

شرق

روزنامه



خبرهای دادستان و متهم از پرونده تأمین اجتماعی

مرتضوی
دوباره در دادگاه

گروه سیاست: دادستان تهران گفته است پرونده مربوط به «سعید مرتضوی» در موضوع سازمان تأمین اجتماعی با رفع نقص، به زودی برای رسیدگی به دادگاه اعاده خواهد شد. «سعید مرتضوی»...

صفحه ۳

سال سیزدهم شماره ۲۶۳۲ صفحه ۱۰۰۰ تومان

رئیس هیأت تحقیق و تفحص از بنیاد شهید:
میلیاردها تومان پول بیت المال
در بنیاد شهید حیثیت می شود



خانه ملت: رئیس کمیته تحقیق و تفحص از بنیاد شهید در مجلس نهم، بر ضرورت جداسازی سیستم های اقتصادی از بنیاد شهید تأکید کرد. امیرخسبه با اشاره به ضرورت جداسازی...

صفحه ۲

یکشنبه ۲۷ تیر ۱۳۹۵ ۱۲ شوال ۱۴۳۷ ۱۷ جولای ۲۰۱۶



تلاش چندساعته نظامیان برای سرنگونی دولت ترکیه ناکام ماند

پاتک به کودتا

در صفحات

• کودتا در ترکیه: از آغاز تا مهار آن

• تأکید مقامات ایرانی بر حمایت از دولت قانونی ترکیه

• تخت اردوغان لرزید اما سقوط نکرد

• شبکه های اجتماعی به کمک اردوغان آمدند

• «نه» مردم ترکیه به غارت

• محدود شدن توییت، فیس بوک و یوتیوب در کودتا

• قفل کودتا بر روابط گردشگری ایران و ترکیه

• تانک؛ بحران تازه بازیکنان ایرانی در ترکیه

عکس: Getty Images

سرمقاله

دفاع از حق حاکمیت مردم

محمدعلی سبحانی

مدیرکل پیشین خاورمیانه وزارت خارجه



رخداد بامداد شنبه در ترکیه و پس از خبرهای آن، فارغ از تحلیل های داخلی و مسائل مرتبط با سیاست خارجی رجب طیب اردوغان و حزب عدالت و توسعه، این پیام را با خود داشت که اگر چه استفاده از عبارت پایان دوران کودتا ممکن نیست؛ اما این ابزار دستکم محبوبیت گذشته خود را از دست داده است. مسئله دخالت ارتش کشورهایی مانند ترکیه، پاکستان و مصر که امروز نیز همچنان درگیر مسئله نظامیان حاکم در آن هستند، پدیده ای در دنیا در منطقه ماست که در ناپسندبودن آن تردید وجود ندارد. خوشبختانه این حرکت در ترکیه که بیشترین سابقه را در کودتاهای نظامی در منطقه ما دارد و جدال میان دموکراسی و ارتش در آن از سابقه ای دیرینه برخوردار است، با حضور بموقع مردم و هوشتاری مسئولان رسمی و رهبران سیاسی آن، کارآمدی گذشته را از دست داده است. اتفاق بامداد شنبه نه برای ترکیه، بلکه برای کل منطقه و جهان، حاوی گزاره های نااهمیتی است. یک سوی ماجرا، جریان نظامی قرار دارد که در موارد پیشین، معمولاً به سرعت به نتیجه می رسد و با سرکوب و استفاده از قمار و ترس مردم به منویات خود - دستکم برای یک مدت زمان کوتاه - می رسد، سوی دیگر اتفاق اخیر در ترکیه، حضور بموقع مردم در صحنه بود که از روند دموکراتیک در این کشور حمایت کردند.

ادامه در صفحه ۲

سیاست گذاری

مبانی تفاوت حقوق و دستمزدهای مدیران و کارمندان

وی در فهرست کاندیداهای پست مدیریتی در فلان وزارتخانه ثبت می شود. وزیر نیز موظف است از درون همین فهرست یک نفر را انتخاب کند. کاندیداهای واجد شرایط برای یک پست در یک فهرست، ممکن است در زمانی به ۱۰، ۱۵، ۲۰ نفر یا بیشتر برسند؛ بنابراین عملاً رقابتی در این سطوح برای انتخاب مدیران شکل می گیرد. مدیری که در چنین فرایندی رشد کند، استحقاق این را می یابد که دریافتی بیشتری داشته باشد و درعین حال شرمسار از افشای فیش حقوقی اش نباشد!

عملکرد: دومین عنصر اساسی که باید بر دریافت حقوق و دستمزدهای مدیران ارشد حاکم باشد، عنصر عملکرد است. مثلاً دریافتی یک مدیر ارشد بانک بایستی با عملکردهای عینی و کمی وی به طریقی واضح و شفاف مرتبط باشد؛ یا حقوق مدیر ارشد یک شرکت باید براساس درصدی از سود واقعی (و نه تصنعی و حساب سازی) که به وسیله وی به ارمغان آمده است باشد؛ البته با حفظ یک سقف که از نظر عرفی معقول و با دریافت تصاعدی مالیات همراه باشد. بنابراین نمی توان انتظار داشت دریافتی های یک مدیر ارشد یا یک پزشک، تناسبی با مالیات وی نداشته باشد. عملکرد یک مدیر یا یک پزشک می تواند مبنایی برای دریافتی های وی باشد؛ اما مالیات این دریافتی ها در برخی کشورها به گونه ای است که اساساً برای پزشک به صرفه نیست بیش از یک مقدار معین درآمد داشته باشد. در کشور ما اما چنین نیست و هرچه درآمد بیشتر باشد، مالیات بسیار بیشتری از آن اخذ نمی شود.

سختی کار و سنگینی مسئولیت در بخش های

دستمزد چه باید باشد؟ برای درک مبانی تفاوت حقوق و دستمزدها که موضوع اصلی این مقاله است، نیازمند یک نظریه مناسب هستیم. سخن این مقاله این است: حداقل چهار عامل اصلی بایستی مبنای تفاوت حقوق و دستمزدها باشد:

رقابت: پست های مدیریتی (حداقل در سطح مدیران کل و معاونان وزرا) بایستی رقابتی باشد نه رقابتی. برخی مدیران نه بسیاری از آنان، به دلیل ارتباطات رقابتی، باندی، جناحی و ... به این مقام رسیده اند؛ درنتیجه نمی توانند ادعا کنند به دلیل توانایی ها و استعداد هایشان این موقعیت را کسب کرده اند. به همین سان نباید ادعای دریافت دستمزدهای بالا داشته باشند. برای رقابتی شدن مدیرت ها یک پیشنهاد کارشناسی این است که برای هر پست در دو دستگاه متفاوت، براساس معیارهایی افرادی کاندید و انتخاب شوند. نمونه این نوع گزینش در هیأت علمی دانشگاه ها انجام می شود؛ یک عضو هیأت علمی برای ارتقا به مقام استادی بایستی ابتدا در هیأت ممیزه دانشکده و سپس هیأت ممیزه دانشگاه مدارک و صلاحیت ها و قابلیت های خود را ارائه دهد. در صورتی که هر دو هیأت وی را تأیید کنند، می تواند ارتقا یابد. در حوزه های مدیریتی نیز، اگر کسی مثلاً می خواهد در یک دستگاه به مدیر کلی یا به معاونت وزارتخانه نائل شود، بایستی نخست صلاحیت ها و قابلیت های وی براساس معیارهای شفاف ارزیابی شود و اگر فرد مورد نظر حائز شرایط تشخیص داده شد، به هیأت ممیزه دوم که در سازمان مدیریت و برنامه ریزی تشکیل می شود، معرفی شود. اگر در این هیأت نیز حائز شرایط تشخیص داده شد، نام



کیومرث اشترینان
دانشیار سیاست گذاری عمومی دانشگاه تهران

جنگال های اخیر که بر سر «فیش های نجومی» در کشور پدیدار شد، پرده از نقابصی مهم در سیاست های حقوق و دستمزد در نظام اداری کشور برمی دارد. مسئله این است آیا حقوق و دستمزدهای مدیران دولتی باید همسان باشد یا برعکس، دریافتی های مدیران براساس مسئولیت ها و اهمیت کار متفاوت باشد؟ تساوی حقوق از منطق عقلانی و انگیزشی مستحکمی برخوردار نیست. مهم ترین استدلال برای مساوی نبودن حقوق و دستمزد، تخصص کار و سختی و سنگینی مسئولیت های مرتبط بر آن است. بنابراین تأکید بر تساوی حقوق و دستمزد نه فقط غیرعادلانه، بلکه غیرعملی و ناپایدار خواهد بود و تبعاتی مانند ناکارآمدی، کژکارکردی و فساد اداری را در پی خواهد داشت؛ اما اگر تفاوت را بپذیریم، به دو پرسش مهم دیگر، باید پاسخ گو باشیم.

اولاً: حدود و سقف و کف حقوق چقدر باشد؟ اگر تفاوت را بپذیریم پرسش این است که این تفاوت چقدر باشد؟ به تعبیر دیگر بین حداقل حقوق و حداکثر آن چقدر فاصله باشد؟ پاسخ این است که میزان دقیقی را نمی توان بیان کرد و بایستی آن را به عرف منصف جامعه و چانه زنی واگذار کرد. رسیدن به نتیجه و توافق، با مذاکره و چانه زنی و اجماع خبرگی و میزان منابع موجود به دست می آید. ثانیاً: مبانی و شرایط و ملاحظات تفاوت حقوق و

حرف اول

هر کودک ایرانی فرزند ما است...

سیاوش شهریور

مدیرکل فرهنگی اجتماعی استانداری تهران



خبر کوتاه بود، «نخستین جلسه محاکمه مدیر و دو آشپز یک مدرسه غیرانتفاعی در تهران به اتهام آزار جنسی دانش آموز کلاس اول، در دادگاه کیفری استان تهران برگزار شد». اما رنج حاصل از خبر این فاجعه تا سال ها در جان آدمی باقی می ماند. با توجه به اینکه خشونت ورزی و خشونت پذیری ذاتی انسان نیست و تابعی است از شرایط اجتماعی، تعاملات گروهی و حتی آموزه های فراگیر که به نحوی مرتبط با یادگیری و آموزش هستند و از تمامی کانال ها و مسیرهای آموزش و جامعه پذیری قابلیت جذب دارند؛ با نگاهی مسئولانه و بر پایه تجارب جهانی می توانیم به پیشگیری و مهار این قبیل مسائل اجتماعی که ریشه بسیاری از مشکلات هستند، اهتمام بورزیم.

اینجا ذکر دو نکته اهمیت دارد: یکم اینکه، در برابر آزارگران و آزاردیدگان به یک اندازه مسئول هستیم و باید فرایند این رخدادها را پیگیری کنیم و راه های برون رفت از این بحران ها را با بهره گیری از آموزش و مطالعه راه های پیشگیرانه بیابیم. دوم اینکه، اگر چه قربانیان خشونت و آزاردیدگان از هر سن و جنس برای جامعه و مدیریت کلان اهمیت دارند اما در این میان کودکان آسیب پذیرترین گروه اجتماعی هستند که باید بیش از سایرین به آنها توجه شود.

ادامه در صفحه ۴

برای درج تبلیغات خود در وبسایت روزنامه شرق با ما تماس بگیرید



دومین روزنامه پربازدید ایران در فضای مجازی

۸۸۱۹۲۸۷۷-۸۸۱۹۳۹۷۹

sharghdaily.ir

جشنواره تابستانی

۲۰٪ تخفیف ویژه

ماکسیم پوشاک نسل امروز ... و فردا

فقط تا شنبه ۱۶ مرداد

هاکوپیان

”وقار و زیبایی ایرانی را با مهربانی هدیه کنیم“

طرحی ابتکاری و اختصاصی با مشارکت مشترکین محترم هاکوپیان

به منظور اطلاع از اجرای این طرح ارزشمند و ماندگار به سایت زیر مراجعه فرمایید.

HACOUPIAN.NET telegram.me/hacoupianinc