



رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور تشریح کرد:

آخرین تصمیمات دولت در مورد آزمون های استخدامی و جذب بانوان

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور ضمن تشریح اقدامات دولت برای اصلاح نظام اداری و ساماندهی فرآیند جذب و استخدام، از تغییر سازوکار آزمون های استخدامی با هدف افزایش عدالت در جذب نیرو خبر داد و گفت: در حال حاضر بیش از ۲۰ نوع رابطه استخدامی در نظام اداری وجود دارد که بخشی از تفاوت های نظام پرداخت ناشی از همین موضوع است.

به گزارش

همته نامه بازار کار علاءالدین رفیع زاده، معاون رئیس جمهور، در نشستی خبری درباره موضوع استخدام ها اظهار کرد: در حال اجرای برنامه اصلاح نظام اداری بودیم که شش محور اصلی و ۴۸ اقدام عملیاتی داشت. یکی از محورهای این برنامه اصلاح و ایجاد تحول در حوزه سرمایه انسانی، جذب و استخدام و موضوعات مرتبط با آن بود.

وی ادامه داد: در این قالب اقدامات خیلی خوبی انجام دادیم. دستورالعمل و آیین نامه مربوط به جذب داوطلبان در دستگاه های اجرایی را تغییر دادیم و ابلاغ کردیم. بارها عرض کرده ام که مبنای به سمت کمک به عدالت در جذب بردیم. پیش از این، وزن آزمون کتبی و مصاحبه به گونه ای بود که ۳۰ درصد به آزمون کتبی و ۷۰ درصد به مصاحبه اختصاص داشت، اما ما این نسبت را برعکس کردیم و ۷۰ درصد را مبنای نتیجه آزمون قرار دادیم.

رفیع زاده گفت: از هر دانشگاه، از هر منطقه جغرافیایی و هر عزیزی که بخواهد شرکت کند، باید بتواند در یک رقابت سالم شرکت کند و پذیرفته شود. بنابراین هیچ سازوکار دیگری به جز این نداریم.

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور افزود: البته ممکن است اکنون این سؤال در ذهن شما پیش بیاید که بعضی جاها نیروهای قراردادی یا شرکتی و این ها ممکن است جذب شوند. اولاً ما تلاش کردیم این موضوع در حداقل ممکن باشد و در جایی که از نظر قانونی اجازه جذب وجود دارد، بر اساس تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، تا ۱۰ درصد پست های سازمانی اجازه داده شده است.



جذب و استخدام بانوان

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور در ادامه درباره جذب بانوان اظهار کرد: در مورد بانوان نیز یک موضوع این است که ما عملاً در بحث های استخدامی نداریم که بگوییم کدام یک، آقایان یا بانوان، باید در اولویت باشند. رقابت اصلاً بین خانم و آقا نیست. هر کدام از عزیزان که در این رقابت شرکت کنند و امتیاز بالاتری بیاورند، در اولویت جذب قرار می گیرند.

وی ادامه داد: اما در طرح تربیت ۵۰۰ مدیر، حتماً مستحضرد که حداقل ۳۰ درصد ظرفیت را برای بانوان در نظر گرفته ایم. اینجا دیگر بحث پست های مدیریتی است. گفتیم ممکن است در جذب و استخدام، رقابت آزمونی باشد، اما در انتخاب مدیران حداقل ۳۰ درصد ظرفیت را برای بانوان کنار گذاشته ایم؛ یعنی این موضوع جدای از رقابت است و بانوان می توانند جدا از آن ۳۰ درصد، تا ۷۰ درصد نیز در این حوزه رشد کنند. منظورم این است که سهم حوزه بانوان بیشتر باشد.

نمی شدند، مشمول کسور شوند.

رفیع زاده تأکید کرد: ما نسبت به این موضوع واقفیم، اما دلایل این تفاوت همان موضوعی است که عرض کردم.



ساماندهی نیروهای مازاد در سامانه «بهین یاب»

وی درباره بانک آینده نیز گفت: در مورد بانک آینده هم فکر می کنم حالا آقای دکتر توضیح کامل داده اند، چون خودشان درگیر این موضوع بوده اند. ما تلاش کردیم مسئله این عزیزان حل شود.

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور افزود: سامانه «بهین یاب» فقط برای آن بانک نیست. این سامانه برای موضوعات مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. شما از من درباره این سؤال می پرسیدید که با حذف و ادغام واحدهای موازی و غیرضرور چه کار می کنیم. وقتی این واحدها را ادغام می کنیم، نیروی اضافه ایجاد می شود و مشخصات آنها در سامانه «بهین یاب» ثبت می شود.

وی ادامه داد: در این سامانه، وقتی دستگاه دیگری از ما مجوز استخدامی می خواهد، ابتدا از بین این نیروها، کارشناسانی را که مناسب هستند پیشنهاد می کنیم. اگر دیدیم نیروهای موجود کفایت نمی کنند یا رشته تحصیلی آنها متناسب نیست یا موارد دیگری وجود دارد، مجوز جدید صادر می کنیم.

رفیع زاده گفت: سیاست سازمان و دولت و تأکید آقای رئیس جمهور این است که تا جایی که ممکن است به ستاد دستگاه هایی که انباشت نیروی انسانی دارند، مجوز استخدامی ندهیم و مجوزها صرفاً در حوزه واحدهای عملیاتی، شهرستان ها و موارد مورد نیاز اختصاص پیدا کند. ■

بیش از ۲۰ نوع رابطه استخدامی در نظام اداری

رفیع زاده در پاسخ به سؤالی درباره وضعیت استخدامی افراد هم پست در دستگاه ها و موسسات مختلف با حقوق و دستمزد متفاوت نیز گفت: ما در حال حاضر نمی دانیم رابطه استخدامی این افراد چیست. به عنوان مثال، یکی از گرفتاری های ما در نظام اداری این است که انواع رابطه استخدامی داریم که این موضوع نظام پرداخت را به هم ریخته است. بیش از ۲۰ نوع رابطه استخدامی داریم. در این اتاق فرض کنید چهار نفر کار می کنند؛ یکی شرکتی است، یکی قراردادی، یکی رسمی، یکی رسمی آزمایشی، یکی پیمانی و نمی دانم انواع دیگری از روابط استخدامی. هر کدام از این ها هم نظام پرداخت جداگانه ای دارند و این تفاوت ناشی از همین موضوع است.

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور ادامه داد: اکنون حتی در همین قوانین و مقررات موجود، من آن روز در مجلس فیش برخی از عزیزان را نشان دادم. یک نیروی شرکتی بازنشسته شده و ۶۲ میلیون تومان حقوق بازنشستگی می گیرد، در حالی که من به عنوان معاون رئیس جمهور اگر بازنشسته شوم، حقوقم حدود ۴۱ میلیون تومان خواهد بود. چرا؟ چون قانون او قانون کار است و قانون من قانون مدیریت خدمات کشوری است. یکی شرکتی است و دیگری قراردادی؛ نیروی قراردادی ممکن است امتیازی به او داده شود.

وی گفت: ما این موضوع را مرحله به مرحله اصلاح می کنیم. مثلاً همین موردی که مثال زدم، ما لایحه دوفوریتی به مجلس دادیم که ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری را اصلاح کنیم و دامنه شمول کسور در احکام کارگزینی را بیشتر کنیم؛ یعنی برخی از رفاهیات یا اقلامی که قبلاً مشمول کسور در حکم