



The University of Tehran Press

The Right of Free Access to Employment Information Under the Employment Regulations of the Intelligence Ministry

Ghafur Ghahramani¹ | Mohamad Sharif Shahi^{2✉} | Seyed Mohamadsadegh Ahmadi³

1. Ph.D. Student in Public Law, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasghan), Isfahan, Iran.
Email: ghafourghahremani@gmail.com
2. Corresponding Author; Assistant Prof in Department of Public Law, Faculty of Human Science, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasghan), Isfahan, Iran. Email: dr.shahi2@khuisf.ac.ir
3. Assistant Prof in Department of Public Law, Faculty of Human Science, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasghan), Isfahan, Iran. Email: sms_ahmadi@khuisf.ac.ir

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article	Having an efficient system of administration is considered a priority in every country. Planning to achieve such a system in any society brings about various experiences. Several measures have been taken in Iran as it is emphasized in the constitution; however, achieving the desired perfection is influenced by several factors including the degree of free access to the employment facts and instruments. Furthermore, one group of the administrative instruments closely associated with the right of citizenship is the facts and instruments concerned with employment. For this purpose, the present study investigates the status of the right of having free access to employment instrument and facts using an analytical-descriptive methodology. The findings of the study in investigating the confidentiality system of rights in Iran indicated that instruments and facts concerned with employment is not included in “the law of publicizing and free access to facts”. But the requirements of the characteristics of this ministry in the field of security, Keeps employment instruments and information confidential and out of the reach of the public. Nevertheless, should be considered at the level of necessity and minimum in confidentiality to consider the rules of free access rights for beneficiaries in the rules of free access to facts.
Pages: 1989-2005	
Received: 2022/09/18	
Received in revised form: 2022/11/07	
Accepted: 2022/04/19	
Published online: 2023/12/22	
Keywords: <i>administrative documents, employment rights, free access to information, employment regulations of intelligence ministry</i>	
How To Cite	Ghahramani, Ghafur; Sharif Shahi, Mohamad; Ahmadi ³ , Seyed Mohamadsadegh (2023). The Right of Free Access to Employment Information Under the Employment Regulations of the Intelligence Ministry. <i>Public Law Studies Quarterly</i> , 53 (4), 1989-2005. DOI: https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.312386.2606
DOI	10.22059/JPLSQ.2021.312386.2606
Publisher	University of Tehran Press. 



انتشارات دانشگاه تهران

فصلنامه مطالعات حقوق عمومی

شاپا الکترونیکی: ۸۱۳۹-۲۳۳۳

دوره: ۵۳، شماره: ۴

زمستان ۱۴۰۲

Homepage: <http://jpls.ut.ac.ir>

جایگاه حق آزادی دسترسی به اسناد و اطلاعات استخدامی در مقررات

استخدامی وزارت اطلاعات^۱غفور قهرمانی^۱ | محمد شریف‌شاهی^۲ | سیدمحمدصادق احمدی^۳۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. رایانامه: ghafourgharemani@gmail.com۲. نویسنده مسئول؛ استادیار گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. رایانامه: dr.shahi2@khuisf.ac.ir۳. استادیار گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. رایانامه: sms_ahmadi@khuisf.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>صفحات: ۱۹۸۹-۲۰۰۵</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۰۲</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۱۲/۰۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۳۰</p> <p>تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: اسناد اداری، حقوق استخدامی، دسترسی آزاد به اطلاعات، قانون استخدامی وزارت اطلاعات.</p>	<p>داشتن نظام اداری کارآمد از اولویتهای اصلی هر کشور است و برنامه‌ریزی به‌منظور دستیابی به آن در تمام جوامع، تجربه‌های متفاوتی را ارائه کرده است. در ایران نیز با تأکید قانون اساسی اقدام‌های متعددی در این زمینه انجام گرفته، ولی دستیابی به کمال مطلوب متأثر از عوامل مختلفی از جمله میزان دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی است. از سوی دیگر، یکی از اسناد اداری که با حقوق شهروندی رابطه نزدیکی دارد، اسناد و اطلاعات استخدامی است. به همین منظور، در این پژوهش با روش تحلیلی-توصیفی جایگاه حق آزادی دسترسی به اسناد استخدامی در قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات بررسی شده است. نتایج پژوهش حاضر در بررسی نظام محرمانگی حقوق ایران نشان داد اسناد و اطلاعات استخدامی مشمول استثنائات قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات نیست، ولی اقتضای مشخصه‌های وزارت اطلاعات در حیطه امنیتی، محرمانه و دور از دسترس عموم بودن اسناد و اطلاعات استخدامی را می‌رساند. با وجود این محرمانه‌انگاری اسناد و اطلاعات استخدامی باید در سطح ضرورت‌ها و حداقلی باشد تا ضوابط حق دسترسی برای افراد ذی‌نفع مورد توجه قرار گیرد.</p>
استناد	قهرمانی، غفور؛ شریف‌شاهی، محمد؛ احمدی، سیدمحمدصادق (۱۴۰۲). جایگاه حق آزادی دسترسی به اسناد و اطلاعات استخدامی در مقررات استخدامی وزارت اطلاعات. <i>مطالعات حقوق عمومی</i> ، ۵۳ (۴)، ۱۹۸۹-۲۰۰۵. DOI: https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.312386.2606
DOI	10.22059/JPLSQ.2021.312386.2606
ناشر	مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



۱. این پژوهش مستخرج از رساله دکتری در رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

۱. مقدمه

یکی از مؤلفه‌های اصلی جوامع پیشرفته، حاکمیت قانون و ضابطه‌مند شدن نظام اداری براساس قانون و مقررات از پیش تصویب شده است (عطریان، ۱۳۹۶: ۲۸۳). اما مهم‌ترین آفت فرایندهای اداری در جامعه امروزی، پنهان کاری غیرقانونی است که به بهانه‌های مختلف صورت می‌گیرد و در نتیجه، از انحای مختلف دسترسی مردم به اطلاعات محدود می‌شود. محدود کردن غیرقانونی اسناد و اطلاعات در مغایرت با آزادی دسترسی به اطلاعات^۱ و از موارد بارز پایمال کردن حقوق مدنی افراد است، چراکه حق دسترسی به آزادی اطلاعات از پایه‌های اساسی حقوق شهروندی (محسنی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲) و از مصادیق نسل اول حقوق بشر در جوامع دموکراتیک است (Beetham, & Boil, 1999: 29). به همین علت موضوع سلامت اداری، کمال مطلوب هر جامعه انسانی است و تمام جوامع در صدد احقاق و دستیابی به آن‌اند (میرمحمدی و حسن‌پور، ۱۳۹۰: ۳). تجربه‌های به دست آمده از کشورهای مختلف بیانگر این است که میزان سلامت اداری در هر کشور متأثر از سیاست حاکم دولت‌ها بر جامعه و سایر عوامل از جمله میزان دسترسی آزاد به اطلاعات در نظام‌های اداری است که به نتایج متفاوتی در بهره‌وری نظام اداری منجر می‌شود (خانی والی‌زاده، ۱۳۹۹: ۹۶۸). از سوی دیگر، یکی از اسناد اداری که در این زمینه بیشتر مورد تأکید است، اسناد مربوط به استخدام در دستگاه‌ها و نهادهاست (قلی‌پور، ۱۳۸۳: ۱۱۳). از این رو موضوع استخدام و اطلاعات و اسناد مربوط به آن از مباحث مهم و اساسی حقوق شهروندان در جامعه ماست که دسترسی آزاد به اطلاعات و اسناد در این زمینه رابطه تنگاتنگی با بهره‌مندی از این حقوق دارد (خانی والی‌زاده، ۱۳۹۹: ۹۶۸). در اصول مختلف قانون اساسی به‌طور ضمنی به دسترسی آزاد به اطلاعات تأکید شده است. لازمه اجرای اصل ۶ قانون اساسی که بر متکی بودن اداره امور کشور به آرای عمومی تأکید دارد، آزادی دسترسی به اطلاعات و اسناد است. اجرای صحیح اصل ۳، به‌خصوص بندهای ۹، ۱۰ و ۱۴ که همانا ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور و از بین بردن تبعیض و نابرابری و تأمین حقوق همه‌جانبه برای زنان و مردان است، مستلزم در دسترس بودن اسناد و اطلاعات و به‌عبارتی آزادی دسترسی به اطلاعات اداری و استخدامی است. به همین منظور در این پژوهش به‌طور اختصاصی حق آزادی دسترسی به اسناد و اطلاعات استخدامی در قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات بررسی شده است. ویژگی‌های ساختاری وزارت اطلاعات به‌عنوان سازمانی که اصلی‌ترین تأمین‌کننده امنیت برای شهروندان است، منحصر به فرد بوده و حفظ هویت شغلی و سازمانی عناصر اطلاعاتی بر هر چیزی اولویت دارد و افشای اطلاعات به کارکردهای این سازمان لطمه می‌زند. از سوی دیگر دسترسی اشخاص ذی‌نفع به اسناد و اطلاعات استخدامی در برخی موارد حتی‌الامکان، ضروری و در احقاق حقوق استخدامی آنها، لازم است.

در واقع این تحقیق در پی پاسخگویی به این پرسش‌هاست؛ آیا حق دسترسی آزاد به اسناد و

1. Freedom of Information.

اطلاعات در قوانین استخدامی این وزارتخانه - با در نظر گرفتن خصوصیات امنیتی آن - مورد توجه قرار گرفته است؟ چه ضمانت‌های اجرایی برای استقرار حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی در وزارت اطلاعات وجود دارد؟ برای یافتن پاسخ این پرسش‌ها، گستره نظام محرمانگی در حقوق ایران از یک سو و قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات از سوی دیگر، با جزئیات کامل به روش توصیفی-تحلیلی بررسی شد تا به‌طور مشخص به این پرسش پاسخ داده شود که آیا حق دسترسی آزاد به اطلاعات جایگاهی در قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات دارد؟

۲. حق دسترسی آزاد به اطلاعات

۱.۲. مفهوم حق دسترسی آزاد به اطلاعات

حق دسترسی به اطلاعات و اسناد از حقوق پایه‌ای افراد جامعه است که برخاسته از حق آزادی بیان است (انصاری، ۱۳۷۸: ۱۳). آزادی دسترسی به اطلاعات و اسناد، در واقع حق جست‌وجو و حق دریافت اطلاعات است. در دو دهه گذشته قوانین مختلفی در کشورها برای این موضوع تدوین شده است (Banisar, 2006: 6). همزمان با تحولات اخیر، سازمان‌های بین‌المللی نیز در این زمینه فعالیت‌های گسترده‌ای را شروع کرده‌اند (زندیه و سالاری، ۱۳۹۴: ۳). در جمهوری اسلامی ایران، حق انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات به صورت ضمنی در قانون اساسی (اصل ۲۴)، قانون مطبوعات و به‌طور اختصاصی در قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مورد توجه مقنن قرار گرفته است. حق دسترسی به اطلاعات در قانون اخیر به این معناست که هریک از اعضای جامعه به اطلاعاتی که نزد مؤسسات عمومی است، دسترسی داشته باشد و مؤسسات عمومی نیز به‌طور متقابل موظف باشند بنا به تقاضای افراد، اطلاعات را در اختیار متقاضیان قرار دهند.

به‌طور کلی می‌توان آزادی دسترسی به اطلاعات را یک حق اعتباری برای افراد جامعه به‌منظور دسترسی به اطلاعاتی که نزد نهادهای عمومی است، دانست (Birkinshaw, 2010: 505). مستفاد از ماده ۱ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، می‌توان اطلاعات را هر نوع داده که در اسناد مندرج باشد یا حتی به‌صورت نرم‌افزار یا هر وسیله دیگری ذخیره شده باشد، در نظر گرفت. بنابراین اطلاعات موردنظر قانون مذکور به‌طور موسع شامل هر نوع اطلاعات و اسنادی می‌شود. البته در این خصوص با استثنائاتی مواجهیم که در ادامه بررسی خواهد شد.

۲.۲. مبانی حق دسترسی آزاد به اطلاعات

مبانی حق دسترسی آزاد به اطلاعات به مبانی سیاسی، حقوقی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تقسیم می شود (انصاری، ۱۳۹۷: ۳۸). در مبانی سیاسی، شفافیت^۱، مشارکت عمومی و پاسخگویی بیشتر مدنظر است. در مبانی اجتماعی به توانمندسازی^۲ شهروندان و در حوزه فرهنگی به تعالی فرهنگ عمومی و دسترسی به دانش اشاره شده است. اما در مبانی حقوقی که بیشتر به مبحث این تحقیق مربوط می شود، آزادی بیان و رسانه ها - مالکیت عمومی اطلاعات و خلاف قاعده بودن محرمانگی - برابری و منع تبعیض - حکومت قانون و مبارزه با فساد مورد توجه است (انصاری، ۱۳۹۷: ۳۸).

۳.۲. رویکرد ایران از نظر گستره حق دسترسی آزاد به اطلاعات

در تعاریف متفاوتی که از مفهوم آزادی دسترسی به اطلاعات ارائه شده است، با دو دسته از تعاریف مواجهیم (محسنی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴؛ الف) تعریف موسع؛ که جریان تحصیل، انتشار و انتقال اطلاعات را عاری از هر گونه محدودیت می داند، به نحوی که افراد در کسب هر گونه اطلاعاتی، آزادی کامل داشته باشند. این رویکرد پیشتر در قطعنامه ۵۹ مصوب مجمع عمومی سازمان ملل (۱۹۴۶) ارائه شده است^۳؛ ب) تعریف مضیق؛ این تعریف از آزادی اطلاعات، رویکرد آزادی کامل در دسترسی به اطلاعات را با محدودیت هایی برای شهروندان معرفی می کند و این حق را محدود به مواردی مانند اطلاعات نگهداری شده توسط دولت می داند.^۴ با توجه به تعاریف ارائه شده، هر کدام از نظام های حقوقی در کشورهای مختلف، نسبت به حق آزادی دسترسی به اطلاعات، رویکردی نزدیک به تعریف موسع یا مضیق را در پیش گرفته اند (خانی والی زاده، ۱۳۹۹: ۹۶۸). رویکرد مقنن در ایران با تصویب قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی (۱۳۵۳/۱۱/۲۹)، رویکردی نزدیک به تعریف مضیق بوده است، ولی در سال ۱۳۸۸ با تصویب قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات و پیشتر از آن با تصویب قانون انتشار اسناد طبقه بندی شده وزارت امور خارجه (۱۳۶۳/۱۱/۲۸)، قانونگذار جمهوری اسلامی ایران، رویکردی نزدیک به تعریف موسع از آزادی دسترسی به اطلاعات در پیش گرفته و سعی کرده است با تدوین و تصویب شیوه نامه های اجرایی، گستره انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات را افزایش دهد. در این زمینه، تاکنون چهار شیوه نامه توسط کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات تصویب و پس از تأیید رئیس جمهور، به منظور اجرا ابلاغ شده است که آخرین مورد شیوه نامه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات متضمن حق و تکلیف برای مردم (قوانین، مقررات و تصمیمات عمومی) است که در تاریخ

1. Transparency
2. Empowerment
3. Calling of an International Conference on Freedom of Information.
4. Council of Europe Convention on Access to Official Documents.

۲.۴. ممانعت از دسترسی به اطلاعات

قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات در ماده ۲۲ ممانعت از دسترسی به اطلاعات را جرم معرفی کرده و در بند «ب» این ماده به گستره آن افزوده است؛ بدین نحو که برای مرتکبان جرم ممانعت از دسترسی به اطلاعات - با توجه به دفعات ارتکاب و وضعیت حاکم بر شرایط - جزای نقدی از سیصد هزار (۳۰۰,۰۰۰) ریال تا یکصد میلیون (۱,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال در نظر گرفته است و دامنه ارتکاب جرم را شامل ممانعت از دسترسی به اطلاعات برخلاف مقررات این قانون، هر فعل یا ترک فعلی که مانع انجام وظیفه کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات یا وظیفه اطلاع‌رسانی مؤسسات عمومی برخلاف مقررات این قانون شود، امحای جزئی یا کلی اطلاعات بدون داشتن اختیار قانونی و عدم رعایت مقررات این قانون در خصوص مهلت‌های مقرر عنوان کرده است.

۲.۵. دستگاه‌های مشمول قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات

مخاطب ماده ۲۲ و بندهای آن در بند «د» ماده ۱ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات عبارت‌اند از سازمان‌ها و نهادهای وابسته به حکومت به معنای عام کلمه شامل تمام ارکان و اجزای آن که در مجموعه قوانین جمهوری اسلامی ایران آمده است. از این رو قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات به طور جامع و مانع دامنه شمول خود را تعریف کرده است. همچنین به استناد بند «ه» ماده ۱ قانون مذکور، مؤسسات خصوصی اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی نیز مشمول این قانون هستند.

۲.۶. استثنای حق آزادی دسترسی به اطلاعات

مواد ۱۳ تا ۱۷ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، به تعیین استثنای دسترسی آزاد به اطلاعات پرداخته است. مباحث مربوط به این بخش که مبین نظام محرمانگی در حقوق ایران است، در چهار حیطة ۱. اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده تحت عنوان اسرار دولتی، ۲. اسناد و اطلاعات مربوط به حریم خصوصی، ۳. حیطة سلامت و اطلاعات تجاری و ۴. امنیت عمومی، مطرح شده است. همچنین در شیوه‌نامه مصوب کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات تحت عنوان «تشخیص و تفکیک اطلاعات مربوط به حریم خصوصی و اطلاعات شخصی از اطلاعات عمومی»^۱ استثنای انتشار

۱. شیوه‌نامه تشخیص و تفکیک اطلاعات مربوط به حریم خصوصی و اطلاعات شخصی از اطلاعات عمومی براساس ماده ۱۸ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مصوب ۱۳۸۷ و آیین‌نامه‌های اجرایی آن، در تاریخ ۱۳۹۷/۰۷/۲۹ به تصویب

اطلاعات مربوط به حریم خصوصی تعیین شده است که در ادامه به اقتضای موضوع مورد بحث، به تشریح اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده و اسناد و اطلاعات امنیت عمومی پرداخته می‌شود. اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده (اسرار دولتی)؛ در خصوص اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده که بیشتر به‌عنوان اسرار دولتی معرفی می‌شود، قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۱۳۵۳/۱۱/۲۹ به‌عنوان قانون اصلی و آیین‌نامه مربوطه تحت عنوان آیین‌نامه طرز نگهداری اسناد سری و محرمانه دولتی و طبقه‌بندی و نحوه مشخص کردن نوع اسناد و اطلاعات^۱ باید مدنظر قرار گیرد. همچنین قوانین دیگری مانند قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲/۰۲/۰۱ و کتاب پنجم قانون مذکور (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵ موارد ممنوعیت در انتشار اسناد را بیان کرده است (مواد ۵۰۱ تا ۵۰۶ قانون مجازات اسلامی از کتاب پنجم تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده مصوب ۱۳۷۵). به موجب ماده ۱ قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۱۳۵۳/۱۱/۲۹، اسناد طبقه‌بندی شده، اسنادی است که افشای آنها در مغایرت با مصالح دولت یا مملکت یا در مغایرت با مصالح خاص مربوط به وظایف و فعالیت‌های وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و شرکت‌های دولتی است. به استناد مواد ۱، ۲ و ۳ آیین‌نامه طرز نگهداری اسناد سری و محرمانه دولتی و طبقه‌بندی و نحوه مشخص نمودن نوع اسناد و اطلاعات؛ اسناد دارای طبقه‌بندی به چهار طبقه محرمانه، خیلی محرمانه، سری و به کلی سری تقسیم می‌شوند.

اسناد و اطلاعات مربوط به امنیت عمومی؛ ماده ۱۷ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، افشای اسناد و اطلاعات را در مواقعی که به امنیت و آسایش عمومی، پیشگیری از جرائم یا کشف آنها و بازداشت یا تعقیب مجرمان، ممیزی مالیات یا عوارض قانونی یا وصول آنها، اعمال نظارت بر مهاجرت به کشور، لطمه می‌زند، ممنوع اعلام کرده است. در خصوص تعیین استثنای دسترسی آزاد به اطلاعات شایان ذکر است گنجاندن موارد متعدد در حیطه‌های مختلف تحت یک ماده قانونی - که می‌بایست مواد استثنا را به‌طور دقیق مشخص کند - می‌تواند از موارد نقض اصول قانونگذاری تلقی شود. افزون‌بر آن، قرار دادن عباراتی مانند امنیت ملی یا امنیت عمومی و نظم عمومی در قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات به تفاسیر موسع منجر می‌شود و راه را برای آزادی دسترسی به اطلاعات محدودتر می‌کند. همچنین محول کردن تشخیص محرمانگی اسناد و اطلاعات به مسئولان دستگاه‌ها، بدون ارائه تعریفی دقیق از این اسناد، به ایجاد رویه‌های مختلف در نظام اداری منجر می‌شود.

۳. اسناد و اطلاعات استخدامی

۱. کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات رسیده و در تاریخ ۱۳۹۸/۰۹/۰۲ به تأیید رئیس محترم جمهور رسیده است. تصویب‌نامه شماره ۱۴-۱۷۰/م مورخه ۱۳۵۴/۱۰/۰۲ هیأت وزیران.

منظور از اسناد استخدامی در این تحقیق، به استناد ماده ۱۲ شیوه‌نامه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات^۱، اسنادی است که براساس آن شرایط عمومی داوطلب طی فرایند و تشریفات استخدام و حین خدمت در دستگاه مربوطه احراز و مستند می‌شود و عبارت‌اند از: ۱. درخواست کار، استخدام یا جذب؛ ۲. اطلاعات پرونده گزینش؛ ۳. اطلاعات معرف‌های شغلی؛ ۴. گزارش‌های اداری یا ارباب‌رجوع یا مردمی درباره کارکنان (اعم از مدیران و کارمندان عادی)؛ ۵. داده‌های حضور و غیاب کارکنان؛ ۶. اطلاعات مربوط به مقامات و کارکنان مؤسسات عمومی در ایام مرخصی؛ ۷. سوابق کیفی؛ ۸. اطلاعات تخلفات اداری و انضباطی؛ ۹. مساعدت‌های دریافتی از اداره؛ ۱۰. پرونده ارزشیابی؛ ۱۱. پرونده ارتقا؛ ۱۲. کارت‌ها و شناسنامه‌های تشخیص هویت اداری؛ ۱۳. پرونده سلامت و ۱۴. اطلاعات پارکینگ. این اسناد و اطلاعات به دو دسته تقسیم می‌شوند: الف) اسناد و اطلاعات مربوط به فرایند و تشریفات استخدام؛ ب) اسناد و اطلاعات مربوط به شرایط عمومی استخدام (مواد ۴۱ و ۴۲ ق‌م‌خ‌ک). به استناد مواد ۱۸، ۱۹ و ۲۰ شیوه‌نامه مذکور، این اسناد و اطلاعات استخدامی توسط افرادی که داده‌ها به آنها مربوط می‌شوند، وکیل، ولی و قیم آنها قابل دسترسی‌اند. همچنین مستفاد از بند ۱۱ ماده ۱۳ شیوه‌نامه مذکور، داده‌های اداری مربوط به نتایج امتحانات، مسابقات و انواع رقابت‌های عمومی مشمول اطلاعات و اسناد شخصی نبوده و توسط عموم قابل دسترسی است. در این خصوص، ماده ۴۴ ق‌م‌خ‌ک به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی را منوط به پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به‌طور عمومی نشر آگهی می‌شود و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی دانسته است. در انتهای ماده مذکور عنوان شده است دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. دستورالعمل مذکور که شامل ۳۶ ماده و ۲۰ تبصره است، در تاریخ ۱۳۹۳/۰۵/۱۴ به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور رسیده است. در ماده ۳۵ دستورالعمل مربوطه عنوان شده است آگهی استخدامی باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که موارد مرتبط با وظایف داوطلبان استخدام از جمله شرایط فرایندهای مختلف استخدام در آن لحاظ شود. برای ثبت و ضبط شرایط و فرایندهای استخدامی، در ماده ۲۳ آیین‌نامه مذکور سامانه‌ای معرفی شده که فرایندهای مربوط به اطلاع‌رسانی عمومی به داوطلبان استخدام، امکان ثبت‌نام داوطلبان، صدور کارت، اعلام نتایج، اعلام فهرست پذیرفته‌شدگان اولیه و نهایی

۱. شیوه‌نامه‌های ۱. انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مجوزهای دولتی و مجوزهای مؤسسات خصوصی ارائه‌دهنده خدمات عمومی؛ ۲. تشخیص و تفکیک اطلاعات مربوط به حریم خصوصی و اطلاعات شخصی از اطلاعات عمومی و ۳. دسترسی آزاد به اسناد و مکاتبات اداری؛ که براساس ماده ۱۸ قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مصوب ۱۳۸۷ و آیین‌نامه‌های اجرایی آن، در تاریخ ۱۳۹۷/۰۷/۲۹ به تصویب کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات و در تاریخ ۱۳۹۸/۰۹/۰۲ به تأیید رئیس‌جمهور رسیده است.

در هریک از فرایندهای استخدام را فراهم می‌کند و به استناد تبصره ۱ ماده ۲۴ همین آیین‌نامه، اطلاعات سامانه مذکور تا دو سال از تاریخ اجرای آزمون معتبر خواهد بود.

۴. قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات

از بین دستگاه‌های استثنائیه از قانون مدیریت خدمات کشوری، وزارت اطلاعات برای جذب نیروی انسانی مورد نیاز خود برخلاف بیشتر دستگاه‌های دیگر، اقدام به انتشار اطلاعیه عمومی استخدام نکرده و از روش‌های منحصربه‌فرد خود در این خصوص استفاده می‌کند که در ادامه تشریح خواهد شد. این وزارتخانه قانون استخدامی علی‌حده‌ای در زمینه استخدامی دارد که مشتمل بر ۱۰۵ ماده و ۸۷ تبصره است که به تاریخ ۱۳۷۴/۰۴/۲۵ در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده و در تاریخ ۱۳۸۰/۰۱/۲۹ موادی از آن مورد اصلاح و بازنگری قرار گرفته است. ماده ۲ قانون مذکور نوع استخدام در این وزارتخانه را رسمی، پیمانی و خرید خدمت عنوان کرده است. تبصره ماده مذکور نحوه استخدام پیمانی و خرید خدمت را به تصویب آیین‌نامه‌ای که باید ظرف سه ماه تصویب شود، محول کرده است. اما آیین‌نامه مذکور در دسترس نیست؛ شاید علت عدم دسترسی به بیشتر آیین‌نامه‌های این وزارتخانه، محرمانه تلقی شدن این اسناد است که با توجه به حوزه فعالیت این وزارتخانه توجیه‌پذیر است. اصطلاح «آیین‌نامه‌های داخلی» در تبصره ۱ ماده ۶۹ قانون استخدامی مصوب ۱۳۷۴/۰۴/۲۵ احتمال محرمانه تلقی شدن آن را تقویت می‌کند.

با در نظر گرفتن اصول استخدام قانونی، به نظر می‌رسد اولویت در استخدام در وزارت اطلاعات، استخدام رسمی باشد، چراکه رسالت مستمر وزارتخانه در حیطة امنیتی ایجاب می‌کند که مأموریت‌های امنیتی و اطلاعاتی توسط مستخدمان با ثبات شغلی (رسمی)، صورت گیرد. از طرفی به‌طور معمول در مقاطعی، با بروز برخی تهدیدات یا فرصت‌های امنیتی، این وزارتخانه ناچار می‌شود در حوزه‌هایی مانند اقتصادی، مالی، فضای مجازی و حتی فرهنگی، از خدمات متخصصان امر استفاده کند که به‌ترتیب به شیوه پیمانی و خرید خدمتی، استخدام می‌کند.

ماده ۴ قانون استخدامی وزارت اطلاعات، امور استخدامی این وزارتخانه را از شمول ماده ۱۰۴ قانون استخدام کشوری - که مربوط به نظارت سازمان اداری استخدامی بر امور استخدامی دستگاه‌هاست - استثنا کرده است. در همین ماده، وزارت اطلاعات از تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری نیز استثنا شده است. تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری عنوان می‌کند: «کلیه مؤسسات دولتی مکلف‌اند قبل از وضع، اصلاح یا تغییر مقررات استخدامی خود، موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور را جلب کنند».

در ماده ۶ قانون استخدامی وزارت اطلاعات نحوه جذب نیروی انسانی و استخدام تعیین شده است. در

ماده مذکور آمده است استخدام در این وزارتخانه از طریق شناسایی، معرفی و گزینش صورت خواهد گرفت.^۱ همچنین در تبصره ماده مذکور، افزون بر شرایط فوق الذکر، «صلاحید وزارتخانه» نیز در نظر گرفته شده است. در ادامه با توجه به قانون مصوب ۲۵/۴/۱۳۷۴، فرایندهای استخدامی در وزارت اطلاعات به ترتیب بازخوانی و تحلیل می‌شود: ۱. فراخوان جذب و استخدام: ماده ۶ ق.ا.و.ا.ج.ا، زمینه هر گونه اطلاع و فراخوان عمومی در حوزه استخدام را غیرممکن ساخته است، به طوری که شیوه استخدام نوعی و عمومی را به شیوه استخدام شخصی و اختصاصی تبدیل نموده است. اصلح گزینی از طریق سه شیوه شناسایی، معرفی و گزینش، جایگزین فراخوان عمومی استخدام رسمی قید شده است. علی‌الاصول شیوه گزینش شامل دانشجویان دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی است که بخشی از دانشجویان این دانشگاه برای رفع نیازهای انسانی، جذب وزارتخانه مزبور می‌شوند و معرفی و شناسایی ناظر بر جذب نیرو از بین سایر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و حوزوی است. معرفی ممکن است از ناحیه اشخاص حقیقی یا حقوقی و حتی اشخاص درون سازمانی باشد. به نظر می‌رسد شناسایی و رصد افراد ذی صلاح، روش سوم جذب در این وزارتخانه است.

تابعیت اصلی ایرانی متقاضی و همسر وی و فقدان سابقه کیفری از عمده تفاوت‌های چشمگیر شرایط عمومی استخدامی این وزارتخانه (ماده ۸ ق.ا.و.ا.ج.ا) با قانون مدیریت خدمات کشوری است که با در نظر گرفتن جایگاه خطیر وزارتخانه، چنین سخت‌گیری‌هایی، قابل توجیه و دفاع است.

۲. سنجش، آزمون و مصاحبه: سنجش اولیه به صورت آزمون کتبی است و علی‌الاصول، داوطلبانی که حد نصاب تعیین شده را کسب کنند، به مصاحبه دعوت می‌شوند؛ اما طبق ماده ۶ قانون استخدامی وزارت اطلاعات، اولویت استخدامی این وزارتخانه، اصلح گزینی است؛ یعنی استخدام فرد اصلح از خلال فرایند استخدام. به بیان دیگر، شیوه استخدام برخلاف روش عمومی، به صورت محرمانه و خاص گزینی است.

۳. گزینش: هرچند عمل گزینش به معنای عرفی آن باید محرمانه صورت گیرد، لیکن سازوکار گزینش - با در نظر گرفتن مسائل امنیتی در خصوص اسناد و اطلاعات - باید شفاف و قابل ارزیابی باشد و متقاضی استخدام از این سازوکار مطلع شود تا امر گزینش در بستر طبیعی و قانونی طی شود. عدم دسترسی و بی‌اطلاعی از فرایند گزینش قانونی، علاوه بر تضییع حقوق متقاضی، موجب اعمال سلیقه و شخص محوری می‌شود و مسئولیت‌گریزی مرجع گزینش‌کننده را در پی خواهد داشت.

۴. دعوت و شروع به کار: با سازوکار اتخاذ شده در وزارت اطلاعات، تمام فرایندهای قبل از دعوت به اشتغال، محرمانه و دور از دسترس متقاضی است و با دعوت به کار، مستخدم از نتیجه فرایند استخدامی

۱. ماده ۶ قانون استخدام وزارت اطلاعات - استخدام از طریق شناسایی، معرفی و گزینش براساس لیاقت، کارایی و صلاحیت و انتخاب اصلح انجام می‌گیرد. تبصره استخدام پیمانی و خرید خدمت نیز به طریق یادشده با توجه به صلاحید وزارتخانه صورت می‌پذیرد.

مطلع می‌شود و اشتغال می‌یابد و اگر نتیجه استخدام مثبت نباشد، دعوت به کار نخواهد شد. در چنین شرایطی، متقاضی به روند استخدامی دسترسی ندارد تا از سرنوشت استخدامی خود مطلع شود. بنابراین سؤال مهم این است که آیا افراد معرفی و شناسایی شده دارای واجد صلاحیت، باید روند استخدامی شامل آزمون و غیره را نیز طی کنند یا نه؟ و اینکه بین شیوه و فرایند استخدام افراد شناسایی و معرفی شده با افراد گزینش شده، چه تفاوت‌هایی وجود دارد؟ استفاد از مفاد قانون استخدامی مذکور جواب این است که استخدام در شیوه‌های معرفی و شناسایی، اصولاً افراد واجد صلاحیت، شناسایی و معرفی و به گزینش وارد می‌شوند، این روندها در طول هم قرار می‌گیرند و افرادی که معرفی و شناسایی نمی‌شوند، اصولاً به بخش بعدی که شامل آزمون و گزینش است نیز وارد نمی‌شوند و این موضوع می‌تواند فرایندهای اصلح‌گزینی در منابع انسانی را تضعیف کند.

۱.۴. محرمانه‌سازی اسناد و اطلاعات استخدامی در وزارت اطلاعات

مدخل و مبنای استناد وزارت اطلاعات در محرمانه‌سازی اسناد و اطلاعات استخدامی که در ارتباط مستقیم با حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی است، مربوط به ماده ۸۰ قانون مذکور است. ماده مذکور عنوان می‌کند: «کلیه اسناد، اماکن و اطلاعات وزارتخانه غیرقابل افشا بوده و اظهار آن به هر صورت مگر در حدود وظایف اداری ممنوع است». استفاده از لفظ «کلیه اسناد» و مهم‌تر از آن، قرار دادن این ماده قانونی ذیل قانون استخدامی وزارتخانه، احتمال تسری آن به اسناد و اطلاعات استخدامی را بیشتر تقویت می‌کند. البته نظر دیگر آن است که آوردن قید «حدود وظایف اداری» در انتهای ماده، مبین نوعی استثنا در استثناست. به عبارت دیگر، دو تفسیر متمایز از این ماده قانونی ارائه شده است: ارائه اسناد و اطلاعات استخدامی به افراد ذی‌نفع - مندرج در شیوه‌نامه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات - به استناد ماده ۸۰ قانون استخدامی وزارت اطلاعات، افشای اطلاعات محسوب شده و ممنوع است. یا اینکه ارائه اسناد استخدامی به این افراد در حدود وظایف اداری به منظور بهره‌مندی از حقوق استخدامی و احقاق حق، مشمول «افشای» عنوان شده در ماده مذکور نیست. البته رویکرد مدیران وزارتخانه در استنباط آنها از ماده مذکور و همچنین رویه وزارتخانه در ارائه آیین‌نامه‌ها، اسناد و اطلاعات استخدامی حاکی از ممنوعیت در ارائه این اسناد است.

شایان ذکر است خارج کردن امور استخدامی و سازماندهی منابع انسانی وزارت اطلاعات از شمولیت مواد ۱۰۴ و ۱۱۲ ق.م.خ ک به لحاظ امنیتی بودن این وزارتخانه توجیه‌پذیر است. همچنین در خصوص مواد ۱۸، ۱۹ و ۲۰ شیوه‌نامه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات که عنوان می‌کند، «اسناد و اطلاعات استخدامی توسط افرادی که داده‌ها به آنها مربوط می‌شوند، وکیل، ولی و قیم آنها قابل دسترسی هستند». باید متذکر شد که دسترسی وکیل، قیم و ولی در مورد مستخدمان وزارت اطلاعات فاقد وجاهت

منطقی و عملی است، از این رو این موضوع نمی‌تواند در خصوص اسناد و اطلاعات استخدامی وزارت اطلاعات مدنظر قرار گیرد.

در بخش تحقیقات تطبیقی، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند یکی از علل نارضایتی از نحوه اجرای قوانین مربوط به حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات اداری در ایران نسبت به کشور فرانسه، تأخیر سه دهه‌ای در تصویب این قوانین در ایران است (خانی والی‌زاده، ۱۳۹۹: ۹۶۸). اما نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد، استثنا کردن قوانین استخدامی برخی سازمان‌ها از قوانین استخدامی اصلی، همچنین عدم دسترسی آزاد به آیین‌نامه‌های استخدامی و به‌ویژه محول کردن تصویب آیین‌نامه‌ها به مسئولان سازمان‌ها - افزون بر تأخیر به‌وجودآمده - می‌تواند راه را برای اجرای قوانین مذکور ناهموار کند.

همچنین مقایسه تحقیقات انجام‌گرفته در نظام دسترسی به اسناد و اطلاعات آژانس‌های امنیتی موجود در ایالات متحده آمریکا با نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد مقام صلاحیتدار تعیین سیستم محرمانگی در آمریکا، ریاست جمهوری است که در قالب فرمان اجرایی سیستم محرمانگی و استانداردهای حاکم بر آن و زمان خروج از محرمانگی را تعیین می‌کند (Amiri, 2015: 21)، اما در نظام حقوقی ایران مراجع ذی‌صلاح که در رأس آنها مجلس است که در قالب تصویب قوانین استخدامی نهادها و سازمان‌ها مانند قانون استخدامی وزارت اطلاعات، صلاحیت تعیین محرمانگی را بر عهده دارند و تعیین سطوح محرمانگی بالاترین مسئول دستگاه‌ها محول شده است (قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۱۳۵۳/۱۱/۲۹). بنابراین از حیث مرجع صلاحیتدار بین دو نظام تفاوت اساسی وجود دارد؛ دوم اینکه، با مقایسه نحوه طبقه‌بندی هر دو سیستم مشخص می‌شود که سیستم حقوقی ایران امکان شکایت از مقام صلاحیتدار را مشخص نکرده است. به‌طور کلی نظام حقوقی ایران نیازمند قانونی جامع و مانع در خصوص طبقه‌بندی اسناد اداری و به‌خصوص اسناد استخدامی است (Reeves, 2006: 53).

۵. نتیجه‌گیری

در این پژوهش جایگاه حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی وزارت اطلاعات بررسی شد. برای داشتن نظام اداری کارآمد، نیاز به استخدام نیروی انسانی کارآمد ضروری است و لازمه به‌کارگیری نیروی انسانی کارآمد، در دسترس بودن اطلاعات و شفافیت اسناد استخدامی است. با آزادی دسترسی به اسناد و اطلاعات استخدامی است که افراد شایسته امکان ورود به خدمت و استخدام را در دستگاه‌ها پیدا می‌کنند و اصلاح نظام اداری مدنظر قانون اساسی، شکل می‌گیرد. از این رو قانونگذار جمهوری اسلامی در راستای پیاده‌سازی اهداف قانون اساسی اقدام به تصویب قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات و تعیین ضمانت اجرایی برای آن کرده و متعاقباً شیوه‌نامه‌های اجرایی آن را در

حیطه‌های مختلف تدوین کرده است. با وجود تصویب قانون مذکور و تدوین شیوه‌نامه‌های اجرایی آن، نظام محرمانگی در آزادی دسترسی افراد به اطلاعات و اسناد استخدامی، به یکی از بخش‌های عمده در این حیطه تبدیل شده است. به عبارت دیگر، جای اصل (انتشار اطلاعات) و استثنای آن (محرمانگی اطلاعات) عوض شده است. اما بی‌شک جایگاهی که حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی در وزارت اطلاعات می‌تواند داشته باشد، با جایگاه این حق در سازمان‌ها و نهادهای دیگر متفاوت خواهد بود. در این زمینه، نتایج پژوهش نشان می‌دهد در قوانین و مقررات استخدامی وزارت اطلاعات به‌جای انتشار اطلاعات عمومی استخدام و انجام فرایند آزمون و مسابقه استخدام، روش‌هایی نیز از شناسایی، معرفی و گزینش ملاک عمل قرار می‌گیرد. البته در این خصوص باید به موضوع نفوذ در سرویس‌های اطلاعاتی که امری واقعی و جدی است نیز توجه کرد و از این‌رو استخدام از طریق آگهی و آزمون عمومی در چنین سازمانی نمی‌تواند با جزئیات کامل که در دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی مصوب شورای توسعه مدیریت عنوان شده، ملاک عمل باشد و شیوه‌های جایگزین که لازمه جذب نیروی انسانی در یک سازمان با مشخصه‌های وزارت اطلاعات است، می‌تواند استفاده شود، اما باید به منظور رعایت ضوابط حق دسترسی آزاد به اطلاعات، با سازوکارهایی مانند شفافیت در ثبت و ضبط شرایط و فرایندهای استخدامی در مواقعی که مستخدم یا ذی‌نفع به این اسناد و اطلاعات نیاز دارد - با در نظر گرفتن محدودیت‌هایی که وزارتخانه در ارائه اسناد و اطلاعات دارد - مانع تضییع حقوق افراد شد. به این صورت که سازوکار و فرایند جذب نیروی انسانی در وزارت اطلاعات باید از شفافیتی برخوردار باشد که قابل ارزیابی باشد و تا حد امکان اشخاص ذی‌نفع از این سازوکار مطلع شوند تا امر گزینش در بستر طبیعی و قانونی طی شود، چراکه عدم دسترسی و بی‌اطلاعی از فرایند گزینش قانونی، علاوه بر تضییع حقوق متقاضی، می‌تواند موجب اعمال سلیقه و شخص‌محوری شود و مسئولیت‌گریزی مرجع گزینش‌کننده را به دنبال داشته باشد.

هرچند قانون آزادی دسترسی به اطلاعات (به‌عنوان قانون عام مؤخر)، اسناد استخدام اداره عمومی کشور را بدون استثنا، غیرمحرمانه تلقی کرده است، لیکن قانون و مقررات حوزه وزارت اطلاعات (به‌عنوان قانون خاص مقدم)، شیوه خاص و تقریباً محرمانه‌ای برای جذب و استخدام در وزارت اطلاعات، پیش‌بینی کرده است که با در نظر گرفتن ساختار این وزارتخانه برای کارکردهای امنیتی توجیه‌پذیر است. در این زمینه باید در نظر داشت که عدم انتشار شرایط استخدامی به تضعیف حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی منجر می‌شود، این تضعیف یا عدم دسترسی، افزون بر موارد مذکور سبب می‌شود که کارکنان و کارمندان چنین سازمان‌هایی در مواقعی که نیاز به احقاق حقی در خصوص امور استخدامی خود دارند، با مشکل دسترسی به اسناد و اطلاعات و در برخی مواقع، با مشکل استناد به این اسناد و اطلاعات مواجه شوند و به این نحو، حقوق این افراد در این زمینه در معرض تضییع قرار می‌گیرد. در این

زمینه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، ضرورت اطلاع ذی‌نفع از جزئیات دلایل و مدارک را برای امکان دفاع مورد تأکید قرار داده است (رأی شماره ۳۵۰/۸۸ مورخه ۱۳۸۸/۰۴/۲۸، پاراگراف: ۶). اما در خصوص اسناد و اطلاعات استخدامی وزارت اطلاعات موضوع متفاوت است و این وزارتخانه بنا به مأموریت‌هایی که در حوزه‌های امنیتی انجام می‌دهد، نمی‌تواند هویت مستخدمان خود را از طریق آگهی جذب عمومی یا انتشار نتایج آزمون‌های استخدامی افشا کند، بنابراین در چنین شرایطی تنها راه ممکن جهت رعایت حق دسترسی آزاد افراد ذینفع به اسناد و اطلاعات استخدامی، استفاده از همان سازوکارهای شفافیت در ثبت و ضبط شرایط و فرایندهای استخدامی است. عنوان وزارت اطلاعات نیز بیانگر شفافیت، مسئولیت و نظارت‌پذیری اداری و قضایی است. از این‌رو شفافیت در ابعاد مختلف اداری و استخدامی، مقدمه واجب دسترسی آزاد به اطلاعات استخدامی برای افراد ذینفع در تمام مراحل استخدامی است. بدیهی است دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی، زمینه نظارت اداری و حتی ارزیابی قضایی روند استخدام را هموار خواهد ساخت و فقدان چنین روند شفافی، زمینه قانون‌گریزی و سلیقه‌گرایی و محرومیت متقاضیان استخدامی از احقاق حق خود در مراحل آزمون، گزینش، مصاحبه، جذب و شروع خدمت خواهد بود. همچنین قابل دسترس بودن فرآیند استخدام، به مشروعیت نظام اداری و استخدامی وزارت اطلاعات خواهد انجامید. البته در زمینه حق دسترسی آزاد به اطلاعات و اسناد استخدامی بین دسترسی‌های فردی و دسترسی و انتشار عمومی؛ همچنین بین دسترسی اشخاص ذینفع با اشخاص غیرذینفع باید تفکیک قائل شد و آنچه در این پژوهش - با در نظر گرفتن مشخصه‌های ساختاری و کارکردهای امنیتی وزارت اطلاعات - مدنظر است، دسترسی اشخاص ذی‌نفع به صورت فردی و موردی است نه انتشار عمومی اسناد.

به‌طور کلی؛ وزارت اطلاعات به عنوان شجره طیبه جمهوری اسلامی، رسالت خطیری در تأمین و حفظ و ارتقای امنیت در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی دارد بنابراین در راستای بازدارندگی عملیاتی، تشکیلات و اقدام‌های سازمانی آن اداره، محرمانه و دور از دسترس عموم است. از طرفی حاکمیت ارزش‌های بنیادین آزادی و حقوق بشری، اقتضا دارد که محرمانگی سازمانی و رفتاری در سازمان‌ها، حداقل و موجه و ضابطه‌مند باشد. با وجود این، جلوگیری از افشای اسناد و اطلاعات برای دستگاه‌هایی مانند وزارت اطلاعات که مسئول تأمین امنیت هستند، در اولویت است، ولی عدم تضييع حقوق افراد در دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی نیز باید در چنین سازمان‌هایی مورد توجه قرار گیرد. از این حیث، دسترسی افراد - به‌خصوص اشخاص ذی‌نفع (داوطلبان استخدامی و مستخدمان) - تا حد امکان، ضروری و در احقاق حقوق استخدامی آنها، لازم است. بنابراین، براساس نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود در صورت امکان با استثنا کردن اسناد و اطلاعات امنیتی در قوانین استخدامی وزارت اطلاعات، امکان ارائه سایر اسناد و اطلاعات استخدامی (با در نظر گرفتن

محدودیت‌هایی که وزارتخانه در ارائه اسناد و اطلاعات دارد) به متقاضی ذی‌نفع فراهم شود. در واقع هنر وزارت اطلاعات در این است که تعادل و توازن مورد نیاز را بین حراست از اسناد امنیتی و ایجاد بستر لازم برای برخورداری از حق دسترسی آزاد به اسناد و اطلاعات استخدامی ذی‌نفعان برقرار کند، به نحوی که حق هیچ‌کدام از این دو مورد نادیده گرفته نشود.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. اردبیلی، محمدعلی (۱۳۹۲)، *حقوق جزای عمومی*، چ سی‌ویکم، تهران: میزان.
۲. امامی، محمد؛ استوار سنگری، کورش (۱۳۹۶)، *حقوق اداری*، تهران: میزان.
۳. امینی، کاظم و همکاران (۱۳۹۴)، *مدیریت اسناد در نظام سلامت*، تهران: تندیس.
۴. انصاری، باقر (۱۳۹۷)، *آزادی دسترسی به اطلاعات*، چ اول، تهران: دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی رسانه‌ها.
۵. انصاری، ولی‌الله (۱۳۷۸)، *کلیات حقوق اداری*، چ ۳، تهران: میزان.
۶. دیوید بیت‌هام و کوپن بویل (۱۳۹۳)، *دموکراسی چیست؟ آشنایی با دموکراسی*، ترجمه شهرام نقش تبریزی، تهران: ققنوس.
۷. طباطبایی مؤتمنی (۱۳۸۴)، *حقوق اداری*، چ یازدهم، تهران: سمت.
۸. میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۹۲)، *حقوق کیفری اختصاصی ۱ (جرایم علیه اشخاص)*، چ دوازدهم، تهران: میزان.

ب) مقالات

۹. خانی‌والیزاده، سعید (۱۳۹۹)، «دسترسی به اطلاعات و اسناد اداری در حمایت از حقوق شهروندان در حقوق فرانسه»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، ش ۳، ص ۹۸۵-۹۶۷.
۱۰. دهقانی، حسین (۱۳۷۸)، «در جست‌وجوی رویکردی نوین به مدیریت دولتی»، *نشریه مدیرساز*، سال دوم، ش ۳ و ۲، ص ۵۳-۴۱.
۱۱. زندیه، حسین؛ سالاری، حسین (۱۳۹۴)، «شفافیت اسنادی و حق دسترسی به آزادی اطلاعات»، *فصلنامه گنجینه اسناد*، سال بیست‌وسوم، ص ۱۵-۳.
۱۲. عطریان، فرامرز (۱۳۹۶)، «اصل امنیت حقوقی و مداخله دولت در عرصه اقتصاد»، *فصلنامه مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۴۷، ش ۲، ص ۳۰۱-۲۸۱.
۱۳. محسنی، وجیهه و همکاران (۱۳۹۸)، «تحلیل حقوقی نسبت‌سنجی حق دسترسی عموم به اطلاعات با تحقق حقوق شهروندی با تأکید بر نظام حقوقی ایران»، *فصلنامه پژوهش حقوق عمومی*، سال بیست‌ویکم، ش ۶۲، ص ۱۷-۳.

۱۴. مرتضوی، مهدی و همکاران (۱۳۹۱)، «ارزیابی و اولویت‌بندی موانع اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری»، نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۶، ش ۱، ص ۱۵۹-۱۴۰.
۱۵. میرمحمدی، سید محمد؛ حسن پور، اکبر (۱۳۹۰). «نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش‌ها»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۸، ص ۱۹-۲.
۱۶. یزدان‌پناه، زین‌العابدین؛ بیات کیمیتکی، مهناز (۱۳۹۹)، «نقش سواد رسانه‌ای در تحقق گفتمان حقوق شهروندی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، ش ۳، ص ۹۳۷-۹۲۱.

ج) پایان‌نامه‌ها

۱۷. قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۳)، نقش دولت در حکمرانی خوب؛ تحلیل و امکان‌سنجی در ایران، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.

د) قوانین و آیین‌نامه‌ها

۱۸. آیین‌نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ هیأت وزیران.
۱۹. آیین‌نامه قانون استخدامی کشوری مصوب ۱۳۲۵.
۲۰. آیین‌نامه قانون استخدامی کشوری مصوب ۱۳۴۶/۰۷/۲۲ و اصلاحات سال ۱۳۵۴.
۲۱. آیین‌نامه طرز نگهداری اسناد سری و محرمانه دولتی و طبقه‌بندی و نحوه مشخص کردن نوع اسناد و اطلاعات مصوب ۱۳۵۴/۱۰/۰۱.
۲۲. شیوه‌نامه انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مجوزهای دولتی و مجوزهای مؤسسات خصوصی ارائه‌دهنده خدمات عمومی، مصوب ۱۳۹۷/۰۷/۲۹ کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات.
۲۳. شیوه‌نامه تشخیص و تفکیک اطلاعات مربوط به حریم خصوصی و اطلاعات شخصی از اطلاعات عمومی، مصوب ۱۳۹۷/۰۷/۲۹ کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات.
۲۴. شیوه‌نامه دسترسی آزاد به اسناد و مکاتبات اداری، مصوب ۱۳۹۷/۰۷/۲۹ کمیسیون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات.
۲۵. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۲۶. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱/۰۹/۲۲.
۲۷. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱.
۲۸. قانون استخدامی وزارت اطلاعات مصوب ۱۳۷۴/۰۴/۲۵.
۲۹. قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مصوب ۸۸/۰۵/۳۱.
۳۰. قانون انتشار اسناد طبقه‌بندی شده وزارت امور خارجه ۱۳۶۳/۱۱/۲۸.
۳۱. قانون تجارت الکترونیکی مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۱۷.
۳۲. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۱۸ و اصلاحات بعدی.

۳۳. قانون مجازات اسلامی؛ کتاب پنجم (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵ و اصلاحات بعدی.
 ۳۴. قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲/۰۲/۰۱ و اصلاحات بعدی.
 ۳۵. قانون مجازات انتشار افشای اسناد و محرمانه و سری دولتی ۱۳۵۳/۱۱/۲۹.
 ۳۶. قانون مطبوعات مصوب ۷۹/۱/۳۰.
 ۳۷. منشور حقوق شهروندی آذرماه ۱۳۹۵.

ه) آرای دادگاهها

۳۸. رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری شماره هـ/۹۲۵/۹۰ مورخ ۱۳۹۳/۲/۲۱
 تاریخ دادنامه: ۱۳۹۱/۷/۱۰ شماره دادنامه: ۴۷۸ کلاسۀ پرونده: ۹۲۵/۹۰.
 ۳۹. رأی شماره ۸۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع: ابطال بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ - ۲/۱۱/۱۳۹۵، شماره پرونده: ۸۴۷/۹۷.
 ۴۰. رأی شماره ۸۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۴۷۹۹۷ - ۳۰/۱۰/۱۳۹۶ - رئیس سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، شماره پرونده: ۱۸۴۴/۹۶.
 ۴۱. رأی شماره ۸۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۹۸۶۷۲۰ - ۶/۱۱/۱۳۹۵ - رئیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور، شماره پرونده: ۱۰۹۱/۹۶.
 ۴۲. رأی شماره ۹۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۱۵۴۲۹۸۵ - ۹/۹/۱۳۹۶ - رئیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور، شماره پرونده ۹۷۵/۹۶.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Amiri, Amin Pashaye (2015), Freedom of Information and National Security: A Study of Judicial Review under U.S. Law, Herbert Utz Verlag.

B) Articles

2. Banisar, David (2006), "freedom of Around the World 2006: A Golbal Survey of Access to Government Information Law", Privacy International, pp.6.
3. Birkinshaw, P. (2010), "Index. In Freedom of Information". The Law, the Practice and the Ideal (Law in Context, pp. 502-527), Cambridge: Cambridge University Press.
4. Calling of an International Conference on Freedom of Information (Resolutions Adopted by the General Assembly During First Session, No. 59, Retri July 22, 2012, from, <http://daccess-adds-ny- Un. Orgl. Seen:7/04/2018>.
5. Council of Europe Convention on Access to Official Documents, No. 205, Ret may 3 2014, from: <http://www.conventions,coe.int/treaty/commun/cherchsig.asp?Nt=2058cm=8Df=3/05/2014d=ENG. Seen:7/04/2018>.
6. Reeves, Richard (2002), President Nixon : alone in the White House (1st Touchstone ed. 2002. ed.). New York: Simon & Schuster