



دانشکده :علوم انسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته: حقوق گرایش: عمومی

عنوان پایان نامه:

بررسی تحلیلی اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران (با نگاه تطبیقی به معاهدات بین المللی الحاقی و رژیم سیاسی سابق در ایران)

نام دانشجو:

مهدي انصاری

استاد راهنما:

دکتر ابراهیم عزیزی

تیرماه ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه کارشناسی ارشد آقای مهدی انصاری تحت عنوان « بررسی تحلیلی اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران (با نگاهی تطبیقی به معاهدات الحاقی و رژیم سیاسی سابق در ایران)» را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می‌کند.

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
۱- استاد راهنما	دکتر ابراهیم عزیزی	استادیار	
۲- استاد مشاور	دکتر محسن نجفی خواه	استادیار	
۳- استاد ناظر	دکتر محمد جعفر حبیب زاده	استاد	
۴- استاد ناظر	دکتر ولی رستمی	استادیار	
۵- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر محمد جعفر حبیب زاده	استاد	

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته

است که در سال در دانشکده

دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب آقای دکتر ، مشاوره

سرکار خانم/جناب آقای دکتر و مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر

از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶: اینجانب همواره در دانشگاه رشته صورت عمده مقطع کارشناسی ارشد

تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی

۵۰۱۲۱۳

تاریخ و امضا: ۱۳۹۵/۱۰/۲۲



دانشکده : علوم انسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته: حقوق گرایش: عمومی

عنوان پایان نامه:

بررسی تحلیلی اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری
جمهوری اسلامی ایران (با نگاه تطبیقی به معاهدات بین المللی الحاقی و رژیم سیاسی سابق در ایران)

نام دانشجو:

مهدی انصاری

استاد راهنما:

دکتر ابراهیم عزیزی

استاد مشاور

دکتر محسن نجفی خواه

تیرماه ۱۳۹۰

تقديم:

- به صاحب الأمر و الزمان (عجل الله تعالى فرجه)؛
- به ارواح طيبه شهداء و رهبر معظم انقلاب اسلامي؛
- به سيد علي خامنه اي؛
- به پدر و مادرم؛
- به همسرم.

تقدیر:

- خداوندی را شاکرم که هر آنچه دارم از اوست.
- از تمامی اساتید محترم گروه حقوق دانشگاه تربیت مدرس به خصوص اساتید محترم آقایان دکتر ابراهیم عزیزی و دکتر محسن نجفی خواه به خاطر تمامی همکاری ها، مساعدت ها و راهنمایی های برادرانه و کمک های بی دریغشان کمال تقدیر و تشکر را دارم.

چکیده:

گزینش به عنوان مهم‌ترین مرحله در ورود به خدمت در مشاغل عمومی و استخدام نیروی انسانی به شمار می‌آید که حساسیت آن از ابعاد مختلف اقتصادی، مدیریتی، سیاسی و امنیتی، حقوقی و ... کاملاً روشن و واضح است. در مرحله ورود به خدمت، متقاضیان و داوطلبان استخدام باید دارای حداقل شرایط لازم برای ورود و استخدام در سازمان استخدام کننده را داشته باشند. در این بین داوطلبان استخدام و همچنین کسانی که کارگزاران استخدام هستند، باید دارای شرایطی باشند که براساس قوانین و مقررات تعیین و مشخص گردیده اند. بنابراین اصل گزینش را می‌توان یک امر عقلایی دانست که هر کس که متقاضی کار دولتی است، نمی‌توان به او کار داد. در شرع هم چنین است که باید کار را به شایسته ترها و کسانی که صلاحیت بیشتری دارند واگذار نمود. گزینش خوب باید به صورتی عادلانه اجرا شده و موجب تأمین اهداف استخدام و اصول تجویز شده در قوانین و مقررات گردد. امر دیگری که با توجه اهداف انقلاب اسلامی نباید از آن غافل شد، تربیت نیروهای با استعداد و متخصص و دارای خصوصیات فردی و اجتماعی مناسب است. به عبارتی نخبه‌پروری، برای تصدی پست‌ها و مشاغل عمومی و دولتی است که نحوه آن بایستی در مسیر دبیرستان‌ها و دانشگاه‌ها و نهادهای مختلف جامعه تعیین شود تا نهادهای عمومی و دولتی و حتی نهادهای خصوصی، در جذب، گزینش و به کارگیری نیروی انسانی متخصص، مستعد و کارآمد، دچار کمبود نشوند. به‌طور خلاصه گزینش مرحله‌ای مهم و حساس، در به کارگیری نیروی لازم برای خدمت عمومی است که بایستی اصول و شرایط استخدام شونده و استخدام کنندگان شناخته شود و با دقت نظر لازم مورد عمل قرار گیرند.

کلیدواژگان: گزینش، استخدام، شغل، خدمت عمومی، اصول، شرایط کلی.

فصل اول: مقدمه و کلیات

۲	۱-۱. مقدمه
۲	۱-۲. مسئله و اهداف تحقیق
۴	۱-۳. سؤالات تحقیق
۴	۱-۴. پیش فرض ها
۵	۱-۵. مواد و روش انجام تحقیق
۵	۱-۶. جنبه جدید بودن و نوآوری
۷	۱-۷. مفاهیم و کلید واژگان

فصل دوم: مبانی گزینش در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران

۱۱	۲-۱. مقدمه بحث
۱۲	۲-۲. اصل مشروعیت مشاغل دولتی و نشأت گرفتن خدمت عمومی از ولایت فقیه
۱۳	۲-۳. اصول اسلامی ناظر بر گزینش افراد برای تصدی مشاغل عمومی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران
۱۵	۲-۳-۱. شرایط عمومی
۱۵	۲-۳-۱-۱. تعهد به اسلام
۱۷	۲-۳-۱-۲. متخلق بودن به اخلاق کریمه
۲۱	۲-۳-۱-۲-۱. مهم ترین عوامل اخلاقی
۲۱	۲-۳-۱-۲-۱-۱. تقوا
۲۲	۲-۳-۱-۲-۱-۲. ورع
۲۲	۲-۳-۱-۲-۱-۳. حیا و شرم ..
۲۳	۲-۳-۱-۲-۱-۴. امانت و نگهداری
۲۳	۲-۳-۱-۲-۱-۵. توکل به خدا
۲۴	۲-۳-۱-۲-۱-۶. صبر و شکیبایی
۲۵	۲-۳-۱-۲-۱-۷. استقامت و التزام
۲۵	۲-۳-۱-۲-۱-۸. صداقت و راستگویی
۲۶	۲-۳-۱-۲-۱-۹. اخلاص
۲۶	۲-۳-۱-۲-۱-۱۰. وفای به عهد و پیمان
۲۷	۲-۳-۱-۲-۱-۱۱. خواف و رجا

- ۲۸..... ۲-۳-۱-۳. لیاقت و شایستگی
- ۳۲..... ۲-۳-۱-۴. برخاسته از خانواده اصیل و صالح
- ۳۴..... ۲-۳-۱-۵. خوشنام بودن در میان مردم
- ۳۴..... ۲-۳-۱-۶. صحت و تندرستی
- ۳۵..... ۲-۳-۱-۷. آگاهی سیاسی و اجتماعی
- ۳۷..... ۲-۳-۱-۸. اصل تابعیت از حکومت اسلامی
- ۳۹..... ۲-۳-۲. شرایط اختصاصی گزینش شوندگان
- ۳۹..... ۲-۳-۲-۱. توانایی جسمانی
- ۴۰..... ۲-۳-۲-۲. تخصص و کاردانی
- ۴۲..... ۲-۳-۲-۳. تجربه و مهارت
- ۴۳..... ۲-۴. اصول و شرایط کلی ناظر به گزینش کنندگان از دیدگاه اسلام
- ۴۳..... ۲-۴-۱. از دیدگاه امام خمینی (ره)
- ۴۳..... ۲-۴-۲. دارا بودن تمام شرایط و اوصاف لازم برای گزینش شوندگان
- ۴۴..... ۲-۴-۳. کارآیی و دارا بودن شرایط داوری
- ۴۵..... ۲-۴-۳-۱. گزینش و قضاوت
- ۴۶..... ۲-۴-۳-۱-۱. تعاریف قضا
- ۴۶..... ۲-۴-۳-۱-۲. تفاوت گزینش و قضاوت
- ۴۸..... ۲-۵. شرایط حاکم بر روش‌های گزینش
- ۴۸..... ۲-۵-۱. روش مستقیم
- ۵۱..... ۲-۵-۱-۱. روش مستقیم (آزمون)
- ۵۴..... ۲-۵-۱-۲. مصاحبه و امتحان شفاهی
- ۵۶..... ۲-۵-۲. روش غیر مستقیم
- ۵۷..... ۲-۵-۲-۱. منابع تحقیق
- ۵۸..... ۲-۵-۲-۱-۱. خانواده افراد گزینش شونده
- ۵۸..... ۲-۵-۲-۱-۲. دوستان و نزدیکان
- ۵۸..... ۲-۵-۲-۱-۳. محل کار
- ۵۹..... ۲-۵-۲-۱-۴. محل تحصیل
- ۵۹..... ۲-۵-۲-۱-۵. مسجد یا معتمدین محلی
- ۵۹..... ۲-۵-۲-۱-۶. نهادهای امنیتی و اطلاعاتی
- ۶۰..... ۲-۵-۲-۲. احراز صلاحیت منبع تحقیق
- ۶۱..... ۲-۵-۲-۳. نکات مهم و ضروری در اجرای مراحل تحقیقات
- ۶۱..... ۲-۶. اصول و معیارهای عدالت‌گزینشی در مبانی اسلامی
- ۶۱..... ۲-۶-۱. رعایت تساوی حقوق افراد در برابر قانون

- ۲-۶-۲. رعایت صلاحیت‌ها و فضیلت‌ها ۶۳
- ۲-۶-۳. دخالت ندادن منافع و روابط شخصی ۶۳
- ۲-۶-۴. عدم دخالت خصوصیت شخصی ۶۳
- ۲-۶-۵. عدم توجه به موقعیت، ثروت و نفوذ شخصی ۶۵
- ۲-۶-۶. انتخاب اصلح و برترین‌ها ۶۵
- ۲-۶-۷. انتخاب معتمدترین ۶۶
- ۲-۷. آفتهای گزینش‌های سلیقه‌ای و غیراسلامی ۶۷
- ۲-۸. اصول و ارزش‌های کلی مرتبط با گزینش و ناظر بر مشاغل دولتی ۶۸
- ۲-۸-۱. اصل مشروعیت ۶۸
- ۲-۸-۲. اصل ضرورت حفظ و بقای نظام اسلامی ۶۹
- ۲-۸-۳. اصل اجرای قوانین و مقررات ۶۹
- ۲-۸-۴. اصل توسعه، رشد و خودکفایی ۷۰
- ۲-۸-۵. اصل نیازهای جامعه ۷۰
- ۲-۸-۶. اصل تقسیم کار و اصول ناظر بر طبقه بندی مشاغل ۷۰
- ۲-۸-۷. امانت بودن شغل و منصب در اسلام ۷۲
- ۲-۸-۸. تصدی شغل بر اساس لیاقت و شایستگی ۷۲
- ۲-۸-۹. مشخص بودن زمان کار (ساعات کار) ۷۴
- ۲-۸-۱۰. تناسب شغل با جنسیت ۷۴
- ۲-۸-۱۱. آزادی درانتخاب شغل ۷۶
- ۲-۸-۱۲. آزادی در انتخاب محل کار ۷۷
- ۲-۸-۱۳. ابتدای شغل دولتی براساس قرارداد ۷۷

فصل سوم: اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی در قوانین جمهوری اسلامی ایران

- ۳-۱. مقدمه بحث ۸۱
- ۳-۲. اصول مستخرج از قانون اساسی و سیاستهای کلی نظام و قوانین عادی جمهوری اسلامی ایران ۸۱
- ۳-۲-۱. اصل لزوم گزینش و استخدام افراد متخصص با تقوا برای رسیدن به نظام اداری صحیح ۸۲
- ۳-۲-۲. اصل اتکای مشاغل عمومی و دولتی، از نظر سلسله مراتب شرعی و قانونی به ولایت فقیه و اخذ مشروعیت از آن ۸۳
- ۳-۲-۳. اصل رعایت حریم گزینش و منتهی نشدن بررسی مسایل اعتقادی داوطلب به تفتیش عقاید و تجسس در امور شخصی ۸۳
- ۳-۲-۴. اصل رعایت آزادی انتخاب شغل دولتی و عمومی برای داوطلبان ورود به خدمت عمومی

- ۳-۲-۵. اصل برابری اعتقادی و مذهبی داوطلبان ورود به خدمت عمومی ۸۶
- ۳-۲-۶. اصل ممنوعیت بهره‌کشی از نیروی کار ۸۹
- ۳-۲-۷. اصل اعتراض‌پذیری‌گزینش و حق دادخواهی از احکام صادره و تصمیمات ۹۰
- ۳-۲-۸. اصل برابری سیاسی در فرصت‌های شغلی ۹۱
- ۳-۲-۹. اصل برابری جنسی در فرصت‌های شغلی ۹۲
- ۳-۲-۱۰. قانون اساسی و مسئله اشتغال زنان ۹۲
- ۳-۲-۱۰-۱. قانون اساسی و اصول کلی مربوط به الگوی شغلی ۹۴
- ۳-۲-۱۰-۲. قانون اساسی و اصول مربوط به الگوی شغلی زنان ۹۶
- ۳-۲-۱۰-۳. اصول مربوط به الگوی شغلی زن در چارچوب خانواده ۹۷
- ۳-۲-۱۱. اصل نیاز اداره به استخدام نیروی انسانی جدید ۹۹
- ۳-۲-۱۲. اصل نداشتن سابقه کیفری مؤثر توسط داوطلب ورود به خدمت عمومی ۱۰۰
- ۳-۲-۱۲-۱. مصادیق حقوق اجتماعی ۱۰۱
- ۳-۲-۱۲-۲. جایگاه حقوقی محرومیت از حقوق اجتماعی ۱۰۲
- ۳-۲-۱۲-۲-۱. محرومیت از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات اصلی ۱۰۲
- ۳-۲-۱۲-۲-۲. محرومیت از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات تکمیلی ۱۰۳
- ۳-۲-۱۲-۲-۳. محرومیت از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات تبعی ۱۰۴
- ۳-۲-۱۲-۲-۴. محرومیت از حقوق اجتماعی به عنوان اقدام تأمینی ۱۰۸
- ۳-۲-۱۲-۳. ارزیابی محرومیت از حقوق اجتماعی ۱۰۹
- ۳-۲-۱۳. اصل برابری از لحاظ اشتغال به مشاغل دولتی ۱۱۳
- ۳-۲-۱۴. اصل تابعیت نظام جمهوری اسلامی ۱۱۴
- ۳-۲-۱۴-۱. شرط تابعیت اصلی برای استخدام در برخی مشاغل دولتی ۱۱۵
- ۳-۲-۱۴-۲. اشتغال اتباع بیگانه ۱۱۶
- ۳-۲-۱۵. امری بودن قواعد مربوط به استخدام و گزینش ۱۱۷
- ۳-۲-۱۶. ممنوعیت گزینش، استخدام و پرداخت حقوق برای شغل دوم ۱۱۸
- ۳-۲-۱۷. اصل وفاداری و گذراندن خدمت نظام وظیفه عمومی ۱۲۰
- ۳-۲-۱۸. اصل عدم اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق ۱۲۲
- ۳-۲-۱۹. اصل عدم اعتیاد به مواد مخدر و روانگردان ۱۲۳
- ۳-۲-۲۰. اصل دارا بودن مدرک تحصیلی معتبر ۱۲۴
- ۳-۲-۲۱. اصل محرمانه بودن اسناد و مدارک گزینش ۱۲۵
- ۳-۲-۲۲. اصل دارا بودن توانایی جسمی متناسب با شغلی که برای آن استخدام می‌شود ۱۲۶
- ۳-۲-۲۳. اصل دارا بودن سن مناسب برای ورود به خدمت عمومی ۱۲۹
- ۳-۲-۲۴. اصل حاکمیت قانون در اجرای مراحل گزینش ۱۳۰

- ۲۵-۲-۳. اصل الزام به رعایت رفتار منصفانه در مراحل گزینش ۱۳۱
- ۲۶-۲-۳. اصل الزام به بیان دلایل و مستدل بودن تصمیمات و احکام ۱۳۲
- ۲۷-۲-۳. اصل شایسته گزینشی در تصدی پست‌های دولتی و عمومی ۱۳۳
- ۳-۳. اصول و مواد سیاست‌های کلی نظام در ارتباط با گزینش نیروی انسانی و ساختار اداری کشور ۱۳۴
- ۱-۳-۳. چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی ۱۳۴
- ۲-۳-۳. سیاست‌های کلی نظام در دوره چشم‌انداز بیست ساله در امور اجتماعی-سیاسی و دفاعی ۱۳۴
- ۳-۳-۳. سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۴
- ۵-۳-۳. سیاست‌های کلی نظام اداری ۱۳۵

فصل چهارم: اصول کلی مستخرج از معاهدات بین‌المللی الحاقی مرتبط با گزینش نیروی انسانی و حق اشتغال

- ۱-۴. اعلامیه جهانی حقوق بشر و حق کار ۱۳۸
- ۲-۴. اصل برابری در اسناد بین‌المللی و موضوعات مرتبط با حق کار و استخدام ۱۳۸
- ۳-۴. برابری از لحاظ اشتغال به مشاغل دولتی ۱۳۹
- ۵-۴. سیاست‌های اشتغال و اصل برابری شرایط استخدام ۱۳۹
- ۶-۴. اصل برابری و حق اشتغال زنان ۱۴۰
- ۱-۴-۶. اصل برابری در اسناد بین‌المللی و شاتغال زنان ۱۴۲
- ۱-۴-۶-۱. مقاله نامه کار اجباری ۱۴۲
- ۲-۴-۶-۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۴۲
- ۳-۴-۶-۱. مقاله نامه تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش ۱۴۳
- ۴-۴-۶-۱. مقاله نامه نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال ۱۴۴
- ۲-۴-۶. حمایت از اشتغال و شرایط خاص کار زنان در حقوق داخلی ایران ۱۴۴
- ۳-۴-۶. نقش شوهر در بازداشتن زن از کارهای منافی مصالح و حیثیات خانوادگی ۱۴۵
- ۴-۴-۶. مفهوم تبعیض مثبت و زنان ۱۴۶
- ۷-۴. حق اشتغال معلولان ۱۴۹
- ۱-۴-۷. حمایت از حقوق کارگران معلول در سازمان بین‌المللی کار ۱۵۱
- ۲-۴-۷. حقوق شغلی معلولان در قانون کار و تأمین اجتماعی ۱۵۳
- ۳-۴-۷. کار معلولان در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان ۱۵۷
- ۴-۴-۷. تبیین نارسایی‌های موجود ۱۵۹
- ۸-۴. اصل رعایت حداقل سن و شرایط اشتغال کودک در حقوق بین‌الملل و حقوق داخلی ۱۶۱

- ۴-۹. اصل محدودیت تحقیق پیرامون امور شخصی استخدام شونده با توجه به «منع تجسس» در اسناد بین المللی ۱۶۲
- ۴-۱۰. دسترسی به دادگاه صالح برای دادخواهی ۱۶۲
- ۴-۱۱. اصل برائت و اصل قانونی بودن جرایم و مجازات ها ۱۶۳
- ۴-۱۲. برابری عقیده در فرصت‌های شغلی در اسناد بین المللی ۱۶۴

فصل پنجم: وضعیت گزینش، پیش از انقلاب اسلامی ایران و تغییرات پس از آن

- ۵-۱. پیش از انقلاب اسلامی ۱۶۶
- ۵-۲. پس از انقلاب ۱۷۰

فصل ششم: جمع بندی و نتیجه گیری

- ۶-۱. نخبه پروری و ارتباط آن با گزینش نیروی انسانی ۱۷۲
- ۶-۱-۱. مشخصات نخبگان در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران ۱۷۵
- ۶-۱-۲. ارتباط گزینش نیروی انسانی، نخبه پروری و شایسته سالاری ۱۷۶
- ۶-۱-۳. عدم تعارض شایسته سالاری در گزینش با نخبه پروری ۱۷۶
- ۶-۱-۴. اصالت خدمت در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران ۱۷۷
- ۶-۱-۵. دلایل ضرورت نخبه پروری و نخبه گزینی در گزینش نیروی انسانی در ساختار اداری و اجرایی جمهوری اسلامی ایران ۱۷۸
- ۶-۲. مزایای شناسایی اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی ۱۷۹
- ۶-۳. تقسیم بندی اصول و شرایط حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران ۱۸۰
- ۶-۳-۱. شرایط شکلی و شرایط ماهوی ۱۸۰
- ۶-۳-۲. اصول کمی و اصول کیفی ۱۸۰
- ۶-۳-۳. اصول بین المللی و اصول داخلی ۱۸۱
- ۶-۳-۴. اصول اخلاقی، اعتقادی و سیاسی ۱۸۱
- ۶-۵. نتیجه گیری و پیشنهاد ۱۸۱
- منابع و مآخذ ۱۸۴

فصل اول

مقدمه و کلیات

از گذشته تاکنون بارها شرایط و ضوابط استخدام در قوانین گوناگون ذکر گردیده و افراد داوطلب به انحاء مختلف وارد خدمت عمومی شده اند. لیکن ضوابط و اصول حاکم هیچ گاه به روشنی و صراحت تمام در متون حقوقی و قانونی منسجم و تدوین و تبیین نگردیده است. این امر انگیزه ای شد تا با نگاهی دیگر به حقوق اداری و استخدامی، اصول حاکم بر آن را استخراج نموده و با استفاده از منابع موجود از جمله قوانین داخلی و معاهدات بین المللی که ایران یکی از اعضای آن به شمار می آید و کتب حقوقی نتیجه قابل قبولی را تقدیم جامعه حقوقی ایران نماییم. در این راستا حقوق استخدامی و گزینش نیروی انسانی با کمبود منابع مرجع حقوقی مواجه شده که به دشواری و با راهنمایی اساتید محترم، به گونه ای هر چند ناقص، مجموعه ای تنظیم و تدوین گردید که قابلیت استفاده علمی در حقوق استخدامی ایران را داشته باشد. در طول سالیان گذشته همواره دولت و داوطلبین ورود به خدمت عمومی از ناهماهنگی در تصمیمات و عدم رعایت بی طرفی توسط مراجع استخدام کننده گلایه می نمودند. که با صدور فرمان امام خمینی (ره) در سال ۱۳۶۱ و تشکیل هیأت عالی، هسته های گزینش و تعمیم قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، فصل جدیدی در گزینش کشور شکل گرفت. شایان ذکر است که تحول اساسی، پس از انقلاب سیاسی، اعتقادی و اجتماعی، رخ داده بود که با تدوین قوانین مربوطه ضابطه مند گردید. موضوعاتی همچون ممنوعیت تبعیض ناروا، پاسخ گویی، مسئولیت پذیری اداره گزینش گر، اعتراض پذیری و حق تجدیدنظر خواهی از تصمیمات نهادهای گزینش در جمهوری اسلامی و... زمینه فعالیت زیادی دارند که با توجه به عدم تدوین و تنظیم اصول مورد نظر، تاکنون اولویت را به استخراج، تدوین و شناسایی آنها قرار داده تا زمینه تحقیقات علمی دیگر در آینده درباره اصول مورد بحث فراهم آید.

در این تحقیق، ضمن شناسایی و استخراج اصول موجود در حقوق داخلی ایران، اعم از اصول مربوط به موازین اسلامی و اصول استخراجی از قانون اساسی و قوانین داخلی به بررسی موازین مهم حقوق بین الملل که ایران به آنها پیوسته است، پرداخته ایم که با دسته بندی و تشریح فواید شناسایی این اصول، مطالب را به پایان خواهیم رسانید.

امید است با عنایت و الطاف الهی و توجه حضرت ولی عصر (عج) گزینش نیروی انسانی در کشور اسلامی مان مراحل ترقی خود را طی نموده و نتیجه آن انتخاب افراد اصلح، کارآمد، معتقد و پرتلاش باشد.

۱-۲. بیان مسئله و اهداف تحقیق

ورود به خدمت وزارتخانه ها و مؤسسه های کشوری مشمول قانون نظام خدمات کشوری و قوانین خاص استخدامی سایر نهادها و وزارتخانه ها با قوانین مذکور و آیین نامه های اجرایی آن مشخص شده است. در چهارچوب اصل و قاعده هایی که قانون گذار ترسیم کرده است مقام صلاحیت دار اداری یک جانبه ضابطه های ویژه پذیرش مستخدم تازه را اعلام می کنند. استخدام ها بر اساس نیاز های سازمان اداری

کشور، با بهره گرفتن از خدمات مستخدمان جدید و توانایی مالی کشور تحقق می پذیرد. اصولی در آغاز استخدام به مستخدم پیشنهاد می شود که کلی و تجزیه ناپذیرند؛ یعنی داوطلب استخدام ناچار است همه این شرط ها را درست بپذیرد یا رد کند، حتی اگر مستخدم پیمانی باشد. زیرا در استخدام پیمانی و رسمی به هیچ روی توافق میان دو اراده استخدام کننده و استخدام شونده وجود ندارد زیرا اداره همه شرط های استخدامی را به گونه ای یک جانبه به داوطلب استخدام می پذیراند. اداره ملزم است شرط های کلی پذیرش مستخدم تازه را به خدمت کشور رعایت کند، ولی در برخی مواقع، به خصوص در انتصاب قدرت عمل تبعیضی اداره بسیار است. همچنین استخدام گزینشی و هدایت مسیر افرادی که استخدام می شوند تا با تربیت آن ها، از ایشان برای به عهده گرفتن پست های مدیریتی و ... استفاده نمود که اکثراً به نوعی آن را می توان نخبه پروری سیاسی دانست و تحت عنوان خاص، در این مطالعه مورد ارزیابی و تحلیل قرار داد.

در گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران، اصولی حاکم است که برخی از آنها همانند گذشته و سایر نظام های حقوقی برای تمام افراد و داوطلبان مشترک می باشد لیکن برخی دیگر از اصول حاکم بر آن، همانند اعتقاد و التزام به برخی اصول اعتقادی دینی و سیاسی خاص نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران بوده و برخی نیز تاکنون به دقت مورد مطالعه قرار نگرفته است. التزام به عالی ترین اعتقادات سیاسی در هر کشوری از اصول پذیرفته شده در نظام های حقوقی دنیاست که تفاوت آنها در انعطاف پذیری و نوع شغل و پست سازمانی است که مستخدم جدید در آن شروع به کار خواهد نمود.

برای بررسی اصول مذکور، موارد جدید، بایستی به اصل متون قانونی مربوط به استخدام کشوری و لشکری مراجعه نمود. برخی از این اصول به صورت شرط ورود به استخدام در ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری سابق و مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است که از آن جمله می توان به شرط های کلی زیر اشاره نمود: دارا بودن تابعیت کشور ایران، دارا بودن سن مناسب برای ورود به خدمت، انجام خدمت وظیفه عمومی و زیر پرچم، عدم محکومیت جزایی مؤثر و عدم محرومیت از حقوق اجتماعی، دارا بودن شرایط اخلاقی و عدم اعتیاد، دارا بودن مدرک تحصیلی متناسب با پست پیشنهادی و دارا بودن تخصصی لازم با آن واصل توانایی انجام کار پیشنهادی، علاوه بر موارد فوق اصول دیگری نیز وجود دارند که بایستی با کاوش و بررسی دقیق از درون مواد قانونی و آیین نامه های استخدامی و حتی از نحوه عمل نهادهای گزینش گر استخراج نمود. در این میان تفاوت هایی آشکار یا غیر آشکار بین اصول و شرایط حاکم بر استخدام نیروی انسانی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، در مقایسه با نظام رژیم سیاسی سابق و مواد معاهداتی که جمهوری اسلامی ایران به آنها پیوسته است، یافت می شود که اغلب برگرفته از مذهب و نوع نظام سیاسی و شرایط و آرمان های سیاسی است که مندرج در اصول قانون اساسی، می باشد. از مهمترین اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی می توان به اصل برابری اشاره نمود که در مراکز نهادهای مختلف به روش و انحاء گوناگون و با توجیحات خاص خود اجرا می شود. در بررسی موضوعات پیش رو بایستی گزینش نیروی انسانی را از دید عام و از دریچه گزینش از طریق آزمون های ورودی انتصاب و انتخاب نیز مشاهده، بررسی و مورد ارزیابی قرار داد.

گزینش، بخش مهمی از حقوق اداری ایران و از موضوعات مربوط به ورود به خدمت می باشد. لذا به دنبال بررسی اصول و شرایط کلی حاکم هستیم که به صورت گسترده و با مبنا قرار دادن قانون نظام مدیریت خدمات کشوری و با نگاهی به سایر قوانین خاص و همچنین بررسی آنها با معاهداتی که ایران به آنها پیوسته است و قوانین گزینش نیروی انسانی در رژیم سیاسی سابق به دنبال تنظیم و تدوین و آماده نمودن منسجم اصول و شرایط مذکور برای بهره برداری در سایر مطالعات حقوق عمومی بالأخص حقوق اداری می باشیم.

۳-۱. سؤالات تحقیق

سؤالات اصلی:

۱- اصول کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی با توجه به قوانین استخدامی و مبانی اسلامی

جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

۲- اصول مرتبط با گزینش و استخدام در معاهدات بین المللی که ایران به آنها ملحق شده است،

کدام است؟

۳- ارتباط نخبه پروری و گزینش نیروی انسانی چیست؟

سؤالات فرعی:

۱- دسته بندی اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی در جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

۲- فوایدشناسایی اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران چیست؟

۳- استثنای شرایط و اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی کدام است؟

۴-۱. فرضیه‌ها

۱. به نظر می رسد تاکنون نگاه جامعی به اصول مورد نظر در گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق

اداری جمهوری اسلامی ایران نشده است و علاوه بر موارد موجود در قوانین، به صورت

ضمنی می توان شرایط و اصول دیگری که اهمیت خاصی دارند کشف کرد و مورد استفاده

قرار داد که از آن جمله می توان به قابلیت اعتراض پذیری در برخی مراحل گزینش و اصل

کوتاه بودن دوره گزینش پس از صدور حکم استخدامی (کمتر از سه سال در زمان

استخدام رسمی آزمایشی و...) اشاره نمود.

۲. به نظر می رسد، می توان اصول حاکم موصوف را در دسته بندی های متفاوتی قرار داد؛ از جمله

اصول ماهوی و اصول شکلی، اصول انعطاف پذیر و غیرقابل انعطاف، اصول و شرایط خاص

نظام حقوقی ج.ا.ا. و اصول بین المللی.

۳. از فواید شناسایی، تنظیم و تدوین اصول حاکم بر گزینش نیروی انسانی می توان به تسهیل در

بررسی ها و بهره برداری اداری از آنها توسط نهادهای گزینش گر در سازمانهای دولتی

و عمومی، همچنین تدوین شرایط و اصول مذکور برای استفاده قضات دیوان عدالت اداری

به منظور تسهیل در امر قضا به طور خلاصه بهره برداری کاربردی در هسته های گزینش و

نیز افزایش مستندات تحقیقات آتی در این زمینه، از نتایج تحقیق پیرامون مبانی و شرایط حاکم برگزینش مهمترین فایده این تحقیق خواهد بود.

۴. از استثنای موجود در امر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران می توان به نحوه اعمال شرط مذهب، فعالیت و یا عضویت در گروه های سیاسی، سن، نوع اعتقاد و التزام به اصول مهم قانون اساسی، تسهیلات موجود برای برخی قشرها و گروهها برای گزینش و استخدام اشاره نمود که گاهی نوعی تبعیض مثبت یا منفی ایجاد می نماید که با توجه به اصل برابری افراد در برابر قانون، در برخی موارد این شرایط نوعی تبعیض و اقدامی منفی و خلاف روح قانون و در برخی موارد تبعیضی مثبت برای حمایت از برخی اقشار به شمار می آید.

۵. با بررسی اصول استخراجی از معاهدات بین المللی شاهد تشابه اکثر شرایط و اصول استخدامی آن با قوانین موجود در نظام حقوقی ج.ا.ا. در امر گزینش نیروی انسانی خواهیم بود.

۶. اصل نخبه پروری سیاسی و اداری، امری پذیرفته شده در دنیاست که از دیدگاه اصل برابری افراد، نوعی تبعیض به شمار می رود و در صورت اجرای صحیح آن نوعی تبعیض مثبت ایجاد شده و سبب رشد و تحول نظام اداری کشور خواهد شد. این امر باید با دقت نظر و حساسیت کافی آن هم در برخی پست ها و مسیرهای اداری مورد نیاز و بر مبنای سیاست های کلی کشور انجام پذیرد تا نتایج مثبت خود را به همراه داشته باشد.

۵-۱. مواد و روش انجام تحقیق

این پژوهش توصیفی-تحلیلی است و با مبنا قراردادن نص قوانین استخدامی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، منابع کتابخانه ای، متون اینترنتی، روش اجرای مفاد آنها توسط نهادهای گزینش گر، برخی معاهدات بین المللی و قوانین و آیین نامه های مرتبط با گزینش و ورود به خدمت، مورد بررسی و ارزیابی تحلیلی قرار خواهد گرفت.

۶-۱. جنبه جدید بودن و نوآوری

تاکنون به صورت منسجم و یکپارچه اقدامی جهت شناسایی و استخراج اصول کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی در حقوق عمومی و حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران، صورت نپذیرفته است و در صورت تدوین و تنظیم پژوهش مورد نظر، می توان از آن برای آموزش پرسنل هسته های گزینش و مدیریت امور اداری و انسانی از آن بهره برداری نموده و زمینه انجام تحقیقات و مطالعات جامع تر را در زمینه «ورود به خدمت عمومی» و «گزینش نیروی انسانی» فراهم آورد.

۷-۱. مفاهیم و واژگان اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی

در بحث حقوق اداری و استخدامی به موضوعاتی از قبیل جذب، گزینش نیروی انسانی، دستمزد، ارزشیابی کارکنان، رفاه، بازنشستگی و موضوعات فرعی دیگر پرداخته می شود. اما گزینش خوب را می توان رکن اساسی در هر یک از محورهای فوق الذکر در جهت نیل به اهداف سازمانی با عنایت به