

مطالعه تطبیقی رویکردها و راهکارهای پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس

سپهر میرعمادی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۰

از صفحه ۳۵ تا ۵۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عملکرد تعدادی از کشورهای مختلف درباره راهکارهای پیشگیرانه پلیس در مقابله با ارتکاب جرائم کارکنان نیروی پلیس آن کشور صورت گرفته است. در راستای این هدف شش کشور با توجه به پراکندگی جغرافیایی، تنوع فرهنگی و موقعیت مختلف اجتماعی و سیاسی مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته است. بنابراین به ترتیب، کشورهای امارات متحده عربی، کره جنوبی، کنیا، بلژیک، انگلیس و ایالات متحده آمریکا از لحاظ ساختار پلیسی آنها و راهکارهای پیشگیرانه اتخاذی در زمینه پیشگیری از جرائم مورد مطالعه قرار گرفته است. این مقاله تطبیقی، توصیفی و کاربردی، و اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و عموماً ترجمه اسناد و مدارک از زبان اصلی به دست آمده است. در نهایت برای مطالعه منسجم روشهای موجود، رویکرد هر کشور از بعد درون سازمانی و برون سازمانی مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان‌دهنده وجوه اشتراک از جمله وجود نهاد ناظر برون سازمانی، استفاده از معاهدات بین‌المللی، ارائه گزارشهای درون سازمانی، تقویت قوانین بازدارنده و دقت در استخدام و هم‌چنین وجوه افتراق میان این کشورها از جمله تشویق به افشاگری جرائم، اعلان عمومی جرم، بهبود دستمزدها، شفاف سازی درآمد کارکنان، نشر مرتب اخبار و اطلاعات و وضع قوانین حمایت از افشاگران است.

واژگان کلیدی

پیشگیری از جرم پلیس در ایران، پیشگیری از جرم در کشورهای دیگر، مطالعه تطبیقی پیشگیری از جرم پلیس

۱. کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول). رایانامه:

۱. مقدمه

نیروی انتظامی، آشکارترین نماد عدالت گستری و نظم اجتماعی در هر جامعه‌ای است به گونه‌ای که پیش شرط احساس عدالت بین افراد هر جامعه‌ای، خدمات صحیح و جدی پلیس است. بنابراین مبارزه با فساد و ارتکاب جرائم در نیروی انتظامی به عنوان نهادی که نماد برقراری نظم و عدالت اجتماعی است، اجتناب ناپذیر می‌نماید. استفاده از علم و نظریات روزآمد آن، می‌تواند نقش مهمی در علت شناسی ارتکاب جرائم در بدنه کارکنان قوای انتظامی و ارائه راهکار در پیشگیری از آن ایفا کند. در واقع تداوم کارکرد مؤثر نظام عدالت کیفری در هر جامعه به طور مستقیم به سطح اعتمادی وابسته است که مردم به آن دارند (بوآتنگ، ۲۰۱۲). پلیس به عنوان یکی از بنیانهای اصلی این نظام در صورتی که بخواهد با ظرفیت کامل به وظایف خود عمل کند، باید این سطح از اعتماد عمومی را حفظ کند. هنگامی که این اعتماد عمومی به نیروی انتظامی وجود داشته باشد و مردم این نیرو را مشروع بدانند با آن همکاری می‌کنند به طوری که مؤثر بودن عملیات پلیس را تضمین کند. این مطلب شاید مهمترین جنبه ضرورت و اهمیت این پژوهش باشد. از سوی دیگر حفظ سلامت کارکنان قوای انتظامی با بهره‌وری زیاد این نیروها هم ارتباط مستقیم دارد. نیروی پلیس به عنوان نیرویی که بناست به مبارزه با جرائم بپردازد و با مجرمان برخورد کند، اگر خود درگیر فساد و ارتکاب جرائم باشد، باید بخش عظیمی از نیروی خود را صرف مبارزه با این پدیده در درون خود کند؛ نیرویی که در اصل می‌تواند هزینه برقراری نظم و آرامش در جامعه شود. بنابراین این مطلب هم از دید دیگری اهمیت این پژوهش را روشن می‌کند.

پژوهش پیش رو، تطبیقی است که برای فهم همانندیها و تفاوت‌های سازمانهای پلیس کشورهای مختلف در پیشگیری از ارتکاب جرائم کارکنان است.

اهمیت موضوع این است که مطالعه و آشنایی با رویکردها، روشها و راهکارهایی که در کشورهای مختلف به منظور جلوگیری از ارتکاب جرم کارکنان نیروی پلیس قرار می‌گیرد، می‌تواند به بهبود رویکردهای پیشگیرانه در ناجا کمک کند و به غنی‌تر شدن برنامه‌های پیشگیرانه بینجامد.

ضرورت این مطالعه هم در این است که اگر نیروی پلیس هر کشور از تجربیات کشورهای موفق در پیشگیری و مقابله با ارتکاب جرم کارکنانش استفاده نکند، ممکن است در تدوین این‌گونه برنامه‌ها از رویکردها و روشهایی استفاده کند که احیاناً پیشتر در کشورهای دیگر ناکارامدی آن به اثبات رسیده است و به پیشگیری از ارتکاب جرم کمکی نکند.

۲. اهداف پژوهش

- شناسایی راهکارهای مشترک درباره پیشگیری از ارتکاب جرائم کارکنان پلیس در کشورهای موضوع مطالعه
- شناسایی راهکارهای افتراقی در زمینه پیشگیری از ارتکاب جرائم کارکنان پلیس در کشورهای موضوع مطالعه

۳. سوالات پژوهش

- راهکارهای مشترک کشورهای مورد مطالعه در پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس چیست؟
- راهکارهای افتراقی کشورهای مورد مطالعه در پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس چیست؟

۴. پیشینه تحقیق

چپل و پیکرو^۱ (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان "اعمال نظریه یادگیری اجتماعی بر تخلف پلیس"^۲ را انجام داده است. هدف پژوهش تعیین تطبیق پذیری نظریه یادگیری بر انحرافات پلیس است. تحقیق به روش کمی و با نمونه گیری از کارکنان پلیس فیلادلفیا صورت پذیرفته است. در نهایت پژوهشگر به این نتیجه رسیده است که این نظریه می تواند تا حد زیادی به توصیف انحرافات پلیس بپردازد. ایان نامه دی. سینگ^۳ (۲۰۱۲) در دانشگاه یورک با عنوان "پژوهشی در باب فساد ضابطان دادگستری": مطالعه موردی پلیس ملی افغانستان را انجام داده است. در این کار پژوهشی، محقق عوامل گوناگون و مختلف ایجاد فساد در افغانستان و نظام پلیس این کشور را تحلیل کرده است؛ از جمله این عوامل حقوقهای کم، فساد نظام مند در نظام سیاسی افغانستان، قوم گرایی و حمایت بخشی از نظام سیاسی از قاچاق مواد مخدر است. این پژوهش پس از بررسی و مطالعه عوامل پیش گفته به بررسی عمیق برنامه اصلاحات نظام دستمزدها و راهبرد ضد فساد پلیس افغانستان پرداخته است. پژوهشگر به این نتیجه رسیده است که به رغم گسترش کمی نیروهای پلیس، برنامه اصلاح دستمزدها تأثیری بر نیروهای با دستمزد کم نداشته و اعزام چرخشی به مناطق دور افتاده، نیروها را به فساد با هدف بقا سوق داده است. در نهایت پژوهشگر به این جمع بندی رسیده است که نظام اصلاح دستمزدها به بازبینی های بیشتری نیاز دارد و در نهایت هم در مورد مأموران دون پایه می تواند مفید واقع

-
1. Chappell and Piquero
 2. Applying Social Learning Theory to Police Misconduct
 3. Singh D.

شود؛ در مورد فرماندهان و فساد نظام مند اصول پیشگیرانه گسترده‌تری نیاز است. ماگوپا^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان "پیشگیری از مرگ در بازداشتگاه‌های پلیس" را انجام داده است. در این کار پژوهشی پرسش اصلی چرایی و دلایل مرگ در بازداشتگاه‌های پلیس و چگونگی پیشگیری بین‌المللی از این پدیده است. چهار دلیل اصلی مرگ در بازداشتگاه‌ها که محقق به آن رسیده به ترتیب به این شرح است: ۱. خودکشی (دلیل اصلی) ۲. مرگ به دلایل طبیعی ۳. درگیری با همبندیها ۴. صدمات مقدم بر انتقال به بازداشتگاه. در کنار اینها عدم رعایت مقررات و دستورالعمل‌های بازداشتگاه‌ها از سوی مأموران بویژه لزوم نگرهبانی و گشت زنی مرتب به افزایش مرگ و میر افزوده است. در نهایت محقق پیشنهادهایی را برای کم کردن این پدیده ارائه کرده است.

۵. مروری بر مبانی نظری تحقیق

۵-۱. پیشگیری

پیشگیری در لغت به معنای دفع، جلوگیری کردن، مانع گشتن و منع کردن آمده است. در کنار این معانی، پیشگیری کردن، جلو بستن و پیشبندی کردن هم معنا شده است (دهخدا، ۱۳۷۷، ص ۵۹۹۱). گسن استاد دانشگاه در شهر ماری فرانسه اعتقاد دارد پیشگیری مجموعه اقدامهایی است که بجز اقدامات کیفری، هدف غایی آن منحصرأ و یا به صورت جزئی، محدود کردن دامنه ارتکاب جرم، غیر ممکن کردن، مشکل و کم کردن احتمال وقوع جرم است (بیات، شرافتی‌پور و عبدی، ۱۳۸۷، ص ۲۲). به طور کلی می‌توان گفت هر روشی که به هر شکلی اعمال بشود و نتیجه آن کاسته شدن از میزان بزهکاری افراد باشد، پیشگیری نام دارد (وروایی، ۱۳۹۴، ص ۴۸). بنابراین پیشگیری از جرم به حوزه‌ای از سیاستهایی مربوط می‌شود که به وسیله افراد، اجتماعات، نهادهای غیردولتی و تمامی سطوح دولت به کار گرفته می‌شود تا عوامل مختلف اجتماعی و محیطی را هدف قرار دهد که احتمال وقوع جرائم را افزایش می‌دهد. رویکردهای مختلفی نسبت به پیشگیری از جرم وجود دارد. این رویکردهای مختلف در زمینه تمرکز بر موارد مختلف، نظریات پشت آنها و اقداماتی که انجام می‌دهند با یکدیگر متفاوت است (زهروی، ۱۳۹۳، ص ۶۲)

کاراباین جرم‌شناسی را علم مطالعه جرم، مجرم و عدالت کیفری می‌داند (کاراباین و دیگران، ۲۰۰۹، ص ۳). جرم‌شناسی علمی است که به مطالعه پدیده مجرمانه، علل ارتکاب جرم و چگونگی کاهش میزان بزهکاری و نیز چگونگی بزه‌دیدگی و آثار آن بر جامعه و خود بزه دیده یا مجنی علیه می‌پردازد؛ به عبارت دیگر، جرم‌شناسی - صرف نظر از نوع جرم و مجازات آن - در صدد علت شناسی و حل معمای جرم است (حسینی، حسین پور، ۱۳۹۴، ص ۲۹). جرم‌شناسی مطالعه حوزه اعمال قانون و نظام عدالت کیفری است؛ این علم، علم مطالعه جرم است (روفاء، ۲۰۱۷).

۵-۳. نیروی پلیس

واژه پلیس از واژه یونانی "پولیتی" گرفته شده است که به معنای شکل حکومت یا نظام سیاسی است. در اروپای قرن پانزدهم، انتظارات پلیسی بیشتر به علاقه حکومت به موضوعاتی شامل زیست، تندرستی و مالکیت اشاره داشت. برقراری نظم بر عهده قدرت نظامی بود و جامعه بیشتر اوقات انتظامات پلیسی نداشت. در سده هجدهم با شکل گیری دولت ملتها بر اساس پدیده‌ای به نام مرز، توجه انتظامات پلیسی به برقراری امنیت داخلی و پیشگیری از خطرهای عمومی معطوف شد. در سده‌های بعد محدوده اعمال قانون گسترده تر شد و قدرت پلیس برای جلوگیری از نقض قانون و جبران آنها به کار برده شد؛ در عین حال نظارت قانون بر خود پلیس افزایش یافت. انتظامات پلیسی در الگوی اولیه خود بر مبنای رضایت اجرا می‌شد و پلیس ملزم بود که غیر مسلح باشد و بی اینکه ضرورتی بر ارباب باشد، شهروندان به پذیرش صلاحیت پلیس و احترام گذاشتن به او موظف بودند (جهانتاب، داوودی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۳).

در اصطلاح اداری - حقوقی، پلیس را به اداری و پلیس قضایی تقسیم می‌کنند. پلیس اداری یا تأمینی، عهده دار پیشگیری از ارتکاب جرائم و جلوگیری از بی‌نظمی و اغتشاش در سطح شهرهاست و مداخله پلیس قضایی اصولاً به مرحله پس از وقوع جرم اختصاص دارد (آشوری، ۱۳۸۵، ص ۱۳۷).

• امارات متحده عربی

در کشور امارت متحده عربی، دو رویکرد درون سازمانی و برون سازمانی در راستای مقابله و پیشگیری از جرائم کارکنان نیروی انتظامی وجود دارد. در واقع فکر اصلی این است که هیچ یک از روشهای مقابله درون سازمانی یا برون سازمانی به تنهایی در ارگانی مانند نیروی انتظامی

1. Timothy Roufa

2. <https://www.thebalance.com/what-is-criminology-974589>

سودمند نخواهد بود؛ این در حالی است که تمامی این نیروها در سراسر دنیا دستورالعملها و ساختارهای داخلی مقابله با جرم و فساد را دارند؛ لیکن عمدتاً این دستورالعملها تنها ناظر به اعمال محدودیت و اجبار کارکنان به رعایت بی قید و شرط قوانین است و در افزایش اختیارات و رشد شخصیت آنان هیچ نقشی ندارند (ساموئل، ۲۰۰۱، ص ۱۸۵).

به طور عمده این ساختارهای داخلی، شامل این موارد می شود: ۱. ارائه گزارشهای مرتبط به مافوق ۲. رعایت دقیق سلسله مراتب ۳. برنامه‌ریزی روشن در راستای فعالیتهای آینده و رعایت دقیق آنها ۴. روشن کردن نقش تک تک کارکنان ۵. تشکیل حفاظت اطلاعات داخلی ۶. تشویق و ترغیب فرهنگ و طرز تفکر خاص نیروهای انتظامی در داخل سازمان ۷. تنظیم و رعایت دقیق آیین‌نامه‌های اخلاقی سازمانی.

به‌رغم عریض و طویل بودن این موارد، که همگی در دسته‌بندی ساز و کارهای درون سازمانی تلقی می‌شود، به نظر می‌رسد اتخاذ رویکردی برون سازمانی اجتناب‌ناپذیر است و چنانچه توفیق آن به دست آید، عملاً نیروها و ساختارهای بیرونی همچون ناظران دائمی به سلامت و درستی عملکرد نیروهای انتظامی نظارت خواهند کرد (کلاینینگ، ۱۳۹۶).

یکی دیگر از ساز و کارهای بیرونی که در امارات متحده عربی به کار گرفته شده است، وسایل ارتباط جمعی صوتی- تصویری و روزنامه‌های آزاد است که در پیشگیری از جرائم کارکنان این نهاد و دیگر نهادهای دولتی نقش بسزایی ایفا می‌کند. به جرأت می‌توان گفت که دو گانه نیرو انتظامی و جامعه تنها با وجود وسائل ارتباط جمعی آزاد تشکیل، و به سه گانه مؤثر، مفید و عاری از فساد تبدیل می‌شود. در اینجا مانند کشور آفریقای جنوبی است که دخالت وسائل ارتباط جمعی نظیر روزنامه‌ها را در کنترل و نظارت بر عملکرد پلیس در سال ۲۰۰۳ عملاً به صورت توصیه‌ای قانونی پذیرفته است (گزارش کشوری فساد آفریقای جنوبی، ۲۰۰۳).

به غیر از نقش سلبی این وسائل ارتباط جمعی در از بین بردن فساد، وسائل ارتباط جمعی و روزنامه‌های آزاد می‌توانند در آموزش نیروهای انتظامی و آگاه کردن کارکنان از روشهای نادرست نقش بسیار مثبتی ایفا کنند (المحیری، ۲۰۰۸، ص ۳۹).

به نظر می‌رسد در کشور امارات متحده عربی، رسیدگی به ادعاهای مردمی در دادگاه‌های عادی بمراتب از رسیدگی آنها در دادگاه‌های ویژه در کنترل و مقابله با فساد، مؤثرتر بوده است؛ چرا که محاکم عادی تحت نظارت مردم، و احکام و روشهای رسیدگی کیفری و جزایی در آنها برای آحاد جامعه ملموس و آشنا است؛ لیکن آیین دادرسی در محاکم نظامی عمدتاً غیر علنی و بر اساس قوانین ویژه برگزار می‌شود که اکثراً اعتماد جامعه را به همراه ندارد (واکر، ۲۰۰۱،

ص ۱۸۵). به علاوه باید اذعان کرد که چنانچه نیروهای انتظامی واقعا به مبارزه با فساد معتقد هستند، باید به رسیدگی به اتهامات از سوی شهروندان عادی در محاکم غیر نظامی تن دهند. این روش را می‌توان یکی از روشهای مؤثر در مقابل بازدارندگی از جرائم کارکنان این نیرو دانست. یکی دیگر از عوامل بازدارندگی و پیشگیری از چنین جرائمی، آگاهی عمیق مردم است. مردم باید از طریق گزارشهای شفاف از عملکرد نیروهای انتظامی در مأموریت‌های این نیرو، آگاهی لازم را برای کنترل و انتقاد به دست آورند. در واقع اهمیت نظارت جامعه مدنی به هیچ وجه کمتر از دولت و یا قوه قضاییه در کنترل و مبارزه با چنین جرائمی نیست؛ از این رو باید نقش سازمانهای مردم نهاد را بسیار مهم تلقی کرد (ایگن، ۱۹۹۷).

و سرانجام با توجه به این مطالب به نظر می‌رسد در کشور امارات متحده روشهای پیشگیرانه در تمام انواع جرائم کارکنان نیروی انتظامی "شفافیت" در عملکرد، "گزارشدهی مناسب" و وجود "دستورالعملهای واضح" است.

• کره جنوبی

ارتکاب جرم در نیروی پلیس کشور کره جنوبی به تبعیض این نیرو بین افراد با ادیان، نژادها، گرایشهای متفاوت جنسی و جنسیت اطلاق می‌شود. البته هم‌چنان جرائم مالی مانند قبول یا اجبار به پرداخت رشوه نیز جای خود را دارد. نگاهی به تاریخ نیروی انتظامی کره جنوبی نشان می‌دهد که این کشور نیز توسط نیروهای انتظامی خارجی تأسیس و راه اندازی شده است. در عمل ارتش امریکا، که پس از جنگ جهانی دوم در کره جنوبی مستقر بود در سال ۱۹۴۵ آن را پایه‌گذاری، و سه سال بعد رسماً توسط دولت کره جنوبی و تحت نظارت وزارت کشور، فعالیت خود را شروع کرد (کیم، ۲۰۰۶).

نیروی انتظامی در کره جنوبی به نوعی بخشی از ارتش این کشور به شمار می‌رود و بشدت از غیر حرفه‌ایگری، جناح‌بندیهای داخلی و فساد و جرائم رنج می‌برد. این وضعیت تا زمانی که نظامیان با کودتا به قدرت رسیدند، کم و بیش ادامه داشت. از این زمان به بعد بتدریج استخدام نیروهای جدید بر اساس امتحان ورودی صورت گرفت، ترفیع درجات قانونمند شد و اصول روزآمد مدیریت و آموزش کارکنان به کار گرفته شد. از سال ۱۹۷۰ نیز با رشد مخابرات، پردازش داده‌ها و بهبود روشهای کشف جرائم، عملکرد پلیس کره جنوبی نیز ارتقا یافت. از سال ۱۹۷۵ جایگاه ریاست پلیس کره به سطح معاون وزیر ارتقا یافت و تصمیم گرفته شد که نیروی انتظامی تنها به مدارج بالاتر درون سازمانی خود گزارش دهد و به این ترتیب فرمانداران محلی بیرونی از این نیرو قدرت کنترل و بازخواست از آن را نداشتند (کورا، ۲۰۰۱، ص ۲۲۱). بتدریج آموزشگاه‌های

تخصصی نیروی انتظامی تحت عناوین سه گانه دانشکده مرکزی نیروی انتظامی، کالج ملی پلیس و مدرسه جامع آموزش نیروی انتظامی تأسیس شد که آخرین آنها در سال ۱۹۸۷ افتتاح شد و آمادگی آموزش همزمان ۳۵۰۰۰ نیرو را داشت. تلاشهای این سه مؤسسه آموزشی بتدریج به بار نشست به طوری که در سال ۱۹۸۵ اولین دوره دانش آموختگان، که شامل ۵۰۰ نفر افسر تازه نفس بودند، وارد نیروی پلیس شد. ورود نیروهای جوان و تحصیل کرده در تغییر منش و رفتار این نیرو بشدت تأثیرگذار بود؛ چرا که تا پیش از آن تنها ۱۲ درصد از داوطلبان استخدام در پلیس تحصیلات دانشگاهی داشتند (لی، ۲۰۰۲، ص ۶۷).

با مطالعه تاریخچه رشد نیروی انتظامی کره جنوبی می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که عملاً آموزش، سنگ بنای نیروی نوین پلیس تلقی شده است. گرچه با افزایش سطح تحصیلات فساد مالی و اعمال تبعیض بین گروه های مختلف مردم توسط پلیس بهبود یافت، هم‌چنان مشکلات دیگری نظیر اعمال زور و شکنجه ادامه داشت (هیون، ۲۰۱۵؛ ص ۱۶۷). عملاً مبارزه سازمانی با جرائم از سال ۱۹۹۹ آغاز گشت؛ هنگامی که کمیته ضد فساد توسط رئیس جمهور وقت کره تأسیس شد. وظیفه اصلی این کمیته ایجاد هماهنگی لازم برای مبارزه با جرم، مطالعه قوانین جدید مبارزه با فساد، چگونگی حمایت از گزارش دهندگان موارد فساد به مقامات اجرایی و در نهایت تقویت روشهای عملی کشف جرم و محاکمه متهمان بود. این کمیته سرانجام با گذشت مدتی و از سال ۲۰۰۲ عملاً تأسیس شد و وظایف خود را شامل، سیاستگذاری و ایجاد هماهنگی بین سازمانهای مرتبط با موضوع مقابله با فساد، ارزیابی میزان درستکاری و صداقت نیروهای درگیر در مبارزه، افزایش مشارکت عمومی و تشویق سازمان، نهاد ها و اشخاص بیرون از نیروی انتظامی برای نظارت و اظهار نظر درباره مبارزه با جرم، مطالعه و حذف قوانین بی فایده و دست و پا گیر که رعایت آنها عملاً موجب افزایش خطر شیوع فساد می‌شود و توسعه اصول درستکاری و صداقت در جامعه آغاز کرد. بنا برآنچه بیان شد، وجود مؤسسات سه گانه آموزشی نیروهای انتظامی و تأسیس نهاد مبارزه با فساد، به رغم نقطه ضعفهایی که داشت، سبب توقف رشد جرم و بهبود جایگاه کره جنوبی در سطح بین المللی شد (هیون، ۲۰۱۵، ص ۱۷۳-۱۷۶). بر این اساس در کشور کره جنوبی سعی شده است با افزایش آگاهی، چه در سطح مردم و چه در سطح نیروهای انتظامی بر اساس شیوه های گوناگون آموزشی و نیز با ترویج اخلاق در جامعه و از جمله مهمترین آن از بین بردن خشم نسبت به هر گونه تبعیضی و با ترویج قانونمداری به مبارزه و پیشگیری از ارتکاب جرم در سطح نیروهای انتظامی پرداخته شود (هیون، ۲۰۱۵، ص ۱۷۸)

وجود فساد در سازمان نیروی پلیس کنیا دستمایه گزارشها و مقالات بسیاری بوده است. گرچه ارتکاب جرائم در نیروهای انتظامی هیچ کشوری را نمی توان صد در صد منتفی دانست، مرزهای ارتکاب جرم در این نیرو در کشور کنیا آن چنان گسترده بوده که مسائل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را تحت تأثیر قرار داده است.

مطابق با مفاد یک گزارش تأیید شده از سوی سازمانهای ضد فساد در کنیا، بالاترین سطح حقوق افسران ارشد نیروی انتظامی کنیا کمتر از پنجاه درصد حقوق افسران همرده در دیگر کشورها بوده است. هم‌چنین مؤسسه معتبر "شفافیت بین المللی"^۱، این کشور را در جدول ۱۵۹ تایی کشورهای مطالعه شده از حیث وجود و شیوع فساد در رتبه ۱۴۴ قرار داده است. از نظر این مؤسسه گرفتن رشوه بزرگترین عامل ثبت این کشور در رتبه ۱۴۴، است (هیون، ۲۰۱۵، ص ۵۱) یکی از ریشه های اصلی ارتکاب جرائم، ریشه تاریخی آن است. در تاریخ پس از استقلال کنیا از انگلستان، مردم همواره از نیروهای پلیس واهمه داشتند و به همین علت نیروهای پلیس عمداً سعی در افزایش و تعمیق این ترس کرده‌اند؛ لذا عملاً این نیروها همیشه در خدمت حفاظت از منافع زورمندان و ثروتمندان بوده و اصولاً در پی حمایت از مردم عادی نبوده است. علت مهم دیگر چنین جرائمی، فرهنگ جا افتاده در نیروهای انتظامی این کشور بوده است.

نیروی انتظامی در کشور کنیا، بسیار بسته عمل می کند و هیچ گونه ارتباط زنده و پویایی با جامعه‌ای ندارد که به ظاهر برای حفاظت از آن تشکیل شده است. به علاوه این نیرو هیچ رابطه‌ای با سازمانهای دیگری نداشته است که در راه حقوق بشر و گسترش عدالت فعالیت می کنند (هیون، ۲۰۱۵، ص ۵۲)

یکی دیگر از دلایل ارتکاب جرم، عدم اطلاع رسانی به جامعه است. در واقع این امر از عوامل بسیار مهم شیوع فساد و گسترش ارتکاب جرم در نیروهای انتظامی قلمداد می شود. در این کشور در بیشتر موارد به طور عمد، جامعه از اخبار و اتفاقاتی که در نیروی انتظامی می‌افتد، بی اطلاع نگهداشته می شود و حتی اگر اخبار یک حرکت غیر قانونی در میان جامعه افشا شود، مردم هرگز از چگونگی پیگیری متهم آگاه نمی‌شوند.

عامل دیگر ارتکاب جرم، عدم دموکراسی در کشور است. در این کشور رابطه دولت-ملت عملاً تظاهری بیش نیست. حال پس از بررسی و بیان ریشه های ارتکاب جرم در میان کارکنان نیروی انتظامی در کشور کنیا به روشهای پیشگیرانه و شیوه‌های مقابله این کشور با چنین جرائمی خواهیم پرداخت (هیون، ۲۰۱۵، ص ۶۰)

راهبردهایی که برای مقابله با فساد گسترده در نیروهای انتظامی این کشور در نظر گرفته شده، شامل گسترش اطلاع عمومی در مورد تأثیرات زیانبار وجود فساد بر مصالح دراز مدت کشور و تعلیق یا اخراج مجرمان دستگیر شده در فرایندهای مفسده جویانه است (مقابله کیفری با مجرم). ظاهراً قرار بر این بوده است که این راهبردها با راه اندازی سازمانها و اعمال سیاستهای ذیل به منصفه ظهور برسد:

وضع قوانین جدید و توجه به اصول درستکاری^۱

پس از این عدم موفقیت، مجلس کنیا سعی کرد با وضع قوانین جدید در زمینه مقابله با جرائم مالی و فساد از یک سو و تدوین اصول درستکاری در نیروهای دولتی، وقوع جرم را به روش جدید ریشه کن کند. با قوانین جدید سازمان مبارزه با فساد کنیا منحل، و سازمان جدیدی برای مقابله با فساد تشکیل شد که عملیات اجرایی آن دیگر به نیروی انتظامی ارتباطی نداشت و از افراد نسبتاً پاکدست انتخاب شده بودند. سازمان جدید گامهای مؤثری در ارائه آمار شفاف و دنبال کردن چگونگی تغییر میزان اموال مقامات انتظامی برداشت (هیون، ۲۰۱۵، ص ۱۰۱).

- فعالیتهای اصلاحی درون سازمانی

این فعالیتهای، که در درون سازمان صورت می گیرد و در صدد پیشگیری از ارتکاب جرم در این نهاد است، شامل این موارد است: ۱. مطالعه فعالیتهای مستعد فساد پلیس ۲. مطالعه و بررسی تمامی روندها و گردشگری کاری ۳. آموزش کارکنان درباره حقوق مردم و ارزشهای جامعه عاری از فساد ۴. نشان ندادن کوچکترین نرمش در مقابل ارتکاب جرم در درون سازمان ۵. مطالعه و نظارت مرتب نیروهای پلیس ۶. حذف روندهای کاری که عملاً یا بالقوه امکان شیوع فساد مالی را ایجاد می کرد. ۷. راه اندازی کمیته پیشگیری از جرائم ۸. اعلام عمومی موارد ارتکاب جرم در سطح جامعه.

اقدامات پیشگیرانه‌ای نظیر افزایش دستمزد و حقوق کارکنان، افزایش امید در فرصتهای شغلی و زمینه ارتقای شغلی، آموزش و ترویج اخلاق در محیط کار، ایجاد نهادها و سازو کارهای قانونی برای نظارت بر نیروی انتظامی، شفافیت در عملکرد کارکنان، امکان بازتاب امور این نهاد در سطح جامعه و رسیدگی بموقع و جدی با کارکنان متخلف و ... از جمله روشهای اجتماعی، وضعی و کیفری برای پیشگیری و مبارزه با ارتکاب جرم در این کشور است.

● بلژیک

در کشور بلژیک، مسئولیت پیشگیری و مبارزه با ارتکاب جرائم کارکنان پلیس مشخصا توسط دو نهاد انجام می‌شود: ۱. کمیته پی^۱ ۲. نهاد بازرسی عمومی^۲. اکثر قریب به اتفاق موارد جرائم و فساد در بازرسی عمومی رسیدگی می‌شود. کمیته پی بجز موارد و جرائم خاص، وارد رسیدگی نمی‌شود. نهاد بازرسی عمومی، نهادی زیر نظر وزارت‌های کشور و دادگستری است در حالی که کمیته پی مستقیما زیر نظر مجلس فعالیت می‌کند (ژکوا، گونف و بزloff، ۲۰۱۳، ص ۶۳).

به طور خلاصه در کشور بلژیک سازوکارهایی برای پیشگیری از جرائم در سطح کارکنان نیروی انتظامی وجود دارد که عبارت است از:

رسیدگی قضایی یا اداری وانضباطی

مانند برخی دیگر از کشورها بازرسان رسیدگی کننده به جرائم کارکنان پلیس با دو راهی رسیدگی انضباطی یا رسیدگی کیفری رو به رو هستند. در مواقعی که حتی عمل ارتكابی از نظر قانونی جرم است اما شواهد و مدارک کافی نیست، در این کشور به رسیدگی اداری و انضباطی اکتفا می‌کنند. قانون بلژیک به بازرسان رسیدگی کننده اجازه می‌دهد تا مشخص شدن نتیجه دادگاه، رسیدگی اداری را معلق کنند. در صورت شروع رسیدگی اداری و انضباطی، این فرایند باید تا شش ماه پایان یابد (ژکوا، گونف و بزloff، ۲۰۱۳، ص ۶۶).

استفاده از شنود و روش‌های نظارتی

برای استفاده از روش‌های تحقیقاتی تخصصی، نهاد بازرسی عمومی به دادگاه درخواست ارائه می‌کند که در آن باید توجیه حقوقی درخواست بروشنی بیان شود.

نظارت بر استخدام

تحقیق در مورد پیشینه افراد توسط واحدهای محلی پلیس انجام می‌شود. در اینجا نهاد بازرسی عمومی در صورتی وارد عمل می‌شود که به تصمیم علیه استخدام شدن یا نشدن کارمندی، اعتراضی ثبت شده باشد (ژکوا، گونف و بزloff، ۲۰۱۳، ص ۷۳).

پایگاه داده‌های مدیریت پرونده‌ها

نهاد بازرسی عمومی از پایگاه داده جامع خود در مدیریت تحقیق در پرونده‌ها استفاده می‌کند. این پایگاه شامل تمامی داده‌های پرونده‌هایی است که نهاد بازرسی عمومی در مورد آن تحقیق کرده است. نیروهای پلیس نمی‌توانند در این داده‌ها تغییری ایجاد کنند که این امر

1. P

2. General Inspectorate (AIG)

برای حفظ استقلال این نهاد ضروری است. پلیس‌های محلی شهرها، که در مورد ارتکاب جرائم و تخلفات مختلف تحقیق می‌کنند، اطلاعات پرونده‌ها را به این پایگاه اضافه می‌کنند. این پایگاه به پایگاه نیروی انسانی پلیس سراسر کشور متصل است و با شروع تحقیق به طور خودکار اطلاعات فرد از آن پایگاه بازیابی می‌شود.

حمایت از افشاگران

بسیاری از جرائم و تخلفات بزرگ و گسترده با افشاجاری افرادی برملا شده است که خود نیز به گونه‌ای درگیر بوده‌اند. قانون مشخصی برای اعطای حمایت یا مصونیت به این افراد در بلژیک نیست؛ اما نهاد بازرسی عمومی بر اساس روش قضایی موجودی که در مورد مجرمان پلیس وجود دارد به این افراد کمک می‌کند (ژکوا، گونف و بزloff، ۲۰۱۳، ص ۷۲-۷۴).

• انگلستان

راهکارهای پیشگیری از جرم پلیس انگلیس به دو شاخه عمده دوران سازمانی و برون سازمانی تقسیم می‌شود. مجموع این دو شاخه، ۱۵ راهبرد متفاوت را تشکیل می‌دهد که عبارت است از: اصلاحات ساختاری، شناسایی و تحقیق، توبیخ و تعقیب قضایی، تشویق به افشاجاری همکاران، پایش مرتب افراد مشکلدار، تقویت و به روز رسانی فرایند گزینش در استخدام، تقویت و به روز رسانی آموزشهای پیشگیرانه و اخلاقی، وضع آیین‌نامه‌های اجرایی جدید و به روز، تثبیت نظارتی جدید، تأمین امکانات و بودجه کافی برای امور مربوط به پیشگیری و مقابله با جرائم پلیس، تحدید شدید موقعیت‌های جرمزا، ایجاد و تقویت فرهنگ ضد جرم و راهکارهای برون سازمانی از قبیل تثبیت نظام پایش و نظارت برون سازمانی قوی، تقویت اختیارات و امکانات تحقیقی نهادهای بیرونی ونشر مرتب و کامل اخبار و اطلاعات ارتکاب جرائم کارکنان و اقدامات برای پیشگیری یا مقابله با آن (نیوبرن، ۲۰۱۵، ص ۲۰).

در ادامه درباره هر یک از موارد مختصری توضیح داده می‌شود.

اصلاحات ساختاری

مقابله با ارتکاب جرائم و فساد پلیس غالباً با اصلاحات ساختاری در کشورهای مختلف همراه است؛ مثلاً می‌توان به رسوایی داتروکس^۱ اشاره کرد که حاصل رقابت میان نیروهای موازی در بخشهای مختلف بود (پانچ، ۲۰۰۳، ص ۱۸).

شناسایی و تحقیق

بدون توجه به شدت و ضعف و نوع جرائم و تخلفات، اجماع کلی وجود دارد که سازمانهای

پلیس، منابع و امکانات زیادی را باید به شناسایی و تحقیقات اختصاص دهند؛ حال اینکه این اطلاعات مورد نیاز در صورت اختصاص یافتن منابع و امکانات مورد نظر از سه راه اصلی جمع‌آوری می‌شود: ۱. شهروندان ۲. مأموران ۳. تحقیقات پیشدستانه از فعالیتهای پلیس. از بین این سه مورد، بهترین منبع خود مأموران هستند (مک کورمک و وارد، ۱۹۸۷).

تشویق به افشاگری

ادارات پلیس در انگلیس افشاگری مأموران را تشویق می‌کنند و به آن پاداش می‌دهند؛ اما تحقیقات نشان می‌دهد برای ترویج این امر و کمک به پلیس از ارتکاب جرم از طریق این روش به قانونگذاری قطعی آن محل بحث است (جانسون، ۲۰۰۵، ص ۲۳).

پایش مرتب افراد مشکلدار

گزینش صحیح و انتخاب افراد سالم به تنهایی کافی نیست؛ زیرا همیشه میل به ارتکاب جرم و متخلف شدن وجود دارد؛ بنابراین نیاز به نظارت پیوسته است (نیوبرن، ۲۰۱۵؛ ص ۲۶). در طول زمان و در چند دهه گذشته پلیس انگلیس، آسیب شناسی‌های زیادی درباره مرحله استخدام و گزینش انجام داده است.

تقویت و به روز رسانی فرایند گزینش در استخدام

تحقیقات نشان می‌دهد، تقویت نیروهای پلیس و مقاوم کردن آنان در مقابل وسوسه ارتکاب جرم نسبت به تقویت راهکارهای تعقیب و مقابله با جرم از تأثیرگذاری بسیار بیشتری برخوردار است (گری کار و پرنز، ۲۰۱۳، ص ۳۶).

تقویت و به روز رسانی آموزشهای پیشگیرانه و اخلاقی

مانند تمامی سازمانها تغییرات اساسی و اصلاحات ابتدا در سطح قوانین و مقررات است و سپس به عرصه عمل منتقل می‌شود. عرصه پیشگیری و مقابله با ارتکاب جرائم کارکنان پلیس هم در انگلیس از این قاعده مستثنی نیست. در این میان در این کشور بیش از هر چیز بر بهبود و تکمیل کردن مجموعه آیین نامه‌ها و قوانین اخلاق حرفه‌ای تأکید می‌شود.

وضع آیین نامه‌های اجرایی جدید و به روز

هسته اصلی تمامی فعالیتهای پیشگیرانه بویژه در بعد پیشگیری کیفری، وجود نظام درون سازمانی قوی انضباطی و تعقیب کننده است که بتواند تمامی رده‌ها از سربازان تا فرماندهان را بازخواست کند. در مورد تقویت مسئولیت پذیری یکی از رویکردهای پیش بینی شده، مسئول دانستن فرماندهان و مدیران در مواردی است که مأموران تحت نظر آنان مرتکب جرم یا تخلف

می‌شوند. با این روش مدیران با حساسیت و دقت بیشتری رفتار مأموران تحت امر خود را تحت نظر می‌گیرند (گری کار و پرنزله، ۲۰۱۳، ص ۴۲).

تأمین امکانات و بودجه کافی برای امور مربوط به پیشگیری و مقابله با جرائم پلیس درباره تأمین منابع و بودجه کافی برای نظارت و پیشگیری باید بیان کرد که این امر نباید به مرحله گزینش و استخدام محدود باشد (نیوبرن، ۲۰۱۵، ص ۲۹).

تحدید شدید موقعیت های جرمزا

اصولاً برخی شغلها و موقعیت های پلیسی وجود دارد که توان زیادی برای ارتکاب جرم کارکنان دارد؛ از جمله پلیس مبارزه با جرائم اخلاقی و نظم عمومی، مبارزه با مواد مخدر، پلیسهای مخفی، مأمورانی که با خبر چین ها در ارتباط هستند و تا حدی مسئولان تنظیم قراردادها (پانچ، ۲۰۰۰، ص ۳۲).

هم چنین موقعیت هایی هم به طور غیر مستقیم و ناخواسته ارتکاب جرم و فساد را گسترش می‌دهد؛ مانند پیش بینی اهداف بسیار خوش بینانه و غیر واقعی ادارات، منابع ناکافی برای پرداخت به خبرچین ها و منابع مالی ناکافی برای خرید مواد مخدر از فروشندگان. بنابراین برای این موقعیت ها باید راهکارها و رویکرد هایی پیش بینی کرد تا موقعیت های ارتکاب جرم محدود شود.

• ایالات متحده امریکا

راهبرد عمومی در مبارزه با جرائم در نیروهای انتظامی ایالات متحده امریکا بر دو اصل استوار است:

۱. کار و شغل نیروهای انتظامی باید بر پایه اصول اخلاقی^۱ استوار باشد.
۲. ظهور و احتمال بروز فساد و جرم در نیروهای پلیس باید خطر شغلی تلقی شود. بر اساس این دو فرضیه به نظر می‌رسد مبارزه با فساد در این نیرو باید در چهار محور زیر به جلو رود:

- دقت هنگام استخدام و به کارگیری نیروهای جدید
 - کاهش هرچه بیشتر فرصتهایی که طی آنها نیروهای پلیس احتمالاً با جرائم درگیر می‌شوند.

- تشخیص سریع وجود فساد و برحذر کردن نیروهایی که احتمالاً مرتکب جرم شده‌اند.
- تقویت روحیه کارکنان در جهت رعایت اصول اخلاقی و درگیر نشدن با فساد.

واضح است که به محض تشخیص احتمال فساد، اولین کار، دقت در استخدام و به کارگیری نیروهایی خواهد بود که از والاترین حد شخصیت و پایبندی به اخلاق برخوردار باشند. به هر حال چنانچه به رغم دقت در استخدام نیروهای پایند اخلاق، همچنان احتمال بروز فساد وجود داشته باشد به طور قطع و یقین استخدام نیروهایی بدون چنین پایبندی اوضاع را وخیم تر خواهد کرد (پرنزله، ۲۰۰۷، ص ۲۱). به علاوه نباید استخدام نیروهایی فاقد روحیه و خواست پیشرفت و رقابت صورت گیرد؛ چرا که چنین نیروهایی بسرعت بی انگیزه، و طعمه‌های مناسبی برای درگیر شدن با جرائم تبدیل می‌شوند. برای به کارگیری نیروهای جدید به غیر از بررسیهای عمومی و تطبیق داوطلبان با نیازهای موجود، باید بشدت به گردش کار بررسی صلاحیتهای شخصی داوطلب نیز حساس بود. در این بررسیها نکات اصلی شخصیت و روحیات داوطلب از یک سو و تقید وی به اخلاق از سوی دیگر است. واضح است که مطالعه شروط ابتدایی نظیر نداشتن سوء پیشینه نیز از واضحات و بدیهیات است. مسلماً با بالاتر و حساستر بودن شغل و رده مورد نظر، این بررسیها و مطالعات نیز گسترده‌تر و شدیدتر می‌شود (میلر، ۲۰۰۵، ص ۱۲).

همان طور که بیان شد، کاهش هرچه بیشتر فرصتهای درگیر شدن با امور مجرمانه یکی از چهار محور مبارزه با شیوع ارتکاب جرم است، اما طبیعت کار نیروهای انتظامی به گونه‌ای است که امکان به صفر رساندن این فرصتها را نمی‌دهد؛ چرا که این نیروها دائماً با مجرمان و قانون‌شکنان درگیر هستند؛ لذا به نظر می‌رسد تنها راه حل، نه اعمال مستقیم قانون بر شیوه کار پلیس امریکا، بلکه برخورد همراه با تسامح قانون با جرائم بدون قربانی است که بدین ترتیب نیروهای پلیس عملاً با چنین مجرمانی درگیر نمی‌شوند و لذا موقعیت جرماً خود به خود از بین می‌رود. البته روشهای معمول دیگری برای محدود کردن احتمال شیوع جرم نظیر گردشی کردن وظایف نیروهای پلیس در شغل‌های پر خطر، مانند یگانهای ویژه مواد مخدر و ثابت نگه‌داشتن افراد برای مدت طولانی در سازمان وجود دارد (لویز، ۲۰۰۵، ص ۳۴).

تشخیص سریع ریشه‌های فساد و برحذر کردن نیروهایی که احتمال درگیری آنها می‌رود نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این عمل عمدتاً با گسترش ساختارهای مسئولیت پذیری کارکنان، چه از طریق استفاده از نیروهای کنترلی درون سازمانی و چه به وسیله نیروهای بیرون از سازمان، رسیدگی به تک تک شکایات استفاده از نیروهای مخفی داخلی^۱ و استفاده از روشهای بازرسی و تعقیب و مراقبت^۲ انجام می‌شود. با توجه به وظیفه خطیر نیروهای انتظامی در ارتباط با امنیت مردم، سامانه‌های کنترل کارکنان برای تشخیص سریع نطفه‌های جرائم بسیار گسترده‌تر

1. Informants

2. Auditing and surveillance

از دیگر صنفها است و به علاوه می توان از روشهایی که به طور معمول در دیگر مشاغل به کار نمی رود در اینجا استفاده کرد. مانند آزمایشهای دروغ سنجی و درستکاری (ایوکویچ و هابرفرد، ۲۰۱۵، ص ۲۷).

در ایالات متحده امریکا کشف و تشخیص نطفه های جرم هم چنین از طریق بخش کنترل کارکنان در داخل سازمان و به طور موازی توسط سازمانهای بیرونی انجام می شود. صرف نیاز به وجود بخش تحقیق و کنترل فساد درون سازمانی به خودی خود بیانگر این است که فساد بالقوه در نیروهای انتظامی می تواند رشد کند. به علاوه، همان طور که بیان شد، این کنترل و مراقبت باید از سوی نیروهای بیرون سازمانی نیز که دارای اختیارات ویژه برای وارد شدن به موارد مشکوک باشند نیز انجام شود. بدیهی است نیروهای بیرون سازمانی باید به عنوان مکمل نیروهای کنترلی درون سازمانی فعالیت کنند و نه به عنوان جایگزین آنها؛ در ضمن بهتر است در گسترش برخورد مسئولانه پلیس و پاسخگو بودن نیروهای انتظامی، جامعه و نیروهای بیرون سازمانی را نیز درگیر کرد. به طور کلی این اجماع فکری بین عقلا هست که بدون همکاری جامعه و نیروی انتظامی، ایجاد امنیت بدون فساد میسر نخواهد بود. در جامعه ای که از نظارت بر کار نیروهای انتظامی دور نگاه داشته شده است، نگاه "بیرونی" انگاشته شدن و "خودی" تصور نشدن نیروهای پلیس بشدت تقویت می شود که قطعاً به تقویت پلیس غیر مردمی و افزایش احتمال فساد منجر می گردد (ایوکویچ و هابرفرد، ۲۰۱۵، ص ۲۸).

از مهمترین مواردی که در نیروهای انتظامی ایالات متحده امریکا سبب کم رنگ شدن عوامل جرم در میان کارکنان می شود، تأکید بر روشهای نگاه از بالا است که طی آن افسران درجه بالاتر همیشه مسئول کنترل افسران جزء و درجه داران هستند. این روش به گسترش روحیه "ما در مقابل آنها" منجر، و باعث تشکیل ناخواسته جناحی از بدنه نیروهای انتظامی در مقابل افسران ارشد مسئول کنترل می شود. چه بهتر که در به کارگیری نیروها در قسمت های مسئول کنترل و کشف علل ارتکاب جرم از افسران و درجه داران رده های میانی و جزء هم، که بخوبی با همکاران هم رده خود در ارتباط هستند، استفاده شود.

در پایان این قسمت به این نکته هم باید توجه کرد که در مواردی، روشهای غیرمعمول نیز باعث کشف و جلوگیری از گسترش فساد می شود. این روشها می تواند شامل دادن کسر از مجازات نفر خاطی به شرط اعلام نام همدستان باشد؛ لیکن باید در استفاده از این روش بشدت مراقب بود؛ چرا که به تجربه ثابت شده است که چنین روشی همواره به ارائه اطلاعات صحیح از سوی

نفر خاطی منجر نمی‌شود و گاهی موجب سوء ظن بی مورد به افراد بی گناه شده است (ساره، ۲۰۰۵، ص ۱۸).

روش دیگر برای جلوگیری از شیوع فساد، تقویت روحیه کارکنان در جهت اجرای کار بر اساس اصول اخلاقی و رعایت این اصول در تک تک مأموریت‌های خود است. گرچه سه روش گفته شده قبلی بسیار مؤثر است، پر واضح است که به بودجه کافی، کارکنان بشدت مورد اعتماد و دریایی از قوانین و بخشنامه نیاز دارند در حالی که استفاده از روش آخر یعنی احیای اخلاق می‌تواند بدون وجود سامانه نظارت فیزیکی از بالا به پایین و پرهزینه با عمل در قلب و اصل مطلب به پیشگیری از جرائم توسط کارکنان این کشور بینجامد. خاصه اینکه چنانچه از این روش غفلت شود، حتی وسیعترین سازمانهای کنترل داخلی و سختگیرانه‌ترین روشهای نظارتی نیز کارگر نخواهد افتاد.

اصولاً دانش و تسلط به روشهای کاری اخلاقی و غیر اخلاقی و علاقه نیروهای انتظامی در اجرای روشهای خوب در ایجاد امنیت، جزئی از ذات حرفه این نیرو به شمار می رود؛ زیرا که همان طور که پزشکان برای سلامت مردم، وکلا برای گستردن عدالت میان مردم و معلمان برای گسترش دانش مردم تلاش می کنند، نیروهای انتظامی نیز برای امنیت و حفظ حقوق اخلاقی^۱ مردم می‌کوشند (ایوکویچ و هابرفرد، ۲۰۱۵، ص ۲۹).

در آخر نیز باید یادآور شد که الگوی معمول فساد و ارتکاب جرم در سازمانهای حرفه‌ای نظیر نیروی انتظامی، فساد شخصی و جزیره ای نیست که طی آن افراد به صورت متفرقه برای منافع نامشروع خود فعالیت کنند و عمدتاً از همکاری عوامل مختلف از جمله افسران و کارمندان رده بالا گسترش می‌یابد؛ بدتر اینکه این همکاری بین عوامل مختلف باعث تأثیر قرار دادن نیروهای خدوم و پاک می‌شود و یا آنها را تحت ارعاب و تهدید قرار می‌دهد. گستره این تهدید نه تنها کارکنانی که عزمی برای مشارکت ندارند، بلکه کسانی را می‌پوشاند که قصد فاش کردن جزئیات ارتکاب جرم را دارند؛ لذا می‌توان ادعا کرد که امروزه فساد به پدیده‌ای سازمانی تبدیل شده است و قواعد و اصول اخلاقی جامعه را زیر پا می‌گذارد. به همین دلیل هر نوع فسادی اخلاقاً عملی غلط به شمار می رود؛ حال اینکه لزوماً هر عمل غلطی فساد و جرم محسوب نیست. به علاوه در چنین حالتی، انواع ارتکاب جرم نه یک بار، بلکه به طور ساختارمند و مکرر اتفاق می‌افتد و بازیگران زیادی را شامل می‌شود؛ بازیگرانی که همکاری بین آنها منافعشان را تضمین، و تکرار آن را میسر می‌کند؛ لذا قطعاً و به صورت روشنی اصول اخلاقی در جامعه را خدشه‌دار

می‌سازد. دقیقاً به همین علت است که جوامعی با آمار رعایت اصول اخلاقی کم و بدون قید و بند محکم به اخلاقیات، بیشتر در معرض شیوع فساد ساختارمند و ارتکاب جرم قرار می‌گیرند. از سوی دیگر چنانچه اجازه شیوع فساد و ارتکاب جرم به سطح سازمانی آنها داده شود، تأثیر روش کشف سریع ارتکاب جرم نیز بشدت کم‌رنگ می‌شود؛ چرا که به احتمال زیاد عواملی که خود باید نسبت به ارائه گزارش شیوع فساد، اقدام کنند، درگیر ماجرا هستند (ایوکویچ و هابرفرد، ۲۰۱۵، ص ۲۹)

نتیجه اینکه در نیروی پلیس ایالات متحده آمریکا پابندی به اصول اخلاقی به عنوان یکی از عوامل بازدارنده از جرم در سطح نیروهای انتظامی آن، بسیار حائز اهمیت است.

۶. روش شناسی

با عنایت به تطبیقی بودن ماهیت این تحقیق و تمرکز آن بر کشورهای خارجی، منابع محقق برای جمع آوری مطالب مقاله ها، کتابها و پایان نامه‌های انگلیسی بوده که به این منظور به صورت هدفمند ترجمه شده است. بنابراین پژوهش از نوع توصیفی کاربردی و مطالب به روش کتابخانه ای جمع آوری شده است.

۷. نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش شناسایی رویکردهای پلیس کشورها در مقابله با جرائم کارکنان و شناسایی راهکارهای مشترک است. در کنار این هدف اصلی اهداف جزئی‌تری هم از جمله: شناسایی رویکردها و راهکارهای افتراقی نیروی پلیس کشورها در مقابله و پیشگیری از جرائم کارکنان دنبال شد.

در این قسمت با مروری بر نتایج، پاسخ به پرسشهای تحقیق مشخص، و در انتها پیشنهادهایی برای اجرا در ناجا و همین‌طور اجرای پژوهش‌های آینده ارائه خواهد شد.

پاسخ به پرسش اول: همان‌طور که پیشتر آمد، رویکردهای مختلف نیروی پلیس در کشورهای ایالات متحده آمریکا، کره جنوبی، کنیا، بلژیک، انگلیس و امارات متحده عربی مطالعه شد و مورد بررسی قرار گرفت. برای مطالعه و مقایسه آسانتر میان نظامهای مختلف، روشهای پیشگیرانه در دو بعد درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم بندی شد و در کنار یکدیگر قرار گرفت. پس از کنار هم قرار دادن و مقایسه تمامی کشورهای نامبرده، روشها و راهکارهای ذیل را می‌توان به عنوان وجوه مشترک نام برد که حداقل در دو یا سه کشور مختلف مشترک بوده است: ۱. استفاده از مفاد معاهدات بین المللی در آیین نامه ها و رویکردهای پیشگیرانه ۲. ارائه گزارشهای منظم و مرتب

درون سازمانی ۳. تدوین و به روز رسانی مرتب آیین نامه های اخلاقی ۴. تشکیل دادن نهادهای ناظر برون سازمانی مستقل ۵. تقویت جنبه‌ها و قوانین بازدارنده در فرایند استخدام

پاسخ به پرسش دوم: در کنار رویکردها و روشهای مشترکی که تقریباً در میان تمامی کشورهای مورد مطالعه وجود داشت، روشهای درون سازمانی یا برون سازمانی هم بود که خاص یک کشور خاص بود و در سازمانهای پلیس تمامی کشورهای مورد بحث رایج نبود. این موارد به این شرح است: ۱. تشویق به افشا کردن جرائم توسط کارکنان ۲. اعلان عمومی جرائم ارتكابی در سازمان پلیس ۳. بهبود نظام دستمزدها ۴. شفاف سازی درآمدهای سازمان و هم‌چنین کارکنان ۵. نشر مرتب اخبار و اطلاعات نزد افکار عمومی ۶. وضع قوانین حمایتی از افشاگران جرائم



نمودار (۱): وجوه اشتراک و افتراق شش کشور مورد مطالعه

۸. پیشنهادهای کاربردی

ملاحظه شد که در میان انبوه رویکردها، روشها و راهکارهای رایج پیشگیرانه در سازمانهای پلیس کشورهای مورد مطالعه، برخی از روشها مورد تأکید تمامی کشورها بود. این روشها و راهکارها به اندازه قابل توجهی به کاهش ارتکاب جرم و فساد در نیروی پلیس این کشورها منجر شده که البته میزان تأثیر دقیق آن در هر کشور نیازمند مطالعه و تحقیق جداگانه است. پیشنهاد می‌شود برای بهره‌مندی از این تجربیات، ناجا در برنامه‌ها، دستورالعملها و آیین‌نامه‌های پیشگیرانه و صیانتی خود از این وجوه اشتراک البته با رعایت هماهنگی با اسناد و قوانین بالادستی بهره‌مند شود.

در کنار این برخی از رویکردها و روشهایی هم که در میان همه کشورها مشترک نبود به طور ملموسی توانسته در کشوری که اجرا شده است به مقابله با جرائم کارکنان سازمان پلیس کمک کند. پیشنهاد می‌شود دو راهکار تشویق کارکنان به افشای جرائم همکاران و تصویب قوانین حمایتی از افشاگران جرائم مورد توجه جدی قرار گیرد و علاوه بر گنجانده شدن در آیین‌نامه‌های داخلی ناجا با همکاری مجلس شورای اسلامی در قوانین عادی هم بر آنها تأکید و توجه شود.

فهرست منابع

- Aguilar, S. (2006). **Crime Prevention in the EU**. University of Orebro.
- Anderson, M. apop, J. (2002). **Police and justice cooperation and the new european borders**. Hague: Kluwer Law International
- Anthony, M., Boxall, H., Lindeman, K., & Anderson, J. (2011). **Effective Crime Prevention Intervention Implementation by Local Government**. NSW: Australian Institute of Criminology.
- Barker, T., & B., R. J. (1974). A typology of police corruption. **social problems**, 21(3), 423-437.
- Boateng, F. D. (2012). Public Trust in the Police: Identifying the factors that shape Trust in the Ghanaian Police. (42), 1-24.
- Breathnach, S. (2002). **Emile Durkheim on crime and punishment(an exegeiss)**. USA.
- Council, U. E. (2002). **Resolution no.13**. Resolution.
- Delmas-Marty, M.(1996). **What kind of criminal justice for europe**, Hague: lluwer law internationl
- Geason, S., & Wlson, P. R. (1998). **Crime Prevention(Theory and Practice)**. Austral-ian institute of criminology publication.

- Hermalin, B. E. (2005). What is Crime. **Journal of Institutional and Theoretical Economics**, 161(2), 303-318.
- Hyun, H. (2008). **An investigation of Strategies to Control Corruption In The Police Service: A Comparative Study of Kenya and Korea From 1963 to 2007**, Nairobi: Kenyatta University
- Jeffery, C. R. (1959). the historical development of criminology. **Journal of criminal law and criminology**, 50(1), 3-19.
- Kim, T., (1999) The Social Capital and Culture of Administration in Korea(Seoul: The Urban Administration Research.
- Kivuthakibwana and SmokinWanjala and Okech-Owiti, (eds.) (1996) **The Anatomy of Corruption in Kenya: Legal, Political and Socio-Economic Perspectives** (Nairobi: Claripress Limited.
- Kramer, R. C. (1985). Defining the concept of crime: a humanistic perspective. **The journal of sociology& social welfare**, 12(3), 469-487.
- Kulach, J., Whiskin, N., & Marks, E. (2006). **Urban Crime Prevention Policies in Europe: Towards a Common Culture?** France: Lalo Editions.
- LMichalowski, R. J. (2016). What is Crime. **critical criminology**, 24(2), 181-199.
- Morizot, J., & Kazemian, L. (2015). **The development of criminal and antisocial behavior**. Switzerland: Springer international publishing.
- Network, E. C. (2012). **Crime Prevention Activities at the EU, National and Local**. Brussels: EUCPN.
- Punch, M. (1985). **conduct unbecoming: the social construction of police deviance and control**. London: Tavistock.
- Punch, M. (2011). **police corruption**. New York: Routledge.
- Richerson, P., Moulder borgerhoff, M., & Vila, B. (2001). **Principles of Human Ecology**. Davis: University of California.
- Schmalleger, F. (2012). **Criminology: A Brief Introduction**. New Jersey: Prentice Hall.
- Thomas, M., & Buckmaster, L. (2010). **Paternalism in social policy—when is it justifiable?** Parliment of Australia.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني