

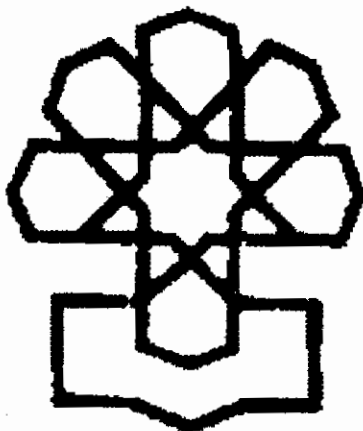
شماره ترتیب چاپ: ۸۱۰  
 شماره چاپ سابقه: —  
 شماره دفتر ثبت: ۳۱۵



دوره ششم - سال دوم  
 ۱۳۸۰-۱۳۸۱  
 تاریخ چاپ ۱۳۸۰/۶/۳

گزارش کارشناسی درباره لایحه:

## «مقررات اداری و استخدامی وزارت صنایع و معادن»



اجتماعی - اقتصادی - صنایع و معادن

کمیسیون‌های ارجاعی

کدموضوعی: ۲۰۰

شماره مسلسل: ۶۲۴۶

معاونت پژوهشی  
 آبان ۱۳۸۰

کار: دفتر بررسی‌های اقتصادی  
 دفتر برنامه و بودجه

## ۱. مقدمه

به علت عدم تطابق قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان با درخواست‌های متورم شده کارکنان دولت برای جبران خدمات آنها، علاوه بر حقوق و فوق‌العاده شغل، پرداخت فوق‌العاده‌هایی تحت عنوان حق جذب، همترازی، فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار و حق سرپرستی و مدیریت، به کارکنان دولت پیش‌بینی گردید. اما این افزایش‌ها نتوانست تعادل را در بازار کار برقرار نماید. لذا دستگاه‌های اجرایی در صدد کسب درآمدهای اختصاصی برآمدند و با توصل به قانون وصول برخی هزینه‌های دولت و مصرف آن در موارد معین، در نهایت کسری پرداخت به کارکنان خود را تأمین نمودند. برخی دستگاه‌های اجرایی نیز ردیف‌هایی تحت عنوان تشویق و ترغیب کارکنان، هزینه‌های جذب اندیشمندان، پاداش بهره‌وری و امثال آن‌ها در بودجه کل کشور منظور کردند. شرکت‌های دولتی تابع قانون نظام هماهنگ نیز با ایجاد واحدهای استانی و دارای شخصیت حقوقی مستقل، به عنوان شرکت دولتی استانی، علی‌رغم عرف ساختاری مبادرت به تأسیس شرکت‌های دولتی استانی نمودند تا با ایجاد پست‌های مدیرعامل و اعضای هیأت‌مدیره بتوانند کارکنان ماهر و برجسته خود را در دستگاه حفظ کنند و هر یک به نحوی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت را دور رند. لایحه مورد بحث نیز در همین راستا، برای نظام استخدامی و پرداختی وزارت صنایع و معادن نسبت به سایر وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی، انعطاف‌پذیری بیشتری را درخواست می‌نماید.

## ۲. بیان مقاصد لایحه

این لایحه با توجه به ماده ۱۳ قانون تمرکز امور صنعت و معدن و تشکیل وزارت صنایع و معادن، مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۶ مجلس شورای اسلامی، که مقرر می‌دارد: «وزارت فوق دارای مقررات اداری و

استخدامی خاص خواهد بود که ظرف ۶ ماه به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید» ارائه شده است. بدیهی است که این امر در نظام اداری و استخدامی کشور بی سابقه نیست و به تشخیص قانونگذار و رعایت برخی ضروریات، یک وزارتخانه یا دستگاه دولتی می تواند براساس مقررات اداری و استخدامی خاصی اداره شود.

لایحه مذکور با توجه به نیاز وزارت صنایع و معادن به نیروهای متخصص و کیفی و با تجربه برای برنامه ریزی، ارزیابی و هدایت واحدهای تحت پوشش و ایجاد انگیزه برای جذب و نگهداری و تأمین آنان ارائه شده است. در واقع با وجود شرایط جذاب تر برای متخصصین در بخش خصوصی، احتمال می رود این وزارتخانه از نیروهای کیفی تهی شود و جای آنان را افراد بی انگیزه و بی کفایت بگیرند. به علاوه از آن جا که مدیران در تصمیم گیری، اعطای مجوز، موافقتنامه های اصولی و نظایر آن دارای اختیاراتی هستند یا از اطلاعات بیش تری برخوردارند، لازم است که از نظر درآمدی تأمین باشند. همچنین به علت پایین بودن درآمد در این وزارتخانه، بیش تر مدیران تمایل به استخدام ندارند و از سازمان های دیگر مأمورند و این امر مشکلات زیر را به همراه داشته است:

۱. وابسته بودن به سازمان مأمورکننده.

۲. نیاز سازمان مأمورکننده به نیروها و اجبار افراد به بازگشت؛

۳. نبود انگیزه قوی برای کار در وزارتخانه به علت موقت بودن (زیرا اصولاً پرسنل ثابت تعلقات بیش تری نسبت به سازمان داشته و برای بهبود و اعتلای عملکرد آن کوشش بیش تری خواهند نمود، در حالی که نیروهای موقت چندان به این امور توجه ندارند و برنامه ریزی کوتاه مدت دارند).
۴. عدم نیاز به برنامه ریزی بلندمدت و تغییر مداوم سیاست ها به دلیل تغییر افراد؛
۵. متفاوت بودن حقوق و دستمزد چند مدیر هم سطح که در یک تشکیلات فعالیت دارند.

### ۳. برخی ایرادات وارد بر مواد لایحه

نکاتی که در اصلاح این لایحه ضروری است به شرح زیر پیشنهاد می شود:

۱. ماده ۴: در تبصره ذیل این ماده، افزایش ۴۰ درصد به حقوق پرسنل پیمانی، انگیزه کار پرسنل رسمی را تضعیف خواهد کرد، زیرا ممکن است پرسنل پیمانی تا ۱۰ سال نیز به صورت پیمانی فعالیت نمایند مگر آن که کلمه موقت تعریف شود.

۲. ماده (۶): سطر آخر به صورت «... با رعایت قوانین و مقررات عمومی دولت مجاز خواهد بود»

اصلاح شود. به جای کلمه «مربوطه» عبارت «عمومی دولت» جایگزین شده است. زیرا مقررات مربوط مبهم و مقررات عمومی دولت جامع است.

۳. ماده (۷): سطر آخر به صورت «... با رعایت قوانین و مقررات عمومی دولت مجاز است» اصلاح شود. به جای کلمه «مربوطه» عبارت «عمومی دولت» جایگزین شده است.

۴. ماده (۸): این ماده در خصوص تأمین نیروی انسانی غیرایرانی است که در مورد آن رعایت اصل هشتاد و دوم<sup>۱</sup> قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران الزامی می‌باشد. خدمت اتباع خارجی بایستی به تأیید وزارت کشور، وزارت اطلاعات و نیروی انتظامی برسد. لذا به نظر می‌رسد «با رعایت قوانین و مقررات موضوعه» کافی نباشد و متن ماده نیاز به ویرایش بیش‌تری دارد.

۵. ماده (۱۰): در تبصره ذیل آن ذکر «۴۰ سال تمام قابل افزایش است»، کلمه تمام ضروری است.

۶. ماده (۱۴): در سطر سوم به جای کلمه «مربوطه» عبارت «عمومی دولت» جایگزین شود.

۷. کلمه «کمک» قبل از هزینه تحصیلی در سطر دوم اضافه شود.

۸. با توجه به ماده (۲۴) و (۲۵) وجود ماده (۲۹) ضرورتی ندارد چراکه در مواد (۲۴) و (۲۵) به کیفیت شاغل توجه شده است. از ظرفی امتیازات ماده (۲۹) تنها برای پنج درصد افراد استثنایی بوده و امتیاز ۴۰۰۰ برای آن‌ها معقول نمی‌باشد (احتمالاً این ماده برای معاونین و زارتخانه در نظر گرفته شده است)، ضمن آن‌که مرجع تعیین‌کننده این افراد معلوم نیست.

۹. ماده (۲۶): جدول امتیازات شغل و شرح درجات آن و جزئیات تعیین و تعلق امتیاز به درجات مختلف، مهم‌ترین ماده این قانون است. لذا ضروری است جدول مذکور در متن درج شود و ضوابط امتیازات شغل و شرح درجات به روشنی ذکر و موارد ابهام به شورا احاله شود.

۱۰. ماده (۶۸): این ماده در خصوص بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران وزارت صنایع و وزارت معادن و فلزات سابق و تطبیق وضع حقوقی آنان ساکت است و جا دارد که در این خصوص به نحوی چاره‌اندیشی شود. همچنین تبصره ذیل ماده (۶۸) درباره کارکنان طرح‌های عمرانی است که چون تابع قانون تأمین اجتماعی هستند به نظر می‌رسد عبارت «مستخدمان وزارت محسوب نمی‌شوند» صحیح باشد، لذا ضروری است عبارت: «مستخدمان وزارت محسوب شده» به عبارت: «مستخدمان وزارت محسوب نمی‌شوند و...» اصلاح شود.

بالاخره از آنجایی که مواد قانون استخدام کشوری در این لایحه عمدتاً تکرار شده، کافی است در این موارد اشاره شود: «مقررات استخدامی و اداری این وزارتخانه تابع قانون استخدام کشوری

۱. مطابق این اصل استخدام کارشناسان خارجی از طرف دولت ممنوع است، مگر در موارد ضرورت با تصویب مجلس شورای اسلامی.

#### ۴. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد در نظر گرفتن مقررات اداری و استخدامی خاص برای وزارت صنایع و معادن به منظور ارائه قابلیت انعطاف به امور منابع انسانی و ارتقای توان تصمیم‌گیری‌های مهم بخشی به صورت غیرمتمرکز، در قانون تشکیل وزارت صنایع و معادن پیش‌بینی شده است. طبعاً وزارتخانه‌هایی که مقرراتشان قابلیت انعطاف بیش‌تری برای تصمیم‌گیری فراهم می‌آورد پویایی و کارآمدی بیش‌تری خواهند داشت و امور آن‌ها بهتر و سریع‌تر به نتیجه خواهد رسید. ولی این شرایط باید برای همه وزارتخانه‌ها منظور شود تا فلسفه عدم تمرکز که موجب افزایش کارآمدی دستگاه‌های دولتی است تحقق یابد.

البته تردیدی نیست که هدف‌های برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، به ویژه برنامه پنج ساله سوم، در صورتی محقق می‌شود که دستگاه‌های دولتی کوچک‌تر و کارآمدتر شوند و امکان تصمیم‌گیری‌های غیرمتمرکز به وجود آید. اما این مسأله تنها نیاز وزارت صنایع و معادن نیست و باید به تمام وزارتخانه‌ها به ویژه وزارتخانه‌هایی که نقش آن‌ها استراتژیک‌تر است، چنین فرصتی داده شود. به عبارت دیگر، در صورتی که قابلیت‌های انعطافی که در این مقررات پیش‌بینی شده، مورد نیاز و مفید تشخیص داده شود، آن‌ها را تقریباً همه وزارتخانه‌ها باید داشته باشند و بنابراین قانون استخدام کشوری باید در این جهت بازنگری و اصلاح شود.

اشاره به سیاست‌های مربوط به جلوگیری از گسترش تشکیلات دولت و اصل صرفه‌جویی و استفاده بهینه از امکانات و تشکیلات به همه وزارتخانه‌ها مربوط می‌شود، نه فقط وزارت صنایع و معادن. در مجموع مرجع است این مقررات را مشابه مقررات استخدام کشوری در نظر گرفت و همین اصلاحات را در قانون استخدامی کشوری لحاظ نمود.