

**واکاوای ابعاد به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های
اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری
(موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری)**

معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی
دفتر: مطالعات اجتماعی

کد موضوعی: ۲۱۰
شماره مسلسل: ۱۷۰۲۴
اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۹

به نام خدا

فهرست مطالب

- ۱.....چکیده.....
- ۱.....ارائه تصویری کلی از گزارش.....
- ۳.....مقدمه.....
- ۴.....پاسخ به سؤال اول.....
- ویژگی‌ها و شرایط به‌کارگیری افراد به‌صورت ساعتی یا کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری) کدامند؟.....
- ۴.....
- ۵.....پاسخ به سؤال دوم.....
- با توجه به سایر گونه‌های استخدام و به‌کارگیری تعیین شده در قانون مدیریت خدمات کشوری، آیا ابداع رویکرد قرارداد کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲) دارای پشتوانه علمی و منطقی مستحکم می‌باشد؟.....
- ۵.....
- ۷.....پاسخ به سؤال سوم.....
- در بازه زمانی اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری کدامیک از ویژگی‌ها و ابعاد قرارداد کار معین دچار تغییر و یا استحاله گردیده‌اند؟ پیامدهای این تغییرات چه بوده است؟.....
- ۷.....
- ۱۰.....پاسخ به سؤال چهارم.....
- ۱۰.....منشأ آسیب‌ها و نارسایی‌های مرتبط با قرارداد کار معین و ساعتی کدامند؟ (نقاط آسیب‌زا).....
- ۱۱.....پاسخ به سؤال پنجم.....
- ۱۱.....راهکارهای رفع نارسایی‌ها و چالش‌های برآمده از رویکرد قرارداد کار معین کدامند؟.....
- ۱۲.....جمع‌بندی و پیشنهاد.....
- ۱۴.....منابع و مأخذ.....



**واکاوی ابعاد به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی
مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری
(موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری)**

چکیده

به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین و ساعتی به‌عنوان یکی از گونه‌های به‌کارگیری منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی در قالب تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری مطرح شده است. رویکردی که در حال حاضر از آن به‌عنوان یکی از چالش‌های نظام اداری کشور یاد می‌شود. در این گزارش با بهره‌گیری از نظرات و دیدگاه‌های برخی خبرگان علمی و اجرایی و سایر روش‌های تحلیلی به ارزیابی و آسیب‌شناسی رویکرد مذکور پرداخته‌ایم. به‌منظور تحقق این هدف پس از واکاوی خردمایه نظری این رویکرد، نحوه استحاله مفاهیم و ویژگی‌های اصلی آن تبیین گردیده است. سپس با رویکرد شناسایی نقاط آسیب‌زا و مؤثر در بروز چنین مشکلی در نظام اداری کشور، احکام پیشنهادی جهت حل منطقی این مسئله و بازطراحی بخشی از سیاست‌ها و برنامه‌های دولت در زمینه به‌کارگیری منابع انسانی در بخش دولتی ارائه شده است. در این احکام ممنوعیت به‌کارگیری افراد به‌صورت قراردادی، تعیین تکلیف و سامان‌دهی کارکنان قراردادی شاغل در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز تعیین ضوابطی جهت استفاده از خدمات شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی مورد توجه قرار گرفته است.

ارائه تصویری کلی از گزارش

اطلاع نگاشت این گزارش در قالب شکل ذیل ارائه شده است. در این گرافیک اطلاع‌رسان روند تصویب و استحاله رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی نمایش داده شده است.



تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری: دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به‌صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند. (۱۳۸۶/۸۷/۸)



بند «ه» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه (۱۳۸۹): به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.



تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی به کارکنان قراردادی (تصویب‌نامه شماره ۲۱۳۴۷۱/ت/۴۷۶۴۳ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱)



بخشنامه نحوه سامان‌دهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار - سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، شماره نامه ۱۷۳۷۰۷ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۷



بند «ب» ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه (۱۳۹۶): به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.



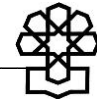
بخشنامه سامان‌دهی کارکنان قرارداد کار معین - سازمان اداری و استخدامی کشور، شماره نامه ۵۳۳۵۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۲/۱۰



ویژگی کنونی مشمولین قرارداد کار معین: به‌کارگیری افراد در پست‌های سازمانی به‌صورت قراردادهای تمام‌وقت قابل تمدید برای انجام کارهای جاری دستگاه‌های اجرایی بدون لزوم انجام تشریفات و مراحل استخدامی در فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری



تجارب حاصل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری مؤید آن است که انعقاد قرارداد مستقیم و موقت از طریق دستگاه‌های اجرایی با کارکنان سازوکاری نامناسب در جهت تأمین منابع انسانی می‌باشد. بر همین اساس به‌منظور ممنوعیت به‌کارگیری افراد به‌صورت قراردادی، تعیین تکلیف و سامان‌دهی کارکنان قراردادی شاغل در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز تعیین ضوابط مناسب جهت استفاده از خدمات شرکت‌های پیمانکاری تأمین منابع انسانی احکام لازم تدوین گردیده است.



در میان مباحث مختلف قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع استخدام و به‌کارگیری منابع انسانی در دولت به‌عنوان سرآغاز مباحث حوزه مدیریت منابع انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در قانون مذکور با توجه به چارچوب و مفروضات بنیادین حاکم بر قانون، گونه‌های مختلف استخدام رسمی و پیمانی (ماده (۴۵))، قراردادی تابع قانون کار (ماده (۱۲۴)) و به‌کارگیری به‌صورت ساعتی و یا کار معین (تبصره ماده (۳۲)) در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به حاکم بودن اصول نظریه مدیریت دولتی نوین در قانون، در ماده (۱۷) استفاده از شرکت‌های پیمانکاری جهت انجام بخشی از خدمات مورد نیاز دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی شده است. بررسی تجارب حاصل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری نشانگر آن است که برخلاف ماده (۱۲۴) (به‌علت انسجام، جامعیت، شیوه نگارش و آیین‌نامه‌های اجرایی جامع)، احکام پیش‌بینی شده در مواد (۱۷) و تبصره ماده (۳۲) منشأ بروز برخی آشفتگی‌ها در حوزه تأمین و به‌کارگیری منابع انسانی در بخش دولتی بوده‌اند. به همین علت به‌رغم محدودیت‌هایی چون فقدان پایگاه‌های اطلاعاتی مناسب که بتوانند به‌صورت عملیاتی درخصوص تعداد، وضعیت به‌کارگیری و منابع مالی و... گزارش دهند؛ در این گزارش براساس نظریه‌ها و دیدگاه‌های برخی خبرگان دانشگاهی و اجرایی و نیز سایر رویکردهای تحلیلی به ارزیابی و آسیب‌شناسی رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری در قالب پنج سؤال اصلی به شرح ذیل پرداخته‌ایم:

۱. ویژگی‌ها و شرایط به‌کارگیری افراد به‌صورت ساعتی یا کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶) کدامند؟
 ۲. با توجه به سایر گونه‌های استخدام و به‌کارگیری تعیین شده در قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) آیا ابداع رویکرد قرارداد کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲)) دارای پشتوانه علمی و منطقی مستحکم است؟
 ۳. در بازه زمانی اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری کدامیک از ویژگی‌ها و ابعاد قرارداد کار معین و ساعتی دچار تغییر و یا استحاله گردیده‌اند؟ پیامدهای این تغییرات چه بوده است؟
 ۴. منشأ آسیب‌ها و نارسایی‌های مرتبط با قرارداد کار معین و ساعتی کدامند؟ (نقاط آسیب‌زا)
 ۵. راهکارهای رفع نارسایی‌ها و چالش‌های برآمده از رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی کدامند؟
- به‌طور کلی آسیب‌شناسی و ارزیابی صورت گرفته در این گزارش بر دو محور بررسی خردمایه فکری و نظری ابداع این رویکرد (سطح کلان) و نیز سیر تحولات و استحاله صورت گرفته در این رویکرد (سطح خرد) براساس شواهد و اطلاعات موجود متمرکز است. در ادامه براساس توالی سؤالات مطرح شده به ارزیابی و آسیب‌شناسی تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌پردازیم.

پاسخ به سؤال اول

ویژگی‌ها و شرایط به‌کارگیری افراد به‌صورت ساعتی یا کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری) کدامند؟

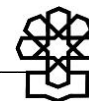
در حوزه مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی با توجه به مفروضات حاکم بر تدوین قوانین خدمات عمومی یا خدمات کشوری و نیز تفاوت ماهوی وظایف و نقش‌های کارکنان غالباً شیوه‌ها و رویکردهای متنوعی در مقوله استخدام و به‌کارگیری کارکنان در نظر گرفته می‌شود. موضوعی که در قانون مدیریت خدمات کشوری به‌صورت پراکنده و ابهام‌برانگیز بر آن تأکید گردیده است. در میان رویکردهای مطرح شده در این قانون، استخدام رسمی، پیمانی و کارگری شیوه‌های شناخته شده و دارای نمونه‌های مشابه در محیط بین‌المللی می‌باشند. لکن به‌کارگیری افراد به‌صورت قرارداد کار معین با آداب و تشریفات مصرحه در تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری نگرشی جدید محسوب می‌شود. در این تبصره آمده است:

«دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به‌صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به‌کار گیرند».

از مقایسه این حکم با مواد (۱۷)، (۴۵) و (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز ضابطه تعیین شده در ماده (۳۲) این قانون، وجوه مختلف و شرایط لازم جهت به‌کارگیری کارکنان قرارداد کار معین به شرح ذیل مشخص می‌شود:

- ✓ به‌کارگیری افراد به‌صورت کار معین صرفاً در شرایط خاصی که نیاز به ایجاد پست سازمانی جدید نیست امکانپذیر است. به‌عبارتی در برخی شرایط دستگاه‌های اجرایی به‌منظور انجام وظیفه‌ای خاص و غیرمستمر از جمله پروژه‌های فصلی و مقطعی نیازمند استفاده از خدمات برخی افراد می‌باشند.^۱ در چنین شرایطی دستگاه اجرایی صرفاً در جهت رفع نیازهای حال حاضر خود و برای دوره‌ای مشخص و کوتاه می‌تواند از خدمات این افراد بهره‌مند گردد.
- ✓ سازمان اداری و امور استخدامی کشور باید شرایط خاص مورد ادعای دستگاه‌های اجرایی را تأیید نماید.
- ✓ دستگاه‌های اجرایی حداکثر تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب خود، می‌توانند از خدمات افراد به‌صورت قرارداد کار معین و ساعتی بهره‌مند گردند.

۱. به‌عنوان نمونه در برهه سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ (۲۸ مهرماه تا ۱ آذرماه) تعداد ۲۵ هزار نفر به‌عنوان مأمور سرشماری در مرحله حضوری یا مرکز آمار ایران همکاری داشته‌اند که می‌توان از آن به‌عنوان یکی از مصادیق قرارداد کار معین یاد نمود (خبرگزاری تابناک، ۱۳۹۷/۱۲/۲۲).



✓ با توجه به ماهیت غیراصولی (فرعی) و موقتی یا ساعتی بودن وظیفه محوله و نیز نحوه جذب و به کارگیری افراد مشمول این حکم، دستگاه‌های اجرایی هیچگونه تعهد استخدامی در خصوص این افراد ندارند.

✓ دستگاه‌های اجرایی در سقف اعتبارات مصوب مجاز به به کارگیری این افراد هستند. به عبارتی قبل از به کارگیری این افراد اعتبارات مورد نیاز باید پیش‌بینی و تأمین گردد.

✓ به کارگیری این افراد صرفاً به صورت ساعتی یا کار معین و حداکثر برای مدت یکسال امکانپذیر می‌باشد. لذا تمدید قرارداد این افراد فاقد وجاهت است.

پاسخ به سؤال دوم

با توجه به سایر گونه‌های استخدام و به کارگیری تعیین شده در قانون مدیریت خدمات کشوری، آیا ابداع رویکرد قرارداد کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲)) دارای پشتوانه علمی و منطقی مستحکم می‌باشد؟

در قانون مدیریت خدمات کشوری براساس مفروضات تدوین قانون و براساس معیارهای اصلی تعیین نحوه استخدام و به کارگیری منابع انسانی یعنی نوع وظایف محوله (حاکمیتی/ اصلی و تصدیگری/ غیراصولی) و نیز موقتی یا دائم بودن استخدام و به کارگیری کارکنان؛ مطابق جدول ۱ رویکردهای استخدام رسمی و پیمانی و کارگری در نظر گرفته شده است.^۱

جدول ۱. رویکردهای استخدام و به کارگیری در قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	انواع شیوه استخدام/به کارگیری	مواد قانونی در قانون مدیریت خدمات کشوری	ویژگی‌ها
۱	رسمی	۴۵	تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی ^۲
۲	پیمانی	۴۵	تصدی پست‌های سازمانی موقت و برای مدت معین ^۳
۳	کارگری	۱۲۴	در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار برای مشاغل کارگری

۱. گونه‌های استخدام رسمی و پیمانی و نیز به کارگیری به صورت شرکتی/ پیمانکاری مطرح در قانون مدیریت خدمات کشوری دارای ایرادات شکلی و محتوایی فراوانی می‌باشند که به تفصیل در اظهارنظر کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی درباره «فصول ششم و هفتم قانون مدیریت خدمات کشوری» بدان پرداخته شده است.

۲. با توجه به احکام ارائه شده در مواد (۴۵)، (۴۸) و (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام رسمی شامل تصدی پست‌های ثابت برای مدت زمان ۳۰ ساله و به عبارتی دائم می‌باشد.

۳. با توجه به حکم ارائه شده و از مقایسه آن با ویژگی‌های استخدام رسمی می‌توان استنباط نمود که پست‌ها شامل دو گونه ثابت و موقت می‌باشند که افراد می‌توانند برای مدت زمان معین و مشخصی در قالب استخدام پیمانی در آنها انجام وظیفه نمایند.

رویکردهای متداول و یکپارچه‌ای که اکثریت کشورها در سازمان‌دهی مناسبات اداری خود با کارکنان از آن بهره گرفته‌اند. با وجود این در قانون مدیریت خدمات کشوری برخلاف لایحه تقدیمی دولت و با تأکید و تصویب کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه خدمات کشوری، در کنار رویکردهای ذکر شده گونه‌ای جدید از به‌کارگیری کارکنان تحت عنوان قرارداد کار معین طراحی گردیده است^۱ که به استناد آن قانونگذار به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده است که در شرایط خاص و با تأیید سازمان، تا ۱۰ درصد پست‌های سازمانی مصوب خود، افرادی را بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب به‌صورت ساعتی و یا کار معین حداکثر برای مدت یک سال به‌کار گیرند. از مقایسه معیارهای قرارداد کار معین و ساعتی با معیارهای تعیین نحوه استخدام و به‌کارگیری (نوع وظایف و مدت به‌کارگیری) دو رویکرد کلی در ابداع این نوع به‌کارگیری قابل تصور می‌باشد:

- در رویکرد اول براساس مفاد تبصره ماده (۳۲) به‌نظر می‌رسد قرارداد کار معین و ساعتی شامل وظایف غیراصلی و موقت^۲ می‌باشد. شرایطی که براساس مفروضات و منطق حاکم بر قانون، چنین وظایفی را باید برون‌سپاری نمود. موضوعی که باید در ادامه مواد (۱۷) و (۱۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و بحث «برون‌سپاری خدمت» در قالب مفهوم «برون‌سپاری نیروی انسانی» از طریق «شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی» تدابیر و سازوکارهای مورد نیاز آن طراحی می‌گردید.

- در رویکرد دوم^۳ می‌توان قرارداد کار معین و ساعتی را به‌منظور انجام وظایف اصلی و لکن موقت مفروض دانست که در این صورت با توجه به پیش‌بینی استخدام پیمانی در بند «ب» ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری برای چنین شرایطی، عملاً در نظر گرفتن رویکرد قرارداد کار معین در این حالت نیز فاقد توجیه منطقی می‌باشد.

بر این اساس به‌نظر می‌رسد رویکرد «قرارداد کار معین و ساعتی» ضمن مغایرت با اصول و مفروضات حاکم بر قانون و همپوشانی و تداخل با سایر رویکردهای استخدام و به‌کارگیری منابع انسانی، عاملی مؤثر در جهت ایجاد ابهامات و چالش‌های جدید در نظام اداری کشور بوده است. ادعایی که تجارب ۱۲ ساله اجرای قانون نشانه‌هایی بر صحت آن می‌باشد.

۱. رجوع شود به: جدول مقایسه لایحه مدیریت خدمات کشوری با متن مصوب کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری، اسفندماه ۱۳۸۵، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۸۲۵۶

۲. متن حکم تبصره ماده (۲۲) بر موقت بودن به‌کارگیری افراد تأکید دارد.
 ۳. با توجه به ویژگی‌های تصریح شده در تبصره ماده (۲۲) و سایر رویکردهای استخدام عملاً حالت اول از متن حکم قانونی استنباط می‌شود، لکن به‌منظور ایجاد تصویر جامع از غیرمنطقی بودن این حکم حالت دوم تبیین و تشریح گردیده است.



در بازه زمانی اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری کدامیک از ویژگی‌ها و ابعاد قرارداد کار

معین دچار تغییر و یا استحاله گردیده‌اند؟ پیامدهای این تغییرات چه بوده است؟

به‌رغم تعیین ویژگی‌های اصلی رویکرد قرارداد کار معین در قانون مدیریت خدمات کشوری، اما شواهد زیادی مبنی بر اینکه رویکرد مذکور در برخی از این ویژگی‌ها دچار استحاله گردیده است، وجود دارد که مورد اشاره قرار خواهد گرفت. لازم به یادآوری است در ویژگی‌هایی چون تعداد کارکنان قرارداد کار معین و ساعتی به‌رغم برخی شواهد مبنی بر تخطی برخی دستگاه‌های اجرایی از سقف تعیین شده در قانون به‌علت عدم وجود اطلاعات دقیق و موثق از ذکر این ویژگی‌ها (تعداد کارکنان و پیش‌بینی اعتبار قبل از به‌کارگیری) خودداری گردیده است.

عدم تصدی پست‌های سازمانی: با توجه به منطق حاکم بر وضع رویکرد قرارداد کار معین (ایجاد سازوکارهای کنترلی در جهت حفظ و کاهش حجم و اندازه دولت) در تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری، هیچ‌کدام از افرادی که براساس ضوابط این رویکرد به‌کار گرفته می‌شوند نباید در پست‌های سازمانی به‌کار گمارده شوند. قاعده مهمی که از زمان تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ تاکنون مطابق جدول ۲ طی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های متعددی نقض گردیده است. به‌صورتی که در حال حاضر دستگاه‌های اجرایی با انعقاد قرارداد با برخی افراد، از خدمات آنها در پست‌های سازمانی به‌صورت موقت بهره‌مند می‌گردند؛ این درحالی است که قانونگذار برای چنین شرایطی در ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، استخدام پیمانی را پیش‌بینی کرده است. به‌عبارت ساده‌تر در حال حاضر رویکرد قرارداد کار معین با تغییر ماهیت اولیه خود به رویکرد موازی و مشابه با استخدام پیمانی (از منظر نحوه ورود و به‌کارگیری در دستگاه‌های اجرایی) مبدل شده است.

جدول ۲. قوانین/مقررات و بخشنامه‌های ناقض عدم امکان تصدی و انجام وظایف

پست‌های سازمانی در رویکرد قرارداد کار معین

ردیف	عنوان قانون / مقررات / بخشنامه	نکات اصلی
۱	بند «ه» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه (مصوب ۱۳۸۹)	ه) به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.
۲	بند «ب» ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه (مصوب ۱۳۹۵)	ب) به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

ردیف	عنوان قانون / مقررات / بخشنامه	نکات اصلی
۳	بخشنامه نحوه سامان‌دهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار ^۱	دستگاه‌های اجرایی می‌توانند افراد موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری را تا سقف ۱۰ درصد پست‌های سازمانی به شرط دارا بودن شرایط احراز شغل به پست‌های سازمانی منصوب کنند.
۴	بخشنامه سامان‌دهی کارکنان قرارداد کار معین ^۲	به‌کارگیری نیروهای قرارداد انجام کار معین جدید موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری برای انجام وظایف پست‌های سازمانی در دستگاه‌های اجرایی منوط به رعایت شرایط احراز شغل و سایر ضوابط مربوط می‌باشد. دستگاه‌های اجرایی موظفند به‌ازای تعداد نیروهای قرارداد انجام کار معین از مجموع پست‌های بلا تصدی خود مسدود نموده و تعداد و عناوین پست‌های مسدودی را به این سازمان اعلام نمایند.

تعهد استخدامی: در تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری صراحتاً بر عدم تعهد استخدامی دستگاه‌های اجرایی در قبال افراد مشمول قرارداد کار معین و ساعتی تصریح گردیده است. به‌عبارتی با توجه به نیازهای مقطعی به کارکنان ساعتی و قرارداد کار معین، دستگاه‌های اجرایی حداکثر پس از یکسال باید رابطه خود را با این افراد قطع می‌کردند. با وجود این در بسیاری از موارد قراردادهای چنین افرادی به‌صورت متوالی تمدید گردیده است. خاتمه ندادن به خدمت این‌گونه افراد پس از سالیان متمادی، عرفاً موجب تعهد دستگاه‌های دولتی به ادامه خدمت این‌گونه افراد شده است. از منظر دیگر تمدید بعداً ۱۰ ساله قرارداد با کارکنان ساعتی و قرارداد کار معین و عدم تعیین تکلیف آنها از منظر تعهد به اجرای تبصره ماده (۳۲) و همچنین اخلاق حرفه‌ای فاقد توجیه می‌باشد. به همین دلیل در سالیان اخیر دولت و نمایندگان مجلس شورای اسلامی طی طرح‌ها و لوایح مختلفی درخواست تبدیل وضعیت اشکال مختلف کارکنان قراردادی به سایر گونه‌های استخدامی را مطرح نموده‌اند. لذا با توجه به به‌کارگیری کارکنان ساعتی و کار معین در پست‌های سازمانی و تمدید سالیانه و متوالی آنها، در حال حاضر قید «عدم تعهد استخدامی» در قبال چنین افرادی محل تأمل جدی است.

مدت به‌کارگیری: با توجه به ماهیت وظایف محوله به افراد مشمول تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری، قانونگذار حداکثر سقف یکسال را جهت به‌کارگیری آنها در نظر گرفته است. لکن در قوانین و مقررات بعدی عملاً تمدید قرارداد این افراد مجاز شناخته شده است.^۳ ضوابطی که منجر به تغییر در مفهوم به‌کارگیری ساعتی یا کار معین افراد گردیده است.

۱. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، شماره نامه ۱۷۲۷۰۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۲۷.

۲. سازمان اداری و استخدامی کشور، شماره نامه ۵۳۲۵۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۲.

۳. رجوع کنید به: جدول ۳.



با توجه به موارد مطرح شده در خصوص ابعاد رویکرد قرارداد کار معین به نظر می‌رسد در حال حاضر شناخت مفهوم و رویکرد قرارداد کار معین از طریق ویژگی‌های تصریح شده در تبصره ماده (۳۲) امکانپذیر نمی‌باشد، به عبارتی با توجه به مفاد مندرج در جدول ۳ شناخت رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی نیازمند بازنگری در نحوه نگرش به این رویکرد است.

جدول ۳. مقایسه ویژگی‌های رویکرد قرارداد کار معین در قانون مدیریت خدمات کشوری و ویژگی‌های تعیین شده برای این رویکرد در قوانین بعدی

ویژگی‌های قرارداد کار معین براساس شواهد و مفاد سایر قوانین و مقررات	ویژگی‌های قرارداد کار معین براساس مفاد تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری	متن قوانین بعدی در خصوص رویکرد قرارداد کار معین	متن تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری
اطلاعات دقیق و موثق در این خصوص موجود نمی‌باشد	تا ۱۰ درصد پست‌های مصوب سازمانی	بند «ه» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه: به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.	تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری: دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی
با توجه به تمدید متوالی قراردادهای عدم تعهد استخدامی عملاً نقض گردیده است.	بدون تعهد استخدامی	بند «ب» ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه: به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.	و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به‌صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به‌کار گیرند.
امکان تصدی پست‌های سازمانی وجود دارد	عدم تصدی پست‌های سازمانی		
تمدید نامحدود امکانپذیر است.	حداکثر یکسال		
کار جاری دستگاه	کار معین		
تمام وقت	ساعتی (غیر تمام وقت)		

مطابق نتایج جدول فوق رویکرد قرارداد کار معین در حال حاضر عبارت است از:

«به‌کارگیری افراد در پست‌های سازمانی به‌صورت قراردادهای تمام وقت قابل تمدید برای انجام

کارهای جاری دستگاه‌های اجرایی بدون لزوم انجام تشریفات و مراحل استخدامی در فصل ششم قانون

مدیریت خدمات کشوری»

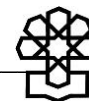
پاسخ به سؤال چهارم

منشأ آسیب‌ها و نارسایی‌های مرتبط با قرارداد کار معین و ساعتی کدامند؟ (نقاط آسیب‌زا)

رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی به‌عنوان گونه‌ای از حالات به‌کارگیری کارکنان در ادامه سلسله‌احکام فصل چهارم قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ و در قالب تبصره ماده (۳۲) ارائه گردیده است. موضوع مهمی که منطقاً باید در فصل هفتم قانون مدیریت خدمات کشوری (فصل استخدام) مطرح می‌گردید. در این حکم به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده شده که در شرایط خاص با تأیید سازمان حداکثر تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب خود، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به‌صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یکسال به‌کار گیرند. با وجود این شواهد حکایت از آن دارد که در حال حاضر این رویکرد به بخشی از مشکلات حوزه استخدامی دستگاه‌های اجرایی مبدل گردیده است. بر این اساس به‌نظر می‌رسد که نارسایی‌ها و کاستی‌های این رویکرد موضوعی است که ریشه در حوزه‌های قانونگذاری، اجرا و نظارت دارد.

از دیدگاه قانونگذاری در گام اول، با توجه به پیش‌بینی استخدام پیمانی و نیز امکان و قابلیت اصلاح و گسترش دامنه ماده (۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری به‌منظور بهره‌گیری از خدمات شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی طراحی و ابداع این رویکرد فاقد توجیه و منطق مناسب می‌باشد. در مراحل بعد قانونگذار با تغییر متعدد و مکرر ویژگی‌های قراردادهای کار معین و ساعتی در قوانین برنامه پنجم و ششم توسعه، باعث تغییر ماهیت این رویکرد به سازوکاری جهت به‌کارگیری تمام‌وقت افراد در پست‌های سازمانی به‌صورت قراردادهای قابل تمدید، بدون لزوم انجام تشریفات و مراحل استخدامی (موضوع فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری) گردیده است. درحالی‌که براساس مفروضات و احکام قانون مدیریت خدمات کشوری، تأمین منابع انسانی برای این چنین حالاتی صرفاً باید از طریق استخدام پیمانی صورت پذیرد. به‌عبارتی با توجه به استحاله صورت گرفته در رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی، این رویکرد در بسیاری از ابعاد و کارکردها به‌گونه‌ای موازی و مشابه با استخدام پیمانی مبدل گردیده است. از دیدگاه اجرایی نیز، قوه مجریه در موارد متعددی چون تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی به کارکنان قراردادی با ارائه سازوکارهای اجرایی متعارض با ضوابط و چارچوب‌های تعیین شده در قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) و همچنین رفتارهای خارج از ضوابط قانونی، زمینه استحاله رویکرد مذکور و افزایش نابسامانی‌های نظام اداری کشور را فراهم نموده است. در کنار چنین اقداماتی، انفعال دولت در بازطراحی و یا اصلاح رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی در زمان ارائه لایحه اصلاح و دائمی نمودن قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۹۶) نشانگر نداشتن راهبرد و برنامه جامع به‌منظور راهبری

۱. تعیین ضوابط و سازوکارهای ساختاری و تشکیلاتی به‌منظور سامان‌دهی و جلوگیری از رشد حجم و اندازه دولت.



و مدیریت حوزه استخدامی کشور می‌باشد. از منظر نظارتی نیز ضعف در نظارت بر کلیه مراحل تدوین و اجرای قانون محل بحث و تأمل جدی است.

نکته حائز اهمیت دیگر در خصوص این موضوع آن است که با توجه به استحاله صورت گرفته در ویژگی‌های رویکرد مذکور به نظر می‌رسد استفاده از مفهوم قرارداد کار معین و ساعتی فاقد توجیه می‌باشد. به عبارتی در شرایط کنونی این رویکرد به بخشی از سیستم به‌کارگیری قراردادی کارکنان (در دستگاه مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) تبدیل گردیده است. کارکنانی که وجوه مختلف مدیریت آنها (تغییر وضعیت، حقوق و مزایا و...) همواره یکی از چالش‌های اصلی نظام اداری کشور بوده است. لذا با توجه به تعداد نسبتاً زیاد اشکال مختلف کارکنان قراردادی (معلم حق التدریس، ناظرین محصولات کشاورزی و...) و نیز برخی مطالبات بر حق قشر کثیری از آنان ضروری است که دولت اقدامات عاجلی در خصوص آسیب‌شناسی و ارائه تدابیر منطقی، یکپارچه و عملی متناسب با شرایط کنونی و آینده کشور اتخاذ نماید.

پاسخ به سؤال پنجم

راهکارهای رفع نارسایی‌ها و چالش‌های برآمده از رویکرد قرارداد کار معین کدامند؟

تجارب حاصل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز اجرای رویکردهایی چون خرید خدمت در گذشته مؤید آن است که انعقاد قرارداد مستقیم و موقت از طریق دستگاه‌های اجرایی با کارکنان^۲ جهت به‌کارگیری آنها به‌صورت موقت، سازوکاری نامناسب در جهت تأمین منابع انسانی است. درحقیقت با وجود گونه‌های استخدام رسمی و پیمانی و نیز امکان بهره‌گیری از خدمات افراد در شرایط خاص و به‌صورت موقت از طریق شرکت‌های تأمین منابع انسانی فلسفه وجودی کارکنان قرارداد کار معین و ساعتی فاقد توجیه می‌باشد: لذا باید از رشد و گسترش این رویکرد جلوگیری به‌عمل آید. در شرایط ویژه‌ای که دستگاه‌های اجرایی نیازمند استفاده از خدمات و توانایی برخی افراد به‌صورت موقت می‌باشند ایجاد سازوکارهای مناسب جهت انعقاد قرارداد با شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی با گسترش دامنه فعالیت این شرکت‌ها به شرط تنظیم‌گری صحیح از طریق رویکردی که انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت نیروی انسانی را به‌صورت توأمان مدنظر قرار دهد می‌تواند راهکار مناسبی باشد.

- در این میان ضرورت تعیین تکلیف کارکنان قرارداد کار معین و ساعتی شاغل در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیز واقعیتی است که نباید مغفول واقع شود. موضوعی

۱. براساس اعلام سازمان اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۹۷ حدود ۱۳/۵۲ درصد کارکنان دولت را کارکنان قراردادی تشکیل می‌دهند. قابل دسترسی در:

<https://www.aro.gov.ir/FileSystem/View/File.aspx?FileId=32217355-890f-4f3c-86d9-9f7c5e60a5a1>

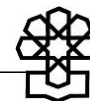
۲. کارگران (مشمولین ماده ۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری) موضوع این بحث نمی‌باشند.

که نیازمند اطلاعات جامع و دقیق و ارائه طرحی منسجم، عادلانه و منطبق بر نیازهای دستگاه‌های اجرایی می‌باشد. از این رو با توجه به مسئولیت دولت در خصوص امور اداری و استخدامی و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، سامان‌دهی این وضعیت در صورت ارائه پیشنهاد از طریق دولت اثربخش‌تر خواهد بود.

جمع‌بندی و پیشنهاد

قانون مدیریت خدمات کشوری، نقطه اهرمی^۱ حوزه اداره عمومی کشور است. از این رو هرگونه کاستی و نارسایی در قانون مذکور، زمینه‌ساز و سرآغاز بروز چالش‌های جدی و گسترده در حوزه مذکور می‌باشد. واکاوی مفروضات و اصول حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری نشانگر آن است که ابداع رویکرد ساعتی و قرارداد کار معین (موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری) سازوکاری نامناسب در جهت تأمین منابع انسانی مورد نیاز دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. واقعیتی که اصلاح و تغییر مکرر ویژگی‌های قرارداد کار معین یا ساعتی، همپوشانی و تداخل این رویکرد با سایر گونه‌های استخدام و به‌کارگیری، درخواست‌های مکرر ذی‌نفعان جهت تبدیل وضعیت کارکنان ساعتی یا قرارداد کار معین و... ناکارآمدی آن را تأیید می‌نماید. با وجود این عدم پایبندی به چارچوب و ضوابط تعیین شده برای رویکرد قرارداد کار معین و ساعتی و استحاله ویژگی‌های آن از دیگر وجوه چالش‌آفرین در خصوص رویکرد مذکور می‌باشد. در نتیجه چنین آشفتگی تعداد نامشخصی از افراد با ضوابط نامشخص و بدون شرکت در آزمون‌های رقابتی در دستگاه‌های اجرایی مشغول به کار شده و قرارداد آنها به صورت سالیانه تمدید می‌گردد. شیوه نهادینه‌ای که در حقیقت اجحاف در حق قشر وسیعی از داوطلبان ورود به خدمات دولتی است. از نگاهی دیگر با توجه به تمدیدهای متوالی قرارداد کارکنان و نیز انجام وظایف پست‌های سازمانی توسط آنها از منظر اخلاق حرفه‌ای تعیین تکلیف آنها ضرورت می‌یابد. براساس موارد مطرح شده و به‌منظور سامان‌دهی و بازطراحی بخشی از نظام استخدامی کشور^۲ احکام ذیل به‌عنوان مواد الحاقی به ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری پیشنهاد می‌گردد. در این احکام ممنوعیت به‌کارگیری افراد به صورت اشکال مختلف قراردادی، تعیین تکلیف و سامان‌دهی کارکنان قراردادی شاغل در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز تعیین ضوابط مناسب جهت استفاده از خدمات شرکت‌های پیمانکاری تأمین منابع انسانی^۳ مورد توجه قرار گرفته است.

۱. نقاط اهرمی محل‌هایی از یک سیستم پیچیده (مثل سازمان، اقتصاد، بدن، شهر و اکوسیستم‌ها) هستند که یک تغییر کوچک در یک چیز می‌تواند تغییرات بزرگی در همه اجزا به‌همراه داشته باشد.
 ۲. به‌منظور اصلاح و بازطراحی ساختار استخدامی کشور پیشنهادهای جامعی در اظهارنظر کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در خصوص فصول ششم و هفتم قانون مدیریت خدمات کشوری ارائه گردیده است.
 ۳. در خصوص شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۴ در سلسله گزارش‌هایی به تبیین ابعاد گوناگون این رویکرد پرداخته است.

**ماده (۱)**

هرگونه به‌کارگیری افراد به‌صورت قراردادی در دستگاه‌های اجرایی از زمان تصویب این قانون ممنوع می‌باشد. به‌منظور تعیین تکلیف کارکنان قراردادی دستگاه‌های اجرایی دولت موظف است سازوکارهای اجرایی لازم را ظرف مدت سه ماه تدوین و در مسیر قانونی قرار دهد.

ماده (۲)

دستگاه‌های اجرایی مکلفند با رعایت شرایط زیر از طریق مناقصه و عقد قرارداد با شرکت‌ها یا مؤسسات خصوصی و تعاونی (پیمانکار) صلاحیت‌دار از خدمات اشخاص حقیقی و حقوقی استفاده نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، با تأیید سازمان، تأمین خدمات از طریق ترک تشریفات مناقصه، براساس قانون برگزاری مناقصات امکانپذیر است.

الف) شرکت‌ها و مؤسسات موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان اداری و استخدامی کشور یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند.

ب) فهرست مشاغل و فعالیت‌های موضوع این ماده با هماهنگی دستگاه‌های اجرایی توسط سازمان تعیین و ابلاغ می‌گردد و با اجرای قرارداد موضوع این ماده، پست‌های سازمانی مربوط از تشکیلات دستگاه حذف می‌گردد.

ج) چارچوب قراردادهای موضوع این ماده توسط سازمان تعیین و به دستگاه‌های اجرایی اعلام می‌گردد.

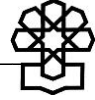
د) دستگاه‌های اجرایی مجاز نیستند از خدمات اشخاصی که به‌ترتیب بالا به‌کارگیری شده‌اند، در مشاغل و فعالیت‌های پست‌های سازمانی خود استفاده کنند.

ه) اشخاصی که طبق این ماده به‌کار گرفته می‌شوند هیچ‌گونه رابطه استخدامی با دستگاه اجرایی ندارند و از هر لحاظ کارگر تابع قانون کار و در خدمت شرکت‌ها و مؤسسات پیمانکار می‌باشند و دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد استخدامی در قبال این کارمندان ندارند. دستگاه‌های اجرایی مکلفند در قرارداد مربوط اجرای کامل قانون کار را در مورد آنان برعهده پیمانکار محول و موجبات تحقق آن را در قرارداد منظور نمایند. اقدامات دستگاه اجرایی نباید عدم رابطه خدمتی این‌گونه اشخاص را با دولت مخدوش نماید.

و) دستگاه‌های اجرایی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارگران از محل ضمانتنامه دریافت شده تعهدات کارگران ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

منابع و مآخذ

۱. آیین‌نامه خرید خدمات مشاوره (مصوبه ۱۹۳۵۴۲/ت/۴۲۹۸۶ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۱ هیئت وزیران).
۲. آیین‌نامه خرید خدمات مشاوره (مصوبه ۱۹۳۵۴۲/ت/۴۲۹۸۶ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۱ هیئت وزیران).
۳. بخشنامه شماره ۱۳۵۹۳۸-۱۰۰/۱۶/۸/۱۳۸۵ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در خصوص تعیین تکلیف نیروهای شرکتی.
۴. پایگاه اطلاع‌رسانی باشگاه خبرنگاران جوان (۱۳۹۸/۵/۱۹).
۵. پایگاه اطلاع‌رسانی تابناک (۱۳۹۷/۱۲/۲۲).
۶. پایگاه اطلاع‌رسانی سازمان اداری و استخدامی کشور.
۷. تصویب‌نامه شماره ۲۱۳۴۷۱/ت/۴۷۶۴۳ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱ هیئت وزیران.
۸. تصویب‌نامه راجع به عدم به‌کارگیری نیروی انسانی برای انجام وظایف و فعالیت‌های کارشناسی، کمک‌کارشناسی و تخصصی در دستگاه‌های اجرایی (شماره ۸۴۵۱۵/ت/۳۴۶۱۳-۱۳۸۴/۱۲/۱۵).
۹. تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸-۱۳۶۲/۳/۲۲ هیئت وزیران در خصوص استفاده از خدمات نیروی انسانی به‌صورت خرید خدمت.
۱۰. تصویب‌نامه شماره ۳۹۵۱/ت/۱۷۲۹۶-ه-۱۳۷۸/۳/۱ هیئت وزیران.
۱۱. سازمان اداری و استخدامی کشور، بخشنامه شماره ۵۳۳۵۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۲.
۱۲. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، بخشنامه شماره ۱۷۳۷۰۷ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۷ نحوه سامان‌دهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار.
۱۳. قانون برگزاری مناقصات (۱۳۸۳).
۱۴. قانون برنامه پنجم توسعه (۱۳۸۹).
۱۵. قانون برنامه ششم توسعه (۱۳۹۶).
۱۶. قانون برنامه و بودجه (مصوب ۱۳۵۱).
۱۷. قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶).
۱۸. لایحه پیشنهادی برنامه پنجم توسعه (۱۳۸۸).
۱۹. لایحه پیشنهادی برنامه ششم توسعه (۱۳۹۵).
۲۰. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۵)، مقایسه لایحه مدیریت خدمات کشوری با متن مصوب کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری، شماره مسلسل ۸۲۵۶.
۲۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۸)، اظهارنظر کارشناسی در خصوص فصول ششم و هفتم قانون مدیریت خدمات کشوری (در دست انتشار).
۲۲. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۴)، شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی: مفهوم کار پیمانکاری موقت، شماره مسلسل ۱۴۵۰۳.
۲۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۵)، شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی: الزامات کار پیمانکاری موقت، شماره مسلسل ۱۴۸۸۴.
۲۴. مصوبه شورای عالی اداری در خصوص واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی (بخشنامه شماره ۱۴/۴۶-۱۳۷۹/۱/۳۱).



25. Goldfinch F. Shaun, Wallis L. Joe, (2009), *International Handbook of Public Management Reform*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
26. ILO, 2015, *Non-standard Employment in Government: An Overview from Canada and Brazil*. Geneva. available at: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_442067/lang-en/index.htm.



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۷۰۲۴

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: واکاوی ابعاد به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع تبصره ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری)

نام دفتر: مطالعات اجتماعی (گروه امور استخدامی)
تهیه و تدوین‌کنندگان: حسن کاویانی، فهیمه غفرانی
همکاران: سیدمهدی میرحسینی زواره، اکبر شکوهی، داود عبادیانی
ناظران علمی: محمدرضا مالکی، محمد موسوی خطاط

واژه‌های کلیدی:

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری
۲. تبصره ماده (۳۲)
۳. شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی
۴. قرارداد کار معین



تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۲/۱۶