

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی) تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۰۱۱۲ رده بندی کنگره: ب ۵۶/۲۴۷۰

پیشگیری از فساد اداری با رویکردهای ساختاری و تقویت

مؤلفه های سلامت اداری (با تاکید بر ساختار گمرکات ایران)

دکتر روح اله ملکی^۱

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک

فاطمه خانه بابایی

دانشجوی رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول

چکیده

حکمرانی خوب و تحقق مقبولیت عمومی حکمرانی مستلزم اداره مطلوب امور با تحقق سلامت اداری و اجتناب از فساد اداری ست. سلامت اداری همواره از زیرساخت های توسعه محسوب می شود. کجروی و فساد اداری در دسته ی پدیده هایی قرار می گیرند که توسعه جوامع متعدد را تحت تاثیرشان قرار داده و در صورت اشاعه آن، کلیه پیکره ی جامعه بشری را به فساد می کشد. پس مبارزه و مقابله با آن بایستی سرمشق تمامی امور واقع شود و کاملاً جدی و پایدار ادامه پیدا کند. علل و عوامل گوناگونی به نوعی می تواند در ظهور و اشاعه کجروی و فساد اداری نقش حائز اهمیتی داشته باشند. بر اساس عوامل مذکور می توان چاره هایی را شناسایی کرد و مورد بررسی قرار داد که تاثیر بسیار زیادی در کاهش و حذف کجروی ها و فساد اداری در سازمان ها داشته باشند. اهتمام پژوهش حاضر تاکید بر رویکردها و تدابیر پیشگیرانه به منظور تحقق سلامت اداری در گمرک ایران است که به روش توصیفی - تحلیلی

^۱نویسنده مسئول

می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که مؤلفه‌های تحقق سلامت اداری در گمرک ایران توانمندسازی کارکنان، فناوری اطلاعات، شفاف سازی مالی، ارتقا امنیت و نظارت و قانون مداری می‌باشد و تدابیر پیشگیرانه در این زمینه ایجاد سیاست‌های موثر در راستای شناسایی فساد و شناسایی خلاها و کاستی‌ها در این زمینه می‌باشد. پیامدهای ایجاد سلامت اداری در گمرک شامل تصمیم‌گیری درست، ارائه خدمات کارآمد و اثربخش و تعهد کاری است.

واژگان کلیدی: سلامت اداری، فساد اداری، تدابیر پیشگیرانه، گمرک، حقوق ایران



مقدمه

در ابتدای این مقاله لازم است اهداف و سوالات مطروحه در رابطه با موضوع مقاله را ذکر کرد:

• اهداف اصلی

- پیشگیری از فساد اداری
- تحقق سلامت اداری در گمرکات

• اهداف فرعی

- ارائه مطلوب خدمات عمومی
- تحقق حقوق شهروندی
- رضایت مندی شهروندان

• سوال اصلی

راههای پیشگیری از فساد اداری با رویکردهای ساختاری در ساختار گمرکات کدامند؟

• سوالات فرعی

فساد اداری چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟

عوامل ساختاری فساد اداری در گمرکات کدامند؟

در لغت‌نامه دهخدا گمرک به معنای باژ و باج و مکس آورده شده است (دهخدا، ۱۳۸۰: ۳۸۷). لغت گمرک بر اساس مشهور از ریشه یونانی کوم مرکس و یا کومرکی و به مفهوم حقوقی بوده که بر کالا و



مال التجاره تعلق می گیرد. لغت گمرک که معادل آن در زبان انگلیسی کاستوم و در زبان فارسی داوون است تحت عنوان مرزبان اقتصادی کشور سازمانی بوده دولتی مسئول اجرای قانون گمرک و وصول حقوق و عوارض ورودی و صدوری و نیز مسئول نظارت بر ورود و خروج کالا و مسافر از مبادی ورودی و خروجی کشور تحت رویه های گمرکی واردات و ترانزیت و صادرات و همانند آن است (یوسفی، ۱۳۹۵: ۸۹).

از نظر ساختاری، گمرک به عنوان یک سازمان دولتی مسئول اجرای قوانین گمرکی و اخذ حقوق و عوارض ورودی (واردات) و خروجی (صادرات) و مسئول اجرای سایر قوانین و مقررات مربوط به واردات، ترانزیت و صادرات کالاها است. رشد روز افزون و مستمر تجارت خارجی و اهمیت بسزای مدیریت مبادلات کشورها همانند یکی از علل و عوامل مهم در زنجیره تجارت بین الملل است. بدین ترتیب نقش گمرک در نظام اقتصادی کشورها بسیار مهم است و مد نظر سیاستگذاران اقتصادی می باشد لذا با در نظر گرفتن تغییرات وسیع در تجارت جهانی و به کارگیری اطلاعات در راستای بهبود نظام گمرکی کشور یکی از مسائل مهمی می باشد که در سال های اخیر مد نظر پژوهشگران قرار گرفته است که در بهبود سلامت اداری آن نقش حائز اهمیتی دارد.

از دیدگاه حقوق اداری، ارتقاء سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد ضروری ترین کارکردهای نظام حکومتی پایدار و مهم ترین پایه های استحکام آن در نظر گرفته می شود. بدین ترتیب دولت ها با سلسله ساختارها و گرایشات فلسفی و ایدئولوژیک متعدد به جهت بقای نظامی که بر مبنای آن مشروعیت پیدا کرده اند همواره ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد را سرمشق برنامه های شان جای داده اند به دلیل آنکه پیشرفت و اعتلای خود را به آن مدیون می باشند. جامعه شناسان و همچنین روانشناسان اجتماعی اعتقاد دارند در جامعه ای که احساس ظلم و اجحاف و تبعیض و رویه های مذبومگی از این دست در بین مردم ترویج پیدا کند جامعه مذکور توسعه پیدا نمی کند و نظام حاکم بر آن با بحران مقبولیت روبرو می شود. در این گونه شرایط عموم مردم تمایلی به مساعدت و همکاری با دولت ها پیدا نمی کنند.

به طور نمونه کارمندان گمرکات ملیک - میرجاوه - کوهک - سریک - پارسیان - دیلم - شلمچه ... حقوق و مزایایی به طور تقریبی همتراز با استان‌های تهران و اصفهان و تبریز و شهرهای با امکانات بیشتر و بهتر دارند. بنابراین نوع نگرش در میزان پرداختی کار به واسطه مدیران سطوح بالای سازمان



نظارت بر عملکرد کارمندان را بسیار سخت و عوامل نظارتی و قضایی را ملزم به عدول از شرح وظایف شان خواهد نمود (متحدیان، ۱۳۹۹: ۴۰۵).

با این وجود فساد در درون دولت و به واسطه دولت ایجاد می شود و چنانچه روند مذکور به طور مداوم انجام بپذیرد، فساد در ساختارهای اداری و دولتی نهادینه می گردد. در هر صورت شرایط کار در دستگاه های دولتی به صورت عام و در گمرکات سرتاسر جهان به نحو خاص به این شکل بوده که در یک سوی کار یا خدمات انجام شده به واسطه دولت یا عوامل دولت واقع شده و سوی دیگر نیز ارباب رجوع که صاحب پول به منظور سودآوری کلان می باشد، قرار دارد.

هرچند در بسیاری از مواقع، تخلفات با اذن و رضایت هر دو طرف صورت می پذیرد و اما در برخی مواقع کارتل ها و مافیای اقتصادی و سیاسی و مالی با به کارگیری عوامل فشار اقتصادی و منطقه ای و محلی و استانی شرایط را برای بسیاری از کارمندان ستادی و یا عملیاتی دشوار می نمایند و آنها را ملزم به همکاری می کنند (ایزد پناه، ۱۳۹۵: ۸۱).

در چنین شرایطی، وضعیت برای سوء استفاده و ایجاد فساد فردی و سازمان یافته مهیا می گردد و امکان وقوع جرایم در برابر تبانی در ورود و خروج کالای قاچاق با رشوه دادن و یا رشوه گرفتن ایجاد می شود. در اینجا می بایست در نظر گرفت که مشخص کردن وقوع هر نوع تخلف یا جرم برای مراجع نظارتی، امر سختی نبوده و می توان بر مبنای درجه و اهمیت کار، میزان وقوع تخلف و یا تبانی را مورد سنجش قرار داد. با این وجود گاهی نیز تخلفاتی از کارمندان بخش فنی یا امور گمرکی با وجود نظارت قوی خارجی و داخلی صورت می پذیرد که شرایط کارمند در محیط اداره و یا وضعیت معیشت و مالی او را تغییر می دهد (اربابی و پناهی، ۱۳۹۴: ۱۴).

بر اساس تعریفی که بانک جهانی مطرح نمود، فساد اداری به استفاده غیر مناسب از اختیار و قدرت بخشی دولتی برای منافع شخصی و یا خصوصی کارکنان تعبیر گردیده است. تعریف فوق، مورد توافق عمومی در سرتاسر جهان قرار گرفت و ضمناً مفروض شد که تازمانی که مجموعه از قوانین و ضوابط مدون اداری موجود بوده و چهارچوب فعالیت های مجاز اداری را مشخص می سازند، هر نوع رفتار اداری



که با قوانین فوق مغایر باشد و در آن انتفاع شخصی مطرح باشد، فساد اداری به شمار می‌آید (محمودی، ۱۳۹۷: ۷۴۸).

در تحقق فساد اداری زمینه‌هایی وجود دارد که پیشگیری از فساد اداری و تحقق سلامت اداری مستلزم رفع این زمینه‌های موجد فساد یا فسادزاست. فساد اداری توسط نگرش و الگوهای رفتاری مربوط به هم به وجود می‌آید که نه تنها می‌تواند از سلسله ساختار ملی نشأت بگیرد که ناشی از سلسله ساختار اجتماعی است. به بیانی دقیق‌تر: فساد اداری به واسطه نگرش‌های فرهنگی مخرب و الگوهای رفتاری که عمیقاً در قلب کارگزاران خدمات عمومی و ارباب رجوع ریشه دوانده است، نشأت می‌گیرد (محمد نبی، ۱۴۰۰: ۱۵۰). در تعریف قانونی از فساد اداری که به واسطه تبویلد مطرح شد این نوع فساد عبارت می‌باشد از: استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی به جهت نفع و سود شخصی.

این چنین تعریفی زمانی جامعیت به خود می‌گیرد که در وهله نخست قوانین اداری به شکل واضح و منصفانه و فراگیر باشد و همچنین برای تمامی فعالیت‌های اداری و دولتی، ضوابط درست و دقیق معرفی شود. بدین ترتیب فساد اداری ۴ گروه از اقدامات در رابطه با فعالیت‌های دولت را در برمی‌گیرد که به شرح ذیل است:

° اقدامات شخص خصوصی در راستای جلب همکاری یک فرد شاغل در دولت.

° اقدامات افراد شاغل در داخل دولت به جهت اخذ پول کالا و یا خدمات با ارزشی از اشخاص حقوقی.

° خودداری و یا کندکاری یک مسئول دولتی در انجام دادن تکالیف و وظایف قانونی در برابر ارباب رجوع با هدف اخذ پول کالا و یا خدمات از آنها.

° اقدامات دولت در داخل با هدف جلب منافع نقدی و غیر نقدی برای خود و اطرافیان و دوستان به واسطه نقض و یا تغییر قوانین. (حبیبی، ۱۳۹۵: ۱۸).



بند اول: ضرورت های هنجاری و ساختاری تحقق سلامت اداری در کمرگ

تحقق سلامت اداری مستلزم پیش بینی هنجارها و وضع ضوابط و مقرراتی است که ماهیتا ضمن پیشگیری از فساد اداری، سلامت اداری را تامین و به بهبود امور منجر گردد. در ادامه به عوامل تحقق سلامت اداری در کمرگ جمهوری اسلامی ایران پرداخته می شود.

۱- حذف سوءاستفاده از اختیارات

کاربرد معیارهای شفاف - ثابت و منسجم در تفسیر و اجرا نمودن ضوابط، امری مهم در جهت ایجاد یک محیط اداری بدور از فساد است. بررسی های اخیر مربوط به موضوعات قضائی و حقوقی در سطح جهانی حاکی از آنست که نبود معیارهای فوق در بین مقامات اداری یا عدم کاربرد معیارهای موجود جمعا با موضوع سوءاستفاده از اختیارات مرتبط هستند (لطفی، ۱۳۹۷: ۳۲).

این حقیقت، به شکل یکسان در خصوص تشکیلات مالیاتی - شهرداری ها - ادارات کمرگی مصداق داشته است. لذا، بررسی مصادیق به شکلی می تواند در استخراج و تعمیم شاخصهای عینی عملکردهای آمیخته با فساد کمک شایانی نماید. سازوکارهای مرسوم برای این عمل دربرگیرنده ی انتشار کتابچه های فرآیندی و بررسی نهادی غیرجانبدارانه تصمیم سازی توسط مقامات اداری است (لطفی، ۱۳۹۷: ۴۵).

۲- کاهش پیچیدگی های فرآیندی

مناسب ترین اقدامات مبارزه با پدیده ی فساد نشان گر نیاز به کاهش پیچیدگی های فرآیندهای اداری و حوزه ی اختیارات از رهگذر مهندسی دوباره فرآیندها در ارائه خدمات است (کاشانی، ۱۳۹۵: ۳۴). محقق شدن این امر حائز اهمیت بایستی بر کنترل کیفیت معیارها بر مبنای شاخصهای عینی - کاهش زمان انجام فرآیندها - معین نمودن سلسله ساختارهای متولی انجام یک عمل مشخص باشد.

خدمات حائز اهمیت بایستی بواسطه ی برگزاری کارگاه های ویژه تصریح گردند و در این کارگاه ها علل و عوامل حکومتی - اجتماعی به تبادل اطلاعات در رابطه با معضلات جاری بپردازند (فلاح، ۱۳۹۴: ۹۷). از



طرفی نیز، مشخص نمودن معیارها می‌بایست در روند کارگاه‌های فوق، بررسی شود که شامل همکاری عموم مردم و عوامل حکومتی در پیشبرد برنامه اصلاحات می‌باشد.

زمانی که خدمات موردنظر به منظور اقدامی معین ارائه می‌گردند؛ لازم است پیچیدگی‌های فرایندهای اداری و تغییر پذیری و تعدد آن‌ها برای هر کدام از فرایندها، حائز اهمیت تلقی گردند. لذا، توجه داشتن به پیچیدگی‌های فرایندهای اداری و نیز کاهش سطح تنوع عدم پایداریها به شکلی قادر بوده تا از رهگذر حذف مراحل و بخش‌های اداری و استفاده از سازوکارهای کنترل کیفیت در ارائه خدمات تحقق پیدا کند (رشیدی، ۱۳۹۹: ۳۴).

۳- شفافیت در تخصیص منابع عمومی

استفاده نمودن از نظامات بودجه‌بندی و نیز حسابرسی منسجم و کارآمد با قابلیت دسترسی مداوم برای بازرسان درون سازمانی و برون سازمانی - امری بسیار مهم و حیاتی در راستای بالا بردن شفافیت و متعاقب آن، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری محسوب می‌گردند (دادگر و معصومی‌نیا، ۱۳۹۲: ۷۶).

این نظامات هماهنگ، می‌بایست تمامی بخش‌های بودجه‌های شهری و اداری و نقل و انتقالات مالی خارج از بودجه را در سطح‌های عملیاتی و غیر عملیاتی، مورد پوشش قرار بدهد. در این چهارچوب سیاست‌های عمومی بایستی در جهت به حداقل رساندن تفاوت‌های میان بودجه مصوب پارلمان و بودجه‌های اجرایی طراحی گردند و ساز و کارهای تنبیهی هم بایستی برای تجاوز از نرخ‌های از قبل معین شده اجرایی شوند (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴).

هزینه‌های خارج از بودجه و نادیده انگاشتن قانون بودجه می‌بایست به واسطه گزارشات دوره‌ای مربوط به امور مالی، تذکر داده شوند. در سطح‌های منطقه‌ای و محلی، مصرف دلخواهانه اعتبارات مشارکتی و به طور عمده واگذاری اعتبارات مذکور به واسطه حکومت مرکزی به واحدهای محلی بدون هیچ نوع معیار و اصول معین، در مجموع، با عملکردهای مبتنی بر حامی پروری همراه بوده که در سطح‌های محلی، پدیده‌ی فساد را تغذیه می‌نماید (لطفی، ۱۳۹۷: ۱۴۹).



باید افزود که نبود فرایندهای استاندارد در مدیریت بودجه‌بندی‌های شهری، در مجموع شهرداران را توانا نموده است تا به تصویب بودجه مبادرت ورزند و به دور از کنترل اجتماعی به سود متحدین سیاسی خود عمل کنند (مقدم، ۱۳۹۰: ۲۶). پنهانکاری و عملکردهای غیر قابل توجیه، اکثراً نشأت گرفته از نبود اصول و قواعد راهنما در مشخص کردن و تخصیص بودجه است که به بیشترین انحرافات در امر بودجه منتج می‌گردد. در سطح ملی در جهت کاستن گزینه‌های تصمیم‌گیری مجاز در یک سیستم فرضی اصول و قواعد بودجه‌بندی، حکومت‌ها بایستی اقدام به تقویت ضمانت اجرای قوانین مدیریت نهادهای داخلی نمایند. در این چهارچوب، لازم به نظر می‌آید که معیارهای یکپارچه‌ای به جهت صلاحیت تصمیم‌گیری در تخصیص منابع بودجه در سطوح ملی، محلی و مدیریت منابع انسانی، معین گردند (۶۵: ۲۰۱۶، lin).

۴- ایجاد انگیزه در کارمندان

اقدام ضروری دیگر برای پیشگیری از پدیده‌ی فساد، ایجاد انگیزه در کارمندان می‌باشد. عمل مذکور در جایی که حقوق کارمندان بخش عمومی، پایین بوده و فساد به عنوان راهکاری به جهت سامان بخشیدن به زندگی فردی مورد شناسایی قرار می‌گیرد، نتایج بسیار مهمی را در پی داشته است (نوری، ۱۳۹۷: ۱۰۱). در هر حال در این فضای، نخستین اقدام باید، بالا بردن حقوق کارمندان تا حد توانایی تامین یک زندگی مناسب باشد.

زمانی که دولت قادر نباشد حقوق مناسبی را پرداخت کند امکان دارد نه تنها کارمندان را به تامین زندگی خود به واسطه پدیده فساد ملزم سازد بلکه توجیه اخلاقی برای این چنین پدیده شومی را مهیا می‌سازد. هنگامی که یک منشی در اداره‌ای حقوق مکفی نمی‌گیرد در مجموع در بسیاری از مواقع، اقدام به غیبت کرده، در ساعت‌های کاری خود تقلب می‌نماید و به دزدی یا رشوه می‌پردازد (مهدوی، ۱۳۹۹: ۴۵).

هنگامی که رئیس اداره‌ای که در فرایند تصمیم‌سازی نقش حائز اهمیتی داشته، حقوقی برابر با منشی شرکت و یا کارگر یدی اخذ می‌نماید در چنین شرایطی، فرصت برای ارتکاب عمل فاسد مهیا می‌گردد. زمانی که دولت از پرداختن حقوقی متناسب با مسئولیت اداری محول شده به فرد کارمند، خودداری ورزد، این تصور به وجود می‌آید که کار ویژه حکومتی، ارزش احترام نداشته و یک امر تخصصی به شمار نمی‌آید و هر فردی قادر است آن را به انجام برساند.



11



۶- فرایندهای گزارش دهی داخلی

نهادهای واجد برنامه‌های ایجاد درستکاری و صداقت، در مجموع دارای فرایندهای پیشرفته مبارزه با تخلف و عوامل پیچیده نظارت، بوده‌اند. تنها در جایی که تعهدات روشن و واضح و فرایندهایی برای گزارش نقض قوانین موجود بوده این احتمال وجود دارد که مورد احترام واقع گردند. در جایی که این چنین قواعد و اصولی از جانب مدیر مورد رعایت و اجرا قرلر بگیرد، آن قواعد می‌تواند کارآمدی داشته و کارمندان را از عدم پیروی و خودسری یا قضاوت شخصی باز بدارد (رحیمی، ۱۳۹۵: ۸۴).

لذا هر سازمانی قادر است سازوکارهای متناسب با فرهنگ سازمانی خود را اتخاذ کند. کارمندان امکان دارد نیاز داشته تا در سطح مشخص و معینی، به یک ناظر گزارش بدهند. این احتمال وجود دارد ضرورت پیدا کند که در تمامی سازمان‌ها یک مقام اخلاقی به کار گرفته شود به شکلی که مصادیق مرجوعی را در زمانی که ناظر تحت عنوان نخستین گیرنده رسمی گزارش‌ها در مظان اتهام واقع شود اخذ نماید.

چنین ساز و کارهایی می‌بایست نیازمند ایجاد یک نظام ثبت دائمی گزارشات به واسطه گیرنده باشد، تا مسئولیت پذیری و نظارت‌های بعدی بتواند به جریان درآید. لذا انتقال اطلاعات به تشکیلات نظارت می‌بایست به صورت شفاف و مبتنی بر معیارهای روشنی باشد که بر مبنای آن، یک اتهام برای رسیدگی به تشکیلات قضایی ارجاع می‌گردد (دادگر و معصومی‌نیا، ۱۳۹۲: ۱۸).

بدین ترتیب هر کارمندی که از سو عملکرد و تخلفات شغلی کارمندان دیگر مطلع گردد می‌بایست متعهد باشد که آن را فوراً به مقامات صالح گزارش بدهد. نظام گزارش دهی و هشداردهی بایستی به صورت نهادینه قرار بگیرد و وجه بد آن از بین رود و نیز تضمینات حفاظتی کافی برای فردی که این چنین عملی را به انجام می‌رساند، مهیا گردد (عبدالهی، ۱۳۹۴: ۴۹).

۷- سلب صلاحیت

اقدامات مشکوک مقامات اداری درگیر در فرایندهای تصمیم گیری، می‌بایست به واسطه هیات بی‌طرف و منصف، رسیدگی شود. چنانچه قواعد کلی درستی برای ارزیابی برخورد منافع و سلب



نرم با هدف تضمین عمل کارمندان دستگاه اجرایی در چهارچوب همین کدها باشد. بدین ترتیب کدهای فوق می بایست در برگزیده قواعدی باشد که فرمانبرداری کارمندان را تشویق و توضیح دهد و نیز مشخص کننده جریمه های منطقی در مصادیق نقض آن قواعد باشد. بنابراین رفتارها و اقدامات مثال زدنی کارمندان بایستی تشویق شوند و ضرورت دارد تا مدیران در تمامی دوره ها رهبر معنوی برای خود مهیا سازند. کارمندان می بایست منظم و قاعده مند در رابطه با صداقت و هر آنچه که انجام آن تابعیت همکارانش را تضمین می سازد آموزش ببینند. فشار و نظارت های همکاران می بایست تشویق شوند. تنبیهات چنانچه دقیق باشد نظامی را به وجود می آورد که جرم در نطفه کنترل می گردد.

۹- اظهار داری ها

هنگامی که یک مقام اداری درآمدش متکی بر حقوق پرداختی بوده، دارا بودن داری ها و هدایا و دیون بسیار زیاد، شاخص های عدم رعایت قانون هستند. بدین ترتیب افشا کردن داری ها، معیار موثر دیگری به شمار می آید که پاسخگویی و صداقت کارمندان دولتی را بالا می برد. شفافیت مقامات حکومت در رابطه با داری های خود، همانند یک عامل بازدارنده در مقابل فساد و تغذیه مالی غیرقانونی است (ترکمان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۸).

آشکارسازی داری ها به نوعی می تواند در روند رسیدگی به اتهامات فساد کمک شایانی داشته باشد و همچنین برای پیگیری های قضایی بعدی مدارک و ادله معتبر را مهیا سازد. لازم به نظر می آید که در زمان وارد شدن افراد به استخدام دولتی، داری هایشان اعلام شوند و بعد از آن در مواقع مناسب بر مبنای ضوابط اعلام داری های خود را روز آمد کنند.

نظارت و ساز و کار اعلام داری ها و بررسی صحت و سقم آن بایستی بر ذمه ی یک نهاد مستقل همچون بازرسی کل یک آژانس مبارزه با فساد باشد. عمل غیر واقع بینانه ای بوده که انتظار داشته تا قوانین مربوط به افشای داری های حاصل شده از طرق غیرقانونی به واسطه اقرار داوطلبانه کارمندان دولتی به نتیجه برسد. با این حال، ساز و کارهای افشای جامع داری و سرمایه های مالی پایه ای را مهیا می سازد تا بر مبنای آن درآمدهای بادآورده می تواند رسیدگی شوند (بهمنی، ۱۳۹۴: ۱۰۵).



برای کارآمدسازی امر رسیدگی به دارایی‌های کارمندان دولتی ضرورت دارد تا جریمه‌هایی برای خودداری و یا ارائه اطلاعات نادرست در افشای دارایی‌ها، تعیین و به مرحله اجرا درآید. معیار تعیین چنین جرائمی بایستی با جریمه و یا مجازات تخلف و تغذیه‌ی مالی غیرقانونی هماهنگی داشته باشد. باید افزود با هدف تعهد و التزام کارمندان دولتی و تنظیم اظهارنامه دارایی‌ها می‌بایست سازوکارهای الزام آوری را به وجود آورد که تمامی مصادیق خواسته شده را با دقت پاسخ بدهند (بایرامی، ۱۳۹۴: ۸۷).

۱۰- راستی آزمایی

یکی از طرق رایج و در عین حال پر مناقشه مبارزه با پدیده فساد بوده که طی آن میزان صداقت و درستکاری صاحب منصبان بخش عمومی در شرایط ساختگی برای ارتکاب فساد مورد آزمایش قرار می‌گیرد. به عنوان نمونه برای سنجش میزان درستکاری نیروی پلیس، اعضای واحد نظارت و بازرسی و نیروی انتظامی قادرند در لباس شخصی مبادرت به تخلف از قانون و مقررات راهنمایی و رانندگی نمایند تا بدین واسه پلیس آنها را متوقف نماید و برای رها شدن جریمه قانونی با پیشنهاد رشوه، میزان صداقت و درستکاری آن پلیس را در انجام دادن تکالیفش، مورد سنجش قرار دهد (فرهنگی، ۱۳۹۵: ۲۵۴).

انتقادات بسیار زیادی از جانب صاحب نظران نسبت به استفاده از چنین تکنیک‌هایی در بازرسی و نظارت مطرح گردید. اکثر منتقدان استدلال می‌دارند که ضعف طبیعت انسانی این اجازه را داده که در بسیاری از مواقع وسوسه شده و در دام فساد، گرفتار گردد. فردی که در دام فساد گرفتار می‌شود ضرورتاً واجد شخصیت فاسد نبوده بلکه کاملاً بالعکس امکان دارد شخصیت سالمی داشته باشد و در طول سابقه خدمتی‌اش، هیچ نوع اقدام فساد برانگیزی را مرتکب نشده باشد (کاشانی، ۱۳۹۵: ۵۵).

باید افزود که اکثر مصادیق تکنیک‌های راستی آزمایی، به نوعی می‌تواند مورد سوء استفاده واقع شود و تحت عنوان ابزاری برای تخریب رقیب شخصی و یا حریف سیاسی و ایدئولوژیکی استفاده شود (فرهنگی، ۱۳۹۵: ۴۸). از جمله پاسخ‌های ارائه شده در مقابل این انتقادات آن بود که بررسی‌های تحلیلی امکان تداوم فساد مخفیانه را برای مدت زمان نامشخصی تا علنی گردیدن آن مهیا می‌سازد و هیچ نوع سازوکار دیگری موجود نیست که به رازهای رشوه خواری و دیگر مصادیق سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی، دست پیدا کرده باشد.



راستی آزمایی یک نوع برهان از نوع عملی به شمار می‌آید که همزمان با تجزیه و تحلیل‌های تئوریک، است. تجربه حاکی از آن است که کاربرد این نوع تکنیک در کشف فسادهایی که مظاهر قبلی ندارند، کارآمد به شمار آمده است. این نوع تکنیک از جمله کارآمدترین ابزارهای پاکسازی و ایجاد سلامت در نهاد و دستگاه‌های مهم دولتی در یک زمان کوتاه است (فرهنگی، ۱۳۹۵: ۲۳۵).

بالاخص در شرایط فساد فراگیر و وجود سطوح پایینی از اعتماد، راستی آزمایی که از نادرترین ابزارها به شمار می‌آید که نتایج فوری همراه دارد و می‌تواند اعتماد را به نهاد و دستگاه اداری برگرداند. لذا اکثر سیستم‌های حقوقی که شامل سناریوهایی برای تحریک عامل هستند واجد این نوع نکات بوده که برای تحریک رفتار مجرمانه طرحی نداشته و جرائم دامن‌گیر انسان‌های نجیب نمی‌شود.

در این چهارچوب حائز اهمیت بوده که میزان تحریک بسیار قوی نیست. البته ناپستی منکر بود که چنانچه سناریوها به شکل معقول و منطقی اجرایی نشوند امکان دارد که جرائم، دامن‌گیر انسان‌های نجیب و درستکار نیز شود (کاشانی، ۱۳۹۵: ۴۸). با وجود آنکه ساز و کارهای راستی آزمایی نیازمند مقدمات و منابع قابل ملاحظه‌ای بوده، ولیکن واجد این امتیاز است که در زمان بسیار کم به نتیجه می‌رسد و در پیشگیری از جرم، نقش موثری داشته است. البته می‌بایست در نظر گرفت که وجود نظارت درست، دقیق و خطوط راهنمای شفاف به جهت اجتناب ورزیدن از خطر بسیار لازم می‌باشد. هر نوع تصمیم برای کاربرد سازوکارهای راستی آزمایی بایستی مبتنی بر اصول دفاع‌پذیر باشد. فرایند آزمون بایستی به شکل درست و به صورت صادقانه اجرایی شود تا بتوان در محکمه به شکل معقولی از آن به دفاع برخاست (سوری، ۱۳۹۴: ۶۵). ضرورت دارد تا فرایند راستی آزمایی ضبط الکترونیکی گردد، تا امکان ارزیابی درست و دقیق مسئولیت بزه برای قاضی و هیات منصفه مهیا گردد.

در هر صورت محکومیت‌های مبتنی بر راستی آزمایی می‌بایست واجد وجود انگیزه مجرمانه در فرد متهم باشد. راستی آزمایی من جمله ابزارهایی به شمار می‌آید که هم در جلوگیری و هم در تعقیب بزه به نوعی می‌تواند کمک موثری داشته باشد. لذا با کاربرد این ابزار به نوعی می‌توان معین نمود که آیا یک مقام اداری تمایل به وارد شدن به کار فساد دارد؟ از طرفی نیز می‌توان تکنیک مذکور را با هدف پاکسازی نهاد و دستگاه‌های دولتی از کارمندان بالقوه فاسد - افزایش میزان ریسک ارتکاب فساد برای آنها و بالا

هنگامی که کارمندان قادر نباشند تشخیص بدهند که عمل فاسدی همچون پیشنهاد رشوه حقیقت دارد یا به صورت ساختگی است، در بسیاری از مصادیق از پذیرفتن آن سر باز می‌زنند. تجربیات به دست آمده از استفاده از ساز و کارهای راستی آزمایی در مراکزی همچون مراکز پلیس لندن و نیویورک حاکی از آن است که برای پاکسازی یک ناحیه فاسد در شرایطی که فساد گسترده شده است، تکنیک مذکور کفایت نمی‌کند. چرا که در این چنین وضعیتی ضرورت دارد اقدام به یک مجموعه از اصلاحات سیستمی نمود تا در درون آن شانس اندکی برای ارتکاب فساد موجود باشد. بنابراین در شرایط عادی تکرار راستی آزمایی‌های تصادفی و هدفمند بر اساس یک قاعده، لازم به نظر می‌آید. راستی آزمایی مثبت به نوعی می‌تواند نتایج گوناگونی را شامل شود. از لحاظ اهمیت متناسب با آنکه بر مبنای تصادف و یا از روی برنامه، صورت بپذیرد این نتایج متفاوت هستند. شایسته آن است تا برای افرادی که از راستی آزمایی پیروز بیرون می‌آیند تشویق‌های قابل توجهی مد نظر قرار گیرد. در مصادیق راستی آزمایی مبتنی بر برنامه، ضرورت دارد انضباط سخت و تعقیب جنایی اجرایی گردد. این در شرایطی بوده که در مصادیق راستی آزمایی تصادفی بهتر می‌باشد و واکنش‌های ملایم و تمرکز مهم و اصلی بر آموزش قرار می‌گیرد (بهمنی، ۱۳۹۵: ۷۶).



بخش دوم: توالی و پیامدهای فساد در گمرک

همان‌طور که گمرک نقش محوری در تمامی تعاملات تجاری بین‌المللی ایفا می‌دارد و در مجموع، اولین دروازه‌ای به شمار می‌آید که جهان از منظر آن به کشور می‌نگرد، فساد در گمرک بر ظرفیت برخورداری یک کشور از گستره اقتصادی جهانی، به صورت محرز و آشکار تاثیر می‌گذارد (ولی، ۱۳۹۵: ۷۸). اطلاعات به دست آمده از مطالعات زمینه‌های سرمایه‌گذاری بانک جهانی نشانگر آن بوده که ۴۰ درصد از موسسات مورد تحقیق در هشتاد کشور جهان قوانین گمرکی و تجاری در خصوص عدم سرمایه‌گذاری بازرگانی تحت عنوان یک عامل بزرگ و یا متوسط قید گردیده است.

همان‌گونه که تصمیمات تجاری و سرمایه‌گذاری شرکت‌های چند ملیتی به شکل روزافزونی موضوع رقابت‌های بین‌المللی می‌گردد. وجود فساد گسترده در گمرک به نوعی می‌تواند عاملی عمده در بی‌رغبتی در راستای سرمایه‌گذاری خارجی باشد. افزون بر آن فساد در گمرک، نگرانی شدیدی که امروزه در خصوص امنیت تجارت جهانی موجود بوده را تشدید می‌سازد (گلی، ۱۳۹۶: ۶۵).

بنابراین سیستم‌ها و رویه‌های پیچیده‌ای که برای ردگیری سلاح‌های کشتار جمعی مورد طراحی قرار گرفته‌اند، اگر به واسطه‌ی مأمورین به سادگی دور زده شوند، فقط می‌توانند نقش حفاظتی ناچیزی در برابر جابجایی این چنین تسلیحاتی ایفا نمایند. مضاف بر آن در اکثر جوامع در حال توسعه، سازمان گمرک، کماکان بخش مهمی از درآمدزایی دولت را به خود مختص نموده است (بنایی، ۱۳۹۵: ۱۰۱).

ارقام مطرح گردیده به واسطه سازمان گمرک جهانی که یکصد و چهار کشور جهان را مورد پوشش قرار داده، نشانگر آن بوده که در یک پنجم از جوامع مورد بررسی قرار گرفته، درآمد گمرک، سی درصد از کل درآمدهای دولتی و بیشتر از ۱۰ درصد کل درآمدهای دولتی را در ۶۰ درصد از کشورهای مورد مطالعه تشکیل می‌دهد. و بعضی از مصادیق، درآمد گمرک‌ها، بالغ بر ۵۰ درصد از درآمدهای دولتی را در بر می‌گیرند.



-برخوردار از جایگاه نخست منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا، در شاخص های تجارت فرامرزی؛

-برخوردار از جایگاه ملی و بین المللی بالا و واجد نقش موثر در تصمیم سازی کلان سیاست های اقتصادی و بازرگانی کشور؛

-ارائه دهنده خدمات گمرکی بهینه منطبق با استانداردهای جهانی و با اعمال مدیریت ریسک؛

-بهره گیری از فناوری های جدید و نوین کارآمد؛

-برخوردار شدن از سرمایه های انسانی توانمند و متعهد؛

-برخوردار از محیطی امن و با ثبات برای تجارت خارجی کشور؛

-دارای تعامل سازنده با سازمان های هم جوار و بین المللی گمرک (گلی، ۱۳۹۵: ۸۷).

با عنایت به چشم انداز فوق و ارزشهای گمرک ایران در جهت دسترسی به هدفهای سند چشم انداز که شامل، درست کاری و شایسته سالاری، رعایت نمودن کرامت بشری و اخلاق حرفه ای و ارزشهای اسلامی، قانون مداری و اطلاع رسانی مناسب، تعهد به تعالی و مشتری مداری و نهایتا پاسخ گوئی و شفافیت است، می توان به این نتیجه دست یافت که گمرک جمهوری اسلامی به جهت ارتقا سلامت اداری بایستی به مؤلفه های بیان شده در بخش راهبردها توجه نماید. لذا بعضی از مؤلفه های مذکور، که شایسته توجه است به قرار ذیل می باشد:

۱- ارتقای مدیریت ریسک سازمانی در گمرک ایران

به جهت ارتقاء مدیریت ریسک ضرورت دارد تا به هدف مهم مدیریت ریسک که همان تخصیص بهینه منابع سازمان به نواحی پرخطر بوده، توجه داشت (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۹: ۱۱۲). در همین راستا تحقق موارد ذیل ضرورت دارد:

الف. توانمندسازی منابع انسانی: توانمندسازی منابع انسانی در حوزه مدیریت ریسک که خود مستلزم توجه به امور ذیل است:



- دانش افزایی کارشناسان و ارزیابان و مدیران نسبت به مدیریت ریسک و فرایند آن

- مهارت افزایی، در برخورد با ریسک

- آگاه، بخشم، نسبت به وظایف و مسئولیت ایشان در برابر ریسک

ب. اصلاح و توانمندسازی ساختاری: انطباق و اصلاح سلسله ساختار سازمانی متناسب با مدیریت ریسک در برگیرنده مصادیق ذیل است:

۱. کاهش تعداد گمرکات اجرایی

۲. اجرای طرح آمایش گمرک با هدف تمرکز امکانات سازمانی

۳. ایجاد واحد اختصاصی مدیریت ریسک در ستاد مرکزی گمرک

۴. ایجاد کمیته‌های محلی مدیریت ریسک در گمرکات استانی‌ها

ج. راه‌اندازی واحد مسئول و ناظر بر مشخص کردن فعالین مجاز اقتصادی و حسابرسی بعد از ترخیص و ایجاد و تقویت مدیران ارتباطات با صاحبین کالا و ذی‌نفعان (دانا، فرد، ۱۳۹۳: ۱۱۴).

د. اصلاح فرایندهای کاری متناسب با مدیریت ریسک در رویه‌های صادرات و واردات و ترانزیت و ورود موقت و رویه مالی و همانند آن

۲- ارتقای سامانه‌های اطلاعاتی و ارتباطی

از دیگر ضرورت های تحقق سلامت اداری در گمرک، ارتقای سامانه های اطلاعاتی و ارتباطی است. این امر ضمن ایجاد شفافیت، مانع از شکل گیری مداخلات سلیقه ای فسادزا در فرایندهای مختلف اداری است. تحقق این موضوع خود مستلزم بکارگیری موارد زیر است؛

- یکپارچه سازی بانک‌های اطلاعاتی سازمانی و توسعه و بهبود اطلاعات پردازش شده هوشمند



- تاکید بر توسعه و بهبود شبکه اطلاعات ملی و راه اندازی شبکه ملی مبارزه با تخلفات

- عضو شدن در شبکه مبارزه با تخلفات بین المللی گمرکی (گلی، ۱۳۹۶: ۹۸).

۳- ارتباط منسجم تر با سازمان و نهادهای بین المللی

ارتباطات با گمرکات یا اتاق های بازرگانی دیگر کشورها و برقراری ارتباط با ایشان با هدف اخذ اسناد الکترونیک یا تایید اسناد دستی محموله های ورودی و خروجی می تواند زمینه ساز شفافیت و به تبع آن تحقق سلامت اداری باشد.

۴- ارتقای ارتباط با سازمان های هم جوار و بخش خصوصی

ارتقای ارتباطات درون ساختاری در دولت مانع از فساد اداری ناشی از عملکرد جزیره ای این نهاد ها خواهد بود. توسعه ارتباطات با سازمان های هم جوار نظیر وزارت بهداشت و درمان - سازمان استاندارد - وزارت صنعت و معدن و تجارت - سازمان انرژی اتمی و نیروی انتظامی - ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز - سازمان بنادر و کشتیرانی برای کسب حمایت های ایشان در اجرا نمودن مدیریت ریسک در گمرک و متعهد بودن به توافقات به دست آمده

تجهیز و به روز آمدسازی اماکن گمرکی، با به کارگیری مصادیق ذیل صورت می گیرد:

۱. ابزارهای پیشرفته کنترلی و فناوری جدید

۲. استفاده از ابزار اکتشاف تشعشعی اشعه ایکس و گاما

۳. استفاده نمودن از سیستم های هوشمند و استفاده از پیچره های ردیاب مواد رادیواکتیو و مواد منفجره و مخدر



۵- استفاده از سیستم‌های هوشمند حمل و نقل امنیتی کانتینر

سیستم‌های هوشمند حمل و نقل که مجموعه‌ای از استفاده از فناوری‌های به روز همچون دوربین‌های دیجیتال و سیستم‌های موقعیت یاب و الگوریتم‌های هوشمند و سیستم‌های موقعیت یاب بوده که در حال حاضر راهکارهایی به جهت بالا بردن ایمنی - کارایی - صرفه‌جویی در زمان را مهیا می‌سازند. در حوزه امنیت کانتینرها دو شکل از برچسبها به قرار ذیل مورد توجه واقع می‌شوند:

الف. مهر و موم‌های الکترونیکی

ب. ابزارهای امنیت کانتینرها که در نتیجه منتج به کاهش قاجاق گردیدند.

۶- ارتقای مدیریت منابع انسانی

شاید بتوان به جرات بیان نمود که بزرگترین و عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های دولتی و خصوصی ایران، سرمایه‌ی انسانی آنها است. و نوع مدیریت نمودن سرمایه مذکور، می‌تواند در اعتلای کارآمدی سازمان، مفید و موثر باشد. گمرک نظیر دیگر سازمان‌ها بایستی در این خصوص، اقدام به اصلاحات بنیادی کند.

لذا در رابطه با حقوق و مزایا، معین شد که حقوق و مزایا کارکنان گمرک در قیاس با سازمان‌های هم‌جوار اختلاف فاحشی دارند که این مسئله موجب شده است تا درخواست انتقال از گمرک به سازمان‌های دیگر، بیشتر شود. کارکنان گمرک به ویژه کارکنانی که در گمرکات مرزی به فعالیت می‌پردازند یا در گمرکاتی که واجد حجم بسیار بالایی ورودی و خروجی کالا هستند؛ نظیر گمرک شهید رجایی که چیزی بالغ بر ۶۰ درصد کالاهای ایران از این گمرک وارد و یا صادر می‌گردد - دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (ذاکری، ۱۳۹۳: ۱۲۷).

مضاف بر آن فقدان امکانات رفاهی و آموزشی بسیار مناسب برای کارکنان و خانواده‌های این افراد، من جمله معضلاتی به شمار می‌آید که مدیریت منابع انسانی گمرک بایستی به آن توجه خاص داشته باشد. گردش شغلی هرچند به نوعی می‌تواند با ممانعت از فساد و ارتقای سلامت اداری مفید و موثر واقع شود



اما به دلیل معضلات اداری و تحصیلی، جابجایی کارکنان به نوعی می‌تواند آسیب‌های غیرقابل جبرانی به تحصیل فرزندان یا شغل همسر کارکنان وارد کند.

سیستم اداری ایران واجد انعطاف‌پذیری نبوده که در مصادیق لازم و ضروری با کارکنان در گردش شغلی به همکاری بپردازد. به این علت راهکار گردش شغلی که در بیانیه آروشا به آن تاکید شده است، به شکل کامل و جامع، در گمرک جمهوری اسلامی ایران قابلیت اجرا ندارد.

۷- نهادینه سازی و شفاف سازی کدهای رفتاری و اخلاقی

کدهای اخلاقی و رفتاری در سازمان‌های اداری و اجرایی ایران، بایستی به دور از شعار و هرج و مرج، به اجرا در بیاید. لذا بایستی سازمان‌ها، زمینه‌ای را مهیا سازند تا کارکنان به منشورهای اخلاقی، اعتقاد قلبی و نه زبانی، داشته باشند. اینکه سازمان‌ها منشور اخلاقی را به کارکنان خود اعطا کند و آن را به امضا رساند و در پرونده آنها بایگانی کند - زمینه سازی برای ارتقا سلامت سازمانی به شمار نمی‌آید (ذاکری، ۱۳۹۳: ۹۹).

سازمان‌ها بایستی با ارائه آموزش و نیز ایجاد جو سازمانی سالم به شکلی اقدام ورزند که اعتقاد به اخلاقیات در دل و جان کارکنان، نفوذ یابد. مضاف بر آن، منشورهای اخلاقی کنونی در سازمان‌های اجرای من جمله گمرک، غالباً فاقد ضمانت اجرایی بوده که به این دلیل از اثربخشی لازم برخوردار نبوده‌اند. لذا بایستی با ایجاد ضمانت‌های اجرایی برای منشورهای اخلاقی کارکنان، نسبت به اثربخشی آن، اهتمام لازم انجام بگیرد.

۸- ارتقاء سیستم‌های نظارت و کنترل در گمرک

نظارت سالم من جمله طرقی به شمار می‌آید که به نوعی می‌تواند به ارتقای سلامت اداری به واسطه ممانعت از مفاسد و کارآمدسازی سازمانی کمک شایانی کند، ضعف نظارت و بازرسی یکی از اصلی‌ترین دلایل فساد سازمانی، تلقی می‌گردد. لذا برای تقویت بازرسی بایستی مسئولان و بازرسان نهادهای نظارتی مسئول، در خصوص مبارزه با فساد مضاف بر آنکه خود نبایستی به فساد آلوده باشند بلکه بایستی از دانش و آگاهی کافی در رابطه با نقش و وظایف سازمان نظارت شونده برخوردار باشند. از طرفی نیز



گمرک بایستی نظارت درون سازمانی خود به واسطه دفتر مدیریت عملکرد یعنی نظارت و بازرسی و پاسخگویی به شکایات را بهبود ببخشد. در صورتی که ساختار به درستی طراحی گردد، عملکرد هر شخص به واسطه اشخاص دیگر، مورد کنترل و معضلات معین می‌گردند.

نتیجه‌گیری

هدف و فلسفه‌ی وجودی نظارت، اصلاح امور می‌باشد و چنانچه این خصوصیت در نظام اداری وجود نداشته باشد، سیستم دوام ندارد. بدین ترتیب جزو ضروریات سازمان قرار می‌گیرد. نهادهای نظارت می‌بایست در تلاش باشند تا بعد از شناخت درست معضلات و موانع، آنها را مورد ریشه‌یابی قرار داده و راه‌حل‌های اصلاحی را مطرح کنند. اصلی‌ترین موضوعی که وجود نظارت را لازم به نظر می‌رساند، آن بوده که هدف‌ها و برنامه‌های عملیاتی، به طور درست، اجرایی گردد.

مضاف بر آن، نظارت در سازمان، موجب بالا رفتن انگیزه اشخاص در فعالیت‌های سازمانی که به محقق شدن هدف‌های سازمان منتج می‌شود، می‌گردد. بدین ترتیب به جهت افزایش سطح درآمد ملی یا به دست آوردن بهترین عملکرد و نتایج در سازمان‌های دولتی می‌بایست موثرترین و مفیدترین شیوه استفاده از منابع مذکور انتخاب گردد. و آن چیزی که موجب می‌گردد تا نظارت در گمرک امری لازم به نظر بیاید عملیاتی ساختن هدف و ایدئولوژی‌های سازمان بوده است. بدین ترتیب طرح تحول امور گمرکی در سال‌های گذشته موجب گردید تا ضمن مکانیزه شدن روند تشریفات گمرکی، نظارت بر ورود و خروج کالا و نیز نظارت بر کارمندان گمرک، بهتر و بیشتر شود.

ارتقاء سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد ضروری‌ترین کارکردهای نظام حکومتی پایدار و مهم‌ترین پایه‌های استحکام آن در نظر گرفته می‌شود. بدین ترتیب دولت‌ها با سلسله ساختارها و گرایش‌های فلسفی و ایدئولوژیک متعدد به جهت بقای نظامی که بر مبنای آن مشروعیت پیدا کرده‌اند همواره ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد را سرمشق برنامه‌هایشان جای داده‌اند به دلیل آنکه پیشرفت و اعتلای خود را به آن مدیون می‌باشند. جامعه‌شناسان و همچنین روانشناسان اجتماعی اعتقاد دارند در جامعه‌ای که احساس ظلم و اجحاف و تبعیض و رویه‌های مذبوم‌ی از این دست در بین مردم ترویج پیدا کند جامعه



مذکور توسعه پیدا نمی کند و نظام حاکم بر آن با بحران مقبولیت روبرو می شود. در این گونه شرایط عموم مردم تمایلی به مساعدت و همکاری با دولت ها پیدا نمی کنند.

عوامل تحقق سلامت اداری در گمرک شامل حذف سو استفاده از اختیار است، کاهش پیچیدگی های فرایندی، شفافیت در تخصص منابع عمومی، ایجاد انگیزه در کارمندان و سلب برخی صلاحیت ها می باشد. تدابیری که در خصوص سلامت اداری در گمرک مطرح است نیز شامل راهبردهای اجتماعی، تقویت جامعه مدنی، خصوصی سازی گروهی، از بین بردن عوامل محرک پدیده فساد و افزایش مسئولیت پذیری است. با توجه به بررسی های به عمل آمده و فرضیه هایی که در این پژوهش مطرح گردید، مؤلفه های تحقق سلامت اداری در گمرک ایران توانمندسازی کارکنان، فناوری اطلاعات، شفاف سازی مالی، ارتقا امنیت و نظارت و قانون مداری می باشد و تدابیر پیشگیرانه در این زمینه ایجاد سیاست های موثر در راستای شناسایی فساد و شناسایی خلاها و کاستی ها در این زمینه می باشد. پیامدهای ایجاد سلامت اداری در گمرک شامل تصمیم گیری درست، ارائه خدمات کارآمد و اثربخش و تعهد کاری است. از عوامل مهم ایجاد فساد اداری در گمرک گردش مالی بالا، ناکارآمدی قوانین و بی توجهی کارکنان به قانونمندی است.

- وجود سیستم پاداش مناسب و تقدیر به هنگام از کارکنان در تقویت روحیه کارکنان موثر بوده که موجب بالا رفتن وجدان کاری و کاهش مؤلفه های فساد اداری می گردد. آشنا نمودن کلیه مردم با حقوق خود و التزام سازمان گمرک به تامین رضایت ارباب رجوع و پرسنل - کاهش قدرت کاذب کارکنان که خود را نماینده بی حد و حصر سازمان دانسته اند. از طرفی اجرای درست و دقیق اصل ۱۴۲ و ۴۹ قانون اساسی به جهت بررسی دارایی های مستخدمان دولتی در هر مقام قبل و پس از وارد شدن به دستگاه های گمرک. با مدون نمودن نظام نامه های اخلاقی و رفتاری کارکنان در جهت ترویج درستکاری و امانتداری و نیز خداترسی. از طرفی بخش خصوصی با تهیه طرحی، ارتقای سلامت اداری را در بدنه خود مورد پیگیری قرار بدهد. گمرک در رابطه با شرکت هایی که برای خودارزیابی از لحاظ فساد داوطلب می گردند و صلاحیت آنها تایید می گردد، مشوق را مد نظر قرار بدهد.



- گمرک کارآمدی سیستم‌هایش را با سنجش رضایتمندی ذینفعین خود ارزیابی می‌کند و در راستای بازسازی اعتماد ذینفعانش برآید و با اعمال مشوق‌هایی برای شرکت‌هایی که در فهرست طلایی گمرک واقع می‌شوند با فساد مبارزه کند. لذا گمرک با یکسان سازی تعرفه‌ها و کاهش رشوه و اختلاس کمک می‌کند.

- انجام مطالعات تطبیقی در رابطه با عملکرد گمرکات جهان در سالم‌سازی فضای اداری

- سنجش میزان سلامت سازمانی در گمرک و ارائه مدل و نرم‌افزار کاربردی برای اجرای آن در کلیه گمرکات کشور

- بررسی راهکارهای ارتقای فرهنگ سازمانی گمرک در خصوص ارتقا سلامت اداری و مبارزه با فساد

- بررسی انجام جرایم گمرکی و شیوه‌های مبارزه با آنها در جهت ارتقا سلامت اداری در گمرک

- تحلیل قوانین گمرکی و دیگر ضوابط و قوانین مربوطه در راستای رفع ابهامات و تداخلات و همپوشانی‌های ضوابط و قوانین و تاثیر آن بر ارتقا سلامت اداری و شفافیت در گمرک

- بررسی راهکارهایی به جهت ارتقا سیستم‌های مدیریت منابع انسانی گمرک به ویژه در خصوص حقوق و مزایا کارکنان و بالا بردن امکانات رفاهی برای کارکنان و خانواده‌های ایشان که در مناطق مرزی مستقر هستند.

- بررسی نظام‌مند معضلات موجود در رویه‌های گمرکی "واردات و صادرات و بازرینی و مالی و ارزشی و طبقه‌بندی کالا - ترانزیت - تامین امنیت حمل و نقل کالا" و نیز جرائم و تخلفات موجود در این رابطه و ارائه راهکارهای مناسب در جهت ارتقا سلامت اداری و مبارزه با فساد

- بررسی نوع ارتباط سازنده گمرک با بخش خصوصی در خصوص اطلاع رسانی مصادیق تخلف "جعل اسناد و رشوه و قاچاق کالا و همانند آن" در جهت سالم‌سازی فضای اداری گمرک



– ارائه مدل کاربردی برای ایجاد سازمان‌های مردم‌نهاد مبارزه کننده با فساد در گمرک با هدف استفاده از پتانسیل جامعه مدنی برای ارتقا سلامت اداری گمرک

هفتمین همایش پژوهش‌های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (ایجاد برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار – آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کوماندان) ۸ اسفند ۱۴۰۳



۹. شریفزاده، فتاح، کاظمی، مهدی، ۱۳۹۷، مدیریت و فرهنگ سازمانی، چاپ اول، تهران: نشر قومس.

۱۰. عمید زنجانی، عباسعلی، موسی زاده، ابراهیم، ۱۳۹۷، نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری، چاپ اول، تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.

۱۱. گلی، رضا، ۱۳۹۶، تخلفات و اختلافات گمرکی، چاپ اول، تهران: انتشارات مسیر دانشگاه.

۱۲. گلی، رضا، ۱۳۹۵، اصول نظارت و کنترل و راهکارهای نوین پیشگیری و مقابله با فساد اداری، چاپ اول، نشر فرهیختگان دانشگاه.

۱۳. لطفی، محمد، ۱۳۹۷، فساد اداری "عوامل موثر و شیوه های مبارزه"، چاپ اول، تهران: انتشارات وثقی.

۱۴. مهدوی، حسین، ۱۳۹۹، نظام اداری کشور و مقابله با پدیده فساد، چاپ اول، تهران: انتشارات خوارزمی.

۱۵. یوسفی، محمد، ۱۳۹۵، گمرک الکترونیک، چاپ اول، تهران: انتشارات دارا.

(ب) مقالات

۱. اربابی، احمد، پناهی، محسن، ۱۳۹۴، جایگاه و نقش نظارت و بازرسی در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری، فصلنامه دانش انتظامی سیستان و بلوچستان، سال ۶، شماره ۱۶.

۲. بایرامی، رضا، ۱۳۹۴، ارائه الگویی از تاثیر دولت الکترونیک و کنترل فساد اداری و مالی شهرداری ها، اولین کنگره تخصصی مدیریت شهری و شوراهای شهر، شماره ۴.



۱۰. متحدیان، رحیم، ۱۳۹۹، ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد با همکاری دفتر آموزش و تحقیقات گمرک ایران و موسسه، ویژه آموزش کارکنان گمرک ایران، شماره ۸.



۱۱. محمدیان ، رضا، ۱۳۹۳، ارائه مدل مفهومی به منظور بررسی مبانی سازمانی اجرای استراتژی و سلامت سازمانی در بستر فرهنگ سازمان ، چهارمین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت شهری، شماره ۸.

۱۲. محمودی، مهرآفرین، ۱۳۹۷، روش‌های مبارزه با فساد اداری و مالی، مجله فرهنگ و بانک، شماره ۸.

۱۳. مقدم ، علی، ۱۳۹۰، فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳.

۱۴. منصوری، رضا، ۱۳۹۴، نقش بازرسی در کاهش فساد اداری، نشریه راهبرد، شماره ۱۲.

۱۵. نوری ، علی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری: مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی جوانان، سال ۴، شماره ۷.

ج) پایان نامه‌ها

۱. ایزد پناه ، حسین، ۱۳۹۵، نقد و بررسی ضمانت‌نامه‌های اجرایی قوانین و نهاد و دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی، پایان نامه ارشد، دانشگاه آزاد بندرعباس.

۲. ولی، مجتبی، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر گردش شغلی بر مبارزه با فساد اداری در گمرک، مورد مطالعه اداره کل گمرک استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد.

1. Brown, M. T. (1999). *Corporate integrity: Rethinking organizational ethics and leadership*. Cambridge University Press.
2. Kolthoff, E., Huberts, L., & Van Den Heuvel, H. (2012). *The ethics of new public*
3. Lin, G. (2017). "The Case of the Misleading Funnel Plot", *BMJ*. 2017 Sep.

لوگو سازمان ها و نهادهای علمی، سیاسی و دولتی حامی معتبر هفتمین همایش ملی بیژوهترها علمی علوم اسلامی و انسان در عصر نوین



اگانت اینتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
Ghanonyar@YAHQ.COM ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

۱۴۰۳/۱۲/۰۸
دانشگاه رازی- سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی

جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:
خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵



معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری
 تحت پوشش خبری صداوسیما

