**مسائل حقوقی مصاحبه استخدامی**

****

آشنایی با مسائل حقوقی در مصاحبه استخدامی به مصاحبه کننده کمک می کند تا علاوه بر انتخاب رویکرد و سؤالات مناسب برای انجام مصاحبه، با انواع سؤالات و جملاتی که باید در هر مصاحبه ای از آنها اجتناب کند، آشنا شود. به عنوان مثال، مصاحبه کنندگان نباید اظهاراتی را که می تواند به عنوان یک قرارداد کاری تلقی شود را بیان کند.



زمانی که شغلی را توصیف می کنید. بهتر است از به کار بردن اصطلاحاتی مانند «دائمی»، «فرصت شغلی» یا «بلند مدت» خودداری کنید. مصاحبه کنندگان همچنین باید از دادن اطمینان بیش از حد در مورد امنیت شغلی خودداری کنند.

از اظهاراتی که به فرد متقاضی این اطمینان را می دهد که اشتغال آن‌ها تا زمانی که در این شغل خوب عمل می کنید ادامه دارد، اجتناب کنید.

علاوه بر این موارد، برای به حداقل رساندن ریسک شکایت، مصاحبه کنندگان باید با موضوعاتی که به عنوان سوالات مصاحبه مجاز به استفاده از آن نیستند آشنا باشند.



**قانون استخدامی سایر کشورها**

قانون استخدامی کشورهای مختلف بر انواع سؤالاتی که ممکن است سازمان‌ها در طول مصاحبه استخدامی از متقاضیان بپرسند تأثیر می گذارد. به عنوان مثال، برخی از کشورها تبعیض نژادی، جنسیتی، رنگ پوست، خاستگاه ملی و مذهبی را ممنوع کرده اند. یا در برخی از کشورها قانون تبعیض سنی در اشتغال را ممنوع می کند. یا قوانینی که از افراد دارای معلولیت واجد شرایط در برابر تبعیض در کار محافظت می کند.

گرچه دستورالعمل های یکنواخت و رویه های یکسانی برای انتخاب کارکنان وجود ندارد. اما در دعاوی مربوط به مسائل مرتبط با اشتغال توسط دادگاه ها مورد توجه قرار گرفته است.

**قانون استخدامی ایران**

بررسي تاريخي قانون استخدامی ایران نشان مي دهد كه تا قبل از سـال 1301، مقررات جامع و فراگيري براي استخدام كشوري در ايران وجـود نداشته است. در اين سال اولين قانون استخدام كشوري تـصويب شد. این قانون دو هدف را دنبال مي كرد اول، وجود قـانون عـام و جـامع در مـورد تمـامي مـشاغل دولتـي و دوم، اصـل بـودن اسـتخدام رسـمي و استثنائي بودن استخدام غيررسمي. قانون اخير پس از چندين سال اجرا با تصويب قانون استخدام كشوري در سـال 1345كنـار گذاشـته شـد. قانون اخير نيز مبنا را بر استخدام رسمي قرار داد . مشكلات اجرايي اين قانون و بعضي نتايج نـامطلوب آن مجلـس را بـه تـصويب قـانون نظـام هماهنگ پرداخت كاركنان دولت مصوب 13/ 6 /1370 و اصلاحات بعدي آن وادار نمـود. لیکن ايـن قـانون نيـز بـه نتيجـه مطلـوب نرسـيد. در 24 شهريور ماه 81 دولت براي ايجاد تحول مـورد نظـر خـود در عـدالت استخدامي طي دو مصوبه شـماره 29981 و 29982 هيأت وزيـران در مورد استخدام پيماني و جذب و استخدام نيروهاي مورد نياز، اسـتخدام رسمي را ممنوع اعلام نمود. لیكن اين مصوبات به صورت كلي و جزئـي توسط هيأت عمومي ديوان عدالت اداري با طل اعلام گرديد . در آخـرين تحول، با تصويب قانون مديريت خدمات كشوري در سال 1386معـروف به «نظام هماهنگ پرداخت حقوق » یک فرصت تاريخي براي تحـول در ساختار نظام اداري كشور چه در بخش قوانين و مقررات و چه در بخش مديريت و پرداخت و عادلانه کردن حقوق به وجـود آمـده اسـت .(توسلی،1387)



برای مصاحبه‌کنندگان بسیار حیاتی است که با قوانین کشوری که در آن مشغول به کار هستند آشنایی کامل داشته باشند. کارفرمایان باید قبل از مصاحبه تعیین کنند که آیا اطلاعات مورد نیاز هر سؤال واقعاً برای ارزیابی شایستگی‌ها و توانمندی‌های متقاضی این شغل ضروری است.



**نحوه مصاحبه استخدامی**

نحوه مصاحبه استخدامی، متخصصان منابع انسانی و مدیران با متقاضیان می تواند در تعیین نامزدهای برتر برای یک شغل مهم باشد. یک مصاحبه موفق و مؤثر مصاحبه ای است که در آن هم مصاحبه کننده و هم مصاحبه شونده اطلاعات دقیقی دریافت می کنند و می توانند تصمیمات آگاهانه ای در مورد مناسب بودن متقاضی برای این شغل بگیرند.