The Criminal Policy of Curbing the Revolving Door Practice with an Emphasis on Disciplinary and Administrative Punishments

Roholah Akrami[1], Ayatolah Jalili[2]

1. Associate Professor, Department of Criminal Law and Criminology, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran. r.akrami@qom.ac.ir, (Corresponding author)
2.Graduated With a doctorate Public Law, Faculty of Law, Qom University, Qom, Iran, ayatjalili@yahoo.com

Date Received : 2022/09/28
Date of correction 2022/12/19
Date of Release: 2023/01/09

Abstract

The act of hiring of a government ex-official by the private sector is referred to as "the revolving door practice". Corruptive in nature, the practice is detrimental to public interest as well as public confidence in the government. Misusing the public office entrusted to him, a government official thereby engages in discriminatory treatment in his interactions with the private sector clients in an attempt to illegally earn benefits or enhance future career prospects. The revolver official is intent on diminishing the challenges of future employment in the private sector at the expense of public interests. Relying on the relations he has already made in the public office and the non-publicized information he had access to, the revolver gains extra benefits upon entering the private sector. Recruiting a descriptive-analytical method, the present study zeroes in exclusively on highlighting the necessity of designing a criminal policy in curbing corruption caused by the revolving door practice as well as scrutinizing the restrictions inherent to it. Findings indicate the need for proactive measures such as promotion of ethical codes of officials as well as ex post reactive measures including monitoring post-retirement occupational activities and identifying cooling-off periods. Furthermore, accessibility reactive responses including criminal, administrative and managerial sanctions can be helpfully applied. Finally, findings suggest that no workable plan of action has been developed in this respect in our country so far. It, therefore, behooves the policy-makers to learn form the experiences and guidelines of relevant international institutions and other countries.

Key Words: The Revolving Door, Corruption, Criminal Policy, Prevention of Corruption.

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

فصلنامه حقوق اداری
سال دهم، زمستان ۱۴۰۱، شماره ۳۳
مقاله علمی پژوهشی

سیاست جنایی مقابله با پدیده درب‌گردانی از بخش دولتی به خصوصی با تأکید بر مجازات‌های انتظامی و اداری

روح‌الله اکرمی[۱]؛ آیت‌الله جلیلی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۹

چکیده

تجویز ورود کارمندان، پس از خاتمه اشتغال دولتی، به بخش خصوصی که به درب‌گردانی تعبیر می‌شود از بسترهای فسادخیز می‌باشد که زمینه آسیب‌دیدگی مصالح عمومی و تضعیف اعتماد همگانی به حکومت را فراهم می‌کند. علت این پدیده را باید در آن دانست که کارمندِ برخوردار از چنین امتیازی ممکن است اثنای فعالیت دولتی به‌منظور بهبود چشم‌انداز شغلی آینده با سوءاستفاده از موقعیت خود در تعامل با مراجعانِ بخش خصوصی به برخورد ترجیحی و امتیازدهی‌هایِ ناروا مبادرت و تلاش نماید چالش‌های اشتغال آتیِ خود در آن بخش را تقلیل دهد، هرچند مصالح عمومی تخدیش شوند. افزون‌بر آن چنین شخصی پس از ورود در بخش خصوصی به‌جهت موقعیت ممتاز ناشی از داشتنِ اطلاعات غیرهمگانی و نیز روابطی که سابقاً در بخش عمومی تحصیل نموده است، می‌تواند از آنها در راستای ارتقای موقعیت خویش در بخش خصوصی سوءاستفاده نماید. در نوشتار حاضر تلاش شده با روشی توصیفی‌تحلیلی، ضرورت طراحی سیاست جناییِ مقابله با فساد ناشی از درب‌گردانی و چگونگی پاسخ‌دهی در این عرصه و چالش‌های فراروی آن بررسی شوند. نتایج تحقیق لزوم اتخاذ تدابیر پیشگیرانه‌ای نظیر ارتقای سطح رفتار اخلاقیِ کارکنان، در کنار تمهید زمینه گزارش‌دهی برنامه‌های اشتغالِ پساخدمتِ دولتی ایشان و نظارت‌پذیری آنها و شناسایی دوره‌های خنک‌کننده را مدلل نموده که در کنار آن باید از پاسخ‌های واکنشیِ دسترس‌پذیری اعم از ضمانت‌اجراهای کیفری، اداری و مدیریتی نیز بهره گرفت. در کشور ما تاکنون سیاست مستقلی در این زمینه تدوین نشده و لازم است از تجارب و توصیه‌های نهادهای بین‌المللی و سایر کشورها در این خصوص استفاده شود.

واژگان کلیدی: درب‌گردانی، فساد، سیاست جنایی، پیشگیری از فساد

۱. دانشیار گروه حقوق جزا و جرم شناسی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران، (نویسنده مسئول). r.akrami@qom.ac.ir
۲. دانش‌آموخته حقوق عمومی ayatjalili@yahoo.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

مقدمه

پدیده درب‌گردانی ناظر بر جابجایی افراد میان بخش‌های دولتی و خصوصی است که می‌تواند مفاسدی به‌دنبال داشته باشد و سه شکل عمده دارد: الف. گرداندن درب از بخش خصوصی به عمومی. این حالت که به «درب‌گردانی معکوس» موسوم است، می‌تواند یک جهت‌گیریِ تجارت‌مدار در سیاست‌گذاری و اجرای مقررات در مناصب دولتی‌ای که عهده‌دار نظارت بر صنعت یا کارفرمایِ پیشین شخص می‌باشند را شکل دهد. ب. گرداندن درب از بخش عمومی به خصوصی. در حالت تصدی موقعیت‌های درآمدزایِ بخش خصوصی توسط کارکنان نهادهای دولتی و عمومی ممکن است تجارب و روابط دولتی ایشان در راستای منافع ناعادلانه‌ی کارفرمای جدید مورداستفاده قرار گیرد، در شرایطی‌که ممکن است ایشان همچنان در جایگاه شغلیِ دولتی خود بوده یا آن‌را ترک کرده باشند. ج. گرداندن درب از بخش عمومی به بخش لابی‌گری. این‌صورت ناظر بر حرکت تصمیم‌سازانی چون قانونگذاران و مقامات اجراییِ سابق به وکلای پر درآمد و بهره‌گیری از ارتباطات داخلیِ مقاماتِ سابق برای پیشبرد منافع مشتریان شرکتی است (OECD, 2010: 18).

محور پژوهش حاضر قسم دومِ درب‌گردانی است که ریسک بالایی در بروز فساد دارد. در این وضعیت کارکنان بخش عمومی به‌جهت داشتن توان تصمیم‌سازی، نفوذ و دسترسی به اطلاعات مهم، چنانچه وارد بخش خصوصی شوند به‌عنوان سرمایه‌ای ارزشمند نگریسته شده که با استقبال و تقاضای مؤسسات غیردولتی روبرو هستند؛ لذا ضرورت دارد حکومت‌ها با اتخاذ سیاست جنایی کارآمد از وجود تدابیر مؤثری که بتواند پیشگیری و مقابله‌ی مؤثری با سوءاستفاده‌ی از اطلاعات و قدرتِ ایشان در جهت منافع خصوصی داشته باشد اطمینان یابند. باوجود این چون درب‌گردانیِ موردبحث وضعیتی است که در معرض هر دو آثار مثبت و منفی می‌باشد، هم اصل تحدید آن و هم چگونگیِ این تحدید در قالب یک سیاست جنایی مورد وفاق نبوده و محل گفت‌وگو است و آثار این اختلاف رویکردها در سیاست‌گذاریِ کشورهای مختلف مشهود است.

از این‌رو در این تحقیق که در ادبیات حقوقی کشور مسبوق به سابقه نبوده، با روشی توصیفی تحلیلی تلاش شده در ابتدا ضرورت قرار گرفتنِ درب‌گردانی در آماج سیاست جنایی بررسی شود، و در ادامه به مطالعه‌ی چگونگیِ ساخت‌بندی سیاست مزبور در این عرصه بپردازیم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

۱. ضرورت‌سنجیِ مقابله و تحدید پدیده درب‌گردانی از طریق سیاست جنایی

سیاست جنایی در معنای پذیرفته شده‌ی امروزین «مجموعه روش‌هایی است که هیأت اجتماع با توسل و به‌کار بستن آنها پاسخ‌های مختلف به پدیده جنایی را سازمان می‌بخشد». این سیاست بر دو نامتغیر، رفتاری که از هنجارها فاصله می‌گیرد، و نیز پاسخی که هیأت اجتماع به آن می‌دهد، استوار است. نامتغیر نخست اعم از بزه رسمی و انحراف است که در این راستا می‌بایست احراز شود رفتار یک قاعده حقوقی را نقض نموده و یا از بهنجاریِ اجتماعی تخطی می‌کند (دلماس مارتی، ۱۳۹۵: ۶۹ و ۱۲۶-۱۲۳). در این‌جا باید دید آیا درب‌گردانیِ از بخش دولتی به خصوصی مصداق نقض هنجار رسمی یا جامعوی می‌باشد یا بلکه هم‌سو با هنجارهای اجتماعی است؟ برخی با تمرکز بر منافع و پیامدهای مفید درب‌گردانی (Law and Long, 2011: 406; Vandenbergh, Gilligan and Feuerman, 2020: 27) شناساییِ درب‌گردانی تحت عنوان یک وضعیت در معرض بزه و انحراف را مورد انتقاد قرار داده‌اند. به‌زعم ایشان درب‌گردانی از یک‌سو زمینه‌ی برخورداری بخش‌های عمومی و خصوصی از تجارب و دانش کارکنان بخش مقابل که به آن وارد می‌شوند را فراهم نموده و به هم‌افزاییِ آنها در رسیدن به اهداف و تعامل بهتر با یکدیگر یاری می‌رساند، از این‌رو مقابله‌ی با آن می‌تواند موجب شود بخش عمومی از ظرفیت منابع انسانیِ کارآمدی، که حاضر نیستند از منافع خود در بخش خصوصی چشم‌پوشی نمایند، محروم شده و آنها دیگر حاضر به پذیرش خدمت دولتی نشوند و به‌نوعی استخدام بخش عمومی با چالش مواجه شود (Brezis and Cariolle, 2014: 3; Zinnbauer, 2015: 9-10). این دیدگاه اساساً درب‌گردانی را نه بسترساز فساد، بلکه برای ارتقای عملکرد ساختار اداری و اقتصادی کشور لازم می‌داند.

در نقد این رویکرد باید گفت از یک‌سو با نادیده‌انگاریِ آسیب‌های مفسده‌آمیز درب‌گردانی به یکجانبه‌نگری مبتلا است و از سوی دیگر، میان دو مرحله‌ی هنجارگذاری و پاسخ‌گذاری خلط نموده و تمرکز آن به‌جای تحلیل دقیق ماهیت و ابعاد درب‌گردانی، در حقیقت بر آثار مقابله‌ی با آن معطوف شده که می‌توان در این زمینه با معماریِ صحیح و عقلانی پاسخ‌های سیاست جنایی از بروز آن تبعات احتراز نمود زیرا اولاً سامان‌دهیِ سیاست جنایی می‌تواند به‌گونه‌ای صورت پذیرد که محدودیت‌های آن ناظر بر همه‌ی کارکنان در بدنه‌ی بخش دولتی نباشد تا از این‌طریق در بسیاری از حوزه‌ها که میان‌کنش بخش عمومی و خصوصی از جهت استفاده متقابل از دانش و تجارب یکدیگر ضرورت دارد با چالشی روبرو نشود. ثانیاً می‌توان محدودیت‌ها را به‌گونه‌ای ترسیم نمود که به‌شکل

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

کلی و دائم اشتغال پسادولتی را تحت تأثیر قرار ندهد، بلکه ناظر بر فعالیت‌های کسانی باشد که می‌توانند زمینه‌ساز مفاسد بعدی شوند و این محدودیت‌ها را می‌توان به‌نحوی طراحی نمود که ایجاد و بقای آن وابسته به میزان ریسک‌پذیریِ فساد آن باشد و جنبه‌ی دائم به‌خود نگیرد، چه همین نگاه نسبی‌گرایانه و افتراقی را در بحث تعیین قلمرو سیاست جناییِ مقابله با درب‌گردانی و به‌ویژه تعیین بازه‌ی زمانی دوره‌های خنک‌کنندگی مورد اشاره قرار می‌دهیم که معلوم می‌شود می‌توان به‌شکلی برخورد نمود که محدودیت‌ها ناظر بر اشخاصی و آن‌هم در بازه‌ی زمانی‌ای ترسیم شوند که ریسک فساد آن قابل اغماض نیست و نسبت به سایرین و پس از آن بازه‌های زمانی بستر جابجایی میان این دو بخش با مانعی روبرو نباشد. قطع‌نظر از آن‌چه گفته شد حتی نسبت به‌همین میزان تحدیدهای سیاست جنایی نیز در تزاحم بین حفظ سلامت نظام اداری از فساد و پذیرش ریسک از دست دادنِ احتمالی برخی نیروهایِ کارآمد، تجارب سیستم‌های حقوقی برخوردکننده با پدیده درب‌گردانی گویای دادنِ رجحان به اصل نخست می‌باشد و مشخص شده که این دغدغه چندان جدی نبوده و اساساً چالشی برای آنها نیافریده است. به‌طور نمونه در ایالات متحده از زمان وضع این مقررات تجربه نشان داده دولت‌های کارتر، ریگان، بوش و کلینتون در استخدام افراد توانمند و باکفایت جهت پست‌های کلیدی‌ای که محدودیت‌های درب‌گردانی متوجه آنها می‌شود، مشکل چندانی نداشته‌اند و اتفاقاً همین سیاست موجب شده تا پدیده درب‌گردانی دیگر نتواند به‌عنوان بحرانی که اعتماد عمومی به دولت را تهدید کند مطرح شود (Cooper, 2001: 381).

در ادامه با بررسی مفاسد درب‌گردانی مشخص می‌شود خارج کردنِ آن از قلمرو رفتارهای هنجارگریز و وضعیت‌های خطرساز قابل دفاع نیست. مفاسد مذکور ظرافت و غموض خاص خود را داشته به‌نحوی‌که این ویژگی موجب شده برخی محققین به‌درستی بیان نمایند در سیستم‌هایی که امکان پرداخت رشوه صریح وجود ندارد، درب‌های گردان به‌عنوان یک جایگزین بستر مناسبی برای فساد ایجاد می‌نماید (Brezis and Cariolle, 2014: 2). قطع‌نظر از آثار منفی کلیِ درب‌گردانی در تخدیش اعتبار اقدامات و تصمیم‌گیری‌های دولتی، تشدید بی‌اعتمادی عمومی به دولت و تقلیل میزان مشارکت جامعه مدنی، تضعیف روحیه کارکنان سالم که از موقعیت شغلیِ خود در راستای منافع شخصی بهره نمی‌گیرند (Ninua, 2010: 3; OECD, 2010: 21; OECD, 2009: 9)، این پدیده بسترسازِ برخی جرائم و فسادهای اداری – مالی است که می‌توان آنها را در دو مرحله‌ی زمانی تصویر نمود. برخی از این مفاسد همان زمان اشتغال کارمند در بخش دولتی و عمومی پدیدار می‌شود

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

و تعدادی از آنها به دوران فعالیت کارمند دولتیِ پیشین در بخش خصوصی عائد است. در این قسمت این موضوع را به‌صورت جداگانه بررسی می‌نماییم.

۱-۱. مفاسد ناظر بر دوره خدمت دولتی

کارمندان مکلفند در اثنای خدمت در بخش دولتی، مصالح عمومی را به‌عنوان شاخص فعالیت‌های حرفه‌ای خود درنظر گیرند و چنانچه مصالح مذکور با هرگونه منفعت دیگری تعارض یا تزاحم یابند اولویت را به این دسته مصالح داده و در پیشبرد و ارتقای آنها تلاش کنند.

در نظام‌هایی که مقابله‌ی مؤثری با درب‌گردانی صورت نمی‌گیرد فساد ناشی از آن در همان دوره‌ی اشتغال در بخش دولتی ظاهر می‌شود؛ توضیح آن‌که در چنین حالتی‌که شخص می‌داند پس از پایان خدمت عمومی امکان فعالیت در بخش خصوصی می‌یابد این انتظار می‌رود که اقداماتی در راستای بهبود چشم‌انداز شغلی آینده خود در بخش خصوصی انجام دهد که متضمن فساد اداری و مالی باشد (Martini, 2015: 2; David-Barrett, 2011: 9). در همین زمینه در برخی دعاوی در سیستم قضایی ایالات متحده یکی از اهداف سیاست مقابله با درب‌گردانی ناظر بر این مطلب دانسته شده که کارمند دولت در اجرای تکالیف شغلی خویش تحت تأثیرِ فکر تحصیل منافع از بخش خصوصی در آینده قرار نگیرد (Maskell, 2014: 2).

مفاسد مطرح در این مرحله را می‌توان در دو بستر مطمح‌نظر قرار داد. یک شکل این فساد از مجرای برخورد ترجیحی در قالب انعقاد قرارداد، امتیازدهی و اعطای اعانه‌های مالی یا اجرای تسامح‌آمیز مقررات در مواجهه‌ی با مؤسسات خصوصی‌ای که کارمند توقع همکاری در آینده با آنها دارد قابل تصور است که در برخی کشورها از آن تحت عنوان جرم نرم کردنِ مشتریان خصوصی[1] در چارچوب انجام مسئولیت‌های رسمی یاد می‌شود (OECD, 2010: 26). اما بُعد دوم این فساد در قالب اقداماتی تبلور می‌یابد که موانع و چالش‌های احتمالیِ فعالیت آینده‌ی کارمند را در بخش خصوصی کاهش داده و جنبه‌ی تسهیل‌کنندگی دارند.

می‌توان گفت آسیب‌های ناشی از مفاسد اخیر از شدت و گستره‌ی بیشتری در مقایسه با دسته‌ی نخست برخوردار است. فسادی که تحقق آن به‌ویژه از سوی کارمندانی که در موقعیت‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری ایفای نقش می‌نمایند بیشتر مطرح است، نظیر مصوباتی که ممکن است در نهادهای انتخابی، مانند مجلس قانونگذاری یا شوراها، و نیز انتصابی نظیر وزارتخانه‌ها و

1. Going soft" on particular clients

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

سازمان‌های دولتی صورت پذیرد، و عضو تصمیم‌گیر یا تصمیم‌ساز درصدد ورود در حوزه‌ای از بخش خصوصی باشد که از تصمیم کنونی متأثر می‌شود. کنترل چنین معضلی به‌ویژه در مورد اعضای انتخابی‌ای که هنوز وارد چنین حوزه‌هایی نشده و ممکن است بعداً در آنجا فعالیت نمایند امر بسیار دشواری است که البته با توجه به‌شدت فساد مترتب بر آن اتخاذ موضع انفعال در این زمینه در سیاست جنایی پذیرفتنی نیست. در تأیید صعوبت این مسأله به‌همین نکته بسنده می‌شود بسیاری از کشورها هنوز هم نتوانسته‌اند به‌شکل مؤثری حتی نسبت به کسانی که در همان دوره فعالیت در بخش عمومی و حاکمیتی، دارای منافع خصوصی روشن هستند تدابیر کارآمدی اتخاذ نمایند. در راستای این مسأله مثالی از کشور خودمان می‌زنیم، در دوره نهم مجلس طرحی با امضای بیست و یک نفر از نمایندگان پزشک در اردیبهشت ۱۳۹۴ اعلام وصول شد که در جرائم تعزیری پزشکیِ ناشی از بی‌احتیاطی یا بی‌مبالاتی درجه پنج تا هشت، دادگاه را مکلف به معافیت متهم از مجازات نموده. و در تقصیرات ایشان که حتی به مرگ بیمار منجر می‌گردید امکان حبس را منتفی نموده و حکم به جایگزین‌هایی مانند جزای نقدی را مطمح‌نظر قرار می‌داد.[۱]

مفاسد چنین بسترهایی که اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را به افرادی می‌دهد که منافع بعد از دوران فعالیتشان در بخش عمومی و حاکمیتی می‌تواند به تعارض منافع بینجامد از دغدغه‌هایی است که موجب شده سیاست جنایی برخی کشورها به‌منظور پیشگیری از فساد ناشی از آن حتی در ساحت پارلمان و ارکان قانونگذاری به وضع برخی محدودیت‌ها روآورند. به‌طور نمونه بسیاری از مقررات ایالتی در ایالات متحده متضمن چنین نگاهی هستند.[۲] در مقررات برخی ایالت‌ها مانند کالیفرنیا، نیوجرسی و دلاوِر نه فقط رأی دادن، بلکه هر اقدام دیگری توسط نمایندگان دارای نفع شخصی را ممنوع نموده‌اند، و در پاره‌ای از آنها چون آلاباما، اوکلاهُما و پنسیلوانیا این محدودیت صرفاً در ارتباط با رأی‌دهی تصریح و در بعضی مثل لوئیزیانا و ویرجینیا اجازه‌ی حضور در مذاکرات و گفت‌وگوها را مشروط به افشای منافع داده‌اند. اصل ۸۲ قانون اساسی ایالت آلاباما و مقررات عادی این ایالت مانند بند (b) ماده ۵ فصل ۲۵ قانون مأموران و مستخدمان عمومی، نمایندگان مجالس قانونگذاری که در ارتباط با فرآیندها و طرح‌های پیشنهادی و ارسالی منفعت شخصی یا خصوصی

---

۱. جهت ملاحظه طرح ر.ک:

https://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/show/928499

۲. برای دیدن مواضع تقنینی ایالت‌های آمریکا در این زمینه ر.ک:

https://www.ncsl.org/research/ethics/50-state-table-voting-recusal-provisions.aspx

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

داشته باشند را ملزم به افشای آن و خودداری از مشارکت در رأی‌دهی نموده‌اند. قاعده ۴۴ از قواعد مشترک سنا و مجلس قانونگذاری ایالت کالیفرنیا نیز هر گونه اقدام از جمله رأی دادن توسط نماینده چه در صحن مجالس، کمیته‌ها یا هر جای دیگر، و چه در تأیید یا رد مقرراتی که در آن نفع شخصی دارند ممنوع نموده است. ماده ۱۱۲۰ قانون شماره ۴۲ ناظر بر مأموران و مستخدمان عمومی از مجموعه مقررات ایالت لوئیزیانا نیز بر ممنوعیت مشارکت کارکنان منتخب در رأی‌دهیِ به موضوعاتی که در آن ذی‌نفع هستند تصریح نموده و صرفاً اجازه‌ی شرکت در گفتگوها و مذاکرات در خصوص آن به‌شرط افشای داشتن منافع شخصی را می‌دهد.

۲-۱. مفاسد ناظر بر دوره پساخدمت دولتی

عمده‌ی فساد ناشی از درب‌گردانی ناظر بر دوره‌ای است که کارمند دولتیِ سابق به فعالیت در مشاغل بخش خصوصی اقدام می‌کند. در تبیین ابعاد چنین معضلی می‌بایست همه‌ی ملاحظات را درنظر گرفت. از مهم‌ترین مسائل در این عرصه به قدرتی بر می‌گردد که از اطلاعاتِ در اختیارِ شخص نشأت می‌گیرد، چرا که کارمندان دولتی به‌واسطه‌ی موقعیتی که در این بخش داشته‌اند به‌طور طبیعی به اطلاعاتی دسترسی خواهند داشت، که اشتغال بعدیِ آنها در بخش خصوصی می‌تواند زمینه‌ای برای به‌کارگیریِ چنین اطلاعاتی به‌ضرر مصالح عمومی فراهم نماید که بنابه تعبیر دادگاه استیناف حوزه هفتم ایالات متحده در پرونده حکومت فدرال به‌طرفیت ناصر در ۱۹۷۳ محافظت از دولت در برابر سوءاستفاده از چنین اطلاعاتی به‌عنوان هدف مناسبی در جهت توجیه ممنوعیت درب‌گردانی توصیف شده است (Patterson, 1984: 540). از دیگر موضوعاتی که در این زمینه می‌تواند مطمح‌نظر قرار گیرد ناظر بر ارتباطاتی است که شخص هنگام اشتغال دولتی و به‌واسطه‌ی سمتی که دارد، با دیگران برقرار می‌کند، روابطی که فعالیت دولتی زمینه‌ی آنها را برای ایشان فراهم نموده و بخش عمده‌ای از مفاسد پساخدمت دولتی ناشی از استفاده‌ی کارمند پیشین دولت از روابطی است که هنگام اشتغال گذشته‌اش داشته و از آنها برای منافع خصوصی بهره می‌گیرد (OECD, 2010: 11).

فساد متصور در مرحله پساخدمت دولتی، به‌اعتبار اعمال نفوذ ناروا قابل تصویر است زیرا کارمند دولتیِ سابق که اکنون وارد بخش خصوصی شده، با تأثیرگذاری بر همکاران گذشته‌ی خود می‌تواند منافع مؤسسه‌ی متبوع کنونی را تأمین نماید. باوجود این چالش تعقیب چنین مسأله‌ای بیشتر در مواردی پدیدار می‌شود که چه‌بسا نتوان قصد صریحی مبنی بر اعمال نفوذ در شخص احراز نمود و بالاتر از آن اساساً اثبات شود که فاقد چنین سوءنیتی نیز بوده اما در هر حال همکاران قبلیِ وی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

درصدد باشند که رضایت او را تحصیل و یا در فرضی ملایم‌تر به‌سادگی به او اعتماد نمایند. افزون‌بر آن از دیگر جرایمی که ممکن است در این دوره مطرح شود نقض مقررات ناظر بر محرمانگی و عدم افشای اطلاعاتی است که کارمند سابقاً به‌جهت موقعیت شغلی خود به آنها دست یافته است؛ افشای چنین اطلاعاتی می‌تواند برای وی یا مؤسسه‌ای که در خدمت آن کار می‌کند سود هنگفتی به‌دنبال داشته باشد. اقدامی‌که هم از طریق تأثیرگذاری استفاده از این اطلاعات در تغییر تعامل نهادهای عمومی با مؤسسه خصوصی متبوع به‌ویژه در اَشکالی چون تغییر سمت، و هم حتی در قالب نفسِ تحصیل منفعت از مجرد انتشار این اطلاعات است که چه‌بسا زمینه نقض مقررات را نیز موجب شود (David-Barrett, 2011: 9-10).

در هرصورت تدقیق در فسادهای گفته‌شده پیرامون درب‌گردانی نشان از آن دارد این وضعیت نه فقط بسترساز بی‌اعتمادی عمومی، تبعیض ناروا و سوءاستفاده از مقررات و سیاست‌گذاری‌های عمومی می‌شود بلکه هم زمینه‌ی تحقق برخی انحرافات و هم بعضی از بزه‌های رسمی است که همین ملاحظات وجود نامتغیر نخست لازم در سیاست جنایی را مدلل می‌سازد. همین نگاه در برخی گزارش‌های نهادهای بین‌المللی نیز منعکس و تأکید گردیده که پدیده درب‌گردانی موضوعی نیست که بتواند عزم مقابله‌ی با آن‌را سست کند بلکه باید مدیریت شده و از توالی فاسد آن پیشگیری شود (Ninua, 2010: 3). مدیریت آن نیز می‌بایست به‌نحوی صورت گیرد که ضمن تمهید زمینه‌ای برای انتفاع جامعه از برخورداری متقابل بخش عمومی و خصوصی از منابع انسانی یکدیگر در جهت ارتقای خود، از فسادهای ناشی از آن احتراز شود (Martini, 2015: 2).

۲. ساخت‌بندیِ سیاست جنایی در مقابله با پدیده درب‌گردانی

مشاهده ریسک قابل توجهِ پدیده درب‌گردانی موجب شده سازمان‌های بین‌المللی متعددی نظیر سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، اتحادیه شفافیت و مقررات اخلاقی لابی و سازمان شفافیت بین‌المللی به آگاهی‌رسانی پیرامون تبعات آن و توصیه به اتخاذ سیاست جنایی مناسب جهت مدیریت این پدیده اقدام نمایند (Zinnbauer, 2015:18). همان‌گونه که برخی محققین اظهار داشته‌اند سیاست مقابله با درب‌گردانی نه متمرکز بر الغای آن، بلکه عمدتاً با هدف تنظیم ساختار حقوقیِ معقولی می‌باشد که به تحدید پیامدهای نامطلوب و فساد ناشی از آن سامان می‌یابد، که البته اغلب کشورها نظیر کشورمان در این زمینه منفعل عمل نموده و سیاست تقنینی مشخصی در این عرصه در

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

پیش نگرفته‌اند به‌نحوی‌که حتی در سطح کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی تنها نیمی از آنها دارای مقررات اساسی در این زمینه هستند (Zinnbauer, 2015:18).

باری بین کشورهایی که موضعی فعال در این خصوص اتخاذ نموده‌اند دو گونه پاسخ‌دهی پیشینی و پسینی در مواجهه با درب‌گردانی دیده می‌شود. پاسخ‌های پیشگیرانه که ناظر بر وضع محدودیت‌هایی جهت تقلیل امکان جابجایی توأم با ریسکِ کارکنان از بخش عمومی به خصوصی است تأثیرگذاریِ بیشتری در مقایسه با پاسخ‌های پسینی‌ای دارد که اتخاذ آنها خلاف قاعده می‌باشد. چه به‌تعبیر اندیشمندان حوزه سیاست جنایی «یک جامعه هرگز به همه رفتارهای هنجارگریز پاسخ [پسینی] نخواهد داد، لیکن همواره به بعضی از آن‌ها پاسخ می‌دهد، در غیر این‌صورت بیم نابودی و محو آن جامعه می‌رود» (دلماس مارتی،۱۳۹۵: ۶۹).

از این‌رو باید به‌جای تمسک به چنین پاسخ‌هایی که جنبه‌ی مبارزه با معلول دارند، بیشتر از تدابیر پیشگیرانه بهره جست و حتی در صورت لزوم توسل به ضمانت‌اجراها، باید رویکردی حداقلی به واکنش‌های کیفری داشت و از آن‌ها به‌منزله‌ی تکمیل‌کننده نهایی دیگر ضمانت‌اجراها استفاده شود و به موضوع‌های مهم محدود شوند (محمودی جانکی،۱۳۸۲: ۳۲۱). اهمیت تقدم تدابیر پیشگیرانه نسبت به پاسخ‌های واکنشی در مورد درب‌گردانی به‌ویژه از آنجا آشکارتر می‌شود که تدقیق در ابعاد آن نشان می‌دهد ساختارهای ناظر بر آن به‌ندرت می‌تواند زمینه‌ی محکومیت سوءاستفاده‌کنندگان را فراهم کند (Congress House Committee on Government Reform Staff, 2006: 40)، و همین‌امر تمرکز بیشتر بر مسأله پیشگیری در این زمینه را مدلل می‌سازد. در ادامه در دو قسمت پاسخ‌های پیشینی و پسینی نسبت به پدیده درب‌گردانی بررسی می‌شوند.

۱-۲. تدابیر پیشگیرانه در مقابله با درب‌گردانی

ممانعت از وقوع فساد ناشی از درب‌گردانی در کشورهایی که در این زمینه به سیاست‌گذاری رو آورده‌اند در گرو اتخاذ تدابیری چند است که درصورت رعایت آنها با توجه به تجارب این کشورها می‌توان امید به پیشگیری از آنها داشت. این تدابیر را می‌توان در چند محور لحاظ نمود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

۱-۱-۲. پیشگیری از طریق کدهای اخلاقی

یکی از تدابیر مطرح در قالب پیشگیری اجتماعی ناظر بر کدهای اخلاقی است که در بعضی کشورها نظیر کانادا از آنها بهره گرفته‌اند (Martini, 2015: 2). کارکرد پیشگیرانه‌ی کدهای اخلاقی را باید هم در ارزش شناختی و هم احساسی آنها دانست. از نظر شناختی این کدها مجموعه‌ای روشن از ارزش‌هایی را که انتظار می‌رود توسط افرادی که در موقعیت‌های خدمات دولتی فعالیت می‌نمایند رعایت شوند به ایشان ارائه می‌نمایند. به‌علاوه کدها می‌توانند در شکل‌گیری افتخار تعلق به یک حرفه خاص کمک کنند. این احساس افتخار در انگیزه‌دهی به اشخاص در دیدن خود در آن حرفه تأثیرگذار است (Gilman, 2005: 9; Langseth, et al, 2004: 133). در بعد شناختی باتوجه به این‌که کدهای مزبور جهت پیش‌بینی و پیشگیری از برخی رفتارها تنظیم می‌شوند که بیش از ایجاد تعهدات ایجابی، بر برخی تکالیف سلبیِ متضمن نهی از رفتارهایی که کارکنان اداری نباید به آنها مبادرت نمایند متمرکز شده‌اند (Gilman, 2005: 16)، لذا تبیین مصادیق این ترک فعل‌ها موجب می‌شود کارمندان به‌خوبی با قلمروی ممنوع در حوزه کاریِ خود آشنا و از تبعات تخطی خویش از کدها آگاه شوند و همین‌امر موجب شفاف‌سازی و به‌تبع افزایش سطح مسئولیت‌پذیری ایشان می‌شود (Tyler, 2009: 328-329). همین مسأله اهمیت جنبه‌ی احساسی برآمده از کدهای رفتاری را نشان می‌دهد که موجب افزایش انگیزه‌ی رفتار حرفه‌ای در کارمندان و ارتقای اخلاق حرفه‌ای ایشان می‌شود. با وجود این همانند آن‌چه در گزارش کارگروه درب‌گردانی در ایالات متحده تأکید شده باید تصدیق کرد کدهای اخلاقی در نظام اداری بازدارندگی مؤثری در بحث درب‌گردانی ندارند (Congress House Committee on Government Reform Staff, 2006: 40)، که علت آن قطع‌نظر از نداشتن مکانیسم‌های اجرایی در مهار فساد و جرم پساخدمت دولتی (OECD, 2010: 49) در این نکته است که این کدها توانایی اصلاح افراد منحرف را ندارند و عمدتاً برای افراد معمولی که می‌خواهند به‌طور اخلاقی عمل نمایند طراحی شده‌اند تا در شرایط گیج‌کننده ایشان را یاری کنند که مسیر درست را انتخاب نمایند؛ البته هرچند افراد منحرف از کدها تبعیت نمی‌کنند اما این کدها می‌توانند در ایشان تأثیرگذار باشند، به‌این بیان که وقتی همگان به‌روشنی محدوده‌های اخلاقی در یک سازمان را می‌شناسند، میزان درک تخلفات و اتخاذ اقدامات احتیاطی نسبت به آنها افزایش می‌یابد. به‌علاوه افراد منحرف چنانچه به این درک برسند که افراد پیرامونی آن‌ها از ممنوعیت رفتاری که می‌خواهند انجام دهند مطلعند، در ارتکاب آن دچار تردید می‌شوند چرا که این باور در آنها

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

شکل می‌گیرد که در محیط‌هایی که بر رفتارهای اخلاقی تأکید می‌شود گرفتار شدن محتمل‌تر است (Gilman, 2005: 8-9).

۲-۱-۲. پیشگیری از طریق گزارش‌دهی برنامه‌های اشتغال پساخدمت دولتی و نظارت‌پذیری آنها

پیشگیری کارآمدتر از فساد ناشی از درب‌گردانی در گرو تمسک به سازوکارهای قانونی است که به‌طور وضعی زمینه‌ی سوءاستفاده را سلب نماید. باید توجه داشت بر خلاف وضعیت پساخدمت دولتی که اغلب کشورها در این زمینه سیاست تقنینی را مطمح‌نظر قرار داده‌اند نظیر مقررات تضاد منافع در اسپانیا یا مقررات خاص خدمت پسادولتی در ترکیه، تنظیم مقررات برای مقابله با مفاسد ناشی از دوران خدمت دولتی و قبل از ورود در بخش خصوصی چندان رایج نیست که اتفاقاً تدابیر پیشگیری باید بیشتر بر این مرحله معطوف شوند. در این‌میان بعضی کشورها نظیر نروژ از دستورالعمل‌های متضمن ممنوعیت‌ها، محدودیت‌ها و ضمانت‌اجراهای پساخدمت دولتی استفاده می‌کنند (Martini, 2015: 2). در این مقررات تأکید می‌شود کارمندان دولتی باید به‌موقع به افشای درخواست یا مذاکره خود برای استخدام و پیشنهادهای کاری اقدام کنند و قصد خود برای جستجو و مذاکره و پذیرش پیشنهاد استخدام در بخش‌های خصوصی و غیرانتفاعی را اعلام نمایند. به‌علاوه کارکنان دولتی که تصمیم به استخدام در بخش‌های خصوصی و غیرانتفاعی گرفته‌اند، درصورت امکان، باید از وظایف جاری که می‌تواند منجر به تضاد منافع با مسئولیت‌های احتمالی آنها در قبال کارفرمای آینده‌شان شود، معاف شوند (OECD, 2010: 38).

موفقیت مقررات موصوف در پیشگیری از مفاسد دوره پساخدمت دولتی نیازمند سازوکارهایی است که زمینه‌ی اجرای آنها را فراهم سازد. این سازوکارها معمولاً شامل ایجاد یک نهاد دولتی معین یا تعیین برخی از مقامات به‌عنوان مسئول جهت ارائه مشاوره و نظارت بر اجرای مقررات درب‌گردانی است. در برخی کشورها مانند پرتغال و اسپانیا، این نهادها مسئول تأیید برنامه‌های استخدامی کارمندان برای دوره پساخدمت دولتی می‌باشند. در این چارچوب، کارمندان دولتی مؤظفند پیشنهادهای استخدامی آتی موردنظر خود را اظهار و از نهاد مزبور تأییدیه بگیرند. در برخی کشورها مثل انگلیس، هرچند کارمندان دولتی که تمایل به انجام فعالیت در بخش خصوصی دارند مکلفند با چنین نهادی مشورت کنند، اما توصیه ارائه شده الزام‌آور نبوده و از این‌رو عدم رعایت آن مستوجب ضمانت‌اجرای خاصی نیست (Martini, 2015: 4). در خصوص این‌که کدام نهاد می‌بایست عهده‌دار

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

چنین مسئولیتی باشد، رویه و موضع یکسانی نیست، و بسته به ساختار اداری هر کشور می‌تواند متفاوت باشد. به‌طور نمونه این نقش ممکن است به رییس اداره ذی‌ربط، یا یک دفتر اخلاق، یا اداره مقابله با تعارض منافع یا تشکیلات مبارزه با فساد واگذار شود (OECD, 2010: 74-81). همچنین این‌که باید یک نهاد معین برای ایفای چنین نقشی برای همه کارکنان مشمول تعیین شود یا حسب جایگاه کارکنان از الگوی تعدد مراجع مسئول بهره گرفت، به شرایط نظام اداری در کشورهای مختلف وابسته است. در هرصورت وجود مقررات روشنی برای تعیین مراجع مسئول ضروری است تا کارمندانی که تحت تأثیر چنین نظامی قرار می‌گیرند، از آن آگاهی یابند. به‌علاوه رویه‌های لازم‌الاتباع از سوی کارمندانی که قصد ترک سمت خود را دارند باید به‌طور شفاف ابلاغ شوند. ترتیبات و معیارهای اتخاذ تصمیم در این مراجع و اعتراض به آنها نیز می‌بایست دقیق اعمال شوند (Martini, 2015: 4).

۳-۱-۲. پیشگیری از طریق شناسایی دوره‌های خنک‌کننده

مهم‌ترین راه‌کار مقابله با فساد ناشی از درب‌گردانی آن است مادام‌که احتمال بروز چنین مفاسدی هست کارکنان بخش دولتی و عمومی در ارتباط با پذیرش خدمت در بخش خصوصی محدود شوند که از این دوره تحت عنوان دوره خنک‌کننده یاد می‌شود. شناسایی دوره‌های مزبور از متداول‌ترین تدابیر مقابله با آثار ناشی از درب‌گردانی است. در پیشنهادهای نهادهای بین‌المللی توصیه شده که نوع محدودیت‌های ناظر بر فعالیت‌ها و طول مدت اعمال آنها باید متناسب با تهدید ناشی از نقشی باشد که شخص به‌عنوان یک مقام دولتی دارا است (Martini, 2015: 3). البته در حوزه‌هایی که نمی‌توان مدت زمان تهدید را به‌طور دقیق روشن نمود، مانند مسأله سوءاستفاده از اطلاعات داخلی دولتی که کارمند به‌واسطه‌ی شغلش به آنها دست یافته، اعمال یک حداقل محدودیت زمانی کارآیی نداشته و می‌بایست تا زمانی‌که آن اطلاعات ارزش داشته یا جنبه‌ی عمومی به‌خود نگرفته‌اند این محدودیت‌ها برقرار باشند (Ninua, 2010: 6).

کشورهای مختلف پیرامون استفاده از سازوکار شناسایی دوره خنک‌کنندگی رویکرد یکسانی ندارند، تفاوتی که هم به‌اعتبار اشخاص مشمول، بازه زمانی این دوره، محدودیت‌های مشمول آن و نیز تمایز شیوه‌ی اجرای آن نسبت به جایگاه شخص مشمول قابل تصویر است. برخی کشورها دوره زمانی محدودتری نسبت به سایرین را به‌رسمیت شناخته‌اند. بعضی دوره‌های زمانی متفاوتی برای

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

مقامات در سطوح مختلف اجرا می‌کنند. تعدادی حسب جایگاه شغلی افراد مشمول به محدودیت‌های متناسب و البته متمایز رو آورده‌اند.[۱]

در این‌که چه اشخاصی باید مشمول چنین محدودیت‌هایی باشند دو نگاه وجود دارد. بعضی آن‌را صرفاً به اشخاص کلیدی و سرنوشت‌ساز نظیر مدیران اختصاص داده‌اند (OECD, 2010: 18)؛ در نقطه‌ی مقابل برخی درب‌گردانی را به‌طور مطلق و قطع‌نظر از موقعیت شغلی افراد مطمح‌نظر قرار داده‌اند (Transparency International, 2009: 40)، رویکردی که در کشورهایی نظیر اسپانیا اعمال می‌شود (Martini, 2015: 6)؛ دولت‌ها به‌طور قابل‌توجهی تمایل دارند که با اتخاذ رویکرد دوم محدودیت‌های استخدامی پساخدمت دولتی را درمورد کارکنان همه‌ی اجزای بخش دولتی اعمال کنند و این الگوی رایج است (OECD, 2010: 55). در مقایسه‌ی دو نگرش مزبور باید گفت هرچند در حقیقت امر و از جنبه‌ی نظری طبعاً اگر موقعیت شخص به‌گونه‌ای باشد که جابجایی او میان دو بخش دولتی و غیردولتی در بردارنده‌ی خطر مشخصی از حیث سوءاستفاده از جایگاه شغلی‌اش نباشد، اجرای تدابیر موصوف توجیهی ندارد، لکن به‌نظر می‌بایست نگرش دوم را بنابر ملاحظات عملی ناشی از دشواری تعیین دقیق میزان تأثیرگذار بودنِ اشخاص از یک‌سو و لزوم فراگیری جامعه‌ی هدف در اعمال تدابیر مقابله با درب‌گردانی که مقتضای احتیاط است رجحان داد.

باوجود آنچه گفته شد در برخی نظام‌ها تلاش شده با اتخاذ راه‌کارهای بینابین انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابله با درب‌گردانی ایجاد و اثرات منفی ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های استخدام دولتی به حداقل برسد. یکی از این روش‌ها تحمیل محدودیت‌های متفاوت بر نهادهای مختلف دولتی، بسته به ماهیت و میزان تهدیدی که آنها ایجاد می‌کنند است. به‌عنوان مثال، در نیوزیلند این مسأله برای کارمندان دولتی، وزرا، اعضای هیئت مدیره شرکت‌های سلطنتی و سایر اعضای هیئت‌های مدیره به‌طور متفاوتی تعریف می‌شود. درب‌گردانی در هر یک از این نهادها توسط یک سند الزام‌آور حقوقیِ متمایز تنظیم می‌شود. از دیگر رویکردهای ممکن این‌که برای هر نهاد، یک درجه‌بندی از محدودیت‌های استخدامی پساخدمت دولتی بسته به‌سطح و موقعیت کارمند در سازمان تعریف شود. به‌عنوان مثال، در ایالات متحده، محدودیت‌های استخدام پسادولتی بسته به‌سطح مقامات متفاوت است و هر چه موقعیت مقام بالاتر باشد، محدودیت‌های سخت‌تری اعمال می‌شود (OECD, 2010: 56). نگرش سیستم حقوقی ایالات متحده را باید در این عرصه دید. ماده ۲۰۷ قانون مجازات فدرال برخی

۱. برای تفصیل بیشتر در این زمینه ر.ک: (David-Barrett, 2011: 26-27).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

محدودیت‌ها را برای کارکنان قوای مجریه و مقننه حسب موقعیت شغلی آنها تعیین نموده است. در این ماده در ارتباط با کارکنان قوه‌مجریه این محدودیت‌ها پیش‌بینی شده است:

الف. ممنوعیت دائم تغییر سمت. بند (a) (۱) ماده ممنوعیت مادام‌العمر تغییر سمت را برای کلیه کارکنان قوه‌مجریه حکومت فدرال معین نموده که ناظر بر پذیرش نمایندگیِ یک طرف خصوصی در برابر دولت فدرال نسبت به موضوع خاص میان طرفین معینی است که کارمند هنگام اشتغال دولتی شخصاً و به‌شکل اساسی روی آن کار کرده است. مطابق این ماده مقصود از «موضوع خاص» شامل هر گونه بررسی، قرارداد، مخالفت، ادعا، درخواست قیمت‌گذاری، اتهام‌زنی، بازداشت یا هر اقدام قضایی یا غیر قضایی است. ممنوعیت موصوف عموماً بر مسائل سیاست‌گذاری گسترده مانند وضع قوانین یک مؤسسه دلالتی ندارد بلکه همان‌گونه که در تعریف دفتر اخلاق دولتی آمده «معمولاً شامل یک فرآیند معینی است که بر حقوق طرفین یا یک معامله تجزیه‌پذیر یا مجموعه‌ای مرتبط از معاملات میان طرفینِ قابل شناسایی تأثیرگذار است. هنجارگذاری، تقنین، تدوین سیاست‌ها و ضوابط و اهداف کلی و سایر اقدامات با کاربرد عام در شمول این موضوع قرار نمی‌گیرند». (Office of Legal Counsel, 1998: 81)

ب. ممنوعیت دوساله تغییر سمت. مطابق بند (a) (۲) ممنوعیتی دوساله برای همان فعالیت‌های کارمندان اجرایی سابق در موضوعات خاص موضوع بند قبل پیش‌بینی نموده است با این تفاوت که در این حالت، کارمند به‌طور شخصی و به‌شکل اساسی در آن موضوع سابقاً مداخله ننموده، بلکه صرفاً نسبت به آن موضوعات در حین اشتغال دولتیِ وی، تحت مسئولیت رسمیِ او اقدام شده است.

ج. ممنوعیت یک‌ساله فعالیت در موضوعات موضوع مذاکره سابق. ماده موردبحث در بند (b) (۱) کلیه کارکنان قوای مجریه و مقننه را که در مذاکرات تجاری یا معاهده‌ای در جریان در سال پایانی خدمت دولتی شخصاً و به‌طور اساسی مشارکت داشته و به اطلاعاتِ غیرهمگانیِ خاصی دسترسی یافته باشند را به‌مدت یک‌سال پس از پایان اشتغال دولتی از انجام نمایندگی، مساعدت و مشاوره به دیگران بر اساس چنین اطلاعات مرتبط با این مذاکرات منع می‌کند.

د. ممنوعیت یک‌ساله فعالیت مقامات ارشد. بر اساس بند (c) (۱) برای کارمندان ارشد که ناظر بر برخی کارکنان نهاد ریاست‌جمهوری و کارمندانی اجرایی و نظامی با سطح حقوق دریافتی مشخصی می‌باشند، به‌مدت یک‌سال از هر گونه ارتباط شغلی به‌قصد نفوذ در قالب روابط مبتنی بر وکالت و پذیرش نمایندگی یا حضور در برابر کارکنان بخش‌های تحت امرِ سابق خود منع شده‌اند. ممنوعیت مزبور شامل هر فعالیتی می‌شود که انتظار اقدام رسمی توسط مجموعه‌ی تحت مدیریت کارمند

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

نسبت به آن وجود دارد، قطع‌نظر از این‌که آیا شخص در زمان حضور در دولت روی آن موضوع کار کرده باشد یا خیر.

ه. ممنوعیت دوساله فعالیت مقامات بسیار ارشد. بر اساس بند (d) اصلاحی ۲۰۰۷ کارمندان بسیار ارشد قوه‌مجریه که مشتمل بر معاون رییس‌جمهور، برخی کارکنان کاخ سفید و دفتر اجرایی رییس‌جمهور، و تعدادی از مقامات اجرایی با سطحی معین از حقوق دریافتی هستند، تا دو سال از فعالیت‌های موضوع بند قبلی در برابر مجموعه‌های تحت مدیریت خویش و نیز با اشخاص حاضر در سطوح اجرایی (I) تا (V) در هر بخش از قوه‌مجریه ممنوع هستند.

و. ممنوعیت یک‌ساله پذیرش نمایندگی دولت‌های خارجی. بند (f) ماده همه مقامات ارشد و بسیار ارشد اجرایی سابق‌الذکر و نیز اعضای کنگره و مقامات ارشد تقنینی را تا یک‌سال بعد از خروج از اشتغال دولتی از انجام تکالیف معین در قلمرو اعمال موضوع دو بند قبلی برایِ یا از طرف دول یا طرف‌های سیاسیِ خارجی نزد هر بخش از حکومت منع می‌کند. ممنوعیت حاضر برای حوزه نمایندگی تجاری ایالات متحده جنبه دائمی دارد. دفتر اخلاق دولتی بیان داشته که نمایندگی، کمک یا مشاوره‌ی یک کارمند ارشد یا بسیار ارشد سابق تنها در صورتی ممنوع است که به‌قصد تأثیرگذاری بر تصمیم در صلاحیتِ مقامات دولتی انجام شود (Maskell, 2014: 6).

باری عدم اطمینان از موفقیت تعیین یک بازه زمانی محدود به‌عنوان دوره خنک‌کنندگی در مقابله با آثار فسادآمیز درب‌گردانی موجب شده برخی کشورها نسبت به حوزه‌های خاصی به ممنوعیت مطلق روآورند که نمونه آن‌را در بند (a) (۱) ماده ۲۰۷ قانون مجازات فدرال ایالات متحده مشاهده نمودیم. در همین‌راستا نیز درحالی‌که اغلب ایالت‌های کانادا در مورد اشتغال قضات بازنشسته در حرفه وکالت به یک دوره خنک‌کننده رو آورده‌اند که در این‌میان بازه سه‌سال به‌عنوان مدلی استاندارد تعیین شده، اما این دغدغه که وضعیت تشکیلات قضایی به‌گونه‌ای است که ساختار آن به‌سرعت تغییر نمی‌یابد؛ لذا همچنان هدف از شناسایی دوره خنک‌کننده که کاهش ریسک دریافت امتیاز برخورد تبعیض‌آمیز برای چنین وکلایی است تحقق نمی‌یابد چون‌که عمدتاً پس از این دوره ایشان با همکاران قضایی سابق خود روبرو خواهند شد. قطع‌نظر از این، شناسایی دوره خنک‌کننده نمی‌تواند مانع از سوءظن عمومی مبنی بر وجود تبعیض بین وکلای دارای سابقه قضایی و سایر وکلا شود، به‌علاوه چنین وکلایی امکان بیشتری برای ملاقات و مشورت با قضات شاغل در مورد پرونده‌های در دست وکالت خواهند داشت. همین ملاحظات است که در این عرصه به‌طور نمونه در ایالت انتاریو به ممنوعیت وکالت قضات مراجع قضایی عالی رو آورده و ایالت‌هایی مانند آلبرتا،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

نوناووت و کبک، هم‌سو با دکترین جاری در انگلستان و ولز به تعمیم این ممنوعیت به سایر کنش‌گران قضایی دست زده‌اند (The Federation of Law Societies of Canada, 2016: 9).

در مقررات کشورمان محدودیت‌های عامی در عرصه فعالیت پساخدمت دولتی در بخش خصوصی وجود ندارد، هرچند به‌طور استثنا مصادیقی در این زمینه قابل مشاهده است. تبصره ۴ ماده ۶ قانون کیفیت اخذ پروانه وکالت دادگستری مصوب ۱۳۷۶ ازجمله این موارد است که حسب آن «کسانی که دارای رتبه قضایی بوده‌اند به‌مدت سه‌سال در آخرین محل خدمت خود حق وکالت نخواهند داشت. متخلف از این مقرره به‌ترتیب مرتبه تکرار مستوجب مجازات‌های درجه سه تا شش می‌باشد». در این مورد اولاً تحدید دوره‌ی خنک‌کنندگی به سه‌سال و آن‌هم صرفاً ناظر بر فعالیت در محل خدمتِ پیشین، که باز هم نه به‌طور کلی بلکه فقط آخرین حوزه قضایی محل اشتغال، طبیعتاً نمی‌تواند از فساد محتمل ناشی از این درب‌گردانی جلوگیری نماید، ثانیاً در این قانون نیز قانونگذار به واکنشی نسبتاً سبک از جنس کیفر انتظامی اکتفا نموده که قطعاً در برابر وسوسه‌ی درآمد ناشی از برخی وکالت‌ها چه‌بسا بازدارنده نباشد و لازم می‌بود مقنن قضات محاکم را نیز از پذیرش وکالت چنین کسانی صریحاً منع می‌نمود و برای تخلف از آن ضمانت‌اجرای کافی تعیین نموده و در موارد احتمال نقض حقوق اطراف دعوا، امکان نظارت و تجدیدنظر نسبت به‌اعتبار فرآیندهای قضایی انجام شده در چنین پرونده‌هایی را فراهم می‌کرد.

۲-۲. تدابیر واکنشی در مقابله با درب‌گردانی

هرچند در ارزیابی کارآمدی سیاست جنایی عمده‌ی توجه به‌میزان موفقیت آن در پاسخ‌های پیشینی نسبت به فساد است، لکن پاسخ‌های پسینی و اعمال ضمانت‌اجراهای مؤثر در این زمینه نیز اهمیتی شایان دارد که این واکنش‌ها هم در مرحله اشتغال دولتی و هم در دوره پساخدمت دولتی می‌بایست مطمح‌نظر قرار گیرند.

۱-۲-۲. ضمانت‌اجراهای مطرح در دوره خدمت دولتی

اتخاذ واکنش رسمی در خصوص درب‌گردانی در دوره‌ای که کارمند در حال فعالیت در موقعیت دولتی است امر آسانی نیست؛ زیرا هم‌اکنون شخص به بخش خصوصی جابجا نشده و احراز وجود چنین قصدی در او دشوار است. البته نمی‌توان به‌طور کلی امکان توسل به ضمانت‌اجراها را در این مرحله منتفی دانست. درصورتی‌که عملکرد کارمند به‌گونه‌ای باشد که بتوان از آن استنباط نمود در راستای تمهید یا تسهیل فعالیت پساخدمت دولتی است به‌شرط آن‌که مصداق سوءاستفاده از موقعیت رسمی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

خویش باشد می‌توان وی را در معرض ضمانت‌اجراهای اداری قرار داد. افزون‌بر آن حتی ممکن است بتوان اقدام وی را در چارچوب رفتارهای مجرمانه تصویر نمود. به‌عنوان مثال در انگلیس با توجه به مواد ۱ و ۲ قانون رشوه مصوب ۲۰۱۰ مجرد همین‌که کارمند دولتی مزیتی برای طرف مرتبط با بخش خصوصی فراهم کند تا در قبال این برخورد متمایز وی، خدمتی در آن شرکت خصوصی در آینده بدون استحقاق لازم به او اعطاء شود موجب می‌شود هر دو طرف در معرض ارتکاب رشاء و ارتشاء قرار گیرند (David-Barrett, 2011: 9).

در نظام حقوقی ما هرچند به‌طور خاص جرم یا تخلفی در بستر درب‌گردانی شناسایی نشده، لکن به‌اعتبار عناوین عام موجود در سیاست جنایی تقنینی علاوه بر امکان تحمیل ضمانت‌اجراهای اداری به‌خاطر اعمالی چون نقض قوانین، تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیر اداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص، استفاده غیرمجاز از شؤون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی، سوءاستفاده از مقام و موقعیت اداری که در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ پیش‌بینی شده؛ می‌توان به ضمانت‌اجراهای کیفری به‌جهت رفتارهایی مانند تصرف غیر قانونی و استفاده غیرمجاز از اموال و وجوه دولتی و تضییع آنها در اثر اهمال و تفریط، هزینه غیرقانونی اعتبارات یا هزینه یا پرداخت زائد بر اعتبار مصوب، مداخله غیرمجاز در معاملات دولتی یا تدلیس و تبانی در آنها، رشاء و ارتشاء در صورتی‌که ارکان تشکیل‌دهنده آنها تحقق یابند حکم داد.

۲-۲-۲. ضمانت‌اجراهای مطرح در دوره پساخدمت دولتی

پیرامون مفاسد پس از خاتمه اشتغال دولتی و ورود به بخش خصوصی در چارچوب درب‌گردانی، توسل به ضمانت‌اجراهای اداری با چالش‌هایی روبرو است. حصول اطمینان از امکان اجرای چنین ضمانت‌اجراهایی در دوران پس از خاتمه اشتغال کارمند در بخش دولت دشوار است، مسأله‌ای که متأثر از عوامل مختلفی است. از یک‌سو در بسیاری موارد رعایت مقررات پساخدمت دولتی به‌خود کارمندان بستگی داشته و سازوکار نظارتی بر آنها پس از ترک خدمت دولتی وجود ندارد و به‌ندرت مراجع مربوط برای اطمینان از تحقق تصمیماتشان پیگیری می‌نمایند؛ از دیگر سو، با خاتمه اشتغال دولتی نمی‌توان دیگر انتظار اجرای تدابیر انضباطی و اداری را جهت الزام کارمندان سابق داشت. در مواجهه با چالش‌های مزبور می‌توان از برخی راهکارها بهره گرفت.

پیرامون چالش نخست، الزام کارمندان دولتی پیشین به گزارش‌دهیِ وضعیت اشتغال خویش در دوره خنک‌کنندگی، الزام اشخاص به گزارش‌دهی از نحوه اجرای تصمیمات مراجع مشاوره و ناظر که

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

در ایرلند و کره جاری است، ثبت تأییدیه‌ها و مجوزهای مراجع ذی‌ربط برای پیگیری‌های بعدی به‌شکلی که در کانادا، فرانسه و نروژ وجود دارد، اطلاع‌رسانیِ تصمیم‌ها و محدودیت‌های تحمیلی در مورد کارمندان به کارفرمای آتی آنها در بخش خصوصی همانند آنچه در آلمان و انگلیس عمل می‌شود، انتشار تصمیمات اتخاذ شده در خصوص برخی مقامات خاص در فضای مجازی برای امکان‌پذیریِ نظارت همگانی (Martini, 2015: 4; OECD, 2010: 13 & 82)، مسأله‌ای که در نروژ رعایت شده و زمینه‌ی مشارکت جامعه مدنی به‌واسطه‌ی رسانه‌ها زمینه‌های نظارت‌پذیری و کنترل رفتارهای کارمندان دولتی را پس از خاتمه فعالیت دولتی فراهم می‌کند تا بتوان در صورت تخلف به واکنش رسمی در مورد آنها مبادرت نمود. (OECD, 2010: 100)

در مورد چالش دوم می‌بایست اولاً به واکنش‌های اداری دسترس‌پذیر پس از زوال رابطه استخدام دولتی رو آورد مانند مجازات کارفرمای جدید کارمند در بخش خصوصی که محدودیت‌های مربوط به کارمند را نقض نموده است، تقلیل حقوق بازنشستگی کارمند دولتی سابق که تخلف نموده که در آلمان پذیرفته شده، محرومیت از اشتغال در بخش عمومی برای بازه زمانی پنج تا ده ساله همان‌گونه که در اسپانیا اجرا می‌شود، تعلیق عضویت متخلف از انجمن‌های حرفه‌ای، همانند آنچه در ایتالیا اعمال می‌شود، که باید متناسب، به‌موقع و به‌شیوه‌ای منسجم و منصفانه اجرا شوند. (Martini, 2015: 5; OECD, 2010: 83-84) به‌علاوه در کنار چنین ضمانت‌اجراهای اداری لازم است از ضمانت‌اجراهای کیفری و مدنی و تدابیر مدیریتی، مثل ابطال یا رد قرارداد کارمند متخلف با کارفرمای جدید او در بخش خصوصی، جهت تضمین اجرای ضوابط مقرر در دوره پساخدمت دولتی استفاده کرد.

در قبرس، تخطی از الزامات دوره خنک‌کنندگی مستوجب جزای نقدی تا ۱۷/۰۸۶ یورو یا حبس یا هر دو مجازات است (Krambia-Kapardis and Neophytidou, 2004: 30). در ایرلند نیز جمع حبس و جزای نقدی، در چک جزای نقدی، در لتونی جزای نقدی و ممنوعیت از تصدی مشاغل دولتی، در بلغارستان ممنوعیت یک‌ساله از تصدی مشاغل دولتی و در پرتغال محرومیت سه‌ساله از تصدی مناصب سیاسی و پُست‌های سطح بالا درنظر گرفته شده است. (Martini, 2015: 7-9)

ایالات متحده در عداد کشورهایی است که در این عرصه سیستم جامعی از واکنش‌های کیفری اتخاذ نموده است. قانون مجازات فدرال (کد عنوان ۱۸ فدرال راجع به جرائم و آیین دادرسی کیفری) برای محدودیت‌های پساخدمت دولتی مقرر در ماده ۲۰۷ که سابقاً اشاره شد، در ماده ۲۰۶ ضمانت‌اجرای کیفری تعیین نموده است. نقض این محدودیت‌ها حسب ماده ۲۱۶ مصداق جنایت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

بوده که مستوجب مجازات حبس یا جزای نقدی و یا جمع هر دو است. قانونگذار کیفری فدرال حسب این‌که تخطی مرتکب عمدی بوده یا خیر، حبس مزبور را به‌صورت متمایز درنظر گرفته است. این کیفر در حالت ارتکاب عامدانه تا پنج‌سال و در غیر این صورت تا حداکثر یک‌سال می‌باشد. علاوه بر بعد کیفری درب‌گردانی، دادستان کل حق اقامه دعوای مدنی را نیز در دادگاه‌های ناحیه‌ای علیه افراد خاطی را دارد که در این‌صورت دادگاه حکم به پرداخت خسارتی به‌میزان حداکثر پنجاه هزار دلار می‌نماید مگر آن‌که مبلغی که شخص در راستای اقدام خلاف قانون دریافت و یا به او پیشنهاد شده، بیش از این مقدار باشد که در این فرض به معادل آن محکوم می‌شود.

در کشور ما چنانچه قبل یا حین رسیدگی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، رابطه استخدامی کارمند خاتمه یافته باشد، حسب مفهوم ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ نسبت به مفاسد اداری و مالی مرتبط با درب‌گردانی امکان رسیدگی وجود ندارد. اداره حقوقی قوه‌قضاییه در نظریه مشورتی ۷/۹۳/۲۷۶۵ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۸ پیرامون صلاحیت هیأت‌های مستشاری این دیوان نسبت به تخلفات موضوع صلاحیت آن چنین اظهارنظر نموده که «دیوان مذکور صلاحیت رسیدگی به کلیه تخلّفات مالی مأمورین دولت در زمان تصدی آنها را دارد؛ اعم از این‌که هنگام رسیدگی، رابطه استخدامی ایشان قطع یا بازنشسته شده باشند. بنابراین هیأت‌های مستشاری دیوان مذکور مکلفند نسبت به اشخاص فوق تصمیماتی اتخاذ نمایند که امکان اجرای آن، فراهم باشد». به‌رغم عدم تصریح قانون دیوان محاسبات بر این موضع، به‌جهت فقدان ممنوعیت در این زمینه و در راستای اهداف نهفته در در قانون و اخذ ملاک از آن می‌توان آن‌را پذیرفت، لکن در مورد تخلفات خارج از صلاحیت دیوان محاسبات، به‌نظر سازوکار حقوقی در این زمینه در نظام حقوقی جهت برخورد اداری با چنین تخلفاتی وجود ندارد.

علاوه بر آن چون در کشورمان نسبت به درب‌گردانی سیاست مستقلی اتخاذ نشده، بحث از اعمال ضمانت‌اجراهای کیفری نسبت به کارمندان دولتی پیشین به‌جهت فساد ناشی از درب‌گردانی منتفی است مگر آن‌که رفتار ایشان مشمول عناوین مجرمانه عامی نظیر افشای اطلاعات محرمانه یا اعمال نفوذ غیرمجاز قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

درب‌گردانی پدیده‌ای است که طی آن به شخص اجازه داده می‌شود که پس از فعالیت در بخش عمومی و دولتی به بخش خصوصی وارد شود. ریسک فساد این وضعیت در آن نهفته است که ممکن

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

است اشخاص در زمان فعالیت خود در بخش عمومی با سوءاستفاده از موقعیت رسمی خویش در رویارویی با مؤسسات خصوصی‌ای که انتظار همکاری با آنها را در آینده دارند به برخورد تبعیض‌آمیز و ترجیحی و اعطای امتیازهای ناروا از طریق نقض یا عدم اجرای دقیق مقررات روآورند. افزون‌بر آن، ایشان در این دوره با مصادره قوانین در مسیر برداشتنِ موانع و چالش‌های احتمالیِ فعالیت آینده‌ی خویش در بخش خصوصی اقدام نمایند. مفاسد این پدیده نه فقط در دوره‌ی اشتغال دولتی، که بیش از آن در دوره‌ی ورود در بخش خصوصی پدیدار می‌شود زیرا آنها با داشتنِ اطلاعات و روابط ممتازی که سابقاً کسب نموده‌اند، آماج مناسبی برای نهادهای بخش خصوصی می‌باشند و بیمِ سوءاستفاده از این امکانات در راستای منافع خصوصی هرچند به‌ضرر مصالح عمومی انجامد دارد.

باوجود این اغلب کشورها نظیر کشور ما در عرصه طراحی تدابیر پیشگیرانه و واکنشی در قالب یک سیاست جنایی مستقل در مبارزه با فسادِ ناشی از این وضعیت به‌طور منفعل عمل و سیاست تقنینی مشخصی در این عرصه در پیش نگرفته‌اند به‌نحوی‌که حتی در سطح کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی تنها نیمی از آنها در این عرصه دارای مقررات هستند و همین زمینه‌ی افزایش فساد در این کشورها و به‌تبع تخدیش اعتبار اقدامات و تصمیم‌گیری‌های دولتی، سوءاستفاده از مقررات و سیاست‌گذاری‌های عمومی، تبعیض ناروا، تشدید بی‌اعتمادی عمومی به دولت و تقلیل میزان مشارکت جامعه مدنی را فراهم نموده است. همین جهات سبب شده در برخی کشورها با وضع کدهای اخلاقی، الزام کارمندان دولتی به اعلام و افشای درخواست یا مذاکره خود برای استخدام و پیشنهادهای کاری در بخش خصوصی و تقیید مشروعیت پذیرش آنها به تأیید مراجع صالح، و تمهید زمینه نظارت بر آنها، و از همه مهم‌تر شناسایی دوره‌های خنک‌کننده که در اثنای آن کارمندان دولتی را نسبت به پذیرش خدمت در بخش خصوصی محدود می‌نمایند، تلاش کرده‌اند از بروز مفاسد ناشی از درب‌گردانی پیشگیری نمایند.

افزون‌بر آن و در کنار تدابیر پیش‌گفته، در کشورهایی که سیاست جنایی فعالی در این عرصه دارند، از پاسخ‌های واکنشی در قالب ضمانت‌اجراهای اداری، مدیریتی و کیفری در برخورد با ناقضان قوانین و ضوابط کنترل درب‌گردانی نیز بهره می‌گیرند. هرچند اعمال این واکنش‌ها در مورد اقدامات دوره اشتغال دولتی به‌جهت دشواری احراز سوءنیت شخص در انجام آنها به‌منظور منافع آتیِ خود در بخش خصوصی دشوار است اما در صورت قرار گرفتن آنها تحت عناوین عام بزه و تخلف می‌توان به تحمیل ضمانت‌اجراها پرداخت. چالش احراز فساد در ارتباط با عملکرد کارمند در دوره پساخدمت دولتی چندان مطرح نیست لکن در این دوره اولاً شناسایی سازوکار نظارتی بر عملکرد افراد پس از

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

ترک خدمت دولتی به‌راحتی وجود ندارد، به‌علاوه امکان اعمال بسیاری از ضمانت‌اجراها به‌ویژه در بعد اداری و انضباطی به‌جهت خاتمه اشتغال دولتی منتفی است. باوجود این خلأها می‌توان با الزام کارمندان پیشین به گزارش‌دهیِ وضعیت اشتغال پساخدمت دولتی، زمینه نظارت‌پذیریِ رفتارهای ایشان و کارفرمایان خصوصیِ آنها را فراهم نمود و در صورت تحقق فساد از واکنش‌های اداری دسترس‌پذیر در کنار ضمانت‌اجراهای کیفری و مدنی و تدابیر مدیریتی استفاده نمود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

فهرست منابع

دلماس مارتی، می‌ری (۱۳۹۵). نظام‌های بزرگ سیاست جنایی، ترجمه علی‌حسین نجفی ابرندآبادی، تهران: میزان.

محمودی جانکی، فیروز (۱۳۸۲). مبانی، اصول و شیوه‌های جرم‌انگاری، رساله دکتری، تهران: دانشگاه تهران.

Brezis, Elise S. and Cariolle, Joel (2014). The revolving door indicator: Estimating the distortionary power of the revolving door, Working Paper Provided in Cooperation with: Department of Economics, Bar-Ilan University. Retrieved from http://hdl.handle.net/10419/130524, last visited Jan. 13, 2022.

Congress House Committee on Government Reform Staff (2006). Restoring the public trust: a review of the Federal Pension Forfeiture Act, Washington: U.S. Government Printing Office.

Constitution of Alabama 1901. Retrieved from http://alisondb.legislature.state.al.us/alison/codeofalabama/constitution/1901/constitution1901_toc.htm, last visited Jan. 9, 2022.

Cooper, Terry L. (2001). Handbook of administrative ethics, New York: Marcel Dekker Inc.

David-Barrett, Liz (2011), Cabs for hire? Fixing the revolving door between government and business, London, Transparency International UK.

Gilman, Stuart C. (2005), Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons, Washington, Poverty Reduction and Economic Management Network (PREM) The World Bank.

Krambia-Kapardis, Maria and Neophytidou, Christina (2004), Lifting the lid on lobbying: mapping the lobbying landscape in Cyprus, Cyprus, Cyprus University of Technology.

Langseth, Petter, et al (2004), The Global Programme against Corruption: UN Anti-Corruption Toolkit, Vienna, United Nations Office on Drugs and Crime.

Law, Marc T. and Long, Cheryl X. (2011). «Revolving door laws and state public utility commissioners», Regulation & Governance, Vol. 5, Iss. 4.

Martini, Maira (2015). «Cooling off periods: Regulating the revolving door», The Anti-Corruption Helpdesk at the Transparency International. Retrieved from https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/cooling-off-periods-regulating-the-revolving-door, last visited Mar. 23, 2022.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

Maskell, Jack (2014). «Post-Employment, "Revolving Door," Laws for Federal Personnel», Congressional Research Service. Retrieved from https://sgp.fas.org/crs/misc/R42728.pdf, last visited Jan. 19, 2022.

Ninua, Tinatin (2010). «Regulating the revolving door», The Working Paper 06/2010 of the Political Corruption Programme at the Transparency International Secretariat. Retrieved from https://www.transparency.org/en/publications/working-paper-06-2010-regulating-the-revolving-door, last visited Mar. 9, 2022.

OECD (2010). Post-Public Employment: Good Practices for Preventing Conflict of Interest, Paris: OECD Publications Service.

OECD (2009). Revolving Doors, Accountability and Transparency - Emerging Regulatory Concerns and Policy Solutions in the Financial Crisis, Paris: OECD Publications Service.

Office of Legal Counsel (1998). Opinions of the Office of Legal Counsel of the United States Department of Justice, Washington: Office of Legal Counsel of the U.S. Department of Justice.

Patterson, Lyman Ray (1984). Legal ethics: The law of professional responsibility (Analysis and skills series), California: M. Bender.

The Code of Alabama: Title 36. Public Officers and Employees 1975. Retrieved from https://www.ethics.alabama.gov/news/ethicslaw.pdf, last visited Jan. 9, 2022.

The Federation of Law Societies of Canada, «Post-Judicial Return to Practice Discussion Paper», Standing Committee on the Model Code of Professional Conduct, 2016. Retrieved from https://flsc.ca/wp-content/uploads/2014/10/Discussion-Paper-Post-judicial-Return-to-Practice.pdf, last visited Jan. 12, 2022.

The Joint Rules of the Senate and Assembly 2015. Retrieved from http://www.leginfo.ca.gov/rules/joint_rules.pdf, last visited Jan. 9, 2022.

The Louisiana Laws: Title 42. Public Officers and Employees 2011. Retrieved from http://legis.la.gov/legis/Laws_Toc.aspx?folder=116&title=42, last visited Jan. 9, 2022.

Title 18 of the United States Code 1948. Retrieved from https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2009-title18/html/USCODE-2009-title18.htm, last visited Dec. 3, 2021.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]

Transparency International (2009), The Anti-corruption plain language guide, Berlin, Transparency International Publications.

Tyler, Tom R. (2009). «Legitimacy and Criminal Justice: The Benefits of Self-Regulation», Ohio State Journal of Criminal Law, Vol. 7, No. 1.

Vandenbergh, Michael P., Gilligan, Jonathan M. and Feuerman Haley (2020). «The New Revolving Door», Case Western Reserve Law Review, Vol. 70, Iss. 4.

Zinnbauer, Dieter (2015). «The Vexing Issue of the Revolving Door», Edmond J. Safra Working Papers, no. 61.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-04]

[DOI: 10.61186/qjal.10.33.35]