فصلنامه حقوق اداری(علمی - پژوهشی)

سال ششم، شماره ۱۸، بهار ۱۳۹۸

بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی و قوانین موضوعه

علی سهرابلو[۱]؛ حسن لطفی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۲
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۰۹

چکیده

به‌کارگیری نیروهای متخصص و توانمند، شرط لازم برای نیل به اداره کارآمد و ایفای مطلوب خدمات عمومی است که تحقق این امر نیازمند حاکمیت اصول: الف- وجود مجوز قانونی، ب- برابری در احراز مشاغل عمومی و ج- شایسته‌سالاری می‌باشد. قانونگذار جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، این اصول را مقرر ساخته است. تقابل اولویت استخدام داوطلبان بومی در مشاغل عمومی با اصول فوق‌الذکر مباحثی را پدیدار می‌سازد که موضوع مقاله حاضر می‌باشد و بدین پرسش پرداخته شده است که آیا بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی مشاغل عمومی مغایر اصول حاکم بر استخدام در این مشاغل می‌باشد یا خیر؟ رویکرد برخی نهادها همچون سازمان اداری و استخدامی بر به‌کارگیری این روش بوده است، اما یافته‌های پژوهش حاکی از مغایرت بومی‌گزینی با اصل برابری فرصت‌ها و اصل شایسته‌گزینی است. نظر شورای نگهبان نیز بر مغایرت این امر با قانون اساسی بوده است (در مقام تطبیق مصوبات با قانون اساسی) و هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز پس از سکوتی نسبتا طولانی در خصوص این موضوع، آن را مغایر قانون اعلام داشت.

واژگان کلیدی: استخدام، بومی‌گزینی، برابری فرصت‌ها، شایسته‌سالاری، مشاغل عمومی

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)، asohrablu@yahoo.com

۲. عضو هیات علمی دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری ، تهران، ایران hlotfi276@yahoo.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

مقدمه

نظام اداری در هر کشوری واجد گستره و طیف وسیعی از صلاحیت‌ها و ساختارهاست که نیل به ایفای مطلوب صلاحیت‌های مزبور و تنظیم دقیق ساختارهای مذکور، نیازمند بهره‌مندی از نیروهای متخصص و کارآمد و نتیجتا راهکارهایی برای به‌کارگیری این نیروها می‌باشد. راهکارهای به‌کارگیری نیروها در نظام اداری بایست به نحوی تعبیه شود که امکان جذب نیروهای کارآمد را که امکان جذب آنها از سوی بخش خصوصی به سبب عدم حاکمیت قواعد و مقررات سختگیرانه دولتی بر آنها (همانند محدودیت در پرداخت حقوق و تعیین سقف دستمزد)، به مراتب قوی‌تر است، فراهم سازد و بر این اساس، تحقق این امر، مستلزم اصولی خواهد بود؛ اصولی همانند برابری اشخاص در ورود به مشاغل دولتی در کنار اصل شایستگی و تخصص که هم بتواند کارآمدی نظام اداری در تحقق برنامه‌های مقرر را موجب گردد و هم عدالت استخدامی در خصوص همه داوطلبان ورود به خدمت دولتی را محقق سازد. قانونگذار جمهوری اسلامی ایران نیز در این راستا در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ اقدام به وضع اصول حاکم بر ورود به خدمت دولتی و استخدام در دستگاه‌های اجرایی نموده است. مطابق این ماده: «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». بدین ترتیب، «وجود مجوز استخدامی»، «وجود تشکیلات مصوب»، «رعایت شایستگی» و «برابری فرصت‌ها» در ورود به پست‌های سازمانی در دستگاه‌های اجرایی، اصول حاکم بر ورود به استخدام در پست‌های مصوب در دستگاه‌های اجرایی مقرر شده‌اند. در خصوص دو اصل نخست، هرچند که می‌توان در دلایل و جهات موضوعیت یافتن آنها، مباحثه نمود، اما ابهامی در صورت موضوعیت یافتن نخواهند داشت. بدین معنی که در خصوص صدور یا عدم صدور مجور استخدامی در بخشی از دستگاه اداری می‌توان نظر موافق و مخالف ابراز داشت، اما در صورت صدور، ابهام منتفی و در حدود مجوز صادره و تشکیلات مصوب، اقدام برأی به‌کارگیری نیرو خواهد شد اما دو اصل برابری و شایستگی، در خصوص تطبیق مصادیق بر آنها، واجد ابهاماتی خواهند بود که بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی به عنوان یکی از موضوعات مبتلابه نظام اداری و استخدامی کشور، یکی از آنهاست.

بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در مقرراتی که از سوی قوه مجریه وضع گردیده‌اند، مقرر و مباحثی را در خصوص صحت این امر پدیدار ساخته‌اند. این موضوع می‌تواند در قالب

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

اختصاص تمامی سهمیه استخدامی به داوطلبان بومی، اختصاص امتیاز ویژه به آنها یا اولویت استخدامی آنها در صورت احراز شرایط برابر با دیگر داوطلبان موضوعیت یابد. مطابقت یا مغایرت این موضوع با اصول حاکم بر استخدام و به‌ویژه اصل برابری و شایستگی موضوعی است که مقاله حاضر به بررسی آن خواهد پرداخت. اصل برابری و شایستگی ایجاب می‌نمایند که استخدام در نظام اداری بر مبنای شایستگی و توانمندی افراد و رعایت برابری بین داوطلبان ورود به این دستگاه‌ها صورت پذیرد و از سوی دیگر تقاضاها و فشارهای مراجع و نهادهای محلی برای بهره‌گیری از نیروها و امکانات بومی وجود دارند که رویکردی مخالف در مقابل رویکرد فوق پدیدار ساخته‌اند. شورای نگهبان در نظر خویش در مقام تطبیق مصوبات با قانون اساسی معتقد به مغایرت اولویت استخدام داوطلبان بومی با قانون اساسی با برابری همگان در برابر قانون مندرج در اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی بوده است. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در این خصوص پس از سکوتی نسبتا طولانی رأی به مغایرت صادر نموده است؛ البته دیدگاه مثبت هیأت‌های تخصصی به‌ویژه هیأت تخصصی اداری و استخدامی این دیوان در برخی آراء به این موضوع مشهود است. پرسشی که مقاله حاضر در پی پاسخگویی بدان خواهد بود، صحت یا عدم صحت بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی است که با عنایت به اصول حاکم بر ورود به خدمت دولتی و استخدام در دستگاه‌های اجرایی، قوانین و مقررات وضع شده از سوی مراجع ذی‌صلاح، همچنین آرای صادره از دیوان عدالت اداری با رویکردی توصیفی- تحلیلی، بررسی و تحلیل خواهد شد. فرضیه مقاله نیز مبتنی بر مغایرت این موضوع با اصول حاکم بر استخدام در مشاغل دولتی می‌باشد که مطالب تحریری در پی اثبات آن خواهد بود. لازم به ذکر است که تحقیق در خصوص پیشینه موضوع، حاکی از آن است که در این خصوص تحقیقی به رشته تحریر درنیامده است و این امر با عنایت به مبتلابه بودن آن، ضرورت پرداختن به موضوع مزبور را دوچندان می‌نماید. بر این اساس، موضوع مورد بحث، نخست در پرتو اصول حاکم بر ورود به مشاغل عمومی و استخدام در دستگاه‌های دولتی، سپس در پرتو قوانین و مقررات کشور و نهایتا در پرتوی رویه قضایی دیوان عدالت اداری بررسی و مطالعه خواهد شد.

۱. اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی و بومی‌گزینی

اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی را می‌توان در سه دسته جای داد: وجود مجوز قانونی، برابری داوطلبان در احراز مشاغل عمومی یا برابری فرصت‌ها و اصل شایستگی.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

۱-۱. مجوز قانونی

نخستین اصلی که حاکم بر نظام جذب نیرو در مشاغل عمومی و استخدام در دستگاه‌های دولتی است، وجود مجوز قانونی در این خصوص است.[۱] این اصل منشعب از اصل قانونی بودن است که مبنای تشکیل، اقدام و فعالیت اداره است و کلیه اقدامات و فعالیت‌های اداری می‌بایستی واجد مبنای قانونی باشند (هداوند و مشهدی، ۱۳۹۱: ۸۶). به‌کارگیری نیرو در مناصب و پست‌های مقرر در دستگاه‌های اجرایی بدون وجود مجوز قانونگذار ممکن نخواهد بود. مجوز قانونی نه تنها در خصوص ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های دولتی، بلکه در خصوص تمامی مراحل استخدامی موضوعیت دارد و بزرگترین تضمین برای کارکنان بوده و اختیار صلاحدیدی[۲] رؤسای دستگاه‌های دولتی را کنترل می‌نماید (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۱: ۲۶). مجوز قانونی در این رابطه می‌تواند به دو صورت مستقیم (قانون مصوب مجلس مبنی بر جذب نیرو در دستگاه اجرأیی (همانند مقررات جذب نیرو در قوانین برنامه پنج‌ساله توسعه در نظام حقوقی ایران «ماده ۵۱») و غیرمستقیم (تفویض صلاحیت تجویز جذب نیرو در دستگاه اجرایی به نهادهای ذی‌ربط همانند هیأت وزیران (ماده ۳۲ لایحه اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری) باشد. قانون مدیریت خدمات کشوری اصل وجود مجوز قانونی را در ماده ۴۱ در قالب دو مولفه «مجوزهای صادره» و «تشکیلات مصوب» مقرر ساخته است.[۳]

بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی با اصل وجود مجوز قانونی تقابل چندانی ندارد و بحثی در خصوص آن مطرح نمی‌شود. اگر قانونگذار در مقرره مصوب، اولویت استخدامی داوطلبان بومی را مقرر داشته باشد، استخدام به این نحو، قانونی خواهد بود؛ اما بحث در این خصوص زمانی قابل طرح خواهد بود که قانونگذار صلاحیت صدور مجوزهای قانونی در باب استخدام را به نهادهای دیگر همانند هیأت وزیران تفویض نموده باشد و نهاد مزبور، اقدام به اولویت‌بندی‌هایی در این رابطه بنماید. چنانچه این موضوع را در نظام حقوقی ایران شاهد هستیم و هیأت وزیران که مطابق ماده ۵۱ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفا صلاحیت تخصیص سهم هرکدام از دستگاه‌های اجرایی از مجوزهای استخدامی را بر عهده دارد، اقدام به مقرر ساختن اولویت‌هایی در این خصوص می‌نماید. این موضوع حتی در ارتباط با شورأی توسعه مدیریت و سرمایه انسانی نیز مشهود است، در حالی که شورای مزبور مطابق ماده ۴۴

---

۱. ر.ک: ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۵۲

2 . Discretionary Powers.

۳. ر. ک: رستمی، ۱۳۸۹: ۲۰-۱۹

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

قانون مدیریت خدمات کشوری، صرفا صلاحیت وضع دستورالعمل در خصوص نحوه برگزاری آزمون‌های استخدامی را عهده‌دار است. در این حالت است که نظارت قضایی مراجعی همچون دیوان عدالت اداری به عنوان یکی از اصول حاکم بر عدالت استخدامی (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۱: صص ۲۹-۲۸) برای تضمین رعایت سایر اصول استخدامی موضوعیت پیدا می‌نماید.

۲-۱. برابری (برابری فرصت‌ها)

۱-۲-۱. مفهوم اصل برابری در احراز مشاغل عمومی

اصل برابری در احراز مشاغل عمومی[1] یا برابری فرصت‌ها را می‌توان یکی از اساسی‌ترین اصول حاکم بر استخدام در مشاغل عمومی دانست. برابری در فرصت‌ها به بهره‌مندی برابر شهروندان از فرصت‌ها و موقعیت‌های موجود در جامعه به نحو رقابتی و برجستگی مولفه رقابت در آن می‌باشد (هنجنی و فشندی، ۱۳۹۲: ۴۰۷-۴۰۵، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۱: ۲۷ و ۲۵). برابری در احراز مشاغل عمومی یکی از مهم‌ترین مصادیق اصل برابری در حقوق اداری بوده (زارعی و شجاعیان، ۱۳۹۳: ۱۲۰) و مطابق آن، همه افراد جامعه بایستی از فرصت برابر برای دستیابی به مشاغل عمومی برخوردار باشند و قرار دادن موانعی از طریق ملاک‌های جنسیتی، قومی، نژادی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف این اصل است (امامی و استوارسنگری، ۱۳۹۰: ۱۹۵؛ Shafritz & Russell, 2000: 412). بنابراین، فرض بر این است که در ورود به استخدام دولتی هرگونه تبعیض یا سهم ویژه ممنوع است، مگر اینکه توجیه قانونی وجود داشته باشد؛ همچنین هرگونه استثناء بر برابری در ورود به استخدام دولتی بایستی مضیق تفسیر گردد و استثنائات وارد بر برابری در ورود به خدمات دولتی بایستی در صورت منتفی شدن ضرورت، از بین رود (هداوند و مشهدی، ۱۳۹۱: ۱۴۱، ر. ک: رضایی‌زاده و پرکاله، ۱۳۹۰: ۸۱). حاکمیت اصل برابری در احراز مشاغل عمومی اما به معنای منتفی بودن تبعیض‌های روا و موجه در این رابطه نیست که مستند به دلایل موجه، برخورد تبعیض آمیز موضوعیت می‌یابد (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۱۱۰)؛ البته تبعیض‌های روا و اعمال حمایتی (در خصوص گروه‌هایی همانند زنان و اقلیت‌ها) بایستی واجد شرایطی باشند که آنها را در پرونده کارگران فولاد علیه وبر در سال ۱۹۷۹[2] که توسط

1. Equal Access to Public Service, Equal Public Employment Opportunity, Equal Civil Service Opportunity.
2. U.S. Supreme Court, Steelworkers v. Weber, 443 U.S. 193 (1979).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

دیوان عالی امریکا بیان می‌شود، مشاهده نمود. مطابق رأی صادره از این دیوان که در پرونده‌های بعدی نیز مقرر و تکرار می‌شود، عمل حمایتی در حوزه استخدام می‌بایستی واجد چهار شرط باشد: الف- ضرورت داشته باشد، ب- با هدف اصلاح عدم توازن موجود باشد، ج- موجب ممنوعیت ورود دیگر داوطلبان استخدام نشود و د- موقتی باشد. برابری افراد در احراز مشاغل عمومی مندرج در برخی اسناد بین‌المللی همانند بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر، بند (ج) ماده ۲۵ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و بند ۲ ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و قوانین اساسی کشورها همچون ماده ۱۶ قانون اساسی هند، ماده ۲۹ قانون اساسی بنگلادش و اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مورد تصریح قرار گرفته است که بر برابری همه شهروندان در ورود به استخدام در دستگاه‌های دولتی و منع تبعیض در این خصوص[1] تصریح دارند.

۲-۲-۱. اصل برابری در احراز مشاغل عمومی و اولویت استخدام داوطلبان بومی

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران علاوه بر اینکه در اصول ۳، ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی از برابری و حقوق مساوی اشخاص و منع تبعیض و حمایت یکسان قانونی سخن می‌گوید، در اصل ۲۸ به صراحت از شرایط یکسان برای احراز مشاغل سخن می‌گوید که شامل مشاغل عمومی نیز می‌شود. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ نیز در ماده ۴۱ اصل برابری فرصت‌ها در ورود به استخدام را یکی از اصول حاکم بر ورود به خدمت دولتی مقرر می‌دارد. قانون مدیریت خدمات کشوری هرچند برابری داوطلبان در ورود به استخدام دولتی را به عنوان اصل حاکم قرار داده است اما این اصل را در مورد ایثارگران و خانواده‌های آنها به سبب تبعیض مثبت مرعا ندانسته است.[2] مطابق تبصره ۳ ماده ۴۲ قانون فوق، استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود که استثنائی بر اصل مزبور می‌باشد.

بر این اساس، مفهوم اصل برابری در احراز مشاغل عمومی، معطوف به وجود فرصت برابر برای همه داوطلبان استخدام در مشاغل دولتی است. فرصتی که در فضای رقابتی موضوعیت پیدا می‌نماید. حال بایستی دید که بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی، مغایر اصل برابری محسوب می‌شود یا خیر؟ موضوع را بایستی در حالات مختلف بومی‌گزینی بررسی نمود که شامل ۱- اختصاص کلیه سهمیه استخدامی به داوطلبان بومی، ۲- اولویت

1. See: Castagnera and Cihon, 2011:141

۲. ر. ک: گرجی؛ زارع شحنه و فتحی: ۱۳۹۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

استخدام داوطلبان بومی از طریق اعطای امتیاز جداگانه به آنها و ۳- اولویت استخدام داوطلبان بومی بر دیگر داوطلبان در شرایط برابر می‌باشد. نکته نخست اینکه بی‌شک برابری در خصوص موضوع مطرح به معنای امکان شرکت همه افراد در آزمون‌های استخدامی نیست؛ بلکه محدودیت‌ها در این زمینه بایستی به نحوی تعبیه شوند که منجر به تبعیض نشوند. تبعیض به معنای ترجیح عده‌ای بر عده دیگر که واجد موقعیت مشابه هستند، می‌باشد (ویژه و نجابت‌خواه، ۱۳۹۳: ۱۷۴-۱۶۹؛ هنجنی و فشندی، ۱۳۹۲: ۴۱۰-۴۰۷)[۱]. موقعیت متفاوت، موجبی برای احکام نابرابر خواهد بود. بر این اساس است که در آزمون‌های استخدامی شرایطی همچون سن و مدارک تحصیلی و تجربه، ملاک قرار داده می‌شود و مغایرتی با اصل برابری ندارد؛ اما نکته اصلی در این امر است که موقعیت‌های نابرابر و درنتیجه قواعد نابرابر، بایستی متکی به توجیهاتی معقول باشند.

حالت نخست یعنی اختصاص استخدام به داوطلبان بومی با عنایت به مفهوم اصل برابری و مفهوم تبعیض روا نمی‌تواند قابل قبول باشد. اختصاص استخدام در مشاغل دولتی به داوطلبان بومی، متکی به توجیهی منطقی و معقول نیست و نمی‌توان مبانی توجیهی و سبب موجهی برای آن ارائه نمود. با عنایت به رأی شماره ۱۶ مورخ ۱۳۸۲/۱/۲۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز علل و اسباب موجه‌ای برای اعمال این تبعیض وجود ندارد و به عبارتی دیگر، این تبعیض، روا نیست و مشمول ممنوعیت مقرر در بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی قرار می‌گیرد. محل تولد فرد (مولفه اصلی در بومی‌گزینی) امری انتسابی و خارج از اراده وی است و در شمار موضوعات تبعیض‌آمیز قرار می‌گیرد و تمایزگذاری بر مبنای آن، غیرمنطقی و نامعقول می‌باشد. شورای نگهبان نیز بر همین اساس در نظریه شماره ۸۰/۲۱/۳۰۲۸ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۱۸ اولویت استخدام داوطلبان بومی که استخدام در مشاغل عمومی را صرفا از بین داوطلبان بومی مقرر داشته بود، را مغایر اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی تشخیص می‌دهد[۲].

---

۱. مطابق رأی شماره ۱۶ مورخ ۱۳۸۲/۱/۲۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز برتری دادن و ترجیح برخی بر برخی دیگر بدون وجود علل و اسباب موجه و وجوه تمایز مطلوب، تبعیض ناروا می‌باشد که مطابق بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی ممنوع گردیده است. هرگونه برقراری تبعیض روا نیز منوط به حکم قانونگذار می‌باشد که بنابه اسباب و دلایلی موجه مقرر می‌گردد.

۲. استناد این شورا به بند ۹ اصل ۳ و اصل ۲۸ قانون اساسی نیز در این رابطه می‌توانست بر مطلوبیت و اتقان نظر شورا بیفزاید.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

حالت دوم بومی‌گزینی، یعنی اولویت استخدام داوطلبان بومی از طریق اعطای امتیاز جداگانه به آنها نیز مشابه حالت پیشین است. اولویت بخشی از داوطلبان بر دیگران تا زمانی که متکی به اسباب منطقی و معقول نباشد، قابل قبول نخواهد بود و استدلالات فوق‌الذکر در باب آن صادق است. رأی شماره ۳۲۶ مورخ ۱۳۸۶/۵/۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال دستورالعمل جذب و پذیرش نیروی انسانی در صنعت نفت به شماره ۳۵۶ـ۲۸/۱ مورخ ۱۳۸۱/۲/۹ که نابرابری در حداقل معدل مورد نیاز فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی (۱۳) و دانشگاه‌های غیردولتی (۱۴) برای شرکت در آزمون استخدامی مقرر داشته بود و رأی شماره ۱۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۳/۲۰ هیأت عمومی در خصوص ابطال مصوبه شماره ۱۱۰۰/۳۱۵۴۳ مورخ ۸۱/۲/۲۵ سازمان تأمین اجتماعی که نابرابری در احتساب امتیاز مدارک تحصیلی دانشگاه‌های دولتی (ضریب ۱/۱) و دانشگاه‌های غیردولتی (ضریب ۱) مقرر نموده بود را می‌توان مستندی بر این رویکرد دانست.

در خصوص حالت سوم بومی‌گزینی اما وضعیت بدین صورت نیست. در این حالت، اولویت استخدام داوطلبان بومی صرفا در صورتی مقرر می‌شود که شرایط برابری بین داوطلبان حاصل شده باشد. برای نمونه زمانی که پس از برگزاری آزمون استخدامی که انتخاب ۱ نفر مدنظر است، ۱۰ نفر واجد امتیاز یکسان ۱۰۰ شوند، گریز و چاره‌ای از ترجیح و اولویت نیست. در این حالت، همگی از شایستگی ورود به مشاغل دولتی برخوردار هستند و صلاحدید اداره که در بحث حاضر، تقویت نیروهای محلی و بومی و رضایتمندی مردم محل است، مرجح مناسبی در این رابطه است. توجه به این نکته نیز ضروری است که مرجح مزبور، در حالت‌های پیشین (اختصاص کلیه سهمیه استخدامی به داوطلبان بومی و اولویت استخدام داوطلبان بومی از طریق اعطای امتیاز جداگانه به آنها) به سبب برتری مرجح شایستگی بر مرجح بومی بودن، تبعیض ناروا محسوب می‌شود، اما در حالت حاضر، با برابری موجود بین داوطلبان و فقدان مرجح شایستگی، تبعیضی رواست.

۳-۱. شایسته‌سالاری

۱-۳-۱. اصل شایسته‌سالاری در احراز مشاغل عمومی

شایسته‌سالاری یا نظام شایسته‌سالار[1] در پی بهره‌گیری از شایسته‌ترین نیروهای متخصص و توانمند و درنتیجه نیل به کارآمدی و کارایی است و در واقع، نیل به این نظام جز از طریق

1. Merit system.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

به‌کارگیری بهترین و مطلوب‌ترین نیروهای متخصص و ماهر ممکن نیست (رستمی، ۱۳۸۹: ۲۰). شاید بتوان این اصل را بدیهی‌ترین اصل حاکم بر استخدام چه در بخش دولتی و عمومی و چه در بخش خصوصی دانست. یکی از مولفه‌های اساسی شایسته‌سالاری، اصل برابری فرصت‌ها است که فرصت مساوی برای همگان را تضمین می‌نماید (ناصحی‌فر و گلکار، ۱۳۸۱: ۸). شایسته‌سالاری در خصوص استخدام در مشاغل دولتی نیز صرفا از طریق برگزاری آزمون استخدامی ممکن است که برخورداری همگان از فرصت برابر برای رقابت در ورود به مشاغل دولتی را تضمین می‌نماید(مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۱: ۲۷). کمیسیون حمایت از نظام شایسته‌سالاری ایالات متحده[1] نیز یکی از اصول حاکم بر نظام استخدام عمومی را استخدام اشخاص واجد صلاحیت از همه اقشار جامعه بر مبنای توانایی، دانش و مهارت‌های مرتبط و در قالب رقابتی آزاد و منصفانه که برخورداری همه داوطلبان از فرصتی برابر را تضمین نماید، بیان می‌دارد (U.S. Merit Systems Protection Board, 2017: 3). بر این اساس، نظام شایستگی در حوزه مشاغل عمومی مستلزم برگزاری آزمون استخدامی و اعطای فرصت برابر به همه داوطلبان ورود به این مشاغل است. در این رقابت برابر، توانایی‌ها و مهارت‌های داوطلب سنجیده و بهترین و مطلوب‌ترین گزینه از بین آنها برگزیده می‌شود و بهترین گزینه، داوطلبی است که مهارت و توان بیشتری به نسبت دیگران برای انجام شغل مدنظر برای تصدی دارد.

۲-۳-۱. اصل شایسته‌سالاری در احراز مشاغل عمومی و اولویت استخدام داوطلبان بومی

قانونگذار جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اصل شایسته‌سالاری، پس از ذکر «رعایت مراتب شایستگی» در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، در ماده ۴۴ این قانون، ورود به مشاغل دولتی را از طریق امتحان عمومی یا امتحان تخصصی ممکن می‌داند و در ماده ۴۱ این قانون نیز، برابری در فرصت ورود به مشاغل دولتی را یکی از اصول حاکم بیان می‌دارد. بند ۳ سیاست‌های کلی نظام اداری مصوب ۱۳۸۹ این اصل را بدین صورت مورد توجه قرار داده است: «بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای وغیرحرفه‌ای». حال بایستی دید بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی با اصل شایسته‌گزینی مغایرتی دارد یا خیر؟ نکته نخست، همان‌گونه که بیان شد یکی از مولفه‌های اساسی شایسته‌سالاری، اصل برابری فرصت‌ها است که فرصت مساوی برای همگان را

1 . U.S. Merit Systems Protection Board.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

تضمین می‌نماید (ناصحی‌فر و گلکار، ۱۳۸۱: ۸)، و چنانچه ذکر گردید، اولویت استخدام داوطلبان بومی در آزمون‌های استخدامی مغایر اصل برابری فرصت‌ها است و بدین سبب، مغایرت آن با اصل شایسته‌سالاری محرز می‌باشد. برابری فرصت‌ها که از طریق برگزاری آزمون استخدامی حاصل می‌شود و وجود رقابت آزاد و برابر، مولفه اساسی نظام شایسته‌سالار در حوزه استخدام در مشاغل عمومی است. بومی‌گزینی با اختصاص رقابت برای ورود به مشاغل دولتی به بخشی از اقشار جامعه یا اولویت و برتری آنها بر دیگر داوطلبان، رقابت آزاد و برابر را منتفی می‌سازد. می‌توان استثنائاتی را در این خصوص متقبل گردید، اما این امر بایستی مستند به دلایل و جهات قابل توجیه باشد و صرفا در صورتی می‌توان حکم به استثناء در این خصوص صادر نمود که اطمینان از شایستگی گروه استثناء شده (مستثنی) در خصوص زمینه شغلی داوطلب وجود داشته باشد، که این امر در خصوص خصایص اکتسابی همانند تجربه و مهارت موضوعیت دارد و نه در خصوص عوامل انتسابی به ویژه محل تولد. هرگونه تحدیدی در اصل برابری فرصت‌ها برای ورود به مشاغل دولتی که متکی به مبانی توجیهی مستدل و قوی در خصوص اطمینان از شایستگی مستثنی نباشد، مغایر اصل شایسته‌سالاری در نظام اداری خواهد بود که در خصوص بومی‌گزینی بدین صورت است. نکته دیگر اینکه، شایسته‌سالاری بر گزینش نیروهای توانمند و متخصص برای انجام وظایف محوله دلالت دارد. بومی بودن، ویژگی و خصیصه‌ای مبتنی بر شایستگی نیست و عاملی انتسابی همانند رنگ و نژاد محسوب می‌شود. اولویت این خصیصه انتسابی بر خصایصی همچون تجربه و مهارت که ممکن است در داوطلبان غیربومی وجود داشته باشد، بی‌شک مغایر شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی است.

در انتهای این مبحث اشاره به اسباب موجهه برای بومی‌گزینی مطلوب خواهد بود. خواست مراجع محلی، متوقف ساختن مهاجرت از استان‌های محروم و مرزی، یکپارچگی جمعیتی و کارایی اقتصادی از جمله این دلایل می‌توانند باشند. در این رابطه بایستی بیان داشت خواست و فشار مراجع محلی مبنی بر بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی برای دستگاه‌های اجرایی که نهادی عمومی و در پی تامین منافع عمومی هستند و بایستی تحت حاکمیت اصل برابری و همچنین شایسته‌سالاری باشند، دلیلی قابل قبول نیست. حجم استخدام در مشاغل عمومی به اندازه‌ای نیست که تغییری قابل ملاحظه در موج‌های مهاجرتی ایجاد نماید و قابل قیاس و مرجح بر اصل برابری و شایسته‌سالاری باشد؛ همچنین یکپارچگی بافت جمعیتی مناطق، سیاستی حاکم در کشور نیست و حتی با عنایت به ترکیب متنوع قومیتی کشور، اختلاط جمعیتی موجبی برای درهم‌آمیختگی و انسجام و وحدت ملی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

خواهد بود. در خصوص کارایی اقتصادی نیز، دلالتی بر تاثیر بومی‌گزینی بر این امر وجود ندارد و برعکس، اصل برابری با خروجی انتخاب افراد شایسته و توانمند، کارایی اقتصادی را نصیب نهادهای عمومی خواهد ساخت.

۲. بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو قوانین و مقررات

۱-۲. قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی

نخستین نکته اینکه، بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در هیچ یک از قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی مقرر نگردیده است. نکته قابل ذکر دیگر اینکه طرح اولویت استخدام افراد بومی مصوب ۱۳۸۰/۱۰/۴ مجلس شورای اسلامی که جذب نیروهای مورد نیاز دستگاه‌های اجرایی در شهرستان‌ها از داوطلبان بومی آن مناطق مقرر ساخته بود (و جذب از داوطلبین غیر بومی در صورت عدم وجود داوطلب بومی)، از سوی شورای نگهبان به استناد اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی مبنی بر برابری همگان در برابر قانون و برخورداری یکسان از حمایت‌های قانونی، مغایر قانون اساسی شناخته شد (نظریه شماره ۸۰/۲۱/۳۰۲۸ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۱۸). این نظریه تبیین‌کننده رویکرد قانون اساسی و مفسر آن نسبت به موضوع مطروح است. حال، هرچند قانونگذار در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی مقرره‌ای تصویب ننموده است، اما در خصوص برخی موضوعات مرتبط همانند قراردادهای پیمانکاری که در کنار قراردادهای استخدامی، قالبی از قراردادهای اداری به شمار می‌روند، این مقرره را پیش‌بینی نموده است. ماده ۴۷ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰ -۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵ در این خصوص اولویت پیمانکاران بومی را بر سایر پیمانکاران در صورت «حصول شرایط برابر» بین رقابت‌کنندگان مقرر ساخته است. مطابق این ماده: «کلیه دستگاه‌های اجرایی ... مکلفند درطول اجرای قانون برنامه، در طرحهای (پروژه‌های) خود و درشرایط برابر به پیمانکاران بومی واجد شرایط استانی اولویت دهند و در قرارداد با کلیه شرکتها و پیمانکاران، اولویت با به‌کارگیری نیروهای بومی استانی (درشرایط برابر از نظر علمی و تجربی و با اولویت محل سکونت نزدیک‌تر) را درج و بر حسن اجرای آن نظارت کنند». فلسفه درج این مقرره می‌تواند قابل توجیه باشد. در شرایط برابر که دلیلی بر ترجیح فنی و تخصصی و همچنین هزینه‌ای رقابت‌کنندگان موجود نیست، بهره‌گیری از پیمانکاران بومی و نیروهای بومی استانی واجد مولفه‌های مثبتی همچون کاهش هزینه‌های انتقال امکانات و وسایل کار و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

تقویت نیروهای متخصص محلی می‌باشد و به سبب وجود اسباب موجهه، مخالفتی با اصل برابری و منع تبعیض ناروا نخواهد داشت. در کنار بررسی رویکرد ایجابی قانونگذار به این موضوع بایستی بدین امر نیز توجه داشت که آیا قانونگذار در خصوص موضوع مورد بحث به نحو سلبی نیز ورودی داشته است یا خیر؟ به نظر می‌رسد حکم مقرر در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر حاکمیت اصل برابری و اصل شایستگی در ورود به خدمت دولتی مانع از اختیار قوه مجریه در وضع مقرراتی مبنی بر بومی‌گزینی و ترجیح اشخاص بومی در آزمون‌های استخدامی باشد که در مباحث آتی بدان پرداخته خواهد شد.

در این مبحث اشاره به رویکرد شورای عالی انقلاب فرهنگی به عنوان نهاد تصمیم‌گیر در امور فرهنگی مفید خواهد بود. این شورا در برخی موارد، حکم به اولویت استخدامی داوطلبان بومی صادر نموده است. برای نمونه، تبصره ۴ ماده ۲۰ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مصوب ۱۳۹۰/۱۰/۶ شورای انقلاب فرهنگی، اولویت داوطلبان بومی برای پذیرش در دانشگاه را مقرر داشته است. مطابق این تبصره: «... نیروهای بومی و منطقه‌ای، با رعایت مقررات مربوط از اولویت‌های پذیرش در دانشگاه برخوردار می‌باشند». با عنایت به ماهیت استخدامی این پذیرش، آنچه قابل درک نیست؛ دلیل اولویت افراد بومی در کنار دیگر اقشار مندرج در این تبصره است. نظر شورای نگهبان در این خصوص مصرح است و شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌بایست این نظر را ملحوظ می‌داشت. البته با عنایت به عدم نظارت موجود بر مصوبات این شورا، وجود چنین ایراداتی محتمل است که ضرورت نظارت بر این مصوبات را خاطرنشان می‌سازد.

۲-۲. مقررات دولتی

۱-۲-۲. مقررات مصوب هیأت وزیران

اولین مقرره در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی را شاید بتوان به مقرره هیأت وزیران در مورخ ۱۳۷۸/۱۱/۱۰ نسبت داد که مطابق آن بیان شد: « استخدام نیروهای بومی در دستگاههای اجرایی استان سیستان و بلوچستان با اولویت صورت گیرد». این نهاد همچنین در تاریخ ۲۴ /۱۲ /۱۳۸۵ نیز در بند (ی) مصوبه موظف نمودن وزارت صنایع و معادن به اجرای طرحهای صنعتی در استان یزد مقرر ساخت که «وزارت صنایع و معادن در جذب نیروی مورد نیاز، استخدام نیروهای بومی بهاباد و بافق را در مجموعه‌های درحال بهره‌برداری در شهرستان بافق، در اولویت قراردهد». دیگر مقرره مصوب هیأت وزیران در این خصوص، تصویب‌نامه شماره ۱۷۶۴۴۱/ت۴۸۷۰۲هـ مورخ ۱۳۹۱/۹/۳۰

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

(تفویض، ساماندهی و شفاف سازی در امور اداری و استخدامی کشور)، (طرح مهرآفرین) است که به استناد مواد (۱۸۱) و (۱۸۶) و بند «هـ» ماده (۲۲۴) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران و بند (۱۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور به تصویب می‌رسد. مطابق این تصویب‌نامه، درصد مشخصی از سهمیه‌های استخدامی به افراد بومی اختصاص یافته بود و همچنین اولویت انتخاب داوطلبان در آزمون‌های استخدامی با افراد بومی شهرستان و سپس استان مقرر شده بود که با توجه به ایرادات متعدد وارد بر آن به موجب نامه شماره ۶۳۸۲۹هـ/ب-۱۳۹۱/۱۰/۲۵ رئیس مجلس شورای اسلامی در راستای قانون نحوه اجرای اصول ۸۵ و ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در رابطه با مسئولیت‌های رئیس مجلس شورای اسلامی و اصلاحات و الحاقات بعدی لغو گردید. نکته قابل ذکر اینکه در نظریه رئیس مجلس شورای اسلامی صراحتاً به مغایرت بومی‌گزینی با قوانین اشاره‌ای نشده است. در نهایت، تصویب‌نامه مذکور (طرح مهرآفرین) با توجه به ایرادات رئیس مجلس شورای اسلامی ملغی‌الاثر و با تصویب‌نامه شماره ۱۳۰۹۴۵/ت۴۸۷۰۲هـ مورخ ۲۸/۷/۱۳۹۲ لغو گردید.

۲-۲-۲. مقررات مصوب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

نهاد دیگری که مبادرت به وضع مقررات در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی نموده است؛ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی است. اولین مقرره این شورا در این خصوص به نظر می‌رسد دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی مصوب ۱۳۸۸/۹/۲ موضوع بخشنامه ۲۰۰/۸۴۵۹۷ مورخ ۱۳۸۸/۹/۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور است که در تبصره ۳ ماده ۱۰ مقرر می‌دارد اولویت انتخاب در شرایط یکسان به ترتیب با داوطلبان بومی، شاغلین غیررسمی مناطق محروم و دورافتاده موضوع فهرست بند یک ماده ۶۸ قانون (مدیریت خدمات کشوری) برای همان مناطق ... خواهد بود. این دستورالعمل امتیاز خاصی برای افراد بومی اختصاص نمی‌دهد و صرفًا از اولویت آنها در صورت حصول شرایط یکسان بین داوطلبان سخن می‌گوید.

مصوبه در خصوص اولویت استخدام نیروی انسانی بومی مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ موضوع بخشنامه ۲۰۰/۱۷۰۹ مورخ ۱۳۸۹/۱/۲۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، دیگر مقرره این شورا در خصوص بومی‌گزینی بوده است که اختصاص سهمیه تا سقف ۵۰ درصد برای داوطلبان بومی را در آزمون‌های استخدامی برای برخی استان‌های معین مقرر داشت. در ادامه دستورالعمل جدید نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

برای استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی (بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۳/۹۷۵۷ مورخ ۱۳۹۳/۷/۱۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) توسط این شورا تصویب گردید که برخلاف دستورالعمل پیشین، امتیاز مشخصی را به داوطلبان بومی اختصاص داد. مطابق ماده ۲۷ این مصوبه: نمره داوطلبان بومی استان با ضریب «یک و دو دهم» (۱,۲) و بومی شهرستان با ضریب «یک و چهار دهم» (۱,۴) نمره مکتسبه در هر حیطه از امتحان مشترک و مصاحبه استخدامی محاسبه می‌گردد. بر این اساس، نمرات اخذ شده توسط داوطلبان بومی استان و شهرستان در هر مرحله از آزمون کتبی و مصاحبه با ضرایب فوق‌الذکر محاسبه می‌شود؛ همچنین مطابق تبصره ۲ ماده ۱۶ این مقرره، در صورت مساوی بودن نمرات مکتسبه داوطلبان، اولویت معرفی به گزینش به ترتیب با شاغلین قراردادی دستگاه اجرایی، افراد بومی شهرستان و بومی استان می‌باشد؛ یعنی علاوه بر امتیاز ناشی از بومی بودن در مراحل آزمون کتبی و مصاحبه که هرکدام نیز به صورت جداگانه محاسبه می‌شود، در صورتی که داوطلب بومی (با اعمال امتیاز ناشی از بومی بودن) دارای امتیاز یکسانی با داوطلب غیربومی باشد، از اولویت در استخدام برخوردار خواهد بود. مقرره دوم همان‌گونه که در بحث از اولویت پیمانکاران بومی در قراردادهای پیمانکاری بیان شد، چندان مورد بحث نیست؛ اما اختصاص امتیاز به افراد بومی در مرحله نخست موضوع بحث ما خواهد بود. علاوه بر این، ماده ۲۹ این مصوبه نیز فراتر از اعطای امتیاز عمل نموده و جایز بودن اختصاص تا سقف ۱۰۰ درصد مجوزهای استخدامی به افراد بومی در مناطق محروم و کمتر توسعه‌یافته را مقرر داشته است. مطابق ماده مذکور: تخصیص مجوزهای استخدامی مربوط به مناطق محروم و کمتر توسعه‌یافته تا صد در صد (۱۰۰٪) به نیروهای بومی آن مناطق با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید معاونت توسعه امکان‌پذیر است.

۳-۲. تحلیل نکات مطرح

نکته نخست در خصوص موضوع مورد بحث عدم وجود قانون مصوب مجلس شورای اسلامی در خصوص بومی‌گزینی و ترجیح و اولویت افراد بومی در آزمون‌های استخدامی می‌باشد. قانونگذار علاوه بر اینکه در خصوص این موضوع، مقرره‌ای تصویب ننموده و تجویزی مقرر نساخته است، در ماده ۴۱ از حاکمیت اصل برابری و همچنین اصل شایستگی در ورود به خدمات دولتی سخن گفته است. دستورالعمل‌های صادره از سوی شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به استناد ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری صورت پذیرفته است که مقرر می‌دارد «دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

به‌تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد»؛ اما آنچه در این ماده تصریح شده است، صلاحیت شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در تصویب مقررات مربوط به «نحوه برگزاری» آزمون است و لاغیر. نحوه برگزاری آزمون، امری شکلی است و مقرر ساختن اولویت افراد بومی در ورود به خدمات دولتی (از طریق اعطای امتیاز مشخصی به آنها، اعطای سهمیه مستقل یا به صورت کلی) امری ماهوی است که شورای توسعه مدیریت در این خصوص، واجد صلاحیتی نیست. این امر همچنین با عنایت به حکم صریح قانونگذار در ماده ۴۱ قانون فوق‌الذکر مبنی بر حاکمیت اصل برابری و شایستگی، مغایر و خارج از حدود اختیارات این نهاد می‌باشد.

نکته دوم، مغایرت مصوبات هیأت وزیران و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی با نظریه شورای نگهبان به عنوان مفسر قانون اساسی در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی است. این شورا به صراحت اولویت استخدام داوطلبین بومی را مغایر اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی می‌داند (نظریه شماره ۸۰/۲۱/۳۰۲۸ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۱۸). مشخص نیست که مصوبات هیأت وزیران که تحت نظارت رئیس مجلس شورای اسلامی به حکم اصل ۱۳۸ قانون اساسی و مصوبات شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی –که تحت نظارت دیوان عدالت اداری به حکم اصول ۱۷۰ و ۱۷۳ قانون اساسی قرار می‌گیرند– چرا واجد این نکته نیستند و چرا این دو مرجع به نظریه مذکور شورای نگهبان توجه نداشته‌اند؛ هرچند که نظر مزبور شورای نگهبان در مقام تطبیق مصوبات مجلس شورای اسلامی با قانون اساسی صادر شده است؛ با این وجود حاکی از رویکرد و رویه قانونگذار اساسی در خصوص موضوع مطروح است و رویه دیوان عدالت اداری نیز بر رعایت نظرات شورا در مقام تطبیق مصوبات است و نکته مهم دیگر در این رابطه، نظرات فقهای شورای نگهبان در مقام اعمال نظارت شرعی بر مقررات دولتی در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی است. شورای نگهبان، اولویت استخدام داوطلبان بومی را مغایر قانون اساسی اعلام نموده است، ولی فقهای این شورا در مقام اجرای تبصره ۲ ماده ۸۴ و ماده ۸۷ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲ و نظارت شرعی بر مقررات دولتی، این موضوع را خلاف شرع ندانسته‌اند (نظریه شماره ۵۱۸۵۸ / ۳۰ / ۹۲ مورخ ۱۳۹۲/۷/۸). بر این اساس، این تفاوت نظر بین شورای نگهبان و فقهای این شورا و البته در مقام تشخیص مطابقت با قانون اساسی و تشخیص مطابقت با موازین شرعی وجود دارد. بنابراین، اگر مصوبه در مجلس شورای اسلامی مبنی بر اولویت استخدام داوطلبان بومی مقرر گردد، مطابق رویکرد جاری، مغایر قانون اساسی تشخیص داده خواهد شد اما اگر مصوبه از سوی نهادهای

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

مقررات‌گذار همچون هیأت وزیران و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در این خصوص مقرر گردد و شکایت از آن صورت پذیرد؛ فقهای شورای نگهبان در مقام نظارت شرعی، آن را خلاف موازین شرعی نخواهند دانست و این وظیفه هیأت عمومی و هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری است که به مغایرت مصوبات مزبور با قانون اساسی رأی صادر نمایند.

۳. بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو رویه قضایی دیوان عدالت اداری

۱-۳. رویکرد هیأت عمومی

در بررسی موضوع بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با سکوتی تقریباً طولانی از سوی این هیأت نسبت به موضوع مزبور مواجه هستیم تا اینکه در تاریخ ۱۳۹۶/۱۲/۱۵ در رأی شماره ۱۲۶۵ این موضوع در هیأت عمومی مطرح و مغایرت بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی با بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام می‌شود. بدین صورت که درخواست ابطال قسمتی از مجوزهای استخدامی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران کشور از هیأت عمومی مطرح می‌شود. مجوزهای استخدامی مذکور، اختصاص ۱۰۰ درصد سهمیه استخدامی در نهاد ریاست جمهوری را به داوطلبان بومی مقرر داشته بود که هیأت عمومی دیوان آن را مستند به بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، مغایر قانون دانست. رأی مزبور مطابق با اصول حقوقی حاکم بر استخدام در مشاغل عمومی صادر شده است. نکته‌ای که در خصوص این رأی لازم به ذکر است این که این رأی در خصوص بومی‌گزینی کامل یا ۱۰۰ درصدی صادر شده است و دلالتی بر مغایرت بومی‌گزینی جزئی یا اعطای بخشی از سهمیه استخدامی به داوطلبان بومی یا اعطای امتیاز بدان‌ها نمی‌تواند داشته باشد.

در ادامه رأی شماره ۱۴۱۱ مورخ ۱۳۹۷/۶/۶ در خصوص ابطال بند ۴ دستورالعمل بانک مرکزی در خصوص اعمال شرط بومی بودن در آزمون استخدامی سال ۱۳۹۴ از هیأت عمومی صادر می‌شود. دستورالعمل مورد شکایت نیز مانند مورد پیشین، بومی‌گزینی ۱۰۰ درصدی را مقرر داشته بود و هیأت عمومی آن را به استناد بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر قانون دانست. رأی شماره ۱۶۲۷ الی ۱۶۲۹ مورخ ۱۳۹۷/۷/۱۷ در ادامه دو رأی پیشین صادر می‌شود. مقرره مورد شکایت اولویت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

استخدامی داوطلبان بومی را مقرر داشته بود که هیأت عمومی دیوان آن را مغایر بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و اصل ۲۸ قانون اساسی تشخیص داد و در بخشی از رأی صادره چنین مقرر داشت: «... اعطای امتیاز و اولویت استخدامی برای اشخاص بومی در هیچ یک از قوانین کشور لحاظ نشده است و امتیاز بومی بودن از یک طرف، امتیاز خاص برای بخشی از افراد جامعه و از طرفی ایجاد محدودیت و محرومیت برای بخش دیگری از افراد جامعه در این زمینه به وجود می‌آورد و از این حیث نیاز به تصریح قانونگذار دارد...». بدین ترتیب، اعطای اولویت به داوطلبان بومی در آزمون‌های استخدامی نیز در کنار اعطای سهمیه ۱۰۰ درصدی استخدام به داوطلبان بومی مغایر قانون شناخته می‌شود.

رأی شماره ۱۹۱۹ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۱۱ در خصوص ابطال بند الف ردیف امتیازات و سهمیه‌های قانونی از دفترچه راهنمای ثبت نام چهارمین آزمون استخدامی متمرکز دستگاههای اجرایی در شهریور ماه ۱۳۹۶ با عنوان امتیاز بومی بودن، مورد دیگر در این زمینه است. مقرره مورد شکایت نیز همانند مورد پیشین، اعطای اولویت به داوطلبان بومی در آزمون‌های استخدامی را بیان داشته بود که هیأت عمومی آن را مغایر بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی، اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام نمود.

بدین ترتیب رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بر مغایرت بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی با بند ۹ اصل ۳ و اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری استوار شده است. با نگاهی به آرای فوق می‌توان نکته‌ای در خصوص رویه هیأت عمومی استخراج نمود و آن، برجستگی موضوع منع تبعیض و تلاش این نهاد برای توجه جدی به این موضوع است. این موضوع با نگاهی به آرای شماره ۳۶ مورخ ۱۳۹۶/۳/۱۵ در خصوص ابطال بند ۷ تذکرات دفترچه آزمون آگهی استخدام مصوب معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و رأی شماره ۷۴۳ مورخ ۱۳۹۶/۸/۹ هیأت عمومی در خصوص مغایرت اعطای امتیاز و اولویت استخدامی به کارکنان قراردادی دستگاه‌های اجرایی با ماده ۴۱ و ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مشهود است. بدین صورت که در رأی نخست، سرپرست امور تامین منابع انسانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور در لایحه دفاعیه ارسالی از جانب رئیس امور حقوقی و قوانین معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به موجب نامه شماره ۲۳۱/۹۲/۱۳۰۸۳-۱۳۹۲/۷/۲۱ تصریح می‌نماید، اعطای این امتیار به سبب قراردادی بودن کارکنان مزبور و به دلیل بهره‌مندی از تجربیات و مهارت‌های مکتسبه این افراد صورت پذیرفته است. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی صادره، حکم به ابطال این مقرره به استناد مغایرت با اصل

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

برابری فرصت در ورود به استخدام در دستگاه‌های اجرایی مندرج در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر می‌نماید. در رأی دوم، هیأت عمومی چنین مقرر می‌دارد: « از آنجایی که کارکنان قراردادی بدون رقابت و شرکت در آزمون استخدامی در دستگاههای اجرایی به‌کارگیری می‌شوند و اعطای امتیاز فوق‌العاده به آنان در هر یک از حیطه‌های امتحان مشترک و مصاحبه استخدامی بـا اصول رقابت‌پذیری، برابری فرصت‌ها و شایسته‌گزینی مصـرح در مـواد ۴۱ و ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر است و مبنا و توجیه قانونی ندارد، ...».

نکته قابل توجه در این آراء چنین است که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، اختصاص امتیاز به کارکنان غیررسمی شاغل در دستگاه‌های اجرایی در آزمون‌های استخدامی که از تجربیات در دستگاه مذکور برخوردار هستند را مغایر اصل برابری می‌داند. در بحث از اولویت کارکنان شاغل قراردادی در دستگاه‌های اجرایی، این توجیه و دلیل وجود دارد که تحقق اهداف دستگاه‌های اجرایی نیازمند بهره‌گیری از نیروهای متخصص، شایسته و کارآمد است و با عنایت به اصل شایستگی مندرج در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری که لزوم تحقق آن استخدام افراد شایسته است، اولویت در استخدام کارکنان شاغل قراردادی که واجد تجربیاتی مفید در حوزه کاری دستگاه مربوط هستند، مطابق با اصل مزبور می‌باشد؛ اما چنانکه مشاهده شد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری این اولویت را مغایر اصل برابری دانسته و در واقع بیان می‌دارد که دستگاه اداری بایست تحقق اصل شایستگی را در قالب‌ها و طرق دیگری جستجو و محقق سازد. امری که حاکی از جایگاه موضوع منع تبعیض در رویه هیأت عمومی و برجستگی آن در برابر سایر اصول حقوقی می‌باشد.

۲-۳. رویکرد هیأت‌های تخصصی

آرای صادره از هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری در خصوص موضوع مورد بحث را می‌توان در دو دسته تقسیم‌بندی نمود: الف- اولویت داوطلبان بومی در صورت حصول شرایط برابر و ب- اختصاص تمامی سهمیه استخدامی یک استان به داوطلبان بومی استان مزبور.

۱-۲-۳. اولویت داوطلبان بومی در صورت حصول شرایط برابر

نخستین رأیی که در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی از هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری صادر می‌شود رأی شماره ۳۴ مورخ ۱۳۹۳/۳/۲۷ هیأت تخصصی پژوهشی و فرهنگی است که درخواست ابطال تعریف داوطلب بومی در ماده ۱ و مواد ۴ و ۹ دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای به کارگیری افراد در

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

دستگاه‌های اجرایی مصوب ۱۳۸۸/۹/۲ پیوست بخشنامه شماره ۲۰۰/۸۴۵۹۷ – ۸۸/۹/۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور را مورد بررسی قرار می‌دهد. فارغ از مواد ۴ و ۹ به دلیل غیرمرتبط بودن به بحث حاضر، ماده ۱ که تعریف داوطلب بومی در آن صورت پذیرفته است، مورد شکایت شاکی به استناد مغایرت با مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی قرار می‌گیرد. معاونت توسعه مدیریت در پاسخ بیان می‌دارد که بومی بودن از شرایط استخدام نیست؛ بلکه صرفاً در صورت حصول شرایط برابر، اولویت با افراد بومی است. هیأت تخصصی نیز در رأی صادره بیان می‌دارد که ماده ۱ دستورالعمل مغایرتی با قوانین استنادی ندارد. مفاد این شکایت و رأی در رأی شماره ۱۸۵ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۲۴ نیز تکرار می‌شود و هیأت مزبور، رأی به رد شکایت صادر می‌نماید[۱].

رأی شماره ۱۳۲ مورخ ۱۳۹۳/۹/۵ هیأت تخصصی پژوهشی و فرهنگی، رأی قابل ذکر دیگر در این خصوص است که در آن بند ۱ از تذکرات آگهی استخدامی معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور مبنی بر اولویت انتخاب داوطلبان بومی مورد شکایت قرار می‌گیرد. این مقرره، مستند به دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی مصوب ۱۳۸۸/۹/۲ موضوع بخشنامه ۲۰۰/۸۴۵۹۷ مورخ ۱۳۸۸/۹/۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور بوده است که در تبصره ۳ ماده ۱۰، اولویت انتخاب در شرایط یکسان برای داوطلبان بومی را مقرر می‌دارد. هیأت تخصصی در رأی صادره بیان می‌دارد که دستورالعمل مستند این بخشنامه با استناد به ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری که تصویب دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی را در اختیار شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی قرار می‌دهد، صادر شده است و آن را مخالف قانون تشخیص نمی‌دهد.

در خصوص این آراء بایستی بیان داشت همان‌گونه که در مبحث بومی‌گزینی در مقررات بیان گردید، این دستورالعمل صرفاً اولویت استخدامی داوطلبان بومی در صورت شرایط برابر را مقرر داشته و سهمیه یا امتیاز جداگانه‌ای را به آنان اختصاص نمی‌دهد؛ بنابراین آن را نمی‌توان تبعیضی ناروا دانست و آرای صادره در این خصوص صحیح می‌باشد، اما بهتر بود که هیأت تخصصی به صورت مستدل به این موضوع اشاره می‌نمود تا اقناع و رضایت برای شاکی حاصل شود.

---

۱. در این رأی به سبب شکایت شاکی به سبب مغایرت مقرره مذکور با موازین شرعی، استعلام از فقهای شورای نگهبان صورت می‌گیرد که این مرجع، اولویت استخدامی (در صورت حصول شرایط برابر) مقرر در این دستورالعمل را خلاف شرع تشخیص نمی‌دهد (نامه شماره ۹۲/۳۰/۵۱۸۵۸ مورخ ۱۳۹۲/۷/۸).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

۲-۲-۳. اختصاص تمامی سهمیه استخدامی یک استان به داوطلبان بومی استان مزبور

اختصاص تمامی سهمیه استخدامی یک استان به داوطلبان بومی استان مزبور نیز دیگر موضوع مربوط به بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی است که موضوع رأی هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری قرار گرفته است. رأی شماره ۷۱ مورخ ۱۳۹۳/۵/۲۹ هیأت تخصصی پژوهشی و فرهنگی در خصوص درخواست ابطال بخشنامه شماره ۱۰۶۳/۹۰/۲۳۰ مورخ ۱۳۹۰/۱/۲۳ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مبنی بر اختصاص صد در صد سهمیه استخدامی استانی به افراد بومی، از آرای صادره در این خصوص است. شاکی ادعا می‌نماید که این اختصاص به استناد مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری خلاف قانون است؛ اما هیأت تخصصی در رأی صادره بیان می‌نماید که قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص اختصاص ۱۰۰ درصد سهمیه استخدامی به افراد بومی واجد حکمی نیست و رأی به رد شکایت صادر می‌نماید. این رأی، اولین رأی در خصوص بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی است که توسط یکی از هیأت‌های تخصصی دیوان عدالت اداری صادر می‌شود. نکته نخست در خصوص این رأی چنین است که توسط هیأت تخصصی پژوهشی و فرهنگی صادر می‌شود و با عنایت به اداری و استخدامی بودن موضوع، وجه تخصصی خویش را از دست می‌دهد و دلیل بررسی این موضوع در هیأت مزبور مشخص نیست. دوم اینکه، تهیه‌کننده گزارش در هیأت تخصصی نیز عقیده برخلاف مواد ۴۱ و ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، بودن اختصاص ۱۰۰ درصد سهمیه استخدام به داوطلبان بومی داشته است که در نهایت، رأی با اتفاق آراء صادر می‌شود. دیگر اینکه مشخص نیست چرا هیأت تخصصی این امر را تبعیض نمی‌داند. اصل برابری و شایستگی به اطلاق در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده‌اند و اختصاص تمامی سهمیه‌های استخدامی یک استان به داوطلبان بومی، مغایر هر دو اصل مزبور می‌باشد. نظر شورای نگهبان نیز در این خصوص صریح و شفاف است. مشابه شکایت و رأی فوق‌الذکر نیز در رأی شماره ۹۳ مورخ ۱۳۹۳/۶/۳۰ هیأت تخصصی اداری و استخدامی مبنی بر تقاضای ابطال مصوبه شماره ۵۶۲۴/۸۹/۲۰۴ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۲۴ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور تکرار می‌شود. هرچند که در ادامه، هیأت عمومی در آرای متعددی (که ذکر شد) اعطای سهمیه ۱۰۰ درصدی استخدام به داوطلبان بومی را مغایر اصل برابری تشخیص می‌دهد، اما ذکر آرای هیأت‌های تخصصی از جهت تحلیل رویکرد این هیأت‌ها و بهبود این رویکرد، مفید فایده خواهد بود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

نتیجه‌گیری

مقررات مبتنی بر بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی و اولویت استخدام داوطلبان بومی از سوی دو نهاد هیأت وزیران و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مقرر شده‌اند. اصولاً، وضع مقررات از سوی نهادهای ذی‌صلاح بایستی ذیل قواعد مقرر از سوی قانونگذاز صورت پذیرد. با این وجود که قانونگذار اساسی در اصول ۱۹ و ۲۰ و بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی از اصل برابری و ممنوعیت تبعیض سخن گفته و در اصل ۲۸ به صراحت از لزوم شرایط برابر برای احراز مشاغل سخن رانده است و قانونگذار عادی نیز در قانون مدیریت خدمات کشوری از برابری فرصت‌ها و رعایت شایستگی در احراز مشاغل عمومی در ماده ۴۱ یاد نموده است؛ وضع مقرره از سوی نهادهای مقررات‌گذار در این خصوص بایستی تحت نظارت دقیق مراجع قضایی صورت پذیرد. آنچه در ارتباط با بومی‌گزینی در استخدام برای مشاغل عمومی جالب توجه است؛ عدم وجود مبنای توجیهی و مستدل برای این موضوع است. در ارتباط با اولویت استخدام اقشاری همچون ایثارگران و کارکنان قراردادی دستگاه‌های اجرایی، مبانی توجیهی مستدلی وجود دارد که در مورد نخست مورد پذیرش قرار گرفته و در مورد دوم، مورد پذیرش قرار نگرفته است اما در خصوص اولویت استخدام داوطلبان بومی برای مشاغل عمومی، نه هیچ‌گونه مبنای توجیهی ارائه شده است و نه مبنایی قابل قبول متصور است. تقاضاهایی که از سوی مراجع و مقامات محلی در این خصوص قابل طرح است نیز ناظر بر دلایل سیاسی محدود است که منطبق با منافع ملی و اصول حقوقی نمی‌باشد. برخی استدلالات همچون کاهش هزینه‌های جانبی همانند کمک‌هزینه تهیه مسکن برای کارمندان دستگاه‌های اجرایی که در صورت استخدام داوطلبان غیربومی به دستگاه تحمیل می‌شود، نیز مطرح است که با عنایت به اینکه قانونگذار در استقرار این کمک‌هزینه‌ها و امثال آن به فلسفه برقراری آنها توجه داشته و آنها را در کنار اصل برابری و شایسته‌گزینی مقرر ساخته است، رد می‌شود. جدای از عدم مطابقت اولویت استخدامی داوطلبان بومی با اصول حاکم بر ورود به مشاغل عمومی به سبب تبعیض ناروا بودن و نادیده انگاشتن شایسته‌گزینی، رویکرد رویه قضایی در این رابطه بایستی مدنظر قرار گیرد. هیأت عمومی دیوان به‌درستی بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی را مغایر قانون تشخیص می‌دهد و البته بایستی دقت داشت که اعطای اولویت استخدام به داوطلبان بومی در صورت حصول نتایج برابر و یکسان برای داوطلبان شرکت‌کننده در آزمون، مغایر اصل برابری نیست و به جهت مستند بودن به دلایلی همچون کاهش هزینه‌های جانبی برای دستگاه‌های استخدام‌کننده، مرجحی قابل قبول برای اولویت بخشیدن در فرض فوق خواهد بود. نکته

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

نهایی در بررسی بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در رویه دیوان عدالت اداری است که حاکی از جایگاه برجسته منع تبعیض در رویکرد این دیوان و تلاش این نهاد برای اقسام مختلف آن است؛ به نحوی که در تقابل منع تبعیض و اصل برابری فرصت‌ها، هیأت عمومی دیوان، برتری را از آن اصل برابری فرصت‌ها دانسته است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

فهرست منابع

الف- منابع فارسی

- ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۷۰)؛ حقوق اداری ایران، چاپ ۴، تهران: نشر توس
- امامی، محمد و استوارسنگری، کوروش (۱۳۹۰)؛ حقوق اداری، تهران: نشر میزان
- رستمی، ولی (۱۳۸۹)؛ «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، شماره ۲۱
- رضایی‌زاده، محمدجواد و منصور پرکاله(۱۳۹۰)؛ «بررسی حقوقی ضوابط و معیارهای استخدام عمومی در ایران و کانادا»، فصلنامه حقوق، دوره ۴۱، شماره ۲
- زارعی، محمدحسین و خدیجه شجاعیان(۱۳۹۳)؛ «اصل غیرعقلایی بودن در حقوق اداری و انعکاس آن در آرای دیوان عدالت اداری»، پژوهش حقوق عمومی، سال ۱۵، شماره ۴۵
- گرجی ازندریانی، علی اکبر، علیرضا زارع شحنه و یونس فتحی (۱۳۹۱)؛ «دلایل موجهه اولویت‌های استخدامی ایثارگران و کهنه‌سربازان در حقوق ایران و آمریکا»، حقوق بشر، شماره ۱۴
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۱)؛ «عدالت اداری و استخدامی در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران»، دفتر مطالعات حقوقی، شماره مسلسل: ۱۲۵۸۹، تهران
- مرکز مالمیری، احمد (۱۳۸۵)؛ «حاکمیت قانون؛ مفاهیم، مبانی و برداشت‌ها»، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
- ناصحی‌فر، وحید و بهزاد گلکار (۱۳۸۱)؛ «مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری»، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۹
- ویژه، محمدرضا و مرتضی نجابت‌خواه(۱۳۹۳)؛ «تحلیل تبعیض ناروا با تاکید بر رویه قضایی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری»، تحقیقات حقوقی، شماره ۶۷
- هداوند، مهدی و علی مشهدی (۱۳۹۱)؛ «اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری»، چاپ دوم، تهران: انتشارات خرسندی
- هنجنی، سیدعلی و نوبان فشندی (۱۳۹۲)؛ «تحولات اصل عدم تبعیض در حقوق بشر: تفسیر مفهوم تبعیض غیرمستقیم»، تحقیقات حقوقی، شماره ۱۲

ب- منابع انگلیسی

- Castagnera, James and Cihon, Patrick. J, (2011), Employment and Labour Law, 7 Edition, USA, Sout-western.
- Shafritz, J. M., and Russell, E.W. (2000), Introducing public administration, New York: Longman.
- U.S. Merit Systems Protection Board, (2017), The Merit System Principles; Keys to Managing the Federal Workforce, Available at: https://www.opm.gov/policy-data-oversight/performance-

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]

management/reference-materials/more-topics/merit-system-principles-and-performance-management/

- U.S. Supreme Court, Steelworkers v. Weber, 443 U.S. 193 (1979). Available at: https://supreme.justia.com/cases/federal/us/443/193/

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-01-08]

[DOI: 10.29252/qjal.6.18.121]