

دوره نهم - سال چهارم

شماره چاپ: ۱۶۳۷

تاریخ چاپ: ۱۳۹۴/۹/۱۴

شماره ثبت: ۶۳۱

اظهار نظر کارشناسی درباره:
«طرح الحاق یک تبصره به ماده (۱۲۵)
قانون مدیریت خدمات کشوری»

کد موضوعی: ۲۱۰

شماره مسلسل: ۱۴۶۷۰

بهمن ماه ۱۳۹۴

به نام خدا

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۲.....	مقدمه
۳.....	بررسی درخواست طراحان
۴.....	بررسی کارشناسی
۹.....	نکات و اصلاحات در مورد محتوای طرح
۱۲.....	جمع بندی و نتیجه گیری



اظهار نظر کارشناسی درباره:
«طرح الحاق یک تبصره به ماده (۱۲۵) قانون
مدیریت خدمات کشوری»

چکیده

طرح «الحاق یک تبصره به ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری» با هدف ایجاد عدالت در دریافت مستمری بازنشستگی از طریق افزایش مستمری‌های کمتر از بیست میلیون ریال (۲ میلیون تومان) و کاهش ضریب افزایش مستمری دریافتی‌های بالا از طرف نمایندگان پیشنهاد گردید. این دغدغه در حالی مطرح می‌شود که نظام بازنشستگی ایران دارای اشکالاتی بنیادی است که به‌طور مداوم ایجاد شکاف بین حقوق مستمری‌بگیران را سبب می‌شود. از جمله این موارد می‌توان به نحوه محاسبه برقراری مستمری بازنشستگی بر مبنای دو سال آخر، سن بازنشستگی پایین (۴۵ و ۵۰ سال) نسبت به شاخص امید به زندگی (۷۶/۲ و ۷۲/۵ سال)، فقدان سقف پرداخت مستمری در برخی صندوق‌ها و بسیاری اشکالات اشاره کرد.

اگرچه طرح فوق فی‌نفسه مفید و قابل توجه است، اما بدون در نظر گرفتن نواقص اصلی نظام بازنشستگی کشور، چنین طرح‌هایی نمی‌توانند مسئله اصلی را حل نمایند. علی‌احوال خود طرح هم دارای نکات مبهمی است که عملیاتی شدن آن را با مشکل روبرو می‌نماید. از جمله اینکه نحوه انجام تقلیل و افزایش مستمری‌ها مشخص نیست؛ تعیین دو

سطح مشخص مستمری در بلندمدت اعتبار خود را از دست می‌دهد؛ تعادل پیشنهادی می‌تواند توازن بین حقوق اشتغال و حقوق بازنشستگی را بر هم زند؛ از حیث تعارضات قانونی، طرح با ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه و اصل هفتادوپنجم قانون اساسی در تعارض است؛ به افزایش حقوق وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران توجهی نشده است. بنابراین با توجه به دلایل فوق‌الذکر می‌توان گفت که اگرچه کلیات طرح با گسترش عدالت اجتماعی سازگاری داشته و قابل قبول است، اما دارای اشکالات اساسی‌ای است که می‌توان به بخشی‌نگری در جمعیت تحت تأثیر قانون، غیردقیق بودن ضرایب و سطح‌بندی مستمری‌ها و نیز مغایرت با قانون اساسی (اصل هفتادوپنجم)، اشاره کرد.

مقدمه

طرح «الحاق یک تبصره به ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری» با هدف ایجاد عدالت در دریافت مستمری بازنشستگی پیشنهاد گردید و در دلایل توجیهی آن نکاتی مانند «توجه به اختلاف معنادار مستمری‌ها در میان بازنشستگان دستگاه‌های مختلف، اعمال عدالت در پرداخت‌ها» به چشم می‌خورد. در همین جهت توجه به چند نکته ضروری است: اول اینکه صندوق‌های بازنشستگی در ایران به صورت «مزایای مشخص» (DB) تعریف شده‌اند که فلسفه شکل‌گیری این صندوق‌ها تعهد به پرداخت حتمی و مادام‌العمر پس از بازنشستگی است، به شکلی که برای فرد یک زندگی متعادل را به همراه داشته باشد. در صورتی که هم‌اکنون تعداد کثیری از بازنشستگان مستمری بسیار پائینی دریافت می‌کنند و به روایتی در محدوده خط فقر هستند. از این گذشته شکاف بزرگی در



پرداخت‌های بازنشستگی هم وجود دارد به گونه‌ای که دو گروه در مقابل هم قرار گرفتند: یک گروه با حقوق بازنشستگی نزدیک به حداقل و گروه دیگری با دریافتی بالاتر از ۷ برابر حداقل دستمزد. باید دقت داشت که این اختلاف به وسیله ضرایبی که هر ساله اعمال می‌گردد، عمیق‌تر هم می‌شود، که در نتیجه دغدغه‌هایی را در خصوص بروز نابرابری در پرداخت‌های بازنشستگی به همراه داشته است. به نظر می‌رسد که طرح حاضر در پاسخ به این مشکلات مطرح گردید. این گزارش سعی دارد تا به اختصار موضوع را مورد بررسی قرار دهد.

بررسی درخواست طراحان

همان‌طور که در مقدمه ذکر شد، این طرح با هدف کاهش نابرابری‌ها و بهبود حقوق بازنشستگی افراد نزدیک به حداقل حقوق نگارش شده است. طراحان محترم پیشنهاد نموده‌اند که با افزودن تبصره ذیل به ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مشکل حل گردد:

ماده (۱۲۵) - ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سال‌های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

تبصره پیشنهادی: ضریب حقوق برای تعیین مستمری بازنشستگی که مستمری آنان کمتر از ۱۰ میلیون ریال است به میزان ۱۵۰ درصد نرخ تورم و برای مستمری‌های بین

۱۰ تا ۲۰ میلیون ریال ۱۲۵ درصد تعیین، محاسبه و پرداخت گردد و متناسب با آن، افزایش دریافت‌های بالاتر کاهش می‌یابد.

بررسی کارشناسی

در این پیشنهاد دو نکته وجود دارد: یکی افزایش مستمری‌های کمتر از بیست میلیون ریال و دیگری کاهش دریافتی‌های بالا (که حدود آن مشخص نشده است). نفس پیشنهاد چنین طرح‌هایی فارغ از مسائل حاشیه‌ای دیگر، نشان‌دهنده وجود نگرانی درخصوص نابرابری‌های موجود در دریافتی‌های دوران بازنشستگی است. اما به نظر می‌رسد که در این طرح صرفاً فرمول‌هایی برای افزایش و یا کاهش مستمری‌ها ارائه شده و موضوعات ریشه‌ای که مسبب این وضعیت است مورد توجه قرار نگرفته است. از این‌رو در این گزارش ابتدا به ریشه‌شناسی بروز این مشکل پرداخته و سپس اصلاحات و نکاتی دربارهٔ طرح پیشنهادی ارائه خواهد شد.

با توجه به چند بُعدی بودن موضوع افزایش مستمری‌های بازنشستگی، مسئله می‌بایست به صورت اساسی مورد بررسی قرار گیرد. بر همین مبنا در ابتدا باید رویکرد مشخصی دربارهٔ مستمری بازنشستگی ارائه گردد. بدین معنا است که مستمری بازنشستگی در چارچوب کدام یک از رویکردهای صندوق‌های بازنشستگی (مزایای تعریف



شده (DB)^۱ یا مشارکت تعریف شده (DC)^۲ مدنظر است؟ در ایران صندوق‌های بازنشستگی به صورت DB اداره می‌شوند. این نحوه مدیریت به سبب ویژگی‌های زیر دارای محبوبیت است: ریسک پایین سرمایه‌گذاری، تأثیر کم نابسامانی‌های اقتصادی بر بیمه‌شدگان، پرداخت حقوق حداقلی برای اقشار کم‌درآمد، کارآمدی در شرایط ترکیب با سایر نظام‌های بازنشستگی و... البته باید گفت که کاستی‌هایی نیز در این نظام وجود دارد که برخی از آنها عبارتند از: تضعیف انگیزه‌ها برای کامل کردن دوران خدمت، ضعف در انباشت سرمایه در حد کلان متناسب با رشد اقتصادی، آسیب‌پذیری در مقابل تغییرات جمعیتی، شکنندگی در شرایط تورم شدید و یا تغییرات ناگهانی اقتصادی، کم بودن بازدهی اقتصادی ذخایر این نظام نسبت به سایر نظام‌ها، بالا بودن نرخ کسور بازنشستگی. بر همین مبنا و با توجه به اینکه صندوق‌های بیمه و بازنشستگی عمده در ایران، به صورت (DB) اداره می‌شوند و از آنجایی که این فقره از برنامه‌ها به برنامه‌های «مزایای مشخص» شهرت دارند، تعهد به پرداخت حتمی و مادام‌العمر پس از بازنشستگی از سوی مشترکین مورد انتظار است. اما اینکه مقدار مستمری پرداخت شده به بازنشستگان چه اندازه متضمن ایجاد یک زندگی متعادل و معمول است، بحثی است که می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا باید اشاره شود، در صندوق‌های بازنشستگی که از برنامه^۳

-
۱. در این نظام، پرداخت از طرف صندوق به فرد در دوران بازنشستگی، براساس حقوق دوران اشتغال و غالباً میانگین سال‌های آخر خدمت و در مواردی با اعمال ضریبی خاص و با لحاظ شدن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی محاسبه می‌شود. (Defined Benefit Plans)
 ۲. در این نظام، مستمری‌های پرداختی به فرد، براساس کسور پرداخت شده در سال‌های خدمت با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها و یا نرخ تورم محاسبه می‌شود. (Defined Contribution Plans)

«مزایای مشخص» تبعیت می‌کنند، طبیعی است که بازنشسته خواهان دریافت مستمری در حدی باشد که اولاً شأن اجتماعی وی حفظ گردد و ثانیاً بتواند زندگی معمول و مناسبی داشته باشد؛ لکن مشاهده می‌شود که در نظام بازنشستگی ایران علاوه بر کفایت نداشتن مستمری برای تأمین زندگی افراد؛ تفاوت‌های فاحشی میان مستمری‌های بازنشستگی نیز در میان بازنشستگان وجود دارد و این موضوع نشان‌دهنده یک نارسایی بسیار مهم در نظام بازنشستگی ایران است. در راستای مشخص شدن منشأ و سرچشمه چنین مشکلاتی می‌توان به چند نکته اشاره کرد:

۱. نحوه محاسبه برقراری مستمری بازنشستگی؛ یکی از علل تفاوت‌های فاحش

میان مستمری‌ها می‌تواند ناشی از نحوه برقراری مستمری بازنشستگی براساس دو سال آخر خدمت باشد؛ چرا که معدل دو سال آخر، اولاً نمی‌تواند میانگین مناسبی با انحراف استاندارد پایین تولید کند؛ و ثانیاً افراد را تشویق به پرداخت حق بیمه بیشتر در کل دوران بیمه‌پردازی نمی‌کند؛ چرا که اساساً بخش مهمی از سوابق فرد (۲۸ سال) را نادیده می‌گیرد. این موضوعات علاوه بر ایجاد شکاف در میان مستمری‌های بازنشستگی، مسائل جدیدی مانند کاهش ورودی صندوق‌ها، بی‌انگیزگی بیمه‌شدگان، شکل‌گیری بیمه‌شدگان کاذب، فرار بیمه‌ای، سعی در پرداخت پایین حق بیمه تا کف پرداختی (حداقل طی سال‌های ابتدایی) و مشکلات بسیار دیگری را برای صندوق‌های بازنشستگی به وجود می‌آورد. برای روشن‌تر شدن موضوع به یک مثال بسنده می‌شود: چنانچه فرد «الف» در اسفندماه ۱۳۸۹ بازنشسته گردد و فرد «ب» در اسفندماه ۱۳۹۲؛ و از سویی دولت به سبب جبران نرخ تورم بر حقوق کارکنان، از ابتدای فروردین‌ماه ۱۳۹۰ به صورت جهش حقوق کارکنان دولت را افزایش دهد، آنگاه باتوجه به فرمول فعلی محاسبه مستمری بازنشستگی



این جهش در حقوق ایام اشتغال، عیناً به مستمری بازنشستگی فرد «ب» منتقل می‌شود. درحالی‌که انتظار می‌رود فرد «الف» در فروردین‌ماه ۱۳۹۳ حقوقی مشابه فرد «ب» داشته باشد، اما شکاف دریافتی قابل ملاحظه‌ای بین مستمری این دو فرد در فروردین‌ماه ۱۳۹۳ وجود خواهد داشت.

۲. نوع برنامه عملیاتی در نظام بازنشستگی ایران؛ هم‌اکنون در ایران نظام

تأمین اجتماعی تک‌لایه است.^۴ همین اشکال سبب شده است که علی‌الخصوص مشترکین با سطح درآمد بالا برای حفظ سطح زندگی خود پس از بازنشستگی، مستمری‌های بالایی را طلب کنند. این درحالی است که اساساً هدف از لایه اول تأمین اجتماعی، پرداخت مستمری در حدی است که بتواند زندگی دوران بازنشستگی عموم شاغلین را در یک سطح مشخصی تضمین نماید. بنابراین پرداخت‌های بالاتر از یک حد مشخصی، علاوه بر این‌که با فلسفه تشکیل این صندوق‌ها در تضاد است، تحقق عدالت اجتماعی را نیز با مخاطره روبرو می‌کند. از سویی دیگر، پرداخت نکردن به شاغلین با سطح درآمدی بالا و محدود کردن آنان به دسترسی به بیمه‌های اجتماعی، نیز مخالف با حقوق حقه این افراد است. درواقع حلقه مفقوده، وجود صندوق‌های بیمه اجتماعی تکمیلی است که اگرچه در قانون برنامه پنجم مورد اشاره قرار گرفته، اما تاکنون اقدام مؤثری جهت تشکیل آنها صورت نپذیرفته است. این صندوق‌ها می‌توانند براساس نظام «مشارکت مشخص»^۵ حمایت مؤثری را از مشترکین خود صورت دهند.

۴. اگرچه بیمه‌هایی نظیر بیمه عمر و سرمایه‌گذاری نیز وجود دارند، لکن سازوکار این بیمه‌های تجاری با بیمه‌های اجتماعی متفاوت است.

۵. Defined Contribution (DC)

۳. سن بازنشستگی، سابقه اشتغال؛ سن بازنشستگی در ایران ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان (تبصره «۱» بند «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی) و سابقه بازنشستگی در شرایط معمول ۳۰ سال است. این موضوع می‌تواند صندوق را در چنان شرایط وضعی قرار دهد که عملاً نتواند به دورنماهای فلسفی خود، یعنی تأمین مستمری و «مزایای مشخص» در شأن بیمه شده بیندیشد. باتوجه به افزایش قابل ملاحظه امید به زندگی نسبت به سال‌های شکل‌گیری قانون، به‌نظر می‌رسد که این عدد باید حداقل به ۶۰ سال (مشابه اکثر کشورهای دیگر) افزایش یابد تا بتواند پایداری صندوق‌های بازنشستگی را تضمین نماید.

جدول وضعیت امید به زندگی قبل و بعد از تصویب قانون تأمین اجتماعی (سال ۱۳۵۴)

سال	مرد	زن	کل	رتبه جهانی		
				مرد	زن	کل
۱۳۳۸	۴۸/۵	۴۸/۵	۴۸/۵	۹۶	۱۰۵	۱۰۰
۱۳۴۸	۵۴/۲	۵۴	۵۴/۱	۹۵	۱۱۱	۱۰۲
۱۳۵۸	۵۸/۳	۵۹/۷	۵۸/۹	۱۰۳	۱۱۷	۱۰۹
۱۳۶۸	۶۳/۷	۶۵/۹	۶۴/۸	۱۰۰	۱۱۴	۱۱۰
۱۳۷۸	۶۷/۶	۷۰/۳	۶۸/۹	۷۸	۱۰۸	۹۸
۱۳۹۱	۷۲/۵	۷۶/۲	۷۴/۳	۷۱	۱۰۱	۹۰

مأخذ: گزارشات سازمان بهداشت جهانی (WHO).

۴. فقدان سقف پرداخت مستمری و نیز اختلاف دامنه پرداخت از حداقل حقوق تا سقف ۷ برابر؛ حداقل حقوق و مزایای مستمر برای کارمندان دستگاه‌های



اجرائی مشمول قانون مدیریت در سال ۱۳۹۴ به میزان ۷۵۰۰۰۰۰ ریال (۷۵۰ هزار تومان) است. این میزان از حقوق و مستمری در دوران اشتغال و بازنشستگی با توجه به سطح هزینه‌ها در ایران و نیز اختلاف مستمری‌ها قابل تأمل است. بنابراین یکی از اشکالات نظام بازنشستگی در ایران اختلاف مستمری‌های ناشی از تعیین سقف به صورت حدودی و بدون پشتوانه علمی از یک طرف و فقدان سقف در پاره‌ای از صندوق‌ها از طرف دیگر است. به عنوان مثال، صندوق تأمین اجتماعی سقف حداکثر ۷ برابر حداقل حقوق را برای مشمولین خود اعمال می‌نماید؛ لکن صندوق بازنشستگی کشوری که بیش از ۶۰ درصد مستمری‌هایش را از محل بودجه عمومی می‌پردازد، هیچ سقفی برای پرداخت اعمال نمی‌کند و همین موضوع صندوق را هرچه بیشتر به سوی ورشکستگی سوق می‌دهد.

نکات و اصلاحات در مورد محتوای طرح

باتوجه به موارد پیش گفته می‌توان این طرح را در راستای تحقق عدالت اجتماعی ارزیابی کرد. لکن نکات مبهمی در مورد آن وجود دارد که به شرح زیرند:

۱. با عنایت به این که آخرین جمله طرح پیشنهادی مبنی بر تقلیل کلیه حقوق‌های بازنشستگی بیشتر از دو میلیون تومان است، ضرورت دارد نحوه انجام این تقلیل هم مشخص شود تا روایی و قابلیت اجرای آن (که منوط به اعمال این تقلیل شده) معلوم شود. چون هیچ‌گونه توضیحی در مورد چگونگی انجام این کاهش‌ها اعلام نشده بنابراین طرح فاقد حکمی است که اجرای بخش اول (حکم اصلی) موکول به تحقق آن شده است. این نقیصه موجب نارسایی حکم اصلی شده و آن را غیرقابل اجرا کرده است.

۲. تعیین دو سطح مستمری بازنشستگی ثابت برای احراز تعدیل، مبنایی است که ممکن است در کوتاه‌مدت اعتبار خود را برای حصول نتیجه لازم از دست بدهد. مثلاً می‌توان پیش‌بینی کرد که با این نحوه افزایش حقوق‌های بازنشستگی، عملاً ظرف دو یا حداکثر سه سال آینده حقوق بازنشستگی کمتر از یک میلیون تومان نخواهیم داشت؛ بنابراین نیمی از مفاد این طرح از حیث ارتفاع ساقط خواهد شد. به‌علاوه قرار دادن یک سطح ثابت باید به‌نحوی تنظیم شود که تجانس دو سر طیف قابل قبول باشد. درحالی‌که هم‌اکنون در متن پیشنهادی اختلاف بین دو سر طیف، تقریباً ۱۰۰ درصد میزان حقوق دریافتی است (فرض کنید کسی که یک میلیون و یک هزار تومان حقوق می‌گیرد در برابر کسی که یک میلیون و ۹۹۹ هزار تومان حقوق می‌گیرد). البته اعمال این اصلاحات در صورتی مقدور است که هدف ذهنی طراحان به‌شکلی واضح مشخص شود و بتوان در آن چارچوب پیشنهاد قابل قبولی ارائه نمود.

۳. نکته دیگری که باید در نظر داشت، حفظ تعادل بین حقوق اشتغال و حقوق بازنشستگی است. افزایش حقوق‌های بازنشستگی به‌ترتیب پیشنهادی موجب افزایش نامتناسب حقوق بازنشستگی نسبت به حقوق اشتغال خواهد شد به‌نحوی که مشمولین این قانون در صورت بازنشستگی از حقوق بیشتری نسبت به حقوق زمان اشتغال بهره‌مند خواهند شد؛ و این امر قابل توجیه نیست. برای تأمین اهداف این طرح ضرورت دارد حقوق شاغلین به‌نحوی افزایش داده شود که در زمان بازنشستگی به مبالغ مورد نظر پیشنهاددهندگان طرح برسد. هرچند این امر با مشکلاتی (مانند افزایش هزینه‌های دولت) روبرو است که باید برای آنها تدابیر لازم اندیشیده شود؛ ولی به هر حال شرط ضروری افزایش حقوق بازنشستگان مورد نظر می‌باشد.



۴. این طرح با ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه که مربوط به افزایش حقوق و مزایای کارکنان است، مغایرت دارد.

۵. این طرح دارای بار مالی بوده و منابع تأمین آن پیش‌بینی نشده است، در نتیجه در مغایرت با اصل هفتادوپنجم قانون اساسی است. نکته دیگر اینکه در صورت تصویب به نظر می‌رسد همانند فصل سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری هزینه‌های زیادی را برای دولت ایجاد خواهد کرد. در حال حاضر بودجه‌ای معادل ۲۵۰ هزار میلیارد ریال (۲۵ هزار میلیارد تومان) به دو صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی نیروهای مسلح تعلق می‌گیرد که فشار زیادی را بر دولت تحمیل می‌کند.

۶. در این طرح به افزایش حقوق وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران مشابه بازنشستگان توجهی نشده است.

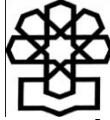
۷. باتوجه به اینکه تصویب این طرح، مطالبات مشابهی را ازسوی جامعه کارگری برخواهد انگیخت، پیشنهاد می‌شود که طرح به‌صورت جامع‌تر و دربرگیرنده کلیه بازنشستگان تمامی صندوق‌ها نگارش شود.

۸. نکته آخر، با توجه به اینکه طرح فوق با هدف اعمال عدالت در پرداخت‌ها پیشنهاد شده است، لازم است منظور طراحان از «دریافت‌های بالاتر» به دقت مشخص گردد. چراکه اگر مراد طراحان از حقوق‌های بالاتر، حقوق‌های بالای ۲۰ میلیون ریال باشد، با توجه به وضعیت کنونی معیشت در جامعه، علاوه بر اینکه می‌تواند مشکلاتی را برای مردم به‌وجود آورد، باعث می‌شود که طی سال‌های آتی باز مسئله شکاف در پرداخت‌ها به‌وجود آید. بنابراین پیشنهاد می‌شود که حقوق‌های بالا به‌صورت ضربی از حداقل حقوق در نظر گرفته شود تا بتواند در طولانی‌مدت عدالت اجتماعی را محقق نماید.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

با توجه به دلایل فوق‌الذکر می‌توان گفت که اگرچه کلیات طرح با گسترش عدالت اجتماعی سازگاری داشته و در راستای بند «۸» سیاست‌های کلی نظام اداری مصوب ۱۳۸۹ مقام معظم رهبری مبنی بر حفظ کرامت و عزمت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران است. اما دارای اشکالات اساسی است که می‌توان به بخشی‌نگری در جمعیت تحت تأثیر قانون، تدوین غیردقیق ضرایب و سطح‌بندی مستمری‌ها و نیز مغایرت با قانون اساسی اشاره کرد.

همچنین با توجه به اینکه تبصره «۱» ماده (۱۶۵) اصلاحی قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۸۷ اشعار می‌دارد «دولت باید حداقل ۶ ماه قبل از پایان مدت آزمایشی قانون مذکور جهت تمدید یا تعیین تکلیف دائمی آن، اقدام قانونی لازم را معمول دارد» و از سویی مدت آزمایش قانون مدیریت خدمات کشوری در پایان سال ۱۳۹۴ به اتمام می‌رسد؛ از این‌رو به‌نظر می‌رسد جهت حل مشکل مغایرت با اصل هفتادوپنجم قانون اساسی و سایر موارد مبهم، پیشنهاد مورد نظر می‌تواند از طریق لایحه‌ای که قرار است دولت تنظیم کند اعمال گردد.



مجلس شورای اسلامی
مركز پژوهش‌ها

شماره مسلسل: ۱۴۶۷۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح الحاق یک تبصره به ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری»

نام دفاتر: مطالعات اجتماعی، مطالعات بخش عمومی، مطالعات حقوقی

تهیه و تدوین کنندگان: محمد موسوی خطاط، علی خلیلی

همکاران: محمدرضا مالکی، حامد ناظمی

ناظران علمی: علی اخوان بهبهانی، ایروان مسعودی اصل

متقاضی: کمیسیون اجتماعی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی: —



تاریخ شروع مطالعه: ۱۳۹۴/۹/۱۷

تاریخ خاتمه مطالعه: ۱۳۹۴/۱۱/۱۱

تاریخ انتشار: ۱۳۹۴/۱۱/۱۱