

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 آن ها 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 می‌گذارد. به عنوان مثال، برخی از کشورها تبعیض نژادی، جنسیتی، رنگ پوست، خاستگاه ملی و مذهبی را ممنوع کرده‌اند. یا در برخی از کشورها قانون تبعیض سنی در اشتغال را ممنوع می‌کند. یا قوانینی که از افراد دارای معلولیت واجد شرایط در برابر تبعیض در کار محافظت می‌کند.

گرچه دستورالعمل‌های یکنواخت و رویه‌های یکسانی برای انتخاب کارکنان وجود ندارد. اما در دعاوی مربوط به مسائل مرتبط با اشتغال توسط دادگاه‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

قانون استخدامی ایران

بررسی تاریخی قانون استخدامی ایران نشان می‌دهد که تا قبل از سال ۱۳۰۱، مقررات جامع و فراگیری برای استخدام کشوری در ایران وجود نداشته است. در این سال اولین قانون استخدام کشوری تصویب شد. این قانون دو هدف را دنبال می‌کرد اول، وجود قانون عام و جامع در مورد تمامی مشاغل دولتی و دوم، اصل بودن استخدام رسمی و استثنائی بودن استخدام غیررسمی. قانون اخیر پس از چندین سال اجرا با تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ کنار گذاشته شد. قانون اخیر نیز مبنا را بر استخدام رسمی قرار داد. مشکلات اجرایی این قانون و بعضی نتایج نامطلوب آن مجلس را به تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ و اصلاحات بعدی آن وادار نمود. لیکن این قانون نیز به نتیجه مطلوب نرسید. در ۲۴ شهریور ماه ۸۱ دولت برای ایجاد تحول مورد نظر خود در عدالت استخدامی طی دو مصوبه شماره

۲۹۹۸۱ و ۲۹۹۸۲ هیأت وزیران در مورد استخدام پیمانی و جذب و استخدام نیروهای مورد نیاز، استخدام رسمی را ممنوع اعلام نمود. لیکن این مصوبات به صورت کلی و جزئی توسط هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باطل اعلام گردید. در آخرین تحول، با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ معروف به «نظام هماهنگ پرداخت حقوق» یک فرصت تاریخی برای تحول در ساختار نظام اداری کشور چه در بخش قوانین و مقررات و چه در بخش مدیریت و پرداخت و عادلانه کردن حقوق به وجود آمده است. (توسلی، ۱۳۸۷)



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 می‌توانند در تعیین نامزدهای برتر برای یک شغل مهم باشد. یک مصاحبه موفق و مؤثر مصاحبه‌ای است که در آن هم مصاحبه‌کننده و هم مصاحبه‌شونده اطلاعات دقیقی دریافت می‌کنند و می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌ای در مورد مناسب بودن متقاضی برای این شغل بگیرند.