



معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور:

مسیر جذب و استخدام فقط از طریق آزمون استخدامی می‌گذرد

معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور با تأکید بر اینکه ورود به خدمت در دستگاه‌های اجرایی صرفاً از مسیر آزمون‌های استخدامی و رقابت عادلانه ممکن است، اعلام کرد تبدیل وضعیت و قرارداد مستقیم حدود ۷۰۰ هزار نیروی شرکتی به‌دلیل مغایرت با احکام قانونی فعلاً امکان‌پذیر نیست، اما پرداخت مستقیم حقوق این نیروها به‌ذی‌نفع نهایی تا حدود دو ماه آینده عملیاتی می‌شود.



پرداخت مستقیم حقوق شرکتی‌ها تا حدود دو ماه آینده آغاز می‌شود

به گزارش همنه‌نامه بازار کار ذبیح‌الله سلمانی روز ۲۴ مرداد ۱۴۰۵ در نشست خبری درباره ساماندهی نیروهای شرکتی گفت طرح ساماندهی کارکنان دولت از سال ۱۳۹۹ در مجلس کلید خورد، در ۱۴۰۱ تصویب شد و پس از ایرادات شورای نگهبان، آخرین اصلاحیه آن در ۱۴۰۲ تقدیم شد. سپس هیئت عالی نظارت مجمع تشخیص مصلحت نظام سه ایراد اساسی وارد کرد: مغایرت با بند ۲ سیاست‌های کلی نظام اداری (عدالت استخدامی و برابری فرصت‌ها)، بند ۱۰ همان سیاست‌ها (چابک‌سازی و متناسب‌سازی اندازه دولت) و بند ۱۶ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی). به‌گفته او، تبدیل وضعیت نیروهایی که در آزمون استخدامی شرکت نکرده‌اند عدالت استخدامی را مخدوش می‌کند؛ افزودن حدود ۷۰۰ هزار نفر ثبت‌شده در سامانه «سایر» به کارکنان دولت خلاف چابک‌سازی است؛ و انتقال فعالیت‌ها از شرکت‌ها به دستگاه‌ها بار مالی تجهیزات و هزینه‌های عمومی ایجاد می‌کند.

سلمانی افزود نیروهای شرکتی دغدغه‌هایی چون امنیت شغلی و قرارداد مستقیم، تأخیر در پرداخت حقوق توسط شرکت‌ها، ناقص بودن سوابق بیمه و محرومیت از خدمات رفاهی را مطرح کرده‌اند. کارگروه ویژه دولت با مسئولیت سازمان اداری و استخدامی بررسی کرد و به‌دلیل موانع قانونی، قرارداد مستقیم ممکن نشد؛ اما مصوبه شماره ۵۴۵ برای رفع سایر دغدغه‌ها ابلاغ شد: پرداخت مستقیم حقوق به‌ذی‌نفع نهایی، پرداخت مستقیم کسورات بیمه و بازنشستگی به صندوق‌ها برای حفظ کامل سوابق، و احتساب حداکثر چهار امتیاز سابقه (هر سال یک امتیاز) در آزمون‌های استخدامی. او تأکید کرد ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری ورود به خدمت را منوط به آزمون رقابتی کرده‌اند و هرگونه تبدیل وضعیت احتمالی نیازمند تصمیم قانون‌گذار است.

از موانع قانونی، تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری سقف قرارداد کار معین را حداکثر ۱۰ درصد پست‌های سازمانی می‌داند؛ در حالی که در بسیاری از دستگاه‌ها این نسبت به ۱۵ تا ۳۰ درصد رسیده است. جدول شماره ۲۲ ذیل ماده ۱۰۴ قانون برنامه هفتم نیز دولت را مکلف به کاهش ۱۵ درصدی نیروی انسانی تا پایان برنامه کرده و ماده ۱۰۵ کاهش ۱۵ درصدی واحدهای سازمانی تا پایان سال سوم را مقرر کرده است. افزودن این نیروها به‌عنوان کارمند دولت

پاداش بدهد. کمیسیون اقتصاد دولت این تکلیف را به سازمان داده و جلساتی با وزارت اقتصاد، تعاون، سازمان برنامه و نیروهای مسلح در جریان است. آمار دقیق شرکت‌های زیان‌ده را باید از وزارت اقتصاد گرفت. درباره مناطق آزاد نیز با رویکرد تخصصی گفت عملکرد این مناطق در دوره جدایی از وزارت اقتصاد تفاوت چشمگیری نداشته و حتی در مواردی ضعیف‌تر شده؛ قرارگیری مجدد در ساختار وزارت اقتصاد صرفاً به‌دلیل فشارهای گذشته انجام نمی‌شود.



اصلاح نظام اداری، خدمات الکترونیکی و ناترازی نیرو سلمانی برنامه اصلاح نظام اداری را شامل شش محور، ۱۳ برنامه و ۴۸ پروژه دانست و گفت هدف دوری از شعارزدگی و اجرای واقعی بخش عمده برنامه در چهار سال است. به‌گفته او، شرایط جنگی نیز موجب انتقال برخی خدمات حیاتی به پلتفرم‌های داخلی مانند بله، ایتا و سروش شد تا مراجعه حضوری کاهش یابد. سامانه فوریت‌ها نیز برای انتقال نارضایتی مردم راه‌اندازی شده است. حکمرانی پایدار ایجاد می‌کند خدمات عمومی تعطیل‌ناپذیر و باکیفیت بماند.

او درباره ناترازی نیروی انسانی گفت نظام اداری همزمان تورم و کمبود نیرو دارد؛ ستادها غالباً مازاد و شهرستان‌ها کمبود دارند. سیاست سازمان، عدم تخصیص مجوز استخدام به ستاد و اولویت مناطق محروم است. بخشنامه «بهین‌یاب» دستگاه‌ها را مکلف کرده نیروهای مازاد ناشی از اصلاح ساختار یا هوشمندسازی را در سامانه بارگذاری کنند تا در سایر دستگاه‌ها ساماندهی و در صورت نیاز مهارت‌آموزی شوند؛ آمار مازاد هنوز پس از بارگذاری مشخص می‌شود. در بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد، تمرکز بر قیمت تمام‌شده خدمت است، نه بودجه عمرانی؛ مانند قیمت تمام‌شده خدمت پرستار یا تحصیل دانش‌آموز. صرفه‌جویی حاصل طبق ماده ۱۱۰ قانون برنامه هفتم در ارزیابی سه‌سطحی عملکرد برای تشویق ۱۰ درصد برتر و تنبیه ۱۰ درصد پایین‌تر به کار می‌رود.



آمار کارکنان، حقوق و عدالت استخدامی

سلمانی تعداد کارکنان تحت نظارت حقوق و مزایا را دو میلیون و ۴۳۳ هزار نفر اعلام کرد و گفت با احتساب شهرداری‌ها و سایر مؤسسات عمومی غیردولتی ممکن است به حدود چهار میلیون برسد. میانگین حقوق و مزایای پایان ۱۴۰۴ حدود ۲۳ تا ۲۴ میلیون تومان بوده که با توجه به تورم پایین است. برای ۱۴۰۵ قانون‌گذار حداقل حقوق را ۱۸ میلیون و ۷۰۰ هزار تومان و سقف را ۱۳۰ میلیون تومان تعیین کرده است. افزایش حقوق سال گذشته ۲۰ درصد و امسال نیز ۲۰ درصد به‌همراه ۱۴۰۰ امتیاز فوق‌العاده خاص (حدود سه میلیون تومان) بوده است.

درباره پرداخت مستقیم حقوق شرکتی‌ها گفت تعیین تکلیف چند صد هزار نفر ثبت‌شده در سامانه «سایر» (حدود ۷۰۰ هزار نفر و احتمالاً تا بیش از یک میلیون) حدود دو ماه زمان می‌برد؛ باید سامانه سازمان، سازمان برنامه و خزانه‌داری متصل شود. سازمان برنامه بار مالی تبدیل وضعیت را برای ۱۴۰۴ حدود ۱۸۵ همت برآورد و به‌دیوان محاسبات اعلام کرده بود. برای عدالت استخدامی، وزن امتیاز از ۷۰ درصد مصاحبه به ۷۰ درصد آزمون کتبی و ۳۰ درصد مصاحبه تغییر کرده و در مصاحبه نیز ۸۰ درصد سؤالات تخصصی است تا اعمال سلیقه کاهش یابد.

درباره کاهش ۱۵ درصدی کارکنان طبق ماده ۱۰۴ گفت این کاهش حدود ۳۶۵ هزار نفر می‌طلبد، در حالی که خروج طبیعی از مسیر بازنشستگی حدود ۱۹۰ هزار نفر است و کاهش ۲۰۰ هزار نفر دیگر بدون راهکار انگیزشی دشوار است؛ از این‌رو قابلیت اجرایی کامل ماده در وضعیت فعلی مورد تردید است. کاهش ۱۵ درصدی واحدهای سازمانی در ماده ۱۰۵ نیز با حذف پست‌ها به کاهش نیرو منجر می‌شود. در پایان، درباره اندازه دولت گفت شاخص استاندارد واحد جهانی وجود ندارد؛ چه بر اساس هزینه دولت نسبت به تولید ناخالص داخلی و چه نسبت کارکنان به جمعیت، در سنجش‌های موجود دولت ایران بزرگ ارزیابی نشده و قضاوت نهایی نیازمند مطالعه علمی مفصل است. ناترازی نیرو به‌معنای بزرگ بودن دولت نیست. ■

(طبق ماده ۷ قانون مدیریت خدمات کشوری) با این تکالیف مغایرت دارد.



ساعات کاری، بانک آینده و تربیت مدیران جوان

سلمانی درباره ساعات کاری دستگاه‌ها گفت این موضوع بر اساس نیاز نظام اداری و اعلام دستگاه‌های ذی‌ربط تنظیم می‌شود. به‌دلیل مدیریت مصرف برق، از ۱۵ اردیبهشت تا ۱۵ شهریور امسال ساعت اداری ۷ تا ۱۳ اعلام شده و پس از آن نیز بر اساس سیاست وزارت نفت و نیرو تصمیم‌گیری می‌شود.

در تعیین تکلیف نیروی انسانی بانک آینده، به‌استناد مصوبه سران قوا حدود ۴۰۰۰ نفر ساماندهی شدند: ۲۰۰۰ نفر به بانک ملی و ۲۰۰۰ نفر میان پست‌بانک، کشاورزی، سپه و توسعه تعاون. برای بسیاری حکم و قرارداد منعقد شده و افراد فاقد مدرک یا شرایط احراز نیز باید در بانک مقصد، حتی به‌صورت شرکتی، مشغول شوند؛ فرد بلا تکلیفی جز کسانی که مراجعه نکرده‌اند وجود ندارد.

درباره طرح تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد نیز گفت این طرح در پی توصیه مقام معظم رهبری به تربیت مدیران جوان و کارآمد تدوین و در شورای عالی اداری تصویب شد. شرایط سنی حداکثر ۴۰ سال برای کارشناسی ارشد و ۴۵ سال برای دکتری و احراز مشاغل راهبردی دستگاه مربوط است. از حدود ۸۵۰۰ داوطلب، ۲۰۰۰ نفر پس از آزمون تفکر تحلیلی و شناخت نظام اداری انتخاب شده‌اند و مراحل کانون ارزیابی عمومی و تخصصی را پیش رو دارند تا به ۵۰۰ نفر نهایی برسند؛ این افراد ۱۸ ماه آموزش می‌بینند و سپس معرفی می‌شوند.



تبدیل وضعیت، اصلاح ساختار و نظام پرداخت

سلمانی تأکید کرد در قوانین جاری، تبدیل خودکار نیروهای قراردادی، کار معین یا شرکتی به پیمانی یا رسمی وجود ندارد؛ تنها مسیر تبدیل پیمانی به رسمی آزمایشی و سپس رسمی قطعی در قانون مدیریت خدمات کشوری است و سایر نیروها برای استخدام باید در آزمون شرکت کنند.

وی افزود بر اساس ماده ۱۰۵ قانون برنامه هفتم، ساختار تفصیلی دستگاه‌ها باید به‌روزرسانی شود؛ وظایف ذاتی احصاء، بخشی به بخش غیردولتی واگذار و ساختار متناسب‌سازی شود. این روند در دستگاه‌هایی چون وزارت راه، اقتصاد و جهاد کشاورزی آغاز شده و ادامه دارد.

درباره اصلاح نظام پرداخت مدیران شرکت‌های دولتی گفت رئیس‌جمهور بر پرداخت مبتنی بر عملکرد تأکید دارد و شرکت زیان‌ده نباید به مدیرعامل و هیئت‌مدیره