



## جایگاه نظارت قضایی دیوان عدالت اداری بر عملکرد هسته های گزینش کشور

اسماعیل خیر اندیش ارمکی

کارشناس ارشد رشته حقوق عمومی - دانشگاه آزاد اسلامی - تهران.

es.kh.ek110@gmail.com



### چکیده

1

شکل گیری یک نظام اداری پویا و کارآمد مستلزم وجود تشکیلاتی منسجم با قوانین، ضوابط و آیین نامه های الزام آور و حضور نیروهای انسانی دلسوز، مؤمن و متعهد می باشد. از این رو، لازم است در دستگاه های اجرایی، نیروهای تحصیل کرده و متخصص از میان انبوهی از داوطلبان گزینش و جذب شوند. بنابراین، هدف اصلی در این تحقیق بررسی رویکرد دیوان عدالت اداری در استفاده از قوانین حاکم بر نظارت قضایی بر هسته های گزینش می باشد که با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به بررسی آن پرداخته شده است. در نهایت، پس از بررسی آرای صادره از دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارتی و کنترلی گزینشی اعطاء شده به مقامات اداری، به این نتیجه رسیده ایم که در آرای صادره زیادی از دیوان وجود این نهاد حقوقی، در خلال قوانین مختلف حقوقی به رسمیت شناخته شده است و همواره از اعمال آن به عنوان یک تصمیم معقول و منطقی تمجید شده است. همچنین، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با تکیه بر اصول شکلی و ماهوی حقوق عمومی همچون حاکمیت قانون، تناسب، برابری، شفافیت، سرعت، بی طرفی، الزام به ارائه دلایل مبانی تصمیم، استماع، عطف به ماسبق نشدن تصمیمات اداری و ... به طور مستقیم و غیرمستقیم تا حدودی توانسته اند صلاحیت های گزینشی مقامات اداری را تحت کنترل در آورده و نظارت نمایند.

کلمات کلیدی: نظارت، دیوان عدالت اداری، استخدام، هسته های گزینش



## The position of judicial supervision of the Court of Administrative Justice on the performance of the country's selection centers

Responsible author: Ismail Khair Andish Armaki  
Master of Public Law - Islamic Azad University - Tehran.  
es.kh.ek110@gmail.com

### Abstract

2

The formation of a dynamic and efficient administrative system requires the existence of an organization consistent with binding laws, rules and regulations, and the presence of compassionate, faithful and committed human resources. Therefore, it is necessary to select and recruit educated and specialized personnel from among a large number of candidates in the executive apparatus. Therefore, the main purpose of this study is to investigate the approach of the Administrative Court of Justice in using the laws governing judicial oversight of selection centers, which has been studied using a descriptive-analytical method. Finally, after reviewing the rulings issued by the Court of Administrative Justice as a selective supervisory and control authority granted to the administrative authorities, we have come to the conclusion that in the large number of rulings issued by the Court of this legal entity, through various legal laws It has been recognized and its actions have always been praised as a sensible decision. Also, the General Assembly of the Court of Administrative Justice, relying on the formal and substantive principles of public law, such as the rule of law, proportionality, equality, transparency, speed, impartiality, the obligation to provide reasons for the decision, hearing, reversal of administrative decisions and ... have been able to directly and indirectly control and monitor the selective powers of administrative officials to some extent.

**Keywords:** Supervision, Court of Administrative Justice, Recruitment, Selection Cores



### مقدمه

همان گونه که مستحضرید، از بدو تشکیل انقلاب اسلامی ایران در جهت حفظ و حراست از دستاوردهای انقلاب، واحدهایی به عنوان هسته های گزینش در ادارات دولتی در مورخ ۱۳۶۱/۱۱/۱۵، تشکیل شده است. با توجه به فرمان حضرت امام خمینی (ره)، تمام هیأت های گزینش سراسر کشور چه در قوای مسلح و چه در وزارتخانه ها و یا ادارات از آموزش و پرورش تا دانشگاه ها همگی منحل شده و به جای آن، ستاد انحلال هیأت های را به جای هیأت های منحل از افراد صالح، متعهد، عاقل و صاحب اخلاق کریمه و فاضل و متوجه به مسائل روز، تعیین نمود تا در گزینش افراد صالح بدون ملاحظه روابط و به دور از تنگ نظری، تندخویی و سهل انگاری به گزینش افراد بپردازند تا در این بررسی، افراد صالح جذب و از جذب افرادی که وابستگی به گروه ها و رژیم سابق داشته اند و یا جزء مفسدین بودند، جلوگیری نمایند. بر این اساس، با عنایت به فرمان شش ماده ای حضرت امام (ره)، گزینش کشور با سبک جدیدی شروع به کار نموده که در سال ۱۳۳۵، قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش تسری به سایر وزارتخانه ها، سازمان ها، مؤسسات و شرکت های دولتی پیدا کرد و از آن سال به بعد، صلاحیت ها، اختیارات و تشکیلات گزینش کشور دارای یک قاعده قانونی گردیده و مراحل اعتراض فرد و رسیدگی به پرونده متقاضی دقیقاً مشخص شده تا تمامی این فرایند به تاسی از قانون، صورت پذیرد. از این رو، با توجه به قانون دیوان عدالت اداری و از آنجایی که آراء صادره از هسته های گزینش قابل شکایت در مراجع دادرسی دیوان بوده اند، آراء صادره از سوی دیوان عدالت اداری دارای اهمیت بسزایی می باشد.

### طرح مسئله

صیانت از حقوق اساسی و استخدامی افراد و برابری حق اشتغال آحاد افراد جامعه اقتضا می نماید اشخاصی که پس از طی مسابقات استخدامی مجوز جذب در دستگاهی را کسب کرده و به هسته های گزینش معرفی می گردند، در وهله اول با حقوق قانونی خود آشنا بوده و الزامات و بایسته های دستیابی به حقوق خود را بدانند؛ ولی پیشیناز این امر ایجاب می نماید که ساختار حقوقی حاکم و تدابیر اندیشیده شده در قانون اساسی و قوانین ارگانیک و دیگر قوانین و آیین نامه های اجرایی نیز چنین امکانی را قانونی ساخته، در اولویت اول ضمن آینده نگری با قانون نویسی شایسته و با رعایت معیارها و موازین حقوق بشری و حقوق بنیادین و اساسی ملت مانع تضییع حقوق اشخاص گردند و پس از آن نیز در صورت تضییع حقوق اشخاص طرق و امکان استیفای کامل و به هنگام حقوق تضییع شده قانون فراهم شده باشد.

در صورتی که حقوق استخدامی فردی در فرآیند گزینش تضییع گردد، مراجع رسیدگی به شکایت چنین فردی، مراجع اختصاصی غیر قضایی و دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع اختصاصی حقوق اداری باشد. هسته های گزینش به عنوان مرجع تجدید نظر اول و هیأت های مرکزی گزینش به عنوان مرجع تجدید نظر دوم و هیأت عالی گزینش مراجع اختصاصی غیر قضایی می باشند که می توان قبل و یا همزمان با درخواست دادخواهی قضایی تقاضای رسیدگی به تغییر و یا اصلاح آرای گزینش را در هیأت عالی گزینش مطرح کرد (ویژه، ۱۳۹۲).

با توجه به توسعه و پیشرفت حقوق عمومی، خصوصاً مسائل و پیچیدگی های روزافزون حقوق اداری نمی توان بر این باور بود که به طور کلی قوانین و مقررات موجود جوابگوی تمامی موضوعات حقوق اداری باشد؛ لذا برای رسیدن به جامعه مطلوب اداری نیازمند یک سری اصولی هستیم که بتوانیم در جهت حرکت در مسیر تحول حقوق اداری پیش برویم و در واقع بتوانیم اهداف جامعه اداری را طوری ترسیم کنیم که هم در جهت کمال اداره باشد و هم مأمور اداری بتواند رسالت خود را به نحو احسن در راستای تعالی حقوق اداری انجام دهد و هم مردم بتوانند در سایه اعتماد به این جامعه مطلوب اداری به حق و حقوق خود



برسند و در نهایت، این که کنترل قضایی اعمال اداری نیز امکان پذیر باشد. نظارت بر عمل اداری، دغدغه همیشگی حقوقدانان، به ویژه اندیشمندان حقوق عمومی بوده و یکی از کلیدهای «نظارت» آنها از نوع این نظارت، مرجع اعمال و حدود آن سخن گفته اند. به عبارت دیگر، واژه های حقوق عمومی و شرط لازم برای تحقق، اصول دیگر حقوق عمومی نظیر تفکیک قوا، صیانت از قانون اساسی و قانون مداری است. در کشور ما نیز از ابتدای شکل گیری نظام اداری، لزوم چنین نظارتی بر اعمال هنجارساز اداری مطرح بوده است (طباطبائی مؤتمنی، ۱۳۸۸).

آنچه که امروزه در کشور ما به عنوان یک سازو کار جهت نظارت بر اعمال اداری مقرر شده، نظارتی قضایی است که وفق اصول ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی صورت می گیرد. حوزه صلاحیت گسترده دیوان عدالت اداری به موجب ماده ۱۰ قانون مصوب ۱۳۹۰ که تمامی مراجع گوناگون اداری و شبه قضایی را در بر می گیرد، دلالت بر عزم قانونگذار برای نظارت بر قانون مداری مقررات و تصمیمات اجرایی است. بدیهی است که نظارت بر این دسته از مراجع بسیار حائز اهمیت بوده و در حفظ حقوق افراد و تضمین حقوق شهروندان نیز گامی مؤثر محسوب می شود. نحوه این نظارت و مکانیسم های آن، عملکردهای دیوان در این خصوص و جایگاه دیوان در این نوع نظارت، بررسی و مشخص شده است (هداوند و همکاران، ۱۳۸۸).

بنابراین، این هدف باید در جزء جزء فرآیند دادرسی رعایت شود. با توجه به مطالب مطرح شده، باید گفت که این تحقیق به دنبال پاسخ دهی به این سؤال می باشد که ارزیابی اصول و معیارهای نظارت قضایی دیوان عدالت اداری بر عملکرد هسته های گزینش کشور به چه صورت است؟ همچنین با بررسی رویه قضایی دیوان یعنی آرای صادره از شعب و هیأت های عمومی، این اصول و معیارها مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

4

## مفاهیم و اصطلاحات

### الف - گزینش

منظور از گزینش، پسندیدن و انتخاب کردن است. در نگاه کلی، در هر گزینشی دو طرف وجود دارد: انتخاب کننده و انتخاب شونده. دو طرف «گزینش» می توانند حالت های مختلفی نسبت به یکدیگر داشته باشند. انتخاب شونده گاهی در مقابل انتخاب کننده حالت منفعل دارد؛ لیکن در اکثر موارد روابط افراد در جامعه به گونه ای دو طرفه و دو جانبه می باشد. انسان ها با یکدیگر داد و ستد می کنند، مسئولیت می پذیرند، تشکیل خانواده می دهند، سرمایه خود را مشترکاً به کار می اندازند، اموال خود را به یکدیگر اجاره می دهند، قرض می گیرند و حواله می دهند؛ مجموع این روابط «اعمال حقوقی» نامیده می شود.

رعایت نظم و ضرورت بقای جامعه ایجاب می کند که این روابط بر اساس یک رشته قواعد عاقلانه و عادلانه که عینی و لازم الاجرا نیز باشند، شکل گیرد. این قواعد را «حقوق» می نامیم.

قواعد حقوقی در روند تطبیق با نیازها و موقعیت های هر جامعه به صورت «قانون» در می آیند و در جامعه حاکم می شوند. در این روابط به صورت مداوم انتخاب و گزینش صورت می گیرد و چه بسا در هر مرحله جای «انتخاب کننده» و «انتخاب شونده» عوض شود. هر فرد در عین اینکه در انجام یک عمل اجتماعی یا حقوقی شخصی را انتخاب می کند، خود نیز توسط طرف مقابل انتخاب می شود و مبنای این «انتخاب ها» و «گزینش ها» تراضی یا رضایت دو طرفه است؛ یعنی هر دو طرف برای اینکه انتخاب کنند یا انتخاب شوند، باید رضایت داشته باشند و طبیعی است در حالتی که رضایت دو طرفه ای وجود نداشته باشد، انتخابی هم صورت نمی گیرد.

قلمرو دیگر مناسبات اجتماعی، روابط فرد با دولت است. اگر در گذشته اکثر مناسبات انسان ها بر مبنای روابط خصوصی انجام می شد، در جهان امروز بیشتر فعالیت های افراد با مداخلات دولت ها شکل می گیرد. امروزه، فردی که به دنیا می آید، باید از یک



دستگاه دولتی شناسنامه بگیرد تا در جامعه شناسایی شود. به هنگام تحصیل، هر مرحله‌ای را که به پایان می‌رساند، باید از سازمانی دولتی مدرک بگیرد تا بتواند مرحله بعدی را شروع کند. اگر معامله‌ای می‌کند، باید آن را در مراکزی که دولت تعیین کرده است، ثبت کند تا بتواند از حقوق آن برخوردار شود و حتی وقتی فوت می‌کند، باید واقعه فوت وی ثبت و گواهی فوت اخذ شود. این دخالت‌ها به دولت یک امتیاز و موقعیت ویژه‌ای می‌دهد که در اصطلاح حقوقی به آن «اقتدار» می‌گوییم. اقتدار، باعث پیشبرد امور عمومی و اجرای برنامه‌های اجتماعی می‌شود و جامعه انسانی در سیر تحولات مداوم خویش و برای بقای خود چاره‌ای جز قبول و به رسمیت شناختن آن ندارد.

اقتدار دولتی و به عبارت حقوقی‌تر آن «حاکمیت دولت» به صورت قواعد و فرامینی متبلور می‌شود که این قواعد و فرامین در وهله نخست، محدودیت‌آفرین هستند و به جهت حرکت سالم اجتماع به سوی کمال، آزادی مطلق فردی را که در تئوری برای انسان در زیست فردی متصور است، به علت روابط اجتماعی و زیست جمعی محدود می‌کند؛ ولی ماهیت، تجربه، قدرت و اقتدار ثابت کرده است که محدودیت‌آفرینی دولت به همین اندازه که دارای توجیهی منطقی و عقلایی است، محدود نمی‌شود و فراگیری قدرت و اقتدار، وی را به سوی انحصارطلبی و تمرکز قدرت و نتیجتاً دیده برداشتن از معیارهای موجه منطقی و عقلایی در محدودسازی حقوق و آزادی‌های شهروندان و به عبارت کامل‌تر اشخاص حقیقی و حقوقی داخل در حوزه صلاحیت و کنترل خود سوق می‌دهد.

بنابراین، اقتدار می‌تواند برای انسان‌ها محدودیت ایجاد کند، حقوق آنها را تضییع نماید، آزادی افراد را سلب کند و رابطه طبیعی انسان‌ها را که بسیاری از فلاسفه در طول تاریخ به دنبال آن بوده‌اند، مختل نماید.

#### ب- هیأت عالی گزینش

بر اساس ماده ۴ قانون گزینش، رئیس جمهور برای انجام وظایف مقرر در ماده ۱ قانون گزینش، هیأت عالی گزینش را تشکیل می‌دهد و این اختیار به ایشان داده شده است که با توجه به مشغله و به دلیل ذیق وقت، اداره امور گزینش کشور را به عهده دیگری بگذارد.

#### اعضای هیأت عالی گزینش عبارتند از:

- نماینده قوه قضائیه به انتخاب رئیس قوه
- دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور (معاونت توسعه و منابع انسانی رئیس جمهور)
- دو نماینده از کمیسیون‌های امور اداری و استخدامی و آموزش و پرورش به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر - وزیر یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی، حسب مورد
- ماده ۶، قانون گزینش تسری قانون معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به کارکنان سایر وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مصوب ۱۳۳۵/۱۲/۱۱ الزام به ذکر است، دبیرخانه هیأت عالی گزینش که زیر نظر دبیر هیأت و در نهاد ریاست جمهوری واقع است، دارای ردیف بودجه مستقل می‌باشد و دبیر هیأت عالی گزینش، به پیشنهاد اعضای هیأت عالی و حکم رئیس جمهور، منصوب می‌شود که هم‌تراز استان داران و سفرا می‌باشد.

#### ج- هیأت‌های مرکزی

هیأت مرکزی گزینش، توسط هیأت عالی گزینش تشکیل می‌گردد و به عنوان بالاترین مرجع گزینش وزارتخانه یا سازمان و مؤسسات مشمول قانون گزینش تشکیل می‌شود که اعضای آن با حکم دبیر هیأت عالی گزینش منصوب می‌گردد و جلسات



هیأت با حضور اکثریت اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات آنها با حداقل دو رأی معتبر خواهد بود و از میان اعضای هیأت مرکزی یک نفر با رأی اکثریت برای مدت ۴ سال به عنوان دبیر، به هیأت عالی گزینش پیشنهاد می‌گردد که هیأت مذکور، پس از بررسی و تأیید صلاحیت آن برای مدت ۴ سال، دبیر هیأت مرکزی گزینش را انتخاب می‌نماید که انتخاب مجدد وی نیز منعی ندارد.

#### اعضای هیأت‌های مرکزی گزینش:

- نماینده وزیر یا بالاترین مقام دستگاه: نماینده وزیر و یا بالاترین مقام دستگاه از این بابت می‌باشد که بالاترین مقام دستگاه اجرایی از کم و کیف تصمیمات متخذه مطلع بوده و به‌عنوان پلی میان دستگاه اجرایی و گزینش سازمان مربوطه عمل نماید.
- نماینده سازمان امور اداری و استخدامی کشور (نماینده معاونت توسعه و منابع انسانی رئیس جمهور): از آنجایی که تمامی فرایندهای استخدامی سازمان‌های دولتی می‌بایست با اخذ مجوز از معاونت توسعه و منابع انسانی ریاست جمهوری صورت پذیرد، از این‌رو، نماینده‌ای از سازمان مذکور در بالاترین مرجع تصمیم‌گیری گزینشی وزارتخانه یا مؤسسات و سازمان‌های مشمول گزینش، معرفی می‌شود تا در روند تأیید صلاحیت نیروهای جذب شده به نیابت از دستگاه مأمور شده نظارت داشته و اتخاذ تصمیم نماید.
- نماینده هیأت عالی گزینش جهت نظارت بر عملکرد هسته‌های گزینش و اجرای دقیق مصوبات، بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های صادره از هیأت عالی گزینش: نماینده‌ای از هیأت مذکور به هیأت مرکزی گزینش معرفی می‌گردد.

6

#### د- هسته‌های گزینش

- انجام مراحل اجرایی گزینش متقاضیان و داوطلبان موضوع قانون گزینش در مرحله نخست بر عهده هسته گزینش بوده که به عنوان مرجع ابتدایی صدور آراء گزینش، محسوب می‌گردد و تعداد اعضای آن از ۳ تا ۵ نفر بوده که این اعضاء با صلاح‌دید و معرفی هیأت مرکزی و پس از تأیید صلاحیت آنان از سوی هیأت عالی با امضای دبیر هیأت مرکزی گزینش منصوب می‌شوند.
- ماده ۱، قانون گزینش تسری معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به کارکنان سایر وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۱۱
- اعضا و پرسنل هسته‌های گزینش:
- مدیر هسته: مدیر هسته که از بین اعضاء و با حکم دبیر هیأت مرکزی منصوب می‌گردد و مستقیماً مسئولیت امور اجرایی هسته را بر عهده دارد و به‌منظور امور اجرایی گزینش، نهاد و دستگاه موظف است کلیه امکانات مورد نیاز، منابع مالی و سایر خدمات پشتیبانی را برای هسته فراهم نماید.
  - پرسنل مشاغل اصلی (تخصصی): شامل محقق، کارشناس تحقیق، مصاحبه‌گر، کارشناس مصاحبه، پاسخگو، کارشناس ارزیابی و ... می‌باشد.
  - پرسنل مشاغل پشتیبانی: شامل امور اداری، مالی، دبیرخانه، کارپردازی، پاسخ‌گویی اداری و ... می‌باشد.
  - ماده ۱۸، آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور، مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۱۱، کمیسیون مشترک آموزش و پرورش و امور اداری و استخدامی مجلس شورای اسلامی.
  - ماده ۱، دستورالعمل طراحی و تنظیم تشکیلات سازمانی به شماره ۲/۱۱۳۱۵ ب، مورخ ۱۳۳۱/۱۴/۲۱، هیأت عالی گزینش.



لازم به ذکر است، طراحی و تنظیم تشکیلات هسته‌های گزینش بر اساس دستورالعمل هیأت عالی گزینش تهیه و ابلاغ گردیده است که در آن با توجه به محدوده جغرافیایی و تعداد پرونده گزینشی هر هسته گزینش، پرسنل مورد نیاز آن مطابق با چارت تشکیلاتی آن هسته، ابلاغ شده است.

### ر - مراجع گزینش

گزینش در مفهوم حقوقی عبارت است از احراز صلاحیت داوطلبان اشتغال به خدمت در وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات علمی، دانشگاه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی یا احراز صلاحیت داوطلبان اشتغال به تحصیل در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به دستگاه‌ها از نظر اخلاقی، اعتقادی و سیاسی (پروانه، ۱۳۸۹: ۲۰).

قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۴: به موجب قانون گزینش معلمان و کارکنان پس از پیروزی انقلاب اسلامی، نظارت قضایی بر اعمال دولت، در قلمرو اعمال اقتدار و حقوق عمومی، بر عهده دیوان عدالت اداری نهاده شد ... هدف از تشکیل این دیوان، صیانت از حقوق مردم در مقابل اعمال دولت و تصمیمات و آراء قطعی دادگاه‌های اداری، هیأت‌های بازرسی و مانند آن، از حیث نقض قوانین و مقررات است.

قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش مصوب ۱۳۷۵ به کارکنان سایر وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات شرکت‌های دولتی تسری یافت که به عنوان قانون عام گزینش استخدامی کشور محسوب می‌شود. مستخدمان قانون گزینش عبارتند از: داوطلبان ورود به خدمت اعم از رسمی، غیررسمی شامل پیمانی، قراردادی، روزمزد و مانند آن و مشمولان قانون کار در کلیه دستگاه‌های دولتی، اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور، مأموریت یا انتقال به دستگاه‌های دیگر در مشاغل حساس.

داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیربورسیه یا غیرمتعهد خدمت و مراکز آموزش عالی غیروابسته به دستگاه‌های شمول قانون گزینش، قضات و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی اعم از کادر نظامی و غیرنظامی ارتش و همچنین سپاه و نیروهای انتظامی، خارج از شمول قانون گزینش مصوب ۱۳۷۴ و مشمول قانون خاص گزینش خود می‌باشند.

ارکان گزینش عبارتند از: رئیس جمهور، هیأت عالی گزینش، هیأت‌های مرکزی و هسته‌های گزینش.

بررسی و تعیین صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضیان مشمول قانون گزینش از ورود تا مرحله قطعی اشتغال به تحصیل یا استخدام، بر عهده هسته‌های گزینش است. آراء هسته‌ها ظرف دو ماه از تاریخ ابلاغ، قابل اعتراض در مرجع تجدید نظر دوم هیأت مرکزی گزینش می‌باشد. رأی هیأت مرکزی گزینش نیز دارای مهلت دو ماهه برای اعتراض در دیوان است. هیأت عالی گزینش به عنوان بالاترین مرجع رسیدگی به شکایات نسبت به بررسی نحوه عملکرد هسته و هیأت در مورد پرونده‌ی افراد اقدام می‌کند؛ اما، به عنوان مرجع تجدید نظر از آراء نمی‌باشد و به اصلاح یا ابطال یا صدور رأی می‌پردازد. رئیس جمهور با رعایت مفاد قانون گزینش می‌تواند اداره‌ی امور گزینش را مستقیماً عهده‌دار شود یا به عهده‌ی دیگری بگذارد.

### ارکان گزینش کشور

در کشور ما نظام جذب و نظام گزینش دارای دو فرآیند جدا از هم می‌باشند. در نظام جذب، فرآیند از درخواست‌نامه شغلی آغاز می‌گردد و سپس از برگزاری آزمون معلومات عمومی و مصاحبه نتیجه به هسته‌های گزینش اعلام می‌گردد و در نظام گزینش شروع فرآیند از تکمیل فرم پرسشنامه فردی آغاز می‌گردد و پس از آن از مراجع ذی‌ربط استعلام به عمل می‌آید و



نسبت به انجام تحقیق و مصاحبه اقدام گشته و سپس در خصوص رد یا قبول داوطلب تصمیم گیری می گردد. بر اساس قانون مصوب مجلس شورای اسلامی، مأموریت اصلی نظام گزینش کشور، بررسی صلاحیت متقاضیان اشتغال در دستگاه های شمول قانون گزینش می باشد و دارای چهار رکن اساسی شامل رئیس جمهور، هیأت عالی گزینش، هیأت های مرکزی و هسته های گزینش می باشد.

**رئیس جمهور:** بر اساس ماده ۴ قانون گزینش، رئیس جمهور برای انجام وظایف مقرر در این قانون و با توجه به موارد و ضوابط مندرج در فرمان حضرت امام (ره) هیأت عالی گزینش را تشکیل می دهد. ضمناً بر اساس ماده ۶ قانون مزبور رئیس جمهور با رعایت مفاد این قانون می تواند اداره امور گزینش کشور را مستقیماً عهده دار شود و یا به عهده دیگری بگذارد.

**هیأت عالی گزینش:** با مطالعه مواد مختلف قانون گزینش و آیین نامه اجرایی آن، هیأت عالی گزینش به عنوان سطح فوقانی هرم مدیریت گزینش کشور مشخص می شود و موظف به تعیین سیاست ها و خط مشی ها در تعیین ضوابط، ایجاد، تفکیک، ادغام و انحلال هیأت های مرکزی و انحلال هسته ها، تدوین و تصویب آیین نامه ها، بخش نامه ها و فرم ها، بررسی صلاحیت و صدور احکام مجریان گزینش، برگزاری دوره های آموزشی جهت گزینش گران، رسیدگی به شکایات گزینش شوندگان، بازرسی از عملکردهای هیأت های مرکزی و هسته های گزینش، تشکیل بانک اطلاعات جامع گزینش، تعامل با مراکز وجود سابقه افراد با کشور، پاسخگویی به استعلامات گزینش ها و دستگاه های مجاز، تعامل با دیوان عدالت اداری و ... می باشد.

8

#### وظایف هیأت مرکزی گزینش:

بر اساس ماده ۸ قانون گزینش، وظایف هیأت مرکزی گزینش به شرح زیر است:

- ۱) ایجاد، تفکیک، ادغام و انحلال هسته های گزینش مورد نیاز طبق دستورالعمل های هیأت عالی. گزینش.
- ۲) بررسی، انتخاب، معرفی اعضای هسته های گزینش، مسئول و معاونین دبیرخانه به هیأت عالی گزینش
- ۳) رسیدگی به شکایات در مرحله تجدید نظر دوم: اجرای مصوبات، دستورالعمل ها، بخشنامه ها و سایر امور محوله که از سوی هیأت عالی گزینش ابلاغ می گردد.
- ۴) ایجاد هماهنگی، آموزش، بازرسی، نظارت و ارزشیابی عملکرد کلیه هسته های گزینش و تهیه بخشنامه های مربوطه.
- ۵) ارتباط و هماهنگی لازم با دستگاه ها و مراجع ذی صلاح و ذی ربط.
- ۶) پیشنهاد و نمودار تشکیلاتی و بودجه هیأت مرکزی و هسته های گزینش تابعه به وزارتخانه (مولایی، ۱۳۸۹).

#### هسته های گزینش

هسته های گزینش به عنوان سطح عملیاتی نظام گزینش کشور زیر نظر هیأت های مرکزی ایفای نقش می کنند. وظایف هسته ها عبارتند از اجرای دستورالعمل ها، بخشنامه و سایر موارد محوله از هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش، بررسی و تعیین صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضیان مشمول قانون گزینش قبل از ورود تا مرحله قطعیت اشتغال (تحصیل یا استخدام)، تأیید صلاحیت کارکنان هسته، رسیدگی به شکایات در مرحله اول تجدیدنظر و ... می باشد. در حال حاضر، حدود ۳۳۶ هسته گزینش در کشور وجود دارد. تعداد هسته های گزینش تابعه هر هیأت مرکزی از یک الی ۵۰ هسته متغیر می باشد که با توجه به وضعیت هر وزارتخانه یا سازمان به صورت های مختلفی گسترش یافته اند. از جمله می توان





به ساختارهای استانی آموزش و پرورش به جهاد کشاورزی و ... و ساختار منطقه‌ای سازمان تأمین اجتماعی و ... و ساختار متمرکز بانک‌ها، سازمان بهزیستی و ... اشاره داشت.

### وظایف هسته گزینش

بر اساس ماده ۱۰ قانون گزینش وظایف هسته‌ای گزینش به شرح زیر است:  
اجرای دستورالعمل‌ها، بخشنامه و سایر موارد محوله از هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش، بررسی و تعیین صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضیان مشمول این قانون قبل از ورود تا مرحله قطعیت (اشتغال به تحصیل یا استخدام). تأیید صلاحیت کارکنان هسته، رسیدگی به شکایات در مرحله اول تجدیدنظر.

### اهم وظایف هسته‌های گزینش

هسته‌های گزینش در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی سراسر کشور و ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مرکب از ۳ تا ۵ عضو بوده و توسط هیأت مرکزی گزینش تشکیل و اعضای آن به پیشنهاد هیأت مرکزی و پس از تأیید صلاحیت آنان از سوی هیأت عالی، با امضای دبیر هیأت مرکزی گزینش منصوب می‌شوند.  
هسته‌های گزینش دارای یک مدیر خواهند بود که با حکم دبیر هیأت مرکزی منصوب می‌شوند. هسته‌های گزینش، انجام مراحل اجرایی گزینش متقاضیان استخدام در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی سراسر کشور و هسته گزینش ستاد مرکزی در وزارت متبوع، انجام مراحل گزینش متقاضیان استخدام را عهده‌دار می‌باشند.

### اهم وظایف هیأت مرکزی گزینش

اهم وظایف هیأت مرکزی گزینش طبق قانون گزینش کشور و آیین‌نامه اجرایی این قانون به شرح زیر می‌باشد:

- ۱) ایجاد، تفکیک، ادغام و انحلال هسته‌های گزینش طبق دستورالعمل‌های هیأت عالی گزینش
- ۲) انتخاب اعضاء هسته‌های گزینش، مسئول و معاونین دبیرخانه و معرفی به هیأت عالی گزینش
- ۳) رسیدگی به شکایات در مرحله دوم تجدیدنظر
- ۴) اجرای مصوبات، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و سایر امور محوله که از سوی هیأت عالی گزینش ابلاغ می‌گردد.
- ۵) ایجاد هماهنگی، آموزش، بازرسی، نظارت و ارزشیابی عملکرد کلیه هسته‌های گزینش و تهیه بخشنامه‌های مربوطه
- ۶) ارتباط و هماهنگی لازم با دستگاه‌ها و مراجع ذی‌ربط
- ۷) پیشنهاد نمودار تشکیلاتی و بودجه هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش تابعه به وزارت متبوع
- ۸) رسیدگی به تخلفات گزینشی (عدم رعایت قانون گزینش) کارکنان هسته‌های گزینش
- ۹) ارزشیابی سالانه مسئول و معاونین دبیرخانه هیأت و اعضای هسته‌های گزینش (مولایی، ۱۳۸۹).

### قانون گزینش

داوطلبان ورود به خدمت اعم از رسمی و غیررسمی یا غیرثابت (پیمانی، قراردادی، روزمزد، خرید خدمت، حق‌التدریس و عناوین مشابه) متعهدین خدمت، متقاضیان استخدام مشمول قانون کار در کلیه دستگاه‌های اجرایی، داوطلبان بورسیه‌های بلندمدت داخل و خارج کشور، مأمورین ثابت خارج از کشور، مأمورین و منتقلین به دستگاه‌های مشمول قانون گزینش در مشاغل حساس، داوطلبان پذیرفته شده در مراکز آموزش عالی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، پذیرفته‌شدگان در



مراکز و دانش‌سراهای تربیت معلم، تعهد دبیری و کارکنان شرکت‌های خدماتی طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی جهت به-کارگیری در مشاغل اداری، کارشناسی، آموزشی و حساس تماماً مشمولین قانون گزینش می‌باشند. کلیه وزارتخانه‌ها (به جز اطلاعات)، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شهرداری‌های کشور، بانک‌های کشور، نهادهای انقلاب اسلامی، مؤسسات و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و شرکت‌هایی که تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین می‌شود و ... مشمول قانون گزینش می‌باشند. ضمناً، داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیربورسیه یا غیرمتعهد خدمت و مراکز آموزش عالی غیروابسته به دستگاه‌های مشمول قانون گزینش و همچنین قضات و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پرسنل نیروهای مسلح اعم از کادر نظامی و غیرنظامی ارتش، سپاه و نیروی انتظامی از شمول قانون گزینش مستثنی بوده و تابع ضوابط مربوط به خود می‌باشند.

### اصول حاکم بر استخدام در ادارات دولتی

با تغییرات عمیقی که در سطح جهانی بر نظام مدیریت امور عمومی و منابع انسانی صورت گرفته، اصولی بر یک نظام استخدامی قابل قبول حاکم است که در رأس همه اصول، اصل حاکمیت قانون است و به عبارت دیگر یکی از اصول بنیادی حقوق عمومی است (سبحانی ۱۳۹۱: ۱۵۰). بدیهی است که تمام اصولی را که حاکم بر استخدام است، در این مختصر نمی‌توان مورد بررسی قرار داد و مختصر به تبیین و بررسی بعضی از اصول مهم می‌پردازیم (نوبین ۱۳۹۰: ۵۰):

۱) **اصل برابری فرصت‌های شغلی:** یکی از جنبه‌های مهم برابری در مقابل قانون، اصل برابری فرصت‌های شغلی است. این نوع برابری در حوزه‌های دیگر به نام برابری فرصت نیز مورد بررسی قرار گرفته است. اصل برابری فرصت‌های شغل بدین معنا است که شهروندان در استخدام در نهادهای عمومی یا خصوصی دارای فرصت‌های برابر باشند و این اصل باید در قوانین و نیز در اعمال آنها هم لحاظ شود (بند ۲ ماده ۲۱). اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌دارد که هر کس حق دارد با تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نائل گردد. بنابراین، باید امکان بهره‌مندی از شرایط استخدام عمومی برای کلیه شهروندان فراهم باشد و عوامل نژادی، قومی، مذهبی، سیاسی و عقیدتی و ... نباید مانع استخدام شود (سبحانی، ۱۳۹۱: ۱۶۶).

همان‌طور که بیان شد، همه افراد جامعه باید فرصت برابری را برای دستیابی به مشاغل عمومی داشته باشند و قرار دادن موانعی که ذکر شد، خلاف این است (طباطبائی موتمنی ۱۳۸۵: ۱۹۵). در ادامه، دیدگاه نظام حقوقی ایران را در این مورد بررسی خواهیم کرد:

**الف) قانون اساسی:** بدون تردید در حوزه حقوق عمومی، قوانین اساسی کشورها، نخستین اسناد حقوقی هستند که این مفهوم باید در آن تجلی یابد. در مقدمه این قانون در موارد متعدد به نفی، انحصار، استبداد و استثمار، اشاره شده است و به‌طور طبیعی طرد انحصار به برابری تمامی شهروندان در بهره‌گیری از امکانات اجتماعی می‌انجامد که از جمله آن عدم تبعیض و رعایت اصل برابری فرصت‌های شغلی است. در متن قانون اساسی ایران، این اصل به نوعی در بند ۹ ماده سوم و اصول ۱۹ و ۲۰ ذکر شده است. مطابق اصل سوم: «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد و در بند ۹ همین اصل، به صراحت به رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمامی زمینه‌های مادی و معنوی» اشاره دارد. با توجه به این اصل، یکی از مصادیق بارز این بند برابری در دستیابی به مشاغل عمومی است و نکته‌ی دیگری که در این بند به آن اشاره شده است، تبعیضات ناروا است.



**(ب) قوانین و مقررات عادی:** در قانون مدیریت خدمات کشوری به این اصل مهم اشاره شده است. به موجب ماده ۴۱ این قانون «ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرایی می‌باشند، براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود». می‌توان گفت، این ماده در کنار توجه به اصل برابری فرصت‌های شغلی به صراحت به شایستگی در ورود به خدمات دولتی هم تأکید دارد (هدوند، ۱۳۹۱: ۲۳۳).

برابری فرصت‌های شغلی که به نوعی در قانون اساسی به آن اشاره شده، به اشکال گوناگون محقق می‌شود؛ نخست آنکه قانونگذار باید قوانین را بدون ایجاد هرگونه تبعیض بین شهروندان در اجرای آن تدوین نماید. دوم، منع هرگونه تبعیض در اعمال قوانین است. اما، متأسفانه ممنوعیت و محدودیت‌های شغلی برای زنان، طبق قوانین و مقررات وجود دارد که به نظر می‌رسد با اصول قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، در زمینه اصل برابری و تساوی و اصل عدم تبعیض که به آن اشاره شد، سازگاری ندارد. ممنوعیتی که وجود دارد، ممنوعیت زنان از اشتغال به قضاوت از جمله مواردی است که به موجب ماده واحد قانون شرایط انتخاب قضات مصوب سال ۱۳۶۱، «قضات از میان مردان واجد شرایط انتخاب می‌شوند.» البته باید متذکر شد که طبق اصلاحیه ۲۹ فروردین ماه سال ۱۳۷۴ بر تبصره ۵ ماده واحد مزبور مصوب مجلس شورای اسلامی، زنان واجد شرایط می‌توانند با پایه قضایی همانند مردان در پست‌های مشاور دیوان عدالت اداری، دادگاه مدنی خاص، قاضی تحقیق، مستشاری اداره حقوقی و نظایر آنها انجام وظیفه نمایند. پس، در حال حاضر محدودیت شغل قضایی زنان مربوط به تصدی دادگاه و صدور حکم به معنای خاص است (رضایی زاده؛ ۱۳۸۵: ۲۵).

**(۲) اصل حقوق مساوی برای کار مساوی:** برای رفع تبعیض و برطرف کردن ناهماهنگی‌های حقوق و دستمزد در بخش دولتی باید اصل حقوق مساوی برای کار مساوی را اعمال نمود. بند ۲ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌دارد: «همه حق دارند که بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت نمایند.» ماده ۷ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز به مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار، با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز به عنوان حق هرکس، تأکید می‌کند.

عدم رعایت این اصل موجب وجود حقوق و مزایا با تفاوت فاحش میان کارکنان دولت می‌شود. در ایران، کوشش دولت‌ها در این زمینه چندان موفقیت‌آمیز نبوده است؛ به عنوان مثال، قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق در سال ۱۳۷۰ که به منظور ایجاد هماهنگی میان پرداخت‌ها به کارکنان دولت وضع شد، ولی در عمل هنوز ناهماهنگی‌های قابل توجهی در حقوق کارکنان دولت دیده می‌شود (امامی، ۱۳۸۸: ۱۹۵).

**(۳) اصل لیاقت و شایستگی:** یک نظام اداری کارآمد و شایسته زمانی محقق می‌شود که توانایی جذب و به‌کارگیری نخبگان را داشته باشد. این سیستم باید بتواند بر اساس معیارهایی مانند تخصص، کارایی، خلاقیت، اخلاق حسنه، افراد لایق را جذب نماید و افراد بر اساس لیاقت و شایستگی‌هایی ارتقاء یابند که در طول خدمت از خود نشان می‌دهند. به علاوه، نظام اداری باید به گونه‌ای سازماندهی شود که افراد شایسته و باتجربه خود را حفظ نماید و این‌گونه افراد میل به خروج از خدمت دستگاه اداری نداشته و جذب سایر دستگاه‌ها نشوند. دادن شغل و سمت به افراد براساس وابستگی‌های قومی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف اصل شایسته‌سالاری است و در عمل موجب حاکمیت افراد ناشایست در دستگاه‌های دولتی می‌گردد (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۱: ۱۹۶).

**(الف) قانون اساسی:** لیاقت و شایستگی از نظر لغوی به معنای داشتن لیاقت، سزاواری، استحقاق، قابلیت، مهارت و صلاحیت است. نظام شایستگی اداری، نظامی است که در آن بهترین افراد در بهترین ترکیب و با مناسب‌ترین شرایط و



بالاترین بازده کار انجام وظیفه می کنند و متناسب با تلاش و کوشش خود حقوق و مزایا دریافت می کنند. در این نظام، فرد شایسته در منصب و شغل مرتبط با خود که توانمندی انجام آن را دارد، قرار می گیرد. این نظام با ایجاد مکانیزمی قانونمند تمامی عملیات مربوط به انتخاب، انتصاب، ترفیع، آموزش، ارزشیابی، مسائل رفاهی پرداخت حقوق و استمرار خدمت افراد را بر اساس اصل و معیارهای مبتنی بر لیاقت و شایستگی اعمال می کند.

**ب) قوانین و مقررات عادی:** در قوانین و مقررات مصوب، قبل از قانون مدیریت خدمات کشوری به اصل مذکور توجه شده است. در فصل دوم قانون استخدام کشوری در ورود به خدمت و انتخاب و شرایط استخدام و آیین نامه های مرتبط به آن مثل آیین نامه استخدام پیمانی، آیین نامه امتحانات و مسابقات و بخشنامه شماره ۱۱/۷۴۵۴ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۲۷ در مورد برگزاری امتحان و مسابقه استخدامی اشاره کرد. اما، در قانون مدیریت کشوری نیز ضمن تأکید بر این اصل به عنوان یکی از اصول ورود به خدمت، ساز و کارهای لازم برای دستیابی به این اصل و هدف مهم پیش بینی شده است. شرایط عمومی و تشریفات ورود به خدمت در فصل ششم پیش بینی دوره های آزمایشی در استخدام رسمی (م ۴۶) و بازخرید کارمندان رسمی به دلیل کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد آنها (م ۴۸) و شرایط کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمندان پیمانی برای تمدید قرارداد آنها (م ۴۹) و به ویژه تحول نظام پرداخت کارمندان بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل، از جمله این سازوکارها به شمار می رود. لیکن، احتمال اعمال سلیقه و نقش مؤثر مدیران در احراز این ساز و کارها، انتقاداتی را در محیط اجرایی به همراه داشته است (همان منبع)

**۴) اصل وجود امنیت شغلی:** امنیت شغلی را در شرایطی می توان تصور کرد که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغل نباشد و برای دستیابی به شغل مناسب، ایمنی لازم را احساس کند. از این رو به تدریج در جوامع مختلف، ضوابط و مقررات حمایتی برای کارمندان و کارگران در نظر گرفته شده است و با گذشت زمان، بعد حمایتی آن فزونی یافته است. از این رو، «شغل و کار» افراد باید از تعرض دیگران مصون باشد و نباید به بهانه سلیقه شخصی، قومی، جنسیتی، مذهبی و سیاسی این حق را از افراد سلب کرد. البته، این امر به منزله نادیده گرفتن تخلفات مستخدمین نیست و در این موارد باید بر طبق قانون رفتار کرد (عدم ثبات شغل خلاف اصل است و ثبات استخدامی در بخش دولتی مزیتی برای جلب متخصصان نیز هست) (امامی، ۱۳۹۱: ۱۵۶). در واقع امنیت شغلی یکی از عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است.

**الف) قانون اساسی:** در قوانین و مقررات مختلف، مواردی آمده است که از آن می توان در جهت حفظ و گسترش امنیت شغلی کارگران استفاده نمود. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است. در مقدمه این قانون، به «تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» تصریح شده است. همچنین، در اصل سوم، وظایف دولت را بیان داشته است. از جمله بند نهم اصل سوم، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی» و بند دوازدهم «پیریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیم بیمه» در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار، وظایفی را برای دولت مقرر نموده است.

**ب) قوانین و مقررات عادی:** تردیدی نیست که پیش شرط امنیت شغلی، اشتغال است. اما صرف اشتغال متضمن امنیت شغلی نیست؛ بلکه لوازم و مقدماتی در اشتغال ضرورت تضمین امنیت شغلی را ایجاد می کند. از جمله لوازم امنیت اشتغال می توان به قرارداد کتبی یا شفاهی که در ماده ۷ قانون کار به آن اشاره شده است، بیان نمود. اگر چه قرارداد شفاهی به موجب این ماده از قراردادهای معتبر است، بدیهی است که قرارداد شفاهی در هنگام اختلاف بین



کارگر و کارفرما و انکار کارفرما، تضمین کننده رابطه کارگری و کارفرمایی نیست و اثبات وجود این رابطه با کارگر می باشد. لذا اگر کارگران قرارداد خود را با کارفرما به صورت کتبی منعقد کنند، از امنیت شغلی بالاتری برخوردار می گردند. البته، ذکر نکته لازم است که در تبصره ۳ الحاقی به این ماده قراردادهای کار با بیش از سی روز، باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص باشد که این خود در افزایش امنیت شغلی مؤثر است.

یکی دیگر از لوازم امنیت شغلی، قرارداد کار دائم است؛ لذا فلسفه حقوق کار، حمایت از کارگران است. حقوق کار، بر دو پایه حمایتی و امری استوار است؛ یعنی از حقوق کارگر حمایت می کند و مهم ترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین، ثبات و امنیت شغلی برای کارگران است و اصل در حقوق کار، استخدام دائم کارگر است؛ نه استخدام موقت.

اما، مهم ترین عامل عدم امنیت شغلی، اخراج است که به دو صورت موجه و غیرموجه می باشد. اخراج برای دفاع از حقوق کارفرمایان در برابر کارگران خاطی و گاهی هم بنا به شرایط اقتصادی، موجه است. اگرچه اخراج موجه نیز منجر به عدم امنیت شغلی کارگران می گردد، اما قابل دفاع و توجیه می باشد. در اخراج غیرموجه همان گونه که از نام آن پیداست، توجیه قانونی و منطقی برای اخراج کارگر از سوی کارفرما جود ندارد. لذا مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما، اخراج را غیرقانونی دانسته و حکم به بازگشت به کار کارگر را صادر می نماید (انصاری، ۱۳۷۸: ۱۲۲).

یکی دیگر از موارد عدم امنیت شغلی، تعلیق است. تعلیق به وضعیتی گفته می شود که اجرای تعهد یکی از طرفین ممکن نبوده و انجام کار به طور موقت، به حالت تعلیق در می آید. با توجه به ماده ۱۴ قانون کار که از قرارداد تعلیق کار سخن گفته است، منظور از تعلیق، تعلیق در تعهدات طرفین است؛ نه تعلیق قرارداد کار (انصاری، ۱۳۷۸: ۱۲۱). تعلیق ممکن است از سوی کارفرما به دلیل قوه قاهره (فورس ماژور) باشد. در این حالت، تعهد کارگر نیز به حالت تعلیق در می آید و کارفرما وظیفه ای برای پرداخت حقوق و مزایای کارگران بیکار شده ندارد. لکن، کارگران از دیگر حمایت های تأمین شده مانند بیمه بیکاری برخوردار می گردند (زارعی، ۱۳۹۰: ۲۴).

۵) اصل تأمین رفاه کارکنان دولت: لازمه یک نظام اداری کارآمد، وجود کارکنانی است که نیازهای متعارف آنها تأمین شده باشد. عدم تأمین نیازها، خود زمینه ی عدم کارایی و یا فساد اداری را فراهم می نماید (بند ۳، ماده ۲۳). طبق اعلامیه جهانی حقوق بشر، هر کس حق دارد که خواستار شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار و دریافت مزد منصفانه و رضایت بخشی باشد که زندگی او و خانواده اش را موافق شأن انسانی تأمین کند و آن را در صورت لزوم با هر نوع وسایل دیگر حمایت اجتماعی تکمیل نماید (ماده ۷). میثاق حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی علاوه بر وجود منصفانه و مزایای کافی برای هر کس و خانواده اش به وجود استراحت، فراغت و محدودیت معقول ساعت کار و مرخصی با استفاده از حقوق تأکید می نماید، به علاوه، یکی از معیارهای جهانی برای تأمین رفاه مستخدمین وجود یک نظام تأمین اجتماعی مطلوب است که در مقررات داخلی نیز مورد تأکید قرار گرفته است که در ادامه به بررسی آن می پردازیم. مختصر اینکه، می توان گفت تأمین رفاه کارکنان دولت یکی از اصول مهم حاکم بر استخدام است که باید مورد توجه قرار بگیرد.

سؤالی که در اینجا مطرح می شود، این است که موضع قوانین و مقررات ایران در مورد اصل مذکور چیست؟ که به ترتیب به بررسی آن در قانون اساسی و قوانین و مقررات عادی می پردازیم:

**الف) قانون اساسی:** همانطور که بیان شد، لازمه ی یک نظام کارآمد، وجود کارکنانی است که نیازهای متعارف آنها تأمین شده باشد. در این زمینه، دولت موظف است برای نیل به اهداف مذکور همه ی امکانات خود را برای آن به کار برد. در قانون اساسی، به طور صریح یا ضمنی به اصل فوق الذکر اشاره شده است. در بند ۱۲ اصل ۳ قانون اساسی آمده است: «پی ریزی اقتصادی صحیح و عادلانه طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تعمیم بیمه مواردی است که به عنوان نیازهای اساسی مثل مسکن (که



علاوه بر اصل فوق الذکر در اصل ۳۱ مهم به آن اشاره شده است)، تغذیه و بهداشت هر کدام به نوعی در جهت رفاه و رفع فقر مؤثر خواهند بود. اما بعضی از امکانات مادی و معنوی هستند که رفاه بیشتر کارکنان دولت اعم از زن و مرد را فراهم می کنند و بعضاً قانون اساسی به بعضی از آنها اشاره کرده است. یکی از این امکانات، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، نیاز به خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و... است» (عباس زادگان، ۱۳۸۳).

**ب) قوانین و مقررات عادی:** با تأکید قانون اساسی بر تأمین رفاه کارکنان دولت، قانونگذار، قوانین و مقرراتی را در این زمینه وضع کرده است. به عنوان مثال، در بحث حقوق و مزایای مادی بر مزد ثابت اشاره کرده (که در قانون مدیریت خدمات کشوری و قوانین مصوب قبل از آن نیز به آن اشاره شده است) که هم کارمندان رسمی و هم کارمندان پیمانی را شامل می شود و یا می توان به کمک هزینه هایی که برای کارمندان عائله مند و اولاد دار تعیین شده است، اشاره کرد.

**۶) اصل حق دفاع از حقوق شغلی:** صرف داشتن شغل و حقوق مربوط به مزایای آن برای برخورداری و تضمین یک حق کافی نیست؛ بلکه افراد باید حقوق و ابزار لازم برای دفاع از حقوق خود نیز داشته باشند. در مورد حق اشتغال از جمله حقوق لازمه ای آن، حق داشتن تشکیلات شغلی در قالب سندیکا با اتحادیه و حق اعتصاب است. بند ۳ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می دارد: «هرکس حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه نیز شرکت کند». در ماده ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کشورهای طرف این میثاق متعهد شده اند که حق هرکس را برای تشکیل اتحادیه به منظور پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود تضمین کنند و اعمال این حق را تابع هیچ محدودیتی نمایند؛ مگر به موجب قانونی که در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی، نظم عمومی و حفظ حقوق و آزادی های افراد دیگر ضرورت داشته باشد. علاوه بر آن، حق اعتصاب را مشروط بر این که با رعایت مقررات کشور مربوط باشد، تضمین نمایند.

**۷) اصل استمرار و توسعه آموزش کارکنان:** نظام اداری برای این که کارایی خود را افزایش دهد، باید پیوسته کارکنان خود را در معرض آموزش های مربوط به شغل و وظایف خود و یافته های جدید قرار دهد و یکی از ملاک های لازم جهت ارتقاء شغلی مستخدمین خود را طی دوره های آموزشی قرار دهد. در این صورت است که عملکرد یک دستگاه اداری می تواند روزآمد و مؤثر باشد (حسینی پوراردکانی، ۱۳۸۹).

### نحوه نظارت و پیگیری شکایات مردمی در مراجع ذی صلاح

از آنجایی که هسته های گزینش و هیأت مرکزی گزینش به عنوان مراجع شبه قضایی اقدام به صدور رأی در خصوص تأیید صلاحیت افراد می نمایند، به همین خصوص با عنایت به قانون گزینش، به داوطلبینی که از سوی هسته های گزینش رد صلاحیت شده اند، قانونگذار این اختیار را داده است تا در مرحله اول نسبت به رأی صادره در هسته گزینش، درخواست تجدیدنظر خود را ارائه نموده و در صورت تأیید رأی قبلی، مراتب اعتراض خود را در مرحله دوم به هیأت مرکزی گزینش اعلام نمایند و در صورت تنفیذ رأی صادره از سوی هیأت مرکزی گزینش، نامبرده می تواند به دیوان عدالت اداری رجوع نموده و دادخواست خود را جهت رسیدگی و اعتراض به رأی صادره ارائه نماید. البته، از آنجایی که هیأت عالی گزینش، مرجع عالی گزینش کشور می باشد، داوطلب می تواند در هر مرحله از رسیدگی به هیأت عالی گزینش مراجعه نموده و شکایت خود را از آراء صادره و موضوعات مرتبط با پرونده، اعلام نماید. به همین خاطر، در قسمت اول به مراحل اعتراض به رأی و نحوه رسیدگی به اعتراضات پرداخته و در قسمت دوم، دستگاه های ناظر بر عملکرد گزینش و نحوه نظارت آنان بیان می گردد (جلالی و همکاران، ۱۳۹۲).



### نحوه نظارت بر عملکرد هسته های گزینش

#### الف - نظارت هیأت مرکزی گزینش بر عملکرد هسته های گزینش:

با توجه به بند ۵، ماده ۸ قانون گزینش، بازرسی، نظارت و ارزشیابی و عملکرد کلیه هسته های گزینش را برعهده هیأت مرکزی گزینش گذاشته است؛ از این رو، داوطلبین در صورت ایجاد مشکل از سوی هسته های گزینش، می توانند به هیأت مرکزی گزینش، مراجعه نموده و شکایات خود را از عملکرد و آراء صادره از سوی هسته های گزینش، به آن مرجع اعلام نمایند و هیأت مذکور نیز موظف است، مطابق قوانین و مقررات و دستورالعمل رسیدگی به شکایات مورخ ۱۳۳۸/۱۸/۱۳، به شماره ۲/۱۴۴۲ ب، دبیر هیأت عالی گزینش به شکایات مضمولین قانون گزینش رسیدگی نماید و همچنین با عنایت به ابلاغ دستورالعمل نحوه نظارت و ارزشیابی عملکرد هسته های گزینش مورخ ۱۳۸۸/۱۵/۱۴، به شماره ۵۶۱۱/۲ ب، دبیر هیأت عالی گزینش، هر ساله عملکرد هسته های گزینش را رصد نموده و گزارش آن را به هیأت عالی گزینش ارسال نماید.

#### ب- نظارت هیأت عالی گزینش بر عملکرد هسته و هیأت مرکزی گزینش:

از آنجایی که مطابق بند ۵ ماده ۵، قانون گزینش کشور، مرجع عالی تفسیر و توضیح آیین نامه ها، شرح وظایف، نظارت و بازرسی، هماهنگی، رسیدگی به شکایات، احراز صلاحیت، ارزشیابی عملکرد، عزل و نصب کادر گزینش، به هیأت عالی گزینش سپرده شده است، به همین جهت داوطلبین مضمول قانون گزینش می توانند شکایات خود از کارگزاران گزینش و آراء صادره از سوی هسته و هیأت مرکزی گزینش به هیأت عالی گزینش اعلام نمایند؛ به همین منظور، هیأت عالی گزینش به عنوان عالی ترین مرجع گزینشی کشور، می تواند مطابق قانون، به آراء وارده از سوی هسته و هیأت های مرکزی وارد شود و در صورت مشاهده تخلف و تضییع حق، دستورات الزام را صادر نماید. به همین خاطر، مضمولین قانون گزینش می توانند جهت بررسی پرونده گزینشی و احقاق حق خود، به هیأت عالی گزینش مراجعه نمایند. نکته قابل تأمل این است که، از آنجایی که در بررسی گزینشی نیاز به پرونده داوطلب می باشد، هم زمان نمی توان در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی گزینش شکایت نموده و حتماً می بایست پس از اعلام نظر یکی از مراجع مذکور، به مرجع دیگر شکایت نمود.

#### ج- نظارت دیوان عدالت اداری بر آراء صادره از هسته های گزینش:

دیوان عدالت اداری، به عنوان مرجعی که نظارت بر بخش نامه، آیین نامه، مصوبات و عملکرد و آراء مراجع شبه قضایی می نماید، بر اساس قانون می تواند ورود کند و به نوعی نظارت بر مصوبات و آراء مراجع شبه قضایی نماید.

#### د- نظارت دیوان عدالت اداری بر مراجع گزینش:

دیوان عدالت اداری یگانه مرجع عمومی اداری و در عین حال عالی ترین مرجع قضایی اداری ایران است. مراجع اداری دیگری نیز در دیوان تشکیل شده اند که به امور داخل در صلاحیت خود رسیدگی و اصدار رأی می نمایند، اما آنها را باید مراجع اختصاصی یا استثنایی اداری محسوب نمود. آراء صادره از مراجع اختصاصی اداری قابل شکایت شکلی و قانونی در دیوان است و بنابراین دیوان عدالت اداری عالی ترین مرجع قضایی اداری ایران به شمار می رود (طباطبائی مؤتمنی ۱۳۸۹: ۱۶۷). به موجب بند ۲ ماده ۳ قانون دیوان رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاه های اداری هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداری و مانند آن، منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات با دیوان عدالت اداری است. مراجع اداری که آراء آن قابل شکایت در دیوان است، محدود به موارد مذکور در بند ۲ ماده ۱۳ نبوده و اعلام مراجع مذکور در این بند جنبه ی تمثیلی دارد. از این رو، بررسی آراء قطعی صادره از تمامی مراجع اداری، از نظر شکلی و قانونی در دیوان صورت می گیرد؛ مگر این که خلاف آن پیش بینی شده باشد (زارعی، ۱۳۸۷). در اعتقاد به حصری نبودن مراجع اختصاصی مندرج در بند ۲ ماده ۱۳، باید پذیرفت که آراء و تصمیمات کلیه مراجع اختصاصی در موردی که قطعی



بوده و در دادگاه های دادگستری قابل اعتراض و تجدیدنظر خواهی نیستند، لاجرم مشمول نظارت شکلی دیوان هستند (محمودی ۱۳۷۹: ۷۵).

مراجع شبه قضایی یا دادگاه های اختصاصی اداری، مراجعی با صلاحیت ترافیعی اختصاصی هستند که به موجب قوانین خاص، خارج از سازمان رسمی قضایی و محاکم دادگستری و عمومی به عنوان واحدهای کم یا بیش مستقل، ولی مرتبط به ادارات عمومی تشکیل شده اند و صلاحیت آنها منحصر به رسیدگی و تصمیم گیری در مورد اختلافات شکایات و دعاوی اختصاصی اداری از قبیل دعاوی استخدامی، انضباطی، مالی، اراضی و ساختمانی می باشد که معمولاً به هنگام اجرای قوانین خاص مرتبط با ارائه خدمات عمومی و فعالیت های میان سازمان های دولتی و مؤسسات عمومی و افراد به وجود می آید و مطرح می گردد (هداوند و آقایی طوق ۱۳۸۹: ۷۵).

در کنار مراجع شبه قضایی اداری که صلاحیت ترافیعی دارند، مراجعی با صلاحیت غیرترافیعی برای رایزنی و نظارت وجود دارند (کاوه، ۱۳۸۵: ۱۹). درخصوص شبه قضایی بودن مراجع گزینش می توان گفت از آن جا که این مراجع کار قضایی نمی کنند و عضو قاضی نیز در آن وجود ندارد و کار آنها تنها جنبه نظارتی دارد، لذا با ویژگی های شبه قضایی مانند ترافیعی و مستقل بودن انطباق ندارند و رأی خود را در قالب «نظریه» و «تصمیم» ارائه می نمایند، لذا شبه قضایی نمی باشند. در مقابل، می توان چنین استدلال کرد که با توجه به ماده ۱۴ قانون گزینش که آراء هسته ها و هیأت ها ظرف دو ماه پس از ابلاغ، قابل رسیدگی در دیوان است، می توان گفت اعتراض به آراء مراجع گزینش نشان از اختلاف دارد؛ یعنی اختلاف در صلاحیت اشخاص ایجاد شده است؛ ضمن این که مهلت مقرر در ماده ۱۴ قانون گزینش هم دلیل بر شبه قضایی بودن مراجع گزینش است و مهلت دو ماه که مشمول مرور زمان است، همانند مهلت مقرر در هیأت های تخلفاتی است. همچنین رسیدگی شکلی دیوان و نقض و ابرام آن و ارجاع به هیأت های هم عرض دلیل دیگری بر شبه قضایی بودن این مراجع است (علی آبادی، ۱۳۸۳).

#### عملکرد دیوان عدالت اداری جهت احقاق حقوق شهروندان

کلید فهم کار ویژه و کار کرد دیوان، قانون است. برخی اعتقاد دارند که فلسفه ی تشکیل دیوان حمایت از حقوق و آزادی های شهروندان است. در مقابل عده ای به ویژگی اداره محور دیوان تأکید دارند (صدرزاده افشار، ۱۳۹۳). در مقابل این دو دیدگاه، می توان به نوعی استدلال کرد که دیوان مکلف به مینا قراردادن قانون است. اطاعت و تبعیت از قانون معرف نقش و کارکرد دیوان است. با توجه به سکوت قانون در موارد عدیده ای در خصوص نظارت دیوان بر آراء مراجع گزینش، به ویژه در باب تعیین تکلیف پرونده پس از نقض رأی در دیوان قضات با عنایت به فلسفه ی وجودی دیوان در صیانت حقوق عمومی و دفاع از حقوق و آزادی های شهروندان، با استدلال بر پایه ی مقتضیات اجتماعی و منطقی مبادرت به صدور رأی می نمایند (همان: ۱۲۶).

حق شکایت و اعتراض اشخاص ذی نفع نسبت به آراء قطعی صادره از مراجع گزینش در دیوان و صلاحیت و اختیار دیوان در رسیدگی به آراء مراجع گزینش، یک حق شهروندی محسوب می شود. استقلال و بی طرفی، ارزان بودن دادخواهی، حق داشتن وکیل، صدور دستور موقت، رسیدگی دیوان با ملاحظه ی پرونده ی گزینشی حسب ماده ی ۳۲ قانون دیوان، دعوت از دو شاکی و حق مراجعه ی حضوری ذی نفع و ارائه ی توضیحات حضوری در جلسات دیوان، تسریع رسیدگی دیوان به لحاظ رعایت حال ذی نفع یا معترض و رضایت مندی عمومی و تحلیل های حقوقی اندیشمندان و صاحب نظران مبین تحقق موازین حقوق بشری است (ابوالحمد، ۱۳۸۳).

از آنجا که قانون گزینش و قانون دیوان در خصوص موارد نقض آراء صادره از مراجع گزینش ساکت است و فقط ماده ی ۱۵ قانون گزینش، صدور رأی در مراجع گزینش را بر مبنای اقرار یا بسته به شرط عدم تعارض یا شیاع مفید اطمینان یا قرائن و امارات اطمینان قرار داده، برخی قضات با استناد به قوانین دیگر مانند قانون تخلفات اداری یا قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب در امور مدنی و نیز در امور کیفری، رأی صادر می نمایند (آخوندی، ۱۳۸۹).





### چالش های فراروی تحقق احقاق حقوق شهروندان و ارائه راه حل

اهم چالش های فراروی احقاق حقوق شهروندی در رویه های دیوان به شرح زیر است:

- ۱) سکوت قانون موجب برداشت های متفاوت قضات شده و این امر تعارض و تناقض در آراء را در پی دارد که نتیجه ای آن تبعیض بین شهروندان است؛
- ۲) دور و تسلسل ناشی از سکوت قانون موجب گردیده گاهی دیوان حکم به رد شکایت صادر کند. همچنین مراجع گزینش با اغماض از برخی شرایط، با اشتغال شاکی برای مدت محدودی موافقت می کنند و بالأخره گاه شاکی از ادامه ی روند رسیدگی بین مراجع گزینش و دیوان خسته شده و از احقاق حق خود منصرف می شود؛
- ۳) عدم اجرای آراء دیوان در حالی که وفق تبصره ماده ۱۴ قانون دیوان مکلفاند افزون بر اجرای حکم، مفاد رأی را در تصمیمات و اقدامات بعدی نیز رعایت نمایند؛
- ۴) حذف مرحله ی تجدیدنظرخواهی و قطعی دانستن آراء صادره از دیوان به رغم تجویز موارد تجدیدنظر فوق العاده، تعرض به حق شهروندان در توسل به صلاح مندرج در قانون اساسی به شمار می رود؛ تا جایی که گفته شده است: تحدید حق تجدیدنظر خواهی افزون بر مغایرت با موازین حقوق بشری، با منطق و روح اصل ۳۴ قانون اساسی نیز ناسازگار است (گرچی، ۱۳۸۸: ۳۲۲).

17

### پیشنهاد های کاربردی

- ۱) گزینش، نقش مهمی در تحقق شایسته سالاری و تضمین سلامت سیستم مدیریت کشور دارد. توسعه ی پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران در گرو گزینش و ارتقاء بهره وری نیروی انسانی است. لذا در ضرورت گزینش تردید نیست و کارگزاران نظام اداری باید حداقل صلاحیت های لازم را دارا باشند؛
- ۲) امور گزینشی زمان بر و دارای سیر تشریفات خاص است، از این رو، لازم است که امور گزینشی در یک مقیاس زمانی تعریف شده انجام پذیرد؛
- ۳) نقش دیوان در حراست و پاسداری از اصول حقوق عمومی که بسترساز تحقق حقوق شهروندی است، برجسته و شاخص می باشد؛
- ۴) اجرای آراء دیوان توسط مراجع گزینش با حق دادخواهی ارتباطی وثیق دارد؛
- ۵) تدوین و تصویب قوانین بر اساس اصول قانونگذاری و با توجه به قواعد و مبانی حقوق عمومی، سنگ بنای نظام عدالت اداری و نخستین گام در راستای تحقق عدالت اداری به شمار می رود. از این رو، باید با رفع خلأ های قانونی و تدوین قوانین مناسب، زمینه ی دادرسی منصفانه در نظام حقوقی و قضایی جمهوری اسلامی ایران را فراهم آورد.

### نتیجه گیری

امروزه فرایند گزینش از اهمیت بسیار بالایی در علم مدیریت و توسعه نیروی انسانی برخوردار شده است. بسیاری از کارشناسان و متخصصان این رشته یکی از مهم ترین دلایل رشد و یا رکود عملکرد سازمانی را ناشی از فرایند گزینش دانسته و نقش نیروی انسانی را در تحقق اهداف سازمانی حیاتی دانسته و از این رو بر نظام فرایند جذب و استخدام تأکید خاصی دارند. مفهوم گزینش در تاریخ بشری از قدمتی طولانی شاید به زمان خلقت آدمی باز گردد. انسان در مقاطع مختلف زندگی خود همواره



دست به گزینش های متفاوت می زند؛ از انتخاب کلمات برای سخنان خود گرفته تا گزینش غذا، لباس و همسر و یا حتی انتخاب کارگر و یا کارفرما. البته، معیار در گزینش های فوق نقشی اساسی دارد.

گزینش به مفهوم انتخاب کارگران دولتی یا مستخدمین دولت به زمان تأسیس دولت - شهرها در یونان پیش از میلاد و بعدها با ایجاد و گسترش نظام دولت - ملتی در دنیا در اواخر قرن ۱۸ بعد از میلاد باز می گردد. بسیاری از پادشاهان، رؤسای ایالت ها و سران دولت ها تلاش داشته اند تا معتمدترین و وفادارترین افراد در زمان خود (در زمان نظام دولت - پادشاهی) و آرمان ملت و دولت (در زمان دولت ملتی) را به کار گمارند. پیامبران الهی، ائمه و رهبران مذهبی نیز همواره بر این موضوع تأکید داشته و شخص پیامبر اسلام (ص) و حضرت علی (ع) به عنوان کسانی که در صدر حکومت اسلامی بوده اند، فزاینده را در چگونگی گزینش کارگزاران دولتی ابراز داشته اند. اما، گزینش به مفهوم علمی آن (استفاده از علوم دیگر جهت انتخاب افراد برای یک شغل دولتی یا خصوصی) به جنگ جهانی اول باز می گردد.

با گسترش علمی چون روانشناسی و ریاضی از یک سو و همچنین تلاش در جهت تحقق کامل تر اهداف سازمانی در نتیجه رقابت میان سازمانی و همچنین افزایش فساد اداری نظیر سرقت در محل کار، خشونت، کارگریزی، غبیت از کار و ... از سوی دیگر، فرایند گزینش به عنوان یک ضرورت در روند استخدام افراد جدید و همچنین ارتقای آنان در سلسله مراتب اداری و سازمانی تبدیل گشته است. امروزه، تقریباً در تمام دنیا اعم از سازمان های دولتی و غیردولتی، به گزینش به عنوان یک ضرورت نگریسته می شود که ابزارهای آن نیز در تمامی نقاط جهان یکسان می باشند. اهمیت گزینش تا آنجا پیش رفته است که بنگاه های خصوصی و حرفه ای زیادی در زمینه گزینش افراد در کشورهای غربی با کارکردهای کشوری، منطقه ای و جهانی، تأسیس شده اند که سازمان ها و شرکت های خصوصی و غیردولتی را در امر استخدام افراد یاری می دهند.

پس از انقلاب اسلامی در ایران، به منظور جذب نیروهای متعهد و متخصص در وزارتخانه ها و سازمان های دولتی، نهادی در کشور شکل گرفت که متولی این امر گردید. اگرچه، چنین مکانیزمی در سایر کشورهای جهان وجود داشت و بسیاری از متخصصان داخلی و خارجی بر ضرورت چنین فرایندی به منظور سلامت نظام اداری و افزایش کارایی آن تأکید داشتند، اما این موضوع از سوی برخی جریان های داخلی و خارجی از جمله سازمان های حقوق بشری نظیر سازمان عفو بین الملل و سازمان بین المللی کار مورد انتقاد جدی قرار داشته است؛ طوری که در چند سال اخیر گروهی از جریان های داخلی در صدد حذف این مکانیزم برآمدند و هم زمان سازمان های بین المللی چون سازمان عفو بین الملل حذف آن را خواستار شدند. این امر، موجب گشت تا هیأت عالی گزینش با هدف پاسخ گویی به انتقادات داخلی و خارجی اقدام به مطالعات تطبیقی پیرامون این فرایند نماید که به حمدالله به دستاوردهای مهمی نیز در این زمینه نائل گشته است.

همان طور که می دانیم نظارت یکی از کلیدواژه های حقوق عمومی و شرط لازم برای تحقق تمامی اصول حقوق عمومی نظیر اصل تفکیک قوا، اصل صیانت از قانون اساسی و قانون مداری است. به همین سبب، نظارت قضایی یکی از مهم ترین ابزارهای تضمین حاکمیت قانون و تحدید قدرت حکومت و حفظ حقوق و آزادی های شهروندان در چارچوب سازوکار مهار و تعادل است که به وسیله دادگاه ها اعمال می شود؛ به همین علت، برای این مهم، در هر کشوری سازوکارهای خاص و متنوعی در هنجارهای حقوقی برای حمایت از حقوق شهروندان پیش بینی شده است و در نظم داخلی ایران، مهم ترین این نهادها، دیوان عدالت اداری است که یکی از رسالت ها و فلسفه وجودی و کنترل قضایی دادگاه اداری طبق اصل ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی «تضمین و صیانت از حقوق و منافع شهروندان» و «ارتقای جایگاه و منزلت بشری» در مقابل اعمال و رفتار نهادها و مأمورینی است که موجبات تضییع حقوق افراد را فراهم می نمایند.

یکی از مراجع بسیار مهمی که مورد نظارت دیوان واقع می شود، مراجع گزینش است که چنانچه مبرا از نظارت باشند، می توانند به راحتی، با سوء استفاده از اختیارات خویش، به تضییع حقوق افراد بپردازند؛ بنابراین، ضرورت نظارت دیوان بر مراجع گزینش بر همگان آشکار و مبرهن است.



نتایج نشان می دهد که، سیر آرای دیوان در خصوص امر گزینش، روندی رو به رشد داشته و گام های مثبتی برداشته است؛ اما، دیوان عدالت اداری در عرصه دادرسی، نارسایی ها و کاستی هایی دارد؛ از جمله آنها می توان به محدودیت امر دادخواهی تراکم پرونده ها نقایص آیینی ویژه اطلاع دادرسی و غیره اشاره کرد.

### منابع و ماخذ:

۱. آشوری، محمد (۱۳۷۹). «آیین دادرسی کیفری»، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت.
۲. آخوندی، محمود (۱۳۸۹). «آیین دادرسی کیفری»، جلد دوم، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ سوم.
۳. ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۸۳). «حقوق اداری ایران»، تهران، انتشارات توس، چاپ هفتم.
۴. امامی، محمد و استوار سنگری، کورش (۱۳۹۱). «حقوق اداری»، جلد دوم، تهران، نشر میزان.
۵. انصاری، ولی الله (۱۳۷۸). «حقوق قراردادهای اداری»، تهران، نشر حقوقدانان، چاپ چهارم.
۶. تیلا، پروانه (۱۳۸۹). «شهروند، ملت و دولت مسئول»، تهران، انتشارات خرسندی، چاپ اول.
۷. جلالی، محمد و ویژه، محمدرضا (۱۳۹۲). «اندیشه های حقوق اداری»، (مجموعه مقالات اهدایی به استاد دکتر منوچهر طباطبائی مؤتمنی)، انتشارات مجد، چاپ اول.
۸. حسینی پوراردکانی، سیدمجتبی (۱۳۸۹). «نظام حقوقی حاکم بر مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی»، تهران، انتشارات جنگل جاودانه، چاپ اول.
۹. رضایی زاده، محمدجواد (۱۳۸۵). «حقوق اداری (۱)»، تهران، نشرمیزان، چاپ اول.
۱۰. صدرزاده افشار، سیدمحسن (۱۳۹۳). «آیین دادرسی مدنی و بازرگانی»، تهران، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم.
۱۱. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۵). «حقوق اداری»، تهران، انتشارات سمت، چاپ دوازدهم.
۱۲. عباس زادگان، محمد (۱۳۸۳). «فساد اداری»، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ اول.
۱۳. علی آبادی، علی (۱۳۸۳). «آیین دادرسی تخلفات اداری»، تهران، انتشارات گنج دانش.
۱۴. گرجی، علی اکبر (۱۳۸۸). «در تکاپوی حقوق اساسی»، تهران، انتشارات جنگل، چاپ اول.
۱۵. ویژه، محمدرضا (۱۳۹۰). «مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی»، تهران، انتشارات جنگل، چاپ اول.
۱۶. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۷۹). «حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران»، جلد دوم، تهران، نشردادگستری، چاپ دوم.
۱۷. هداوند، مهدی (۱۳۸۹). «حقوق اداری تطبیقی»، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
۱۸. هداوند، مهدی و دیگران (۱۳۸۹). «آیین های تصمیم گیری در حقوق اداری (مطالعه تطبیقی)»، تهران، انتشارات خرسندی، چاپ اول.
۱۹. هداوند، مهدی و مشهدی، علی (۱۳۸۹). «اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)»، تهران، انتشارات خرسندی، چاپ اول.
۲۰. زارعی، محمدحسین و بهنیا، مسیح (۱۳۸۷). «انتظارات مشروع در حقوق عمومی»، نشست سوم تازه های حقوق اساسی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
۲۱. زارعی، محمدحسین (۱۳۹۰). «تحلیلی از پیوند حقوق اداری و مدیریت دولتی بر پایه حاکمیت قانون»، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳۸.
۲۲. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۵). «مسأله نظارت و کنترل در دستگاه اداری»، فصلنامه دانشکده حقوق دانشگاه
۲۳. ویژه، محمدرضا (۱۳۹۲). «تأملی بر مفهوم صلاحیت و اعمال آن در حقوق اداری» در «اندیشه های حقوق اداری»، (مجموعه مقالات اهدایی به استاد دکتر منوچهر طباطبائی مؤتمنی)، به اهتمام محمد جلالی و محمدرضا ویژه، انتشارات مجد، چاپ اول.



۲۴. هداوند، مهدی (۱۳۸۸). «معیارهای اداره مطلوب و تحولات حقوق اداری: تحلیل مفهومی»، مجله تحقیقات حقوقی، دانشکده‌ی حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، شماره.
۲۵. محمودی، جواد (۱۳۸۸). «نظارت قضایی بر مقررات دولتی (در انگلستان و فرانسه)»، رساله دکتری، دانشکده‌ی حقوق، دانشگاه شهید بهشتی.