

بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام

در قانون مدیریت خدمات کشوری

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۴/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۹/۱۸)

عباس محمدی^۱

کارشناسی رشته حقوق اداری، دانشگاه علمی کاربردی تهران

معصومه زمانیان^۲

دانش آموخته ارشد فقه و حقوق اسلامی، دانشگاه الزهراء تهران و استاد دانشگاه علمی کاربردی تهران

میلاد خلیلی^۳

دانشجوی ارشد گروه حقوق عمومی دانشگاه آزاد میبد یزد

چکیده

قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ با هدف حل مسائل و مشکلات نظام اداری، تصویب و برای اجرا به دستگاه های دولتی ابلاغ شد. اما متأسفانه آنگونه که شایسته این قانون بود، اهتمام کافی به اجرای آن نشان داده نشد و اکنون با گذشت چندین سال از اجرای آن، بسیاری از احکام این قانون یا به اجرا درنیامده یا اینکه به شکلی ناقص اجرا شده اند. هرچند برخی کارشناسان و صاحب نظران بر این اعتقادند که اشکالات شکلی و محتوایی قانون و در عین حال عدم تناسب مبانی نظری آن با شرایط حاکم بر نظام اداری کشور از جمله دلایل عدم توفیق دولت در اجرای قانون بوده است. در این بررسی اصول موضوعه و چارچوب فکری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری در قالب سه سوال تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می دهد در فصول اول و دوم قانون مدیریت خدمات کشوری به موضوعاتی فراتر از نظام اداری کشور پرداخته شده که مورد نقد برخی صاحب

^۱ نویسنده مسئول abassmohamadi@chmail.ir

^۲ m.zamaniaan@student.alzahra.ac.ir

^۳ miladkhaliliv6@maybodiau.ac.ir

نظران این حوزه قرار گرفته است. بسیاری از مواد قانون بر محور اصول نظریه مدیریت دولتی نوین و نظریه حکمرانی خوب تدوین شده اند که با توجه به ضرورت ایجاد بسترهای لازم برای پیاده سازی این دو نظریه در ایران و تجارب کشورهای مختلف، از این حیث انتقادات زیادی به آن وارد شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که هم راستایی با سیاست های کلی نظام اداری که موخر بر قانون مدیریت خدمات کشوری است، در بازنگری قانون بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: استخدام خدمات کشوری، ورود به خدمت، استخدام، مدیریت خدمات کشوری، مشکلات نظام اداری

مقدمه

این مقاله در چارچوب پژوهشی تحلیلی - اکتشافی و با بهره گیری از رهیافت نهادی، مدلی را برای بهبود نظام جبران خدمت در بخش دولتی ایران ارائه می کند. برای این منظور نقطه عزیمت خود را مطالعات اکتشافی از طریق تحلیل داده های آرشیوی قرار داده، سپس با بهره گیری از مدل تحلیل مقایسه ای اصول عام جبران خدمت را از طریق مطالعه تطبیقی هشت کشور استخراج می کند، و در گام سوم، اهم نارسایی های جبران خدمت در بخش دولتی ایران را با بهره گیری از روش تحلیل مضمون مورد تبیین قرار می دهد. این تحقیق مقطعی و در حیطه پارادایم تفسیرگرایی تعریف می شود. منابع داده ها عبارت از مصاحبه، اسناد، منابع تاریخی، روزنامه ها و سایر رسانه ها است. مصاحبه ها به صورت نیمه ساختاریافته و از مطالعه اسناد مکتوب برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق نهادهای رسمی و قوانین و مقررات حاکم بر نظام جبران خدمت کارکنان و قلمروی تحقیق دستگاه های اجرایی حاکم بر بخش دولتی ایران است. در این مدل که ترکیبی از روش رتبه بندی و طبقه بندی مشاغل است، اقتضائات دستگاه های اجرایی کشور مورد توجه قرار گرفته است. تعیین حداقل معیشت برای همه کارکنان، تعیین حقوق شغل در سه سطح کارکنان، مدیران ارشد اجرایی و مقامات کشور، تعیین سقف حقوق و مزایا، و وضع قواعد کنترل کننده؛ از جمله ویژگی های درونی مدل پیشنهادی است. ارائه کاربست های سیاستی برای تقویت و کنترل عوامل زمینه ای نظیر اصلاح و تقویت سازوکارهای ایجاد شفافیت، کنترل و نظارت بر اعتبارات و پرداخت های بخش عمومی،