

## تاریخچه قانون استخدام کشوری

بقدمنا باید گفت: اولین دولتی که اقدام بندوبست قانون استخدامی نمود دولت پروس بود و شرایط مهمی که در این قانون عنوان شده انتخاب کارمندان از طریق امتحان و سابقه بود که مستخدم پس از انتخاب می‌بایست یک دوره کارآموزی که مدت آن سه سال تعیین شده بود طی نماید و چنانچه در این مدت صلاحیت آن محرز میگشت بکارگمارده میشد .

در انگلستان تا پیش از سال ۱۸۷۰ میلادی قانون استخدامی وجود نداشت و کارمندان دولت بنوعی و سفارش اصحاب قدرت و نفوذ آنها بخدمت دولت وارد و ترفی آنها هم بهمین منوال بود . بدین جهت هر دسته که غوی تر از دیگران بود افرادش مقامات حساس را بدون رعایت لیاقت و معلومات اشغال مینمودند . چون در نتیجه این رویه فساد و آشفتنگی در دستگاههای اداری روز بروز بیشتر میشد بدستور گلدستون نخست وزیر معروف انگلستان برای ورود بخدمت دولت سابقه ورودی لازم و جسمی عنوان گردید و به نمایندگان مجلس توصیه گردید که از هر گونه سفارش برای استخدام افراد که جرم شناخته میشد خود داری نمایند .

در فرانسه نیز تا سال ۱۸۷۹ میلادی و آغاز تشکیل جمهوری سوم قانون استخدامی وجود نداشت و مشاغل و پستهای بالای اداری خرید و فروش میشد و هر کس حاضر میشد مبلغ بیشتری برای شغل معینی بپردازد شغل مزبور به او واگذار میشد در نتیجه فساد و رشوه خواری و دزدی در تمام شئون اداری کشور رخنه کرد تا اینکه در اوایل قرن بیستم قانونی جهت سروامان دادن به امور استخدامی کشور وضع گردید و از آن پس کارمندگمیری براساس ضوابط معینی صورت گرفت .

در ایتالیا نیز تا پیش از ۱۹۰۳ میلادی قانون استخدامی که حاکم بر سرنوشت مستخدمین دولت باشد وجود نداشت و ندرجاً " به بدوین قانون استخدامی اقدام شد .

در آمریکا تا اواخر قرن نوزدهم قانون استخدامی وجود نداشت و چنانکه فعلاً نیز معمول است کادر سیاسی از طرف رئیس جمهوری تعیین و پس از تصویب سنا مشغول بکار میشوند. سایر کارکنان دولت بنا بر توصیه احزاب و اشخاصی که با رئیس جمهور مناسبات حسن دانستند تعیین و بکار گمارده میشوند.

این وضع عدم رضایت مردم و طبقه کارمندان را فراهم ساخت تا اینکه از سال ۱۸۸۲ بعد فکرتدویر قانون استخدام در بین مسئولین اموری پیدا شد و بالاخره منجر بندرین و تصویب قانون استخدام گردید.

### تاریخچه قانون استخدام کشوری در ایران:

قبیل از مشروطیت قانون استخدامی که حاکم بر سرنوشت مسخدمین دولت باشد وجود نداشت و مشاعل دولتی با ارشی بود مثل شغل وزیران - منوفیان و غیره که نسل اندر نسل در خانواده ها باقی مانده و بدون توجه به صلاحیت و معلومات افراد شاعل از مزایای آن استفاده میکردند با برخی از مشاعل قابل خریداری بود که بوسیله تقدیم مبلغی تحت عنوان پیشکش بنیاد یا وزراء شغل مورد نظر به پیشکش دهنده واگذار میشد و اکثر ما مورس مانند والیان - حکمرانان - فرائش باشیها و غیره تحمیلی بهبود چه کشور نمودند و حقوقی از خزانه دولت دریافت نمیکردند بلکه مخارج خود و ما مورس را از راه وصول جرائم از اهالی تحت امر خود دریافت میکردند. در سال ۱۲۷۹ قمری که مستشاران بلژیکی برای تأسیس و تشکیل ادارات گمرک با ایران آمدند از روشهای استخدامی در اروپا پیروی نمودند و پیزو مستشار مالی براسوی نیر با اوائل تشکیل مجلس دوم کارها را بین وزارتخانهها و ادارات و کارمندان تقسیم نمود.

در اس زمان دواظلیان استخدام در دستگاههای دولتی روه ازدیاد گدانت - نفوداعیان و انراب و وکلا و اربابان و انصاب بخانوادههای سرشناس و توصیه آنها عامل استخدام و کاریابی افراد بود تا اینکه برای سروسورت دادن بوضع استخدامی کارمندان فکر تدوین قانون استخدام کشوری مورد توجه اولیای امور قرار گرفت و قریب دوازده سال این موضوع تحت ملاحظه بود تا آنکه طرحی با توجه به عوانین استخدامی کشورهای منترلی و با نظر مستشاران خارجی که در ایران انجام وظیفه مسمودند تهیه و بنام نخستین قانون استخدام کشوری ببت اولس مار در آدر ماه سال ۱۳۰۱ خورشیدی بتصوب پارلمان رسد و بموقع اجرا گمارده شد.

در اس قانون نه تنها اصول جدیدی برای استخدام کشوری وضع گردید بلکه فصل خاصی بترجیبت ظنیق وضع مسخدمانی که به ترسیمی در دستگاه دولت قبلاً استخدام شده بودند

در نظر گرفته شد بر این اساس مراتب خدمت در ادارت کشوری بقرار ذیل بود :

۱ - ثباتی

۲ - منشیگری سوم

۳ - منشیگری دوم

۴ - منشیگری اول

۵ - مدیری شعبه

۶ - مدیری دایره

۷ - معاونت اداره

۸ - ریاست اداره

۹ - مدیری کل یا معاونت اداری

رو به پرفرتمت قانون استخدام کشوری سال ۱۳۰۱ را میتوان یکی از بهترین قوانین استخدامی آن زمان دانست، قانونی که مینواست ناظر بوضع کلیه مستخدمین وزارتخانهها و دستگاههای دولتی باشد. قانونیکه بموجب آن بهترین و شایستهترین افراد تحصیلکرده با داشتن اطلاعات و تخصص در شغلی که میخواهند احراز کنند بطریق سابقه استخدام میشدند و بالاخره قانونی که بموجب آن مشاغل با افراد با لیاقت سپرده میشد و از ترقی بهجای اشخاص بی استعداد جلوگیری میکرد و راه را برای کسانی که تحصیلات بالاتری داشتند هموار میکرد و آینده مستخدم را در ایام کهولت و از کارافتادگی با در صورت علیل با ناقص شدن تا حدی تأمین مینمود و بعد از فوت نیز برای خانواده مستخدم پیش بینی هائی بعمل میآورد - اما از آنجا که هر قانونی برای زمان معینی تدوین میشود که اوضاع و احوال آن زمان اقتضا کند و با گذشت زمان قوانین تازه تر و جامعتر وضع میشود و قوانین کهنه منسوخ میگردد قانون استخدام کشوری نیز پس از گذشت چند سالی دیگر نمیتوانست جوابگوی احتیاجات استخدامی کشور باشد - بخصوص که توسعه وزارتخانهها و ادارات و احتیاج با استخدام کارمند جدید از یکطرف و از طرف دیگر بعزت توسعه فرهنگ و تأسیس دانشگاه و ازدحام افراد تحصیل کرده برای قبول خدمت دولت با منع استخدام کارمند رسمی که در قانون استخدام مصوب ۱۳۰۱ پیش بینی شده بود هر روز مشکلی بر مشکلات دولتهای وقت افزوده میگردد و هر سال برای اصلاح قانون مزبور چند ماده آن حذف - یا ماده دیگری به آن اضافه میگردد .

تا آنکه جنگ جهانی دوم آغاز شد و بحران اقتصادی و ترقی فاحش هزینه زندگی دامنگیر ایرانیان گردید و چون این فشار اقتصادی بیشتر متوجه اشخاص حقوق بگیر که دارای درآمدی محدود بودند میشد بنا بر این وضع مستخدمین دولت بسیار وخیم گردید و دولت ناچار شد برای بهبود وضع زندگی کارمندان چاره ای بیندیشد . این نظر در آبان ماه ۱۳۲۰ شمسی

در زمان نخست وزیری دگام، الملک فروعی جامعه عمل پوشید و مبلغی بعنوان کمک زمان جنگ بحقوق مسخدمین دولت اضافه شد. چون این نریمم حقوق در برابر ترفی برسام آور هرینه زندگی تا سیر بزرانی در وضع زندگی کارمندان نمود رفته رفته عدم رضایت بپسر مسخدمین دولت سیوع پیدا کرد و دولت برای راضی نگاهدانتن آنها تاگریز کرد بدفتمتی از مقررات ناسون اسخداصی کنوری را عملاً "لعو و بلا اجرا گذارد - باسن ترتیب که اولاً" دربردارد ماه ۱۳۲۵ و نیمه ماه ۱۳۳۶ در زمان نخست وزیری قوام السلطنه لایحه تبدیل کارمندان عمر رسمی برسیمی اجرا زدر سبجه هفت سی هزار نفر از مسخدمین بپمانی و حکمی برسیمی تبدیل شدند و چون علاک تشخیص جهت رسمی شدن تفضیلتسن خدمت و نا اندازهای مدرک تحصیلی بود عمده ربادی از این کارمندان با توجه به سنس خدمت رسمی شدند.

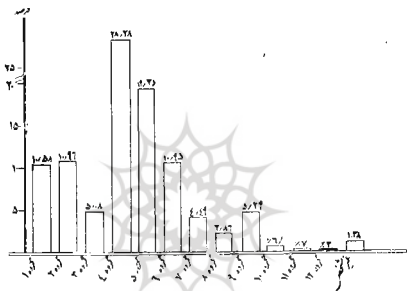
بطور کلی با وضع مقررات متعدد و پیدایش سازمانهای جدید و توجه خاص به بعضی از گروههای کارمندان و سبده روای - وحدت نظام اسخداصی از بس رفعت و ضوابط مختلفی بر اساس مقررات متعدد جدید و سبده سازمانهای اداری مورد استفاده قرار گرفت بنحوی که گاهی شغل - گاهی تجربه و زمانی مدرک تحصیلی و مدنی برکمی از آنها اساس نظام اسخداصی تعیین گردید و انواع مختلف اسخداصی مانند رسمی - دون پایه - جز - پمانی - حکمی - روز مرد نائب - روز مزد کارگری . . . . بوجود آمد و برای هر کدام از انواع مشاغل فوق الذکر مقررات متعدد و مختلف وجود داشت. با توجه به مشکلات بالا فکر بدین قانون اسخداصی جدیدی کدینواید به این آسنگی ها خانمه دهد مورد توجه اولیای امور قرار گرفت. بدین منظور در سالهای متعددی طرحهایی تهیه شد که هیچکدام بمصوب نرسید و سرانجام با همکاری اداره مکتهای فنی آمریکا طرح طبقه بندی مشاغل بطور نمونه تهیه و در اداره هند اجرا شد. چون اجرای این طرح با موافقت نوا م بود لذا سازمانی بنام سازمان طبقه بندی مشاغل دولتی تأسس گردید. چون طرح این سازمان با عدم بوفیق مواجه شد منحل گردید و بجای آن سازمان خدمات کنوری بوجود آمد که یکی از وظائف قانونی سازمان اخیر تهیه طرح جدید قانون اسخداصی کنوری بود - ولی این طرح نیز بمجلس نرفت. مقارن این ایام دولت در صدد مقارن این ایام دولت در صدد برآمد که سازمانی مشابه کمیسیون هوور آمریکا جهت ارائه طرحهای مناسب و عملی در زمینه های مختلف از جمله امور اسخداصی ایجاد نماید. بدین منظور در بهمن ماه ۱۳۲۵ شورای عالی اداری تأسس و سازمان خدمات کنوری در آن ادغام شد. صنفاً وظیفه تهیه طرح قانون جدید اسخداصی نیز سازمان شورامحول گردید - در اجرای وظیفه فوق کسسه شورای عالی اداری با بررسی دقیق کسبته هوائس و مقررات اسخداصی کنور و لواصیحی کدینواید بدولت پیشنهاد شده بود و همچنین مطالعه مقررات اسخداصی چندین کنور بسرنبره مادی حال بشرفعت و بحث و مذاکره با جمع کنیری از افراد صاحب نظر و دیصلاح در طبقات مختلف طرح

مقدّماتی لاجه اسجدام کسوری را تهیه نمود. اس طرح در حساب هئأ رشده سوراعالی اداری که مرکب از بخش وربر - وزیر دارائی - وزیر کسور - وربر دادگسری و رئیس سازمان سرآمدونت مورد بررسی قرار گرفت و هئأ وزیران پس از حد جلد سرری آرا نه کسبوسی مرکب از یک وربر و پنج نفر ارمعاونان وزارتخانه های دارائی - راه - بیداری - دادگسری و آموزش و پروری؛ فرمک (احاله کرد ما بحرثبات آن رسدگی نماید. کسسون مذکور پس از حد ناد بررسی و مطالعه طرح نجدید نظر ندده راجددا " نه هئأ وزیران نددم بود. اس طرح مورد تصویب قرار گرفت و بدیوه متنه نددم ند. لاجه بسننادی مدد ۱۸ ناه تلی حدود یکصد در کسسون مشترک مجلس نا بررسی در ۴۵/۲/۳۱ تصویب رسد.



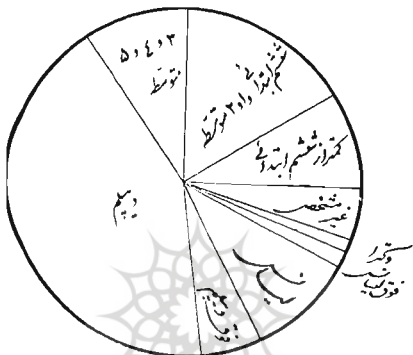
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی

فہم اربعہ دستاویز شمولاً فہم دستاویز کو درجہ اولیٰ میں کر دینا



پیشہ گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی

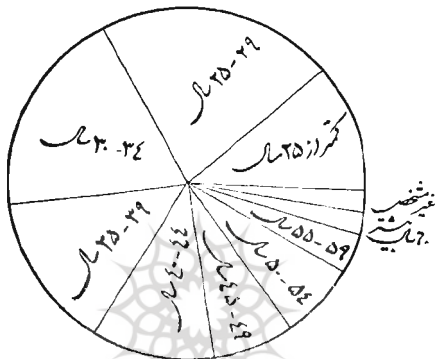
# نمودار توزیع استخدام مشمولان استخدام کشور در کشور حسب آخرین مدرک تحصیلی



چگونگی در صد نمودار فوق به این شرح است :

۸/۸۶	کمتراز ۶ ابتدائی
۱۶/۵۳	نشم ابتدائی و ۱ و ۲ متوسطه
۹/۹۷	۳ و ۴ و ۵ متوسطه
۴۲/۲۱	دیپلم
۵/۵۹	فوق دیپلم
۱۰/۵۹	لیسانس
۱/۳۴	فوق لیسانس
۱/۱۴	دکترا

# نمودار توزیع مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری در کل کشور بر حسب سن



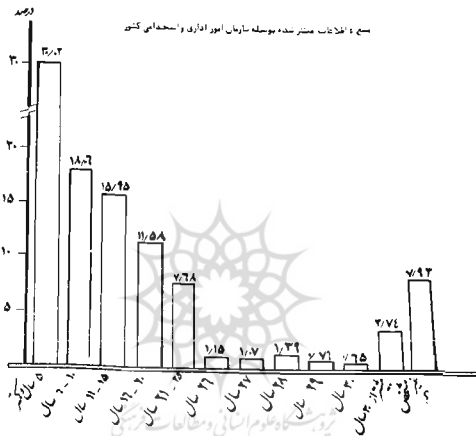
چگونگی درصد نمودار فوق به این ترتیب می‌باشد:

۱۱/۶۱	شعبه شگانه علوم انسانی و ادبیات فنی	کمتر از ۲۵ سال
۲۱/۸۹		۲۵ تا ۲۹ سال
۱۹/۱۹	رتال جامع علوم انسانی	۳۰ تا ۳۴ سال
۱۴/۲۹		۳۵ تا ۳۹ سال
۱۰/۶۹		۴۰ تا ۴۴ سال
۷/۴۵		۴۵ تا ۴۹ سال
۷/۰۸		۵۰ تا ۵۴ سال
۳/۶۲		۵۵ تا ۵۹ سال
۱/۹۶		۶۰ سال و بیشتر



# نودار توزیع درصد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری در کل کشور حسب سنوات خدمت

سبع : اطلاعات منتشر شده بوسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور



پرتال جامع علوم انسانی