



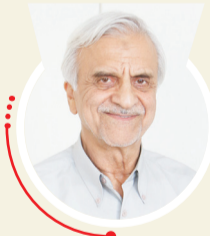
توهین به اهل سنت با هدف ناآرامی

محمدجواد آذری جهرمی، وزیر ارتباطات و فناوری در دولت حسن روحانی در واکنش به اتفاقات اخیر در صداوسیما و توهین به اهل سنت، در کانال تلگرامی خود نوشت: «ایجاد ناآرامی داخلی و ارسال این پیام به بهرمان آمریکا که به دلیل نبود انسجام داخلی در ایران، فشار مؤثرتر از مذاکره است، تجربه‌ای تکراری است.» وی اضافه کرد: «ناآرامی‌های سال ۱۳۹۶ یکی از مهم‌ترین پیام‌هایی بود که دولت آمریکا را به خروج از برجام ترغیب کرد.» آذری جهرمی تأکید کرد: «ماجرای توهین به بزرگان اهل سنت در صداوسیما و سپس تجلیل از آنان در همان رسانه، دوبال یک پرده‌اند که هدفی جز دامن‌زدن به اختلافات و بی‌ثباتی داخلی و ایجاد ناآرامی‌های خیابانی ندارند. این اتفاقات را نباید ساده انگاشت!»



مطالبات مردم و آشتی ملی

محمدصادق جوادی حصار، عضو شورای مرکزی حزب اعتماد ملی در گفت‌وگو با خبرگزاری ایلنا با اشاره به تأثیر رفع حصر آقای کروبی در وضعیت سیاسی جامعه گفت: «این رفع حصر در کنار اتفاقاتی که امیدواریم برای مردم ما بیفتد مثل گره‌گشایی از مشکلات اقتصادی، ثبات و پایداری در مناسبات جهانی و تنش‌زدایی‌هایی، باعث می‌شود که به سمتی برویم که امسال را سالی از امید و در بستری از آرامش و امنیت و صلح باشیم.» وی در بخش دیگری از صحبت‌های خود درباره تأثیر این دست‌آقدامات در فضای سیاست داخلی کشور گفت: «یکی از لوازم تحقق آشتی ملی و همراهی و همگامی مردم با دولت در این است که مطالبات مردم مورد توجه قرار بگیرد، یکی از مطالبات چندین‌ساله مردم ایران رفع حصر بود. وقتی این اتفاق افتاد یک مقداری می‌تواند بین دولت و ملت وحدت و هماهنگی بیشتری ایجاد کند و کدورت‌ها را کم کند اگر آن گذشته را نمی‌شود فراموش کرد ولی می‌شود بخشید.»



«نه شرقی، نه غربی» اجرا نشد

مصطفی هاشمی طبا، فعال سیاسی در گفت‌وگو با فرارو گفت: «ما شعار «نه شرقی، نه غربی» را اجرا نکرده‌ایم. شعار نه شرقی نه غربی در یک دیدگاه این گونه تعبیر می‌شود که نه باید با شرق رابطه داشته باشیم و نه با غرب.» وی افزود: «این در حالیست که ما با تسخیر سفارت آمریکا، غرب را به لحاظ تنزیم کاملاً کنار زدیم. اینکه غرب چقدر در ابعاد فرهنگی، اقتصادی و دیگر ابعاد در کشور ما تأثیر می‌گذارد، بحثی دیگر است، اما از نظر سیاسی، ما غرب را با تسخیر سفارت آمریکا، کاملاً رده کرده‌ایم و طبیعتاً در آن زمان نمی‌توانستیم شرق را رده کنیم، چون بالاخره اگر قرار بود سفارت روسیه یا سفارت چین را هم می‌گرفتیم و شعار نه شرقی و نه غربی را این گونه تعبیر می‌کردیم، دیگر با هیچ کشوری در جهان مراد نداشته‌ایم و این در حالیست که شعار نه شرقی، نه غربی به این معناست که تحت سلطه غرب [و شرق] نباشیم.»

اخیراً خبری منتشر شده که دولت دستورالعمل

اجرائی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای را ابلاغ کرده که طی آن گزینش عقیدتی حذف شده است. تحلیل‌تان از این تصمیم دولت چیست؟ این تصمیم را چگونه ارزیابی می‌کنید و چه فواید و یا آسیب‌هایی دارد؟

علی تقی‌زاده: من خیلی ریز در جریان این دستورالعمل نیستم اما اگر بخواهم به صورت کلی بگویم، این همان دعوی بین تخصص و تعهد است. گزینش اگر از نظر تخصصی باشد، یک چیز لازم و ضروری است. اینکه فردی که منصوب می‌شود، امتحان پس داده باشد، برای حوزه کاری که تعیین می‌شود، آمادگی داشته باشد. اما این گزینش که آدم‌ها را بریند و ببرسند مثلاً نماز جمعه چند خطبه دارد، این چیزی است که از ابتدا زائد بوده و ضرورتی در آن وجود نداشته است و همین باعث شده بود که ما از حضور نیروهای توانمند محروم شویم. اگر قرار به حذف این نوع گزینش باشد، من کاملاً با آن موافق هستم و اقدام بجا و شایسته‌ای است اما به جای آن، باید گزینش حوزه کار خودش وجود داشته باشد.



در این ارتباط، خبرنگار هم‌میهن نظر سه کارشناس را جویا شد. علی تقی‌زاده (عضو هیئت علمی حقوق دانشگاه علامه طباطبایی و عضو شورای مرکزی حزب توسعه ملی ایران)، محمد مهاجری (روزنامه‌نگار و تحلیل‌گر سیاسی) و افشین حبیب‌زاده (عضو شورای مرکزی کارگر) تحلیل‌گرهایی بودند که به سه سوال هم‌میهن پاسخ دادند.



محمد مهاجری: من ریشه این دستوری که صادر شده است را نمی‌دانم چه چیزی است، شاید اگر می‌دانستم راحت‌تر می‌توانستم اظهارنظر کنم. اما اگر فرض را بر این بگذاریم که یک فردی گزینش شده و در یک سیستم چند سال است مشغول به کار شده، این آدم الان که قرار است ارتقا پیدا کند حتماً روز اول که جذب شده است، از نظر عقیدتی مورد قبول واقع شده که توانسته وارد سیستم شود. دیگر نیازی نیست که هر دم این افراد را به لحاظ عقیدتی چک کنند تا ببینند از نظر عقیدتی به چه شکلی هستند. همانطور که عرض کردم، آفتی که در این موضوع می‌تواند وجود داشته باشد این است که افراد برای در اختیار گرفتن یک پست و یک جایگاه، مجبور شوند کارهایی را انجام دهند که اساساً اعتقادی به آن کارها نداشته باشند که ما در اصطلاح به آنها ریا و تظاهر می‌گوییم.

افشین حبیب‌زاده: من قطعاً موافق این تصمیم و دستورالعملی هستم که از سوی دولت آقای پزشکیان صادر شده است. این دستورالعمل کاملاً دستور درستی است و از آن حمایت می‌کنم. هر چه دایره این گزینش‌های عقیدتی کوچکتر از قبل شود و ما شاهد آن نوع گزینش‌ها نباشیم، به نفع بخش تخصصی و کارشناسی در کشور خواهد شد. من فکر می‌کنم باید هر چه زودتر این کار انجام شود و به صورت آشکار شاهد تغییر در مقررات مربوط به انتصاب و یا ارتقا مدیران باشیم و افراد فارغ از دیدگاه و اعتقادات منصوب شوند. با این تغییر، کشور زودتر وارد روال شایسته‌گزینی و انتخاب نخبگان خواهد شد. وقتی در گزینش موضوعات عقیدتی مطرح می‌شود، طبیعتاً یکسری افراد که شاید در آن حوزه خاص کارشناس برجسته هستند و آشنایی کامل با آن حوزه دارند، حذف خواهند شد. مثلاً فرض کنیم یک تعداد مشخصی به آزمونی دعوت می‌شوند اما نفرات برتر به دلایل عقیدتی حذف می‌شوند و نفرات آخر می‌توانند آن جایگاه را در اختیار بگیرند، این موضوع قطعاً به چرخه مدیریتی کشور و در نهایت زندگی مردم آسیب‌های سختی را وارد خواهد کرد، کم‌اینکه تا امروز هم از قبیل گزینش‌های عقیدتی و حذف افراد شایسته، آسیب‌های جدی دیده‌ایم. اما این دستوری که از سمت دولت صادر شده است، طبیعتاً در کیفیت تصمیم‌گیری‌ها تأثیر جدی خواهد داشت و به مرور می‌توان تأثیر آن را احساس کرد. اگر این فرایند اصلاح شود، به نظر من در مدتی کوتاه می‌توانیم شاهد افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها در سطوح گوناگون مدیریتی در کشور باشیم و این موضوع قطعاً فواید زیادی برای سیستم تصمیم‌گیری کشور در بلندمدت خواهد داشت و مجموعه این موارد و موضوع‌ها منجر به این خواهد شد که کیفیت حکمرانی در کشور ما بالا برود.

آموزش و پرورش دولت به صورت رسمی اعلام کرد: «صلاحیت هفت هزار نفر از داوطلبان رد شده آزمون استخدام آموزش و پرورش تأیید شده و تا پایان سال استخدام خواهند شد.» به عبارتی، در یک نمونه کوچک که مربوط به لایه‌های مدیریتی هم نمی‌شد، با استفاده از گزینش مانع از حضور نزدیک به ۷ هزار نفر شده بودند، که صلاحیت حرفه‌ای حضور را داشته‌اند، تنها جرم آنها این بوده که تفکر آنها شبیه به تفکر حاکم بر دولت نبوده است. اما اخیراً سازمان اداری و استخدامی کشور، دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای را ابلاغ کرده است که در یکی از تبصره‌های آن آمده است: «مطابق ماده (۲۲) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و معطوف به ماده (۲) قانون مذکور، اخذ تأییدیه گزینش صرفاً برای موارد اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور و همچنین مأموریت و انتقال به دستگاه اجرایی دیگر در مشاغل حساس (در صورتی که انتصاب مورد نظر در زمره این موارد باشد) لازم است.» در اینجا ماده ۲۲ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش چه می‌گوید؟ در این ماده که مصوب سال ۱۳۷۷ و مربوط به مجلس پنجم است، آمده است: «دستگاه پس از اخذ مجوز استخدامی، در اجرای ماده (۱۶) قانون مراتب را جهت طی مراحل

آموزش و پرورش دولت به صورت رسمی اعلام کرد: «صلاحیت هفت هزار نفر از داوطلبان رد شده آزمون استخدام آموزش و پرورش تأیید شده و تا پایان سال استخدام خواهند شد.» به عبارتی، در یک نمونه کوچک که مربوط به لایه‌های مدیریتی هم نمی‌شد، با استفاده از گزینش مانع از حضور نزدیک به ۷ هزار نفر شده بودند، که صلاحیت حرفه‌ای حضور را داشته‌اند، تنها جرم آنها این بوده که تفکر آنها شبیه به تفکر حاکم بر دولت نبوده است. اما اخیراً سازمان اداری و استخدامی کشور، دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای را ابلاغ کرده است که در یکی از تبصره‌های آن آمده است: «مطابق ماده (۲۲) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و معطوف به ماده (۲) قانون مذکور، اخذ تأییدیه گزینش صرفاً برای موارد اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور و همچنین مأموریت و انتقال به دستگاه اجرایی دیگر در مشاغل حساس (در صورتی که انتصاب مورد نظر در زمره این موارد باشد) لازم است.» در اینجا ماده ۲۲ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش چه می‌گوید؟ در این ماده که مصوب سال ۱۳۷۷ و مربوط به مجلس پنجم است، آمده است: «دستگاه پس از اخذ مجوز استخدامی، در اجرای ماده (۱۶) قانون مراتب را جهت طی مراحل

داشت که دیدگاه‌های غیرتخصصی ناشی از نگاه عقیدتی و سیاسی، در مقاطعی تصمیم‌گیر اصلی در روند ورود نیروها به بدنه سیستم بوده‌اند؛ به بیان دیگر جریان در کشور، با ایجاد دایره خودی و غیرخودی، مانع از حضور نیروهایی می‌شدند که در زمینه عقیدتی و سیاسی دیدگاهی مشابه خودشان نداشتند. در همین سال‌های اخیر و در زمانی که دولت سیزدهم مشغول به کار بود، به یاد داریم که محمدمهدی اسماعیلی، وزیر ارشاد آن دولت در مردادماه ۱۴۰۲ در اظهارنظری درباره این وزارت‌خانه گفته بود: «بدنه نیروی انسانی این وزارت‌خانه با یک کار سخت و پرمناغ در آستانه یک تحول جدی قرار گرفته است و ۴۰۰ نیروی جوان حزب‌اللهی بعد از ۲ سال کار جدی تا پایان تابستان وارد این وزارت‌خانه می‌شوند تا تغییر در بدنه به وجود آید.»

موضوعی که پس از پایان زود هنگام کار دولت سیزدهم و با آغاز به کار دولت مسعود پزشکیان یک نمونه از دخالت‌های غیرحرفه‌ای در ورود افراد به سیستم به صورت آشکار بیان شد؛ جایی که اعلام شد نزدیک به ۱۵ هزار نفر که قصد حضور در آموزش و پرورش را داشته‌اند، با اعلام کد ۱۹ (کد مربوط به گزینش) از انتصاب در سیستم منع شده‌اند. روندی که منجر به ورود دولت به ماجرا شد و در نهایت وزیر

به نظر تان روند موجود در انتصابات و استخدام‌ها نیاز به اصلاح و ترمیم دارد؟ در صورت نیاز به تغییر، این اصلاح و ترمیم باید چگونه باشد؟

این دستگاه تشخیص می‌دهد چه کسی تقوی دارد و چه کسی تقوی ندارد. این تقوایی هم که آنها می‌خواهند مورد سنجش قرار دهند، مشخص نیست چه چیزی هست. فردی که می‌خواهد گزینش شود نمی‌داند که معیارها و ملاک‌های آن تقوایی که در گزینش مورد قبول واقع خواهد شد، چیست تا براساس آنها عمل کند. اگر این معیارها را بدانند شاید بتواند یک کارهایی را انجام دهد که از سد این گزینش عبور کند. در نتیجه، چون طرف اطلاعاتی از این موضوع ندارد و افرادی هم گزینش می‌کنند، کاملاً سلیقه‌ای رفتار می‌کنند، ایجاد مشکل می‌کند. اشکال بدتر در این روند، این است که برخی از افراد که توانسته‌اند به این موضوع پی ببرند که نحوه گزینش‌هایی که صورت می‌گیرد به چه شکل و شیوه‌ای است، متأسفانه از آنها انسان‌هایی متظاهر، ریاکار و دورو ساخته شده است که افراد برای اینکه بتوانند به یک منصبی برسند و یک شغلی را پیدا کنند، مجبور به دروغ گفتن و حرف‌های متظاهرانه‌زن، شده‌اند.

افشین حبیب‌زاده: این را بگویم که من مخالف گزینش نیستم، منتهی به نظر من موضوعی که وجود دارد این است که، گزینش در سطوح غیر از سطوح کلان اصلاً نباید جنبه ایدئولوژیک داشته باشد. در واقع اگر این موضوع را به دو بخش تقسیم کنیم، یک بخش گزینش‌ها در سطوح کلان و مدیران ارشد است که در سیستم مدیریتی دولت جایگاه خاصی برای آنها در نظر گرفته می‌شود که در این حوزه می‌توان گفت جایگاهی که در اختیار آنها قرار خواهد گرفت، نیاز به استانداردهایی دارد که البته تعداد مدیرانی که در این بخش قرار خواهند گرفت، بسیار اندک است. اما از آن به بعد، در سایر سطوح مدیریتی، اساساً نباید هیچ نوع گزینش ایدئولوژیک از افراد صورت بگیرد و براساس دیدگاه عقیدتی و سیاسی افراد را در آن جایگاه قرار دهند. در این سطوح، ملاک باید دانش، نخبگی و تجربه آن فرد برای حضور در آن زمینه خاص باشد و فقط باید در این سطح، افراد مورد پرسش و آزمون‌های استاندارد که تعریف می‌شود، قرار بگیرند. این موضوع به این مفهوم است که مقررات مرتبط با گزینش در همه نهادها از نهادهای دولتی گرفته تا نهادهای عمومی مثل شهرداری‌ها، نیازمند تغییر جدی و اساسی هستند. فرض کنید، مدیری که قرار است در یکی از سازمان‌ها مورد استفاده واقع شود، فقط و فقط باید صلاحیت او در خصوص آن کاری که می‌خواهد انجام دهد مورد سوال قرار داد و لزومی ندارد موارد عقیدتی و یا سیاسی را مورد پرسش قرار داد. وقتی که گزینش یک جایگاه تخصصی وارد مسائل عقیدتی و یا سیاسی می‌شود، طرح سوال‌هایی خارج از آن حرفه به نوعی تبدیل به بهانه‌ای برای حذف برخی از افراد می‌شود که صلاحیت لازم را برای مدیریت دارند؛ روندی که در واقع به‌دنبال آن، کشور از حضور نخبگان در حوزه‌های تخصصی محروم شده و خواهد شد؛ محرومیتی که از جای دیگر هم نیامده و خودساخته است؛ محرومیتی که دستگاه گزینش خودمان ایجاد کرده و قطعاً زبان‌های غیرقابل جبرانی را به کشور وارد کرده است. طی سال‌های اخیر و تا همین الان هم شاهد آسیب‌زدن این نوع گزینش‌ها به کشور و زندگی مردم بوده‌ایم و باید در راستای تغییر این نوع دیدگاه و رویکرد حرکت کنیم.

محمد مهاجری:

آن چیزی که امروزه مورد اشکال واقع شده است، سوال‌هایی نیست که در گزینش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بلکه این نکته است که امروزه برخی از افراد وجود دارند که نزد خودشان دستگاه‌هایی به نام تقواسنج اختراع کرده‌اند که این دستگاه تشخیص تقوی دارد و چه کسی تقوی ندارد

علی تقی‌زاده: وضعیت موجود وضعیت قابل دفاعی نیست. باز هم تکرار می‌کنم، به واسطه محصولی که بیرون داده، نمی‌توان وضعیتی که در گزینش‌ها بوده را قابل دفاع دانست. بنابراین قطعاً نیاز به اصلاح دارد. همه جای جهان، وقتی انتخاباتی می‌شود و تغییراتی صورت می‌گیرد، در سطح محدودی شاهد تغییرات هستیم. البته الان در شده اما هر جایی جلوی زبان را بگیریم، منفعت است. لازم است مرکزی را تدارک ببینیم و در آنجا فقط مدیران تخصصی هر حوزه‌ای تربیت شوند و این مدیران با عنایت به تخصصی که دارند، در جایگاه قرار بگیرند. من اگر بخواهم در این ارتباط مثالی بزنم، به فرانسه اشاره می‌کنم. در این کشور مدرسه ملی اداری دارند و در آنجا آدم‌هایی برای کارهای مدیریتی در حوزه‌های گوناگون براساس اصول تربیت می‌شوند. به نظر من تجربه، شاید تجربه خوبی باشد که اینجا هم بالاخره ما بعد از سال‌های سال، به این فکر بیفتیم که در حوزه‌های گوناگون آدم‌هایی را تربیت کنیم که امورات را بتوان به دست آنها سپرد. آدم‌هایی که وقتی در آن حوزه قرار می‌گیرند، بتوانند با عملکرد اصولی کشور را به نحو بهینه اداره کنند. اینطور نباید باشد که وقتی انتخاباتی صورت می‌گیرد، از صفر تا صد همه چیز تحت تغییر قرار بگیرد و دوباره برگردیم از صفر شروع کنیم و وضعیتی که الان حاکم است، حاصل چنین موضوعی است.

دفاعی نیست. باز هم تکرار می‌کنم، به واسطه محصولی که بیرون داده، نمی‌توان وضعیتی که در گزینش‌ها بوده را قابل دفاع دانست. بنابراین قطعاً نیاز به اصلاح دارد. همه جای جهان، وقتی انتخاباتی می‌شود و تغییراتی صورت می‌گیرد، در سطح محدودی شاهد تغییرات هستیم. البته الان در شده اما هر جایی جلوی زبان را بگیریم، منفعت است. لازم است مرکزی را تدارک ببینیم و در آنجا فقط مدیران تخصصی هر حوزه‌ای تربیت شوند و این مدیران با عنایت به تخصصی که دارند، در جایگاه قرار بگیرند. من اگر بخواهم در این ارتباط مثالی بزنم، به فرانسه اشاره می‌کنم. در این کشور مدرسه ملی اداری دارند و در آنجا آدم‌هایی برای کارهای مدیریتی در حوزه‌های گوناگون براساس اصول تربیت می‌شوند. به نظر من تجربه، شاید تجربه خوبی باشد که اینجا هم بالاخره ما بعد از سال‌های سال، به این فکر بیفتیم که در حوزه‌های گوناگون آدم‌هایی را تربیت کنیم که امورات را بتوان به دست آنها سپرد. آدم‌هایی که وقتی در آن حوزه قرار می‌گیرند، بتوانند با عملکرد اصولی کشور را به نحو بهینه اداره کنند. اینطور نباید باشد که وقتی انتخاباتی صورت می‌گیرد، از صفر تا صد همه چیز تحت تغییر قرار بگیرد و دوباره برگردیم از صفر شروع کنیم و وضعیتی که الان حاکم است، حاصل چنین موضوعی است.

محمد مهاجری: قطعاً این سیستم‌های گزینشی که ما طی دهه‌هایی اخیر داشته‌ایم و همچنان داریم، نیاز به اصلاح و بازنگری دارد؛ همانطور که در طول چهل سال گذشته

هم بارها اصلاح شده است. یکی، برخی از سوال‌هایی که در گزینش‌ها مطرح می‌کردند، اینقدر مبهم و پیچیده بود که گاهی اوقات سوال‌ها تبدیل به لطفیه‌ها در بین مردم می‌شد؛ کم‌اینکه طی همین سال‌های اخیر هم در فضای مجازی چنین مسائلی به عنوان لطفیه منتشر می‌شد. یک وقتی بود از مردم می‌پرسیدند که مثلاً نماز میت را چگونه می‌خوانند. حالا فرض کنید آدمی که می‌خواهد جایی استخدام شود و ربطی به این موضوع ندارد، چرا باید از او چنین چیزی پرسیده شود. مثلاً یک استاد دانشگاه که می‌خواهد به دانشگاه برود و سسر کلاس تدریس کند، اگر نماز میت بلد نباشد خیلی در نوع درس دادن او ایجاد می‌شود؟ نماز میت جزء کد یکم واجبات است که آن استاد دانشگاه باید احکام آن را می‌دانست تا استخدام می‌شد؟ بسیاری از احکام شرعی که ممکن است در طول عمر یک آدم، یکبار هم به درد او نخورد و مورد نیازش نباشد، در برخی سوالات گزینش‌ها مورد استفاده قرار می‌گرفت. حتی در زمان خود امام هم این مسائل وجود داشت و آنها را به اطلاع ایشان رساندند و ایشان ممانعت‌هایی را به عمل آوردند. در دوره‌های بعدی هم همین اتفاق افتاد. اما آن چیزی که امروزه مورد اشکال واقع شده است، سوال‌هایی نیست که در گزینش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ بلکه این نکته است که امروزه برخی از افراد وجود دارند که نزد خودشان دستگاه‌هایی به نام تقواسنج اختراع کرده‌اند که

