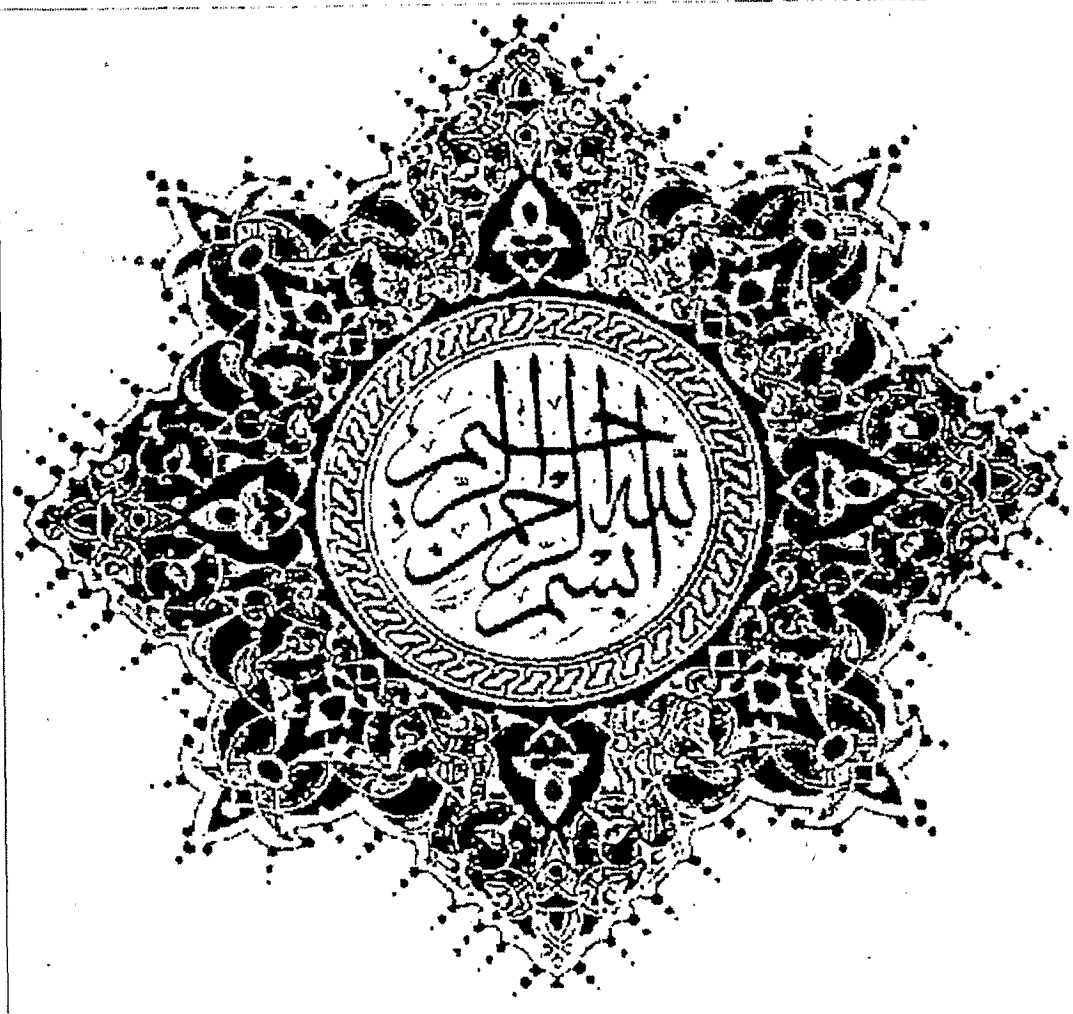


۸۷/۱/۱۰۲۳۸۳
۸۷/۱/۲۸

۹



از صفحه شماره ۶۳ الی ۶۷ موجود می باشد

۱۰۶۳۷۴

۸۷/۱/۱۰۶۲۸۳

۸۷/۱۶/۲۸

دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده حقوق

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته حقوق عمومی

بررسی تطبیقی قوانین استخدامی

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ارتش و نیروی انتظامی

جمهوری اسلامی ایران

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر محمد حسین زارعی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر اردشیر امیر ارجمند

استاد داور:

جناب آقای دکتر اسدالله یاوری

پژوهشگر:

رستم مولایی زراسوند

تابستان ۸۶

۱۳۸۷ / ۱۰ / ۵

۱۰۶۳۶۴

توجه

مطالب مندرج در این پایان نامه،
صرفاً بیان نظرات و عقاید دانشجو است
و دانشکده، هیچ گونه مسئولیتی
در قبال نظریات مطرح شده،
ندارد.

با سپاس و تقدیر فراوان از زحمات اساتید محترم و ارجمندم:

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

از اساتید فرزانه خود، عالیجناب، آقایان دکتر زارعی، دکتر امیر ارجمند و دکتر اسداله یآوری که به ترتیب زحمت راهنمایی، مشاوره و داوری پایان نامه اینجناب را تقبل نموده و در تهیه این تحقیق نهایت همکاری علمی را مبذول داشته و راهنمایی‌های بی‌بدیل خویش را از اینجناب مضایقه ننموده‌اند تشکر می‌نمایم.

شایسته است که حق شاگردی را بعمل آورده و از کلیه اساتید دیگر دانشکده حقوق نیز، که بضاعت ناچیز علمی اینجناب مرهون علم و اندیشه آن بزرگواران است، تشکر و قدر دانی نمایم.

« هو الاول و الاخر و الظاهر و الباطن و هو بكل شيء علیم »

تقدیم به ارواح شهداء ، امام شهداء پدر و مادر عزیزم:

و

فرزندان، این مایه‌های حیات بخش ، امیدها و بهانه‌های زندگی.

و

همسرم که مشفقانه و با همدلی همیشگی از نهایت همکاری در تهیه این

مرقومه و همچنین سالهای تحصیلی اینجانب دریغ نورزیده‌اند.

موضوع: بررسی تطبیقی قوانین استخدامی سپاه، ارتش و نیروی انتظامی جمهوری

اسلامی ایران

نام و نام خانوادگی دانشجو: رستم مولایی زراسوند

استاد رهنما: جناب آقای دکتر محمد مسین زارعی

رشته: حقوق عمومی

دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

چکیده

در این رساله، سعی شده است، با نگاهی به تاریف‌های هر دسته از نیروهای مسلح ایران، شکل‌گیری و روند تحول آن‌ها تا به امروز مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در تاریف‌های این نیروها با نمایان کردن نقاط اشتراک و افتراق آن‌ها و با ادله‌ی حقوقی، به هدف نهایی نگارنده که همانا ایجاد قانون واحد استخدامی نیروهای مسلح خواهد بود؛ نزدیک فوایدیم شد. این تحول تاریفی می‌تواند نشان دهد که نگاه قانونگذار قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در شرایط زمانی و مکانی خاص خود، شاید اصلاً ایجاد قانون‌های استخدامی جداگانه برای هرکدام از آن‌ها نبوده؛ و در مسیر تحولات پیش آمده در کشور، قانونگذار عادی به این سمت و سو حرکت نموده است.

پس از تاریف‌های نیروهای مسلح انواع کارکنان و شاغلین در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تعریف شده‌اند. در این تعاریف، هدف، ساختار و شباهت یکسان آن‌ها را نمایان نموده‌ایم. به طوری که مشاهده می‌شود؛ قانونگذار در مراعاتی، وادار شده است تا در جهت حل مشکلات قانون استخدامی نیروهای مسلح ج.ا.ا. دست به اصلاحاتی بزند و با تهیهی طرح‌ها و لوایح گوناگونی نواقص قانونی موجود را برطرف نماید.

۱	تعاریف و اختصارات به کار رفته در رساله
۲	پیش‌گفتار
۲	۱- ضرورت و اهمیت موضوع تحقیق
۴	۲- سؤالات تحقیق
۸	۳- مبانی تحقیق
۱۴	۴- مفاهیم و تعاریف
۱۴	۵- برابری و تفاوت
۱۶	۶- تبعیض
۱۸	۷- حاکمیت قانون
۲۴	فصل اول : تاریخچه
۲۵	گفتار اول: تاریخچه‌ای از ارتش جمهوری اسلامی ایران
۲۵	بند اول: ارتش قبل از انقلاب
۲۵	الف - ارتش در دوران قاجاریه
۲۶	ب - ارتش در دوران پهلوی
۲۷	بند دوم: ارتش پس از انقلاب
۳۱	گفتار دوم: تاریخچه‌ای از سپاه پاسداران انقلاب اسلامی
۳۱	بند اول: انقلاب و تشکیل سپاه
۳۳	بند دوم: جنگ و ضرورت اصلاحات قانونی در سپاه
۳۳	بند سوم: اتمام جنگ و نیاز به قانون و مقررات استخدامی سپاه
۳۵	گفتار سوم: تاریخچه‌ای از نیروی انتظامی در ایران
۳۵	بند اول: نهادهای انتظامی پیش از اسلام
۳۷	بند دوم: نهادهای انتظامی از جنبش مشروطه تا قبل از انقلاب اسلامی
۳۷	الف - انقلاب مشروطه و تحولات در نهادهای اجتماعی
۳۸	ب - دوره‌ی پهلوی و سیاست‌های انتظامی آن
۳۸	ج - نحوه‌ی تشکیل ژاندارمری در دوران پهلوی دوم
۳۹	د - دوره‌ی پهلوی دوم تا قبل از انقلاب اسلامی

۳۹	بند سوم: چگونگی ادغام سه نیروی انتظامی سابق و تشکیل نیروی انتظامی
	ج.ا. و نظرات عوامل طرح ادغام
۳۹	الف - نظرات و پیشنهادات کمیته‌ی انقلاب اسلامی در مورد طرح ادغام
۴۰	ب - برخی از نظرات و پیشنهادات ژاندارمری در مورد طرح ادغام
۴۰	ج - برخی از نظرات و پیشنهادات شهربانی در مورد طرح ادغام
۴۱	د - نظرات و پیشنهادات وزارت کشور در مورد طرح ادغام
۴۴	فصل دوم: دسته بندی کارکنان نیروهای مسلح
۴۵	گفتار اول: کارکنان وظیفه، بسیج و داوطلب مردمی
۴۵	بند اول: کارکنان وظیفه (سرباز)
۴۹	بند دوم: کارکنان بسیجی و داوطلب مردمی
۵۲	گفتار دوم: پایور نظامی و غیر نظامی نیروهای مسلح
۵۲	بند اول: کارکنان پایور نظامی و کارمند در سپاه
۵۳	بند دوم: کارکنان پایور نظامی و غیر نظامی در آجا
۵۴	بند سوم: کارکنان پایور نظامی و غیر نظامی در ناجا
۵۶	گفتار سوم: کارکنان پیمانی و خرید خدمت در نیروهای مسلح
۵۶	بند اول: کارکنان پیمانی و خرید خدمت در سپاه
۵۸	بند دوم: کارکنان پیمانی و خرید خدمت در آجا
۶۱	فصل سوم: ارزیابی قوانین استخدامی نیروهای مسلح
۶۲	گفتار اول: ناهماهنگی و تعارضات در قوانین استخدامی نیروهای مسلح
۶۲	بند اول: ناهماهنگی موجود در سه قانون سپاه، آجا و ناجا
۶۹	بند دوم: بررسی نحوه‌ی اخذ و ترفیع درجات در نیروهای مسلح
۷۵	گفتار دوم: هیئت‌های رسیدگی به تخلفات انضباطی در نیروهای مسلح
۷۷	بند اول: بررسی هیئت‌های انضباطی سپاه و آیین‌نامه‌های مربوطه
۷۷	الف: هیئت‌های بدوی انضباطی
۷۷	۱- الف - ساختار
۷۹	۲- الف - صلاحیت و اختیارات
۸۲	۳- الف - نحوه‌ی رسیدگی

۸۴	ب: هیئت عالی انضباطی
۸۴	۱ - ب - تشکیلات
۸۵	۲ - ب - صلاحیت‌ها و اختیارات
۸۶	۳ - ب - نحوه‌ی رسیدگی
۸۷	ج: تجدید نظر
۸۷	۱ - ج - نحوه تجدید نظر آرای هیئت‌های بدوی انضباطی
۸۹	۲ - ج - نحوه تجدید نظر آرای هیئت عالی انضباطی
۹۰	۳ - ج - صلاحیت دیوان عدالت اداری
۹۰	بند دوم: بررسی هیئت‌های انضباطی قانون آجا
۹۲	بند سوم: بررسی هیئت‌های انضباطی قانون استخدامی ناجا
۹۶	نتیجه‌گیری
۱۰۲	ضمائم
۱۰۳	اساسنامه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۶۱
۱۱۰	نامه ابلاغ قانون مقررات استخدامی سپاه توسط ریاست ستاد کل نیروهای مسلح
۱۱۳	قانون ارتش ج.ا.ا. مصوب ۱۳۶۶
۱۱۵	لایحه اصلاح ماده ۱۴ قانون حقوق و مزایای مستمر، پس انداز، حق بیمه و...
۱۲۷	قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی مصوب ۱۳۳۶
۱۴۸	قانون نیروی انتظامی ج.ا.ا. مصوب ۱۳۶۹
	متن تهیه شده‌ی پیشنهادی آئین‌نامه‌ی موضوع مواد ۲۴ سپاه و ۳۷ آجا
۱۷۸	فهرست منابع

تعاریف و اختصارات به کار رفته در رساله

آجا: ارتش جمهوری اسلامی ایران.

بسیج: نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.

پایور: کارکنان کادر (ثابت) شاغل در نیروهای مسلح.

ج.ا.ا.: جمهوری اسلامی ایران.

ستاد کل: ستاد کل نیروهای مسلح که امورات ستادی فرماندهی کل قوا را بر عهده دارد.

سپاه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.

ق.م.ا.س.: قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.

کارکنان: پرسنل شاغل در نیروهای مسلح.

ناجا: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.

ودجا: وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.

پیش‌گفتار

۱. ضرورت و اهمیت موضوع تحقیق

مقررات استخدامی هر یک از دستگاه‌های اجرایی بیان‌گر میزان تکالیف و حقوق قانونی مستخدم و دستگاه متبوع وی، از مراحل اولیه گزینش تا زمان فوت و حتی پس از آن می‌باشد. بدین لحاظ، این مقررات از اهمیت بالایی برخوردار بوده و بسیاری از سیاست‌گذاری‌های مربوط به نیروی انسانی نیز در بطن همین مقررات گنجانده می‌شود.

اگر بتوان تاریخی را برای پیدایش دولت در جهان فرض کرد؛ قدمت استخدام را نیز باید از همان زمان دانست. دولت‌ها در اجرای وظایف عمومی و به ثمر رسانیدن آنچه که موجب پیدایی آن‌ها شده است؛ ناگزیر از به کار گرفتن افرادی بوده‌اند که وظایف اجرایی را بر عهده گیرند.

در مطالعه‌ی تاریخ جوامع بشری، سیر تحول شگرفی را در مورد وظایف دولت، یا به عبارت دیگر امور عمومی ملاحظه می‌کنیم. یکی از ابتدایی‌ترین وظایف دولت را می‌توان امور مربوط به امنیت، و حفظ حدود و ثغور کشور در برابر تجاوز بیگانگان دانست.

هر چند مدارک متقنی در مورد کیفیت روابط استخدامی دولت و کارگزاران آن، در گذشته

بسیار دور در دست نمی‌باشد؛ ولی قرائن قابل قبولی موجود است که نشان می‌دهد روابط استخدامی دولت و افراد، در ابتدا بر همان اصولی استوار بوده است که به موجب آن افراد به خدمت گمارده می‌شدند.

در میان مقررات استخدامی موجود، آن چه که به قوانین استخدامی نیروهای مسلح، ویژگی خاصی بخشیده و اهمیت آن را مضاعف می‌نماید؛ نقش حساس و بارز مقررات در قوای مسلح؛ و در نتیجه نظم، اطاعت‌پذیری و سلسله مراتب آن‌ها می‌باشد. این فرایند اداری آن‌ها در تحولات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی هر کشوری تاثیرگذار خواهد بود. بنابراین شایسته است که این مقررات، به صورت جامع، بررسی و تجزیه و تحلیل شده و مفاد آن در اختیار کارکنان و مبادی اجرایی نیروهای مسلح و سایر دستگاه‌های مرتبط و نیز عموم علاقمندان و پژوهشگران در این زمینه قرار گیرد؛ تا با نقدهای حقوقی و اجتماعی در جهت اصلاح آن قدم‌های ارزنده‌ای برداشته شود.

در اینجا بخشی از مصاحبه‌ای که با رئیس مرکز مطالعات دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه امام حسین^۱ «ع» انجام شده است برای روشن‌تر شدن موضوع وحدت نیروهای مسلح، بویژه در بحث دکترین دفاعی - امنیتی ارائه می‌گردد.

* از نظر ایشان، ماهیت دکترین نظامی :

- به مثابه چارچوب نظام‌مندی است که به واسطهٔ فعالیت‌ها و اقدامات نظامی آینده پیش‌بینی می‌گردد و بنابه تعبیر تخصصی، چگونگی جنگیدن نیروهای مسلح را صحنه‌های جنگ آتی بیان می‌کند.

دکترین در برگیرنده دانش و تجربه‌های نیروهای مسلح بوده و درک و زبان مشترکی برای نیروهای مسلح به طور شفاف و موجز بیان می‌کند.

دکترین باید در برگیرنده تفکری خلاق برای رویارویی در شرایط عدم قطعیت و پیش‌بینی نشده و توانایی قابلیت انطباق‌پذیری و سازگاری در محیط جنگ آینده را داشته باشد، تا بتواند اثربخشی مطلوبی را در صحنه‌های واقعی جنگ آینده برای نیروهای مسلح فراهم نماید. لذا در یک کلام باید گفت، دکترین شاخه‌ای از دانش نظامی است. دکترین بر انباشت دانش حاصل از تجربه، مطالعه، تحلیل و آمایش تولید می‌شود، دکترین باید پویا، انطباق و سازگار و ارائه دهندهٔ بهترین راه

۱- جناب آقای دکتر محمدتقی نوروزی

انجام هرکار در هر زمان باشد.

از نظر وی، نقش اصلی دکترین ایجاد **زبان واحد**، هدف مشترک و وحدت رویه در اقدامات و فعالیت‌های نیروهای مسلح می‌باشد. به نظر ایشان دکترین نیروهای مسلح باید چشم اندازی روشن از جنگ آینده را ارائه دهد. بنابراین دکترین بعنوان یک باور، اعتقاد، اندیشه، تئوری و اصول بوده که **وحدت و یکپارچگی را در سازمان، ایجاد می‌کند** و نیروهای مسلح با افتخار و ایمان راسخ، فعالیت‌های خود را براساس آن انجام می‌دهند.

نگارنده و تهیه کننده‌ی این پایان نامه نیز بسیار امیدوار است که پس از نقد و بررسی تطبیقی قوانین استخدامی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، توانسته باشد با نمایان کردن اختلافات در جهت اصلاح، رفع تبعیضات موجود و در صورت لزوم، یکسان سازی آن‌ها و حتی پیشنهاد ایجاد قانون استخدامی واحد برای تمامی نیروهای مسلح، با سه فصل متفاوت، که گویای رسالت و مأموریت هر کدام از آن‌ها باشد؛ قدمی در جهت اجرای بند نهم از اصل سوم قانون اساسی برداشته باشد.

۲. سؤالات تحقیق

در رژیم گذشته نیروهای مسلح ایران با عنوان، نیروهای مسلح شاهنشاهی ایران و تحت فرماندهی شخص شاه بعنوان بزرگ ارتشداران کنترل و فرماندهی می‌شدند. در آن زمان نیز هرچند علی‌القاعده نیروهای نظامی بخشی از قوه‌ی مجریه محسوب می‌شدند ولی از جمله مواردی بودند که از نظر سلسله مراتب فرماندهی تحت نظر دولت به معنای اخص آن نبودند. در بیشتر موارد نظامیان آن زمان مشکلات قانونی خود را از طریق مجلس قانونگذاری و وزارت جنگ سابق که وظیفه پشتیبانی از نیروهای مسلح را برعهده داشت حل و فصل می‌نمودند.

در کنار روش توسل به مراجع قانونگذاری بعضاً و ضرورتاً برخی از نیازهای خود را از طریق شاه حل و فصل می‌نمودند و از آن تحت عنوان اوامر همایونی نام می‌بردند.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و فراز و نشیب‌های پیش آمده در مسیر تحول انقلاب و تجربه سابق ملت ایران، در نهضت ملی شدن صنعت نفت و کودتای ۲۸ مرداد حضور نیروی مسلح انقلابی در کنار سایر نیروهای مسلح، ضروری احساس می‌شد. این نهادهای شبه نظامی که بصورت خود جوش از میان مردم شکل گرفته بودند، برای تداوم خود در حاکمیت، نیازمند قانون

بودند. متأسفانه در روند شکل‌گیری و تحول آنها طی حدوداً ده سال هر کدام از آنها دارای قانون استخدامی خاص خود شدند.

مهم‌ترین سرمنشأ تفکیک بین سپاه و ارتش که باعث خلق قوانین استخدامی مجزا برای آنها و به تبع آن نیروی انتظامی شده است؛ قانون اساسی ج.ا.ا. می‌باشد. در اصول ۱۴۳ و ۱۵۰ قانون اساسی، مقنن برای ارتش و سپاه رسالتی مجزا دیده است.

بر اساس اصل ۱۴۳ قانون اساسی، وظیفه اصلی ارتش، پاسداری از تمامیت ارضی، حاکمیت نظام ج.ا.ا. و استقلال کشور است. قانون‌گزار قانون اساسی، قوانین عادی را مکلف به تعیین وظایف قوای مسلح نموده است. (اصل یکصد و پنجاهم)

مواد ۱۰، ۱۱ و ۱۲ قانون ارتش، امکان تداخل و تشابه بین مأموریت‌های سپاه و ارتش را بسیار نمایان نموده^۱ و مقنن برای رفع این ابهام، ماده ۱۳ قانون ارتش را آورده است.^۲

این تفکیک در ماده ۱۳، در واقع همان اصول ۱۴۳ و ۱۵۰ قانون اساسی بوده که با نگارشی متفاوت و به شکلی دیگر توسط مقنن آورده شد و قانون‌گذار در مجلس شورای اسلامی که به موجب اصول قانون اساسی می‌بایست جزئیات کار را روشن می‌نمود؛ مجدداً به همان کلی‌گویی قبلی اکتفا کرده و تفصیل قضیه را به نهاد دیگری واگذار نموده است.

پس با توجه به روح و صراحت موارد گفته شده، مرز بین وظایف سپاه و ارتش در این است که باید دید آیا موضوع در چارچوب دفاع از انقلاب است؛ یا از تمامیت ارضی، استقلال و حاکمیت جمهوری اسلامی ایران؟

در تئوری و در ظاهر، تعیین این دو ساده به نظر می‌رسد؛ ولی در عمل بسیار مشکل است و گاهی این دو کاملاً بر هم منطبق می‌شوند. به عنوان مثال هر گونه تهاجم و تهدیدی علیه حاکمیت و تمامیت ارضی جمهوری اسلامی ایران، تهدید علیه انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن نیز محسوب می‌شود و بالعکس هر گونه تهدید علیه انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن، تهدید علیه حاکمیت جمهوری اسلامی نیز خواهد بود.

۱- رجوع شود به ضمیمه

۲- ماده ۱۳: مأموریت‌های مذکور در بندهای الف، مواد ۱۰، ۱۱ و ۱۲ قسمت اول بند (د) ماده ۱۱ و قسمت آخر بند (ج) ماده ۱۲ این قانون چنانچه در زمینه پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی نظام ج.ا.ا. باشد؛ مأموریت اصلی بر عهده ارتش ج.ا.ا. بوده و نیروهای سه‌گانه سپاه پاسداران با نیروهای سه‌گانه ارتش همکاری خواهند نمود. لکن چنانچه مأموریت اصلی بر عهده سپاه پاسداران بوده؛ نیروهای سه‌گانه ارتش با نیروهای سه‌گانه سپاه، همکاری خواهند نمود. مصادیق این ماده و نحوه و میزان همکاری ارتش و سپاه پاسداران در هر مورد را شورای عالی دفاع تعیین می‌نماید.

البته وظایفی که سپاه پاسداران (اعم از بسیج و سپاه) برعهده داشته و ذاتاً جنبه‌ی انتظامی دارند نیز باعث نوعی تداخل در مأموریت‌های سپاه با نیروی انتظامی شده است. از جمله‌ی این مأموریت‌های انتظامی، مبارزه با ضد انقلاب، مبارزه با مفسد اجتماعی، حفاظت از شخصیت‌ها، اماکن و تأسیسات حیاتی و حفاظت از پروازها می‌باشند.

صراحت ماده ۱۵ قانون آئین نامه دادرسی کیفری در تعریف ضابطین دادگستری و امکان استفاده از مأمورین نیروی مقاومت بسیج و سایر نیروهای مسلح به تشخیص شورا عالی امنیت ملی نشان دهنده‌ی نگاه قانونگذار به نیروهای مسلح می‌باشد.

در قانون اساسی به ویژگی‌های پاسداران اشاره‌ای نشده است؛ ولی در اصل ۱۴۳ برای افراد ارتش، دو شرط اساسی را ذکر نموده است: افرادی شایسته، که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشند.

نمایندگان خبرگان در بررسی پیش‌نویس قانون اساسی، دیدگاه‌های خاصی را در مورد پاسداران انقلاب اسلامی بیان نموده و ویژگی‌هایی را برای آن‌ها مد نظر داشته‌اند.^۱

تفاوت‌های مندرج در اصول ۱۴۳ و ۱۵۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی به صورت صریح و روشن نیامده است که بتوان از آن‌ها به عنوان ویژگی‌های کارکنان آن دو سازمان نام برد؛ ولی شاید بتوان با توجه به مشروح مذاکرات بررسی نهایی قانون اساسی یک سری تفاوت‌های کلی را ملاحظه نمود. در هر حال می‌توان گفت که شروط ذکر شده در اصل ۱۴۴ (افرادی شایسته را به خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشند) و شرایط مذکور در مشروح مذاکرات (اصل ۱۵۰) به نوعی مکمل یکدیگر برای یک ارتش یا سازمان نظامی ایده‌آل قانون‌گذار بوده است.

آیا با توجه به شروط اصل ۱۴۴ می‌توان اقلیت‌های دینی ایرانی‌الاصل را در ارتش ج.ا.ا. استخدام نمود؟ در سپاه نیز طبیعتاً امکان استخدام اقلیت‌های دینی ایرانی وجود ندارد. هر چند ظاهراً با توجه به اصل ۱۴۵ امکان استخدام مسلمانان غیر ایرانی در سپاه وجود دارد. البته از نکاتی که در هنگام بحث درباره‌ی اصل ۱۴۵ از سوی خبرگان قانون اساسی مطرح شده بود؛ این جمله حائز اهمیت است:

۱- مشروح مذاکرات بررسی نهایی قانون اساسی، چاپخانه مجلس، ج ۲، ص ۱۱۲۳

در ارتش قید نمی‌شود التزام به مبانی اسلام و تربیت یافتن در مکتب اسلام!

قدر متیقن، هدف قانون‌گذار از ذکر این ویژگی‌ها صرفاً برای کارکنان رسمی، پیمانی و خرید خدمت نیروهای مسلح بوده است و در خصوص سربازان وظیفه چنین محدودیتی وجود ندارد و تابعیت ایرانی شرط اعزام به خدمت سربازی خواهد بود. این دوره خدمت یک تکلیف برای هر فرد مذکر ایرانی است اعم از این که دارای سوء پیشینه باشد یا نباشد و مسلمان و غیرمسلمان بودن آن نیز شرط انجام این تکلیف نخواهد بود.

در هر حال باید گفت قانون اساسی (اصل ۱۵۰) در مورد ویژگی‌های پاسداران ساکت است؛ اما در مشروح مذاکرات، مباحث زیادی در این خصوص مطرح شد که به طور خلاصه شرایطی را برای پاسداران مورد تأکید قرار داده است.

با توجه به مطالب ذکر شده، این سؤالات به اذهان کارکنان نیروهای مسلح و سایر کارشناسان امور اداری و استخدامی متبادر می‌شود، که می‌توان آنها را با توجه به موضوع این پایان نامه بدین شرح تقسیم و با اولویت مطرح نمود:

۱. آیا سازمان‌های موجود که از آنها به عنوان نیروهای مسلح یاد می‌کنیم؛ دارای تفاوت‌هایی هستند؟ و اگر متفاوت‌اند؛ این تفاوت‌ها فقط شکلی‌اند یا ماهوی؟
۲. آیا مأموریت و رسالت آنها با یکدیگر تفاوت دارد؟
۳. آیا پس از فرمان امام مبنی بر تشکیل نیروهای سه‌گانه در سپاه و امر مقام معظم رهبری دال بر مدرج شدن پاسداران، این تفاوت‌ها کمتر نشده است؟
۴. آیا سلسله مراتب موجود در نیروهای مسلح، نوع درجات، ترفیعات، آموزش، حقوق و دستمزد، ساعات کار و زندگی پادگانی، آنها را از نظر استخدامی در شرایط مساوی قرار نمی‌دهد؟

آیا به دلیل وجود تفاوت‌هایی که در مشروح مذاکرات بررسی قانون اساسی و صراحت اصل ۱۴۴ آمده است؛ می‌توان در نوع و رابطه استخدامی، درجه، ترفیع، حقوق و دستمزد، مرخصی و ... بین کارکنان آنها تفاوت‌هایی در مقررات استخدامی‌شان قائل شد؟

۵. آیا با توجه به این که اوضاع و احوال اوایل انقلاب (شرایط بحرانی، جنگ) اتمام یافته است؛ نباید به سمت یکنواخت شدن سازمان‌های نظامی و انتظامی حرکت نمود تا از دوباره کاری‌ها و احیاناً موازی کاری پرهیز شود؟

آیا امروز ضرورت ایجاد یک قانون استخدامی واحد برای نیروهای مسلح ج.ا.ا. مانند قانون استخدامی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۳۶/۴/۳۰ شدیداً احساس نمی‌شود؟^۱

مبانی تحقیق

نیروهای مسلح به مثابه‌ی یک نهاد اجتماعی با خصلت عملکرد چندگانه‌اش یکی از موضوعات مهم مطالعاتی و تحقیقاتی علوم اجتماعی غربی را تشکیل می‌دهد. در حالی که در جامعه‌ی ایران و حتی در حوزه‌ی دانشگاهی (غیر نظامی)، نه تنها به بحث و بررسی ساختار و وظایف ارتش و نیروهای مسلح، تمایلی ابراز نمی‌شود؛ بلکه در باره‌ی نقش نظامیان در پویای تحولات سیاسی و اجتماعی جامعه، بررسی‌های مستقل زیادی به چشم نمی‌خورد.

فرض بر این است که پس از پایان جنگ جهانی دوم تاکنون نیروهای مسلح کشورهای در حال توسعه تحت تأثیر عوامل بین‌المللی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دچار تحولات عظیمی شده‌اند.^۲

این تحولات عبارتند از کوچک سازی، چابک سازی و دخالت کمتر نظامیان در امور سیاسی کشورها، ولی متأسفانه همواره در کشورهای در حال توسعه نیروهای مسلح علاقه زیادی به دخالت در امور سیاسی از خود نشان داده اند.

امروزه ساختار سازمان‌های جدید نظامی که تحت تأثیر پیشرفت‌های تکنولوژی نظامی و رقابت‌های تسلیحاتی به وجود آمده‌اند از موضوعاتی می‌باشد که جامعه‌شناسی نظامی به آن توجه بسیار دارد.

دیوان‌سالاری نظامی با تقسیمات مختلف خود به عنوان عامل و کارگزار بالقوه‌ی جنگ،

۱- به ضمیمه رجوع شود.

۲- ازغندی، علیرضا، ارتش و سیاست، نشر قومس، چاپ ۱۳۷۴، ص ۷

ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی درون جامعه را کم و بیش محدود یا تعدیل و اصلاح می‌کند. با این همه در صحنه اجتماعی نباید با دیوان‌سالاری به عنوان سازمان یا مؤسسه‌ای مستقل و خودکفا برخورد کرد.

نیروهای مسلح همانند سایر سازمان‌های اجتماعی حکومتی و قدرت‌مند جامعه، تحت تأثیر ارزش‌ها و معیارهای مادی و معنوی حاکم درون جامعه قرار دارند و هم‌زمان در پویایی، شکل‌گیری و توسعه‌ی جامعه بر حوزه‌های فکری و اقتصادی و تکنولوژی به طور فعال و گسترده نفوذ و تأثیر می‌گذارند. این تأثیرگذاری به ویژه در دوران جنگ نمایان می‌شود. ارزش‌های نظامی بر مأموریت‌های دیگر سازمان‌های حکومتی حاکم می‌شوند و جامعه، سیاست و اقتصاد در خدمت خواست‌ها و نیازهای سیستم نظامی قرار می‌گیرند.

در این مرحله (جنگ) است که نیروهای مسلح هر آن چه بخواهند (با توجه به شرایط و اوضاع و احوال) در مجالس قانون‌گذاری تصویب نموده و بر قدرت و اقتدار خود می‌افزایند. به طوری که بعد از جنگ، عدول از آن‌ها برای جامعه و سیاستمداران، بسیار سخت و پرهزینه خواهد بود.

در نیروهای مسلح ایران اساساً اصل بر قانون نظام استخدامی واحد بوده است.

از اولین قوانین مصوب مجلس شورای ملی در خصوص ارتش قانون راجع به تقاعد ارتش شاهنشاهی مصوب ۱۳۱۴/۱۱/۲۶ بوده است.

از جمله قوانین گذشته‌ی مجلس قانون‌گذاری، قانون ترفیعات ارتش مصوب ۱۳۱۸/۴/۲۴، قانون دادرسی کیفر ارتش مصوب ۱۳۱۸/۱۰/۴ می‌باشد.

اولین قانون استخدامی نیروهای مسلح مشتمل بر یکصد و بیست و پنج ماده و چهل و چهار تبصره در تاریخ ۱۳۳۶/۴/۳ به تصویب مجلس شورای ملی رسید.^۱

این قانون که برای سه نیروی زمینی، هوایی و دریایی ارتش آن دوران بود، صراحتاً در ماده یک خود، تمامی نیروهای مسلح شاهنشاهی آن زمان را مشمول قانون مذکور می‌نمود قانون فوق به نوبه و در وقت خود، قانون کامل با نواقص و معایب بسیار کم بود، که پایه و اساس تهیه و تدوین قوانین نیروهای مسلح پس از انقلاب به شمار می‌رود.

۱- به ضمیمه رجوع شود.

بدون تردید یکی از عوامل یاری رسان (رسالت محوری)، بهنگام بودن است و متقابلاً منسوخ شدگی مانعی جدی در این مسیر خواهد بود. نیروی انسانی، مدیریت و فرماندهی در قلمرو نظامی همانند تجهیزات یک کارخانه اگر به موقع مورد بازپروری، ترمیم، تقویت و تعویض قرار نگیرند، یقیناً خسارات سنگینی را برای سازمان بدنبال خواهند داشت.

بهنگام بودن وقتی حاصل می‌گردد که تحولات عملی، فنی و مهارتی افراد، در سطوح مختلف، همساز و هماهنگ با تغییرات محیطی باشد.

بنابراین به روز نبودن را باید فقدان دانش یا مهارت و فنون نوینی دانست که تحولات پرشتاب محیطی، برخورداری از آنها را الزامی می‌سازد.

از دهه ۱۹۶۰ منسوخ شدگی حرفه‌ای با توجه به عواملی نظیر بحران انرژی، رقابت نیروهای متخصص و ورود انسان به فضا و... مورد بحث همایش‌ها و کنفرانس‌های مختلف قرار گرفت. از دهه ۱۹۸۰ نیز با توجه به روند خصوصی سازی و احساس مسئولیت و پاسخگویی بیشتر در بخش خصوصی، موضوع نابهنگامی توجه اندیشمندان علوم رفتاری و نیز پژوهشگران مدیریت منابع انسانی را به خود جلب کرد.

استیرا و شیرو صاحب نظرانی هستند که معتقدند وقتی شخصی نسبت به دیگر اعضای هم حرفه‌ی خود از آشنایی کافی برخوردار نباشد و یا از دانش و فناوری که همکاران دیگرش به کار می‌گیرند بطور نامتناسب استفاده کند، چنین فردی به منسوخ شدگی گرائیده است.

می‌توان همین تعبیر را عیناً برای سازمان نابهنگام نیز به کار برد یعنی اگر زمانی فرا رسد که سازمانی نتواند خود را با تحولات و تغییرات شتابنده محیطی سازگار سازد و از فرصت‌ها و تهدیدهای جدیدی که لحظه به لحظه خلق می‌شوند، به نفع مقاصد خویش بهره‌بردار و کماکان بر همان توانایی‌های سنتی تأکید و تمرکز داشته باشد، معلوم می‌شود در مسیر منسوخ شدگی و تهی شدن از محتوا گام برمی‌دارد.

البته در هر سازمانی منسوخ شدگی به درجات مختلف وجود دارد و هیچ فرد و حرفه‌ای بطور کامل نمی‌تواند بهنگام باشد چنانچه سازمان‌ها نیز چنین هستند اما نباید و نمی‌توان آستانه تحمل نابهنگامی را برای سازمانها به یک اندازه تصور نمود زیرا جایگاه و نقش سازمان‌ها اهمیت یکسانی ندارند در نتیجه، اگر درجه‌ای از نابهنگامی برای سازمانی در بخش تولیدی یا خدماتی قابل تحمل باشد، قطعاً برای نیروهای مسلح یک کشور نباید تحمل کردنی باشد.

به هر حال بعضی معتقدند که منسوخ شدگی وقتی رخ می‌دهد که اختراعات و نوآوری‌ها

موجب خلأ معلومات بین نیازهای شغلی و توانایی حرفه‌ای و تخصصی می‌شود و بعضی نیز براین باورند که نابهنگام شدن معلومات باعث می‌شود که مهارت‌های یک فرد متخصص یا حرفه‌ای برای انجام دادن وظایف محوله کافی نباشد. تعاریف نابهنگامی در عمل به درک خود از شغلش و نیز انجام وظایف سازمانی‌اش مربوط می‌شود.

بنابراین، فرد و سازمانی که فاقد دانش یا مهارت لازم برای انجام وظایف محوله بطور مؤثر و مفید باشد، بهنگام نیستند.

از لحاظ فردی دو فرضیه مهمی که در زمینه نابهنگامی مورد بررسی و تحقیق دانشمندان قرار گرفته‌اند عبارتند از:

الف: بین نابهنگامی و افزایش سن، رابطه معنی‌دار وجود دارد، بدین معنی که هرچه قدر سن افزایش پیدا کند، به کهنگی و نابهنگامی نیز افزوده می‌شود.

ب: بین محیط کار و نابهنگامی نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد.^۱

« این دیدگاه سازمانی نیز فقدان تفکرات استراتژیک و مانوس شدن به روزمرگی و غفلت از فرصت‌ها و چالش‌های محیطی و قبل از همه، خود فراموشی سازمانی نسبت به جایگاه و نقش خود در نظام حکومتی و فراموشی جایگاه و نقش نظام حکومتی در محیط بین‌المللی و منطقه‌ای، از جمله عوامل نابهنگامی به شمار می‌روند.

در حوزه نظامی و عملیات جنگی، فناوری اطلاعات تقریباً همه چیز را متحول کرده و می‌کند، از آموزش نیروی انسانی گرفته تا آماد و پشتیبانی و حتی روابط عمومی، ساخت و تولید حساسه‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته نه تنها موجب ایجاد قابلیت، هدایت و هماهنگی یگان‌های پخش شده در میدان نبرد می‌شوند بلکه به خاطر گنجانده شدن ریزپردازها در درون سیستم‌های سلاح، قابلیت‌های نوینی همچون هوشمندی فراهم می‌شوند. هوشمندی بیشتر سلاح‌ها تا حدودی موجب خودمختاری آنها در عمل تصمیم‌گیری سریع می‌شود.^۲

یک راه حل سازگار برای تغییرات مداوم، شکوفایی و نوآوری مستمر است. برای اینکه

۱ - Opsolence and Professional Career Develoment a Division of American Management Association
N.Y. ۱۹۷۴

۲- پورسیف، عباس، پیامدهای نابهنگامی سازمان، فصلنامه مدیریت دفاعی دانشکده و پژوهشکده مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه امام حسین «ع»، سال چهارم، شماره