"Affirmative action" or "licit discrimination?" A Reflection on the Concept of Discrimination in the Legal System of Iran;case study of "Indigenous employments"

Salman Emrani[1], Reza Bakhshloo[2], Mohammad Reza Mohammadi[3]

1. Assistant Professor, Department of Criminal Law and Criminology, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam Sadegh University, Tehran, Iran. Corresponding Author, Emrani@isu.ac.ir

2. PhD student in Public Law, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam Sadegh University, Tehran, Iran. bakeshlou@isu.ac.ir

3. M.Sc. Student of Public Law, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam Sadegh University, Tehran, Iran. Mr.mohammadi@isu.ac.ir

Date Received 2021/10/30
Date of correction 2022/01/15
Date of acceptance 2022/02/03
Date of Release 2022/06/19

Abstract

The literal meaning of "discrimination" does not imply whether it is positive concept or not, but in term of law it is a negative concept. "Positive discrimination" as an emerging concept of public law, has entered from comparative studies to the domestic debates. Due to some ambiguities about this concept, the constitutional legislator has used the concept of " legitimateness of discrimination", the theoretical development of which can pave the way for the realization of "justice" in the meaning intended by the constitutional legislator. So, the main question of the present inquiry is "to investigate the theoretical differences between positive discrimination and licit discrimination and the approach of the legal system of Iran to these concepts", which has been studied by descriptive-analytical method. In the continue the relationship between "indigenous employments" and "licit discrimination" is explored as a case study. The results of this study showed that there is an inseparable relation between "licit discrimination" and "justice" in the Constitution of the Islamic Republic of Iran. The meaning of the "justice" is also close to the "proportionality". "Positive discrimination" that rooted in "equality", has no place in the legal system of Iran. In the case of Indigenous employments, each instance of employments should be presented on the concept of "licit discrimination" by considering the distinguish between Indigenous employment in normal and deprived areas. The procedure of the Court of Administrative Justice has also accepted this distinction.

Keywords: Indigenousness, Indigenous Employment, Discrimination, licit discrimination, Positive discrimination, Court of Administrative Justice

---

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

فصلنامه حقوق اداری
سال نهم، بهار ۱۴۰۱، شماره ۳۰
مقاله علمی پژوهشی

«تبعیض مثبت» یا «تبعیض رَوا»؟ تأملی بر مفهوم‌شناسی تبعیض در نظام حقوقی ایران؛ مطالعه موردی «بومی‌گزینی‌های استخدامی»

سلمان عمرانی؛[۱] رضا بکشلو؛[۲] محمدرضا محمدی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۴

چکیده

معنای لغوی «تبعیض» دلالتی بر مثبت یا منفی بودن این مفهوم ندارد، لکن در اصطلاح حقوقی به‌عنوان یک مفهوم منفی شناخته می‌شود. «تبعیض مثبت» به عنوان یک مفهوم نوظهور در حقوق عمومی، از مطالعات تطبیقی، وارد مباحثات علمی داخلی شده است. نظر به برخی ابهامات در خصوص این مفهوم، مقنن اساسی از مفهوم «روایی تبعیض» بهره برده که بسط نظری آن می‌تواند زمینه‌ساز تحقق «عدالت» در معنای مورد نظر مقنن اساسی باشد. از این رو، مسئله اصلی پژوهش حاضر «بررسی تفاوت‌های نظری تبعیض مثبت و تبعیض روا و رویکرد نظام حقوقی ایران نسبت به این دو مفهوم» است که با روش توصیفی- تحلیلی بررسی شده است. در ادامه نسبت میان «بومی‌گزینی‌های استخدامی» با «تبعیض روا» به عنوان یک مطالعه موردی واکاوی شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پیوندی ناگسستنی میان «تبعیض روا» و «عدل» در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد. معنای «عدل» نیز به «تناسب» نزدیک است. «تبعیض مثبت» که ریشه در «برابری» و «مساوات» دارد، در نظام حقوقی ایران جایگاهی ندارد. در خصوص بومی‌گزینی استخدامی نیز باید با تفکیک میان بومی‌گزینی در مناطق عادی و محروم، هر مصداقی از بومی‌گزینی بر مفهوم «تبعیض روا» عرضه شود. رویه دیوان عدالت اداری نیز این تفکیک را پذیرفته است.

واژگان کلیدی: بومی‌گزینی، بومی‌گزینی استخدامی، تبعیض، تبعیض روا، تبعیض مثبت، دیوان عدالت اداری

۱. استادیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Emrani@isu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. bakeshlou@isu.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. Mr.mohammadi@isu.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

مقدمه

تحقق «عدالت» همواره یکی از آرمان‌های جوامع بشری و خواسته فطری ابناء بشر در هر عصر و زمانه‌ای است. مراجعه اجمالی به مکتوبات تاریخی برجای‌مانده از تمدن‌های قدیم، نشان می‌دهد مفهوم و کیفیت تحقق «عدالت» همواره یکی از نقاط کانونی مباحثات تمدنی بوده است، چنانکه این بحث‌های پردامنه در گستره زمان تا به امروز امتداد یافته است. با گسترش تعاملات و ارتباطات بشری و به تبع آن افزایش آگاهی‌های عمومی، انسان امروز، خود را بیش از پیش، محتاج عدالت می‌بیند و شاید به همین دلیل است که کاوش‌های مبنایی در باب شناخت مفهوم «عدالت» رونق یافته است. صرف نظر از تمامی تعاریف و برداشت‌های گوناگون و بعضاً متهافتی که از مفهوم «عدالت» ارائه شده است، در این پژوهش تلاش شده تا همان مبنای مأخوذ از فرمایش امیر مؤمنان[۱] علیه‌السلام مدنظر باشد و همان رویکرد در سطح تحلیل گفتمانی و حقوقی دنبال شود.

بسیاری از انقلاب‌های دنیا «عدالت‌محوری» را به عنوان یکی از شعارهای اصلی خود انتخاب نموده و توانسته‌اند اقشار و گروه‌های مختلف جامعه را با خود همراه نمایند. انقلاب اسلامی ایران نیز مبتنی بر موازین دینی، تحقق عدل را در مقیاسی جهانی رهجویی نموده است. چنانکه در دیباچه «قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران» (به عنوان بیانیه[۲] نظام جمهوری اسلامی) بر این رویکرد تصریح شده[۳] و اصول متعددی از ق.ا. نیز به لزوم تحقق عدالت توسط نهادها و دستگاه‌های مختلف حکومتی اختصاص داده شده است.

در مقابل مفهوم «عدل» مفهوم «ظلم» قرار دارد. «تبعیض» می‌تواند یکی از مصادیق «ظلم» تلقی شود. در این میان، ظهور مفهوم «تبعیض مثبت» –که از اصول نسبتاً نوین حقوق عمومی محسوب می‌شود– لزوم ارائه تحلیل مبنایی را در نظام حقوقی ایران، مبتنی بر مؤلفه‌های بومی جلوه‌گر ساخته است. چنانکه برخی مفاهیم مانند «تبعیض روا» با برخی تفاوت‌های ریشه‌ای نسبت به

---

۱. چنانکه از ایشان منقول است که «الْعَدْلُ یَضَعُ الْأُمُورَ مواضعها وَ الْجودُ یُخرِجُهَا مِنْ جِهَتِهَا. وَ الْعَدْلُ سَائِسٌ عَامٌّ، وَ الْجُودُ عَارِضٌ خَاصٌّ» عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد، در حالی که بخشش آن را از جای خود خارج می‌سازد. عدالت تدبیر عمومی مردم است، در حالی که بخشش گروه خاصّی را شامل است. (نهج‌البلاغه، حکمت ۴۳۷)

2. Manifest

۳. «حکومت از دیدگاه اسلام، برخاسته از موضع طبقاتی و سلطه‌گری فردی یا گروهی نیست بلکه تبلور آرمان سیاسی ملتی هم‌کیش و هم‌فکر است که به خود سازمان می‌دهد تا در روند تحول فکری و عقیدتی، راه خود را به سوی هدف نهایی (حرکت به سوی الله) بگشاید ... قانون اساسی باتوجه به محتوای اسلامی انقلاب ایران که حرکتی برای پیروزی تمامی مستضعفین بر مستکبرین بود، زمینه تداوم این انقلاب را در داخل و خارج کشور فراهم می‌کند به ویژه در گسترش روابط بین‌المللی، با دیگر جنبش‌های اسلامی و مردمی می‌کوشد تاراه تشکیل امت واحد جهانی را هموار کند (ان هذه امتکم امه واحده و انا ربکم فاعبدون) و استمرار به مبارزه در نجات ملل محروم و تحت ستم در تمامی جهان قوام یابد.»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

«تبعیض مثبت» در نظام حقوقی ما جلوه‌گر شده و لکن هنوز تعمیق نیافته و ابعاد مختلف آن تا حدودی مبهم است.

برخلاف «تبعیض» که مفهومی منفی و نامطلوب دارد، «تبعیض مثبت» از جنبه علوم سیاسی و حقوق عمومی، معنایی مثبت را منتقل می‌کند، چنانکه توسط نهادهای بین‌المللی به کشورهای جهان توصیه شده است. گویی صفت در مفهوم این ترکیب وصفی از موصوف پیشی گرفته و زاویه نگاه را مقلوب نموده است. در نظام حقوقی ایران نیز با بسیاری از امتیازات برای گروه‌های مختلف مواجهیم که بر اساس مفهوم «تبعیض مثبت» توجیه می‌شوند. در پَسِ بسیاری از توصیه‌ها به پذیرش این مفهوم، انگیزه‌های حقوق بشری یا انسانی دیده می‌شود، اما اگر از تمامی این انگیزه‌های مثبت گذر کنیم و سطح تحلیل را کمی عمیق‌تر ببینیم، پرسشی اساسی مطرح می‌شود که در بین سطور نگاشته‌های علمی این حوزه مستور و گاه مغفول مانده و تا زمانی که پاسخی منطقی برای آن ارائه نشود، پذیرش هر تبعیضی در ردای «تبعیض مثبت» محل تأمل خواهد بود. سؤال مستور، از مبنا و چرایی پذیرش تبعیض پرسش می‌کند و وجه ترجیح کسی بر دیگری را محل سؤال می‌داند. چرا باید امتیازی را مختص برخی دانست و در مقابل، برخی را از آن محروم نمود؟

یکی از ضوابط پرتکرار در مقررات استخدامی دستگاه‌های اداری کشور، پیش‌بینی شرط «بومی‌گزینی» است. مقصود از «بومی‌گزینی» اختصاص تمامی ظرفیت استخدامی به بومیان و یا در نظر گرفتن اولویت برای آن‌هاست. این رویه دستگاه‌های اداری کشور به دلایل مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و غیره پدیدار شده که نظام حقوقی را با چالش و ابهام مواجه نموده است. دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع رسیدگی‌کننده به تظلمات و شکایات مردمی، متعاقب طرح شکایت از سوی داوطلبان ورود به دستگاه‌های دولتی، برخی از مقررات استخدامی مشتمل بر شرط «بومی‌گزینی» را ابطال نمود. دیوان در مقام شناسایی مصادیق «تبعیض ناروا» در مقررات استخدامی آراء متهافتی را صادر نموده است. معذلک می‌توان رویه دیوان عدالت اداری را به دو قسمِ پیش و پس از صدور رأی شماره ۲۳۵۸ در تاریخ ۱۳۹۸/۷/۳۰ از سوی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تقسیم نمود. به نظر نگارندگان، این رأی منطبق بر اصول و ضوابط حقوقی و در راستای تأمین مطالبات هنجارهای فرازین نظام جمهوری اسلامی صادر شده است و می‌تواند نقطه عطفی در رویه‌سازی قضایی در این حوزه محسوب شود.

با توجه به مطالب یادشده، مسأله اصلی پژوهش حاضر «بررسی تفاوت‌های نظری تبعیض مثبت و تبعیض روا و رویکرد نظام حقوقی ایران نسبت به این دو مفهوم» است و تلاش می‌شود با نقد مفهوم‌سازی و واژه‌گزینی علمی مرسوم، رویکرد ق.ا. در این خصوص تشریح شود. سپس به عنوان نمونه مصداق «بومی‌گزینی استخدامی» بر مفهوم مزبور تطبیق داده می‌شود. همچنین بررسی رویه دیوان عدالت اداری و تطبیق آن بر اصول و ضوابط حاکم بر استخدام، می‌تواند الگویی جهت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

شناسایی مصادیق «تبعیض ناروا»[۱] در «بومی‌گزینی‌های استخدامی» ارائه نماید. شایان ذکر است، تحقق «عدالت اجتماعی» یکی از مسائل مهم و جاری نظام جمهوری اسلامی است. جهت نیل به اهداف متعالی انقلاب اسلامی، باید ضمن توجه به سلسله مراتب نظام مسائل «عدالت اجتماعی»، مسائل این حوزه خرد شده تا با پاسخ دادن به این خرده مسائل، گام‌های اولیه جهت تحقق این اهداف برداشته شود. پژوهش حاضر پاسخ به یکی از این مسائل را به عنوان رسالت اصلی خود دنبال می‌نماید. روش بررسی پژوهش، توصیفی- تحلیلی است.

پژوهش‌های متعدد و متنوعی در خصوص مفهوم «تبعیض مثبت»، به نگارش درآمده که ذکر آن‌ها در این مقال نمی‌گنجد و به برخی از آن‌ها در فهرست منابع اشاره شده است. وجه تمایز این پژوهش از این آثار، تلاش در راستای بومی‌سازی این مفهوم مبتنی بر اهداف و آرمان‌های مذکور در ق.ا. است. دو مقاله زیر به این نوشتار نزدیک به‌نظر می‌رسند:

۱. ویژه، محمدرضا و نجابت‌خواه، مرتضی؛ «تحلیل مفهوم تبعیض ناروا با تأکید بر رویه قضائی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۶۷، صص. ۱۸۸-۱۶۵.

۲. سهرابلو، علی و لطفی، حسن؛ «بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی و قوانین موضوعه»؛ فصلنامه حقوق اداری، شماره ۱۸، صص. ۱۴۴-۱۲۱.

مقاله اول در پی تحلیل مفهوم «تبعیض ناروا» بوده و در این خصوص آراء دیوان عدالت اداری را بررسی نموده است. نتایج پژوهش مذکور نشان می‌دهد دیوان عدالت اداری در تعیین مصادیق تبعیض ناروا از رویه منسجمی برخوردار نیست و دیوان تبعیض ناروا را در چارچوب مضیق قانون‌مداری احراز نموده است. مقاله مذکور، این رویه را مانعی برای تفسیر پویای مفهوم تبعیض ناروا دانسته است. این مقاله اشاره صریحی به مفهوم بومی‌گزینی ندارد. مقاله دوم نیز با محور قرار دادن اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی و خصوصاً ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، بومی‌گزینی را به صورت مطلق مغایر این اصول دانسته است و اساساً در صدد پیشنهاد الگویی برای شناسایی مصادیق تبعیض ناروا نبوده است، بلکه بومی‌گزینی را به عنوان یک مفهوم کلی بررسی نموده و آن را چندان مطلوب ندانسته است. بخشی از مقاله نیز به نقد رویکرد سازمان اداری و استخدامی اختصاص یافته است. پژوهش حاضر هدفی متمایز از هدف مقاله یادشده را پی‌جویی می‌نماید. چنانکه اصل محوری مورد توجه این پژوهش «عدالت‌محوری» مبتنی بر اهداف انقلاب اسلامی است. به همین جهت و متأثر از برخی هنجارهای فرازین نظام جمهوری اسلامی

---

۱. مذکور در بند ۳ اصل ۹ ق.ا.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

(سیاست‌های کلی نظام) مطالب متفاوتی در مقاله بیان شده و طبعاً نتایج متفاوتی را نیز به دنبال داشته است.

در بخش اول مقاله به مفهوم تبعیض و انواع آن اشاره و نظر مختار در خصوص روایی تبعیض و مفهوم تبعیض مثبت ارائه می‌شود تا زمینه برای تطبیق مصداق بومی‌گزینی استخدامی فراهم آید. در بخش دوم مقاله به آرائی از دیوان عدالت اداری نیز اشاره و رویه دیوان بررسی خواهد شد.

۱. مفهوم‌شناسی تبعیض

اصولاً رسالت یک نظام حقوقی، ارائه طرحی از چگونگی امور انسانی است. بر اساس این طرح است که امور، موجه و یا غیرموجه در نظر گرفته می‌شوند. اگر امر جدیدی قصد ورود به یک نظام حقوقی را داشته باشد باید بتواند در این نظام خود را موجه ساخته و با اجزای آن تطبیق دهد. به عبارت دیگر، امر جدید باید صبغه‌ای همرنگ با مفاهیم نظام مزبور داشته باشد. تبعیض مثبت، مفهومی است که از وضعیت خاصی برآمده است، اما در ادامه تبدیل به یک چارچوب حقوقی شده که گویی از بستر تاریخی–فرهنگی آن جدا افتاده و از این رو، برخی از نظام‌های حقوقی تلاش دارند آن را در کنار سایر اجزای خود بگنجانند. لکن چون این مبحث از تاریخ، زمانه و زمینه دیگری برآمده است، بسیاری از نظام‌های حقوقی نمی‌توانند این مفهوم را به راحتی بپذیرند. همین نکته سبب شده که بسیاری از نقدها از جانب اندیشه‌های حقوقی و عموم تابعان حقوق موضوعه به این مفهوم وارد شود. برخی از نظام‌های حقوقی نیز ادعا نموده‌اند که می‌توانند از طرق دیگری اهداف مدنظر از گنجاندن «تبعیض مثبت» را محقق نمایند. این انتقادات سبب پیدایش مباحثات دامنه‌داری در کشورهای مختلف خاصتاً کشورهای اسلامی شده است. (به عنوان نمونه ر.ک الاخضری، ۲۰۱۴: ۸۳–۱۳۶، العید موفقی، ۲۰۲۰: ۶۸۲–۶۹۶، بوسعدیهٔ ،۲۰۱۸: ۶۴۴–۶۶۳، جنیدی مبروک، ۲۰۱۹: ۱۱۷–۱۳۱، سمیحهٔ لعقابی، ۲۰۱۸: ۱۸۱–۱۹۶، یحیاوی اعمر، ۲۰۱۱: ۲۳۱–۲۴۲، نعار زهرهٔ، ۲۰۱۷: ۱۸۹–۲۰۸) در این قسمت تلاش می‌شود تا ضمن معرفی این مفهوم، رویکرد نظام حقوقی ایران نسبت به آن تشریح شود.

۱-۱. معنای لغوی و اصطلاحی

فرهنگ لغت دهخدا معنای تبعیض را «تقسیم و جدا کردن بعضی را از بعضی» ذکر نموده (دهخدا، ۱۳۷۷: ۶۳۸۹) فرهنگ معین نیز تعریف «بعضی را بر بعضی برتری دادن» را آورده است. (معین، ۱۳۸۶، ج ۱: ۴۲۲) این واژه از حیث لغوی ریشه‌ای عربی دارد و از ریشه «بعض» در باب تفعیل آمده است و به معنای تقسیم و تجزیه است. لذا تبعیض در معنای لغوی، بار معنایی «مثبت» یا «منفی» ندارد و بیشتر برای نشان دادن «جزءجزء کردن» استفاده می‌شود. اما به مرور این واژه بار معنایی منفی پیدا کرده و در محاورات روزانه و در نوشته‌های علمی با معنای منفی به کار

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

رفته است. در ادبیات فارسی نیز «تبعیض» گاه در معنای رجحان بدون دلیل مشروع و قانونی استفاده می‌شود.

واژه «تبعیض» در اصطلاح، معادلی برای «Discrimination» در نظر گرفته می‌شود. واژه «تمییز» در عربی معاصر نیز به عنوان معادل برای تبعیض به کار رفته (یحیاوی اعمر، ۲۰۱۱: ۲۳۳) که به معنای برتری دادن چیزی بر دیگری است و به‌نظر از حیث لغوی ترجمه بهتری برای «Discrimination» باشد. این واژه در زبان انگلیسی برای بیان رفتار و برخورد متفاوت به کار می‌رود و برداشت‌های متعدد و متفاوتی از این واژه ارائه شده است. یکی از موانع جدی، در ایجاد مفاهمه در خصوص مفهوم «تبعیض مثبت» همین تلقی‌های گوناگونی است که از این تعبیر وجود دارد. نقطه مشترک اغلب این برداشت‌ها، برتری دادن شیئی نسبت به شیء دیگر است (Kellough, 2006 : 3-5, Blanchard and Crosby, 1989 : 9).

تبعیض در اصطلاح اگر چه فاقد تعریف اجماعی است، اما غالباً به محروم شدن غیرموجه فردی یا گروهی از افراد دارای «استعداد برابر»، از امتیاز یا حقی تعبیر شده است. (Vandenhole, 2005 : 33) به عبارتی، در تبعیض تمایزی ایجاد می‌شود که منشأ آن قابلیت قابل نیست، بلکه فاعل، این تبعیض را به جهت یک ترجیح بلامرجح، موجه پنداشته است. باید توجه داشت که تبعیض در نسبت با مفهوم «برابری» معنا یافته است. از این رو، فهم بهتر از مفهوم تبعیض محتاج فهم دقیق‌تری از مفهوم برابری است. «برابری» در حقوق مدرن به معنای «مساوات» است. یعنی تمامی انسان‌ها اولاً و بالذات، از حقوق و تکالیف انسانی یکسانی برخوردار هستند. پس می‌توان گفت تبعیض بدین معناست که در عمل برخی از حقوق افراد انکار گردد. میان منع تبعیض و اصل برابری در برخورداری از حقوق و آزادی‌ها، یک رابطه دوطرفه وجود دارد. رعایت اصل برابری در برخورداری از حقوق و آزادی‌ها مستلزم عدم تبعیض است و عکس این رابطه نیز وجود دارد. به عبارتی می‌توان گفت منع تبعیض، تفسیری سلبی از اصل برابری است.

تساوی حقوق و تکالیف انسان‌ها، بنیادی انسان‌شناسانه دارد که می‌توان آن را تا آرزوهای اندیشمندان عصر روشنگری امتداد داد. این تساوی یک تساوی اخلاقی و حقوقی است، (لاک، ۱۳۹۲: ۴۵) بدین معنا که گرچه تفاوت‌هایی بین انسان‌ها وجود دارد، اما این تفاوت‌ها دلیلی برای تمایز در حقوق و تکالیف انسانی نمی‌شود. لذا برابری دارای بار اخلاقی و حقوقی است و از این رو، "Discrimination" نیز از این جهت‌گیری‌ها مستقل نیست. "Discrimination" یک تاریخ و تبار ویژه دارد که ظاهراً در معادل‌سازی‌های ترجمه‌ای نیز مد نظر قرار گرفته است. در فرهنگ‌های حقوقی انگلیسی‌زبان، تبعیض را «برخورد غیر منصفانه با یک گروه از افراد به عللی مانند نژاد،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

قومیت، جنسیت و امثال آن»[۱] یا «رفتار نابرابر با گروه‌های مختلف افراد در موقعیت برابر»[۲] تعریف نموده‌اند. برخی نیز تبعیض را رفتاری واقعی می‌دانند که اعضای یک گروه را از فرصت‌هایی که در اختیار دیگران قرار گرفته است، محروم می‌کند. (Leiter & Leiter, 2012 : 43)

اسناد بین‌المللی نیز ضمن شناسایی انواع متعددی از تبعیض مانند تبعیض جنسیتی، تبعیض نژادی، تبعیض آموزشی و مانند اینها، تعاریفی از این مفهوم ارائه نموده‌اند که می‌توان آنها را اینگونه تلخیص نمود: «تبعیض به معنای فرق‌گذاری و عدم تساوی حقوق اشخاص و یا گروه‌های گوناگون در یک جامعه است که به علل گوناگونی چون نژاد، جنسیت، اصالت ملی یا قومی، عقاید، مذهب، رنگ، زبان و عللی از این دست پدید می‌آید که نتیجه آن تخطی از مهم‌ترین اصل در زمینه حقوق و آزادی‌های بنیادین که اصل برابری است، می‌باشد.» [۳] (گرجی‌ازندریانی؛ طبری؛ میرمحمدصادقی، ۱۳۹۰: ۳۱)

در ادبیات حقوق مدرن، صرف یک رفتار نابرابر با افرادی که در موقعیت‌های برابر هستند به معنای تبعیض نیست، بلکه این رفتار باید به برابری در برخورداری از آزادی‌ها و حقوق آنان لطمه بزند. باید توجه داشت تمام تبعیض‌ها اولاً و بالذات، منفی هستند مگر اینکه تخصیصی وجود داشته باشد.[۴] اما جهت این تخصیص می‌تواند متفاوت باشد.

۲-۱. تبعیض مثبت

تبعیض مثبت معادل "Affirmative action"[۵] یا "positive discrimination"[۶] است که در عربی معاصر، این تعبیر به «التمییز الایجابی» برگردان شده است. تبعیض مثبت مجموعه اقداماتی است برای از بین بردن اثرات تبعیض‌های گذشته و نیز جهت ایجاد رویه‌ها و نظام‌هایی که مانع از تبعیض‌های آینده می‌گردد، همچنین تبعیض مثبت را مجموعه اقداماتی حمایتی می‌دانند که در حالت عادی نهی شده است اما برای حمایت از گروه‌هایی که از حقوقشان محروم شده‌اند، قابل اعمال است. (Garner, 2009 : 534) در برخی منابع نیز اصطلاح «تبعیض معکوس» یا "Reverse

---

1. Treating one or more members of a specified group unfairly as compared with other people. (Martin and Law, 2006: 534)
2. The according of some differential treatment to persons or bodies in the same position, e.g., sex or racial discrimination. (Curzon and Richards, 2007: 191)

۳. برای تعاریف بیشتر از مفهوم تبعیض و تبعیض مثبت ر. ک به (Lippert-Rasmussen, 2020: 3-20)

۴. این موضوع از تعریف تبعیض مثبت هم برمی‌آید که تبعیض مثبت یک تخصیص است و نه خروج تخصصی از منع تبعیض.

5. see (Garner, 2009: 68)
6. see (Martin and Law 2006: 446)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

"discrimination" مورد استفاده قرار گرفته تا بدون بهره‌گیری از لفظ «مثبت» یا «منفی» به ماهیت واکنشی این اقدام به تبعیض‌های تاریخی علیه اقلیت اشاره کند. (Cher, 1975 : 159-170)

یافتن تعریف دقیق برای تبعیض مثبت، امری دشوار است، زیرا که اصولاً این مفهوم، وجهی عملی و در عین حال سلبی دارد و در پی آن است که با نفی برخی از تساوی‌ها و برابری‌ها به گسترش مساوات کمک کند. (محمدی، ۱۳۹۴: ۸۴) از این رو تعاریف بسیاری برای این مفهوم ارائه شده است. در این راستا، برخی تبعیض مثبت را تفاوت حقوقی موقت در رفتار که قانونگذار آن را برای گروهی از اشخاص جهت از میان بردن نابرابری‌های گذشته تجویز می‌کند، می‌دانند. (گرجی ازندریانی، ۱۳۸۸: ۹۵) به عبارتی، «تبعیض مثبت» نوعی «تبعیض‌زدایی» از طریق «تبعیض» دانسته شده است. برای تبعیض مثبت تعاریف دیگری نیز ارائه شده است که آن‌ها را می‌توان چنین جمع‌بندی نمود: «تبعیض مثبت به آن دسته از سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی اطلاق می‌گردد که از طرف قانونگذار به شکل موقتی و مخصوص به دوره‌های خاص، مورد استفاده قرار گرفته است تا توسط آنها تفاوت‌های حقوقی ناشی از شرایط خاص گروهی در اجتماع از قبیل رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، عقیده، اصالت ملی و یا قومی و مانند اینها را با هدف رفع نابرابری‌های ایجادشده در گذشته و یا حال، جبران نماید. نتیجتاً این امر باعث خواهد شد تا منافعی به نفع گروه‌هایی خاص از افراد در یک اجتماع و به زیان گروه‌هایی دیگر از اشخاص –که معمولاً گروه‌های اکثریت یک اجتماع هستند– با هدف جبران نابرابری‌های ایجاد شده، به وجود آید.» (گرجی ازندریانی؛ طبری؛ میرمحمدصادقی، ۱۳۹۰: ۳۲)

در خصوص شناخت مفهوم تبعیض مثبت لازم است به مفهوم اصل برابری توجه شود، چرا که تبعیض مثبت در حقوق، به عنوان یک امر جدید و حادث از تبعات و لوازم اصل برابری است. (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۴۹) برابری جنبه‌های مختلف سیاسی، فلسفی، حقوقی و اخلاقی دارد. طرح موجود از «برابری» که تبعیض مثبت از لوازم عملی آن است، بعد از انقلاب فرانسه و استقلال آمریکا[1] رواج یافته است. این طرح از ابتدای دوره رنسانس ظهور کرده و در انقلاب فرانسه توانسته است چهره‌ای حقوقی– سیاسی بیابد. با اندیشه‌های کانت نیز این مفهوم چهره‌ای فلسفی به خود گرفته است. کانت هر چیزی را که امکان عمومی شدن نداشته باشد، ناعادلانه می‌داند. (Kant et al. 2006 : 104-105)

اقدامات عملی ناظر بر مفهوم تبعیض مثبت، برای اولین بار در کشورهای آمریکا و هند اعمال شدند. (Sowell 2004 : 3-45) در آمریکا این اقدامات برای جبران ساختارها و رویه‌های ناعادلانه علیه رنگین‌پوستان –که در طول تاریخ وجود داشته است– صورت پذیرفت. هند نیز چنین رویه‌ای را

1. We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain inalienable Rights, that among these are Life, Liberty, and the pursuit of Happiness. — Declaration of Independence, 1776. (see. Eisaguirre 1999:3)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

برای حمایت از کاسْت‌های مختلف (طبقات اجتماعی) اعمال کرد. البته در ادامه این رویه در مورد زنان نیز مجری بوده است. (Eisaguirre 1999:8) بدین ترتیب یکی از مهمترین نکاتی که لازم است در فهم تبعیض مثبت بدان دقت شود، این است که مجموعه اقداماتی که به عنوان تبعیض مثبت در نظر گرفته شده است، اولاً و بالذات مخالف با تساوی انسان‌هاست، اما این اقدامات به عنوان استثنایی برای جبران عقب‌افتادگی‌های گروه‌های مختلف اعمال می‌شود.[۱]

۳-۱. تفاوت مبنایی میان دو مفهوم «تبعیض مثبت» و «تبعیض روا»

بررسی متون علمی فارسی مرتبط با مفاهیم «تبعیض مثبت» و «تبعیض روا» نشان می‌دهد که غالباً این دو مفهوم یکسان انگاشته شده و دقت ویژه‌ای در استفاده از آن وجود نداشته است. برخی نگارندگان صراحتاً به یکسان بودن این دو مفهوم در اصول و مبانی اشاره نموده‌اند و تنها وجه تفاوت آن دو را مشروعیت و عدم مشروعیت تبعیض دانسته‌اند. (محمدی، ۱۳۹۴: ۸۳) حال آنکه به‌نظر می‌رسد این یکسان‌انگاری قرین به صحت نبوده و نه تنها از جنبه مشروعیت بلکه از حیث مبانی و آثار نیز تفاوت‌های قابل توجهی میان این دو مفهوم وجود دارد.

برداشت یادشده در سطور پیشین از مفهوم «برابری» در اندیشه دینی چندان مقبول نیفتاده است. (جوادی آملی، ۱۳۹۰الف: ۵۸۹) برابری در بین متفکرین مسلمان در معنایی نزدیک به «تناسب» فهم شده است. این برداشت موجب شده تا در رویکردهای حقوق اسلامی نیز مفهوم «برابری» محمول بر «برابری در مقابل قانون» باشد و نه مساوات همه انسان‌ها در حقوق و تکالیف. (ابوالحسنی ، ۱۳۹۱: ۴۶) در نظام خلقت، تفاوت‌هایی میان انسان‌ها وجود دارد که در ادبیات دینی به رسمیت شناخته شده است. وجود این

---

۱. ایده تبعیض مثبت را باید در تاریخ بشرِ اروپاییِ سفید و مسیحی جستجو کرد. در برهه‌ای از تاریخ، بشر «خویش» را غایت تاریخ می‌پنداشت. این ایده، وجه سکولاری از نگاه بشر نجات‌یافته به وسیله مصائب مسیح بود. خاصتاً این مسئله زمانی رویه بغرنجی به خود گرفت که بشر اروپایی توانست سلاح‌هایی را نیز بسازد که بر همگان در سراسر دنیا تسلط بیابد و این ندای حاکمیت بشر اروپایی بر تمام جهان بود. منظور از بشر سفید اروپایی را باید مردان سفیدپوست اروپایی دانست. چرا که می‌دانیم در اندیشه مسیحی اصولاً زن جایگاهی ثانوی دارد. این ایده در دل اروپا باقی بود. در هر امری این نژاد و این گروه در اولویت قرار داشتند و به دیگران ذیل ایده فلسفه تاریخ که ایشان را برتر از دیگران نمایان می‌ساخت به‌عنوان موجوداتی عقب‌مانده نگاه می‌شد. حتی بعضاً مطالعات ایشان در باب سیاه‌پوستان مانند مطالعات در باب غیرانسان بود. این ایده سبب می‌شد که تفسیر غیررسمی اروپا از برابری که در انقلاب فرانسه ظهور کرده بود، چندان تفسیر موسعی در حقوق نیابد. این مسئله ادامه داشت تا زمانیکه دو جنگ جهانی بر غرب گذشت. بعد از این جنگ‌های جهانی وقتی این گروه به خود نگریستند، دیدند که جهان را در معرض نابودی قراردادهاند. (Rubio, 2001: 1-3) با پیدایش این تصویر، تصور الهیاتی که تبیین شد، شکست خورد. به تبع آن، تصور خطی نیز با خدشه‌های زیادی مواجه شد و در این اثنا بود که جریان‌های پست‌مدرن حیات یافتند. این جریان‌ها در کنار اعتراضات به حقوق زنان و حقوق سیاهان (Blanchard and Crosby 1989: 3-7) سبب بازگشت به آرمان اولیه انقلاب فرانسه و بازتعریف آن در قالبی حقوقی شد. محصول این باز تعریف پیدایش مفهوم تبعیض مثبت است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

تفاوت‌ها برای استمرار این جهان ضروری است. (مطهری، ۱۳۸۴الف: ۷۹-۸۴؛ مطهری، ۱۳۸۴ب: ۵۸-۶۰؛ مطهری، ۱۳۸۴ج: ۱۲۵-۱۳۰؛ طباطبائی ، ۱۳۷۴: ۳۱۶؛ جوادی آملی، ۱۳۹۰ب: ۵۸۸)

ثمره اساسی به رسمیت شناختن این تفاوت‌های خَلقی و ذاتی، تمایز در حقوق و تکالیف است، تفاوت‌های انسانها اولاً و بالذات در حقوق و تکالیف ایشان مؤثر است. از این جهت، برابری انسان‌ها منافاتی با دسته‌دسته شدن آنها و تمایز میان حقوق و تکالیف ایشان - متناسب با تفاوت‌های ذاتی و خلقی- ندارد. به عبارتی، انسان‌ها ممکن است به گروه‌های متعددی تقسیم شوند و این تبعیض -در معنای لغوی- در جهت رعایت تناسب میان خصائص ذاتی با حقوق و تکالیف ایشان امری ضروری است. از آنچه گذشت روشن می‌شود که اولاً برخی از تفاوت‌ها در حقوق و تکالیف، امری ضروری است و به مثابه «استثناء بر قاعده» نیست. از این رو، شناسایی این موارد به عنوان یک تخصیص بر اصل برابری -چنانکه در حقوق غربی در نظر گرفته می‌شود- موجه نیست. ثانیاً تمایزی در حقوق و تکالیف که رجوع به «تفاوت‌های حقیقی» نداشته باشد و صرفاً به «اعتبار معتبِر» باشد، قابل پذیرش نیست. بدین ترتیب اصولاً حقوق و تکالیف گروه‌های مختلف باید با یکدیگر متناسب باشند و نه مساوی. نتیجه آنکه بسیاری از تفاوت‌ها که میان گروه‌های مختلف وجود دارد، حالت استثنایی -به معنایی که در تبعیض مثبت گذشت- ندارد.

ریشه‌شناسی مفهوم «تبعیض مثبت» نشان داد این مفهوم بیشتر در پی پذیرش مبنای «مساوات و برابری» ایجاد شده است و اغلب هم به «نابرابری‌های تاریخی» اشاره دارد. جالب آنکه از نظر برخی از مخالفین «تبعیض مثبت»، «مثبت» یا «منفی» بودن تبعیض در ماهیت تبعیض تفاوتی ندارد. (Lippert-Rasmussen, 2020:159-161) از این رو، بسیاری از کسانی که تبعیض مثبت، اقدامی علیه ایشان به حساب می‌آید به این مسئله اعتراض داشته و با سؤالی به ظاهر ساده و در عین حال مبنایی، این مفهوم را به چالش می‌کشند که «آیا ما نیز حقی داریم؟» (Deslippe 2012 : 150-179) این برداشت انتقادی از تبعیض مثبت یک پیام روشن دارد: اگر ایجاد تمایز و تفاوت در حقوق و تکالیف ناشی از یک تفاوت «ذاتی» نباشد، در عرصه اجتماعی پذیرش آن به عنوان قانون مقبول محل تردید است و این رویکرد می‌تواند تهدیدی برای «قانون‌گرایی» باشد. چنانکه امروزه در برخی جوامع، تبعیض‌های قانونی به عنوان یک امر مقبول در نظر گرفته نمی‌شود و انتقادات جدی از سوی عموم افراد جامعه به آن‌ها وارد می‌آید. حال آنکه در رویکرد دینی تمایز حقوق و تکالیف به تفاوت‌های ذاتی و طبیعی گره خورده است. این تفاوت‌ها، تاریخی و در بستر زمان نیستند، بلکه در حال حاضر، عینی و موجود هستند.

همانطور که پیش‌تر تبیین شد، ورود تأسیسات حقوقی برآمده از زمینه و زمانه مختص به یک نظام حقوقی خاص، به سایر نظام‌های حقوقی با مخاطرات و تعارضاتی همراه خواهد بود. از آنجا که تأسیس مزبور ریشه در فرهنگ و تاریخ دیگری دارد، با نظام هدف ناسازگاری‌هایی پیدا می‌کند که

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

یکدستی هنجارهای آن نظام را دچار خدشه می‌نماید. نهاد «تبعیض مثبت» نیز از این قاعده مستثنی نیست. نیک روشن است که نظر به سبقه و صبغه فلسفی-کلامی نظام حقوقی ایران، این نظام تبعیض مثبت را برنخواهد تافت. در عین حال، این مسئله برای نظام حقوقی ایران نیز مطرح بوده است که یک چارچوب مفهومی -برآمده از مبانی دینی- جهت ایجاد برخی تبعیض‌های ضروری -در معنای لغوی- معرفی نماید. این چارچوب را می‌توان در رجوع به دیباچه ق.ا.، متن آن، مشروح مذاکرات ق.ا. و فرمایشات امامین انقلاب اسلامی دنبال نمود. بند ۹ از اصل ۳ ق.ا. که به نوعی مبین وظایف اصلی و اساسی دولت اسلامی است، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» را به عنوان یکی از تکالیف نظام جمهوری اسلامی در راستای نیل به اهداف مذکور در اصل ۲ ق.ا. معرفی می‌نماید. این مفهوم، در ارتباط وثیق با «عدالت‌محوری» به عنوان یکی از شعارهای انقلاب اسلامی است. اصول ۱۹ و ۲۰ ق.ا. نیز به «برخورداری همه افراد ملت از حقوق مساوی»، «حمایت قانونی برابر از همه افراد ملت» و «لزوم برابری حقوق همه افراد با رعایت موازین اسلامی» تصریح دارند.

مقنن اساسی با امعان نظر به تفاوت‌های دو مفهوم مزبور، از مفهوم «روایی تبعیض» بهره برده است و به مفاهیمی مانند «تبعیض مثبت» تمسک نجسته است. جالب آنکه یکی از اعضای مجلس بررسی نهایی ق.ا.، با ابهام در وجود مفهومی به نام «روایی تبعیض»، هرنوع تبعیض را «ناروا» می‌داند و پیشنهاد حذف این عبارت را مطرح می‌نماید. معذلک با این پاسخ مواجه می‌شود پیوندی میان مفهوم «عدل» و مفهوم «روایی تبعیض» وجود دارد. این بیان از سوی نائب رئیس محترم آن مجلس شهید بزرگوار آیت‌الله بهشتی تأیید می‌شود.[۱] لذا پیشنهاد حذف محل توجه واقع نشده و این بند با یک اصلاح جزئی در عبارت پایانی به تصویب می‌رسد. (مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی ق.ا.، ۱۳۵۸، ۲۹۵-۲۹۶)

حاصل آنکه «روایی تبعیض» مفهومی است که از سوی مقنن اساسی، به عنوان مفهوم تبعی «عدل» مطرح شده است و مقصود از «عدل» هم همان مفهوم نزدیک به «تناسب» است. این نکته اینجا قابل ذکر است که با توجه به برداشت مرسوم از اصطلاح «تبعیض»، -که به عنوان یک مفهوم منفی در نظر گرفته می‌شود- ادراک این مفهوم ممکن است در عرصه اجتماعی با چالش‌هایی همراه باشد. لذا با امعان نظر بر معنای لغوی تبعیض (دهخدا، ۱۳۷۷: ۶۳۸۹؛ معین، ۱۳۸۶، ج ۱: ۴۲۲) که به خودی خود بار معنایی مثبت یا منفی ندارد پیشنهاد می‌شود به جای اصطلاح «تبعیض روا»، از

۱.«کیاوش: تبعیضات در همه موارد ناروا است، تبعیض روا وجود ندارد، پیشنهاد می‌کنم کلمه «ناروا» حذف شود.
طاهری: هدف در اصل دو قسط و عدل بود. مگر این عدل، عدل اجتماعی نیست؟ منظور از عدل اجتماعی این است که تبعیض ناروا نباشد.
نایب رئیس (بهشتی): معلوم است، ما که گفتیم این‌ها شرح همان است.» (مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی، ۱۳۵۸، ۲۹۵)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

واژه‌هایی مانند «امتیاز»، «تمایزات ذاتی»، «تفاوت‌های طبیعی» و امثال اینها در آراء قضایی و متن قوانین استفاده شود.

۲. بومی‌گزینی استخدامی

اصل ۲۸ ق.ا. «امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل» را به‌عنوان یکی از وظایف دولت شناسایی نموده است. این وظیفه دولت جمهوری اسلامی، در حوزه به‌کارگیری در دستگاه‌های دولتی پررنگ‌تر و مهم‌تر به نظر می‌رسد. اگر چه این اصل به صورت عام بیان شده و طبعاً همه مشاغل (اعم از دولتی و غیرآن) را در بر می‌گیرد، لکن در مشاغلی که دولت فراتر از نقش تنظیم‌گری، خود مباشر فرآیند به‌کارگیری است، این وظیفه جلوه بیشتری خواهد داشت. یکی از مؤلفه‌های ارزیابی نظام‌های اداری، کارایی آن در به‌کارگیری نیروی کارآمد و در عین حال رعایت عدالت استخدامی است. نظام‌های اداری- استخدامی مختلف تلاش کرده‌اند با ضابطه‌گذاری، به مرزهای عدالت - با تعاریف گوناگون- نزدیک شده و در عین حال با جذب نیروی متخصص و توانمند، کیفیت خدمات خود را ارتقاء بخشند. از این رو اصول متعددی حاکم بر «استخدام» دانسته شده که همه آن‌ها ذیل اصل «حاکمیت قانون» تعریف می‌شوند. (امامی؛ استوارسنگری، ۱۳۹۹، ۲۰۵) «برابری فرصت شغلی» در زمره این اصول است که اشاره مختصری به آن خواهد شد.

در مقدمه مقاله به مفهوم بومی‌گزینی و تعریف آن اشاره رفته است و بدین جهت از بیان مجدد آن خودداری می‌شود. در این قسمت تلاش می‌شود مبتنی بر آنچه که در مفهوم «تبعیض روا» بیان شد، پیش‌بینی شرط بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی به بوته نقد و بررسی سپرده شود تا زمینه برای بررسی برخی از آراء دیوان عدالت اداری فراهم شود. دیوان عدالت اداری به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های قوه قضائیه در زمینه تحقق عدالت نقش مهم و اساسی را بر عهده دارد. بر اساس اصل ۶۱ ق.ا. «اجرای عدالت» یکی از راهبردهای اصلی قوه قضائیه است و بند ۲ اصل ۱۵۶ ق.ا. نیز «احیاء حقوق عامه و گسترش عدل و آزادی‌های مشروع» را در زمره وظایف قوه قضائیه می‌داند.

۲-۱. اصل «عدالت در ورود به خدمت دولتی» جایگزین اصل «برابری فرصت شغلی»

براساس اصل برابری فرصت شغلی، همه افراد جامعه باید از فرصت برابر برای دست‌یابی به مشاغل عمومی برخوردار باشند و ملاک‌هایی همچون نژاد، قومیت رویکردهای سیاسی و امثال اینها نباید باعث ممنوعیت حضور برخی از افراد جامعه باشند. (امامی؛ استوارسنگری، ۱۳۹۹، ۲۰۶) برخی از حقوقدانان، تحقق این اصل را از اولویت‌های نخست حاکمیت قانون دانسته‌اند. (ویژه، ۱۳۸۳، ۲۱۳ و ۲۴۰) این اصل در دو سطح قانون‌گذاری و اجرای قانون باید محل توجه باشد. به عبارت دیگر برابری میان نامزدهای تصدی هر پست و اعمال این برابری در مراحل مختلف آزمون و گزینش به صورت توأمان مایه تضمین احترام به این اصل خواهد بود. (ویژه، ۱۳۸۳، ۲۴۰)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

اسناد بین‌المللی نیز گاه به اشاره و گاه صراحتاً به این اصل پرداخته‌اند. برای نمونه می‌توان به بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر،[۱] بند (ج) ماده ۲۵ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی[۲] و بند (ج) ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی[۳] اشاره نمود. مقاوله‌نامه‌ها و اعلامیه‌های سازمان بین‌المللی کار[۴] نیز در توسعه این مفهوم نقش بسزایی داشته‌اند.[۵] چنانکه در اعلامیه مربوط به اصول و قوانین بنیادین کار، این مفهوم به عنوان یکی از حقوق بنیادین چهارگانه شناسایی شده است.

مع‌ذلک اغلب نظام‌های حقوقی دنیا، برخی شروط مانند سن و تابعیت را در قوانین خود شناسایی نموده و مخل این اصل ندانسته‌اند و برخی حقوقدانان نیز آن را منطقی توصیف نموده‌اند. (رستمی، ۱۳۸۹: ۲۳-۲۲) برخی حقوقدانان نسبت به تمییز میان مفهوم برابری و عدالت توجه داشته و تصریح نموده‌اند که برابری مطلق ممکن است به عدم عدالت برسد. (کاتوزیان، ۱۳۸۵: ۴۴) به همین جهت است که تفسیر اصل برابری (در معنای عام) در جوامع مختلف منوط به دقت در اقتضائات آن جامعه است. (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۲۸) به‌نظر می‌رسد شرایطی که مایه متناسب‌سازی میان خصائص شغل و شاغل باشد، نباید مخل این اصل در نظر گرفته شود. اگر معیار اعلامی برای تصدی یک پست، مانع حضور برخی از افراد جامعه باشد، لکن مرتبط با اوصاف و ویژگی‌های شغل مورد نظر باشد، به‌عنوان «استثناء مقبول» این اصل در نظر گرفته می‌شود. برای نمونه، اگر لازمه تصدی یک پست، سلامت کامل جسمانی باشد، ممنوعیت حضور معلولین، منطقی و در راستای ارتقاء کیفیت خدمات عمومی است و باید به عنوان استثنای مقبول تحلیل شود. برقراری برخی حمایت‌ها از گروه‌های خاص جامعه نیز در نظام‌های مختلف مسبوق به سابقه است.

در نظام حقوقی ایران نیز اصول ۱۹ و ۲۰ ق.ا.[۶] به مفهوم «برابری» به صورت کلی اشاره نموده‌اند و اصل ۲۸[۱] صراحت در لزوم شرایط مساوی در احراز مشاغل به صورت عام دارد. همچنین

---

1. Everyone has the right of equal access to public service in his country.
2. Every citizen shall have the right and the opportunity, without any of the distinctions mentioned in article 2 and without unreasonable restrictions: …. (c) To have access, on general terms of equality, to public service in his country.
3. The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular: ….. (c) Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence;
4. International Labour Organization

۵. برای نمونه ر.ک اعلامیه فیلادلفیا سال ۱۹۹۴

۶. اصل ۱۹: مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری[۲] مصوب ۱۳۸۶ نیز به برابری فرصت‌ها در ورود به استخدام دولتی اشاره نموده است، لکن بلافاصله در مواد بعدی احکامی را در نظر گرفته که ممکن است در نگاه اولیه خلاف این اصل به‌نظر برسند. از جمله تبصره ۳ ماده ۴۲[۳] که به نظر استثنائی بر این اصل است.

در یک برداشت کلی، به‌نظر می‌رسد در نظام حقوقی ایران تحلیل فوق مبنی بر لزوم رعایت تناسب میان خصائص شغل و شاغل یک اصل قابل توجه بوده است. اگر چه برخی مقررات مربوط به امتیازات قانونی در ورود به خدمت دولتی می‌توانند محل انتقاد باشند، لکن برخی ضوابط نیز وجود دارند که نشان‌دهنده رویکرد نظام حقوقی ایران بوده و مبتنی بر شناسایی تفاوت‌های واقعی و رعایت تناسب میان خصائص شغل و شاغل تنظیم شده‌اند. برای نمونه بر اساس ماده ۲۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران[۴]، بانوان صرفاً در مشاغل درمانی و بهداشتی و امثال آن، جذب می‌شوند و مشاغل سنگینی که در ارتباط با سلاح و مانند آن باشد، برای بانوان در نظر گرفته نشده است. به‌نظر می‌رسد این رویکرد ناشی از توجه به تفاوت‌های طبیعی میان زن و مرد است و نباید به عنوان تبعیض ناروا تحلیل شود. خصوصاً که در بسیاری از این موارد، مصالح ملی، به عنوان یک اصل محل توجه بوده است. لذا به نظر می‌رسد بهتر است در نظام حقوقی ایران از عبارت «اصل عدالت در ورود به خدمت دولتی» بهره ببریم.

اصل ۲۰: همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

۱. اصل ۲۸: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

۲. ماده ۴۱: ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می‌باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می‌شود.

۳. تبصره ۳: استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

۴. ماده ۳۲ – ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی‌الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

۲-۲. شناسایی بومی‌گزینی استخدامی در مناطق محروم، به عنوان مصداقی از امتیاز قانونی

بومی‌گزینی مانند بسیاری دیگر از مفاهیم حوزه علوم انسانی، یک مفهوم قطعاً کارا و یا یک مفهوم الزاماً مغایر با اصول و مبانی حقوقی نیست. بلکه طریقی است که می‌تواند در کنار عوامل دیگر انسانی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی، جغرافیایی و امثال اینها آثار و نتایج مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. در نگاه اولیه، بومی‌گزینی با برخی اصول کلی حاکم بر استخدام مغایر به‌نظر می‌رسد. چنانکه برخی محققین به این موضوع تصریح داشته‌اند. (سهرابلو؛ لطفی: ۱۳۹۸، ۱۴۲-۱۲۱) اما به‌نظر می‌رسد تحلیل موضوع بومی‌گزینی بدون توجه به سایر ابعاد آن، نمی‌تواند وافی به مقصود باشد.

به‌نظر می‌رسد در نظر گرفتن سهمیه‌های استخدامی برای برخی مناطق کمتر برخوردار و یا مناطق محروم کشور نه تنها مغایرتی با اصول و مبانی حاکم بر استخدام در نظام حقوقی ایران ندارد، بلکه مبتنی بر آنچه که در بند پیشین تبیین شد، با اصل «عدالت در ورود به استخدام دولتی» همخوانی و هماهنگی نیز دارد. متأسفانه امروز در کشورمان با برخی مناطق مواجه هستیم که علی‌رغم برخورداری از منابع غنی، از حیث برخورداری از ثروت عمومی، در وضعیت مطلوبی نیستند. به‌نظر می‌رسد در نظر گرفتن برخی شروط تبعیض‌آمیز که بتواند این فاصله را جبران کند، می‌تواند به عنوان یک تبعیض روا یا همان امتیاز تحلیل شود. اینجا لازم است دقت شود که بومی‌گزینی استخدامی در مناطق محروم، در پی جبران یک ظلم تاریخی و یا الزاماً در صدد جبران اثرات تبعیض نیست که بتوان آن را با مبانی تبعیض مثبت و یا مفاهیم مربوط به برابری تحلیل نمود، بلکه طریقی برای تأمین عدالت است که با مفهوم تبعیض روا پیوند دارد. از این رو، اگر روزی فرا برسد که همه امکانات کشور، به صورت مساوی میان مناطق مختلف توزیع شود و ظاهراً تبعیضی وجود نداشته باشد که در صدد جبران آن باشیم، در این فرض نیز مفهوم بومی‌گزینی می‌تواند در راستای تبعیض روا به دلایلی مانند بدی آب و هوا تحلیل شود. به‌عنوان جمع‌بندی چنین باید گفت که بومی‌گزینی ممکن است به دلایل مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، جغرافیایی، اداری و امثال اینها، مبتنی بر تبعیض روا تحلیل شود.

لازم است اینجا تأکید شود که از نظر نگارندگان بومی‌گزینی به صورت کلی یک روش جذب و استخدام است که ممکن است در مواردی مفید به فایده باشد. لذا آنچه که در این نوشتار بیان می‌شود به معنای تأیید همیشگی و همه ابعاد بومی‌گزینی نیست. به‌عنوان نمونه بومی‌گزینی در شهری مانند تهران، نه تنها قابل دفاع نیست، بلکه به‌نظر در راستای تشدید فاصله ایجادشده میان مناطق مختلف کشور و از مصادیق تبعیض ناروا است.

بومی‌گزینی استخدامی می‌تواند در سه حالت مختلف بروز یابد. حالت اول اختصاص تمام سهمیه استخدامی به داوطلبان بومی است، حالت دوم اولویت دادن استخدام داوطلبان بومی از طریق اعطاء

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

امتیاز جداگانه است و حالت سوم، اولویت استخدام داوطلبان بومی در شرایط برابر با سایر داوطلبان است. (سهرابلو؛ لطفی، ۱۳۹۸: ۱۲۷-۱۲۶) در خصوص حالت اول، به‌نظر می‌رسد نمی‌توان به صراحت در خصوص همه احتمالات گوناگون اظهار نظر نمود و باید مورد به مورد بررسی شود. ممکن است حتی در این فرض هم در برخی مناطق محروم و در برخی شرایط خاص، بومی‌گزینی قابل پذیرش باشد. حالت دوم که رایج‌ترین شیوه بومی‌گزینی در مقررات استخدامی است، می‌تواند یک شیوه مناسب برای شناسایی تبعیض روا برای ساکنین مناطق محروم باشد. البته باید در نظر داشت که در جزئیات و فروعات این فرض، ملاحظات زیادی باید لحاظ شود. برای نمونه در خصوص احراز شرط سکونت در منطقه کمتربرخوردار باید دقت لازم بشود و به‌نظر می‌رسد شرط محل تولد چندان مدخلیتی در این موضوع ندارد. در فرض سوم نیز که به طریق اولی موضوع روشن است.

۳-۲. سیاست‌های کلی نظام اداری، زمینه‌ساز تحول در آراء دیوان عدالت اداری در بومی‌گزینی‌های استخدامی

آراء متعددی از سوی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص بومی‌گزینی صادر شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهد شد. نکته قابل توجه تغییر رویکرد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص بومی‌گزینی‌های استخدامی در مناطق محروم است که کاملاً روشن و مشخص است. لذا آراء هیأت عمومی دیوان به صورت کلی به دو بخش تقسیم می‌شود. به‌نظر می‌رسد رأی شماره ۲۳۵۸ در تاریخ ۱۳۹۸/۷/۳۰ نقطه عطف اصلاح رویه دیوان عدالت اداری است؛ لذا در بخش اول به آرائی که پیش از تاریخ ۱۳۹۸ /۷/۳۰ صادر شده است، اشاره می‌شود:

- رأی[۱] شماره ۱۲۶۵ در تاریخ ۱۳۹۶/۱۲/۱۵
- رأی شماره ۱۴۱۱ در تاریخ ۱۳۹۷/۰۶/۲۰
- رأی[۲] شماره ۱۶۲۷ در تاریخ ۱۳۹۷/۷/۱۷

---

۱. «به موجب بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی از جمله وظایفی است که دولت برای تحقق آن باید همه امکانات خود را به کار برد و مطابق ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده است که «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.» نظر به اینکه تذکر و بند ۱ تبصره مجوزهای استخدامی مورد شکایت مبنی بر اختصاص صد در صد سهمیه استخدامی برای تأمین نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی به داوطلبان بومی و اولویت انتخاب به بومی شهرستان تهران تبعیض ناروا و مغایر اصل برابری فرصت‌ها مصرح در ماده ۴۱ قانون خدمات کشوری و خارج از حدود اختیار مرجع تصویب تشخیص شد و با استناد به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.»

۲. «با توجه به اینکه به موجب بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی از جمله وظایفی است که دولت برای تحقق آن باید همه امکانات خود را

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

- رأی شماره ۱۹۱۹ در تاریخ ۹۷/۱۰/۱۱
- رأی شماره ۲۰۷۳ در تاریخ ۹۷/۱۱/۳۰
- رأی شماره ۰۱۵۴ در تاریخ ۱۳۹۸/۲/۱۰

چنانکه از متن این آراء به وضوح قابل درک است، دیوان عدالت اداری بدون تفکیک میان مناطق محروم و غیرمحروم، هر مصوبه استخدامی دال بر بومی‌گزینی را مغایر بند ۹ اصل ۳ ق.ا. تشخیص داده و آن را ابطال نموده است.

در این میان رأی شماره ۲۳۵۸ در تاریخ ۱۳۹۸/۷/۳۰ نقطه عطفی در تغییر و اصلاح رویکرد دیوان عدالت اداری محسوب می‌شود. چنانکه اولاً در این رأی برای اولین بار مقرره استخدامی دال بر بومی‌گزینی از سوی دیوان عدالت اداری ابطال نشده است، ثانیاً با یک موضوع‌شناسی دقیق به تفکیک میان مناطق محروم و مناطق عادی اشاره صریح شده است:

«باتوجه به اینکه اولاً: ماده مذکور مربوط به اعطاء امتیاز به داوطلبان بومی مناطق محروم است و موضوع آن با ماده ۲۷ بخشنامه که بومی‌گزینی به‌طور مطلق حتی مناطق برخوردار را در بر می‌گرفت و باعث ایجاد محرومیت برای ساکنین مناطق محروم می‌شد متفاوت است، ثانیاً: زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم در ماده[1] هفت سیاست‌های کلی نظام اداری در سال ۱۳۸۹ مصوب مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار گرفته است، لذا نگه‌داشت نیروهای بومی مناطق محروم و جلوگیری از مهاجرت آن‌ها همسو با سیاست‌های کلی نظام می‌باشد. ثالثاً: اعطاء امتیاز به ساکنین مناطق محروم نه تنها تبعیض‌آمیز

به کار برد و اصل ۲۸ قانون اساسی نیز مقرر داشته: «دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید» و 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 و آراء متعددی نیز از سوی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اعمال امتیاز و اولویت برای افراد بومی در استخدام‌های دولتی را خلاف قانون اعلام کرده است، بنابراین مقرره مورد شکایت اولاً: به جهت اینکه برای افراد بومی در جهات مختلف اولویت‌های استخدامی قائل شده و حتی باعث محرومیت داوطلبان مناطق محروم از دسترسی به فرصت‌های شغلی در مناطق برخوردار شده است و با پیش‌بینی «بومی محل مورد تقاضا» حتی برای داوطلبان واجد شرایط روستایی جهت استخدام در شهرهای مجاور روستا محدودیت ایجاد کرده است، مغایر با قانون تشخیص داده می‌شود. ثانیاً: اقدام کارگروه استخدام وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که مغایر با دستورالعمل‌های برگزاری آزمون‌های استخدامی که نوع سومی از امتیاز بومی برای استخدام را تحت عنوان «بومی محل مورد تقاضا» در دفترچه آزمون استخدامی مقرر داشته است، خارج از حدود اختیار مرجع تصویب‌کننده تشخیص داده می‌شود در نتیجه مقررات مورد شکایت مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و مواد ۸۸ و ۱۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ از تاریخ تصویب ابطال می‌شود.

۱. ذکر این واژه در متن رأی احتمالاً به جهت سهو قلم بوده است. مفاد سیاست‌های کلی نظام با واژه «بند» از یکدیگر تفکیک می‌شوند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

نیست بلکه در جهت ایجاد توزیع عادلانه امکانات و جبران فاصله‌های اجتماعی ایجاد شده با مناطق برخوردار و اقدامی به منظور کاهش محرومیت و اجرای عدالت اجتماعی است و در راستای بند ۱۲ اصل ۳ و اصل ۴۳ قانون اساسی می‌باشد. رابعاً: این امر برخلاف مقرره ماده ۲۷ بخشنامه مورد اشاره محدودیتی را برای افراد بومی مناطق محروم جهت شرکت در آزمون استخدامی مناطق برخوردار ایجاد نمی‌کند و از این حیث با آراء صادر شده از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در ابطال بومی‌گزینی مطلق مغایرت ندارد، بنابراین ماده ۲۹ مقرره مورد شکایت ابطال نشد».

مهم‌ترین نکته این رأی استناد به مفاد سیاست‌های کلی نظام اداری در راستای حل یک مشکل در نظام حقوق اداری است.[۱] سیاست‌های کلی نظام به عنوان چارچوب و مبنای جهت‌گیری کلی کشور در همه عرصه‌های حکومتی و حلقه پیوند میان اصول و اهداف نظام با وظایف دستگاه‌ها و نهادهای حکومتی می‌تواند در بن‌بست‌ها راهگشایی نموده و بستر حقوقی جهت تحقق اهداف انقلاب اسلامی را فراهم نماید. بند ۷ از سیاست‌های کلی نظام اداری به لزوم «زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم» اشاره داشته است و همین بیان زمینه‌ای برای صدور این رأی و اصلاح رویه دیوان عدالت اداری فراهم آورده است. جالب اینکه در متن همین رأی و در بند ب آن بومی‌گزینی به صورت مطلق (بدون تفکیک میان مناطق محروم و مناطق عادی) ابطال شده است:

«باتوجه به اینکه بومی‌گزینی در استخدام‌های دولتی به‌طور مطلق تبعیض‌آمیز و باعث ایجاد محدودیت و محرومیت برای افراد در استخدام می‌شود و با بند نه اصل سه قانون اساسی و ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت دارد و این امر در رأی شماره ۱۹۱۹-۱۳۹۷/۱۰/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری ناظر بر ابطال ضوابط بومی‌گزینی آزمون چهارمین آزمون استخدامی متمرکز دستگاه‌های اجرایی در شهریور ماه ۱۳۹۶ تأکید شده است، بنابراین بخش چهارم دفترچه راهنمای ثبت‌نام پنجمین آزمون استخدامی متمرکز دستگاه‌های اجرایی کشور در تیر ماه سال ۱۳۹۷ به دلایل مذکور، مستند به بند یک ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود».

پس از صدور این رأی، این رویه در دیوان عدالت اداری شکل گرفته است. چنانکه در رأی شماره ۲۶۷۲ در تاریخ ۹۸/۹/۱۲ مجدداً به لزوم تفکیک میان مناطق محروم و مناطق عادی اشاره شده است و مقرره استخدامی دال بر بومی‌گزینی به صورت مطلق را ابطال نموده است:

«... ثالثاً: به موجب بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی از جمله وظایفی است که دولت باید برای تحقق آن همه

---

۱. جهت مطالعه بیشتر در خصوص امکان و کیفیت استناد به سیاست‌های کلی نظام در دیوان عدالت اداری ر.ک. (بکشلو؛ طحان‌نظیف، ۱۳۹۹)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

امکانات خود را به کار برد و اصل ۲۸ قانون اساسی نیز دولت را مکلف کرده برای همه افراد امکان اشتغال به کـار و شرایط مسـاوی برای احراز مشاغل ایجاد کند..... با توجه به اینکه امتیاز بومی، استخدام و جذب نیرو را منحصر به یک شهرستان یا استان خواهد کرد و این محدودیتی برای سایر شهرها و استان‌ها خواهد بود و بومی گزینی را به صورت مطلق و بدون تفکیک مناطق محروم مقرر کرده است .... مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود».

نتیجه‌گیری

پس از بررسی مبادی و مبانی مفهوم «تبعیض مثبت» روشن شد که این مفهوم از ابتدا به جهت جبران ظلم‌های تاریخی به برخی از گروه‌های بشری ایجاد شده است. لذا ممکن است از حیث پذیرش اجتماعی با چالش‌هایی مواجه شود، چرا که مبنای تبعیض یک تفاوت قابل درک برای عموم افراد جامعه نبوده و از این جهت ممکن است «قانون‌مداری» را تحت تأثیر قرار دهد. از طرفی با توجه به ابتناء نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران بر موازین شرعی، این مفهوم نمی‌تواند کارایی ویژه‌ای داشته باشد و با برخی مبانی دینی ناسازگار است. به نظر می‌رسد پیوندی ناگسستنی میان دو مفهوم «روایی تبعیض» و «عدل» در ق.ا. وجود دارد. از طرفی مفهوم «عدل» نیز در نگاه دینی با «تساوی» متفاوت بوده و به مفهوم «تناسب» نزدیک است. لذا مقنن اساسی با دقت نظر دو مفهوم تبعیض «روا» و «ناروا» را وارد نظام حقوقی ایران کرده است. لذا ظرفیت فوق‌العاده این مفهوم می‌تواند زمینه‌ساز تحولات قانونی شگرفی باشد که تحقق عدالت را رهجویی می‌نمایند.

در خصوص بومی‌گزینی‌های استخدامی نیز تصریح گردید که بومی‌گزینی به خودی‌خود یک مفهوم الزاماً مثبت و یا منفی نیست. بلکه روشی است که ممکن است با لحاظ شرایط و احوالات دیگری در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی و امثال اینها کارایی‌های داشته باشد. چنانکه در خصوص مناطق محروم و کمتر توسعه‌یافته این مفهوم می‌تواند از مصادیق تبعیض روا تلقی شده و گامی در جهت محرومیت‌زدایی و کاهش فاصله طبقات مختلف جامعه باشد. تحلیل این نهاد در بستر مفهومی تبعیض مثبت با اشکالاتی همراه بود. با وجود این، تحلیل موضوع در دایره مفهومی تبعیض روا، معیاری جهت تعیین عادلانه بودن یا نبودن این روش جذب ارائه می‌نماید. بررسی رویه دیوان عدالت اداری نیز نشان داد دیوان در رویه خود اخیراً تفکیک میان مناطق عادی و محروم را به رسمیت شناخته و در آراء هیأت عمومی مقررات استخدامی مشتمل بر حکم بومی‌گزینی در مناطق محروم را ابطال ننموده است. ضمناً بند ۷ از سیاست‌های کلی نظام اداری، زمینه ایجاد این تحول مهم در آراء دیوان را فراهم آورده است که می‌تواند الگویی مناسب جهت اصلاح برخی دیگر از رویه‌های دیوان عدالت اداری باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

فهرست منابع

منابع فارسی

ابوالحسنی، علی (۱۳۹۱): دیده‌بان، بیدار! دیدگاه‌ها و مواضع سیاسی و فرهنگی شیخ‌فضل‌الله نوری. تهران: مؤسسه مطالعات تاریخ معاصر ایران (مجموعه آثار علی ابوالحسنی).

امامی، محمد؛ استوارسنگری، کوروش، (۱۳۹۹): حقوق اداری، ج ۱، تهران: انتشارات میزان.

انوری، حسن (۱۳۸۲): فرهنگ بزرگ سخن، ج ۴، تهران: انتشارات سخن

بکشلو، رضا؛ طحان‌نظیف، هادی، (۱۳۹۹): استناد به سیاست‌های کلی نظام در دیوان عدالت اداری، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰ الف): تفسیر تسنیم قرآن کریم. ج ۱۱. قم، مرکز نشر اسراء.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰ ب): تفسیر تسنیم قرآن کریم. ج. ۱۹. قم، مرکز نشر اسراء.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷): لغت نامه دهخدا، ج ۴، تهران: موسسه لغت نامه دهخدا

رستمی، ولی (۱۳۸۹)، «نقد و بررسی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری»، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، صص ۱۷-۴۷.

سهرابلو، علی و لطفی، حسن؛ (۱۳۹۸): «بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو اصول حاکم بر استخدام در دستگاه‌های دولتی و قوانین موضوعه»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۱۸، صص. ۱۴۴-۱۲۱.

طباطبائی، سیدمحمدحسین؛ موسوی همدانی، سیدمحمدباقر (۱۳۷۴): ترجمه تفسیر المیزان ج ۲، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.

کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۵): حکومت قانون و جامعه مدنی، با همکاری محسن ایزانلو، تهران: انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

گرجی‌ازندریانی، علی‌اکبر؛ طبری، حامد؛ میرمحمدصادقی، مریم (۱۳۹۰): «تبعیض مثبت: تبعیض عادلانه یا درمان اثرات تبعیض». فصلنامه تحقیقات حقوقی.

گرجی‌ازندریانی، علی‌اکبر (۱۳۸۸)، در تکاپوی حقوق اساسی. تهران: جاودانه، جنگل.

لاک، جان (۱۳۹۲): دو رساله حکومت. با ترجمه فرشاد شریعت. تهران: انتشارات آگاه.

محمدی، حمزه (۱۳۹۴): تبعیض روا در نظام حقوقی ایران. تهران: مجد.

مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی، (۱۳۶۹): ج ۲ و ۳، تهران: اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی، اداره تبلیغات و انتشارات.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴ الف): مجموعه آثار استاد شهید مطهری، ج ۱. تهران- ایران: صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴ ب): مجموعه آثار استاد شهید مطهری، ج ۲. تهران- ایران: صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴ ج): مجموعه آثار استاد شهید مطهری، ج ۱۹. تهران- ایران: صدرا.

معین، محمد (۱۳۸۶): فرهنگ معین، ج ۱، تهران: انتشارات ادنا.

ویژه، محمدرضا (۱۳۸۳): «مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین». فصلنامه حقوق اساسی.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

ویژه، محمدرضا و نجابت‌خواه، مرتضی: (۱۳۹۳)، «تحلیل مفهوم تبعیض ناروا با تأکید بر رویه قضائی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۶۷، صص. ۱۸۸-۱۶۵.

منابع عربی

الاخضری نصر الدین (۲۰۱۴): القانون الجزائری بین مثالیة المساواة وواقعیة التمییز الإیجابی.

بوسعدیة رؤوف، غبولی منی (۲۰۱۸): مبدأ عدم التمییز ضد المرأة فی التشریع الدولی (دراسة علی ضوء اتفاقیة القضاء علی کافة أشکال التمییز ضد المرأة). المجلة الأکادمیة للبحوث القانونیة والسیاسیة.

جنیدی مبروک (۲۰۱۹): آلیات التطبیق الدولی لاتفاقیة القضاء علی جمیع أشکال التمییز ضد المرأة. مجلة العلوم الانسانیة ۱۹.

سمیحة لعقابی (۲۰۱۸): مبدأ التمییز الإیجابی لصالح المرأة کإجراء استثنائی لتفعیل حقوقها. مجلة الحقوق والعلوم السیاسیة.

العید موفقی، لخضر رابحی (۲۰۲۰): التمییز الإیجابی لصالح المرأة فی أحکام القانون الدولی والتشریع الداخلی.

نعار زهرة (۲۰۱۷): حمایة حقوق المرأة وفقا لاتفاقیة القضاء علی التمییز ضد المرأة (سیداو). مجلة الدراسات الحقوقیة.

یحیاوی اعمر (۲۰۱۱): التمییز الإیجابی و الشریعة الإسلامیة.

منابع انگلیسی

Blanchard, Fletcher A.; Crosby, Faye J. (1989), Affirmative action in perspective. New York: Springer-Verlag (Recent research in psychology).

Cher, George (1975), Philosophy & Public Affairs, Vol 4, No.2 "Winter: Justifying Reverse Discrimination in Employment". Wiley-Blackwell.

Curzon, L. B.; Richards, Paul (2007), The Longman dictionary of law. 7th ed. Harlow: Pearson Education Limited.

Deslippe, Dennis (2012), Protesting affirmative action. The struggle over equality after the civil rights revolution. Baltimore Md.: Johns Hopkins University Press (Reconfiguring American political history).

Eisaguirre, Lynne (1999), Affirmative action. A reference handbook. Santa Barbara Calif.: ABC-CLIO (Contemporary world issues).

Garner, Bryan A.; (2009), Black's law dictionary. 9th ed. St. Paul, MN: West.

Kant, Immanuel; Kleingeld, Pauline; Waldron, Jeremy; Doyle, Michael W.; Wood, Allen W. (2006), Toward perpetual peace and other writings on politics, peace, and history. New Haven: Yale University Press (Rethinking the Western tradition).

Kellough, J. Edward (2006), Understanding affirmative action politics, discrimination, and the search for justice. Washington D.C.: Georgetown University Press.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]

Leiter, W. M., Leiter, S. (2012),Affirmative Action in Antidiscrimination Law and Policy: An Overview and Synthesis. United States: State University of New York Press.
Lippert-Rasmussen, Kasper (2020), Making sense of affirmative action. New York NY: Oxford University Press.
Martin, E. A.; Law, Jonathan (2006), A dictionary of Law. 6th ed. New York: Oxford University Press.
Rubio, Philip F. (2001), A history of affirmative action, 1619-2000. Jackson: University Press of Mississippi.
Sowell, Thomas (2004), Affirmative action around the world. An empirical study. New Haven: Yale University Press.
Vandenhole, Wouter, (2005), Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies, Oxford: Intersentia.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.99]