

یادداشت

هنوز «دوم خرداد»



صادق زیباکلام استاد دانشگاه تهران

● پژوهشگران تاریخ بعد از انقلاب یقینا از دوم خرداد ۷۶ به‌عنوان نقطه عطفی یاد می‌کنند. دو دلیل برای تاریخی‌شدن آن روز می‌توان ذکر کرد؛ نخست گسست یا گسلی که در انحصار سیاسی‌ای که تا قبل از آن در ایران حاکم بود، پدید آمد. تا قبل از دوم خرداد، گونه‌ای از یکپارچگی میان انتخاب مردم و توصیه مسئولان وجود داشت. در تمام انتخابات‌های ریاست‌جمهوری، مردم یا درست‌تر گفته باشیم اکثریت رای‌دهندگان نامزدی را انتخاب می‌کردند که نظر مسئولان هم روی همان فرد قرار گرفته بود. در جملگی انتخابات‌های دهه ۶۰ تا آخرین انتخابات در سال ۱۳۷۲، اقبال مردم به یک نامزد با علاقه مسئولان به پیروزی آن نامزد یکی بود؛ اما در دوم خرداد، آن رویه دو دهه‌ای دیگر تکرار نشد و برای نخستین‌بار اکثریت رای‌دهندگان گزینه‌ای را برای ریاست قوه مجریه برگزیدند که مورد نظر بسیاری از بخش‌ها نبود و نامزد مورد نظر آنان با ناکامی مواجه شد. پرسشی که تا قبل از آن صفا در عرصه نظریه‌پردازی‌های علوم سیاسی می‌توانست مطرح شود مبنی بر اینکه «اگر میان مردم و مسئولان اختلاف نظر سیاسی پیش بیاید، حق با کدام است»، در عمل حالا از عرصه تئوری به ورطه عمل آمده بود. نامزد مورد نظر مردم ۲۰ میلیون و نامزدی که بخش‌های دیگر از او حمایت می‌کردند، حدود هفت میلیون رای آورده بودند. البته، امور مانند گذشته ادامه پیدا کرد. مراسم تحلیف برگزار شد و رئیس قوه مجریه «دوم خردادی» راهی پاستور شد، اما واقعیت آن است که در بطن ساختار سیاسی، تغییری جدی برای نخستین‌بار پدیدار شده بود. فی‌الواقع بسیاری از مسائل و تحولات یکی، دو دهه اخیر ایران را به کمک آثار و تبعات بلندمدت تغییری که دوم خرداد در ساختار قدرت در ایران پدید آورد می‌توان تبیین کرد.

دلیل دومی که باعث نقطه‌عطف‌شدن دوم خرداد می‌شود بازمی‌گردد به آنچه ذیل مطالبات، خواسته‌ها، آرمان‌ها و اهدافی که در جریان دوم خرداد مطرح شد. ذات مطالبات و خواسته‌هایی که دوم خرداد به همراه آورد به‌گونه‌ای بود که در سال‌های دوران اصلاحات و حتی دوران احمدی‌نژاد، نه‌تنها از بین نرفت و کمرنگ نشد، بلکه تا امروز تداوم یافته و در تحلیل جامعه‌شناسی سیاسی، به یکی از اصلی‌ترین گفتمان‌های امروزی جامعه ایران بدل شده‌اند. در دو دهه گذشته، حجم انبوهی از مطالب دربارۀ این جنبش عظیم تولید شده است. دوم خرداد یا جریانی سیاسی – اجتماعی که به نام آن به راه افتاده بود، به‌تدریج با اصطلاح جامع‌تری، جایگزین شد که ما امروز آن را به نام «اصلاحات» می‌شناسیم. اصلاحات و اطلاع‌طلبی اکنون به یکی از دو جریان سیاسی اصلی در ایران بدل شده است.

در یک یادداشت کوتاه نمی‌توان به این پرسش بنیادی که اصلاحات چیست و اصلاح‌طلبی چیست پاسخ داد؛ اما همان‌طورکه اشاره شد، در ۲۰ سال گذشته کمتر سوزۀ اجتماعی – سیاسی را می‌توان در نظر گرفت که مانند اصلاحات پیرامون آن سخنرانی، همایش، مصاحبه و… انجام شده باشد. ممکن است در اینجا برخی اطلاع‌طلبان با نگارنده اختلاف‌نظر داشته باشند. اما نگارنده دست‌کم یکی، دو سالی می‌شود که در نوشته‌ها، سخنرانی‌ها، گفت‌وگوها و در رسانه‌های اجتماعی، اصلاح‌طلبی را تقلیل داده است به دموکراسی‌خواهی، معتقدم اصلاح‌طلبی یعنی دموکراسی‌خواهی و اصلاح‌طلب یعنی دموکراسی‌خواه. درباره اینکه چرا اصلاح‌طلبی مترادف با دموکراسی‌خواهی تعریف شده در حد یکی، دو جمله، معتقدم بسیاری از نابسامانی‌های امروزی جامعه ایران اعم از سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، و فرهنگی، ریشه در تحیف و کم‌توان‌بودن بنیان دموکراسی در ایران دارد. در نتیجه تنها راه تغییر و تحول، در کاستی‌ها و نابسامانی‌های موجود را در تقویت بنیان‌های آن می‌دانم.

یکی از دلایل اصلی که چرا یگانه راه برون‌رفت ایران از معضلات فعلی را در تقویت جریان دموکراسی در ایران می‌دانم اتفاقا بازمی‌گردد به همان دوم خرداد. اگر ۲۰ سال پیش را به یاد بیاوریم، مردم خردادی‌بودن عجیب شده بود با افزایش شرایط دموکراسی‌خواهی در ایران. یادمان می‌آید آن روزها را که خواسته‌هایی مانند بهبود شرایط آزادی بیان، آزادی بیشتر مطبوعات، انتخابات آزاد، اصرار بر حاکمیت قانون، پاسخ‌گوبودن ارکان رسمی و ماهمی‌ای از این دست برای بسیاری یادآور فضای انتخابات بعد از دوم خرداد است. نفس اینکه آن مطالبات در دو دهه گذشته به اصلی‌ترین خواسته‌های بسیاری از مردم ایران بدل شده، خود به‌تنهایی بهترین گواه آن است که گسترش و تحکیم جریان دموکراسی‌خواهی، یگانه راه اصلاحات و تغییر و تحول در ایران امروز است.

شرق: آذرماه سال گذشته بود که به درخواست کارگران کمیته روابط کار برای بررسی آیین‌نامه‌های قانون کار و موارد مسکوت قانون کار تشکیل شد. اولین جلسه این کمیته درخصوص تبصره یک ماده ۷ بود و اکنون با گذشت بیش از شش ماه تعیین تکلیف این تبصره همچنان در میان اختلاف‌های نمایندگان کارفرمایان با دولت و نمایندگان کارگری معلق است. این پیشنهاد به این معناست که در مشاغل با ماهیت جنبه غیرمستمر، در صورت اشتغال نیروی کار به مدت سه سال در یک پروژه، از سال چهارم تا زمان تکمیل پروژه باید قرارداد دائم با نیروی کار منعقد شود. روز دوشنبه هفته جاری نمایندگان کارگری در آخرین جلسه کمیته روابط کار باز هم مخالفت خود را اعلام کردند. نمایندگان کارگری می‌گویند موضوع قراردادهای موقت و دائم شفاف است و باید طبق قانون عمل شود، اما دولت و نمایندگان کارگری می‌گویند ماده ۷ قانون کار مبنی بر تعیین سقف قراردادهای موقت تاکنون به اجرا درنیامده و همین بی‌قانونی موجب آزمایش‌افتن امنیت شغلی اکثریت کارگران شده است. آمارها نشان می‌دهند بحران امنیت شغلی درحال تشدید است، همچنان که به گفته علی خدایی، در سال ۹۵ حدود ۹۳ درصد قراردادهای کارگران موقت بوده و در سال گذشته بیش از ۹۶ درصد از کارگران با قرارداد موقت مشغول به کار شده‌اند.

حداکثر مدت قرارداد موقت باید رعایت شود

به گزارش «شرق»، امنیت شغلی کارگران سال‌هاست دغدغه و مطالبه جامعه کارگری بوده، اما در دو سال اخیر با تصمیم وزارت کار مبنی بر لغو ممنوعیت قراردادهای موقت سه‌ماهه و به‌دنبال آن اعتراضات کارگری و پیگیری نمایندگان کارگری در شورای عالی کار، این خواسته به یک مطالبه پیگیرانه در جلسات سه‌جانبه تبدیل شد. کمیته روابط کار نیز برای دستیابی به همین خواست تشکیل شد و اصلاح ماده ۷ قانون کار را در دستور کار قرار داد. ماده ۷ قانون کار درباره قراردادهای شغلی است که در سال ۱۳۶۸ به تصویب رسید، اما به دلیل ایرادات فرمی با سوء تعبیر تفسیر شده است. ماده ۷ قانون کار در تعریف قرارداد آورده است: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی با شفافه‌ای که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد». این ماده دو تبصره دارد. به موجب تبصره یک ماده ۷ «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه

اقتصاد

گزارش «شرق» از مخالفت با دائمی‌شدن قراردادهای کارگری

دولت از حق وتوی خود استفاده نکرد



عکس: محمد اسدی، ایسنا

تعیین سقف قراردادهای موقت روبه‌رو شد. اختلاف نمایندگان کارگری و کارفرمایي هم دقیقا بر سر تفکیک مشاغل مستمر و غیرمستمر است. علی ۲ آن آمده است: «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود». در این نشست نمایندگان کارفرمایي با پیشنهاد دولت برای تعیین سقف زمانی سه سال برای قرارداد موقت با کارگر در مشاغل غیرمستمر مخالفت کردند. این پیشنهاد به این معناست در مشاغلی که ماهیت آنها جنبه غیرمستمر دارد، در صورت اشتغال نیروی کار به مدت سه سال در یک پروژه، از سال چهارم تا زمان تکمیل پروژه باید قرارداد دائم با نیروی کار منعقد شود. علی‌اصغر آهنی‌ها، نماینده کارفرمایان در شورای‌عالی کار، پیش‌ازاین گفته بود: «در ماده ۷ قانون کار موضوع قراردادهای موقت و دائم کاملا شفاف است و باید عین قانون عمل شود و با تبصره و آیین‌نامه نمی‌توان قانون را دور زد. به اعتقاد او قانون دست کارفرما را برای قراردادی را رسمی‌بودن باز گذاشته و محدودیتی در این زمینه در قانون فعلی برای کارفرمایان وجود ندارد؛ بنابراین تدوین آیین‌نامه اجرایی هم نمی‌تواند چیزی غیرازاین به کارفرما تکلیف کند». اما علی خدایی، نماینده کارگران، معتقد است همین فراوی از قانون باعث ازدست‌رفتن کارایی قانون کار شده است. او درباره تبصره یک ماده ۷ قانون کار به «شرق» توضیح داد: پیش‌نویس تبصره یک ماده ۷ قانون کار برای ساماندهی قراردادهای موقت در کمیته روابط کار بررسی شد؛ اما با مخالفت کارفرمایان با

کارفرمایان گفتند چون قانون‌گذار گفته است در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، اگر مدت ذکر نشود، قرارداد دائمی است؛ پس هر قراردادی که مدت در آن ذکر شود، قرارداد موقت است؛ بنابراین از مفهوم مخالف قانون استفاده کردند و بر این مبنا تاکنون هم قراردادهای منعقد شده و امنیت شغلی جامعه کارگری را به خطر انداخته است؛ در صورتی که از لحاظ حقوقی اعتبار قیاس اولویت بیشتر است. علی خدایی معتقد است در دهه‌های اخیر موارد حمایتی قانون کار از دست رفته است و کارفرمایان هم به این وضعیت عادت کرده‌اند و نمی‌خواهند به قانون بازگردند. درحالی‌که شرایط اقتصادی و معیشتی جامعه نشان می‌دهد درخواست ساماندهی قراردادهای نه‌تنها خواسته نمایندگان کارگری شورای‌عالی کار؛ بلکه یک درخواست ملی است و طبق قوانین بین‌المللی و داخلی کار به سود بازار کار است.

دولت باید ملاک و زمان تعیین کند

هرچند علی خدایی آیین‌نامه تبصره یک ماده هفت را زمینه‌ای برای حل مشکل فرآگیر قراردادهای موقت و نبود امنیت شغلی کارگران می‌داند؛ اما برخی از حقوق‌دانان معتقدند پیش‌نویس تقدیمی دولت در صورت اجرا هم باز نمی‌تواند مانعی بر سر دوزدن قانون از سوء کارفرمایان باشد. فرشاد اسماعیلی، کارشناس حقوق کار، دراین‌باره به «شرق» گفت: در آیین‌نامه کمیته روابط کار درباره تبصره یک ماده هفت، فقط عنصر زمان دیده شده؛ در صورتی‌که در این تبصره تعریف مشاغل مستمر و غیرمستمر و تفکیک آنها از یکدیگر روشن نشده است.

او ادامه داد: در تبصره یک این ماده آمده است، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، از سوی وزارت کار و امور اجتماعی تهیه شود. درحال‌حاضر وزارت کار حداکثر مدت را سقف سه سال پیشنهاد داده است؛ اما هیچ توضیحی درباره اینکه چه مشاغلی جنبه غیرمستمر دارند، ارائه نکرده است؛ بنابراین این خطر می‌رود که کارفرما با شغلان زیر سه سال قطع همکاری کند که مشمول این تبصره نشود؛ بنابراین برای پوشش این خطا باید ملاک و زمان هر دو در آیین‌نامه لحاظ شوند. دولت باید با یک ملایکی را برای مشاغل غیرمستمر صراحتا تعیین کند یا فهرستی از مشاغل غیرمستمر تهیه کند که امکان دوزدن قانون را از کارفرمایان بگیرد و جنبه حمایتی قانون کار رعایت شود.

هیچ نهادی مسئولیت توزیع قارج کوهی سمی را نپذیرفت

قارچ‌های پرورشی سمی نیستند

آصف توضیح می‌دهد: سه قارچ سمی عامل بروز مسمومیت در هموطنانمان شده است؛ دو گونه از این قارچ‌ها صرفا در فرد مسمومیت ایجاد می‌کنند و کشنده نیستند، اما یکی گونه به اسم «لیپوتا برونو اینکلرنا»، قارچی سمی است که مسمومیت کبدی ایجاد می‌کند. این قارچ، سمی تولید می‌کند که بسته به سن و جنس، حداکثر ظرف ۱۲ ساعت، منجر به آلوده‌شدن کبد و سرانجام مرگ می‌شود. او گفت: مصرف‌کنندگان این قارچ در ابتدا علائمی شبیه مسمومیت دارند که پس از مراجعه به پزشک با درمان‌های رایجی منزل می‌شوند، اما شش ساعت بعد سم قارچ، به کبد می‌رسد و منجر به از کارافتادن کبد و مرگ می‌شود.

بارش‌و‌دهای مناسب عامل تولیدقارچ

آصف در پاسخ به «شرق» درباره دلیل شیوع این قارچ‌ها، عواملی مانند تغییرات اقلیمی، بارش‌های مناسب و‌دهای مطلوب بعد از بارش‌ها را مهم‌ترین دلایل رویش بیشتر و در واقع طغیان قارچ در عرصه‌های طبیعی کشور معرفی کرد. او افزود: با توجه به وجود قارچ‌های سمی در ایران و سختی تشخیص این قارچ‌ها، باید قانون ممنوعیت برداشت قارچ از طبیعت را داشته باشیم. مناطق رویش قارچ‌های سمی با تابلو علامت‌گذاری شوند. مراکز درمانی در فصل بهار و پاییز به مسمومیت‌های غذایی توجه بیشتری کنند و تصاویر قارچ‌های سمی را در محل کار خود داشته باشند. مردم هم باید بدانند که تشخیص قارچ سمی از غیرسمی کار دشواری است و فقط در آزمایشگاه امکان‌پذیر است. در نتیجه حتی اگر قارچ فله‌ای می‌خرند، باید مطمئن شوند که این قارچ از کوه نیامده است.

این قارچ‌شناس ادامه داد: قارچ‌های صدفی یا دکمه‌ای (قارچ پرورشی) به هیچ عنوان خطرناک نیستند. حتی اگر به شکل فله‌ای تولید شده باشند. در نتیجه باید از منشأ تولید قارچ مطمئن شویم. ضمن آنکه باورهای غلط مردم درباره قارچ‌ها را، باید اصلاح کنیم. قارچ‌های سمی با جوشانده‌شدن در شیر غیرسمی نمی‌شوند. قارچ‌های رشدکرده روی چوب هم می‌توانند سمی باشند و با گرفتن قاشق نقره روی قارچ، نمی‌توان از سمی‌بودن آن اطلاع یافت.

سازمان جنگل‌ها مجوز برداشت قارچ صادر می‌کند

در نشست دیروز غلامرضا تقوی، مدیر کل دفتر امور گلخانه، گل و گیاه زینتی وزارت جهاد کشاورزی، تلاش کرد که وزارت جهاد کشاورزی را نهادی غیرمسئول در مشکلات ناشی از مصرف قارچ‌های سمی معرفی کند.

ادامه در صفحه ۵

ادامه از صفحه اول

موفقیت کوچک:

جذب مدیران وزارت نیرو از طریق فراخوان عمومی

به‌تدریج به سمتی حرکت خواهد کرد که اکثر پست‌های مدیریتی از طریق فراخوان انتخاب شوند.

مخالفان ارائه فراخوان برای جذب مدیر دیدگاه‌های متفاوتی دارند که مهم‌ترین آنها به شرح زیر است.

۱. فراخوان نوعی نمایش است که برای شایسته‌گزینی نشان‌دادن انتخاب‌های از پیش‌تعیین‌شده برگزار می‌شود.
۲. تعداد کسانی که شایسته قرارگرفتن در سمت‌های مدیریتی هستند زیاد نیست، بنابراین فراخوان‌دادن برای انتخاب مدیر از میان تعدادی محدود، بیفایده صرف‌کردن زمان است.
۳. فراخوان سبب دلسردشدن مدیران فعلی می‌شود و صلاحیت‌های آنها را زیر سؤال می‌برد. فراخوان به معنای بی‌اعتمادی به نامزدهای قرارگرفته در سمت‌های مدیریتی درون سازمان نیز هست. هر سازمان درون خود کسانی را دارد که خود را برای قرارگرفتن در سمت‌های مدیریتی آماده کرده‌اند و فراخوان‌دادن، نوعی به‌چالش‌کشیدن یا زیرسؤال‌بردن ایشان نیز هست و به معنای تضعیف مدیریت‌هاست.
۴. فراخوان باعث می‌شود تعداد زیادی از افرادی که شایستگی ندارند، خود را نامزد کسب سمت‌های مدیریتی کنند و خطای احتمالی در گزینش این افراد، هزینه زیادی برای سازمان خواهد داشت.

۵. تعداد نامزدهای اشغال پست‌های مدیریتی در سازمان‌ها معمولا زیاد نیست و هرکدام از آنها می‌دانند که با چه کسانی باید رقابت کنند، اما فراخوان این قاعده را به هم می‌زند و نامزدهای جایگزین نمی‌دانند برای نشستن بر کرسی مدیریت باید با چه کسانی رقابت کنند.

۶. فرایندهای انتخاب از میان کسانی که برای احراز سمت مدیریت داوطلب می‌شوند شفاف نیست و تضمینی برای انتخاب برترین‌ها وجود ندارد.

۷. فراخوان‌دادن به معنای باور به ناکافی‌بودن ظرفیت‌های درون سازمان برای احراز سمت‌های مدیریتی است و سبب تضعیف سازمان در قبال سایر سازمان‌ها می‌شود.

۸. افراد شایسته – به دلایل فرهنگی – معمولا خود را برای کسب سمت‌های مدیریتی نامزد نمی‌کنند و این سبب می‌شود میدان فراخوان فقط پیش‌روی کسانی باشد که خود را نامزد می‌کنند و شایستگی از انتخاب‌شدن بازمی‌ماند. این هشت استدلال به‌نوعی دربرگیرنده همه دلایلی است که مخالفان فراخوان برای جذب مدیر ارائه می‌کنند، اما در مقابل همه اینها می‌توان پاسخ‌هایی قانع‌کننده ارائه کرد و از فراخوان‌دادن برای جذب مدیر در وزارت نیرو دفاع کرد و حتی آن را اقدام و موفقیتی کوچک و درعین‌حال بزرگ برای دست‌یافتن به موفقیت‌های بزرگ‌تر دانست، فراخوان برای انتخاب مدیر فی‌نفسه نمایش نیست، بلکه ممکن است ابزاری نمایشی باشد، اما اگر وزارت نیرو به‌گونه‌ای عمل کند که نهادهای نظارتی بتوانند درستی و سلامت فراخوان و گزینش حاصل از آن را در نهایت شفافیت راستی‌آزمایی کنند، دیگر نمایش نخواهد بود. سؤال این است که چرا نباید فرایند فراخوان، شرکت‌کنندگان، نامزدها و کیفیات آنها برای همگان آشکار شود. پاسخ این است که شرکت‌کنندگان در چنین فراخوان‌هایی اغلب همکار هستند، پس از مشخص‌شدن نتیجه باید برای کسب یک سمت، نتیجه سازمانی خوبی به همراه نخواهد داشت؛ بنابراین محرمانه‌بودن نام شرکت‌کنندگان در فراخوان، ضروری است، اما در صورتی‌که هرکدام از شرکت‌کنندگان به فرایند اعتراض داشته باشند، باید رویه‌ای روشن برای رسیدگی به اعتراضشان وجود داشته باشد. این امکان باید وجود داشته باشد که معترضان بتوانند از طریق نهادهای نظارتی – به‌ویژه در فراخوان برای انتخاب مدیران دولتی – از سلامت فرایند انتخاب و برترن‌بودن گزینه منتخب براساس معیارهای مشخص مطمئن شوند.

گزینه‌های کسب سمت‌های مدیریتی بی‌شمار نیستند اما به همان تعداد اندکی که برخی تصور می‌کنند نیز نیستند. هر فردی تعداد محدودی از مدیران را در شبکه اطراف خود می‌شناسد اما این به آن معنا نیست که تعداد افراد شایسته برای احراز سمت مدیریت بسیار محدود است. فراخوان اجازه می‌دهد تا همه افرادی که دسترسی به فرایندهای لایي ندارند نیز خود را در معرض انتخاب قرار دهند. رویه سنتی لایي‌گری همواره مانع از آن شده است که افرادی بیرون از حلقه‌های مشخصی سیاسی یا بوروکراتیک به پست‌های مدیریتی دست یابند. رویه فراخوان نوعی مقابله با سازوکار سنتی لایي‌گری است. این نکته را نیز باید مدنظر داشت که لایي‌گران تلاش می‌کنند تا سازوکار لایي را به سطح بالاتری یعنی لایي با انتخاب‌کنندگان انتقال دهند، اما شفافیت می‌تواند مانعی در برابر این اقدام باشد.

ادامه در صفحه ۵