم همین اتفاق می‌افتد.

۲. عدم ثبات در مدیریت‌ها؛ فرد چون امنیت شغلی در مدیریت ندارد، نمی‌تواند برنامه‌های بلندمدت یا میان‌مدت بریزد؛ بنابراین، به برنامه‌های کوتاه‌مدت روزمره اکتفا می‌کند.

۳. اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران؛ بعد از انتصاب مدیر، علاوه بر وظایف و صلاحیتهای ذاتی آن شغل، به او وظایف دیگری هم می‌دهند. ما صلاحیت تکلیفی یا اختیاری داریم، صلاحیت تکلیفی من براساس شغل من است. من مدیرکل بودجه این دستگاه هستم، یک سری صلاحیتهای تکلیفی دارم و باید آنها را انجام دهم. یک سری صلاحیتهای اختیاری است. دستگاه یک سری اختیارات برای ما قرار می‌دهد. همین موضوع ماده ۵۲ تا ۵۳ محاسبات عمومی که رئیس دستگاه در حوزه مالی تفویض اختیار می‌کند و آن قدر این اختیارات بیش از حد است که باعث توزیع قدرت نمی‌شود؛ بلکه سبب تجمع قدرت در یک نفر می‌شود؛ پس آن یک نفر، هم ناظر و هم منظور است؛ هم کار

ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه شناخته می‌شود و برای تحقق اهداف و سیاست‌های خود به یک دستگاه اداری سالم و کارآمد نیاز دارد.

• وجه تمایز کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، نظام اداری و مدیریتی آنهاست که نمونه‌ای از شاخص‌های آن در ابتدا مطرح شد.

• بخش عمده‌ای از توسعه و پیشرفت هر کشوری وابسته به کارایی و اثربخشی مدیریت و نظام اداری آن است. چنین مطرح شد که اگر می‌خواهیم به توسعه پایدار برسیم، باید در جهت ارتقاء سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد تلاش نماییم. توسعه و پیشرفت هر کشوری به کارایی و اثربخشی نظام اداری آن بستگی دارد. نظام اداری دنیا بیشتر دو هدف عمده دارد: یک هدف، حفظ نظم عمومی و هدف دیگر، ارائه خدمات عمومی است. تمامی قوانین و مقررات در نظام اداری به این دلیل است که نظم عمومی در جامعه حفظ شود؛ دیگری، خدمات عمومی ارائه شود، مانند: خدمات شهرداری‌ها و دستگاه‌های اجرایی خدمات‌رسان.

یک سری شاخص‌ها برای خدمات داریم. خدمات عمومی باید استمرار داشته باشد، شهرداری یک روز هم نمی‌تواند تعطیل بماند و جزو خدمات عمومی است و خیلی از دستگاه‌های خدمات‌رسان مانند بیمارستان‌ها و سازمان‌های بهداشت به‌هیچ عنوان نمی‌توانند تعطیل کنند؛ پس خدمات عمومی باید استمرار داشته و تعطیل‌ناپذیر و دارای انطباق باشند؛ به این معنی که براساس نیاز روز جامعه، خدمات ارائه دهند. شاخص‌های دیگری که در نظام اداری کشور و خدمات عمومی برای حفظ نظم عمومی در جامعه ضرورت دارد به شرح زیر است:

### سلامت نظام اداری

سلامت نظام اداری وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان، قابلیت تامین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب دارند و می‌توانند انحراف از هنجارهای اداری، قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها در نظر بگیرند.

اگر این اتفاق بیفتد به این معنی است که نظام اداری ما از سلامت برخوردار است.

• سلامت نظام اداری از مسائل مهم و اساسی حکومت‌هاست؛ بنابراین، ایجاد شفافیت در قوانین و مقررات، فعالیتهای اداری، نحوه انجام و اجرای آنها از لوازم اصلی تحقق سلامت اداری است. در خیلی از مواقع، در برنامه ششم ملاحظه کرده‌اید که مثلاً برای ایثارگران، یک سری قوانین حمایتی بود که در دو نوبت این قوانین تفسیر شد. چون قوانین به اندازه کافی پایدار نبود، هر کسی یک

قوانین پیشگیرانه تنظیم کنیم. یک زمانی به دنبال این هستیم که فرد چرا دزدی می‌کند. این فرد چرا به حقوق دیگران تعدی کرده است؛ ولی بهتر است قوانینی داشته باشیم که دیگر این اتفاق نیفتد.

• نهادینه کردن قانون و پرهیز از اعمال سلیقه شخصی؛ در حکمرانی خوب، یکی از شاخص‌ها، حاکمیت قانون است. حاکمیت قانون در کشورهای توسعه‌یافته در حد بسیار مطلوبی اتفاق افتاده است.

• تدوین و اجرای نظام ارتقاء و انتصاب، به‌خصوص در سطوح مدیریتی (شایسته‌سالاری)

• تدوین و اجرای مدل شایستگی

• تدوین و اجرای نظام جبران خدمت عادلانه با تاکید بر کارمزدی به جای روزمزدی؛ به جای اینکه بگوییم فرد کارمند یک ماه کار کند، این شغل را کارسنجی می‌کنیم. فرایندها، فعالیت‌ها و مسئولیت‌های این کار انجام شود و به جای روزمزدی، به او کارمزدی پرداخت کنیم.

• تدوین و اجرای ارزیابی و ارزشیابی مناسب و هدفمند؛ نظام ارزیابی عملکرد ما مطلوب نیست. شما خودتان هم به عنوان مدیران و کارکنان نظام اداری گاهی در حوزه‌هایتان اتفاق می‌افتد که فرد برای اینکه عدد بالایی در این فرم بگیرد، یک سری کارها را مستندسازی می‌کند و از مدیر درخواست تقدیرنامه می‌کند تا بتواند قدری ارتقاء پیدا کند. در حالی که نظام ارزیابی عملکرد باید به نظام پرداخت وصل شود و ارزیابی عملکرد به شکل واقعی و عملکردی صورت گیرد. متأسفانه یکی از معایب و آسیب‌های نظام اداری کشور این مساله است.

### نیروی انسانی

توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان از طریق آموزش‌های مستمر؛ این می‌تواند نظام اداری را تسهیل کند تا به ما یاد بدهند که می‌خواهیم کارشناس سخت‌افزار شویم؛ علاوه بر دانش علمی که در دانشگاه خواندیم، یک سری مهارت‌هایی هم به ما بیاموزند؛ نه تنها مهارت حرفه‌ای آن شغل، بلکه مهارت کار گروهی، هوش هیجانی و خودکنترلی، این‌ها را به ما یاد دهند تا زمانی که کارمند دولت شدیم، به جز دانش فنی به این مهارت‌ها هم مسلط باشیم.

• نهادینه کردن مشارکت‌های کارکنان در فرایند هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و اجرا

• تشویق به نوآوری و خلاقیت فردی و گروهی کارکنان

• تاکید بر خودنظارتی

• افزایش آگاهی کارکنان در زمینه‌های کاری، پیامدهای هر اقدام و غیره.

می‌کند و هم بر کار خود نظارت می‌کند و این جزو اتفاقاتی است که ممکن است بیفتد.

۴. عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان؛

۵. چندشغله بودن مدیران؛

۶. نارسایی، پیچیدگی، تناقض و ابهام در قوانین و مقررات اداری؛

۷. عدم وجود نظام شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها؛

۸. عدم وجود نظام‌های انگیزشی مناسب و تشویق و تنبیه در ادارات.

۹. ضعف دانش و تخصص مدیران؛ یکی از عوامل اصلی تهدیدکننده سلامت نظام اداری است.

### عوامل فرهنگی و اجتماعی نظام اداری

۱. ضعف و نارسایی فرهنگی عموم مردم در مواجهه با سازمان‌های دولتی.

۲. فرهنگ کار ضعیف است و برخی از رفتارها مثل کم‌کاری در ادارات، ضد ارزش محسوب نمی‌شود. ببینید فرهنگ سازمانی تا چه حد می‌تواند در نظام اداری سالم و پیشگیری از فساد مفید باشد؛ ولی متأسفانه ما در نظام اداری و سازمان‌های اداری خود کمتر به فرهنگ‌های سازمانی اهمیت می‌دهیم.

۳. استفاده ابزاری از دین و افزایش میزان دورویی و نفاق در جامعه؛ جزو عوامل فرهنگی است که در واقع نظام اداری ما را تهدید می‌کند.

۴. عدم ارائه الگوی اخلاقی و رفتاری مناسب از سوی مدیران.

۵. انتظارات و خواسته‌های نابه‌جای ارباب‌رجوع که مشوق کارکنان در ارتکاب مفاسد اداری است؛

### عوامل نظارتی

۱. عدم کارآمدی دستگاه‌های نظارتی

۲. پراکندگی و عدم انسجام دستگاه‌های نظارتی؛ دستگاه‌های نظارتی ما از قبیل: مجلس شورای اسلامی، کمیسیون اصل ۹۰، دیوان محاسبات کشور، بازرسی کل کشور، بازرسی دستگاه‌ها، حراست دستگاه‌ها و موسسات مثل سازمان حسابرسی یا موارد دیگر.

### عوامل تسهیل‌کننده نظام اداری

اگر ما واقعا به این عوامل توجه کنیم، نظام اداری خوبی خواهیم داشت.

### قوانین و مقررات

• اصلاح قوانین و مقررات انضباطی با جهت‌گیری پیشگیرانه؛ ما به جای اینکه برویم قوانین را وضع کنیم و دزد را بگیریم، یک سری

براساس یک سری اهداف مشخصی شکل گرفته‌اند و وقتی به آن اهداف رسیدند، دستگاه‌ها حذف می‌شوند و عمر طبیعی اینها حداکثر ۷ سال است. ما چرا کارمند را سی سال استخدام می‌کنیم و بعد می‌بینیم که این دستگاه اجرایی با آمدن فناوری، کار آن کم شد و خیلی از وظایف و مأموریت‌های ما سیستمی و کم شد. ما باید کارکنان آن بخش را چه کنیم؟ سی سال هم استخدام کرده‌ایم و یک تعهد سی ساله هم به این کارمند داده‌ایم. علت اینکه این حجم مازاد نیرو در کشور ما وجود دارد، همین است. برای چه می‌خواهیم تعدیل نیرو انجام دهیم؟ به همین دلیل است که دولتمردان گفتند استخدام دائم، یعنی یک تا هفت ساله (متغیر است). گفتند که دستگاه‌های اجرایی باید در نظام اداری سالم براساس نیاز واقعی جامعه شکل بگیرد. ما اگر امروز نیازی به یک دستگاه اجرایی و موسسه‌ای نداریم، به چه دلیل باید به هزاران نفر حقوق پرداخت کنیم و خروجی خاصی نداشته باشیم.

نیروی انسانی سازمان‌ها افرادی با دانش، دارای تعهد سازمانی و با روحیه باشند. اگر نظام اداری سالم باشد، نیروهایش باید افرادی باشند که دانش فنی و مهارت‌های کار و تعهد سازمانی دارند.

- نظام‌ها و قوانین ناظر بر نظام اداری، جنبه برانگیزنده داشته باشند، نه جنبه بازدارنده.
- به ارزیابی عملکرد براساس بروندهای واقعی اهتمام ورزد - گفته شد که در نظام ارزیابی عملکرد چه معضلاتی داریم.
- هدایت و رهبری نظام اداری سالم، جنبه مشارکتی داشته و قدرت و اختیار باید توزیع شده باشد (همان عدم تمرکز اداری).
- پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیر بودن دستگاه‌ها و عملکرد آن نیز به شدت مورد توجه است؛ دستگاه باید پاسخ دهد اگر هیات وزیران مصوبه‌ای صادر کرد و این مصوبه، خسارتی را به نظام اداری یا کارکنان نظام اداری کشور وارد کرد، هیات وزیران و در راس آن، آقای رئیس‌جمهور باید پاسخگو باشد. در کشورهایی که حکمرانی خوب را پیاده کرده‌اند، این اتفاق می‌افتد؛ ولی هنوز در کشور ما اگر دولت مصوبه‌ای را مصوب می‌کند و خسارتی وارد می‌شود، کسی تاکنون پاسخگو نبوده و بازخواست هم نشده است.
- در نظامی که واقعا براساس اصول حکمرانی خوب اداره می‌شود، پاسخگویی، اصل و مطالبه‌گری مردم هم اصل است. مردم باید شما را بازخواست کنند و شما وظیفه پاسخگویی دارید. شما به نیابت از مردم در این سمت نشسته‌اید.
- شفافیت، افزایش آگاهی مردم از تصمیمات، عملکرد ساز و کارهای نظام است. شفافیت، یکی از مصادیق اصلی اصول دموکراسی و حاکمیت مطلوب است. شفافیت در عملکرد، قوانین و مقررات، مصوبات، بخشنامه‌ها و...
- از بازخوردهای مردم در اصلاح استفاده کنند.

• به کارگیری مدیران حرفه‌ای، متخصص و متعهد؛ در نظام اداری ما اگر کارمندی به مدیر بگوید: من آدم متخصص و متعهدی هستم و به من پست بدهید، گاه ما بر نمی‌تاییم و می‌گوییم که فرد، خودپسند است؛ ولی در آیات قرآن به این شکل نیست. در سوره یوسف خداوند می‌فرماید: «یوسف وقتی پیش فرعون رفت، گفت: من را خزانه‌دار مصر بگذار. فرعون گفت دلیل این حرف چیست؟ یوسف گفت: من حافظ خوب بیت‌المال هستم و علم آن را هم دارم.» می‌خواهم بگویم که در دین ما به این صورت بوده است. فرعون در اینجا نگفت که چقدر او خودپسند است؛ بلکه گفت هم آدم امین و هم فرد متخصصی است.

### عوامل موثر بر تحقق سلامت اداری

نظام کنترل و نظارت و رویکرد نظارتی باید از طریق سازمان‌های نظارتی مانند سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات، دیوان عدالت اداری و نظایر آن صورت بگیرد.

در کنترل نظارتی، ما رویکرد نظارتی داریم. رویکرد نظارتی ما جزایی و پیگیری کارکنان متخلف است یا رویکرد روان‌شناختی؟ یعنی به جای اینکه اول اتفاقات بیفتد، بعد فرد را دستگیر کنیم؛ پیشگیری کنیم که فرد سراغ تخلف و فساد نرود. عوامل فرهنگ سازمانی شامل: پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها و هنجارها است و یکی از عوامل اصلی تحقق سلامت اداری، همین فرهنگ سازمانی است که یک عامل کنترلی برای سلامت نظام اداری است.

### عوامل اداری و ساختار دولت

یکی از بسترهای سلامت نظام اداری، عدم تمرکز در مقابل تمرکز نظام اداری است. ما در تمرکز اداری خیلی از مسئولیت‌ها و اختیارات را تجمیع می‌کنیم؛ ولی در عدم تمرکز، تفویض اختیار گسترده انجام می‌دهیم و قدرت، گسترده می‌شود و در جامعه‌ای که قدرت توزیع شده باشد و ما به همدیگر نظارت داشته باشیم، هم سلامت نظام اداری حفظ می‌شود و هم فساد کمتر اتفاق می‌افتد.

### ویژگی‌های نظام اداری سالم

اگر می‌خواهیم نظام اداری ما سالم باشد، باید هم به لحاظ نظری و هم شاخص‌هایی که باید بعداً اندازه‌گیری کنیم، آنها را در نظر بگیریم.

دستگاه‌های نظام اداری براساس نیاز واقعی جامعه باید شکل گرفته باشند؛ در سال‌های قبل در خصوص استخدام‌ها شنیده‌اید که دولت پیشنهاد داده بود استخدام سی ساله اتفاق نیفتد، یا استخدام موقت باشد یکسال تا سه سال یا استخدام دائم، حداکثر ۷ سال باشد؛ دلیلی که دولت‌مردان این پیشنهاد را دادند، این بود که در کل دنیا، اگر نظام اداری را مطالعه کنید، دستگاه‌های اجرایی



رضایت مشتری را به‌عنوان اصل اولیه بپذیریم؛ کارمندی که در پشت نشسته است باید هدف اصلی او خدمت به ارباب‌رجوع باشد و هیچ کار دیگری به عهده او نیست؛ مگر اینکه مشکل ارباب‌رجوع را حل کند.

• نظام اداری سالم باید انعطاف‌پذیر باشد.

راهکارهای ارتقای سلامت نظام اداری

اکنون دولت همین راهکارهای سلامت نظام اداری را برای ارزیابی عملکرد دستگاه اندازه‌گیری می‌کند که عبارت است از:

۱. قانونگرایی؛ حاکمیت قانون که یکی از اصول حکمرانی خوب است. قانون‌گرایی می‌گوید: همه مدیران و مسئولان باید قانون را رعایت کنند. بالزاک یک جمله در مورد قوانین و مقررات دارد. فرانسه زمانی قوانینی وضع کرد که از نظر علما و اندیشمندان مناسب نبود. بالزاک گفت: قوانین فرانسه مانند تار عنکبوتی است که مگس‌های تنومند آن را پاره و از آن فرار می‌کنند و مگس‌های ضعیف در آن گرفتار می‌شوند.

قانون اگر شفافیت نداشته باشد و اگر تعدد قوانین و مقررات وجود نداشته باشد و قوانین خیلی جامع، مانع و قوی باشند؛ در آن زمان بالزاک چنین جمله‌ای را نمی‌گفت. قطعاً کشورها در وضع قوانین باید این اصول را رعایت کنند.

۲. استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین (هوشمند)؛ همین دولت الکترونیک که در کشور ما و در دنیا اتفاق می‌افتد و شما تا چند سال قبل برای کوچک‌ترین کار بانکی به بانک مراجعه می‌کردید و خیلی از ما چندین سال است که به بانک مراجعه نکرده‌ایم؛ به این دلیل که خیلی از کارهای بانکی مانند: انتقال وجه، پرداخت پول، پرداخت قبوض و... از طریق نظام الکترونیک است و هر چقدر دولت‌ها و نظام اداری هوشمند شود، فساد اداری کمتر خواهد شد.

۳. شفافیت؛ در تعریف شفافیت، یک جمله‌ای را عرض کنم. شفافیت به‌طور علمی یعنی مردم به شکل ضابطه‌مند، ساده و آسان به همه اطلاعات و داده‌ها دسترسی داشته باشند. اگر ما بخواهیم شفافیت را در کشور پیاده کنیم باید اطلاعات را در دسترس مردم قرار دهیم، اطلاعات کامل و جامعی از عملکرد، رویه‌های کاری، دستورالعمل‌ها و همه مواردی که نیاز است مردم در جریان قرار بگیرند.

۴. نظارت و کنترل داخلی؛ ما اگر بخواهیم بسنجیم اقدامات ما چقدر صحت داشته است و از آن شاخص‌های اصلی به دور نیستیم باید کنترل داخلی را هم فعال کنیم که به موازات عملکرد، این کنترل‌های داخلی صورت گیرد و هر جایی که انحرافی باشد، اعلام کند که شما از این وظیفه تخطی کرده‌اید.

۵. پاسخگویی؛ فرد باید پاسخگویی عملکرد شغلی که به‌عهده گرفته است، باشد. همه کارکنان نظام اداری از تمامی قوانین اداری و مالی، محاسباتی، استخدامی و... باید پیروی کنیم.

۷. آموزش مهارت‌آموزی و توسعه فرهنگ سازمانی، باید در جهت کسب مهارت‌های تخصصی و بالا بردن فرهنگ سازمانی تلاش شود.

۸. شایسته‌سالاری؛ باید مدل شایستگی را در نظام اداری کشور پیاده کنیم. باید انتخاب و انتصاب مدیران ما براساس نظام شایستگی اتفاق بیفتد.

۹. الگوی مصرف و بهره‌وری؛ در الگوی مصرف هم بارها در اسناد بالادستی و هم در قوانین و مقررات آمده است: «استفاده بهینه از منابع موجود».

### راهکارهای اصلاح نظام اداری

جداسازی امور مدیریتی از وابستگی‌های سیاسی؛ یکی از چالش‌های امروزی ما، «سیاست‌زدگی نظام اداری» است که در این موضوع صحبت کردیم که این دو بخش اداری و سیاسی را باید از هم جدا کنیم و نظام اداری باید براساس شایستگی‌های آن تنظیم شود، نه شایستگی‌های نظام سیاسی؛ مثلاً اگر نخبه سیاسی هستیم، در حوزه سیاسی کار کنیم؛ اگر متخصص نظام اداری هستیم در حوزه‌های تخصصی نظام اداری کار کنیم و خائن به نظام نباشیم. توجه به الگوی حکمرانی خوب؛ ما پیش‌تر از شاخص‌های حکمرانی خوب از نظر بانک جهانی نوشته‌ایم، مثل حاکمیت قانون و پاسخگویی. اگر می‌خواهیم اصلاح نظام اداری صورت گیرد باید شاخص‌های حکمرانی خوب را نگاه و در نظام اداری کشور همه این‌ها را پیاده‌سازی کنیم.

### توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری؛

استانداردسازی خدمات اداری؛ استانداردسازی خدمات اداری باید در مشاغل، مسئولیت‌ها و فرایندها صورت گیرد. ساختار سازمانی پیشنهاد می‌دهیم و یک سری پست سازمانی و تشکیلات تفصیلی هم ابلاغ می‌کنیم. از برخی دستگاه‌ها سوال کرده‌ام که این تشکیلات تفصیلی شما برای اداره کل امور مالی، ۵۰ پست پیش‌بینی کرده است، مبنای علمی این پیش‌بینی چیست؟ فرد اعلام می‌کند که پیش‌تر ۱۰۰ پست بوده، اکنون ۵۰ پست کرده و تعدیل کرده‌ام؛ بنابراین، قانون را رعایت کرده‌ام و منطقی‌سازی و چابک‌سازی ساختار و تشکیلات اداری را انجام می‌دهم. براساس چه محاسباتی متوجه شدید که تعداد پست‌ها زیاد است و باید آن را کم کرد؟ آیا این فرایندها و فعالیت‌ها و خدماتی که ارائه می‌دهید را استانداردسازی کرده‌اید؟ مبنای تشکیلات‌نویسی و طرح تفصیلی‌نویسی ماتریسی از همه این‌ها است؛ بنابراین، باید

• رضایت مشتری را به‌عنوان اصل اولیه بپذیریم؛ کارمندی که در پشت نشسته است باید هدف اصلی او خدمت به ارباب‌رجوع باشد و هیچ کار دیگری به عهده او نیست؛ مگر اینکه مشکل ارباب‌رجوع را حل کند.

• نظام اداری سالم باید انعطاف‌پذیر باشد.

راهکارهای ارتقای سلامت نظام اداری

اکنون دولت همین راهکارهای سلامت نظام اداری را برای ارزیابی عملکرد دستگاه اندازه‌گیری می‌کند که عبارت است از:

۱. قانونگرایی؛ حاکمیت قانون که یکی از اصول حکمرانی خوب است. قانون‌گرایی می‌گوید: همه مدیران و مسئولان باید قانون را رعایت کنند. بالزاک یک جمله در مورد قوانین و مقررات دارد. فرانسه زمانی قوانینی وضع کرد که از نظر علما و اندیشمندان مناسب نبود. بالزاک گفت: قوانین فرانسه مانند تار عنکبوتی است که مگس‌های تنومند آن را پاره و از آن فرار می‌کنند و مگس‌های ضعیف در آن گرفتار می‌شوند.

قانون اگر شفافیت نداشته باشد و اگر تعدد قوانین و مقررات وجود نداشته باشد و قوانین خیلی جامع، مانع و قوی باشند؛ در آن زمان بالزاک چنین جمله‌ای را نمی‌گفت. قطعاً کشورها در وضع قوانین باید این اصول را رعایت کنند.

۲. استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین (هوشمند)؛ همین دولت الکترونیک که در کشور ما و در دنیا اتفاق می‌افتد و شما تا چند سال قبل برای کوچک‌ترین کار بانکی به بانک مراجعه می‌کردید و خیلی از ما چندین سال است که به بانک مراجعه نکرده‌ایم؛ به این دلیل که خیلی از کارهای بانکی مانند: انتقال وجه، پرداخت پول، پرداخت قبوض و... از طریق نظام الکترونیک است و هر چقدر دولت‌ها و نظام اداری هوشمند شود، فساد اداری کمتر خواهد شد.

۳. شفافیت؛ در تعریف شفافیت، یک جمله‌ای را عرض کنم. شفافیت به‌طور علمی یعنی مردم به شکل ضابطه‌مند، ساده و آسان به همه اطلاعات و داده‌ها دسترسی داشته باشند. اگر ما بخواهیم شفافیت را در کشور پیاده کنیم باید اطلاعات را در دسترس مردم قرار دهیم، اطلاعات کامل و جامعی از عملکرد، رویه‌های کاری، دستورالعمل‌ها و همه مواردی که نیاز است مردم در جریان قرار بگیرند.

۴. نظارت و کنترل داخلی؛ ما اگر بخواهیم بسنجیم اقدامات ما چقدر صحت داشته است و از آن شاخص‌های اصلی به دور نیستیم باید کنترل داخلی را هم فعال کنیم که به موازات عملکرد، این کنترل‌های داخلی صورت گیرد و هر جایی که انحرافی باشد، اعلام کند که شما از این وظیفه تخطی کرده‌اید.

۵. پاسخگویی؛ فرد باید پاسخگویی عملکرد شغلی که به‌عهده گرفته است، باشد. همه کارکنان نظام اداری از تمامی قوانین اداری و مالی، محاسباتی، استخدامی و... باید پیروی کنیم.

۷. آموزش مهارت‌آموزی و توسعه فرهنگ سازمانی، باید در جهت کسب مهارت‌های تخصصی و بالا بردن فرهنگ سازمانی تلاش شود.

۸. شایسته‌سالاری؛ باید مدل شایستگی را در نظام اداری کشور پیاده کنیم. باید انتخاب و انتصاب مدیران ما براساس نظام شایستگی اتفاق بیفتد.

۹. الگوی مصرف و بهره‌وری؛ در الگوی مصرف هم بارها در اسناد بالادستی و هم در قوانین و مقررات آمده است: «استفاده بهینه از منابع موجود».

## فساد اداری

فساد اداری عبارت است از: استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری-دولتی برای نفع شخصی.

چون من می‌خواهم از موضوعی بهره‌مند شوم، دستور غیرقانونی می‌دهم و درخواست پاداش برای یک فرد می‌کنم و مبنای قانونی ندارد و مسئول مالی که می‌خواهد این کار را انجام دهد چون تفویض اختیار مواد ۵۲ و ۵۳ از من ندارد، این کار را انجام می‌دهد؛ ولی به‌طور قانونی فرد به استناد قانون ۹۵ محاسبات عمومی باید اعلام می‌کرد که این دستور شما خلاف مقررات جاری و ساری است؛ اگر من مجدد درخواستم را قید می‌کردم، ایشان دیگر مسئولیتی نداشت.

در نظام اداری هم به‌همین صورت است. ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌گوید: کارکنان باید در چارچوب وظایف و اختیاراتشان از دستورات مقام مافوق اطاعت کنند؛ ولی اگر دستور مقام مافوق خلاف قوانین و مقررات بود، ایشان باید بنویسد؛ اگر ایشان بر انجام عمل تاکید داشت، تکلیف از او ساقط است و مسئولیت از او برداشته می‌شود.

فساد اداری عبارت است از:

اقدامات ماموران دولتی که با هدف انتفاع و بهره‌برداری برای خود یا اشخاص دیگر یا در قبال دریافت مال برای خود یا اشخاص دیگر از طریق راه‌های زیر انجام می‌پذیرد:

۱. نقض قوانین، مقررات و ضوابط اداری
۲. تعبیر و تفسیر قوانین و مقررات اداری.
۳. تغییر در قوانین و ضوابط اداری؛ برخی اوقات افراد فاسد حتی ضوابط را تغییر می‌دهند.
۴. خودداری، سهل‌انگاری و کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب‌رجوع؛ اگر ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری را نگاه کنید، همه آن عناوینی که در قانون آورده شده و نقض مقررات، منشا آن همین مساله است.
۵. تسهیل یا تسریع غیرعادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران؛ در برخی اوقات، کار خیلی سریع انجام می‌شود؛ ولی بعد متوجه می‌شویم که او هم از ما درخواستی دارد.

## انواع فساد اداری

هیدن هایمر محقق آلمانی است و در این حوزه خیلی کار کرده است. او می‌گوید ما یک سری فساد اداری داریم. فساد اداری سیاه یعنی اینکه نه نخبگان سیاسی و اداری و نه توده مردم این را قبول دارند. مانند اینکه سازمان آتش‌نشانی برای ایمنی ساختمان‌ها مجوز می‌دهد؛ اگر بدون ارزیابی به ساختمان مجوز دهد جزو فساد سیاه است. چون می‌گوید نه مردم و نه نخبگان

استانداردسازی در خدماتی که به دستگاه‌های اداری ارائه می‌دهند، صورت گیرد. در جلسه‌ای که در خدمت ریاست سازمان ملی استاندارد بودیم، در آن جلسه عرض کردم که برای استانداردسازی نیروی انسانی کشور چه کاری کرده‌اید؟ به‌عنوان سازمانی که متولی استانداردسازی تمامی منابع، چه فیزیکی، انسانی، مالی و... هستید، استانداردهایی را تعریف کنید. به‌طور مثال، برای باجه بانکی کارمند استخدام کنم. استاندارد این شغل به استثنای مدرک تحصیلی، مهارت و... چیست؟ آیا فردی را استخدام کنیم که قد او بلند است و وقتی ارباب‌رجوع مراجعه می‌کند، به‌خاطر قد بلندش امکان ارتباط با مشتری را نداشته باشد یا فردی که قد او کوتاه است و اگر پشت باجه بنشیند، ارباب‌رجوع ایشان را نمی‌بیند؟ یا فردی که خیلی چاق یا خیلی لاغر است و برخی از مشاغل ممکن است نیاز به فردی داشته باشد که بدن درشتی داشته باشد، مثلاً نگهبان بانک یا محافظ یک فرد باشد. همه منابع باید استانداردسازی شود که منابع انسانی هم جزئی از این‌ها است.

کاهش نقش دولت و نهادهای حاکمیتی در اقتصاد و کوچک‌سازی آن؛ پیرو اصل ۴۴ قانون اساسی و مواد ۱۳ و ۲۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، تصدی‌ها باید واگذار شود و دولت باید اعمال حاکمیت کند و تصدی را به بخش خصوصی واگذار کند.

تدوین قانون پاسخگویی عمومی در نظام اداری؛ یکی از ضروریاتی است که باید در نظام اداری ما صورت گیرد و این قانون باید تدوین شود. هر فردی مسئول پاسخگویی عملکرد خود باید باشد. از روسای قوا تا آحاد مردمی که باید پاسخگویی عملکردشان باشند. تقویت آموزه‌های اخلاقی و دینی در نظام اداری کشور؛ یکی از تهدیدهای جدی نظام اداری این است که اخلاق کمرنگ شده و جالب است در گزارش ۲۰۳۰ آمده است که دین دچار تغییرات زیادی می‌شود. ما براساس شریعت می‌گوییم که عمر دست خدا است و خداوند خیلی از علوم را قبل از اینکه حضرت آدم به این کره خاکی بیاید به او یاد داده است،

## فساد

فساد به معنای شکستن است؛ وقتی فساد اتفاق می‌افتد، یا قانون می‌شکند یا اخلاقیات می‌شکند؛ همه این‌ها زمینه‌هایی هستند که ما تحت عنوان فساد می‌شناسیم.

در فرهنگ لغت آکسفورد، فساد یعنی بو گرفتن جسد، اخلاق بد، از بین رفتن شرف، آبرو، حقیقت و هر صفت نیک دیگر؛ تلفظ درست کلمه «فساد» است.

در فرهنگ وبستر، فساد: پاداشی نامشروع است که برای وادار کردن فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه تخصیص داده شده، پرداخت می‌شود.



سیاسی آن را قبول دارند.

فساد اداری خاکستری این محقق می‌گوید: این نوعی از فساد است که نخبگان سیاسی از کنار آن می‌گذرند و برای آنها زیاد تفاوتی ندارد؛ ولی برای توده مردم مهم است که این اتفاق بیفتد. ممکن است قوانینی نقض شود و مردم هم دچار مشکل شوند.

فساد اداری سفید یا منسوخ ممکن است یک سری قوانین در نظام اداری باشد که زیاد به کار نمی‌آید. این مقررات را اگر کسی اجرا نکند یا زیر پا بگذارد، نه توده مردم و نه نخبگان سیاسی ناراحت نمی‌شوند.

تقسیم‌بندی دیگر برای فساد:

- فساد اداری خرد مانند رشوه‌گیری
- فساد اداری کلان، مقامات سیاسی کلان این‌ها را مرتکب می‌شوند.
- فساد فعال یا منفعل.

### قوانین و مقررات مرتبط با حوزه سلامت اداری و مقابله با فساد

این‌ها قوانین و مقرراتی است که در سلامت اداری و مقابله با فساد و صیانت از حقوق مردم خیلی مهم است:

۱. قانون مجازات اعمال نفوذ برخلاف حق و مقررات قانونی مصوب ۱۳۱۵ (بحث پارتی‌بازی)
۲. لایحه قانونی راجع به منع مداخله وزرا، نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی مصوب ۱۳۳۷
۳. قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ (یک بار کارمندی از سازمانی شکایت کرده بود و وکیل او به ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی استناد کرده بود که این قانون می‌گوید که اگر شخصی حقیقی یا حقوقی کاری کند که خسارتی مادی یا جسمانی یا روحی به حیثیت، آبرو و یا ... وارد کند، شخصاً مسئول جبران این خسارت است، میزان خسارت یا نوع جبران خسارت را دادگاه مشخص می‌کند. اکثر ما مدیران یا کارکنان در نظام اداری شاید این قوانین را مطالعه نکرده‌ایم که آیا قانون ماده ۱ و ۱۱ مسئولیت مدنی صرفاً برای کارکنان دولت است؟ (بهتر است مطالعه کنیم که بعدها اگر نیاز شد از آن استفاده کنیم).
۴. قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸ (ماده واحده‌ای است برای جایی که کارکنان دولت یا معامله‌کننده تبانی می‌کنند).
۵. قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۱۳۵۳؛ می‌گوید: در نامه‌های اداری محرمانه، خیلی محرمانه، سری، به‌طور کلی سری را به چه شکل باید با اینها رفتار شود. آیا نامه به کلی سری را من می‌توانم به یک مدیر کل بفرستم؟

آیا می‌توانم نامه سری را به یک کارشناس بفرستم، نامه سری یا به‌طور کلی سری را کجا و چند سال نگهداری کنم؟ این‌ها در نظام اداری خیلی مهم است و موجب تهدید سلامت نظام اداری می‌شود.

۶. فرمان هشت ماده‌ای حضرت امام خمینی (ره) خطاب به قوه قضائیه و همه ارگان‌های اجرایی سال ۱۳۶۱

۷. فرمان هشت ماده‌ای مقام معظم رهبری، ابلاغیه مورخ ۱۳۸۰ و تشکیل ستاد هماهنگی مبارزه با مفاصد اقتصادی

۸. قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۴

۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصول سوم، چهل و نهم و صد و چهل و یکم مصوب ۱۳۶۸ (در ابتدا گفته شد)

۱۰. قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۲ (ماده ۸ بیان شد)

۱۱. قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ (اصل ۱۴۱ قانون اساسی)

۱۲. برنامه هفتم نقشه راه اصلاح نظام اداری «تحت عنوان صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری» موضوع بخشنامه مورخ هفدهم تیرماه ۱۳۹۳ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (در دولت قبلی اتفاق افتاد و یک بحثی از آن مربوط به تیرماه ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ بود و بخش دوم از ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹ بود که برنامه هفتم آن، صیانت از حقوق شهروندی در نظام اداری بود. حقوق شهروندی براساس اصول قانون اساسی ابلاغ شد. حقوق شهروندی در نظام اداری هم ابلاغ شد و یک سری تکالیفی برای دستگاه‌ها و همه شهروندان مشخص کرد).

۱۳. دستورالعمل نظارت و پیگیری حقوق عامه ابلاغیه مورخ سوم بهمن ماه ۱۳۹۷ ریاست محترم قوه قضائیه

۱۴. قانون مدیریت خدمات کشوری ماده ۹۲-۹۰ (در این قوانین گفته می‌شود که اخذ هرگونه هدیه، مشاوره و ... به جز در دستگاه خود برای کارمند ممنوع است. نحوه مجازات آنها هم بیان شده است).

۱۵. سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه و لایحه برنامه هفتم توسعه

امیدوارم ان‌شالله در جلسات بعدی، این قوانین را موشکافی کنیم و مواد قانونی آن را تک به تک صحبت کنیم که این خسارت به حقوق مردم که باعث عدم سلامت نظام اداری می‌شود از چه جنبه‌هایی از این قانون ممکن است اتفاق بیفتد.

اصول دوازده‌گانه حاکم بر نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی ریاست محترم جمهوری مورخ بیست و چهارم شهریور ماه ۱۴۰۰

این اصول دوازده‌گانه باید مانیفست نظام اداری باشد. انتظار می‌دهند.

۷. دولت الکترونیک: بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات به‌ویژه تکمیل و استقرار دولت الکترونیک و به حداقل رساندن رویارویی حضوری. خدمت‌دهنده و خدمت‌گیرنده و ایجاد پنجره واحد خدمات دولتی و شکل‌دهی دولت هوشمند با لحاظ کردن تعاملات آن با دیگر بخش‌ها

۸. توسعه رویکرد زنجیره ارزش و زنجیره‌های تامین: با هدف کوتاه‌کردن فاصله بین تولیدکننده و مصرف‌کننده واقعی و اصلاح نظام قیمت‌گذاری کالاها و خدمات عمومی؛ ساده‌ترین آن، بحث دلالی در میوه است. به‌طور مثال، فردی که محصول باغ خود را مستقیم و در ماشین می‌فروشد، این زنجیره را قطع کرده است؛ به این دلیل که دلال، قیمت تمام‌شده را بالا می‌برد و به این روش، خود تولیدکننده مستقیم سود می‌برد.

۹. حمایت از فعالیت سالم: احترام گذاشتن به ثروت‌آفرینان و فعالان اقتصادی سالم

۱۰. تقویت اشراف بر امور: یکپارچه‌سازی اطلاعات در نظام مالی و اقتصادی کشور و بهره‌گیری از روش‌های نوین تحلیل داده‌ها برای افزایش توان پیش‌بینی و پیش‌گیری.

۱۱. نظارت موثر و کارآمد: بهره‌گیری از فناوری‌های یکپارچه، برخط و هوشمند برای افزایش اثربخشی نظارت‌ها و حذف بسترهای فسادزا و طراحی ساز و کارهای حساس و هوشمند در برابر عدم فعل‌های مقام‌ها و کارکنان دولت که زمینه‌ساز بروز فساد است.

۱۲. برخورد قاطع، دقیق و موثر: بازدارندگی و جلوگیری از تمایل افراد به فساد و بازنگری در فرآیندهای رسیدگی و مجازات با رویکرد سرعت، دقت و قاطعیت در مقابله با فساد

ان‌شالله روزی برسد که در کشور ما که مزین به نام امام زمان (عج) است، نظام اداری سالمی داشته باشیم؛ عاری از هرگونه تخلف و فساد و نظام اداری پاک که ان‌شالله در رتبه‌های بین‌المللی، یک روزی اسم ایران را به‌عنوان پاک‌ترین و سفیدترین کشور رقم بزنند.

۱. شفاف‌سازی: تولید و ارائه اطلاعات صحیح، دقیق، به‌موقع و مرتبط به مراجع ذیصلاح و مردم

۲. مدیریت تعارض؛ ممکن است در سازمانی اتفاق بیفتد فردی را مسئول رسیدگی به شکایات دندان‌پزشکان می‌گذاریم. خود فردی که مسئول گذشته‌ایم دندان‌پزشک است و این تعارض منافع ایجاد می‌شود.

۳. فرهنگ‌سازی و نظارت همگانی: نهادینه کردن فسادستیزی، رشد فرهنگ پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، بهره‌گیری از ظرفیت رسانه‌ها در مبارزه با فساد و جلوگیری از عملیات روانی مخرب در جامعه و تقویت حساسیت عمومی با به مشارکت طلبیدن مردم و توسعه زیرساخت‌های حمایتی از افشاکنندگان فساد و فراهم کردن زمینه‌های نظارت همگانی

۴. متناسب‌سازی ساختار و تشکیلات دولت: جلوگیری از رشد نامتوازن اندازه دولت و کاهش پیچیدگی ساختارها و فرآیندهای اداری، افزایش کارآمدی و اثربخشی نظام اداری و تقویت نقش هدایتی، حمایتی و نظارتی دولت

۵. شایسته‌گزینی: استقرار نظام شایسته‌گزینی و انتصاب مدیران کارآمد، فسادستیز و انقلابی در لایه‌ها و سطوح مختلف نظام اداری

۶. سهولت فرایندها: بازنگری در نظام مجوزها و استعلام‌های دولتی با رویکرد حداقل‌سازی لزوم صدور مجوزها و شفاف‌سازی فرایندها؛ بحث همین پنجره واحد که سال‌ها است در مورد آن بحث می‌شود. در شهرداری در یکی از ایالت‌های ژاپن، ۹۰٪ خدماتی که شما از وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌ها در ایران می‌گیرید، فقط در شهرداری ارائه می‌شود؛ به‌طور مثال، فرزند که متولد می‌شود در همان‌جا شناسنامه صادر می‌شود و هدیه تولد و ...