

دانشگاه تهران

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تحقیق پیرامون // استخدام پیمانی در سازمان برنامه

پایان نامه فوق لیسانس

استاد راهنما آقای دکتر امیر هوشنگ مهر آسا

هیئت داوران :

آقای دکتر مهر آسا دکتر علیرضا بشارت دکتر حسن ستاری

تهیه و تنظیم از : کاوه نیری

دانشجوی فوق لیسانس رشته علوم اداری

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تاریخ تیرماه ۱۳۵۰

این رساله در جلسه مورخ چهارم مردادماه ۱۳۵۰
در دانشکده فوق لیسانس رشته علوم اداری و مدیریت بازرگانی
قابل قبول به صورت رسیده

فهرست مندرجات

الف

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
ج - ز	پیش‌گفتار
	فصل اول : علت انتخاب موضوع و توجه مشکل و روش تحقیق
۱	الف - علت انتخاب موضوع
۶	ب - توجه مشکل
۱۲	ج - روش تحقیق
	فصل دوم : تاریخچه و تشکیلات
۱۵	الف - تاریخچه تاسیس سازمان برنامه
۱۹	ب - تشکیلات و وظائف سازمان برنامه
	فصل سوم : سوابق استخدام پیمانی در ایران و سازمان برنامه
۳۰	الف - سوابق استخدام پیمانی در ایران
۳۸	ب - سوابق پرسنلی سازمان برنامه
	فصل چهارم : انواع انتصاب ، موارد استفاده از استخدام پیمانی و بررسی آئین نامه های مربوطه
۴۸	الف - انتصاب چیست و انواع آن کدام است
۵۷	۱ - استخدام پیمانی چیست ؟

<u>صفحه</u>	<u>موضوع</u>
۶۱	ب - موارد استفاده از استخدام پیمانی
۷۰	ج - بررسی آئین نامه های استخدام پیمانی
	فصل پنجم - تفاوت های استخدام رسمی و پیمانی و چگونگی بوجود آمدن آئین نامه استخدام پیمانی و نحوه استفاده از آن
۸۲	الف - تفاوت های استخدام رسمی و پیمانی
۱۰۷	ب - علل اجتماعی بوجود آمدن آئین نامه استخدام پیمانی
۱۱۹	ج - چگونگی استفاده از آئین نامه استخدام پیمانی در سازمان برنامه و سایر سازمانها .
	فصل ششم : تشریح مشکل در سطح کلی و نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد
۱۳۴	الف - تشریح مشکل در سطح عمده سازمانهای دولتی مشمول قانون
۱۴۸	ب - نتیجه گیری
۱۵۴	ج - ارائه پیشنهاد در مورد اصلاح آئین نامه استخدام پیمانی
	۱ - اصلاح مواد مربوط به موارد استفاده از آئین نامه ۱۵۴
	۲ - اصلاح مواد مربوط به تصدیق قرار داد و تجدید استخدام
۱۶۲	۳ - اشاره به نظریات Taheri در این زمینه
۱۶۹	
۱۷۵	فهرست منابع فارسی
۱۷۷	فهرست منابع خارجی

پیشگفتار

ازدیربازقبل ازآنکه مورخین وتاریخ نویسان به نوشتن تاریخ وضبط حوادث مهم
 بهردازند درجوامع اولیه ضوابطی بشکل عرف وعادات وجود داشته است که برروابط —
 افرادجامعهروابط افسرادوسازمانها حکومت میکرد است واین روابط رابشکلی منطقی
 تنظیم مینموده است. همین عرف وعادات در طی زمانهای طولانی بصورت قانون درآمد
 است وبتدریج تکامل پیدا کرده است ومدون شده است. منشاء دیگر قانون علاوه
 بر عرف وعادات قدرت بوده است باین ترتیب که درجوامع نخستین هرکس پرزور بوده است
 بافسراد ناتوان زور میگفته است وبدون شك قانون هر جامعه زائیده مقتضیات اقتصادی
 واجتماعی آن جامعه است وهمراه با سیر تکامل جامعه قانون نیز بتدریج کاملتر میشود و
 بطور کلی میتوان گفت قانون در مقابل دیگر گونیهایی جامعه قابلیت انعطاف بسیار از خود —
 نشان میدهد و باتوجه بهمین اصل اگر سرگذشت قانون وتاریخ حقوق ملتها را ازدیر زمان
 تا امروز مورد مطالعه قرار دهیم متوجه میشویم که توسعه علوم وفنون جدید ووجود آمدن
 آداب ورسوم وسنن تازه وتحول اقتصاد جامعه ازمرحله اقتصاد معیشتی به اقتصاد —
 برنامه ای همه وهمه باعث تفسیرات بسیاری در شکل ومفاهیم قانون شده است .
 "قانون بمفهوم اعم کلمه قاعده کاراست ومفهوم اخص دستور زندگی اجتماعی است که
 ازطرف مقام صلاحیت دار(مصدر قدرت ومسند امر ونهس و مرجع قانونگذاری هرکشور)

باعتبار عرف و عادت و آداب و رسوم دیرین پیرامون حقوق و ناهق و سزا و جزا و تشخیص نیک و بد
با دشمنان اجرا مقرر و اعلام میشود و هدف، جلوگیری از مداخلات خود سرانه افراد و طبقات
و دولت‌ها و حفظ نظام اجتماعی است^۱ (۱) .

همان‌طوریکه از تعریف قانون مستفاد میشود هدف قانونگذار و مقصد رقدهت از وضع
قوانین مشخص کردن قواعد کار است و از آن باینکه قانون دارای ضمانت‌های جرائز می‌باشد تخلف از
روش و قواعدی که قانون تعیین کرده است مستلزم زیانهای مادی و معنوی است. نقش قوانین
و مقررات در سرنوشت ملت‌ها آنقدر قاطع و مؤثر است که اغلب کشورهای و ملل پیش‌رفته یکی از
افتخارات خود را داشتن قوانین متمدنی و اصلاحی میدانند زیرا وجود قوانین متمدنی نشان‌دهنده
آزادی ملت‌ها و مبین مبارزاتی گوناگون آن‌ها در کشورهای را حقائق حقوق مدنی و آزادی‌های
فردی می‌باشد چه آزادانه ترین ملت‌ها آنها هستند که از کاملترین و جامع‌ترین مجموعه‌های
قوانین برخوردار می‌باشند .

می‌بینیم که برخورداری از قوانین و مقررات جامع‌مانع تا چه اندازه در سرنوشت سیاسی
ملت‌ها و روابط اجتماعی آنها مؤثر می‌باشد و یکی از این روابط مهم میان افراد جامعه و
سازمانهای دولت روابط پرسنلی است که از زمانهای دیرین وجود داشته است و بتدریج

۱- علی پاشا صالح ، سرگذشت قانون و مبانی از تاریخ حقوق ، انتشارات

تکامل پیدا نموده است. روابط پرسنلی میان افراد جامعه و سازمانها همواره تحت تاثیر خط مشی های استخدامی و سیستمهای اقتصادی قرار داشته است باین ترتیب که دولت با اتخاذ يك خط مشی کلی روابط استخدامی خود را با افراد جامعه مقید به عوامل و شرایط خاصی میسازد که افراد جامعه برای برخورداری از مزایای حاصل از خدمت دولت بناچار از روابط معینی پیروی نمایند. واضح است که هر قدر اتخاذ این خط مشی با دقت و بصیرت و دورنگری بیشتری صورت گیرد باعث میشود که روابط قابل اعتمادتری بین اعضاء جامعه و سازمانهای دولتی بوجود آید و این روابط صحیح و منطقی برای تحقق اهداف طرفین مفید میباشند.

همانطوریکه وجود قوانین و مقررات جامع و مانع فواید بسیاری برای افراد جامعه و سازمانهای دولتی در بر دارد وجود مقررات و قوانین ناقص و فاقد قدرت اجرایی که باین وقت و بی توجهی به نیازهای اجتماعی و مقتضیات روز تهیه و تنظیم شده باشد نیز باعث بروز مشکلات فراوانی میگردد. قوانین و مقرراتی که مواد و تبصره های آن ناقص و یکدیگر باشند و در تنظیم آنها احتیاجات سازمانها و افراد جامعه رعایت نشده باشد چگونه میتواند در استقرار روابط پرسنلی صحیح میان افراد و سازمانها موثر واقع شود و نیروهای انسانی مهارت یافته را با سازمانهای دولتی جلب نماید، تردیدی نیست که طرز اجرای قوانین و مقررات هم در ایجاد این روابط تاثیر زیادی دارد. زیرا امکان

با وجود قوانین مترقی و پیشرفته در جامعه بواسطه ضعف واحد های اجرایی قوانین مزبور در مرحله اجرا با اشکالات متعددی مواجه گردید . پس علاوه بر قوانین و مقررات جامع و مانع وجود سازمانهای اجرایی تکامل یافته و آشنا با اصول استخدامی برای تحقق هدفهای قانونگذار در ایجاد روابط پرسنلی صحیح میان افراد جامعه و سازمانهای حکومتی ضروری است .

در بررسی حاضر سعی شده است که مشکلات ناشی از وجود مقررات و قوانین ناقص و متناقص نیافته و همچنین حاصل از اجرای اینگونه مقررات و موارد سوء استفاده سازمانها از آن نشان داده شود . همانطوریکه میدانید چند سالی است که سازمانهای دولتی برای استفاده از خدمات موقت کارکنان از آئین نامه و مقررات خاصی پیروی میکنند و این آئین نامه استفاده از خدمات موقت را در تمام سازمانهای دولتی مشمول قانون تابع مقررات خاصی کرده است و هدف اصلی قانونگذار بیشتر آن بوده است که موارد استفاده از خدمات موقت کارکنان تحت کنترل بیشتر قرار گیرد و از افزایش بیش از حد این نوع کارکنان در سازمانهای دولتی جلوگیری شود ولی در عمل این مقررات با اشکالات بسیاری مواجه شده است و در موارد بسیاری مورد سوء استفاده قرار گرفته است بطوریکه مفاهیم اساسی قانون بکلی دگرگون شد و استفاده از آئین نامه استخدامی پیمانی تعداد کارکنان قراردادی سازمانهای دولتی را تا حد و زیادی افزایش داده است

البته استفاده غلط از آئین نامه ها هم میتواند ناشی از وجود تناقضاتی در موا د و تبصره های آئین نامه باشد و هم ناشی از عدم آشنائی سازمانها با مفاهیم و اصول خط مشی — استخدام پیمانی . در این رساله نحوه استفاده از آئین نامه استخدام پیمانی در سازمان برنامه و همچنین در سایر سازمانهای دولتی و نتایج حاصل از آن و اشکالاتی که — این عمل برای سیستم شایستگی بود و میآورد مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است .

فصل اول

علت انتخاب موضوع و توجیه مشکل و روش تحقیق

الف - علت انتخاب موضوع

آشنائی با وضع استخدای کارکنان پیمانی و کارکردن بعنوان يك کارمند قرارداد^ی همواره باعث شده است که به مسائل مختلفی بیاورد و سئوالات گوناگونی برایش مطرح شود و این اشتغال فکری حس کنجکاوی را برانگیخته است ، کنجکاوی درباره این موضوع که چه ضرورت اجتماعی باعث بوجود آمدن خط مشی استخدام پیمانی در دستگاه دولت شده است و چگونه این خط مشی بصورت يك روش کار تغییر شکل داده است و بالاخره چگونه در عمل مورد استفاده قرار گرفته است .

بی تردید بی گیری علل اجتماعی بوجود آمدن قوانین و مقررات همیشه منجر به آشنائی و شناخت مسائل جالبی میشود که انسان را به تحقیق و بررسی بیشتر در این زمینه تشویق و ترغیب مینماید . نیازهای اجتماعی در موقعیت های خاص اجتماعی باعث بوجود آوردن قوانین است و قوانین و مقررات در جهت رفاه و حفظ حقوق افراد جامعه مورد استفاده قرار میگیرد بهمین دلیل است که هنگام بررسی قوانین و حقوق هر قوم و ملت باید ابتدا بریشه های اجتماعی آن و عوامل مهمی که باعث تهیه و تدوین قوانین شده است وقت کافی مهذول گردد تا در تفسیر و تعبیر هائیکه از قوانین صورت

میگیرد پدیده های اجتماعی فارغ از عوامل اجتماعی مؤثر در آن مورد بررسی قرار نگرفته باشد .

گسترش روزافزون فعالیتها در بخش دولتی و افزایش حیطه نظارت این بخش از زمان سقوط سیستم اقتصاد لیبرالیسم در قرن نوزدهم و ظهور اقتصاد ارشادی در قرن بیستم و بعد از آن همچنان ادامه داشته است تحول نقش دولت از صورت یک عامل تامین کننده آزاد بیهای فردی و نظم عمومی بصورت دولت تولید کننده سرمایه - گذار باعث شد که نیازهای پرسنلی بخش دولتی بسرعت افزایش یابد و هر ساله به تعداد کارکنان دولت اضافه شود . این تحول اجتماعی شگرف چهره بخش دولتی را بکلی تغییر داد و دولت را وادار ساخت برای ارضاء نیازهای پرسنلی خود و جلب تخصص های مورد لزوم به دستگاه دولت خط مشی های استخدامی مشخصی را طرز ریزی نماید . قوانین و مقررات اولیه که در این زمینه تهیه و تدوین شد هدفش صرفاً جلب افراد به سازمانهای دولتی بود و کمتر به تخصص و شایستگی افراد توجه میشد ، ولی مشکلاتی که در عمل بوجود آمد بخش دولتی را وادار ساخت که به پیروی از بخش خصوصی در هنگام کارمندیابی و جلب افراد به سازمانهای دولتی مساله شایستگی را مورد توجه خاص قرار دهد و همین مساله باعث شد که قوانین استخدامی مبتنی بر شایستگی اهمیت بیشتری پیدا کند و بعنوان یک خط مشی استخدامی شناخته شود .

سیستم استخدا می مبتنی بر شایستگی ورود بخدا مت رامقید به رعایت مقررات و قوانین خاصی نرده است تا باین ترتیب تسانیکه قراراست برای همیشه در دستگاه دولت خدا مت کنند ارا ی خصوصیات بارزی باشند و بتوانند همراه با تحول نقسش دولت جوابگوی احتیاجات تخصصی واداری سازمان باشند . ولی از طرف دیگر وادام بقای فعالیتهای دولت همه بیک اندازه نیست و همواره ضرورت ایجاب نمیکند نده افرادی برای همیشه به پستها و مشاغل دولتی منصوب شوند چه تجارب گذشته ـ نشان میدهند که وادام وبقای بعضی از طرح ها یا برنامه های دولتی از چند سال تجاوز نمیکند و با توجه باینکه با انجام عملیات هر طرح و برنامه دیگر نیازی به مجریان آن طرح و برنامه نیست ضرورت وجودی یک خط مشی را برای استفاده از خدمات موقت کارکنان بخوبی نشان میدهند . گرچه این مساله بظاهرتوجه زیادی را بخود جلب نمیکند ولی تعدد و فراوانی طرح های غیر مستمر و برنامه های کوتاه مدت دولتی بخوبی مبین این واقعیت است که برای تحقق هدفهای طرح های موقت دولت که اهمیت آن در ـ تسریع رشد اقتصاد ی امروزه با ثبات رسیده است تهیه و تدوین مقررات خاص برای استخدام موقت کارکنان لازم و ضروری است .

تعدد و تنوع طرح های غیر مستمر و فعالیتهای کوتاه مدت مؤسسات و سازمان های دولتی استفاده از خدمات موقت کارکنان را روز افزون ساخته است

بطوریکه در سال ۱۳۴۹ تعداد کارکنان پیمانی سازمانهای دولتی ایران به ۱۹۲۳۶۵ نفر بالغ شد است و این رقم نسبت به تعداد کارکنان پیمانی سال ۱۳۴۸ افزایش قابل توجهی را نشان میدهد. مقایسه تعداد کارکنان پیمانی و رسمی سازمان های نیز میبایست این حقیقت است که کارکنان پیمانی هر روز نقش مهمتری را در تحقق اهداف سازمانها بعهده میگیرند و همواره نیاز دستگاها با این افراد بیشتر میشود زیرا قسمت اعظم کارکنان پیمانی سازمانها را افراد دارای تحصیلات لیسانس بیالا تشکیل میدهند. بطور مثال ۹۵٪ کارکنان پیمانی سازمان برنامه دارای تحصیلات لیسانس و بالا تر از لیسانس هستند و مجموع آنها یک پنجم کل کارکنان سازمان برنامه را شامل میشود. به عبارت دیگر برابرترین نفرات رسمی یک نفر کارمند پیمانی قرار دارد، این نسبت در سایر سازمانها نیز به همین ترتیب است و همواره رو به افزایش میباشد.

ملاحظه میشود که خط مشی استخدام پیمانی و بهره برداری از خدمات موقت کارکنان در سازمانهای دولتی مساله ای است قابل تامل و بررسی و تحقیق زیرا اهمیت آن هر روز بیش از روز پیش افزایش مییابد و تجارب گذشته نشان میدهد که بی توجهی به آن هر چند گاه یکبار منجر به بروز مشکلات استخدامی مهمی برای دولت شده است و دولت را در محظورات خاصی قرار داده است و گاه این بحران آنقدرها حاد و جدی بوده است که دولت را مجبور ساخته است برای حل مشکل کارکنان پیمانی دست با اقدامات

علاوه بر این، با گذراندن تصویب نامه در محل شدن بنوشد و بطور موقت بوضوح کارکنان پیمانی دولت سروصورتی بدست دهد. البته قوانین و مقررات نیز نقش موثری در این زمینه بازی میکنند زیرا با توجه به همین مقررات و آئین نامه ها است که سازمان ها برای فعالیتهای موقت و غیرمستمر خود از استخدام پیمانی استفاده مینمایند. با توجه با اهمیت نقش کارکنان پیمانی در سازمانهای دولتی و همچنین اهمیت نقش آئین نامه استفاده از پیمانی در جلب و نگهداری این افراد در مورد اساسات دولتی و نحوه استفاده از مقررات و آئین نامه استخدام پیمانی است که اقدام به تحقیق در این زمینه شد تا است و انتخاب موضوع رساله بیشتر از آن جهت صورت گرفته است تا علاوه بر توضیح اهمیت رساله استخدام پیمانی موارد اسنادی و غلطی از آئین نامه استخدامی و مشکلات ناشی از آن در دستگانههای دولتی نشان داده شود چه اغلب مشاهده میشود که سازمانهای دولتی مشمول قانون استخدام کشوری در غیر موارد مجاز از آئین نامه استخدام پیمانی استفاده میکنند و این استفاده های غیر مجاز یا غلط از آئین نامه استخدام پیمانی باعث شده است که حجم استخدام پیمانی در دستگاه دولت همواره افزایش پیدا کند در حالیکه نظر قانونگذار از تهیه و تدوین آئین نامه استخدام پیمانی چیزی دیگری خلاف این بوده است و این تضاد و اختلاف میان نحوه استفاده از مقررات و مفاهیم اصلی قانون در صورت ادامه کار مشکلات عدیدهای به بار میآورد که در ضمن این

بررسی بقسمتی از آنها اشاره شده است و در هر مورد راه حل‌های پیشنهادی نیز در این زمینه ارائه گردیده است.

ب- توجیه مشکیل

استخدام پیمانی از دیرباز در این کشور بعنوان يك خط مشی استخدامی شناخته شده است ولی در ادوار مختلف نحوه استفاده از آن گوناگون بوده است و سرگام که احتیاج به استفاده از خدمات موقت کارکنان وجود داشته است با توجه به اوضاع و شرایط و مقتضیات زمان اصول خاصی رعایت نشده است. این روش کار برای -
 سالیان طولانی ادامه داشته است تا اینکه در قانون استخدام مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ سازمانهای دولتی مشمول قانون مکلف شدند برای استخدام پیمانی از آئین نامه خاصی پیروی نمایند. برخلاف سابق که انواع کارکنان دولت به حکمی - روز مزد -
 قراردادی و رسمی تقسیم میشدند بر طبق قانون استخدام کشوری جمیع کارکنان دولت به دو گروه رسمی و قراردادی تقسیم میشوند.

بدون شك در مقررات و قانون جدیدی در ضمن اجراء طی مراحل اداری با مشکلات بسیاری روبرو میشود که میتوان بعد از بی بردن به آنها با تجدید نظر های منطقی و صحیح آنها با مقتضیات روز وفق داد و از آن برای حل مسائل استخدامی استفاده کرد. زیرا معمولاً "مقررات و قوانین برای ایجاد تسهیلات بوجود می آیند

و باید در جهت رفاه و بهبود وضع جامعه بکار برده شود چه در غیر این صورت خاصیت وجودی خود را از دست میدهد و دست و پا گیر و سد راه انجام کارهای اصلاحی میشود با توجه به همین اصل کلی است که این بررسی انجام گرفته است.

برای پی بردن به شکل نارفتان پیمانی و خصوصا کارکنان پیمانی سازمان برنامه انجام يك تحقيق مقدماتی در این زمینه لازم بود تا براساس آن بتوانم مشکل را مشخص نمایم و فرضیه ادم خود را از میان فرضیه های گوناگون انتخاب نمایم سپس به جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بپردازم. برای این منظور ابتدا با رئیس کارگزینی سازمان برنامه آقای علی محمد داورپناه گفتگوی کوتاهی ترتیب دادم و ضمن توجه قصد خود از مطالعه و بررسی مشکل نارفتان پیمانی و آئین ناماستخدام پیمانی از او خواستم تا از امکانات خود برای پیشرفت این تحقیق بمن کمک نماید و توضیح دادم که منظور از مطالعه عیب جوئی یا Fault Finding نیست بلکه هدف پی بردن به مشکلات استخدام کارکنان پیمانی و در نتیجه ارائه طرقي برای جلب افراد متخصص سازمان میباشد.

بدنبال آن با معاون کارگزینی سازمان برنامه خانم اسکندری ضمن يك گفتگوی طولانی که بیش از ۲ ساعت طول کشید مسائل مربوط به نارفتان پیمانی سازمان برنامه را مورد گفتگو و تجزیه و تحلیل قرار دادم زیرا معتقد هستم کسانی که اجرای قوانین و مقررات

خاصی را بعهده دارند در ضمن اجرا و طی مراحل اداری با مشکلات تا عملی مواجهه میشوند و در صورت لزوم میتوانند راهنمایی های سودمندی در جهت حل مشکل بنمایند، در ابتدا منظور از استفاده از آئین نامه استخدام پیمانی را جویا شد م و سؤال کردم گسه اصولاً " چرا اقدام به استخدام پیمانی مینمایند، چه اگر فلسفه وجودی آئین نامه با موارد استعمال آن تطبیق نماید و در ضمن عمل مفاهیم اساسی آئین نامه در گون نشود میتوان از آئین نامه بعنوان يك وسیله مؤثر در حل مشکلات استخدامی استفاده کرد.

نخستین علت استفاده از استخدام پیمانی بنظر متصدیان کارگزینی سازمان برنامه این بود که چون نمیتوان از استخدام رسمی در موارد مختلف استفاده نمود و استفاده از آن مستلزم داشتن پشت ثابت سازمانی و شرایط متعدد و طی مراحل طولانی و دست و پا گیر است و نمیتوان نیازهای پرسنلی فوری سازمان را با توسل بآن مرتفع ساخت از استخدام پیمانی استفاده میشود که راهی کوتاه در پیش دارد و انجام آن به مراتب سهل تر است، فرضاً هنگامیکه دفتر مرکزی بود چه در نیمه دوم سال ده زمان تهیه و تنظیم بودجه است احتیاج به يك کارشناس بودجه دارد استخدام چنین کارشناسی از طریق قانون — استخدامی و گزینش از مراحل پر پیچ و خم قانونی مستلزم صرف وقت و هزینه بسیار است که از انتشار آگهی در روزنامه شروع میشود و به امتحان توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور و بالاخره مصاحبه استخدامی ختم میشود. اغلب موارد بعد از تحمل تمام این

مشکلات کارشناسی نه سازمان امور اداری و استخدامی کشور سازمان معرفی میشود
 برای سازمان قابل استفاده نیست و در نتیجه احتیاج پرسنلی سازمان مرتفع نمیشود.
 بهترین و ساده ترین راه چاره در اینگونه موارد استفاده از آئین نامه استخدام پیمانی و -
 عقد قرارداد با افرادی علائقیت برای کار در سازمان میباشد.

سه ساله مطمح شد که رابطه بین طرح های غیر مستمر و استخدام پیمانی را
 چگونه توجیه میکنند. زیرا یکی از هدهدهای مهم تهیه و تنظیم آئین نامه استخدام پیمانی
 استفاده از افراد در طرحهای غیر مستمر و کوتاه مدت بود چون در اینگونه طرح ها
 احتیاج به خدمات دائمی کارمند مطمح نیست زیرا بالاخره طرح پس از مدت نسبتاً
 کوتاه به پایان میرسد و اجرایش تمام میشود پس بهتر است که در اینگونه موارد با استخدام
 پیمانی افراد متخصص از تخصص ها برای مدت محدودی استفاده گردد. ولی کارگزینی
 سازمان برنامه معتقد به وجود رابطه ای بین طرح های غیر مستمر و استخدام پیمانی نبود و
 بیشتر روی اشکالات استخدام رسمی تکیه میکرد.

ساله دیگری که بعنوان علت استفاده از استخدام پیمانی مطمح شد امکان
 دادن حقوق و مزایای بیشتر بود باین ترتیب که حقوق و مزایای کارشان پیمانی در بدو
 ورود بخدمت بیش از کارکنان رسمی است و از این طریق میتوان افراد متخصص را به
 سازمان جلب کرد. در گذشته یکی از مشکلات اساسی برای جلب افراد متخصص

بسا زمانها پائین بودن حقوق اولیه بشمار میرفت زیرا متخصصی که با حقوق زیاد در خارج از مملکت کار میکرد و سپس بایران آمد بود نمیتوانست قبول کند که فرضاً بایک در هم حقوق قبلی خود در دستگامهای دولتی شروع بکار کند. از طرف دیگر بالا بودن هزینه زندگی و بالا رفتن سریع قیمت ها امکان این کار را نیز نمیداد.

باین ترتیب هرگاه که سازمان به تخصص خاصی نیاز داشت برای جلب تخصص مورد نظر با استخدام پیمانی متوسل میشد زیرا با استفاده از استخدام رسمی انجام آن ممکن نبود، استفاده از استخدام پیمانی در چنین مواردی نه تنها ضربه جلب تخصصها میشود بلکه با پرداخت حقوقهای نسبتاً خوب در برد و استخدام میتواند تاحدودی از فرار مغزها نیز جلوگیری کرد باین ترتیب اگر یکی از خط مشیهای استخدامی دولت جلوگیری از فرار مغزها و جلب تخصصهای ضروری سازمانها در ولتی باشد بناچار باید شرایطی ایجاد کند که بتواند بنحوی توجه نیروهای انسانی متخصص و مهارت یافته را به دستگامهای دولتی جلب نماید که بعقیده گروهی استفاده از استخدام پیمانی یکی از این راهها بشمار میرود.

برای مطلع شدن از نظریات کارکنان پیمانی در مورد آئین نامه استخدام پیمانی بسراغ تعدادی از کارکنان پیمانی نیز رفتم تا باین ترتیب بررسی مقدماتی یا توجیهی یکطرفه نباشد و تنها بنظریات مسئولین امروزه و متصدیان کارگزینی توجه نشود باشد.

بلکه عامل اصلی بررسی یعنی کارمند پیمانی نیز نظریاتش مطرح شود و باین ترتیب از مشکلات این خوبی آگاهی حاصل گردد. برای این منظور با تعدادی از کارکنان پیمانی سازمان برنامه از مذکور پیریت های مختلف و تخصص های گوناگون و جنسیت های مختلف مصاحبه های مقدماتی انجام شد، در تمام این پرسش و جوها و گفتگوها کارکنان پیمانی مسأله تأمین شغلی و عدم استفاده از تسهیلات بهداشتی و پائین بودن سطح حقوق و موقتی بودن کار را مطرح میکردند و اضافه مینمودند که چون نمیدانند تا چه وقت در سازمان خواهند ماند و تا چه زمانی سازمان بوجد آنها احتیاج خواهد داشت بکارشان دلپستگی ندارند و همواره فکر آینده آنها را رنج میدهد.

بررسی نظریات کارکنان پیمانی و مسئولین اجرای آئین نامه استخدام پیمانی هر دو مبین این مطالب است که مفاهیم اساسی آئین نامه و هدفهای مورد نظر قانونگذار مورد بی توجهی قرار گرفته است و موارد استفاده از آئین نامه استخدام پیمانی خلاف آن چیزی است که آئین نامه مشخص کرده است که البته این استفاده غلط از آئین نامه میتواند دلائل زیادی داشته باشد.

باتوجه باین حقایق بود که فرضیه اهم خود را عدم استفاده صحیح از آئین نامه استخدام پیمانی تعیین کردم و برای آزمایش فرضیه به جمع آوری اطلاعات پرداختم تا با طبقه بندی اطلاعات جمع آوری شده و تجزیه و تحلیل آنها راه حلی برای این مشکل پیدا شود.

ج - روش تحقیق

در این بررسی از روشهای علمی تحقیق در موارد مختلف استفاده شده است. بزرگترین نقش را پرسشنامه سوابقی کرده اند چه ۸۰ درصد جامعه مورد بررسی دارای تحصیلات لیسانس بالا بودند و برآحتی میتوانند مفهوم هر سؤال را درک کنند و آن پاسخهای دقیق و منطقی بدهند. همانطوریکه در توجیه مشکل تذکره دادم ضمن بررسی مقدماتی برای پی بردن به مشکل با مسائل متنوع و گوناگونی برخورد کردم که در هر مورد از رهوس مطالب یادداشتی تهیه شد تا در هنگام تهیه پرسشنامه از آن استفاده گردد. باین ترتیب با آشنائی بحیث تحقیق و افراد مورد بررسی و آگاهی ضمنی از اشکالات استخدای آنها اقدام به تهیه پرسشنامه نمودم.

پرسشنامه مورد استفاده در این بررسی از پنج قسمت و صد و یک سؤال تشکیل میشود که ۹۰٪ سئوالات باعلا مت جواب داده میشود و فقط ده درصد سئوالات احتیاج به توضیح اضافی داشت نه ریهمرفته برگردن هر یک از آنها بیش از نیم ساعت طول نمی کشید.

جامعه آماری مورد بررسی ۲۱۳ نفر کارکنان پیمانی زن و مرد سازمان برنامه بودند که تعداد صد پرسشنامه بین آنها توزیع شد ولی بیش از ۷۱ پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده نشد و بقیه افراد از برگردن پرسشنامه امتناع ورزیدند و در این بررسی