An Analysis of the Components of Employment Justice in Enter to Service in Iran and the United Kingdom

Asadolah Yavari[1], Mostafa Rezaee[2]

1.Assistant Professor, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. yavariamir@hotmail.com

2. PhD in Public Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Corresponding Author, mostafa.rezaei1908@gmail.com

Date Received 2019/01/09
Date of correction2019/05/11
Date of acceptance2019/05/30
Date of Release2022/06/19

Abstract

The success of any organization depends primarily on its human resources. So, in public organizations reform, "employment" is of primary importance. The good employment system also has the minimum that is referred to as employment justice or the legal principles governing public employment. Employment justice is in fact the criteria for assessing the public administration of each country. Therefore, the comparison of our country's status to the modern British administrative system can reflect the strengths and weaknesses of the public employment system and, consequently, the public administration. The study of the principles governing public employment in Iran shows that its main weakness is in the arbitrary application of the employment rules and as a result of violating the rule of law. Also, meritocracy there isn't in our administrative system for that reason. From the human rights perspective, the lack of attention to the principle of equal opportunity for women and ethnic and religious minorities and lack of policies and supportive policies towards them is one of the major weaknesses of our administrative system. In contrast, in the United Kingdom, meritocracy is entirely systematically governed by the administrative system and has been formed on the same basis from the outset. In the field of equality and non-discrimination, various laws and policies have been adopted and implemented, and even the Equality and Human Rights Commission has been established to oversee the implementation of these laws.

Keywords: Public Administration, Civil Servant, Rule of Law, Equal Opportunity, Meritocracy

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 Attribution-NonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

فصلنامه حقوق اداری
سال نهم، بهار ۱۴۰۱، شماره ۳۰
مقاله علمی پژوهشی

ارزیابی مؤلفه‌های عدالت استخدامی در ورود به خدمت در ایران و انگلستان

اسدالله یاوری[۱]؛ مصطفی رضایی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۹

چکیده

موفقیت هر سازمان در درجه اول به نیروی انسانی آن بستگی دارد. بنابراین در اصلاح سازمان‌های عمومی «استخدام» در درجه اول اهمیت قرار دارد. نظام استخدامی مطلوب نیز واجد حداقل‌هایی است که از آن به‌عنوان عدالت استخدامی یا اصول حقوقی حاکم بر استخدام عمومی یاد می‌شود. عدالت استخدامی در واقع معیاری جهت سنجش اداره عمومی هر کشور هست. از این رو تطبیق وضعیت کشورمان با نظام اداری مدرن انگلیس می‌تواند نمایانگر نقاط قوت و ضعف نظام استخدام عمومی و به‌تبع آن اداره عمومی باشد. بررسی اصول حاکم بر استخدام عمومی در ایران نشان می‌دهد که مهم‌ترین ضعف آن در زمینه اعمال سلیقه‌ای ضوابط استخدام و در نتیجه نقض اصل حاکمیت قانون است. شایسته‌سالاری به همین دلیل بر نظام اداری ما حاکم نیست. از دیدگاه حقوق بشری نیز عدم توجه به اصل فرصت برابر در قبال زنان و اقلیت‌های قومی و مذهبی و نداشتن خط‌مشی و سیاست حمایتی در قبال آنان از جمله ضعف‌های بزرگ نظام اداری ماست. در مقابل در کشور انگلستان شایسته‌سالاری کاملاً به‌صورت سیستماتیک بر نظام اداری حاکم است و از همان ابتدا بر همین مبنا شکل گرفته است. در زمینه اصل برابری و عدم تبعیض نیز قوانین و سیاست‌های گوناگونی تصویب و به اجرا درآمده است و حتی کمیسیون برابری و حقوق بشر نیز در جهت نظارت بر اجرای این قوانین تأسیس شده است.

واژگان کلیدی: اداره عمومی، مستخدم عمومی، حاکمیت قانون، برابری فرصت، شایسته‌سالاری

۱. استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. yavariamir@hotmail.com
۲. دانش‌آموخته دکترای حقوق عمومی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
mostafa.rezaei1908@gmail.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

مقدمه

عصر حاضر را می‌توان «عصر سازمان» نامید؛ چرا که در اجتماعات پیشرفته و پیچیده امروز هر وظیفه و فعالیتی در قالب یک سازمان تحقق می‌پذیرد. موفقیت هر سازمان بستگی به به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است (سید جوادین، ۱۳۸۱: ۴). اما اگر دولت را یک سازمان بدانیم چیزی جز تقسیم کار و توزیع صلاحیت نیست و سازمان‌ها از خود اراده و فعالیتی ندارند که قدمی به سود و زیان اجتماع بردارند، بلکه در حقیقت این افرادند که به عنوان مستخدم عمومی کارهای دولتی را اداره می‌کنند. بنابراین در اصلاح سازمان‌های عمومی «استخدام»، در درجه اول اهمیت قرار دارد (طباطبایی موتمنی، ۱۳۹۰: ۱۶۵). در واقع اشخاص حقوقی حقوق عمومی پیش از هر چیز به یاری کسانی که آن را اداره می‌کنند شناخته می‌شوند. از این رو باید مقررات حقوقی حاکم بر اشخاص حقیقی که در خدمت اشخاص حقوقی‌اند، را بررسی کرد. زیرا اشخاص حقیقی‌اند که به نام اشخاص حقوقی برنامه‌ریزی می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و تصمیم‌ها را به اجرا درمی‌آورند (ابوالحمد، ۱۳۸۸: ۳۲). پس وجود دولت بدون سازمان‌های اداری غیرقابل‌تصور است، چرا که تصمیمات مقامات سیاسی با کمک مستخدمان دولت گرفته می‌شود و بدون همکاری مستخدمان اداره تحقق این تصمیمات در مرحله عمل اگر غیرممکن نباشد بسیار مشکل خواهد بود (ابوالحمد، ۱۳۵۰: ۱). با این توصیف، مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین وظیفه مدیریتی است چرا که هفتاد درصد هزینه‌های کل سازمان را شامل می‌شود (Horton, 2000 : 212).

در راستای تغییر نقش و کارکرد دولت، رویکرد جدیدی تحت عنوان مدیریت دولتی نوین مطرح است که نقطه عزیمت آن افزایش کارایی و بازدهی و انعطاف در امور دولتی در واکنش به ضعف‌های اداره سنتی است. از میان اصول و ویژگی‌های این رویکرد تغییر و تحول در مدیریت نیروی انسانی در بخش عمومی و به‌تبع آن تغییر در شیوه، شرایط و قالب‌های ورود به خدمت است. در ایران نیز تحت تأثیر این تحولات قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب شد. نظام استخدامی مطلوب واجد حداقل‌هایی است که از آن تحت عنوان اصول حاکم بر استخدام عمومی یاد می‌شود که در اینجا اصول حاکم بر استخدام و ورود به خدمت را در نظام حقوقی انگلستان و ایران بررسی می‌کنیم. به اعتقاد روسکو پاند، اصل یا قاعده نقطه شروع استدلال و احتجاج است. اما در مقایسه با قانون، اصل یا قاعده مانند قانون است لیکن در یک سطح عمومی و کلی‌تر مطرح است. به‌عنوان مثال این‌که «هیچ‌کس نمی‌تواند از عمل اشتباه و قصور خود منتفع شود» یک اصل یا قاعده است. اصول حقوقی ناشی از یک حکم خاص نیستند بلکه ناشی از نوعی استدلال عقلی و منطقی و یا یک حکم

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

اخلاقی‌اند و بر مصادیق متعدد صدق می‌کنند. اصول و قواعد فوق، راهنمای تصمیم‌گیری‌های قانونی و قضایی قرار می‌گیرند، اما خود به‌طور مستقیم آثار و نتایج عدم رعایت و یا رعایت آن را تعیین نمی‌کنند و در نتیجه از اتوریته و ضمانت اجرای کمتری در مقایسه با قوانین و مقررات برخوردارند (زارعی، ۱۳۸۳: ۳۲۸). از آنجا که انگلستان از کشورهای پیشتاز در اصلاح نظام اداری با توجه رویکردهای مدیریت دولتی نوین و اداره خوب می‌باشد؛ مطالعه تجربه این کشور و تطبیق آن با وضعیت کشورمان می‌تواند در ارزیابی نقاط قوت و ضعف نظام اداری کشورمان مفید باشد، چرا که مبانی قانون مدیریت خدمات کشوری نیز نظریه‌های مدیریت دولتی نوین و اداره خوب می‌باشد. مسأله‌ای که باید به آن نیز توجه کرد این است که فصل مشترک اصول یاد شده چیست؟ و این اصول در راستای تحقق چه امری عمل می‌کنند؟ باید گفت که فصل مشترک این اصول «عدالت استخدامی» است و تلاش‌ها جهت کاربست این اصول در راستای تحقق عدالت است.

امروزه، یکی از ملموس‌ترین جنبه‌های عدالت، عدالت در حوزه استخدامی است که خود در ذیل عدالت اجتماعی جای می‌گیرد. در واقع، یکی از مصادیق بی‌عدالتی در جامعه ما، بی‌عدالتی در جذب نیروی کار است. وظیفه قانون‌گذار در هر جامعه‌ای این است که امکانات و تسهیلات طبیعی، اقتصادی و اجتماعی را به‌طور یکسان در اختیار همه افراد قرار دهد. تلاش حاکم باید ایجاد چنین فضایی باشد تا هرکس در قبال بهره‌وری از امکانات، بتواند استعداد و لیاقت خود را شکوفا سازد و در مسیر رشد خود و ارتقای سطح توانمندی جامعه قدم بردارد (غمامی و عزیزی، ۱۳۹۵: ۱۵– ۱۶). مراد از عدالت استخدامی، «توزیع مناصب و پست‌های استخدامی میان افراد بر مبنای شایستگی آنها و رعایت استحقاق‌ها» می‌باشد. هدف، باید انتخاب بهترین فرد برای خدمت و نه دادن امتیاز به افراد معینی باشد. همه افراد برای احراز مشاغل دولتی دارای شرایط مساوی هستند، مشروط بر آنکه از لحاظ علمی، فنی، اخلاقی و تجربی صلاحیت لازم را داشته باشند. پس باید با هرگونه اعمال نظر و غرض‌ورزی و استفاده از روابط، برخورد جدی کرد (غمامی و عزیزی، ۱۳۹۵: ۴۱).

صرف‌نظر از مفهوم و اهمیت عدالت استخدامی، باید دید که سازوکارهای تحقق عدالت استخدامی در نظام حقوقی ایران چگونه است و چه اصول و مؤلفه‌هایی برای تضمین هرچه بهتر و بیشتر آن در نظر گرفته شده است؟ در هر نظام حقوقی، علاوه بر مقررات خاصی که برای تحقق عدالت استخدامی در قوانین و مقررات عام اداری وجود دارد، یک سری اصول مادر نیز دیده می‌شود که تحقق عدالت در استخدام‌ها را تا حدودی، تضمین می‌کنند. در واقع، این اصول مبنا و منبع سایر مقررات به شمار می‌روند و ریشه آن مقررات را می‌باید در این اصول جستجو نمود و علاوه بر این در مواردی هم که خلأ قانونی وجود داشته باشد، خود این اصول می‌توانند مستقلاً مبنا قرار گیرند و خلأهای موجود را پوشش دهند. عدالت استخدامی به‌نوبه خود دارای مؤلفه‌هایی است که مهم‌ترین آن در ورود به خدمت عبارتند از: ۱– حاکمیت قانون، ۲– برابری فرصت در دسترسی به مشاغل

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

عمومی و ۳- شایسته‌سالاری. ما در اینجا این مؤلفه‌ها را از منظر تطبیقی با انگلستان بررسی می‌کنیم.

۱. اصل حاکمیت قانون

حقوق اداری در ساده‌ترین تعبیر مرکب از دو واژه حقوق و اداره است. بدین ترتیب می‌توان گفت حقوق اداری پیوند میان حقوق و اداره است، پیوندی که در آن حقوق، نظم خود را بر اداره و مقامات اداری تحمیل می‌کند و پیامد آن در نهایت، حاکمیت قانون بر اداره و روابط آن با شهروندان است. بنابراین بدون تحقق الزامات و شرایط «حکومت قانون» چیزی به نام حقوق اداری نمی‌تواند وجود داشته باشد.

دستیابی به آرمان «حکومت محدود» و مقابله با «خودکامگی» و «حکومت خودسرانه» و همچنین ساماندهی روابط دولت با شهروندان، در اصل با هدف حمایت از حقوق و آزادی شهروندان در مقابل خودسری‌ها و هوس‌بازی کارگزاران عمومی، به ظهور ایده حکومت قانون منجر شده است. حکومت قانون در نقطه مقابل حکمرانی شخصی قرار دارد: «حکومت قانون نه حکومت شخص» (هداوند، ۱۳۹۱: ۱۶۳). بنابراین مطابق اصل حاکمیت قانون همه قوای کشور موظفند که از قوانین عمومی، صریح و باثبات پیروی نمایند. هدف از اصل حاکمیت قانون جلوگیری از سلطه سیاسی و اقتصادی و اجتماعی یک فرد، یک گروه خاص و یا یک نظر و ایدئولوژی خاص بر مردم است. مسئولان قضایی و اجرایی کشور ملزم‌اند با رعایت ویژگی‌های یاد شده چون عمومی بودن، صراحت داشتن، باثبات بودن قانون و عطف بما سبق نشدن از تصمیم‌گیری‌هایی که جنبه شخصی، مبهم و خودسرانه دارند، خودداری نمایند (زارعی، ۱۳۷۶: ۲۸). اجماع حداقلی را که شرط شناسایی «مفهوم» حاکمیت قانون است، می‌توان در دو گزاره صورت‌بندی نمود؛ اول این که حکومت باید به شیوه‌ای عقلانی تصمیم گرفته و عمل کند؛ بدین معنی که تصمیمات و اِعمال تصمیمات باید بر مبنای «دلایل»[1] باشد؛ و دوم این که دلایل به یک معنا باید «قانونی»[2] باشد (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۲۲). اما آنچه بیش از مفهوم حاکمیت قانون حائز اهمیت است، برداشت‌ها از آن است و باید عدالت استخدامی را از دریچه برداشت‌ها از حکومت قانون مورد بررسی قرار داد.

به‌طورکلی برداشت‌های حاکمیت قانون را می‌توان در قالب دو طیف عمده مورد بررسی قرار داد؛ طیف اول برداشت‌های شکلی و طیف دیگر برداشت‌های ماهوی. در برداشت شکلی، تبعیت از قانون موضوعه یا تضمین و اعمال اصل «قانونیت»،[3] مهم‌ترین اصل محسوب می‌شود، اما در برداشت ماهوی توجه به دیگر اصول و معیارهای فراحقوقی و اخلاقی از جمله، اصول حقوق طبیعی و اصول

1. Reasons
2. Legal
3. Legality

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

عدالت واجد اهمیت بوده و جزء لاینفک تئوری حاکمیت قانون شمرده می‌شود (همان، صص ۵۵-۵۶).

۱-۱ حاکمیت قانون شکلی در استخدام عمومی

در برداشت شکلی حاکمیت قانون، شیوه‌ای رویه‌ای برای جلوگیری از عمل خودسرانه حکومت و دفاع از حقوق و آزادی‌های فردی پیشنهاد می‌شود. این دیدگاه بر جنبه‌های «فرآیند- محور» تأکید می‌کند و فضایل اخلاقی و معیارهایی چون عدالت را جزئی از تئوری حاکمیت قانون نمی‌داند (Rose, 2004: 459). در واقع در دیدگاه شکلی، حاکمیت قانون تنها مستلزم مطابقت اعمال حکومتی با هنجارهای رویه‌ای است که این همان اصل قانونی بودن در حقوق اداری است.

اصل قانونی بودن بدین مفهوم است که سازمان‌های اداری و مقامات آن باید به ضابطه‌های قانونی احترام بگذارند و اعمال و تصمیمات خود را بر بنیاد موازین قانونی اتخاذ کنند و یا انجام دهند. در دمکراسی جدید مفهوم دولت قانونی و اصل قانونی بودن بر اداره پذیرفته شده است، دولت قانونی یعنی وجود یک جامعه سازمان‌یافته تحت نظارت قواعد حقوقی. در دولت قانونی تمام مقامات و اشخاص تابع قواعد عمومی و کلی غیر فردی و از قبل مستقر (قانون) می‌باشند و مفهوم دولت قانونی متضمن اصل حاکمیت قانون بر اداره است (امیر ارجمند، بی‌تا: ۱۳).

با این توصیف، حاکمیت قانون در زمینه استخدام عمومی بدین معناست که استخدام باید بر اساس قانون صورت گیرد و استخدام‌های بدون ضابطه فاقد وجه قانونی است. «در قرارداد استخدام عمومی اصل حاکمیت قانون مستقر است؛ و برخلاف قرارداد خصوصی، که تا جایی که مخالف صریح قانون نباشد اعتبار دارد قرارداد استخدام عمومی تا آنجا که مطابق و موافق صریح قانون باشد معتبر است و سکوت قانون‌گذار در امری موجب اختیار تصمیم برای دولت یا داوطلب استخدام در آن امر نمی‌شود و برعکس، چنین سکوتی به‌منزله مخالفت با قانون تلقی می‌شود» (وطنی، ۱۳۵۳: ۹). در واقع، در صورتی که این استخدام مطابق با قوانین و هنجارهای موجود باشد، بلا ایراد و اشکال است و قابل‌اعتراض هم نیست (غمامی و عزیزی، ۱۳۹۵: ۴۹).

منشأ استخدام عمومی در انگلستان تا پیش از تصویب آیین‌نامه مدیریت خدمات کشوری و قانون اصلاح ساختاری و حکمرانی، عرفی و ناشی از امتیازات سلطنتی بود. تا این که مدیریت استخدام و تعیین ضوابط و چارچوب‌های آن در آیین‌نامه مدیریت خدمات کشوری[1] مصوب نخست‌وزیر انجام شد. نگرانی در مورد این وضعیت اولین بار در گزارش نورث‌کت- ترولیان ۱۸۵۳ مطرح شد؛ در این گزارش بر این مسئله تأکید شده بود که هرگونه تغییر حائز اهمیت در نظام اداری باید از طریق قانون مصوب پارلمان صورت گیرد (Nethercote, 2007: 63). این وضعیت با تصویب قانون اصلاح

1. Civil Service Management Code

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

ساختاری و حکمرانی ۲۰۱۰ تغییر کرد و استخدام کشوری و مدیریت خدمات کشوری مطابق این قانون برای اولین بار مبنا قانونی پیدا کرد[1] هرچند که شرایط حاکم بر استخدام عمومی در این قانون تبیین نشده است (Deakin and Morris, 2012 : 192/ Barnett, 2011 : 272). البته باید به این مسئله اشاره کرد که اگر سازمان یا نهاد عمومی از جایگاه قانونی برخوردار باشد و طبق مصوبه پارلمان تأسیس شده باشد، در صورت دادخواهی کارکنان آنان به خاطر تضییع حقوق استخدامی‌شان مشمول نظارت قضایی می‌باشند که به چند پرونده در این زمینه اشاره می‌شود.

در پرونده ایگولدبای،[2] جراح مشاوری که به خاطر رفتار خلاف شئون شغلی مورد تحقیق قرار گرفته بود به‌دنبال نظارت قضایی از هیئت تحقیق بود. او ادعا می‌کرد که رویه اتخاذ شده هیئت تحقیق غیرمنصفانه بوده است. خواهان به دنبال قرار اعدادی به‌منظور جلوگیری از افشای عمومی یافته‌های هیئت تحقیق بود. کارفرمای خواهان، سازمان خدمات درمانی[3] معتقد بود که خواهان مستحق نظارت قضایی نیست و رسیدگی به این دعوا باید طبق نظام حقوق خصوصی صورت گیرد. قاضی دادگاه به این واقعیت اشاره کرد که سازمان خدمات درمانی به‌موجب قانون تأسیس شده است، در حالی که هیئت تحقیق از جایگاه قانونی برخوردار نیست، اما دادرسی در هیئت تحقیق تفتیشی است نه ترافعی و این خود زمینه دیگری جهت نظارت قضایی است. از دیدگاه قاضی اعمال عمومی یا باید از منشأ عمومی برخوردار باشند یا کارکردی مبتنی بر حقوق عمومی داشته باشند (Poole, 2000 : 65- 66).

در پرونده واردی نیز قاضی دادگاه مقرر کرد: «از آنجا که سازمان زغال‌سنگ بریتانیا از جایگاه قانونی برخوردار است، وظایف و تعهداتش مانند سایر کارفرمایان نیست و آزادی این سازمان در اخراج کارکنانش به قوانین مصوب پارلمان محدود شده است».[4]

در حقوق اداری ایران اصل بر این است که کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی تحت هر عنوان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشند مگر در مواردی که در قانون مستثنی شده‌اند. از این نظر قانون مدیریت خدمات کشوری یک قانون مادر و بنیادی، ناظر بر استخدام در دستگاه‌های دولتی (دولت به مفهوم عام) محسوب می‌گردد (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۲۱۱). بنابراین استخدام وضعیت خاص قانونی است که شرایط، احکام و آثار آن را قانونگذار مشخص می‌کند. اما آنچه در تضاد با اصل حاکمیت قانون است استثنائات وارد بر قانون مدیریت خدمات کشوری (ماده ۱۱۷) است؛ چرا که یکی از الزامات اصل حاکمیت قانون برابری تمامی افراد

1. The Constitutional Reform and Governance Act 2010, Part 4.
2. R v. National Health Service Executive ex parte Ingoldby [1999] Crown Office Digest 167.
3. NHS Trust
4. R v. British Coal Corporation, ex p Vardy [1993] ICR 744, 749; See Further, G. Pitt, "Judicial Review and the Pit Closures", ILJ, 22, 211, 1993.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

در مقابل قانون و عام‌الشمول بودن آن است. در واقع مهم‌ترین اصلی که با اصل حاکمیت قانون ارتباط پیدا می‌کند، اصل برابری است، برابری در برابر قانون؛ برابری همه طبقات اجتماعی در برابر قوانین و دیوان‌ها و دادگاه‌ها که در این معنا اصل حاکمیت قانون هرگونه استثنا و معافیتی را در مورد مقامات و سایر افراد حکومت رد می‌کند (Gordon and Thompson, 2005: 199). همچنین قانون مدیریت خدمات کشوری در ماده ۴۲ مواردی را به عنوان شرایط عمومی استخدام برشمرده است و بعد در ماده ۴۳ مقرر می‌دارد: «دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده ۴۲ این قانون داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند». این شکل قانون‌گذاری موجب می‌شود حکومت فوق قانون عمل نماید چرا که طبق پسند خود رفتار می‌کند (آلتمن، ۱۳۷۸: ۲۱). این امر با وصف «قابل پیش‌بینی بودن»[1] نظام حقوقی به‌عنوان یکی از عناصر متشکله «حاکمیت قانون» و حمایت از حقوق شهروندان سازگار نیست (زارعی، ۱۳۸۳: ۱۶۲). علاوه بر آن قوانین و مقررات باید به نحوی تنظیم شوند که قابلیت راهنمایی و تنظیم رفتار افراد جامعه را داشته باشند (زارعی، ۱۳۸۰: ۵۴).

بررسی آرای دیوان عدالت اداری نیز مؤید آن است که حاکمیت قانون شکلی در استخدام عمومی مورد توجه دیوان است. هیئت عمومی دیوان در رأی وحدت رویه شماره ۱۷۸۸ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۲۲ چنین مقرر می‌کند: «با توجه به این که چگونگی ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های اجرایی در مواد ۳۲، ۴۲ تا ۴۵ آن قانون تعیین تکلیف شده است و مفاد مصوبه شماره ۴۳۳۴۶/۱۳۱۱۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۷/۱ هیأت وزیران که در حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب شده است نمی‌تواند برخلاف قانون تکلیف ایجاد کند. بنابراین به غیر از احکام مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری، ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های اجرایی موضوع قانون امکان‌پذیر نیست». هیأت عمومی دیوان در رأی وحدت رویه شماره ۱۹۱ مورخ ۱۳۷۵/۹/۱۰ به خروج از صلاحیت هسته گزینش و نقض حاکمیت قانون این‌گونه واکنش نشان می‌دهد: «با توجه به حدود صلاحیت و اختیارات هسته‌های گزینش در حد تأیید یا عدم تأیید صلاحیت داوطلبان ورود به خدمت در وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، اظهارنظر هسته گزینش متضمن اعلام عدم اولویت افراد جهت استخدام به‌طور آزمایشی با وظایف و مسئولیت‌های آن مرجع انطباقی ندارد».

1. predictability

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

۲- ۱ حاکمیت قانون ماهوی در استخدام عمومی

این برداشت از دیدگاه شکلی فراتر رفته و قانون را به رعایت برخی ویژگی‌های ماهوی ملزم می‌سازد (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۶۶). در این دیدگاه، نظام حقوقی به‌مثابه هرمی فرض می‌شود که متشکل است از هنجارها، ارزش‌ها، اصول، قواعد و قوانین. در این هرم، هنجارها و اصول و ارزش‌های رأس هرم، اصول و ارزش‌های زیرین را موجه ساخته و تغذیه می‌کنند. در واقع هنجارهای اخلاقی نظیر عدالت، آزادی و برابری، ارزش‌های بنیادین شمرده می‌شوند که سایر اصول و قواعد و قوانین حقوقی در پرتو آنها توجیه می‌شوند (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۷۲). لذا چنانچه در قوانین استخدامی هم مواد و مقرره‌هایی برخلاف این اصول و هنجارهای بنیادین باشد، نمی‌توان آنها را قانون محسوب نمود.

از منظر شکلی ذکر شد حقوق استخدام عمومی در انگلستان فاقد قانون مخصوص خدمات عمومی و مستخدمین عمومی جهت تشریح جایگاه، حقوق و وظایف آنان است؛ بنابراین برداشت ماهوی در این کشور اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد. از این منظر، دادگاه‌های انگلستان با توجه به حقوق مصرح در کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مغایرت سایر قوانین مرتبط با مستخدمین را با این کنوانسیون اعلام کرده‌اند. در این زمینه می‌توان به پرونده مهم کمیسیون فرصت‌های برابر[1] اشاره کرد. در این پرونده خوانده یک نهاد قانونی مسئول نظارت بر اموری همچون برابری بود و اعتبار مفاد قانون حمایت شغلی ۱۹۷۸[2] که با مفاد قوانین اتحادیه در مورد حقوق برابر مرتبط بود، مورد چالش قرار گرفت. استدلال اصلی خوانده این بود که قانون حمایت شغلی به‌طور غیرمستقیم در مورد زنان تبعیض قائل شده است، چرا که حق‌های حمایتی شغلی به کارکنان تمام‌وقت اعطا شده است که اکثر آنان مرد هستند، در حالی که اکثر کارکنان پاره‌وقت زن هستند (تبعیض غیرمستقیم زمانی رخ می‌دهد که قواعد و وضعیت‌های بی‌طرفانه بر اشخاص یا گروه‌های خاصی اثر منفی داشته باشد). طبق این استدلال این‌گونه تبعیض غیرقابل توجیه است و دادگاه اعلامیه مغایرت قانون ۱۹۷۸ را با مفاد قوانین اروپایی صادر کرد[3] و مقرر نمود: «کمیسیون فرصت‌های برابر می‌تواند از طریق نظارت قضایی، صدور اعلامیه مغایرت قانون ملی با ماده ۱۴۱ دستورالعمل برخورد برابر را درخواست کند»(Leyland and Anthony, 2012 : 236-347).

از منظر حاکمیت قانون ماهوی نیز ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری که در مقام بیان شرایط عمومی استخدام، فقط پیروان دین اسلام و ادیان شناخته شده در قانون اساسی را واجد

1. R v. Secretary of State for Employment, ex p Equal Opportunities Commission [1995] 1 AC 1.
2. The Employment Protection (Consolidation) Act 1978
3. For some of the other leading EU law equality cases see, e.g., Duke v GEC Reliance Ltd [1988] AC 618; Pickstone v. Freemans plc [1989] AC 66; Finnegan v. Clowney Youth Training Ltd [1990] 2 AC 407; and Webb v. EMO Cargo (UK) Ltd [1995] 1 WLR 1454.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

شرایط استخدام می‌داند خلاف اصل برابری است. ریشه این حکم قانونی را باید در اصول ۱۲ و ۱۳ قانون اساسی جست و از این منظر حاکمیت قانون از بعد ماهوی نقض شده است.

۲. اصل برابری فرصت شغلی

یکی از جنبه‌های مهم برابری، برابری در مقابل قانون است. این نوع برابری، که در حوزه دیگری به نام «برابری فرصت‌ها» نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد، بدین معنا است که شهروندان در استخدام در نهادهای عمومی یا خصوصی دارای فرصت‌های برابر باشند و این برابری در قوانین و نیز در اعمال آنها باید لحاظ شود (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۳۹). بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مقرر می‌دارد که «هرکس حق دارد با تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نائل آید». بند ج ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز «تساوی فرصت برای هرکس که بتواند در خدمت خود به مدارج مناسب عالی ارتقا یابد بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه ملاحظات دیگری جز طول خدمت و لیاقت» را به‌عنوان حق هرکس به برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کار به رسمیت شناخته است. سازمان بین‌المللی کار نیز اهتمام ویژه‌ای در تبیین مفهوم «برابری فرصت شغلی» داشته است. در اعلامیه فیلادلفیا ۱۹۴۴ تصریح می‌کند: «کلیه انسان‌ها با هر نژاد، رنگ، اعتقادات و جنسیت حق استفاده از پیشرفت‌های مادی و توسعه معنوی را در آزادی، کرامت، تأمین اقتصادی همراه با برابری فرصت‌ها را دارند». همچنین مقاوله نامه بنیادین شماره ۱۱۱ (تبعیض در استخدام و اشتغال) مصوب ۱۹۵۸ از اسناد مهم سازمان در مورد استانداردهای بین‌المللی کار می‌باشد.[۱] مقاوله‌نامه ۱۱۱ هدف را ریشه کردن هر نوع تبعیضی می‌داند که دلیل موجهی نداشته باشد (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۱۵۰). علاوه بر این، طبق مقاوله‌نامه مزبور فقط کافی نیست که دولت خود سیاست عدم تبعیض را پیش گیرد، بلکه باید از این سیاست در سطح جامعه جانبداری کرده، آن را تشویق و وسایل اجرای کامل آن را فراهم نماید (همان، ص ۱۵۲). همچنین این مفهوم به‌عنوان یکی از حقوق بنیادین چهارگانه در اعلامیه مربوط به «اصول و حقوق بنیادین کار» مصوب ژوئن ۱۹۹۸[۲] این سازمان تلقی شده است. جایگاه این مفهوم به حدی است که هدف اصلی سازمان بین‌المللی کار ارتقا فرصت‌های برابر برای زنان و مردان است تا به کار شایسته و کار مولد در محیطی آزادانه، با برابری، امن و شرافتمند دست یابند (Ghai, 2003 : 113). بنابراین حقوق بین‌المللی کارِ مدرن اصل رفتار برابر با همه کارگران را پیش‌بینی کرده است. بر مبنای این اصل کلی، در هر موردی که طرح یک محدودیت هیچ‌گونه بدیلی در حقوق عام ندارد، هدفش باید به وضوح تعریف

---

۱. این مقاوله‌نامه در تاریخ ۱۳۴۳/۲/۱۷ تحت عنوان «قانون راجع به الحاق دولت ایران به مقاوله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۱۱ مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال» به تصویب مجلس شورای ملی رسیده است.

2. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (June 18, 1998, 37 I.L.M. 123(1998))

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

شود، نیاز به آن توضیح داده شود و نباید از آنچه که برای دستیابی به هدف ضروری است فراتر رود (Morris, 2000 : 178).

دو گروه از ارزش‌ها منشأ سیاست‌های برابری فرصت شغلی است. اولی، تقاضا برای برابری است که هم جبران ناعدالتی‌های گذشته و هم تقسیم مزایای اجتماعی حاضر را در برمی‌گیرد. دومی، استدلال‌های حامی نمایندگی در مورد شرکت تمامی گروه‌ها در خدمات دولتی و پاسخگویی اداره عمومی به گروه‌های مختلف جامعه است (Gow and Sutherland, 2008 : 123). فرصت در اینجا چیزی مادی چون مدرسه، یک کلبه گرم و یک بشقاب غذا نیست. بلکه توانمندی و مزیتی است که در صورت استفاده درست از این چیزها نمود پیدا می‌کند. آنچه جامعه به اعضایش مدیون است دسترسی برابری به یک چنین فرصتی است. دو تلقی از برابری فرصت وجود دارد: در تلقی نخست که از آن تحت عنوان اصل عدم تبعیض یاد می‌شود، در رقابت برای موقعیت‌های اجتماعی افراد را فقط بایستی بر اساس صفات مرتبط با انجام وظایف آن موقعیت‌ها مورد قضاوت قرار داد و صفاتی چون نژاد یا جنسیت را نبایستی به حساب آورد. در تلقی دوم از برابری فرصت که از آن تحت عنوان «هم‌سطح کردن عرصه بازی»[1] یاد می‌کنند؛ جامعه بایستی هر آنچه در توان دارد در راستای هم‌سطح کردن عرصه بازی انجام دهد تا افرادی که درجات یکسانی از تلاش را اعمال می‌کنند به دستاورد برابری، صرف‌نظر از شرایطشان، نائل آیند. بر این اساس قبل از اینکه بازی و رقابت شروع شود بایستی فرصت‌ها را برای کلیه بازیکنان برابر کرد، اما بعد از آن که رقابت شروع شد افراد را بایستی با انتخاب‌های مستقلشان به حال خود واگذاشت (رویمر، ۱۳۸۲: ۱۲– ۱۱).

در مورد برابری نیز دو برداشت شکلی و ماهوی از برابری وجود دارد. برداشت شکلی از برابری، بر تساوی همگان در مقابل قانون تأکید می‌کند، اما برابری ماهوی از صرفِ توجه به برابری شکلی در مقابل قانون فراتر رفته و به محتوای برابری و طبعاً محتوای قانون توجه دارد.

۱-۲ برابری شکلی در استخدام عمومی

در برداشت شکلی از برابری به برابری همگان در مقابل قانون و ناسازگاری پیش‌بینی استثنائات، معافیت‌ها و امتیازات موردی یا اعطای مخفیانه مصونیت‌های خاص به برخی از افراد و گروه‌ها تأکید می‌شود. قانون باید بدون هیچ جانبداری و غرض‌ورزی نسبت به همگان إعمال شود و هرگونه تخطی از این اصل به نقض عدالت می‌انجامد (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۱۰۶– ۱۰۵).

در انگلستان برابری، همپای آزادی، از عرف‌های بنیادین بوده که در کنار کامن‌لا، در اسناد مختلف موضوعه مورد تأکید قرار گرفته است. نظام قانون‌گذاری این کشور به‌ویژه از قرن بیستم به

1. Level the playing field

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

بعد در اسناد مختلفی، همچون قانون رابطه استخدامی،[۱] قانون روابط نژادی،[۲] قانون تبعیض بر اساس معلولیت[۳] و قانون برابری[۴] بر این مهم تأکید کرده است. همچنین، به لحاظ عضویت انگلستان در اتحادیه اروپا، اسناد گوناگونی چه در حوزه اعمال یکجانبه و چه در اعمال قراردادی، دایر بر رعایت اصل برابری به تصویب رسیده است. برای نمونه «دستورالعمل شماره ۲۰۰۴/۴۳ راجع به اجرای اصل رفتار برابر با اشخاص با خاستگاه‌های نژادی و قومی مختلف»[۵] در این مورد به تصویب رسیده است (مولائی، ۱۳۹۳: ۳۰۳– ۳۰۲). در این زمینه مسئله‌ای که پیش می‌آید این است که از آنجایی که این دستورالعمل‌ها فقط بر نهادهای دولتی تأثیر مستقیم (عمودی) دارند، لازم است که پرسیده شود نهاد دولتی چیست؛ این مسئله به‌خصوص با برنامه‌های رادیکال خصوصی‌سازی، برون‌سپاری و تجاری‌سازی بخش عمومی در انگلستان ارتباط دارد. این مسئله خودش را در پرونده مربوط به شرکت ملی گاز بریتانیا[۶] نشان داد. مسئله این بود که آیا با شرکت گاز بریتانیا باید به‌عنوان نهادی دولتی برخورد شود یا نه و این شرکت باید از بند ۱ ماده ۵ دستورالعمل ۷۶/۲۰۷[۷] با عنوان اِعمال اصل رفتار برابر در مورد مرد و زن در ارتباط با دستیابی به شغل، آموزش و ارتقا شغلی و شرایط کاری[۸] پیروی کند یا نه؟ جریان پرونده بدین شرح است:

در پرتو قانون گاز ۱۹۷۲ که بر شرکت گاز حکم‌فرما بود، شرکت گاز بریتانیا شرکت دولتی بود که مسئول توسعه و حفظ سیستم تأمین گاز بریتانیا بود و انحصار تأمین گاز را داشت. اعضای این شرکت از سوی دبیر صلاحیت‌دار دولت انتخاب می‌شدند. دبیر دولت همچنین این اختیار را داشت که در مورد این شرکت دستورالعمل‌هایی را در مورد موضوعات مربوط به منافع ملی و مسائل مدیریتی صادر کند. اعضای هیئت‌مدیره این شرکت موظف بودند که به دبیر دولت گزارش‌های دوره‌ای را در مورد عملکردشان ارائه کنند. این گزارش‌ها سپس در هر دو مجلس مطرح می‌شد. این شرکت به‌موجب قانون گاز ۱۹۸۶ خصوصی‌سازی شد و حقوق و مسئولیت‌های شرکت سابق به شرکت جدید منتقل شد.

---

1. Employment Relation Act, 1999.
2. Race Relations (Amendment) Act, 2000.
3. Disability Discrimination Act, 2005.
4. Equality Act, 2006.
5.Council Directive No 2004/43 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irredpective of Racial or Ethic Origin.
6. Foster v British Gas (Case C-188/89) [1990] ECR 1–3313, ECJ.
۷. بند اول ماده ۵ این دستورالعمل مقرر می‌دارد: «اجرای اصل رفتار برابر در ارتباط با شرایط کاری، از جمله شرایط حاکم بر اخراج، بدین معنا است که بایستی تضمین شود که زن و مرد با نبود تبعیض‌های جنسیتی از شرایط مشابهی برخوردار باشند».
8. Council Directive 76/207 of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

مجلس اعیان از دیوان دادگستری اروپا در مورد این مسئله سؤال کرد که آیا دادگاه‌ها و دیوان‌های اداری انگلیس می‌توانند دستورالعمل ۷۶/۲۰۷ را در مورد ادعای جبران خسارت ناشی از خطمشی بازنشستگی شرکت گاز بریتانیا (و نهادهای مشابه این شرکت) که مغایر این دستورالعمل است، اِعمال کنند؟

دیوان دادگستری اروپا مقرر کرد که در چنین مواردی مفاد دستورالعمل کاملاً و بدون قید و شرط بر سازمان‌ها و نهادهایی که تابع اقتدار یا کنترل دولت هستند یا از اختیارات ویژه‌ای فراتر از اشخاص عادی برخوردارند، اِعمال می‌شود. چنین نهادهایی سوای ساختار حقوقی‌شان مسئول تأمین خدمات عمومی تحت نظر دولت هستند و بدین جهت از اختیارات ویژه‌ای فراتر از قواعد عادی که بر روابط میان اشخاص حاکم است، برخوردارند؛ پس مفاد دستورالعمل بر چنین نهادهایی قابل اعمال است و تأثیر مستقیم و عمودی دارد (Fenwick and Philipson, 2003 : 206- 207).

آنچه اهمیت دارد این است که قانون متمایزی بر رفتار دولت به‌عنوان کارفرما در فرآیندهای انتصاب، ارتقا، سازماندهی و اخراج کارکنان حاکم باشد. پارتی‌بازی و اعمال نفوذ در عزل و نصب‌ها می‌تواند فرآیند دموکراتیک را به شیوه‌های مختلف فاسد کند: با وجود مستخدمین عمومی که از نظر سیاسی مطیع هستند، با لزوم پشتیبانی از دیدگاه‌هایی خاص جهت ارتقاء و با محروم کردن مردم از خدمات و مشاوره افراد شایسته‌ای که می‌توانستند به ارائه خدمات بپردازند. نیاز به حمایت در برابر سوءاستفاده از قدرت توسط دولت در خدمات عمومی در اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون حقوق مدنی و سیاسی با حق دسترسی برابر به خدمات عمومی تضمین شده است. اصل دسترسی برابر محدودیت‌هایی در اعمال اختیار مقام دولتی دارد که از ممنوعیت‌های قابل اعمال بر کارفرمایان خصوصی در مورد تبعیض در زمینه‌های خاصی چون جنسیت، نژاد و معلولیت فراتر می‌رود. در عوض در بخش عمومی فرآیند استخدام به شفافیت بیشتر و مقررات‌گذاری بیشتری نیاز دارد که صرفاً به دنبال اصول کلی مانند شایسته‌سالاری و رقابت آزاد و منصفانه نباشد، بلکه باید این اصول را مقید به شرایط خاصی کند. در انگلستان انتصابات در خدمات عمومی حتی در محیط مقررات‌زدایی‌شده مشمول سطح قابل توجه‌ای از کنترل مرکزی قرار می‌گیرند (Morris, 2000 :175- 176).

در کامن‌لا به دو روش با استناد به اصل برابری می‌توان طرح دعوای نظارت قضایی کرد. روش اول دعوای نقض اصل برابری توسط مجریان خطمشی است. فرد می‌تواند به خطمشی حاضر اشاره کند و ادعا کند که تصمیم‌گیرنده قبل از اجرای تصمیم، خطمشی اخیر را مدنظر نداشته است و بنابراین غیرقانونی عمل کرده است. در چنین شرایطی استدلال‌های مبتنی بر اصل برابری پذیرفته می‌شود، چرا که هدف از این خطمشی‌ها این بوده است که راهنمای تصمیم‌گیران باشند و در نتیجه آن قطعیت و انسجام بر فرآیند تصمیم‌گیری حاکم شود. روش دیگری که فرد با استناد به اصل برابری می‌تواند طرح دعوا کند این است که مدعی شود تصمیم‌گیرنده در حوزه صلاحیت اختیاری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

تبعیض‌آمیز عمل کرده است. در چنین شرایطی اگر خواهان بتواند دادگاه را متقاعد کند، تصمیم صادره غیرقانونی خواهد بود (Leyland and Anthony, 2012 : 344-345).

در مورد ایران نیز اصل برابری یکی از مبانی مهم قانون اساسی می‌باشد. مطابق بند ۹ از اصل سوم، «دولت موظف است همه امکانات خود را برای رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانان عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی بکار برد» و طبق اصل ۱۹ «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند، از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود».

مطابق قوانین و مقررات استخدامی ایران، شرایط لازم استخدام در دستگاه‌های اجرایی را می‌توان به دو دسته شرایط عمومی استخدام[۱] (فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری) و ضوابط عمومی گزینش[۲] (ماده ۲ قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش) تقسیم کرد. اصول حاکم بر فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری که در مورد ورود به خدمت می‌باشد عبارتند از: ۱- ارائه تعریفی جامع و هماهنگ از شرایط عمومی ورود به خدمت، ۲- برابری فرصت‌های استخدامی و رعایت مراتب شایستگی ۳- اتخاذ سازوکار مناسب برای جذب نیروهای متخصص (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۶: ۴۱). ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز مقرر می‌دارد: «ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرایی می‌باشند بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود». تأکید بر برابری در این ماده به‌ویژه در جهت آشکار کردن تعهد دولت به رعایت آن در فرآیند استخدام از نکات مثبت این قانون است، اما سازوکارهای دقیق رعایت آن پیش‌بینی نشده است (رستمی، ۱۳۸۹: ۲۱). از طرف دیگر بندهای «ح» و «ط» ماده ۴۲ قانون مدیریت، اعتقاد به دین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی و التزام به قانون اساسی را از شرایط مستخدمین می‌داند. در این مورد باید خاطرنشان ساخت که مطابق اصل ۱۴ قانون اساسی دولت جمهوری اسلامی و مسلمانان موظفند نسبت به افراد غیرمسلمان با اخلاق حسنه و عدل اسلامی عمل نمایند و حقوق انسانی آنان را رعایت کنند. همچنین مطابق اصل ۲۸ افراد در انتخاب شغل آزادند و دولت موظف است امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل را فراهم کند. در مقام جمع این دو اصل باید گفت که عبارت «افراد غیرمسلمان» در اصل ۱۴ ناظر به پیروان سایر ادیان آسمانی و غیرآسمانی است، ثانیاً حق آزادی و دسترسی به شغل یک حق همگانی

---

۱. طبق تعریف ماده ۲ قانون گزینش معلمان «شرایط عمومی استخدام» ناظر بر صلاحیت علمی و توانایی جسمی و روانی هستند.

۲. با توجه به ماده ۲ قانون گزینش معلمان «ضوابط عمومی گزینش» دسته‌ای از ضوابط اخلاقی، اعتقادی و سیاسی هستند که علاوه بر شرایط عمومی استخدام (صلاحیت علمی و توانایی جسمی و روانی)، توسط قانون‌گذار ضمن هفت مورد در همین ماده تعیین شده‌اند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

است، به‌ویژه شناسایی و تضمین این حق برابر در دسترسی به مشاغل عمومی نسبت به مشاغل خصوصی مهم‌تر است چرا که ایجاد مشاغل در حوزه عمومی با استفاده از امکانات و امتیازات و هزینه‌های عمومی صورت می‌گیرد، و نمی‌توان آنها را در انحصار گروهی خاص قرار داد.

بنابراین شرایط پیش‌بینی شده در قانون مدیریت در خصوص امور اعتقادی می‌تواند منجر به نقض اصل برابری دسترسی افراد به مشاغل عمومی شود و از سوی دیگر با شرط اعتقاد به مبانی نظام و التزام به قانون اساسی و به دلیل عدم عینیت این معیارها و برخوردهای چندگانه دایره شمول دسترسی افراد به استخدام در بخش عمومی به‌طور مضاعف کاهش می‌یابد. ضمن اینکه، شرایط پیش‌بینی شده در ماده ۴۲ قانون مدیریت با اصول مورد شناسایی در ماده ۴۱ (برابری دسترسی به مشاغل و رعایت اصل شایستگی) در تعارض خواهد بود (یاوری، بی‌تا: ۳۱– ۳۲). در واقع ضوابط و معیارهای اخلاقی و اعتقادی برخلاف ضوابط و معیارهای فنی و تخصصی، به‌طور دقیق قابل‌اندازه‌گیری و سنجش نیستند. لذا امکان ورود لطمه به حقوق، آزادی‌ها و برابری افراد از جانب دستگاه‌های اجرایی دور از ذهن نیست.

دیوان عدالت اداری نیز در رأی وحدت رویه شماره ۹۳ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۲ بر رعایت اصل برابری در استخدام عمومی و منع تبعیض ناروا تأکید کرده است: «تعیین شرایط و اعطاء امتیازات خاص به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی از حیث استخدام آنان به‌طور پیمانی و محرومیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی با شرایط مشابه از امتیازات مذکور و نتیجتاً محرومیت از استخدام آنان به‌صورت پیمانی از مقوله اعمال تبعیض ناروا و خلاف حکم مقنن و بند نهم اصل ۳ قانون اساسی است».

۲-۲ برابری ماهوی در استخدام عمومی

گرچه از دیدگاه برابری ماهوی نیز مهم‌ترین عنصر برقراری برابری، اِعمال فراگیر قوانین عام بر همگان و به نحو برابر است، اما در این دیدگاه، جرح و تعدیل قوانین عام به‌منظور برآوردن مطالبات خاص برخی افراد ضروری دانسته می‌شود. بدین معنا که محرومیت برخی از افراد جامعه از دسترسی به امکانات لازم برای یک زندگی باکرامت، سبب می‌شود که ایده عام بودن به نفع دستیابی آنان به برخی از امکانات محدود شود. بنابراین، در برابری ماهوی برای تأمین هدف ذکر شده برخی افراد یا طبقات از تکلیف تبعیت از برخی قوانین مستثنی می‌شوند و همچنین برخی قواعد به نفع و برای عده خاصی از افراد جامعه وضع می‌شود (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۱۱۱).

ریشه برابری در اداره به تعریف وبر از بوروکراسی برمی‌گردد که از دیدگاه او بوروکراسی مشتمل بر بی‌طرفی است: کار طبق قواعد قابل‌اندازه‌گیری و بدون توجه به اشخاص انجام می‌شود. اداره غیرشخصی بر اصل رفتار برابر و عدم تبعیض تأکید می‌کند که مبنای دموکراسی‌های برابری طلب را تشکیل می‌دهد. بدین منظور در انگلستان قانون برابری ۲۰۰۶ به تصویب رسید و دولت کمیسیون حقوق بشر و برابری را در سال ۲۰۰۷ تأسیس کرد تا به حذف تبعیض، کاهش نابرابری و تضمین

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

حقوق بشر کمک کند. اداره کردن طبق قواعد عام و غیرشخصی به بهترین نحو از طریق قواعد قابل‌اندازه‌گیری و ارزیابی صورت می‌گیرد: قواعدی که انسجام و رفتار برابر را تضمین می‌کند (Harlow and Rawlings, 2009 : 52).

در زمینه برابری فرصت شغلی مهم‌ترین مسائل درصد نیروی کار زنان و رفتار برابر با آنان و اقلیت‌های قومی است. در این زمینه مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار در مورد تبعیض در استخدام و اشتغال ۱۹۵۸[1] تصریح می‌کند که موضوع در دسترس بودن تمام امکانات برای افراد جامعه، نه تنها تبعیض بین مذکر و مؤنث، بلکه گروه‌های قومی، مذهبی، اقلیت‌ها و گروه‌های سیاسی را نیز در برمی‌گیرد. البته تبعیض بین زن و مرد، اولین چیزی است که به ذهن آدمی خطور می‌کند. در حقیقت امکانات ورود، ارتقا و ابقا در مشاغل دولتی هنوز برای زنان به‌طور مساوی تقسیم نشده است. این امر نه تنها به نقش آنها در جامعه مرتبط است بلکه به امکانات ارائه شده به آنها از طریق توسعه منابع انسانی نیز بستگی دارد (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۷۸: ۳۵- ۳۴). در این زمینه حکومت انگلستان از ۱۹۷۹ به بعد پذیرفت که باید کارفرمای خوبی باشد و الگویی برای دیگر کارفرمایان باشد. دولت مدام تأکید می‌کرد که «تعهد خدمات عمومی به عنوان کارفرمایی خوب، برابری فرصت را تضمین می‌کند».[2] هنوز به خاطر ایدئولوژی آزادی اقتصادی[3] با مقررات‌گذاری بیشتر مخالفت می‌شود و استدلال‌های تقویت قوانین ضد تبعیض رد می‌شود (Corby, 1999 : 96- 97).

چهار شاخص برای اندازه‌گیری تبعیض جنسیتی ممکن است استفاده شود: ۱- نرخ مشارکت نیروی کار یا نرخ جمعیت شاغل به کار زنان به تفکیک سن، ۲- نرخ بیکاری، ۳- اختلاف دستمزدها و دیگر مزایا، ۴- تقسیم مشاغل تخصصی (Ghai, 2003 :127). بررسی انجام شده برای کمیته برابری فرصت‌ها نشان می‌دهد که ۷۷ درصد مشاغل حذف شده در اثر برنامه کوچک‌سازی اجباری در بخش خدمات محلی آن کشور، توسط زنان اشغال شده بود. دیگر این که اشتغال زنان در موارد مطالعه شده به میزان ۲۲ درصد کاهش یافته بود، در صورتی که این کاهش برای مردان به میزان ۱۲ درصد بود و همچنین در نتیجه کوچک‌سازی میزان پرداخت مشاغلی که توسط زنان اشغال می‌شود کاهش یافته اما در مورد مردان این چنین نبوده است (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۷۸: ۱۶۲). در واقع می‌توان گفت عملکرد نظام سیاسی انگلستان نابرابری‌های جنسیتی را نهادینه و بازتولید می‌کند (Kingdom, 2000 : 18).

---

۱. طبق این مقاوله‌نامه تبعیض در استخدام عبارت است از: «هرگونه تفاوت و محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، سابقه ملیت آبا و اجداد یا طبقه اجتماعی و... برقرار بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال تساوی احتمال موفقیت و رعایت مساوات را بکلی از میان برده و یا بدان لطمه وارد سازد»

2. Cm 2748, Taking forward Continuity and Change, London: HMSO, 1995, p. 2.

3. Laissez-faire

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

جای تعجب ندارد که اکثر اقدامات خدمات عمومی در انگلستان از سوی زنان صورت می‌گیرد. از ۴,۷۵ میلیون نفری که در خدمات عمومی کار می‌کنند نزدیک ۳ میلیون نفر یعنی تقریباً دوسوم از آنان زن می‌باشند. این در مقایسه با نسبت زنان فعال اقتصادی کمتر از نصف است. اما این آمار کلی تفاوت‌های بسیاری را پنهان می‌کند. ۷۹ درصد کارکنان اداره بهداشت ملی در ۱۹۹۶ زن بودند در حالی که ۷ درصد کارکنان ارتش زن بودند. همچنین بالای ۵۲ درصد کارکنان زن در خدمات عمومی کارکنان پاره‌وقت بوده‌اند، در حالی که فقط ۸ درصد از مردان کارکنان پاره‌وقت بوده‌اند.

همچنین تعداد اقلیت‌های قومی شاغل در خدمات عمومی بریتانیا در مجموع در ۱۹۹۷ با سهم اقلیت‌های قومی فعال در بخش خصوصی برابر بوده است. البته هنوز تفاوت‌های چشمگیری وجود دارد. به‌عنوان مثال نسبت اقلیت‌های قومی در ارتش ۱,۴ درصد، در مقایسه با ۵,۷ درصد در خدمات عمومی و ۷ درصد در اداره بهداشت ملی است (Corby, 1999 : 98).

گرچه بیشترین حضور اقلیت‌های قومی در سطوح پایین مسئولیت است و کمترین آن در سطوح بالا (Hogwood, 2008 : 37). اتحادیه اروپا نیز در سال ۱۹۹۴ کنوانسیون چارچوب حمایت از اقلیت‌های ملی را تصویب کرد که در سال ۱۹۹۸ لازم‌الاجرا گردید. این کنوانسیون، نخستین سند حمایت از اقلیت‌ها محسوب می‌شود؛ در این کنوانسیون به اصل برابری تأکید بسیار شده است؛ زیرا طبق قانون، برابری میان اقلیت و اکثریت مقدمه تمام حقوق دیگر برای اقلیت می‌باشد (دهقانی، ۱۳۸۲: ۱۹۹).

همچنین در قوانین عادی ایران نیز نه هیچ اشاره‌ای به‌طور خاص به رعایت فرصت برابر در جهت استخدام اقلیت‌های قومی و مذهبی و زنان شده است و نه آمار دقیقی از استخدام آنان در دست است. فقط در خصوص استخدام اقلیت‌های دینی و مذهبی، بخشنامه‌ای در تاریخ ۱۳۸۰/۹/۴[۱] با این مضمون صادر شده است که در اجرای اصول ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی در خصوص حمایت قانونی یکسان از حقوق کلیه آحاد ملت و وظیفه دولت در ایجاد شرایط مساوی برای احراز شغل، رعایت حقوق اجتماعی کلیه افراد، سیاست کلان جمهوری اسلامی است. در خصوص زنان نیز فقط شاهد تصویب قوانینی مثل قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان بوده‌ایم که فقط جهت تسهیل کار زنان در راستای سیاست‌های حمایت خانواده صورت گرفته است، اما به اعطای فرصت‌های بیشتر به زنان و افزایش آنان در کل نیروی کار توجه‌ای نشده است. اگر از دیدگاه دورکین تمایز میان برابری به‌عنوان یک خط‌مشی و برابری به‌عنوان یک حق را مدنظر داشته باشیم؛ (Dworkin, 1978 : 22) دولت ایران فاقد یک خط‌مشی در مورد اعطای فرصت‌های برابر به اقلیت‌های قومی و مذهبی و زنان است.

---

۱. بخشنامه شماره ۴۰۳۳۵ مورخ ۱۳۸۰/۹/۴ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در مورد استخدام اقلیت‌های دینی.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

۳. شایسته‌سالاری

به‌کارگیری بوروکراسی عمومی سبب می‌گردد تا به‌جای آنکه، بسان ادوار پیشین، تمشیت امور اجرایی و حکمرانی، به وسیله اشخاص غیرحرفه‌ای که عمدتاً درصدد اعلان دائمی وفاداری خویش به هیأت عالی زمامداری می‌باشند، صورت پذیرد، بر پایه ایجاد مناصبی حرفه‌ای که لازمه فعالیت در آنها برخورداری از تخصص و شایستگی است، ابتنا یابد. بدین‌ترتیب، هرگونه فعالیت عمومی، مستلزم به‌کارگیری بهترین افراد جامعه، به‌منظور تشکیل یک طبقه نخبه اداری و انجام اقدامات بر مبنای قوانین و مقررات می‌باشد (شجاعی، ۱۳۸۱: ۲۴– ۲۳). در واقع حرکت دولت‌ها در جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری از آنجا آغاز می‌شود که نقش جدید حاکمیت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارآفرین و هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده باشد و در این میان دولت‌هایی موفق هستند که بتوانند افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب کنند، پرورش دهند و از خدمات آنها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده کنند (دهقانان، ۱۳۸۵: ۱۱۸).

پس شایستگی و شایسته‌سالاری ارزش‌های اصلی مدیریت استراتژیک اثربخش کارکنان است. نظام‌های شایستگی از روند شناسایی، استخدام، انتخاب و توسعه سرمایه انسانی با دانش، استعداد و مهارت‌هایی که یک سازمان برای عملکرد تخصصی و عمومی به آن نیاز دارد اطمینان دارند. حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت کارکنان تخصص‌گرایی را با استانداردهای عالی، ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی و کیفیت عملکرد در سازمان‌های دولتی و خصوصی ارتقا می‌دهد (فرازمند، ۱۳۹۱: ۳۷). بنابراین 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 که در طول خدمت از خود نشان می‌دهند، ارتقا یابند. به‌علاوه نظام اداری باید به‌گونه‌ای 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 بر اساس وابستگی‌های قومی، مذهبی، سیاسی، و مانند آن خلاف اصل شایسته‌سالاری است و در عمل موجب حاکمیت افراد ناشایست در دستگاه‌های دولتی می‌گردد (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۱۹۸). بدین‌منظور ورود به خدمت عمومی پس از گذراندن موفقیت‌آمیز امتحانات و مسابقات عادلانه و شفاف صورت می‌گیرد. برپایی مسابقه و رقابت به‌منظور دسترسی به مشاغل عمومی، تضمینی برای تحقق اصل برابری فرصت‌ها در جامعه می‌باشد؛ لذا همه افراد فرصت خواهند داشت تا در دستگاه دولتی استخدام شوند. البته در نهایت جهت تحقق کارایی و ارائه مطلوب خدمات عمومی، افرادی که توانایی و مهارت کافی برای انجام شغل مربوطه را دارند، انتخاب خواهند شد (Neves and Martins, 2000, 330- 341).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

بنابراین شایسته‌سالاری نظامی است که در آن بهترین ترکیب با مناسب‌ترین شرایط با بالاترین راندمان کاری استخدام شوند (امیرارجمند، بی‌تا: ۵). به بیانی دیگر نظام لیاقت و شایستگی عبارت از آن است که لیاقت و کاردانی مستخدمان با ضوابطی معین و مشخص ارزشیابی و با یکدیگر مقایسه شود و بر اساس نتایج حاصل، وضع و موقعیت آنان ازلحاظ ترفیع و ارتقا و دیگر امتیازات استخدامی روشن گردد (وطنی، ۱۳۵۳: ۱۲۹).

۱-۳ شایسته‌سالاری در نظام اداری

نظام اداری انگلستان از پیشتازان نظام اداری مبتنی بر دیوان‌سالاری عمومی است. سابقه آغازین این رویکرد به نیمه دوم قرن نوزدهم برمی‌گردد که به جنبش دیوان‌سالاری مبتنی بر شایستگی قابل تأویل است. امور دولتی در انگلستان را تا اوایل قرن نوزدهم کارکنانی اداره می‌کردند که موقعیت شغلی‌شان ناشی از حمایت سیاسی بود. هیچ نظام پرداخت مشترکی وجود نداشت، دریافت رشوه بود که بر حقوق کارکنان می‌افزود و دفتردارانی که به شغلشان به عنوان دارایی قابل فروش می‌نگریستند، اغلب کارکنان مورد نیازشان را استخدام و به آنها حقوق می‌پرداختند. با وجود آنکه نظام، ترقی و پیشرفت را رد نمی‌کرد، اما متکی به قابلیت افراد در یک مجموعه اداری سالم نبود. با این حال، در عصر ویکتوریا اصلاحات فشرده‌ای انجام یافت. این اصلاحات برگرفته از تغییرات اجتماعی و اقتصادی و ناشی از تقاضای زیاد طبقه متوسط تحصیل کرده و روبه رشد بود. دانشگاه، ارتش و قوه قضاییه و نظام‌های اداری محلی و مرکزی تمام و کمال اصلاح شدند.

طرح اصلاح نظام اداری انگلستان در نتیجه گزارش سال ۱۸۵۴ نورث کوت- تری ولیان[1] آغاز گردید که در آن از ایجاد نظام اداری جدید بر مبنای «خدمات دولتی حرفه‌ای»[2] دفاع شده بود. گرچه این طرح با مخالفت‌های شدیدی از طرف بدنه سنتی نظام روبرو گردید، با این حال برای اجرای اصلاحات مذکور در سال ۱۸۵۵ کمیسیون اداری خاص تأسیس شد. به‌دنبال این اصلاح، اصلاحات در ارتش، قوه قضائیه و شهرداری‌ها نیز آغاز شد. ولی نظام استخدام جانبدارانه تا سال ۱۸۷۰ ادامه داشت. با تصویب قانونی در این سال استخدام جانبدارانه در تمامی بخش‌ها منع و نظام استخدامی در کلیه نهادها بر لیاقت و شایستگی مبتنی گردید. همچنین تغییرات گسترده‌ای در قوانین و مقررات حاکم بر شکل‌گیری و اجرای سیاست‌گذاری به انجام رسید. لذا در این کشور تا پایان قرن نوزدهم ارزش‌هایی چون درستکاری، اقتصادی عمل کردن و بی‌طرفی سیاسی نهادینه شده بود (The World Bank, 1997: 80). در گزارش نورث کوت- تری ولیان توصیه شده بود که «خدمات دولتی باید از طریق واگذاری آن به مردان جوان که قبل از انتصاب از طریق امتحانات

1. Northcote-Trevelyan
2. Career civil service

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

دقیق برگزیده شده‌اند، انجام شوند». در این گزارش، با حذف پشتیبانی و نفوذ در انتصابات[1] و جایگزین کردن سیستم گزینش از طریق برگزاری امتحانات رقابتی آزاد تحت نظارت یک هیئت مرکزی، تجدید سازمان کارکنان دفتری ادارات مرکزی در سطح وسیع به‌منظور کسب توان انجام کارهای فکری و فنی و پر کردن مشاغل مرتبه بالا از طریق ارتقا از داخل، بر اساس شایستگی توصیه شده است. گزارش نورث کوت تری ولیان نشانه آغاز انتصابات بر اساس شایستگی در خدمات عمومی و کاهش تدریجی اعمال‌نفوذ در انتصابات است (هیوز، ۱۳۹۱: ۴۰- ۳۹). کمیسیون مستقل خدمات عمومی نیز که در ۱۸۵۵ بنام ملکه تأسیس شد بر انتصابات در خدمات عمومی نظارت می‌کند تا اطمینان یابد که انتصابات بر اساس شایستگی و رقابت آزاد و منصفانه صورت گرفته است. این کمیسیون همچنین تجدیدنظر از پرونده‌هایی که از طریق فرآیندهای داخلی خاتمه نیافته است از سوی مستخدمین کشوری را می‌پذیرد (Le Sueur, 2009 : 170).

در سال ۱۹۶۶ لزوم تحول در شئون اداری و استخدامی آن کشور احساس گردید و کمیته‌ای مرکب از ۱۲ نفر از افراد صاحب‌نظر به ریاست لرد فولتون مأمور رسیدگی به وضع تشکیلاتی و استخدامی و آموزشی مستخدمان کشوری شدند. این کمیته پس از بررسی لازم پیشنهاد کرد که برای اجرای طرح‌های جدید استخدامی و به‌منظور متمرکز کردن کلیه فعالیت‌های مربوط به امور اداری و استخدامی کشور باید سازمان جدیدی تحت عنوان سازمان خدمات اداری و استخدامی تشکیل شود و کلیه امور استخدامی در این واحد متمرکز گردد (وطنی، ۱۳۵۳: ۲۳۳). امروزه بعد از آنکه گزارش فولتون فلسفه غیرحرفه‌ای بودن را نسخ کرد، حرفه‌ای‌گرایی در خدمات عمومی شایع شده است (Wade and Forsyth, 2004 : 53). البته کمیته نولان نیز درباره معیار انتصاب ابراز نگرانی کرد و توصیه کرد که در استخدام مهم‌ترین اصل باید شایستگی باشد (Cane, 2011 : 233). همچنین آیین‌نامه خدمات عمومی نیز تصریح کرده است که شایسته‌سالاری در استخدام بر مبنای رقابت آزاد و منصفانه است (Cane, 2011, 350).

سال ۱۹۹۵ دفتر کمیسیون انتصابات در بخش عمومی[2] با هدف استقرار و پیگیری ضوابط حرفه‌ای انتصابات در بدنه دستگاه‌های اجرایی انگلستان و به صورت مستقل از کابینه تشکیل شد. این دفتر بیش از ۱۲۰۰۰ انتصاب در مشاغل مدیریتی بخش دولتی را هدایت و تنظیم کرده است. سازمان‌های دولتی موظفند ضوابط حرفه‌ای اعلام شده به وسیله این دفتر را در انتصاب‌های خود رعایت کنند، همچنین این دفتر مسئول رسیدگی به شکایات درباره انتصاب‌ها و تغییرات مدیریتی است.

1. Patronage
2. Office of the Commissioner for Public Appointments

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

در این زمینه می‌توان به پرونده ری پارسون[1] اشاره کرد که در آن، درخواست خواهان که مردی پروتستان بود و آرزو داشت که به نیروی پلیس ایرلند شمالی بپیوندد به دلیل سهمیه ۵۰/۵۰ استخدامی رد شد. این امر بدین معنا بود که درخواست‌های کاتولیک‌ها بر درخواست او ترجیح داده شده بود. مستند این سهمیه ماده ۴۶ قانون پلیس ۱۹۴۶ ایرلند شمالی[2] بود که تلاش می‌کرد سهم کاتولیک‌ها را در نیروی پلیس ایرلند افزایش دهد.[3] قاضی دادگاه متناسب بودن این اقدامات و عدم مغایرت آنها با ماده ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر را رد کرد و به ماده ۹ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مبنی بر آزادی مذاهب استناد کرد (Leyland and Anthony, 2012: 349). بنابراین رویه استخدامی تبعیض‌آمیزی که بر مبنای مذهب و بدون توجه به شایستگی فرد، او را از حقش در دستیابی به مشاغل عمومی محروم می‌کرد با استناد به کنوانسیون اروپایی حقوق بشر لغو شد.

در نظام اداری ایران بر اساس ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری «ورود به خدمت بر اساس رعایت مراتب شایستگی» و به‌موجب ماده ۵۳ این قانون، انتصاب و ارتقا شغلی کارمندان باید پس از احراز شایستگی صورت گیرد. سند چشم‌انداز بیست‌ساله نیز در ترسیم نظام اداری مطلوب کشور تحقق نظام اداری شایسته‌سالار و دانش‌گرا را مورد تأکید قرار می‌دهد. همچنین ماده ۱۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه، دولت را مکلف کرده تا در چارچوب حاکمیت مؤثر و استقرار دولت شایسته ضمن تدوین طرح جامع توسعه منابع انسانی، مدیریت نیروی انسانی در بخش دولتی را با رویکرد جذب نخبگان و توسعه فضای رقابتی اصلاح کند. بندهای سوم و چهارم سیاست‌های کلی نظام اداری نیز به جذب نیروی انسانی شایسته تأکید می‌کنند. همچنین، برنامه ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب هیئت‌وزیران در تاریخ ۱۳۸۲/۱۲/۲۰ یکی از راه‌های ارتقاء سلامت نظام اداری در جز «ج» بند ۱ برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها می‌داند و در جز «ی» بند دوم سازمان اداری و استخدامی را موظف به تهیه لایحه شایسته‌سالاری می‌کند. با این حال گرچه قوانین ایران توجه بسیاری به امر شایسته‌سالاری نشان داده‌اند اما شایسته‌سالاری در نظام اداری ایران شکل سیستماتیک ندارد و صرفاً به مفهوم آن در قوانین اشاره شده است. حتی قوانین نیز با هم تناقض دارند؛ برای مثال، ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر می‌کند که استخدام در دستگاه‌های اجرایی باید با رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام شود، اما ماده بعدی در بیان شرایط عمومی استخدام با اختصاص استخدام دولتی به معتقدین ادیان شناخته شده در قانون اساسی درست در تناقض با ماده قبل است.

---

1. Re Parsons' Application [2002] NI 378 (Northern Ireland High Court) and [2004] NI 38 (Northern Ireland Court of Appeal).
2. The Police (Northern Ireland) Act 2000
۳. از لحاظ تاریخی پلیس ایرلند شمالی بسیار تفرقه انداز و اکثریت نیروهای آن پروتستان بوده‌اند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در رأی وحدت رویه شماره ۹۳ مورخ ۱۳۹۶/۲/۱۲ اقدام سازمان توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری (سازمان اداری و استخدامی کشور فعلی) در برگزاری آزمون استخدامی بدون نشر آگهی عمومی را از مصادیق نقض مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها (ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری) دانسته است و شرکت‌کنندگان در این آزمون را از این جهت واجد حق نشناخته است.

جهت اصلاح این وضعیت در اولین اقدام، باید موانعی که مانع رشد شایستگی در کشور است، برداشته شود که یکی از موانع، نظام گزینش با تعریفی است که هم‌اکنون در جامعه ما حاکم می‌باشد. طبق آماری که اخیراً سازمان ملل متحد ارائه کرده است، سالانه ۱۷۰ تا ۱۸۰ نفر از نخبگان ایران از کشور خارج می‌شوند، در حالی که یکی از مهم‌ترین فاکتورهای سازمان ملل برای ثروت کشورها، نیروی انسانی توانمند و نخبه است. در کشور ما ۸۰ سال است که در تربیت نیروی انسانی و تولید ثروت (مغز)، سرمایه‌گذاری می‌شود، ولی به‌راحتی اجازه می‌دهیم که این مغزها از کشور فرار کنند، زیرا در این کشور بهای لازم به آنها داده نمی‌شود و وقتی نمی‌توانند از فیلترهای گزینش عبور نمایند، مجبور به ترک کشور می‌شوند. اجرای نظام گزینشی در سال‌های ابتدایی انقلاب ضروری بود، اما امروز متقاضیان استخدام، نسل بعد از انقلاب و پرورش یافته در همین کشور و با تفکرات همین نظام هستند. پس چه الزامی برای ابقای سیستم گزینش وجود دارد؟ در مرحله دوم، باید انگیزه جذب نخبگان را در کشور به وجود آوریم. قبل از انقلاب، به منظور جذب دانشجویان خارج از کشور، سازمان برنامه تصمیم گرفت تا برای آنها پست دولتی مشخص نموده و سپس هزینه تحصیل و مسافرت آنها را تقبل نماید. حتی دوره سربازی آنها را به ۶ ماه کاهش داد (صحرائیان، ۱۳۸۴: ۲۵).

در واقع باید گفت یکی از مشکلات اساسی در دستگاه‌های دولتی ما عدم اجرای صحیح فرآیند انتخاب است. تجزیه و تحلیل مشاغل، تهیه شرح شغل و همچنین شرایط احراز مشاغل به طور کاملاً صحیح و کارشناسی انجام نشده است. از طرف دیگر فرآیند برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی بر اساس برنامه‌های سازمان نیست و نهایتاً باید اعتراف کرد که آزمون‌های استخدامی در دستگاه‌های دولتی ما هیچ‌گاه نتوانسته است مناسب‌ترین افراد را برگزیند و حاکمیت روابط و استخدام دوستان و آشنایان مشکل انتخاب صحیح افراد را در سازمان‌های دولتی با مشکلات بسیاری توأم کرده است (رابطی، ۱۳۸۰: ۳۹). بنابراین از ویژگی‌های نظام مطلوب شایسته‌سالار، حرکت از انتصابات بی‌ضابطه به انتصابات مبتنی بر لیاقت، توجه به ایجاد فرصت برابر، باز بودن مسیر پیشرفت و شفافیت آن، ایجاد تناسب بین پست‌ها و افراد و تعریف دقیق هر پست و التزام به بررسی دقیق ویژگی‌های پست‌ها است. بدین‌جهت باید شایسته‌سالاری مبتنی بر انتصاب بر اساس پیشرفت شغلی[1]

1. Career System

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

جایگزین شایسته‌سالاری مبتنی بر اساس جایگاه یا ارشدیت[1] گردد (عباسی و دیگران، ۱۳۹۲: ۶۴). صرف‌نظر از آنچه ذکر شده باید خاطرنشان ساخت که برای استقرار شایسته‌سالاری در سازمان باید به ابعاد مفهومی آن توجه کرد که در ادامه به آن می‌پردازیم.

۲-۳ شایسته‌سالاری و شرایط عمومی استخدام

ابعاد شایسته‌سالاری عبارتند از: ۱- شایسته‌خواهی، ۲- شایسته‌یابی، ۳- شایسته‌گزینی، ۴- شایسته‌گماری، ۵- شایسته‌پروری، ۶- شایسته‌داری. از آنجا که موضوع این مقاله اصول حاکم بر استخدام عمومی در بدو خدمت (شرایط عمومی استخدام) است، فقط سه بعد اول را شامل می‌شود و از میان این سه بعد نیز شایسته‌گزینی با نظام حقوقی مرتبط است. در مورد شایسته‌گزینی، سازمان باید معیارهای مشخصی را برای گزینش افراد تعریف کند. معیارهایی از قبیل سلامت اخلاقی، قابلیت یادگیری بالا و وجدان کاری می‌تواند به عنوان معیارهای مهم گزینش افراد مورد توجه قرار گیرد. چنانچه شایسته‌گزینی به‌درستی انجام شود مبنایی برای شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری و در نتیجه استقرار نظام شایسته‌سالاری شکل می‌گیرد (کردستانی، ۱۳۸۷: ۴۰- ۳۹). از میان معیارهای گزینش ما در اینجا عدم سوءپیشینه و سلامت اخلاقی و تابعیت که در اکثر نظام‌های حقوقی از جمله شرایط لازم برای استخدام است را بررسی می‌کنیم. معیارهایی دیگری همچون سن، مدرک تحصیلی و سلامت جسمانی و روانی از جمله شرایط عام استخدام در کلیه نظام‌های استخدامی است که نیاز به بحث چندانی ندارد.

۱-۲-۳. تابعیت

طبق قواعد ملیت مستخدمین عمومی انگلیس[2] فقط شهروندان کشورهای خاصی می‌توانند در خدمات عمومی این کشور استخدام شوند: بریتانیای کبیر، جمهوری ایرلند، کشورهای مشترک‌المنافع، کشورهای حوزه اقتصادی اروپا[3]، سوئیس و ترکیه. قاعده کلی در انگلستان این است که استخدام «بیگانگان» یعنی کسی که نه شهروند بریتانیا است و نه ایرلندی یا شهروند کشورهای مشترک‌المنافع، غیرقانونی است. شهروندان حوزه اقتصادی اروپا، سوئیس و ترکیه نیز در نتیجه حق بر جابجایی آزادانه مطابق حقوق اتحادیه می‌توانند در اکثر پست‌های خدمات عمومی استخدام شوند. استخدام بیگانگان در انگلیس دو استثنا دارد: ۱- استخدام بیگانگان در خارج از کشور به خصوص در مورد سفارتخانه‌ها و کنسولگری‌ها، ۲- بیگانگان دارای مجوز شغلی به شرطی که اتباع انگلیس در آن کار واجد شرایط نباشند و یا فرد بیگانه تجارب و امتیازات بیشتری نسبت به تبعه انگلیس داشته باشد.

---

1. Position- Based System
2. The Civil Service Nationality Rules
3. The European Economic Area (EEA)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

همچنین برخی پست‌های اختصاصی[1] نیز وجود دارند که به دلیل ماهیت حساس کار فقط شهروندان بریتانیا می‌توانند در آن‌ها به کار گرفته شوند. این پست‌ها شامل کلیه آژانس‌های اطلاعاتی، وزارت دفاع و وزارت امور خارجه است.

در کشور ما نیز ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری در مقام بیان شرایط عمومی استخدام، به‌شرط تابعیت اشاره می‌کند و مطابق بند ب این ماده، «داشتن تابعیت ایران» از جمله شرایط عمومی استخدام می‌باشد و وجود این شرط در قانون بزرگ‌ترین محدودیت در زمینه استخدام اتباع بیگانه است. علاوه بر این، در بسیاری از قوانین و مقررات خاص نیز شرط «داشتن تابعیت ایرانی» به‌عنوان یکی از شرایط استخدامی درج شده است و می‌توان گفت که هیچ قانون استخدامی یافت نمی‌شود که این شرط را در نظر نگرفته باشد. همچنین اصول ۸۲ و ۱۴۵ قانون اساسی نیز استخدام کارشناسان خارجی و عضویت بیگانگان در ارتش و نیروی انتظامی را ممنوع کرده است. علاوه بر این، کسانی که تابعیت ایرانی کسب کرده باشند مطابق ماده ۹۸۲ قانون مدنی از دستیابی به برخی مناصب مهم و استراتژیک محرومند.

۲-۲-۳. عدم سوءپیشینه کیفری

مطابق ماده ۶-۱-۱ آیین‌نامه مدیریت خدمات عمومی[2] انگلیس، ادارات و سازمان‌ها باید افرادی را استخدام کنند که بتوانند خدمات رضایت‌بخشی را در آینده ارائه دهند و در گذشته سبب رسوایی سازمان‌ها و ادارات عمومی نشده باشند. علاوه بر این اگر در گذشته مرتکب جرمی شده باشند باید طبق قانون اعاده حیثیت مجرمان[3] مصوب ۱۹۷۴ مدت زمان خاصی با توجه به نوع جرم بگذرد تا بتوانند استخدام شوند. مطابق ماده ۴ این قانون باید با شخص اعاده حیثیت شده همانند فردی رفتار شود که مرتکب هیچ جرمی نشده است یا اتهامی به او وارد نیست یا تحت تعقیب قرار نگرفته است و یا محکوم نشده است. این فرد را پس از سپری شدن دوره زمانی خاصی با توجه به جرمش نباید از شغل و حرفه‌ای محروم کرد و یا در شغل یا حرفه‌اش مورد تبعیض قرار داد. مطابق ماده ۵ این قانون دوره زمانی که از فرد با توجه به جرم ارتکابی اعاده حیثیت می‌شود، این چنین است: ۱- در جرائم با مجازات بیش از ۳۰ ماه حبس و بیشتر، هفت سال پس از پایان محکومیت، ۲- در جرائم با مجازات بیش از ۶ ماه حبس و کمتر از ۳۰ ماه، چهل و هشت ماه پس از پایان محکومیت، ۳- جرائم با مجازات ۶ ماه حبس یا کمتر، بیست و چهار ماه پس از پایان محکومیت، ۴- اخراج از سازمان خدمات ملکه ۱۲ ماه پس از پایان محکومیت، ۵- بازداشت در محل خدمت ۱۲ ماه پس از پایان محکومیت، ۵- جریمه ۱۲ ماه پس از پایان محکومیت، ۶- جبران خسارت پس از ادای آن.

---

1. Reserved Posts
2. Civil Service Management Code
3. The Rehabilitation of Offenders Act 1974

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

در کشور ما نیز نداشتن محکومیت جزایی مؤثر از جمله شروط استخدام عمومی است. در قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲ از یک طرف قاضی طبق بند پ و ت ماده ۲۳ به عنوان مجازات تکمیلی می‌تواند مجرم را به مدت ۲ سال از اشتغال به شغل و حرفه معین منع کند یا فرد را از خدمات دولتی و عمومی منفصل کند و از طرف دیگر طبق ماده ۲۵ مجرم به عنوان مجازات تبعی از استخدام و یا اشتغال در کلیه دستگاه‌های حکومتی محروم می‌شود. البته این مجازات فقط شامل مجازات‌های سالب حیات و حبس ابد و جرائم تعزیری تا درجه پنج می‌شود.

نتیجه‌گیری

بررسی اصول حاکم بر استخدامی عمومی در ایران نشان می‌دهد که مهم‌ترین ضعف آن در زمینه اعمال سلیقه‌ای ضوابط استخدام و در نتیجه نقض اصل حاکمیت قانون می‌باشد. علاوه بر این شایسته‌سالاری به دلیل به‌کارگیری امر گزینش در نظام اداری ما با چالش مواجه است و توانایی جذب و به‌کارگیری نخبگان را ندارد. از دیدگاه حقوق بشری نیز عدم توجه به اصل فرصت برابر در قبال زنان و اقلیت‌های قومی و مذهبی و نداشتن خط‌مشی و سیاست حمایتی در قبال آنان از جمله ضعف‌های بزرگ نظام اداری ماست. در مقابل در کشور انگلستان شایسته‌سالاری کاملاً به صورت سیستماتیک بر نظام اداری حاکم است و نظام اداری این کشور از همان ابتدا بر همین مبنا شکل گرفت. در زمینه اصل برابری و عدم تبعیض نیز قوانین و سیاست‌های گوناگونی تصویب و به اجرا درآمده است و حتی کمیسیون برابری و حقوق بشر نیز در جهت نظارت بر اجرای این قوانین تأسیس شده است. علاوه بر این پذیرش کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و تصویب قانون حقوق بشر متعاقب آن گامی بزرگ در جهت حمایت از حقوق شغلی و رعایت اصل برابری و عدم تبعیض بوده است. در زمینه حاکمیت قانون در امر استخدام نیز قانون اصلاح قانون اساسی و حکمرانی ۲۰۱۰ نیز برای اولین بار به مستخدمین کشوری جایگاه قانونی بخشید؛ لایحه قانونی نیز در پارلمان انگلیس جهت مدیریت خدمات کشوری در دست بررسی است. شاید از این منظر که در نظام حقوقی و اداری بر امر استخدام عمومی و مدیریت خدمات کشوری قانونی جامع حاکم است از انگلستان جلوتر باشیم، ولی آنچه اهمیت دارد رویه‌ها و خط‌مشی‌های حکومت و نگاه سیستماتیک و ماهوی به اصول حاکمیت قانون، برابری و شایسته‌سالاری است و نه صرفاً اتکا به متون و مفاهیم قانونی. در واقع نهادها از قوانین رسمی و هنجارهای غیررسمی تشکیل شده‌اند. در حالی که قوانین رسمی یک‌شبه می‌توانند تغییر کنند، هنجارهای غیررسمی صرفاً به صورت تدریجی تغییر می‌کنند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

فهرست منابع

ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۵۰)، «قدرت عمومی و مستخدم دولت»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ش ۵.
ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۸۸)، حقوق اداری ایران، چ هشتم، تهران، انتشارات توس.
امامی، محمد و استوار سنگری، کوروش(۱۳۸۹)، حقوق اداری، ج ۱، چ ۱۲، تهران، نشر میزان.
امیر ارجمند، اردشیر (بی‌تا)، جزوه حقوق اداری، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده حقوق.
آلتمن، اندرو (۱۳۷۸)، «حکومت قانون چیست؟»، ترجمه پزشک مرندی، سعید، فصلنامه دیدگاه‌های حقوقی، ش ۱۳ و ۱۴.
دهقانان، حامد (۱۳۸۵)، «مدیریت بر مبنای شایستگی: ضرورت و راهکارها»، مجلس و پژوهش، ش ۵۳.
دهقانی، رضا (۱۳۸۲)، «نگاهی به نظام اروپایی حقوق بشر»، در کتاب اروپا: اتحادیه اروپا، تهران، موسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
رابطی، رئوف (۱۳۸۰)، «شایسته‌سالاری در دستگاه‌های دولتی»، تعاون، ش ۱۲۱.
رستمی، ولی (۱۳۸۹)، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۲۱.
زارعی، محمد حسین (۱۳۷۶)، «تحلیلی از پیوند حقوق اداری و مدیریت دولتی بر پایه حاکمیت قانون»، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، ش ۳۸.
زارعی، محمد حسین (۱۳۸۰)، «حاکمیت قانون در اندیشه‌های سیاسی و حقوقی»، فصلنامه مفید، ش ۲۶.
زارعی، محمد حسین (۱۳۸۳)، «حکمرانی خوب، حاکمیت و حکومت در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۴۰.
زارعی، محمد حسین (۱۳۸۳)، «نظام قانون‌گذاری ایران و مجمع تشخیص مصلحت نظام»، راهبرد، ش ۳۴.
سازمان بین‌المللی کار (۱۳۷۸)، توسعه منابع انسانی در خدمات عمومی در راستای تعدیل و اصلاحات ساختاری، ترجمه نطاق، سیامک، چ ۱، سازمان ملی بهره‌وری ایران.
سید جوادین، سید رضا (۱۳۵۰)، مبانی و کاربردهای منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، انتشارات نگاه دانش.
شجاعی، منوچهر (۱۳۸۱)، «تاملی بر مبانی نظری نظام‌های اداری مدرن»، نشریه دانش و مدیریت، ش ۵۶.
صحرائیان، مهدی (۱۳۸۴)، «در برنامه‌های توسعه به شایسته‌سالاری توجه نشده است»، ماهنامه اقتصاد ایران، ش ۸۱.
طباطبایی موتمنی، منوچهر (۱۳۹۰)، حقوق اداری، چ ۱۶، تهران، انتشارات سمت.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

طهماسبی، رضا (۱۳۹۲)، درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی، چ ۲، تهران، انتشارات سمت.
عباسی، علی و همکاران(۱۳۹۲)، «استقرار شایسته‌سالاری در نظام اجرایی کشور، ضرورت‌ها و راهکارها»، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۵۵.
عراقی، عزت‌الله و رنجبریان، امیر حسین (۱۳۹۱)، تحول حقوق بین‌المللی کار، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی.
غمامی، سید محمد مهدی و عزیزی، حسین (۱۳۹۵)، عدالت استخدامی، انتشارات دانشگاه امام صادق.
کردستانی، غلامرضا (۱۳۸۷)، «بررسی میزان شایسته‌سالاری کارشناسان در بخش دولتی: سازمان‌های دولتی استان قزوین»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۵۷.
مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۶)، دستاوردهای قانون مدیریت خدمات کشوری.
مرکز مالمیری، احمد (۱۳۸۵)، حاکمیت قانون: مفاهیم، مبانی و برداشت‌ها، با نظارت و مقدمه زارعی، محمد حسین، چ دوم، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
مولائی، آیت (۱۳۹۳)، قراردادهای اداری، تهران، نشر میزان.
وطنی، محمدحسن (۱۳۵۰)، درباره مقررات استخدامی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
ویژه، محمدرضا (۱۳۸۳)، «مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین»، حقوق اساسی، ش ۲.
هداوند، مهدی (۱۳۹۱)، حقوق اداری تطبیقی، ج ۱، چ ۳، تهران، انتشارات سمت.
هیوز، آون (۱۳۹۱)، مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی، ترجمه الوانی، سید مهدی و همکاران، چ ۱۳، تهران، انتشارات مروارید.
یاوری، اسدالله (بی‌تا)، جزوه حقوق اداری ۲، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده حقوق.
Cane, Peter (2011), Administrative Law, Oxford: Clarendon Press, 5th Ed.
Corby, Susan (1999), "Equal Opportunities: Fair Shares for All?", in: Employee Relations in The Public Services: Themes and Issues, Routledge, 1st Ed.
Deakin, Simon and Morris, Gillian (2012), Labour Law, Oxford: Hart Publishing, 6th Ed.
Dworkin, Ronald (1978), Taking Rights Seriously, Harvard University Press, 1st Ed.
Fenwick, Helen and Philipson, Gavin (2003), Text, Cases and Materials on Public Law and Human Rights, Cavendish Publishing, 2nd Ed.
Ghai, Dharam (2003), "Decent Work: Concept and Indicators", International Labour Review, Vol.142.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]

Gow, James Iain and Sutherland, Sharon L. (2008), "Minority Representation: Language, Race and Ethnicity", in The State at Work", ed. Derlin Hans-Ulrich & B. Guy Peters, Vol. 2, London: Edward Elgar, 1st Ed.

Barnett, Hillary (2011), Constitutional & Administrative Law, Routledge, 8th Ed.

Harlow, Carol and Rawlings, Richard (2009), Law and Administration, Cambridge University Press, 3rd Ed.

Hogwood, Brian W. (2008), "Public Employment in Britain: From Working in to Working for The Public Sector?", in The State at Work, ed. Derlin Hans-Ulrich and B. Guy Peters, Vol. 1, London: Edward Elgar, 1st Ed.

Horton, (2000), "Human Resources Flexibilities in UK Public Services", in Human Resources Flexibilities in The Public Services: International Perspective, ed. Farnham, David and Horton, Sylvia, Palgrave Macmillan, 1st Ed.

Kingdom, John (2000), "Britain", in: Chandler, J. A., Comparative Public Administration, London: Routlege, 1st Ed.

44. Le Sueur, Andrew (2009), "The Nature, Powers, and Accountability of Central Government", in English Public Law, ed. Feldman, David, Second edition, Oxford: OUP, 2nd Ed.

Leyland, Peter and Anthony, Gordon (2012), Textbook on Administrative Law, Oxford: OUP, 7th Ed.

Gordon, Michael and Thompson, Brian (2005), Cases & Materials on Constitutional and Administrative Law, Oxford: OUP, 8th Ed.

47. Morris, Gillian (2000), "Employment in Public Services: The Case for Special Treatment", Oxford Journal of legal studies, Vol. 20, No. 2.

Nethercote, John R. (2007), "The Australian Public Service: Statutory, Doctrinal and Institutional Arrangements for its Governance", in Public Sector Employment in the Twenty-First Century, ed. Pittard, Marilyn and Weeks, Phillipa, the Australian National University, 1st Ed.

Poole, T. (2000), "Judicial Review and Public Employment: Decision-Making on the Public-Private Divide", Industrial Law Journal, Volume 29.

Rose, J. (2004), "The Rule of Law in the Western World: An Overview", *Journal of Social Philosophy*, Vol. 35, No. 4.

The World Bank (1997), the State in Changing World, Oxford: OUP, 1st Ed.

Wade, William and Forsyth, Christopher (2004), Administrative Law, Oxford: OUP, 9th Ed.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.201]