



فصل جدیدی از مناسبات ایران و عراق با امضای ۴ تفاهم‌نامه آغاز شد

تهران وبغداد در مسیر تدوین سند همکاری راهبردی

◀ پزشکیان: اراده دو کشور بر آن است که توافقات از سطح اسناد و تفاهم‌نامه‌ها فراتر رفته و به دستاوردهای عملی برای دو ملت تبدیل شود .

◀ ۲

با مشارکت داوطلبانه جایگاه‌داران و برای مدیریت مصرف سوخت

عرضه رایگان CNG به کمک مصرف بنزین می آید

◀ ۸

سخنگوی سازمان غذا و دارو در گفت وگو با «ایران»:

تأمین دارو با وجود جنگ و تحریم ادامه دارد

تحلیل فارن افزر از پایان نظم پساجنگ سرد

ایران قواعد بین‌الملل را تغییر داد

◀ ۵

استاد شیرمحمد اسپندار، نوازنده نامدار و پیشکسوت موسیقی نواحی ایران درگذشت

وداع با راوی موسیقی کویر بلوچستان

جامعه هنری کشور در شوک درگذشت ناگهانی اکبر عبدی

خدا حافظ استاد کمدی ایران

جامعه هنری کشور در شوک درگذشت ناگهانی اکبر عبدی

خدا حافظ استاد کمدی ایران

اکبر عبدی، بازیگر نامدار سینما، تئاتر و تلویزیون در سن ۶۶ سالگی درگذشت.

اکبر عبدی چهارم شهریور ۱۳۳۹ در محله نازی‌آباد متولد شد و از سال ۱۳۵۸ فعالیت‌های هنری خود را آغاز کرد.

او در مجموعه ها و فیلم های متعددی چون «مثل آب‌باد»، «محله بروییا»، «بازم مدرسه‌ام دیرشد»، «آچار نشین ها» و «آدم برفی» حضور داشت.

زنده یاد اکبر عبدی برای بازی در فیلم سینمایی «مادر» توانست سیمرغ بلورین بهترین بازیگر نقش مکمل مرد را از هشتمین جشنواره فیلم فجر دریافت کند.

او همچنین سال ۱۳۹۰ برای نخستین بار در فیلم سینمایی «خوایم میاد» به کارگردانی رضا عطاران توانست سیمرغ بلورین بهترین بازیگر نقش مکمل مرد سی امین جشنواره بین المللی فیلم فجر را به خود اختصاص دهد.

تبلیغاتی دولت تبدیل شود. اما نقد زمانی منصفانه و معتبر است که ابتدای متن کامل سخنان و مواضع دولت در اختیار مردم قرار گیرد. مخاطب باید بتواند بدون واسطه سخنان رئیس‌جمهوری را بشنود و سپس تحلیل‌ها و نقدهای موافق یا مخالف را مقایسه کند. حذف بخشی از واقعیت و سپس نقد همان روایت ناقص، با اصول انصاف رسانه‌ای سازگار نیست.

از سوی دیگر، صداوسیما از بودجه عمومی کشور اداره می‌شود؛ بودجه‌ای که از محل منابع متعلق به همه مردم تأمین می‌شود. بنابراین، این سازمان در برابر همه شهروندان مسئول است و نمی‌تواند در انعکاس اخبار مربوط به نهادهای قانونی کشور، بودجه رئیس‌جمهوری که با رأی ملت انتخاب شده است، معیارهای دوگانه به کار گیرد. اگر رسانه ملی در بازتاب اخبار یک قوه یا یک مسئول رسمی، رفتار گزینشی داشته باشد، این ذهنیت در جامعه شکل می‌گیرد که معیار انتشار اخبار، ملاحظات جناحی است، نه منافع ملی.

امروز که ایران با فشارهای خارجی، تهدیدهای امنیتی و جنگ پیچیده رسانه‌ای روبه‌روست، سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی از هر زمان دیگری ارزشمندتر است. حفظ این سرمایه، بیش از هر چیز، نیازمند شفافیت و امانت‌داری در اطلاع‌رسانی است. صداوسیما اگر می‌خواهد عنوان «رسانه ملی» را به معنای واقعی کلمه حفظ کند، باید بدون ملاحظه‌های سیاسی، سخنان رئیس‌جمهوری و دیگر مسئولان رسمی کشور از جمله رئیس پارلمان و رئیس دستگاه قضایی را کامل و دقیق در اختیار مردم قرار دهد.

اختیار افکار عمومی قرار دهد. این وظیفه، بویژه در شرایط حساس سیاسی، امنیتی و اقتصادی، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا مردم برای شناخت سیاست‌های رسمی دولت و ارزیابی عملکرد آن، باید به متن کامل اظهارات عالی‌ترین مقام اجرایی کشور دسترسی داشته باشند.

با این حال، آنچه در سال‌های اخیر بارها مورد انتقاد صاحب‌نظران، فعالان رسانه‌ای و افکار عمومی قرار گرفته، رویه‌ای است که در آن بخش‌هایی از سخنان رئیس‌جمهوری حذف، تقطیع یا به شکلی گزینشی بازتاب داده می‌شود. گاه مهم‌ترین محورهای یک سخنرانی در اخبار دیده نمی‌شود و تنها بخش‌هایی منتشر می‌شود که تصویری ناقص از پیام اصلی ارائه می‌دهد. چنین رویکردی نه با اصول حرفه‌ای رسانه سازگار است و نه با رسالت رسانه‌ای که عنوان «ملی» را بر خود دارد. ممکن است گفته شود رسانه در انتخاب و تنظیم اخبار دارای اختیار حرفه‌ای است. این سخن در اصل درست است، اما اختیار حرفه‌ای هرگز به معنای تغییر محتوا، حذف بخش‌های مؤثر یا جهت‌دهی به افکار عمومی از طریق انتشار ناقص اخبار نیست. میان «ویرایش خبری» و «سانسور» تفاوتی روشن وجود دارد. ویرایش برای رعایت اختصار و استانداردهای رسانه‌ای انجام می‌شود، اما هنگامی که حذف مطالب، مفهوم سخنان یک مقام رسمی را تغییر دهد یا بخش‌های مهم آن را از دید مخاطب پنهان کند، دیگر نمی‌توان آن را صرفاً یک ویرایش حرفه‌ای دانست.

نقد دولت، حق رسانه و حتی از وظایف آن است. هیچ‌کس انتظار ندارد صداوسیما به رسانه

رسانه ملی و حق مردم برای شنیدن صدای رئیس‌جمهوری

یادداشت

محمد عطریانفر

عضو شورای اطلاع‌رسانی دولت

صداوسیمای جمهوری اسلامی ایران، بر اساس قانون اساسی، یک رسانه حاکمیتی و ملی است؛ رسانه‌ای که باید متعلق به همه ملت باشد، نه تربیون یک جریان سیاسی یا بازتاب‌دهنده سلیقه مدیریتی و جناحی. اهمیت این موضوع از آنجا دوچندان می‌شود که رئیس‌سازمان صداوسیما مستقیماً از سوی مقام معظم رهبری منصوب می‌شود و انتظار منطقی آن است که این رسانه، بیش از هر نهاد دیگری، اصول بی‌طرفی، امانت‌داری و رعایت منافع ملی را سرلوحه عملکرد خود قرار دهد.

در نظام جمهوری اسلامی، رئیس‌جمهوری پس از مقام رهبری، عالی‌ترین مقام رسمی کشور و مسئول اجرای قانون اساسی و رئیس قوه مجریه است. او با رأی مستقیم مردم انتخاب می‌شود و مشروعیت خود را از اراده عمومی ملت می‌گیرد. بنابراین، سخنان، مواضع و تصمیمات رئیس‌جمهوری صرفاً اظهارنظرهای شخصی نیست، بلکه بخشی از فرآیند رسمی اداره کشور و اطلاع‌رسانی به مردم درباره سیاست‌ها و تصمیمات دولت است.

از این منظر، صداوسیما بر اساس وظیفه ذاتی خود، موظف است سخنان رئیس‌جمهوری را به صورت کامل، دقیق و بدون دخل و تصرف در

ساماندهی نیروهای شرکتی؛ آزمون سیاست‌گذاری واقع‌بینانه و همراه با عقلانیت، قانون و عدالت

یادداشت یک

علاءالدین رفیع زاده

معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور

ساماندهی نیروهای شرکتی در سال‌های اخیر به یکی از مهم‌ترین موضوعات نظام‌اداری کشور تبدیل شده است. نیروهای شرکتی از زحمت‌کش‌ترین و مؤثرترین سرمایه‌های انسانی دستگاه‌های اجرایی به شمار می‌روند؛ نیروهایی که سال‌ها در بخش‌های مختلف کشور، بی‌وقفه در ارائه خدمات عمومی نقش آفرینی کرده‌اند و بخش مهمی از بار اجرایی دولت را بر دوش داشته‌اند. تردیدی نیست که حفظ کرامت، ارتقای امنیت شغلی و بهبود وضعیت معیشتی این کارکنان، مطالبه‌ای منطقی و مورد توجه دولت است. رئیس‌جمهوری نیز در مناسبت‌های مختلف بر ضرورت توجه به معیشت کارکنان و تقویت عوامل اجرایی و پشتیبانی نظام‌اداری تأکید کرده‌اند و این رویکرد، نشان‌دهنده اهمیت جایگاه نیروی انسانی که از پشتوانه حقوقی یا امکان اجرای عملی برخوردار در حقوق کارکنان، زمانی به نتیجه مطلوب می‌رسد که راه‌حل‌ها در چارچوب قانون، با نگاه کارشناسی و مبتنی بر واقعیت‌های اجرایی طراحی شوند. زیرا تصمیماتی که از پشتوانه حقوقی یا امکان اجرای عملی برخوردار نباشند، نه به نفع کارکنان خواهد بود و نه به سود نظام اداری. از همین رو، ساماندهی نیروهای شرکتی از یک سو با مطالبات هزاران نیروی انسانی گره خورده و از سوی دیگر، با اصول و قوانین استخدامی، محدودیت‌های مالی و الزامات اجرایی ارتباط مستقیم دارد. به همین دلیل، هرگونه سیاست‌گذاری در این حوزه باید بر سه پایه اصلی استوار باشد: عقلانیت، قانون و عدالت.

بدون تردید، نیروهای شرکتی بخش مهمی از عوامل اجرایی و پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی هستند. بسیاری از آنان سال‌ها در همان دستگاه خدمت کرده‌اند، تجربه آندوخته‌اند و مسئولیت‌هایی را بر عهده دارند که تفاوت چندانی با سایر کارکنان ندارد. طبیعی است که این گروه انتظار داشته باشند امنیت شغلی بیشتر، نظام پرداخت شفاف‌تر و فرصت‌های عادلانه‌تری برای پیشرفت شغلی داشته باشند. با وجود این، سیاست‌گذاری موفق زمانی شکل می‌گیرد که میان «مطالبه» و «امکان قانونی» تمایز قائل شود. در فضای عمومی، گاه چنین تصور می‌شود که دولت می‌تواند با یک تصمیم اجرایی، همه نیروهای شرکتی را تبدیل وضعیت کرده و شرکت‌های واسطه را حذف کند؛ در حالی که واقعیت حقوقی کشور چنین نیست. حذف شرکت‌های واسطه و ایجاد رابطه استخدامی مستقیم میان کارکنان و دستگاه‌های اجرایی، مستلزم وجود مجوز قانونی و اصلاح قوانین مربوط به استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی (از جمله تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۱۰۴ قانون برنامه هفتم پیشرفت) است. تا زمانی که قانونگذار حکم صریحی در این باره تصویب نکند، دولت اختیار ندارد صرفاً با تصمیم اداری ساختار استخدامی موجود را تغییر دهد. بنابراین، انتظار تحقق چنین اقدامی بدون پشتوانه قانونی، با اصول حاکم بر اداره کشور و اصل

حاکمیت قانون سازگار نیست. از سوی دیگر، در بحث تبدیل وضعیت، موضوع مهم دیگری نیز وجود دارد که کمتر مورد توجه افکار عمومی قرار گرفته است. تقریباً تمام نیروهای شرکتی امروز بر اساس قانون کار و تأمین اجتماعی مشغول فعالیت هستند و نظام پرداخت، مزایا و حقوق آنان بر همان مبنا تنظیم می‌شود. اگر این کارکنان بدون اصلاح قوانین مرتبط، به نظام استخدامی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری منتقل شوند، بر اساس مقررات فعلی، دریافتی آنان کاهش می‌یابد. به بیان دیگر، تبدیل وضعیت و بدون طراحی دقیق، حتی می‌تواند پیامدهایی برخلاف انتظار بخشی از کارکنان داشته باشد. از این رو، عقلانیت اقتضا می‌کند تا مسأله ساماندهی، صرفاً در قالب تغییر عنوان قرارداد یا حذف واسطه‌ها تعریف نشود، بلکه آثار حقوقی، مالی و معیشتی آن نیز به‌صورت جامع بررسی شود. اصلاحی که امنیت شغلی را افزایش دهد اما به کاهش دریافتی کارکنان بینجامد، صرفاً یک اصلاحی که بدون پشتوانه قانونی اجرا شود، نه پایدار خواهد بود و نه عادلانه.

البته که اگر در شرایط فعلی حذف شرکت‌های واسطه تأمین نیروی انسانی امکان‌پذیر نباشد، این به معنای تداوم وضع موجود نیز نیست. اتفاقاً در چارچوب قوانین فعلی نیز ظرفیت‌های مهمی برای بهبود وضعیت نیروهای شرکتی وجود دارد. اول: شفاف‌سازی نظام پرداخت و اطمینان از اینکه حقوق و مزایای کارکنان مطابق قراردادها و قوانین، بدون تسبیح حقوق آنان پرداخت شود. دوم: تقویت نظارت بر عملکرد شرکت‌های پیمانکاری و برخورد مؤثر با تخلفات احتمالی و سوم: ایجاد سازوکارهایی برای ارزش‌گذاری به تجربه این نیروها؛ از جمله پیش‌بینی امتیاز برای سابقه خدمت در آزمون‌های استخدامی، به گونه‌ای که هم اصل شایسته‌سالاری حفظ شود و هم تجربه سال‌های خدمت نادیده گرفته نشود.

در واقع، سیاست‌گذاری مطلوب الزاماً به دنبال حذف یک بازیگر نیست، بلکه به دنبال اصلاح قواعد حاکم بر روابط میان دولت، شرکت‌های پیمانکاری و نیروی انسانی است. هر اندازه نظارت مؤثرتر، قراردادهای شفاف‌تر، حقوق کارکنان تضمین شده‌تر و مسیر استخدام رقابتی منصفانه‌تر باشد، اهداف ساماندهی نیز بهتر محقق خواهد شد. در نهایت، ساماندهی نیروهای شرکتی آزمونی برای کیفیت سیاست‌گذاری عمومی است. سیاست‌گذاری موفق، نه بر پایه وعده‌هایی شکل می‌گیرد که پشتوانه قانونی ندارند و نه به بهانه دشواری‌های اجرایی از اصلاحات ضروری چشم می‌پوشد. همچنین، هرگاه سیاست‌گذار آن است که میان واقعیت‌های حقوقی، الزامات مالی، منافع کارکنان و مصالح عمومی تعادل برقرار کند. شاید امروز امکان حذف شرکت‌های واسطه تنها از مسیر قانونگذاری فراهم باشد، اما تا رسیدن به آن نقطه نیز می‌توان با اصلاح نظام پرداخت، نظارت مؤثر، سیانت از حقوق کارکنان و طراحی مسیرهای عادلانه استخدام، گام‌های مهمی در جهت تحقق عدالت اداری برداشت. در نهایت، موفقیت ساماندهی نه با شعار بلکه با تصمیماتی سنخیده، قانونی و مبتنی بر عقلانیت ارزیابی خواهد شد.