



دانشگاه صنعتی خریف  
پژوهشکده سیاست‌گذاری



انديشكده حكمرانان شريف

# ماهنامه مطالعات دولت

مرکز مطالعات دولت  
وابخش عمومی

بحران کرونا و تحقق دولت دیجیتال



نهادهای مالی، حلقه مفقوده فرایند خصوصی‌سازی



مروری بر تاریخچه قوانین اداری و استخدامی کشور (قسمت دوم)



اخبار نظام اداری



سخن سردبیر و مدیرگروه

## اولویت‌های کابینه سیزدهم و اهمیت رویکرد تیمی

با برگزاری سیزدهمین دوره انتخابات ریاست جمهوری، نگاه‌ها به ترکیب کابینه احتمالی معطوف خواهد شد. فارغ از پارکشی‌های پشت‌پرده و گمانه‌زنی‌های آشکار و نهان درباره اینکه چه کسی چه مسئولیتی را بر عهده خواهد گرفت، یک شاخص رویکرد جدید به سامان‌دهی قوه مجریه، بهره‌گیری از تیم‌های هماهنگ در عالی‌ترین سطح اداره کشور یعنی کابینه است. در دوره‌های گذشته، اختلاف بین وزرا و یا اعضای کابینه اغلب منجر به کند شدن فرایندهای تصمیم‌گیری و در مواردی اختلال در پیشبرد برنامه‌ها و ارائه خدمات شده است. برای پرهیز از بروز چنین مسائلی، کابینه سیزدهم باید در حوزه‌های مختلف تیم‌های هماهنگی را شکل دهد که هم پیشبرد برنامه‌های اجرایی دولت را تسهیل کند و هم با اتحاد از بالا، اصلاح نظام‌ها و رویه‌های ناکارآمد اداری را تسریع نماید. به‌طور خاص، هماهنگی تیمی در موارد زیر باید مورد توجه قرار گیرد:



۱. هسته مرکزی دولت- سازمان برنامه و بودجه؛ سازمان اداری و استخدامی؛ دفتر ریاست جمهوری؛ با هدف اجرای برنامه‌های کلان از جمله برنامه‌های اصلاح ساختاری که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است
  ۲. مالیه دولت- سازمان برنامه و بودجه؛ بانک مرکزی؛ وزارت اقتصاد و دارایی؛ با هدف اجرای اصلاحات ساختاری در بودجه و ایجاد انضباط مالی
  ۳. دولت الکترونیک- سازمان اداری و استخدامی؛ وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات؛ شورای اجرایی فناوری اطلاعات (در صورت تداوم فعالیت)؛ با هدف ایجاد تحول دیجیتال در سازوکارهای کلان دولت
  ۴. اقتصاد و صنعت- وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ وزارت جهاد کشاورزی؛ وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی؛ با هدف ایجاد اشتغال و رونق تولید
  ۵. فرهنگ- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی؛ وزارت آموزش و پرورش؛ با هدف توسعه و شکل‌دهی به یک سیاست فرهنگی
  ۶. جوانان- وزارت مسکن و شهرسازی؛ وزارت ورزش و جوانان؛ معاونت امور زنان و خانواده؛ با هدف سامان‌دهی به مسئله مسکن و ازدواج جوانان
  ۷. علوم، فناوری و نوآوری- معاونت علمی ریاست جمهوری؛ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ وزارت کار، رفاه و تأمین اجتماعی؛ با هدف متناسب‌سازی خروجی دانشگاه‌ها با نیازهای صنعت و جامعه
  ۸. محیط‌زیست- سازمان حفاظت از محیط‌زیست؛ وزارت نیرو؛ وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ با هدف برنامه‌ریزی و مقابله با بحران آب و سایر بحران‌های محیط‌زیستی
- در صورتی که رویکردی تیمی با تمرکز بر حل مسائل ذکرشده در پیش گرفته شود می‌توان امیدوار بود که دولت آینده در زمان نسبتاً کوتاهی بتواند اصلاحات قابل‌توجهی را اعمال نماید و رویکرد جدیدی در تشکیل کابینه پایه‌گذاری شود.



## بحران کرونا و تحقق دولت دیجیتال

مروری بر گزارش «دولت دیجیتال در دوره بحران کرونا» از Institute for Government



آلیزه فرمد

طی یک سال و نیم گذشته، بروز همه‌گیری کرونا تغییرات گسترده‌ای در سبک زندگی و روال امور روزمره

در سراسر جهان در پی داشته است و نظام اداری و خدمات عمومی کشورها نیز از این تغییرات بی‌نصیب نمانده است. لزوم رعایت پروتکل‌های بهداشتی در محیط کار، ضرورت کاهش نیاز به مراجعه حضوری برای دریافت خدمات و ارائه خدمات جدید در پاسخ به نیازمندی‌های خاص این دوران، از جمله مواردی است که کشورها را در مواجهه با شرایطی تجربه‌نشده و آزمون‌وخطاهای بسیار قرار داده است. از این رو، به‌رغم تفاوت‌هایی که نظام اداری و خدمات‌رسانی کشورهای مختلف با هم دارند، تبادل تجربیات و درس‌آموزی کشورها از یکدیگر از اهمیت بالایی برخوردار است.

در این نوشتار مروری داریم بر گزارش «دولت دیجیتال در دوره بحران کرونا» که نوامبر ۲۰۲۰ توسط IfG منتشر شد. این گزارش نقش همه‌گیری کرونا را در شتاب بخشیدن به تحقق دولت دیجیتالی در انگلستان و توفیق نظام خدمات عمومی انگلستان را در ارائه بدون وقفه خدمات عمومی در دوران همه‌گیری بررسی می‌کند. ارائه خدمات، اطلاع‌رسانی و ارتباط با شهروندان و دورکاری سه محور موضوعی اصلی در این گزارش است.<sup>۱</sup>

### ارائه خدمات

بحران کرونا ایجاب کرد که نه تنها تعداد بیشتری از خدمات پیشین دولت به‌صورت دیجیتالی ارائه شود و سرویس‌هایی که پیشتر دیجیتالی شده بود نیز برای پاسخ به حجم بالاتری از درخواست‌ها ارتقا یابد، بلکه سرویس‌های جدیدی نیز متناسب با نیازهای سربرآورده در این شرایط طراحی و توسعه داده شود. می‌توان گفت بحران کرونا تبدیل به نیرو محرکه‌ای برای تحقق دولت دیجیتال در انگلستان شد. بحران کرونا موجب شد:

- ارائه سیاسی در سطوح بالا هم‌راستا با تغییرات و تحولات لازم برای آنکه نظام خدمات عمومی بتواند بدون توقف خدمات‌رسانی کند قرار بگیرد و این امر، دستورکار روشنی را در اختیار دپارتمان‌ها قرار داد.
- برخی مقاومت‌های قبلی در برابر همکاری‌های بین‌سازمانی در به‌اشتراک‌گذاری داده‌ها و یکپارچگی فرایندهای ارائه خدمات شکسته شود. این موضوع به‌خصوص خود را در ارائه خدمات مربوط به شناسایی و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر نشان داد. این خدمات، نیازمند همکاری بخش‌های مختلف درون دولت در به‌اشتراک‌گذاری و تجمیع پایگاه‌های اطلاعاتی مرتبط و حتی به‌اشتراک‌گذاری این اطلاعات با سازمان‌های بیرونی (مثل سوپرمارکت‌ها؛ برای اولویت‌بخشی به رساندن مایحتاج به افراد آسیب‌پذیر) بود.
- تیم‌های کاری با تسونامی و انگیزه مضاعف برای گسترش بسستر ارائه دیجیتالی خدمات بسیج شوند.

نیروی محرکه بحران کرونا، در ترکیب با سرمایه‌گذاری‌های قبلی دولت انگلستان روی بهره‌گیری از ظرفیت‌های فناوری‌های دیجیتال از جمله توسعه ابزارها و تعریف روال‌ها و فرایندهای کاری متناسب با آن و نیز توانمندسازی نیروی انسانی موجب شد تا گسترش ارائه خدمات به‌صورت دیجیتالی با سرعت قابل‌ملاحظه‌ای پیش برود. بنا بر گزارش IfG به نقل از سرویس دیجیتال دولت<sup>۲</sup> تا ماه می ۲۰۲۰، ۶۹ سرویس دیجیتالی جدید از جمله خدمات‌رسانی به افراد آسیب‌پذیر، طرح حفظ مشاغل در دوران کرونا و طرح حمایت درآمدی از خویش‌فرمایان توسط دولت راه‌اندازی شد و ۴۶ سرویس جدید نیز در راه بود.

بازنگری و تغییر در برخی فرایندهای فنی و اداری عامل دیگری در حفظ کیفیت خدمات‌رسانی بود. برای مثال، واحد سرویس دیجیتال دولت، فرایند معمول ارزیابی سرویس‌های دیجیتال قبل از انتشار را با فرایند سبک‌تر و سریع‌تر مرور سرویس توسط همکاران<sup>۳</sup> جایگزین کرد و ارزیابی دقیق سرویس‌ها را به زمان‌های بعد موکول کرد. ترکیب این تغییر فرایندی با به‌کارگیری روش چابک و رفت‌وبرگشتی در توسعه و انتشار سرویس‌ها موجب شد تا بهره‌گیری از خدمات دیجیتال توسط شهروندان در بازه‌های زمانی کوتاه‌تری ممکن شود.

مثال جالب‌توجه دیگر، مدیریت ارائه خدمات تأمین اجتماعی به شهروندان توسط دپارتمان کار و بازنشستگی<sup>۴</sup> است. بروز همه‌گیری کرونا به این معنا بود که افزایش ناگهانی در درخواست‌های دریافت خدمات تأمین اجتماعی رخ خواهد داد و اگر بنا بود روال بررسی و تأیید درخواست‌ها مطابق قبل طی شود، با توجه به زمان‌بر بودن این روال، کیفیت ارائه خدمات بسیار تنزل پیدا می‌کرد. دپارتمان کار و بازنشستگی برای مدیریت این شرایط، اولویت‌ها را تغییر داد: اطمینان از پرداخت به مردم در اولویت بالاتری نسبت به جلوگیری از تقلب و کلاهبرداری قرار گرفت و متناسب با آن، برخی کنترل‌ها در فرایند بررسی و تأیید درخواست‌ها حذف یا به زمان بعدتر موکول شد. البته در کنار این اقدامات، تلاش شد تا فرایند بررسی و تأیید درخواست‌ها که وابستگی زیادی به عامل انسانی داشت، تا جای ممکن اتوماتیک شود.

در توسعه سرویس‌های دیجیتالی و ارائه خدمات به مردم همکاری با بخش خصوصی نیز نقش مؤثری داشت. برای مثال، استفاده از خدمات رایانش ابری شرکت آمازون این امکان را به دولت داد تا بدون صرف هزینه‌های هنگفت، مقیاس پاسخگویی سرویس‌هایش را متناسب با رشد تقاضای دریافت این سرویس‌ها افزایش دهد.

### اطلاع‌رسانی و ارتباط با شهروندان

در دوران همه‌گیری، درگاه اصلی اطلاع‌رسانی دولت به آدرس gov.uk، نقطه کانونی ارتباط دولت با مردم برای اطلاع‌رسانی در موضوعات مرتبط با همه‌گیری کرونا مثل علائم بیماری، داده‌های مربوط به ابتلا، پروتکل‌ها و توصیه‌های بهداشتی و راهنمایی درباره چگونگی دریافت خدمات بوده است. سرمایه‌گذاری‌های قبلی روی توسعه gov.uk و تجربه‌های قبلی در ارائه یکپارچه اطلاعات به مردم (از جمله در جریان برگزیت و لزوم اطلاع‌رسانی به شهروندان درباره اقدامات لازم جهت آمادگی برای خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا)، نقش مؤثری در اینکه بتوان اطلاعات مرتبط با بحران کرونا را از بخش‌های مختلف دولت دریافت و در یک درگاه واحد ارائه کرد و حتی در مراحل بعدی، نحوه ارائه اطلاعات را متناسب با ویژگی‌ها و نیازمندی‌های کاربران شخصی‌سازی کرد ایفا کرد.

محور قرار گرفتن درگاه gov.uk برای اطلاع‌رسانی‌های مرتبط با شرایط کرونا همچنین این امکان را در اختیار دولت قرار داد تا تحلیل رفتار کاربران و بررسی جست‌وجوهای پرتکرار (برای مثال اطلاعات مربوط به کفن‌ودفن، خدمات آرایشی و پیرایشی، ...)، جهش‌های ناگهانی در مطالبات و نیازمندی‌های عمومی را پیش‌بینی و از این اطلاعات در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری استفاده کند.

اگرچه gov.uk نقطه کانونی اطلاع‌رسانی دولت به مردم بود اما برای دریافت بازخورد و تعامل طراحی نشده بود. از این رو، حساب‌های کاربری رسمی دولت انگلستان در شبکه‌های اجتماعی مجازی بسیار مورد خطاب و پرسش از سوی مردم قرار می‌گرفت. در ابتکاری جالب، سرویس دیجیتال دولت، سؤالات مطرح‌شده در شبکه‌های مجازی را بررسی و آن‌ها را دسته‌بندی کرد و سپس در همکاری با بخش‌های مختلف دولت، مجموعه‌ای از پاسخ‌های استاندارد به این سؤالات را تدوین نمود تا توسط حساب‌های کاربری رسمی دولت مورد استفاده قرار بگیرد.

### دورکاری

تا پیش از بحران کرونا، دورکاری موضوع موردتوجهی در نظام خدمات عمومی انگلستان نبود و تلاش قابل‌ملاحظه‌ای نیز برای حل چالش‌های آن صورت نگرفته بود اما بروز همه‌گیری، دورکاری را ضروری کرد و لازمه اجرای دورکاری نیز آن بود که کارمندان برای کار از منزل به‌لحاظ سخت‌افزاری و نرم‌افزاری پشتیبانی شوند، ابزارها و مجوزهای لازم را دریافت کنند و رویه‌های کاری نیز متناسب با شرایط دورکاری، تغییر کند.

آمادگی بخش‌های مختلف دولت در برقراری دورکاری در ابعاد وسیع، متفاوت بود. برای مثال اداره مالیات و گمرک بریتانیا<sup>۵</sup> از سال‌ها قبل، لپ‌تاپ و تبلت را جایگزین سیستم‌های غیرقابل‌حمل در دفاتر خود کرده بود و این موضوع باعث شد تا این دپارتمان، چالش کمتری در پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری از کارمندان خود داشته باشد. سرویس دیجیتال دولت نیز از پیش از بروز همه‌گیری کارمندان خود را تشویق می‌کرد تا یک روز در هفته را از منزل کار کنند و تمامی سرویس‌های خود را نیز روی



با این حال به نظر می‌رسد همه‌گیری کرونا، آن تغییر عمیق سازمانی را که بروز بحران‌ها می‌تواند زمینه‌ساز و تسهیل‌گر آن باشد، به‌خصوص در مسیر تحقق دولت دیجیتال به وجود نیاورده است. به‌طور خاص در بحث دورکاری، بحران کرونا می‌توانست نیروی محرکه‌ای برای بازتعریف کارها و روال‌های انجام آن مبتنی بر به‌کارگیری فناوری‌های دیجیتال، و متناسب با آن، بازنگری در شیوه‌های ارزیابی عملکرد و اصلاح آیین‌نامه‌های اجرایی مرتبط شود تا نظام اداری، نه فقط در دوران همه‌گیری، که پس از این دوران نیز از مزایای شیوه دورکاری از جمله چابک‌تر و تعامل‌پذیرتر شدن سازمان‌ها، افزایش رضایتمندی کارکنان به دلیل تنوع و انعطاف شرایط کاری و فراهم شدن زمینه همکاری برای طیف گسترده‌تری از شهروندان از جمله افراد کم‌توان جسمی، زنان خانه‌دار و ساکنان شهرهای دیگر بهره‌مند شود. با کنترل و کاهش وخامت همه‌گیری، فرصت استفاده از شرایط پیش‌آمده برای رقم زدن تحول در نظام اداری رو به پایان است. امید است این موضوع در اولویت‌های تیم دولت جدید پس از آغاز به کار، قرار گیرد.

۱ متن کامل گزارش: [instituteforgovernment.org.uk/publications/digital-government-coronavirus](https://instituteforgovernment.org.uk/publications/digital-government-coronavirus)

۲ Government Digital Service

۳ peer review

۴ The Department for Work and Pension

۵ Her Majesty's Revenue and Customs

۶ contact tracing app

۷ اطلاعاتی مرکز روابط عمومی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورخ

۱۳۹۹/۱۰/۱۳ در آدرس [mcls.gov.ir](https://mcls.gov.ir)

بستر اینترنت ارائه می‌کند. این بدان معنا بود که به تدریج زیرساخت‌های فنی و ارتباطی و همچنین رویه‌های کاری این واحد با شرایط کار کردن از راه دور سازگار شده باشد.

در مجموع به نظر می‌آید دولت انگلستان توانست دورکاری را به‌نحو موفقیت‌آمیزی پیاده کند. سرمایه‌گذاری‌های قبلی روی تقویت مهارت‌های تخصصی مستخدمان عمومی در کار با داده‌ها و فناوری‌های دیجیتال در این مسیر کمک‌کننده بوده است، و البته بخشی از این موفقیت نیز مدیون بسیج بخش‌های مختلف در توسعه سرویس‌ها و اعمال تغییرات موردنیاز بوده است که در شرایط اضطراری همه‌گیری کرونا ممکن شد و نمی‌توان روی تداوم یا تکرار آن حساب کرد.

گزارش IfG به موضوعات جالب‌توجه دیگری از جمله تجربه ناموفق دولت انگلستان در توسعه سیستمی برای ردیابی افرادی که با مبتلایان به ویروس کرونا در تماس بوده‌اند و همچنین نقش سرویس‌های دیجیتال پایه مانند احراز هویت دیجیتال و پیام‌رسانی همگانی در ارائه بی‌وقفه خدمات به شهروندان در شرایط کرونا نیز می‌پردازد.

در مجموع، همسویی اراده‌های سیاسی، ظرفیت‌سازی و سرمایه‌گذاری‌های قبلی روی توسعه دولت دیجیتال، بهره‌گیری از ظرفیت‌های بخش خصوصی و فراتر رفتن از مرزهای سازمانی و گسترش همکاری‌های بین‌سازمانی از عوامل مؤثر در تحقق بیشتر دولت دیجیتال در انگلستان و سازگار شدن نظام خدمات‌رسانی عمومی با شرایط همه‌گیری کرونا بوده است.

بحران کرونا چه تأثیری بر نظام اداری و خدمات‌رسانی عمومی در کشور ما داشته است؟ مسلماً نظام اداری و خدمات عمومی ما نیز به تدریج سازگاری بیشتری با شرایط همه‌گیری کرونا و بلوغ بیشتری در مدیریت آن پیدا کرده است و در این مسیر، از ظرفیت‌های فناوری‌های دیجیتال هم بهره‌برده است. مثال آن، شناسایی مشمولان بسته حمایت معیشتی است که از طریق تجمیع پنجاه بانک اطلاعاتی در کشور ممکن شد.<sup>۷</sup>

## نهادهای مالی، حلقه مفقوده فرایند خصوصی‌سازی

تجمع کارگران نیشکر هفت تپه، تعطیلی هپکو، فروش تجهیزات کارخانه‌های تعطیل‌شده در تیرت یک اخبار، این‌ها تنها مواردی از گزارش‌هایی است که هرروزه درباره خصوصی‌سازی و پیامدهای آن می‌شنویم؛ موضوعی که امروزه در صدر اخبار گوناگون و حتی مناظرات انتخاباتی و اظهارات رؤسای قوا قرار دارد.



رضا قاسمی پور

اما دلیل این وضعیت چیست؟ در مقابل پاسخ رایج فساد و عدم‌کفایت خریدار، نوشتار حاضر تلاش می‌کند با نگاهی به نقش صندوق‌های Private Equity در فرایند خصوصی‌سازی نشان دهد که چطور بی‌توجهی به توسعه زیرساخت‌ها و نهادهای مالی و فقدان نهادهای مکمل مالی در فرایند خصوصی‌سازی عاملی در شکست تجربه خصوصی‌سازی در کشور بوده است.

در دهه هشتاد شمسی و پس از تجربه ناموفق بنگاه‌داری دولتی، اجتماعی در کشور برای خصوصی‌سازی بنگاه‌های دولتی شکل گرفت. نگاه درآمدمحور دولت سبب شد تا بنگاه‌های زیان‌ده در اولویت خصوصی‌سازی قرار بگیرند. این امر سبب ورشکستگی این بنگاه‌ها پس از خصوصی‌سازی شد زیرا پس از انتقال مالکیت از دولت، بنگاه از حمایت‌های دولتی اعم از بودجه و خرید تضمینی محصول محروم و به دلیل ناتوانی در پوشش هزینه‌ها، مجبور به تعدیل نیرو یا فروش ماشین‌آلات شد. آیا راهی برای جلوگیری از این اتفاق وجود ندارد؟ نگاه به ادبیات اقتصاد مالی و تجربه سایر کشورها نشان می‌دهد که

خصوصی‌سازی تنها انتقال مالکیت بنگاه از دولت به افراد نیست بلکه فرایند واگذاری شرکت‌ها ارتباط تنگاتنگی با قوانین حاکمیت شرکتی و نهادهای مالی دارد.

یکی از نهادهای مالی مکمل فرایند خصوصی‌سازی صندوق‌های Private Equity است. این صندوق‌ها با خرید شرکت‌های ورشکسته و انجام تغییرات ساختاری در آن، این شرکت‌ها را تبدیل به شرکت‌های سودده می‌کنند. به‌عبارت دیگر صندوق‌های Private Equity روی شرکت‌های ورشکسته سرمایه‌گذاری می‌کنند و سود اصلی آن‌ها نیز از محل انجام تغییرات ساختاری و به سوددهی رساندن شرکت به دست می‌آید.

به سوددهی رساندن یک شرکت از طریق تغییرات ساختاری فرایندی پیچیده است که به تخصص و مهارت بالا نیاز دارد. مزیت اصلی صندوق‌های Private Equity داشتن مهارت در انجام این کار است. این صندوق‌ها با تیم متخصصی که دارند و تجربه‌ای که از تکرار فرایند تغییرات ساختاری شرکت‌های ورشکسته به دست آورده‌اند، این فرایند را بسیار بهتر از یک فرد می‌توانند انجام دهند.

انجام صحیح فرایند تغییرات ساختاری علاوه بر صندوق‌های Private Equity به نهادهای مالی دیگری نیز احتیاج دارد. این صندوق‌ها معمولاً شرکت‌ها را در فرایندی به نام LBO خریداری می‌کنند. همان‌طور که از نام LBO مشهود است، در اینجا صندوق، بهای خرید شرکت را از طریق ایجاد بدهی پرداخت کرده و خود صندوق آورده نقدی چندانی ندارد. به‌عبارت دیگر صندوق بخش کوچکی از بهای شرکت را می‌آورد و مابقی

## اخبار نظام اداری

ورود به خدمت در رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

دیوان عدالت اداری بر اساس اصول ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی و به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آن‌ها تشکیل شده است. یکی از صلاحیت‌های اعطاشده به این نهاد قضایی، رسیدگی به آن دسته از نظامات و مقررات دولتی، شهرداری‌ها و مؤسسات عمومی غیردولتی است که مغایر شرع، قانون و یا خارج از حدود اختیارات مقام وضع‌کننده صادر شده‌اند.

دو رای هیئت عمومی دیوان در حوزه نظام استخدامی مربوط به سال ۱۴۰۰ را ادامه آمده است.

## ابطال شرایط اختصاصی برخی از دستگاه‌های اجرایی کشور (بانک ملی ایران) از دفترچه آزمون استخدامی دستگاه‌های اجرایی

از آنجا که در قانون و مقررات موردعمل بانک ملی ایران قبل از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، شرطی مبنی بر «حداقل معدل مدرک دانشگاهی» وجود نداشته است، در نظر گرفتن معدل چهارده به‌عنوان یکی از شرایط عمومی شرکت در آزمون استخدامی این بانک، مغایر ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری است. دادنامه شماره ۶۴ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۱

## ابطال بند دوازده از شرایط آگهی دعوت به همکاری بانک کشاورزی

از آنجا که به موجب قانون اصلاح ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، امتیاز برای داوطلبان بومی در استخدام‌های دولتی صرفاً برای داوطلبان بومی شهرستانی به استثنای شهر تهران و مراکز استان‌ها امکان‌پذیر است، و بومی‌گزینی به‌صورت مطلق و بدون تفکیک در آزمون‌های استخدامی دستگاه‌های اجرایی مغایر قانون است، بند دوازده از شرایط آگهی دعوت به همکاری بانک کشاورزی که امتیاز داوطلبان بومی را به‌صورت مطلق و بدون تفکیک مقرر داشته ابطال می‌شود. دادنامه شماره ۱۶۷ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۴

سردبیر: روح‌الله هنورد  
ویراستار و صفحه‌آرا: الهه فرمد

gptt.ir

آن از طریق بدهی تأمین مالی می‌شود. بدهی نیز معمولاً یک وام سندیکایی است که توسط چند بانک تأمین مالی می‌شود.

خصوصی‌سازی از طریق این روش چند مزیت دارد: نخست، دولت به یک‌باره پول خود را دریافت کرده و دیگر نگرانی‌ای بابت میزان پیش‌پرداخت و یا پرداخت به‌موقع اقساط توسط خریدار ندارد؛ دوم، به دلیل مهارت این صندوق‌ها در انجام تغییرات ساختاری، می‌توان اطمینان داشت تا شرکت پس از مدتی به یک شرکت سودده تبدیل خواهد شد؛ سومین و مهم‌ترین مزیت این روش آن است که نظارت بر حسن انجام فرایند خصوصی‌سازی، از دولت به نهادهای مالی منتقل می‌شود. در شیوه کنونی خصوصی‌سازی در کشور ما، دولت از طریق سازمان خصوصی‌سازی وظیفه دارد تا بر نحوه انجام فرایند انتقال مالکیت و تغییرات ساختاری شرکت نظارت کند. این در حالی است که نظارت یک امر بسیار تخصصی است و دولت‌ها امکان انجام مؤثر آن را ندارند. یکی از مهم‌ترین کارویژه‌های نهادهای مالی در دنیا، نظارت است و در فرایند LBO این نظارت توسط نهادهای مالی تأمین‌کننده بدهی صندوق انجام می‌شود. این امر منجر

leverage buyout ۱

## مروری بر تاریخچه قوانین اداری و استخدامی کشور

### بخش دوم، قانون مدیریت خدمات کشوری

در شماره پیشین، ضمن بیان اجمالی اهمیت قوانین اداری و استخدامی در نظام اداری کشور به بررسی این قوانین، از قانون «استخدام کشوری» مصوب ۱۳۰۱ تا قانون «نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت» مصوب ۱۳۷۰ پرداختیم. آخرین اراده قانون‌گذار در این حوزه در قالب «قانون مدیریت خدمات کشوری» در سال ۱۳۸۶ تصویب شد. هدف از وضع این قانون، اصلاح نظام بوروکراسی و اداری و عادلانه‌سازی نظام پرداخت ناشی از قانون نظام هماهنگ پرداخت بود؛ اهدافی که تحقق آن‌ها بعد از گذشت حدود چهارده سال از وضع و اجرای این قانون، محل شک و تردید است.

قانون مدیریت خدمات کشوری مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره است و در پانزده فصل تنظیم شده است. فصل اول این قانون ضمن ترسیم سازمان اداری کشور به تعریف امور حاکمیتی و تصدیگری پرداخته است و به‌گونه‌ای، حدود وظایف و مسئولیت‌های دولت را مشخص کرده است. در فصل دوم این قانون راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت بیان شده است. در این فصل همچنین وضعیت کارگران شرکتی سامان‌دهی شده است و نظام پیشنهادها، یادگیری حین کار، خلاقیت و نوآوری نیز مورد تأکید قرار گرفته است. در فصل سوم این قانون تحت عنوان «حقوق مردم» برای اولین بار حقوق مردم در سیستم اداری مشخص شده است. با تصویب این قانون، حقوق مراجعان به ادارات دولتی روشن شده و حق و نحوه شکایت از دستگاه اداری و حتی کارمند مورد نظر برای مراجعان تعریف شده است. اصلاح ساختار سازمانی ادارات دولتی در فصل چهارم این قانون مورد توجه قرار گرفته است. فصل پنجم این قانون توسعه فناوری در حوزه خدمات اداری با رویکرد تسریع و دقت در انجام امور مراجعان را مد نظر دارد. فصل ششم با عنوان «ورود به خدمت» و فصل هفتم با عنوان «استخدام»، شرایط جذب و استخدام نیروی انسانی با رویکرد افزایش کارآمدی سیستم و جایگزینی ضابطه به جای رابطه را مشخص کرده است. فصول

به تخصصی شدن کارها شده و در نهایت کیفیت فرایند خصوصی‌سازی را ارتقا می‌دهد.

در انتها باید مجدداً خاطرنشان کرد که خصوصی‌سازی، تنها انتقال مالکیت از دولت به افراد نیست، بلکه یک فرایند بسیار پیچیده مالی است که انجام درست آن، نیازمند درگیر شدن و هماهنگی نهادهای مالی مختلف است. متأسفانه در کشور ما این امر مغفول مانده و فرایند خصوصی‌سازی از ابتدا به‌صورت انتقال مالکیت و تحت نظارت سازمان خصوصی‌سازی صورت گرفته است. به‌عبارت دیگر در ایران، گام انتهایی خصوصی‌سازی که همان انتقال مالکیت است در ابتدا برداشته شده و به توسعه زیرساخت‌ها و نهادهای مالی مکمل فرایند خصوصی‌سازی بی‌توجهی شده است؛ امری که موجب شده اجرای تصمیم درست و آگاهی بنگاه‌های زیان‌ده، با شکست روبه‌رو شود. شاید در صورت توسعه زیرساخت‌های مالی مورد اشاره در این نوشتار، امروز خاطره‌ای متفاوت از خصوصی‌سازی در اذهان باقی مانده بود.

هشتم تا پانزدهم این قانون به مباحث مربوط به انتصاب و ارتقای شغلی، توانمندسازی کارمندان، حقوق و مزایا، ارزیابی عملکرد، حقوق و تکالیف کارمندان، تأمین اجتماعی و تشکیل شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی پرداخته است. در حالی که بر اساس ماده ۱۲۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، مدت اجرای آزمایشی این قانون از تاریخ لازم‌الاجرا شدن، پنج سال بود، سرانجام در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۶ و پس از گذشت مدت زمان طولانی از پایان مدت اجرای آزمایشی، قانون مدیریت خدمات کشوری به تصویب دائم رسید.

مبانی نظری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری تا حد زیادی از اصول و مبانی حاکم بر نظریات «مدیریت دولتی نوین» و «حکمرانی خوب» برگرفته شده است. با مقایسه این قانون با قوانین قبلی، نوآوری این قانون در فصول مربوط به راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت، حقوق مردم، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و خدمات اداری و ارزیابی عملکرد مشخص می‌گردد. همان‌طور که از عنوان قانون نیز قابل استنباط است، این قانون برخلاف قوانین قبلی صرفاً مختص موضوعات مربوط به مستخدمین نظام اداری نیست، بلکه «مردم» را نیز به عنوان یکی از ارکان نظام اداری و به عنوان دریافت‌کنندگان خدمات عمومی مدنظر قرار داده و به بیان حقوق مربوط به آن‌ها پرداخته است. این قانون همچنین به طرح موضوعاتی همچون کوچک‌سازی نقش و اندازه دولت و بازیابی وظایف دولت و نیز چابک‌سازی دولت از طریق واگذاری وظایف قابل‌واگذاری می‌پردازد اما به دلیل نبود سازوکار اجرایی مناسب برای مواد مختلف و نبود بستر سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، پیاده‌سازی آن با چالش مواجه شده است. این امور در وضع قوانین آتی و اصلاح نظام اداری باید مورد توجه قرار گیرند. در شماره آینده قصد داریم چالش‌های اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری را در رویه قضایی دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار دهیم.