

محمد شهاب جلیوند از فراز و فرودهای کیفیت استخدام‌ها می‌گوید

اصلاح رویه های گزینش متناسب با تغییرات اجتماعی

میهن دوستی به شاخص های گزینش اضافه شد

در ۱۰ سال گذشته کمتر از یک درصد داوطلبان در فرایند گزینش ها رد شده اند



گفت و گو

مرتضی گل پور
دبیر گروه سیاسی

سرگذشت نهاد گزینش در ایران، سرگذشت نظام دیوانسالاری یا نظام اجرایی ماست، نهادی که به نیت پالایش نهاد‌های اداری و اجرایی از نیروهای غیرملتزم به اسلام تشکیل شد، اما در تاریخ خود جرح و تعدیل هایی در سازوکارهای خود روا داشت. این جرح و تعدیل ها بیانگر تاریخ مواجهه نظام دیوانسالاری با جامعه است. در برخورد‌ها و مواجهه‌ها میان جامعه و نظام اداری، به نظر می‌رسد درنهایت این نظام اداری است که پذیرفت باید خود را با جامعه تطبیق دهد. هرچند این انطباق کامل نیست، اما تغییری رخ داده که نمی‌توان نادیده گرفت. در گفت‌وگو با محمدشهاب جلیوند دبیر هیأت عالی گزینش کشور، این تاریخ مرور شد. دکتر جلیوند، استاد حقوق دانشگاه شهید بهشتی است که هم به صیغه جوانی و هم به صیغه حقوقی‌اش، نگاهی جامعه‌شناختی به امر گزینش دارد.

رویه به چه معناست، وقتی قانون ثابت است؟

سه سه ظرفیت قانونی در قانون گزینش هست؛ مذاکره انرشادی، اخذ تعهد و سیر مطالعاتی. فرض کنید در فرآیند بررسی قانون مسئول گزینش را ملزم کرده میزان تنقید فرد به انجام واجبات و ترک محرمات را بررسی کند. ممکن است در فرآیند بررسی گزینشی به این نتیجه برسیم که داوطلب در انجام برخی وظایف دینی خود ضعف جدی دارد. قانون گزینش، ظرفیتی برای مسئول گزینش ایجاد کرده به اسم سیر مطالعاتی که می‌گوید این داوطلب راد نکن، پرونده را مثبت قرار بده تا کار خود را شروع کند، اما برای او یک سیر مطالعاتی تعریف کن تا مطالعه کند و بعد از آموزش به شما مراجعه کند. در این ظرفیت بسیار جذاب، قانون می‌خواهد عنوان کند «درست است داوطلب در برخی موارد ضعف داشت، اما در موارد بسیار دیگری ویژگی‌های مثبت هم داشت، آن ویژگی‌های مثبت را با دید سلبی نگاه نکن، آن‌ها را ببین، اما این را هم در نظر داشته باش که همه ما انسان هستیم و ضعف‌هایی داریم، لذا از ظرفیت قانونی سیر مطالعاتی استفاده کن، فعلاً او را تأیید کن تا بعداً یاد بگیرد و ضعف خود را جبران کند.»

این اختلاف چرا ایجاد می‌شود؟ به عنوان شهروند جمهوری اسلامی، باید خود را برای مواجهه با کدام رویه آماده کنم؛ رویه گذشته یا شما؟

تغییر نگاه بسیار اهمیت دارد. اینکه بر قانون تأکید کردم ناشی از همین بود. همین قانون موجود گزینش ظرفیت‌هایی برای ما ایجاد کرده که میزان بهره‌مندی از این ظرفیت‌ها در دوره‌های مختلف متفاوت بوده است. در برخی دوره‌ها از این ظرفیت‌ها کمتر استفاده شده و در برخی دوره‌ها بیشتر.

بنابراین،

مسأله اعمال سلیقه مطرح است.

همان‌طور که گفتم، سلیقه کار خود را می‌کند، مضاف بر اینکه بهره‌مندی از ظرفیت‌های قانونی باید با تغییر رویه شکل بگیرد.

بازگشت ۴۸ هزار نفر در دولت آقای پزشکیان به استخدام نویدبخش است، اما گویا همچنان با رویکرد عرفانی ایرانی ما که می‌گوید «هر کس که در این سرای درآید، نان‌ش دهد و از ایمانش بپرسید»، فاصله داریم.

ما ملزم به اجرای قانون هستیم و گریزی از آن نیست. معتقدم قانون ظرفیت‌های خوبی برای ما ایجاد کرده، بویژه که هیأت عالی گزینش با ترکیب فراقوه‌ای صلاحیت مقررات‌گذاری دارد که اتفاق مبارکی است.

اما این خطر هم هست که دولتی با سلیقه دیگر مقررات را عوض کند. دغدغه درستی است، به نظر می‌رسد اکنون در مقطعی از تاریخ انقلاب هستیم که بازگشت به بعضی از رویه‌ها غیرممکن شده است. نه مخاطبان این را می‌پذیرند و نه شرایط اجتماعی. ما امروز با نسلی مواجه هستیم که بسیار متفاوت است.

البته امکان این بازگشت همیشه هست. اساساً در عالم سیاست هر چیزی محتمل است. بله و این از پیچیدگی‌های امر سیاسی است.

اولین بار است می‌بینم دبیر هیأت عالی گزینش در رسانه‌ها حضور دارد. چرا پیشینیان این طور نبودند؟ فکرمی کردیم ما نباید دبیر هیأت عالی گزینش را بشناسیم.

معتقدم رسانه ابزاری است که می‌تواند در همه فرآیندهای حاکمیتی به دولتمردان کمک کند. متأسفانه در سال‌های پس از تأسیس نهاد گزینش، در ارتباط با رسانه غفلت‌هایی شد که باعث برداشت اشتباهی از نهاد گزینش این، با قرار نداشتن گزینش در اتاق شیشه‌ای، رویه‌های آن برای مردم کاملاً ناشناخته ماند و باعث شد گزینش برای مخاطبانش استرس‌زا شود. یعنی حضور فرد در گزینش همراه با ترس باشد. در کمتر از یک سالی که در این مسئولیت هستم، تغییر رویه‌ها در نهاد گزینش، به ما در تغییر نگاه مردم نسبت به این نهاد کمک کرد، همچنین در اصلاح تصمیماتی که پیش از این در گزینش گرفته شده بود.

برای مخاطبانش استرس‌زا شود. یعنی حضور فرد در گزینش همراه با ترس باشد. در کمتر از یک سالی که در این مسئولیت هستم، تغییر رویه‌ها در نهاد گزینش، به ما در تغییر نگاه مردم نسبت به این نهاد کمک کرد، همچنین در اصلاح تصمیماتی که پیش از این در گزینش گرفته شده بود.

به نگرانی مخاطبان اشاره کردید. اگر همین حالا با گزینش رویه‌رو شوم، نگران هستم، چون آستین کوتاه هم دارم. چرا ما باید نگران چنین مواردی باشیم؟ اساساً حق داریم بدانیم چه کسی قرار است از ما سؤال بپرسد و براساس چه ضوابطی سؤال بپرسد؟

معتقدم یکی از حقوق انکارناپذیر مردم آشنایی با حقوق گزینشی آنان است. طبیعی است وقتی فرد وارد نهاد گزینش می‌شود که قرار است برای زندگی شغلی او تصمیم‌گیری شود، حتماً باید بداند با چه مؤلفه‌هایی

ارزیابی می‌شود. به طور کلی، قانون گزینش معلمان مصوب ۱۳۷۴، در سال ۱۳۷۵ با ماده واحده‌ای برای همه دستگاه‌های اجرایی لازم‌الاجرا شد. امروز مبنای عمل ما همین قانون است و جذب همه دستگاه‌های اجرایی از مسیر این قانون است. بعداً آیین‌نامه قانون گزینش نوشته شد که از محدود آیین‌نامه‌هایی است که مصوب مجلس است و شأن قانونی دارد. لذا مستمسک ما در امر گزینش، این دو قانون است؛ قانون گزینش معلمان و قانون تسری آن و قانون آیین‌نامه گزینش. مبتنی بر این قانون و نیز در ماده ۴ قانون گزینش، مشخص شده که افراد با چه مؤلفه‌هایی ارزیابی شوند. مطابق همین قانون، هیأت عالی گزینش کشور صلاحیت مقرره‌گراری در امر گزینش را دارد، یعنی ضوابط گزینش از سوی این هیأت نوشته می‌شود. این واگذاری صلاحیت به هیأت عالی گزینش کشور هوشمندانه و دقیق بود، زیرا شرایط متفاوت زمانی سبب می‌شود براساس تغییرات اجتماعی، ضوابط و معیارهای گزینش هم تغییر کند، یعنی ضوابط گزینش پویا باشد.

ظرفیت داوطلب وارد فرآیند گزینش شدند، یعنی حدود ۲۶۵ هزار نفر وارد فرآیند گزینش شدند. نکته اینجااست که وقتی برای استخدام ۹۰ هزار نفر ۲۶۵ هزار نفر را امیدوار می‌کنید، آسیب جدی است. فرد فکر می‌کند قبولی در آزمون یعنی معلم شدن و این انتظار را به خانواده و دوستان منتقل می‌کند، غافل از اینکه قرار است وارد فرآیند گزینش شود که از هر سه نفر، یک نفر می‌تواند قبول شود. برای اصلاح این خطا، سال گذشته در هیأت عالی گزینش تصویب شد که پس از این برای ورود به دستگاه دولتی، یک برابر و حداکثر یک و دو دهم برابر افراد مورد نیاز وارد فرآیند گزینش شوند و برای این افراد هم اصل را بر قبولی آنان در فرآیند گزینشی بگذاریم. یعنی حداکثر، دو دهم درصد داوطلبان به عنوان ذخیره درنظر گرفته شوند و به آنان هم اعلام کنیم که شما بخش ذخیره هستید و بخش اصلی که باید گزینش شوند، قبول شدندگان اولیه در آزمون علمی هستند.

می‌گویید سیستم غربال کردن ایرانیان که سه برابر ظرفیت انتخاب شوند تا یک سوم آنان غربال شوند، تغییر کرد. اساساً خود این غربالی کردن به لحاظ حقوق شهروندی آسیب‌زا نیست؟

این یک خطای جدی بود. خطای جدی دیگر تلفیق بررسی‌های صلاحیت عمومی یا صلاحیت گزینشی با بررسی صلاحیت علمی و تخصصی داوطلبان بود. فرآیند جذب اساساً سه مرحله است؛ مرحله آزمون، بررسی صلاحیت حرفه‌ای افراد و مرحله آخر که گزینش است. اما همه این مراحل باهم تلفیق شده بودند، یعنی صلاحیت‌های علمی و تخصصی که جاهای دیگری بود، به هیأت گزینش محول شد.

به صورت تطبیقی بررسی کردید که گزینش در کشورهای دیگر وجود دارد؟ آیا پژوهشی صورت گرفت که مثلاً در ۳۰ سال گذشته گزینش عقیدتی و سیاسی نتایج مطلوب‌را در نظام اداری داشته است؟

پیش از ما، مرکز آموزش و پرورش هیأت عالی گزینش کشور در یک پژوهش و مطالعه تطبیقی با ۱۲ کشور دنیا را بررسی کرد که مشخص شد کشورها شرایط گزینش را دارند و بعضاً سخت‌تر از ما هم دارند.

برای استخدام در نهاد‌های حساس قطعاً تحقیقات محلی هم انجام می‌شود. اما آیا برای جذب در وزارت اقتصاد آمریکا یا شهرداری پاریس که دستگاه اداری هستند، همین فرآیند گزینشی هست؟

حتی دستگاه‌های دولتی کشورها هم گزینش دارند. در کشورهای بررسی شده، مشخص شد فرآیند گزینش دارند و بعضاً گزینش‌های سختگیرانه‌تر هم دارند. اما درباره پژوهش، امروز با چند پایان‌نامه دانشگاهی در چند دانشگاه مطرح وارد مرحله قرارداد شدیم. زیرا باور داریم نهاد گزینش با باید به سمت پژوهش بریم تا از آن برای ترمیم و اصلاح قوانین و بازنگری در ضوابط استفاده و برای همین تجربه‌های روز دنیا را بررسی کنیم. یکی از وزرای محترم نقل می‌کرد که پیش از انقلاب، وقتی قرار بود در شرکت «زینس»، آلمان در تهران استخدام شود، آلا تحقیقات مفصلی درباره او انجام دادند و دو روز تمام صبح تا عصر با او مصاحبه کردند. منظور اینکه فرآیندهای گزینش در همه دنیا با فراز و فرودهایی وجود دارد.

در ابتدای انقلاب به دلیل ترورها گزینش کمک کرد تا گروهک‌ها وارد سازمان دولتی نشوند.

اما ایجاد گزینش یک دلیل مهم‌تر است و آن قانون اساسی ماست که جمهوری اسلامی را نظام مبتنی بر دین تعریف کرده است. از آنجا که نظام دینی است، در همه مؤلفه‌ها باید دین را در نظر می‌گرفت.

نتیجه این فرآیند چه شد؟ براساس پژوهش‌ها، گزینش در ۳۰ سال گذشته به نتایج مد‌نظر رسید؟ نکته مهمی است. اما بگذارید به گونه دیگری پاسخ بدهم. یکی از خدمات رسانه به هیأت‌های گزینش، زدودن غبار مظلومیت از چهره گزینش است. بگذارید آماری از رد یا تأیید افرادی که وارد گزینش می‌شوند بدهم و این آمار را با برداشت اجتماعی و مردم از گزینش مقایسه کنیم. شاید مردم فکر کنند ۴۰ تا ۵۰ درصد افرادی که وارد گزینش می‌شوند، رد می‌شوند. اما بررسی ۱۰ سال گذشته نشان می‌دهد مجموع ردشده‌ها که موفق نشدند در گزینش پذیرفته شوند، ۸ درصد بوده، یعنی میزان ردشده‌ها در ۱۰ سال گذشته به یک درصد هم نمی‌رسد.

پس آمارهای گذشته به چه معنا

گفت وگو



برش

این تغییر، ناشی از ظرفیت‌های قانون گزینش برای اصلاح فرآیندهاست؟

ظرفیت‌های درون قانون گزینش، این امکان را فراهم می‌آورد که فرآیندها و شاخص‌ها مطابق شرایط زمان و مکان اصلاح و به‌روزرسانی شود. میهن دوستی هرگز جزو شاخص‌های گزینش نبود. اگر قانون ما را موظف کرد تا مؤلفه‌های سیاسی و اعتقادی را بررسی کنیم، معتقدم یکی از مؤلفه‌های سیاسی و اعتقادی افراد، میهن دوستی است. برپایه «حب الوطن من الایمان» تردیدی نداریم که میهن دوستی پایه دینی و اعتقادی دارد، همچنان که در جنگ اخیر میهن دوستی خود را نشان داد. برای ما بسیار مهم است افرادی جذب دستگاه‌ها شوند که مثلاً در دوره جنگ داوطلبانه در محل کار خود بودند تا کار مردم تعطیل نشود.

کارنامه یا نتایج گزینش در سال‌های گذشته چه بوده است؟ البته ارزیابی نکرده‌ایم تا ببینیم وقتی فرآیند گزینش تمام شد چه اتفاقی برای فرد تأیید شده می‌افتد. قانون چنین تکلیفی نداده و صلاحیت هیأت گزینش را صرفاً مرحله ورود به دستگاه تا قطعیت استخدام تعیین کرده است. البته غیر از لحظه ورود به دستگاه، در زمان تبدیل وضعیت فرد هم هیأت گزینش باز هم مسئولیت دارد، اما بعد از قطعیت استخدام دیگر هیچ صلاحیتی برای گزینش در نظر گرفته نشده و فرد از حیطه هیأت‌های گزینش خارج می‌شود.

ارزیابی نداشتن ناشی از انجام نشدن پژوهش است؟ پژوهشی انجام نشد، زیرا هیأت گزینش اساساً به فرآیندهایی که فرد بعد از گزینش در هر اداره‌ای طی می‌کند، دسترسی ندارد.

به نظر شما آیا فرآیند گزینش در کارآمدی نظام اداری موفق بود؟ در رشته حقوق با دو مقاله حدوثاً و بقاءا مواجه هستیم. درباره کارگزاران دستگاه اجرایی، آنچه حدوثاً می‌توان گفت، این است که سعی می‌کنیم به لحاظ سیاسی، اعتقادی و اخلاقی شایسته‌ترین‌ها را گزینش کنیم. اما در حوزه بقا، من تردید دارم. به این دلیل تردید دارم که شاید نظام اداری ما به نوعی فرد را در زمینه‌ای قرار می‌دهد که ممکن است بعداً کارویزه اولیه خود را حفظ نکند، یعنی به مرور زمان به چیز دیگری تبدیل شود.

دقیقاً، می‌شد خیلی راحت‌تر گرفت. اما چون سه برابر ظرفیت استخدام آموزش و پرورش، داوطلبان وارد چرخه گزینش شده بودند، ناچار بودند از هر سه نفر دو نفر را رد کنند و برای همین سختگیرانه‌تر عمل کردند. به همین دلیل بود که برای استخدام‌ها ظرفیت‌های جدیدی ایجاد کردیم، مضاف براینکه بسیاری از اینها نتوانسته بودند در رقابت پذیرفته شوند، اما واقعاً آدم‌های در ترازوی بودند. در صلاحیت‌های علمی بالا بودند، در شاخص‌های گزینشی هم بد نبودند.

یک شخصیت علمی که در دولت دوازدهم در بانک مرکزی بود، از سوی معاونت حقوقی دولت بعد دعوت به همکاری شد. بعد از قرار کاری، از این فرد خواستند در گزینش شرکت کند. در گزینش سوال‌های عجیب و غریبی از ایشان پرسیده شد که شاید هیچ مردی هم نداند.

اگر چنین سؤالاتی از من هم بپرسند بلد نیستم جواب بدهم. نه تنها آن شخص برکنار شد، همه اعضای هیأت مرکزی گزینش در آنجا هم تغییر کردند.

چرا این اتفاق می‌افتد؟ سلیقه‌است.

انتظار می‌رود گزینش به چنین فردی کمک کند تا به کشور و دولت خدمت کند.

اساساً چنین چیزی نباید ملاک رد افراد باشد. کاری که کردیم، این است که همه این موارد به صورت جدول و فرم مشخص درآمده تا کسی که وارد گزینش می‌شود، برای هرکدام از اخلاقی ممتاز مانند همکاری، صداقت، خوش برخوردی با ارباب رجوع، اهل تعامل بودن، دلسوز کار مردم بودن و توانایی حل مسأله را اضافه کردیم. هرکدام از ویژگی‌ها امتیازی دارند. یک موردی که بسیار جدی بود و ما امتیاز مهمی برای آن درنظر گرفتیم، شاید ۵ یا ۱۰ نمره از ۱۰۰، نه میهن دوستی، نه دوستی است. در گزینش اگر کسی اخلاقی ممتاز مانند همکاری، صداقت، خواهد شد. ما در این بازنگری، عنصر میهن دوستی را به جدول شاخص‌ها اضافه کردیم و فکر می‌کنم در تصویب نهایی نمره قابل توجهی داشته باشد. نکته این است که نه میهن دوستی، نه شاخص‌های گزینش وجود داشت، نه ویژگی‌های ممتاز اخلاقی دیگری که اشاره کردم.

این جدول قبلاً هم بود؟

از قبل وجود داشت، اما ما شاخص‌های جدیدی به جدول تشخیص صلاحیت‌های گزینشی اضافه کردیم. اساساً این جدول را زیرو رو کردیم. در این جدول جدید هسته‌های گزینش، برخی ویژگی‌های اخلاقی ممتاز مانند همکاری، صداقت، خوش برخوردی با ارباب رجوع، اهل تعامل بودن، دلسوز کار مردم بودن و توانایی حل مسأله را اضافه کردیم. هرکدام از ویژگی‌ها امتیازی دارند. یک موردی که بسیار جدی بود و ما امتیاز مهمی برای آن درنظر گرفتیم، شاید ۵ یا ۱۰ نمره از ۱۰۰، نه میهن دوستی، نه دوستی است. در گزینش اگر کسی اخلاقی ممتاز مانند همکاری، صداقت، خواهد شد. ما در این بازنگری، عنصر میهن دوستی را به جدول شاخص‌ها اضافه کردیم و فکر می‌کنم در تصویب نهایی نمره قابل توجهی داشته باشد. نکته این است که نه میهن دوستی، نه شاخص‌های گزینش وجود داشت، نه ویژگی‌های ممتاز اخلاقی دیگری که اشاره کردم.

براساس قضاوت شخصی و شهروندی، به نظر شما این افراد با چه دلایلی رد شده بودند؟ درست بود که برخی به دلیل اکانت اینستاگرام رد شدند؟

بعضاً موارد این چنینی هم بود. اما همه پرونده‌ها این‌طور نبود.

معتقد هستید هیأت‌های گزینش می‌توانستند با استفاده از سه سازوکار موجود در قانون گزینش، سهل‌تر برخورد کنند؟

با این رمز، نه، فیلم گفت‌وگوی فوق را در ایران آنلاین ببینید

عکس: علی محمدی/ایران