



عکس: دانیال شایگان



۴۵ روز تا بحران آب اصفهان

رئیس شورای اسلامی شهر اصفهان، نسبت به وقوع بحران در تأمین آب شرب پنج میلیون نفر در فلات مرکزی ایران هشدار داد و خواستار توقف فوری برداشت‌های غیرشرب و تسریع در اجرای پروژه‌های انتقال آب شد. به گزارش ایلنا، محمد نورصالحی در این باره گفت: «با توجه به تداوم خشکسالی‌ها و کاهش بارندگی، اصفهان با تهدید جدی در حوزه آب شرب مواجه است؛ تهدیدی که نه تنها شهر اصفهان، بلکه مناطق گسترده‌ای از فلات مرکزی ایران را درگیر کرده است.» نورصالحی نسبت به کاهش شدید ذخایر سد زاینده‌رود و تبعات آن هشدار داد و گفت: «اگر روند کاهش ذخیره سد ادامه یابد، تا ۴۵ روز آینده، تأمین آب شرب شهروندان نیز با مشکل مواجه خواهد شد.» به گفته او، در حال حاضر ورودی آب به سد زاینده‌رود حدود شش متر مکعب بر ثانیه و خروجی آن حدود ۲۸ تا ۳۰ متر مکعب بر ثانیه است.



نگرانی از آنفلوآنزای مرغی

آمیتیس رضائی، متخصص بیماری‌های عفونی گفته است که در کشور ما تا اوایل بهمن ماه آنفلوآنزای نوع A و از اواسط بهمن ماه بیشتر آنفلوآنزای نوع B شیوع دارد. او با اشاره به اینکه به‌طور کلی هم‌زمان با آغاز فصل پاییز، انواع ویروس‌های تنفسی از جمله انواع سرماخوردگی و آنفلوآنزا شیوع پیدا می‌کند، گفت: «کرونا الگوی فصلی ندارد و در طول سال - چه فصل گرما و چه فصل سرما - ممکن است موج‌هایی را ایجاد کند.» رضائی با بیان اینکه هر ساله در فصل‌های پاییز و زمستان آنفلوآنزای نوع‌های A و B نه تنها در کشور ما، بلکه در تمام کشورهای که در نیم‌کره شمالی قرار دارند، شیوع پیدا می‌کند، ادامه داد: «تا اوایل بهمن ماه آنفلوآنزای نوع A و از اواسط بهمن ماه بیشتر آنفلوآنزای نوع B شیوع دارد و پس از اردیبهشت ماه نیز چندان با موارد ابتلا به آنفلوآنزا مواجه نیستیم. این الگوی هر سال در همه کشورهای نیمکره شمالی وجود دارد.»



یک پلنگ ایرانی تلف شد

رئیس اداره حفاظت و مدیریت حیات وحش اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی گفته است که روز دوشنبه، پلنگ جوانی در شهرستان صالح‌آباد به علت حمله سگ‌های گله که پس از ورود غیرمجاز چوپان به زیستگاه پلنگ روی داد - تلف شد. محمد اسدی‌پور در این باره گفت: «بررسی‌های میدانی و اولیه کارشناسان حفاظت محیط‌زیست و دامپزشکی نشان می‌دهد، علت مرگ پلنگ جوانی که دیروز در ارتفاعات صالح‌آباد تلف شده، «پارگی حنجره ناشی از حمله سگ‌های گله» بوده است.» رئیس اداره حفاظت و مدیریت حیات وحش اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی ادامه داد: «براساس تحقیقات و گزارش‌های اولیه، چوپان در فصل غیرمجاز چرای دام، دام‌های خود را به ارتفاعات این شهرستان برای چرایی برد.» طبق اظهارات چوپان حادثه‌دیده، در حین چرای دام، سگ‌های گله، حضور یک پلنگ جوان حدود دوساله را در محدوده احساس کرده و با پارس کردن، به سمت حیوان یورش بردند.

بررسی پیامدهای اجتماعی و اخلاقی خویشاوندسالاری در نظام شغلی ایران و مقایسه با دیگر کشورها

جای خالی عدالت
با وجود رانت وفاداری

رانت وفاداری موجب مخدوش شدن انگیزه‌های شغلی

کاهش عدالت توزیع فرصت‌ها و تضعیف اعتماد عمومی به نهادهای دولتی می‌شود

کار، زمینه‌ها و پتانسیل رانت وفاداری را فراهم می‌کند، نمی‌توان عدالت شغلی را به شکل واقعی برای عموم شایستگان تأمین کرد.

▼ بررسی حقوقی و تحلیل وضعیت ایران

در ادبیات حقوق عمومی و حقوق اداری، اصل «شایستگی در انتصاب» (Merit-based Appointment) از اصول ضمنی حاکم بر اصل تساوی در برابر قانون (ماده ۲۰ قانون اساسی و ماده ۲ منشور حقوق شهروندی) است. براساس تعریف OECD (۲۰۰۳)، nepotism یکی از مصادیق آشکار تعارض منافع (Conflict of Interest) است و تعارض منافع در معنای حقوقی، «تلاقی وظیفه عمومی با نفع شخصی مؤثر بر تصمیم‌گیری» است. در حقوق کار، پیامدهای این پدیده به‌طور مستقیم متوجه عدالت شغلی و اصل برابری فرصت‌ها در استخدام، ارتقاء و امنیت شغلی است (ارجاع به بند «ت» ماده ۶ قانون کار و مقاله‌نامه ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار - تبعیض در اشتغال).

در ایران گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲) و سازمان امور اداری و استخدامی (۱۴۰۱) نشان می‌دهد، بیش از ۶۰ درصد انتصابات در سطوح مدیریتی دستگاه‌ها، فاقد ارزیابی صلاحیت تخصصی مدون است. در شاخص ادراک فساد (Transparency Int'l ۲۰۲۴)، ایران رتبه ۱۴۹ از ۱۸۰ را داراست و یکی از عوامل فرعی آن «حامي‌پروری در انتصابات» است.

ازسوی دیگر، در پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان که در سال ۱۳۹۹ انجام شده، ۷۴ درصد پاسخ‌دهندگان باور داشته‌اند که در جذب و ارتقاء، رابطه بر ضابطه غلبه دارد. اینها همه درحالی است که برآوردهای OECD نشان می‌دهد، کشورهایی که نظام شفاف انتصاب ندارند، تا ۲/۳ درصد از تولید ناخالص داخلی را سالانه به‌صورت اتلاف منابع اداری از دست می‌دهند.

می‌تواند انگیزه‌های شغلی را مخدوش کرده، عدالت توزیع فرصت‌ها را کاهش دهد و اعتماد عمومی به نهادهای دولتی را تضعیف کند. تحلیل تطبیقی نشان می‌دهد کشورهایی که سیاست‌های شفافیت، افشای تضاد منافع و ارزیابی بی‌طرفانه شایستگی‌ها را اجرا کرده‌اند، توانسته‌اند Nepotism را کاهش داده و از شکل‌گیری رانت وفاداری جلوگیری کنند؛ برای مثال در فرانسه و فنلاند، افشای روابط شخصی و خانوادگی به‌صورت کتبی و ثبت‌شده الزامی است و کمیته‌های مستقل نظارت، مانع انتصابات مبتنی بر وفاداری شخصی می‌شوند. در کره جنوبی، کمیسیون مستقل تعارض منافع تمام انتصابات مشکوک را بررسی می‌کند تا وفاداری به خانواده یا شبکه‌های خصوصی، جایگزین وفاداری به اهداف سازمان نشود.

از منظر حقوق کار، Nepotism و رانت وفاداری می‌توانند به نابرابری در فرصت‌های شغلی، کاهش انگیزه کارکنان شایسته و فرسودگی اداری منجر شوند. بنابراین ادغام کنترل تعارض منافع، ارزیابی شایستگی و شفافیت در انتصابات، بخشی ضروری از سیاست‌های عدالت شغلی و مدیریت منابع انسانی در نهادهای دولتی است. استاندارد ISO ۳۷۰۰۱ به‌ویژه با الزام ثبت و مدیریت تضاد منافع، ابزار عملی برای مقابله با این نوع رانت‌ها فراهم و امکان‌میزی و پاسخگویی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. در نتیجه Nepotism نه تنها یک مسئله اخلاقی یا اجتماعی است، بلکه یک چالش ساختاری و حقوقی محسوب می‌شود که رابطه مستقیمی با تعارض منافع دارد و در صورت مدیریت ناقص، می‌تواند باعث شکل‌گیری رانت وفاداری سازمانی و تضعیف عدالت شغلی و بهره‌وری اداری شود. مقابله با این پدیده نیازمند تحلیل بنیادین و پیشنهاد‌های ساختاری در اقتصاد کار» است و تحلیل در چارچوب قانونی، سیاست‌های نهادی، نافی «کار فرهنگی» نیست که وفاداری سازمانی، جایگزین وفاداری شخصی شود اما مادامی که اقتصاد

از منظر حقوق کار،
Nepotism و رانت
وفاداری می‌توانند
به نابرابری در
فرصت‌های شغلی،
کاهش انگیزه کارکنان
شایسته و فرسودگی
اداری منجر شوند.

بنابراین ادغام کنترل
تعارض منافع،
ارزیابی شایستگی و
شفافیت در انتصابات،
بخشی ضروری از
سیاست‌های عدالت
شغلی و مدیریت منابع
انسانی در نهادهای
دولتی است



فرشاد اسماعیلی

حقوق‌دان و پژوهشگر حوزه کار

خویشاوندسالاری یا Nepotism، به معنای ترجیح دادن اعضای خانواده یا نزدیکان در انتصابات، ارتقاها و تخصیص منابع در سازمان‌های اداری است. این پدیده معمولاً با تعارض منافع (Conflict of Interest) ارتباط مستقیم دارد، چون تصمیم‌گیرندگان هم‌زمان نقش‌های شخصی و سازمانی دارند. زمانی که مدیر یا مقام تصمیم‌گیرنده دارای منافع شخصی در انتخاب یا ارتقای فردی است که خویشاوند یا وابسته به اوست، منافع عمومی در معرض تهدید قرار می‌گیرد و استقلال تصمیم‌گیری مختل می‌شود. از منظر حقوق عمومی و حقوق کار، چنین وضعیت‌هایی به عنوان نقض اصل شایستگی و عدالت شغلی شناخته می‌شوند. قوانین اداری و استانداردهای بین‌المللی، از جمله OECD Guidelines و ISO ۳۷۰۰۱، خویشاوندسالاری را در چارچوب تعارض منافع نهادی قرار داده و توصیه می‌کنند که نهادها سازوکارهای شفاف برای شناسایی، افشا و مدیریت این روابط ایجاد کنند. یکی از پیامدهای مهم Nepotism، شکل‌گیری پدیده‌ای است که در ادبیات حقوقی و مدیریت با عنوان «رانت وفاداری» (Loyalty Rent) شناخته می‌شود. این مفهوم به معنای بهره‌مندی غیرمالی افراد یا گروه‌ها از موقعیت‌های شغلی یا منابع سازمانی براساس وفاداری شخصی به شبکه خانوادگی یا دوستانه است، نه براساس شایستگی یا عملکرد حرفه‌ای. رانت وفاداری موجب می‌شود کارکنان و مدیران به جای تأمین اهداف سازمان و منافع عمومی، به حفظ و تقویت روابط شخصی و شبکه‌های خانوادگی خود بپردازند. از منظر نظری، این پدیده نوعی رانت اجتماعی - سیاسی است که