



۲۰۱۹/۰۱/۰۴



مسلم اخلاقی

راهی برای استخدام خدمتگزاران واقعی در کشور

یکی از معضلات عمیق و همیشگی در افغانستان و همانطور در تمامی کشورهای در حال توسعه و یا توسعه نیافته این است که چگونه می‌شود گروه و طبقه مجریان یک کشور از بهترین، سالم ترین، قابل اتکاءترین و کارآمد ترین افراد باشند؟

کدام افکار و مکانیزم های حقوقی، آنها را به یک شبکه ی جوابگو تبدیل میکند؟ چگونه میتوان خدمت گزارانی تربیت کرد که در باطن خود عاشق جامعه و کشور خود باشند و خیلی لزومی به دستگاه‌های عریض و طویل برای نظارت بر عملکرد آن ها وجود نداشته باشد؟ چگونه میتوان گروهی در حکمرانی داشت که ضمن آنکه خوب زندگی میکنند، با دقت و کارآمدی کشور را مدیریت کنند و به شکوفایی وطن عشق بورزند؟

این پرسش‌ها هرچند به شکل تنوریک در اینجا مطرح گردیده است، اما مصداق های عملی متعددی نیز در کشورهای توسعه یافته مانند جاپان و بعضاً در کشورهای اسکاندیناوی دارد. جاپان با جمعیتی حدود ۱۲۷ میلیون نفر، نزدیک به ۴٫۴ میلیون نفر خدمت گزار خاص و عمومی دارد. خاص به معنای مدیران ارشد و عمومی به معنای کارمندان دولت مرکزی و دولت های محلی. اکثریت مطلق این افراد از پوهنتون های برتر جاپان و به خصوص پوهنتون توکیو فارغ التحصیل شده اند. اما نکته حائز اهمیت این است که مفهوم «خدمت گزار» در فرهنگ جاپانی جدید نیست و به طور خاص به دوره (Tokugawa ۱۶۰۳-۱۸۶۸) بر میگردد. تکامل کاری و صنفی این گروه در امپراطوری میجی (۱۸۶۸-۱۹۱۲) تحقق پیدا کرد؛ گروهی که مسئولیت مدیریت بر امور مالیاتی و ساختار عمرانی و جلوگیری از وقوع جرائم را پیدا میکردند و خود را مامورین مورد اعتماد برای جلب اعتماد مردم می‌دانستند. از دوره میجی برای آنکه این گروه از بهترین و با دانشترین افراد باشند، امتحان ورودی گذاشته شد و اولین امتحان برای استخدام گروه خاص خدمت گزاران مدنی و اریستوکراسی مدرن، در سال ۱۸۸۸ انجام شد. از قدیم، ماهیت این گروه بر اساس «بهترین‌های» جاپان و شایسته سالاری بوده است. در دوران پس از جنگ دوم، پوهنتون توکیو و فارغ التحصیلان آن، مظهر این گروه شاخص برای مدیریت کشور بوده است. به عنوان مثال در سال ۲۰۰۹ تعداد ۲۲۱۸۶ نفر در امتحان ورودی به دستگاه اجرایی جاپان شرکت کردند، ۱۴۹۴ نفر مصاحبه شدند و ۶۶۰ نفر رسماً استخدام شدند. عضوی از این مجموعه بودن در جامعه و فرهنگ جاپان، احترام بسیار دارد و عامه مردم آن ها را صادق، امین، و متعهد به منافع ملی و مصالح جامعه میدانند.

وقتی دولتی در جاپان تغییر می‌کند، تنها وزیر است که در وزارتخانه جا به جا می‌شود. تمام مجموعه در جای خود می‌ماند. وزیر که فرد سیاسی و نماینده دولت است، با مشورت این افراد نسبتاً ثابت زیر مجموعه خود، که شرایط را مطالعه کرده و نظر می‌دهند، دیدگاه‌ها و سیاست‌های پیشنهادی خود را به هیات دولت و پارلمان می‌برد و آن سیاست باید تایید اکثریت پارلمان را داشته باشد. خدمت‌گزاران مدنی و اریستوکراسی جاپانی، افراد سیاسی نیستند؛ فقط موضوعات را بررسی کرده و به فرآیند‌های تصمیم‌گیری مساعدت می‌بخشند. این افراد پس از استخدام، مراحل رشد را در سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌ها طی می‌کنند و به مراتب بیش از سیاستمداران احترام عمومی دارند. هرچند بعضاً در میان آنها، افراد متخلفی پیدا شده، ولی اکثریت مطلق این گروه همچنان از راستگویی، درستکاری و امانتداری بهره‌مند هستند. جالب توجه اینکه این افراد در هر سطحی که قرار می‌گیرند، حقوق و مزایای آن‌ها در سطوح مترادف با بخش خصوصی تقریباً مساوی است و میتوانند زندگی خوب و متوسطی را تشکیل دهند.

نظام اداری جاپان به کمک همچنین افراد شایسته و ثابتی است که طی پنجاه الی شصت سال مرزهای پیشرفت و ترقی را یکی‌پی‌دیگری در مینوردد و راه خود را از میان جزیره‌های که در کمر بند زلزله واقع شده است، پیدا می‌کند. شاید هیچ کشوری به اندازه جاپان گرفتار حوادث طبیعی نباشد، همیشه جاپانی‌ها می‌سازد، زلزله و حوادث طبیعی هر از گاهی تمامی زیرساخت‌های آنها را بر باد می‌دهد. اما آنها همچنان استوار به کمک و پشتیبانی یک نظام منظم اداری دوباره می‌سازند. همانطور که در بالا متذکر گردید، دولت جاپان این افراد را تنها و تنها بر مبنای meritocracy (شایسته‌سالاری) بر می‌گزیند و هیچ ربطی به توسعه نیافتگی و یا مصارف هنگفت و سرسام‌آور هم ندارد. بنابراین تطبیق این پروژه و این روش در افغانستان نیز میتواند سهل و ساده باشد و چندان مصرفی هم در بر نخواهد داشت. هرچند الگوی که از سوی حکومت وحدت ملی برای استخدام کارمندان در نظر گرفته شده است که طی یک امتحان سراسری به شکل کانکور برگزار می‌گردد، کم و بیش نزدیک به الگوی جاپانی است، اما آنچه که متأسفانه در این روند لطمه وارد میکند و اجازه نمیدهد به سبک و روش سیستم جاپان و دیگر کشورهای پیشرفته، عمل کند، افراد و اشخاص ذینفوذ و صاحب قدرتی است که در رأس آن قرار دارد. زیرا بست‌های رتبه یک و دو و در بسیاری از مواقع بسته‌های رتبه سه نیز شامل این فرآیند نمی‌گردد و افراد بر اساس یک رقابت بسیار ناسالم تعیین و گزینش می‌شود. بنابر این بست‌ها و موقعیت‌های کلیدی و با اهمیت که در پیشرفت و ترقی کشور نقش بارز دارد متأسفانه به دست یک‌عده از افراد ناشایست و نالایق قرار می‌گیرند و در این صورت است که سیستم همچنان راکد و فاسد باقی بماند. از دیگر سو حضور افراد فاسد و ناشایسته، در موقعیت‌های کلیدی باعث گردیده است که کل این روش را معیوب سازد. بنابراین قبل از همه می‌بایست بست‌ها و موقعیت‌های کلیدی و حائز اهمیت را به طوری جدی و مطلقاً از وجود افراد ناشایست پاکسازی کرد و آنگاه طبق الگوی که از سوی حکومت وحدت ملی پایه‌ریزی گردیده است، به جذب و استخدام افراد و اشخاصی که حقیقتاً شایسته و متعهد است، اقدام نمود. در این صورت بدون شک افغانستان به اسرع‌ترین وقت میتواند، دارای یک سیستم کارآمد و عاری از هر نوع فساد باشد. پایان