



دلایل پوکی استخوان

رئیس اداره بیماری‌های عضلانی- اسکلتی دفتر مدیریت بیماری‌های غیرواگیر وزارت بهداشت با هشدار نسبت به شیوع روزافزون پوکی استخوان در کشور تأکید کرد که این بیماری «خاموش» فقط مختص سالمندان نیست و حتی کودکان نیز می‌توانند به نوع ثانویه آن مبتلا شوند. او درعین حال از کمبود دستگاه‌های سنجش تراکم استخوان، کاهش مصرف لبنیات و بی‌توجهی بیماران به ادامه درمان به‌عنوان سه چالش اصلی در مسیر کنترل این بیماری یاد کرد. به گزارش ایسنا، فاطمه حاجی‌ولی‌زاده با بیان اینکه بیماری پوکی استخوان به یک گروه سنی خاص محدود نمی‌شود، گفت: «بررسی‌هایبانگر این‌است که استعمال دخانیات و مصرف نوشیدنی‌های الکلی، خطر ابتلا به پوکی استخوان را افزایش می‌دهند؛ بنابراین ترک الکل و دخانیات یک ضرورت است. همچنین «تغذیه» و «ورزش» که به‌سبک زندگی مربوط می‌شوند، می‌توانند سبب پیشگیری از پوکی استخوان شوند یا شرایط را بهبوددهند.»



البرز دچار فرونشست

نماینده کرج، فردیس و اشتهارد و عضو کمیسیون کشاورزی گفته‌است که استان البرز، جزو پنج استان اول درگیر فرونشست است. این پدیده زیرساخت‌های حیاتی مانند خطوط انتقال گاز، آب، اتوبان‌ها و راه‌آهن را تهدید می‌کند. علیرضا عباسی دراین باره گفت: «برداشت بی‌رویه از سفره‌های آب زیرزمینی، حفر بیش از ۹۰۰ هزار حلقه چاه که حدود ۴۰۰ هزار حلقه آن غیرمجاز است، احداث سدها و ایجاد مخازن تبخیر، منابع آبی را به‌شدت کاهش داده‌است. کشور ما در منطقه خشک و نیمه‌خشک قرار دارد و با یارندگی یک‌سوم متوسط جهانی و تبخیر سه‌برابر آن مواجه است.» او ادامه داد: «این برداشت بی‌رویه منجر به پدیده فرونشست و در برخی مناطق به فروچاله تبدیل شده که زیرساخت‌های حیاتی مانند خطوط انتقال گاز، آب، اتوبان‌ها و راه‌آهن را تهدید می‌کند. این پدیده در خرم‌دشت منجر به تخلیه و بازسازی مدرسه‌ای با هزینه‌ای سنگین شد. بنابراین اگر به فرونشست توجه نکنیم، تبعات متعددی در انتظار کشور خواهد بود.»



بیمارستان‌های نایمن

رئیس سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران، از پیشرفت چشمگیر ایمن‌سازی مراکز درمانی خبر داد و گفت: «بیشتر بیمارستان‌های نایمن اصلاح شده‌اند و چهار بیمارستان باقی‌مانده نیز در حال تکمیل اقدامات فنی و ایمنی هستند.» قدرت‌الله محمدی درباره آخرین وضعیت بیمارستان‌های نایمن پایتخت گفت: «در حال حاضر تنها چهار بیمارستان تهران شامل بیمارستان سینا، بیمارستان امام خمینی (ره)، بیمارستان شهدای یافت‌آباد و بیمارستان رسول اکرم (ص) در فهرست ساختمان‌های نایمن باقی‌مانده‌اند که برای هر چهار مرکز، اقدامات لازم جهت ایمن‌سازی آغاز شده است. بخشی از این مراکز درمانی مراحل اصلی بازسازی، اصلاح تأسیسات و به‌روزرسانی سیستم‌های ایمنی از جمله سامانه‌های اعلام و اطفای حریق را به پایان رسانده‌اند و برخی دیگر نیز در حال تکمیل مراحل اجرایی خود هستند. سازمان آتش‌نشانی تهران از زمان شناسایی این بیمارستان‌ها، جلسات منظم کارشناسی با مدیران و مالکان آن‌ها برگزار کرده و دستورالعمل‌های ایمنی و فنی را ابلاغ کرده است.»

فرآیندهای انتصاب را بررسی، تأیید یا رد کند؛ برای مثال کمیسیون خدمات مدنی در کشورهای دارای نظام خدمات عمومی پیشرفته.

۲ پورتال شفافیت نیروی انسانی و انتشار عمومی سوابق؛ سامانه‌ای آنلاین که سوابق، رزومه‌ها، معیارهای انتخاب و ارتباطات ممکن مدیران را منتشر کند تا امکان نظارت عمومی فراهم شود.

۳ ممیزی سالانه انتصابات (Integrity Audit)؛ بررسی مستقل سالانه انطباق انتصابات با قوانین، معیارها و تشخیص تعارض منافع. گزارش شفاف به شورای عالی اداری یا مجلس.

۴ شناسایی شبکه‌های خانوادگی / الگوریتمی (Family Network Detection)؛ استفاده از داده‌های اداری و تکنیک‌های شبکه‌ای برای شناسایی انتساب‌هایی که با الگوی روابط خویشاوندی همخوان‌اند. مطالعه Riaofo در کلمبیا نشان داده است که ۳۸ درصد کارکنان، دارای ارتباط خانوادہ‌ای در بخش عمومی‌اند و ارتباط خانوادگی با مدیران تأثیر منفی بر عملکرد دارد. تکنیک اختیارات و تمرکززدایی انتصابات؛ انتقال اختیارات انتصابی به سطوح پایین‌تر (استان، ناحیه) با شفافیت کنترل شکل گرفته؛ مثالی از اصلاحات اندونزی در خدمات عمومی.

۶ آزمون و ارتقاء بر مبنای شایستگی؛ طراحی چارچوب شایستگی برای مدیران، آزمون‌های استاندارد، مصاحبه ساختاریافته، ارزیابی عملکرد مستمر. پیوستن به یک اقتباس استاندارد ISO ۳۷۰۰۱/ مدیریت تعارض منافع؛ الزام دستگاه‌ها به تطبیق با مفاد ISO ۳۷۰۰۱ (نسخه ۲۰۲۵ که تعارض منافع را صراحتاً وارد کرده است)؛ این استاندارد مدیریت تعارض منافع، الزام افشای تعارض، بررسی پس‌زمینه کارکنان (background screening) و ثبت تعارض‌ها را در فرآیندهای داخلی در برمی‌گیرد.

در جمع‌بندی باید گفت که عدالت شغلی بدون اصلاح ساختار انتصاب، یک آرمان اخلاقی نیست؛ یک ضرورت حکمرانی است. خویشاوندسالاری نه‌فقط بی‌عدالتی اجتماعی، بلکه تعارض منافع ساختاری است که در غیاب چارچوب قانونی پیشگیرانه، منجر به نقض اصل شایستگی، فرسایش اعتماد عمومی و تضعیف رفاه اجتماعی می‌شود. پاسخ این موضوع هم نه در موعظه اخلاقی و نه درحوزه نقد «فرهنگ کار»، بلکه در حوزه «اقتصاد کار»، قانون‌گذاری، شفاف‌سازی نهادی، پاسخگویی سازمانی و شکل‌دهی به اراده سیاسی است.

قانون کار) نقض می‌شود.

۴ پیامد حقوق کار: عدم‌شایسته‌سالاری در انتصاب، به کاهش بهره‌وری کارگر و تضییع حق امنیت شغلی می‌انجامد؛ یک تخلف سیستمی در اجرای عدالت شغلی است.

پیشنهادهات ساختاری

در پیشنهادات نهادی و ساختاری؛ نه آموزشی یا رفتاری، باید بر اصلاح ساختاری، قانونی و سیاست‌محور تأکید کرد، نه صرفاً فرهنگی یا اخلاقی.

الف. تغییر حقوقی و مقرراتی

۱ تصویب «قانون تعارض منافع در بخش عمومی».

۲ افزودن الزام افشای روابط نسبی و سببی در آیین‌نامه استخدامی کشوری؛ مشابه ماده ۱۲ Civil Service Code بریتانیا.

۳ پیش‌بینی ضمانت اجراهای انضباطی و کیفری برای انتصاب‌های دارای تعارض منافع (مانند ماده ۱۳ قانون خدمات کشوری فرانسه).

ب.تغییر نهادی و نظارتی

۱ ایجاد «هیئت‌ملی صیانت از تعارض منافع» ذیل دیوان محاسبات با وظیفه ثبت و نظارت بر سوابق خانوادگی مقامات.

۲ سامانه ملی ثبت روابط ذی‌نفعی مدیران (Public Interest Register)؛ قابل‌دسترسی عمومی، با الگوبرداری از کانادا و OECD.

۳ نظام ممیزی انتصابات (Integrity Audit) در دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های دولتی.

ج.تغییر سیاسی و کلان حکمرانی

۱ بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد مدیران براساس شاخص عدالت سازمانی.

۲ ایجاد شاخص ملی عدالت شغلی و انتشار سالانه آن توسط سازمان اداری و استخدامی.

۳ گنجاندن معیار «تعارض منافع صفر» در استاندارد ISO ۳۷۰۰۱ (ضد رشوه) برای ارزیابی نهادهای دولتی.

۴ تفکیک سطوح تصمیم‌گیری در انتصاب‌ها برای کاهش تمرکز قدرت (Decentralized Appointment System).

اصلاحات اجرایی درون دستگاهی

۱ کمیسیون مستقل گزینش عمومی؛ نهاد برون‌سپاری‌شده از دستگاه‌های اجرایی که



چرا خویشاوندسالاری، تعارض منافع است؟

۱ تعارض وظیفه با منفعت شخصی: انتصاب خویشاوند، موجب تداخل منافع خانوادگی و وظیفه اداری است، حتی بدون تحقق فساد مالی.

۲ اخلال در اصل بی‌طرفی اداری: ماده ۴ منشور حقوق شهروندی بر بی‌طرفی اداری تأکید دارد؛ nepotism موجب جانبداری سازمانی می‌شود.

۳ نقض عدالت استخدامی: با تبعیض مثبت برای روابط شخصی، اصل برابری در فرصت کار (ماده ۲

جدول ۱: تجربه‌های تطبیقی کشورها در مدیریت Nepotism و تعارض منافع

کشور	چارچوب قانونی/استاندارد	ابزار اجرایی	شاخص‌های موفقیت	نکات حقوقی
فرانسه	قانون اخلاق عمومی ۲۰۱۷	کمیته اخلاق، ارزیابی بی‌طرفانه انتصابات	تعداد انتصابات مشکوک، گزارش ممیزی سالانه	رعایت حقوق کار و شفافیت اداری
کره جنوبی	کمیسیون مستقل تعارض منافع (AIC)	بررسی انتصابات، گزارش عمومی سالانه	کاهش موارد nepotism، رضایت کارکنان	پیوند با حقوق عمومی و شفافیت
استرالیا	ISO ۳۷۰۰۱	سامانه شناسایی روابط و تضاد منافع	تعداد تضاد منافع ثبت‌شده، ممیزی داخلی	ادغام با قوانین ضد فساد و کار
فنلاند	Declaration of Private Interest	اعلام کتبی روابط شخصی، افشای تضاد	شفافیت در انتصابات، کاهش انتصابات خانوادگی	ضمانت اجرایی قانونی
اندونزی	چارچوب شایستگی و تمرکززدایی	ارزیابی شایستگی، تقسیم اختیارات	کاهش nepotism، عملکرد بالاتر سازمانی	حقوق کارکنان رعایت شده است
کلمبیا	مطالعه Riaofo ۲۰۲۰	تحلیل ارتباط خانوادگی کارکنان	۳۸ درصد کارکنان با روابط خانوادگی، اثر منفی بر عملکرد	لزوم سیاست‌های ضد nepotism

جدول ۲: پیشنهادات ساختاری، نهادی و سیاسی

مثال تطبیقی / تجربه موفق	شاخص سنجش پیشنهادی	شرح پیشنهاد	عنوان پیشنهاد
کلمبیا: در قانون ۲۰۱۵ محدودیت انتصاب بستگان تا درجه چهارم را وضع کرد. در بررسی اثر آن، کاهش نسبی nepotism مشاهده شده اما بهبود کیفیت نیروی کار چندان چشمگیر نبوده است.	تعداد احکام صادرشده در مورد تخلف انتصاب خویشاوندی؛ کاهش شکایات استخدامی	تصویب قانونی که در آن تعارض منافع به‌طور صریح تعریف شود، انتصابات خویشاوندی ممنوع شود، و ضمانت اجرایی (نظارت، مجازات و دادخواهی) داشته باشد	قانون جامع تعارض منافع و ممنوعیت nepotism
غنا/ هند در برخی ایالت‌ها چنین کمیسهیونی دارند که انتصابات کلان را آگنتل می‌کند	درصد انتصابات سطح عالی که از طریق کمیسیون صورت گرفته است	ایجاد نهادی مستقل از دستگاه‌های اجرایی که صلاحیت انتصابات و ارتقاءها را بررسی و تأیید کند	کمیسیون مستقل گزینش عمومی (Public Service Commission با مرجع مشابه)
برخی کشورها در چارچوب اصلاحات حکمرانی، پورتال‌هایی برای افشای اطلاعات مدیران دارند	درصد یست‌های مدیریتی که اطلاعات‌شان عمومی است؛ بازدیدهای پورتال	طراحی سامانه‌ای که سوابق مدیران، معیارهای انتخاب، رزومه‌ها و اطلاعات مربوط به ارتباطات را منتشر کند	پورتال شفافیت نیروی انسانی و انتشار عمومی سوابق مدیریت
کشورهای OECD در چارچوب شاخص‌های سلامت عمومی چنین ممیزی‌هایی دارند	تعداد گزارش‌های منتشرشده؛ تعداد موارد اصلاح‌شده	هر سال در دستگاه‌ها گزارش رسمی و مستقل انتصابات، بررسی تعارض منافع، انطباق با قوانین و معیارها	ممیزی سالانه انتصابات و بازبینی مستقل (Integrity Audit)
شرکت‌ها در بخش خصوصی و دولتی در سطح بین‌المللی از این استاندارد استفاده می‌کنند؛ به‌روزرسانی ISO ۳۷۰۰۱:۲۰۲۵ صریح‌تر به مدیریت تعارض منافع پرداخته است.	تعداد دستگاه‌هایی که گواهی یا پیاده‌سازی ISO را دارند؛ موارد شناسایی‌شده تعارض منافع	به‌کارگیری استاندارد‌های بین‌المللی به دستگاه‌های دولتی برای تقویت سیستم مقابله با تعارض منافع و سوءاستفاده از قدرت	ادغام مدیریت تعارض منافع با استانداردهای بین‌المللی مانند ISO ۳۷۰۰۱/ ISO ۳۷۰۰۹
مطالعه Juan Felipe Riano در کلمبیا نشان داده است که ۳۸ درصد کارکنان دارای نسبت خانوادگی در اداره هستند و ارتباط خویشاوندی با مدیران تأثیر منفی بر عملکرد نهاد‌ها دارد.	درصد انتصابات شناسایی‌شده که آزمون شده‌اند؛ حذف موارد مشکوک	استفاده از داده‌های اداری و الگوریتم‌های شبکه‌ای برای شناسایی انتصاب‌هایی که با ارتباط خانوادگی سازگارند	شناسایی و وپایش شبکه‌های خویشاوندی در دستگاه‌ها (Family-network detection)
برخی اصلاحات اداری در کشورهایی مانند اندونزی در راستای کاهش تمرکز انجام شده است. (مطالعه «Indonesia Meritocracy»)	تعداد تصمیمات انتصاب در سطوح پایین‌تر؛ کاهش تمرکز تصمیم‌گیری	توزیع اختیار انتصاب در سطوح پایین‌تر به واحدهای ستادی یا استانی به‌جای تمرکز همه قدرت در مرکز، همراه با گزارش شفاف	تفکیک اختیارات انتصابی و شفاف‌سازی سطوح تصمیم‌گیری
در اندونزی پس از قانون خدمات نوین، سیستم شایستگی در انتصابات تقویت شده است.	درصد ارتقا‌هایی که براساس معیار عملکرد است؛ همبستگی بین نمره انتخاب و عملکرد	طراحی و اجرای چارچوب شایستگی (competency framework) برای پست‌های مدیریتی، ارزیابی مستمر و ارتباط ارتقاء با عملکرد	آزمون و ارتقاء مبتنی بر شایستگی و ارزیابی شفاف مدیران

جدول ۳: پیشنهاد‌های پیشگیرانه

نمونه کشور	ابزار کلیدی	سطح
کانادا – Conflict of Interest Act	جرم‌انگاری تضاد منافع و الزام اعلام روابط خانوادگی در استخدام	قانونی
بریتانیا – Civil Service Code	ایجاد Conflict of Interest Register در هر وزارتخانه	سازمانی
فنلاند – Integrity Training System	آموزش مدیران درباره‌ی مصادیق تعارض منافع و گزارش‌دهی امن	فرهنگی و آموزشی