



تأملات تقنینی و شرعی در استخدام و عواید مضاعف «حالت اشتغال» ایثارگران از کارافتاده کلی

مرتضی مطهری فرد^۱ 

استادیار گروه فقه و حقوق اسلامی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه میبد، میبد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: [10.22034/qipk.2025.2040.1832](https://doi.org/10.22034/qipk.2025.2040.1832)

چکیده

در قوانین حمایتی اختصاصی ایثارگران، از سال ۱۳۷۲، بحث استخدام مضاعف و دریافت حقوق مضاعف در وضعیت مصطلح «حالت اشتغال و از کارافتادگی کلی» همواره در فرایندهای تقنین و مجاری قضایی و اداری محل بحث و مناقشه بوده است. مطالعه این روند تقنینی حمایتی نقاط مبهم و متعارضی با فلسفه حمایت و منزلت و کرامت ایثارگران، رشد مادی و معنوی آنها، اصل عدالت و فرصت‌های برابر برای آحاد جامعه (در عنوان دوشغلگی، حق آزادی بر انتخاب شغل، منع تبعیض ناروا، دریافت دو حقوق از یک صندوق و دو صندوق، و ...)، ملاحظات نظام اداری، برساخت افکار عمومی، موازین شرعی، و ... را به ذهن متبادر می‌کند. این موارد، که جملگی منبعث از قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام و منابع شرعی است، لازم است محمل ارزیابی فرایند تقنینی حمایت از ایثارگران در موضوع یادشده قرار گیرد. بررسی کلیه قوانین مصوب و ملغی و منسوخ در این زمینه، تصویب‌نامه‌ها، بخشنامه‌های مرتبط، و ... و تطبیق با اسناد بالادستی و آرای شورای نگهبان و عنداللزوم رویه قضایی نشان می‌دهد نقاط متعارضی بین اهداف عالی تقنینی و قوانین مصوبه در این حوزه وجود دارد و رویکردهای مقنن دارای تناقضات درونی است و انطباق قابل قبولی با حکمت در قانون‌گذاری ندارد و در نهایت جواز استخدام مضاعف در «حالت اشتغال» غیرموجه است؛ اما، مضاعف بودن دستمزد می‌تواند با شرایطی قابل دفاع باشد. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای است.

کلیدواژگان: از کارافتادگی، استخدام مضاعف، ایثارگران، حالت اشتغال.



مقدمه و طرح مسأله

ایثارگران و جانبازان و ... که قهرمانان یک ملت هستند و نمادها و الگوهای ازخودگذشتگی قلمداد می‌شوند همواره باید تکریم شوند و مورد حمایت مادی و معنوی قرار گیرند. این حمایت هم به نوعی تقدیر و تشکر جامعه از آنان است و هم به نوعی جبران ضررهای مادی و معنوی آنان، که در مقاطعی داوطلبانه بابت دگرخواهی و فداکاری و به خاطر جامعه متحمل شده‌اند و پس از آن لازم است، با حمایت مضاعف، اقتضائات یک زندگی آسوده و رشد برابر مانند دیگر آحاد جامعه را کسب کنند.

یکی از نهادهای حمایت از این قشر ارزشمند تعریف حالت «اشتغال به کار» برای گروهی از آنان است. مطابق ماده واحده قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده، و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰ و تبصره ۱ آن «حالت اشتغال به کار» به وضعیتی گفته می‌شود که شخص جانباز یا آزاده- اعم از مستخدم در یک دستگاه اجرایی یا غیر مستخدم- «ازکارافتاده کلی» شناخته شود، لکن وضعیت وی همانند کارمندان شاغل مفروض شود و آنها به نحو مطلق مجاز باشند در محل کار خود حاضر نشوند و به وظایف شغلی در دستگاه‌های اجرایی نپردازند. این توصیف قانونی نوعی حمایت و تبعیض مثبت برای جانبازان و آزادگان ازکارافتاده کلی است، که به‌رغم شاغل نبودن بتوانند از مزایای مستمر کارمندان شاغل، که افزون از عواید بازنشستگان است، بهره‌مند شوند. متعاقب تصویب قوانین مختلف (از جمله قانون استخدام جانبازان مصوب ۱۳۷۵)، در قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران در سال ۱۳۹۱، در ماده ۳۹ این قانون نیز اجازه داده شد که آنها مشمول ممنوعیت دوشغلگی نشوند و بتوانند علاوه بر دستگاه متبوع خود، که در آن هیچ‌گونه فعالیت شغلی ندارند، در دستگاه دومی استخدام و مشغول کار شوند. این اجازه این بار با تبصره ۲ ماده ۳۹ همان قانون مقید شد که «حقوق حالت اشتغال جانبازان و آزادگان ازکارافتاده کلی موضوع مواد ۳۸ و ۳۹ این قانون در صورت اشتغال در دستگاه‌های موضوع بند (الف) ماده ۲ این قانون قطع می‌گردد»؛ یعنی استخدام مضاعف مجاز اما دریافت حقوق مضاعف ممنوع شد.

تبصره ۲ ماده ۳۹ در تاریخ ۱۳۹۲/۰۷/۰۳ توسط مجلس شورای اسلامی اصلاح و واژه «قطع نمی‌گردد» با «قطع می‌گردد» جایگزین شد. پس از این اصلاحیه رویه‌های اداری و

قضایی در حدود دلالت و تفسیر این قانون با دیگر قوانین و موازین شرع دچار ابهام شد. برخی از ابهامات که مسائل این پژوهش هستند بدین قرارند:

مبنای این اصلاح قوانین چه بوده و چگونه یک مقرر و نقیض آن در ادوار مختلف تقنینی هر دو موافق قانون اساسی و شرع شناخته شده‌اند؟

با عنایت به اینکه جانبازان یادشده در دستگاه اول صاحب شغل هستند، اما اشتغال واقعی ندارند، نسبت این مقرر با قانون ممنوعیت تصدی دو شغل چیست؟

دلالت این مقرر درباره جواز یا عدم جواز (قانونی و شرعی) دریافت دو حقوق در ازای انجام دادن وظایف یک شغل چیست؟

۱. نسبت با قوانین ممنوعیت دوشغلگی

مستند اصلی ممنوعیت تصدی دو شغل اصل ۱۴۱ قانون اساسی است. این اصل تخصیصی نسبت به جانبازان و آزادگان مقرر نکرده است و بنابراین هر گونه تبعیض مثبت نسبت به جواز دوشغلگی این کشر مردود است. از این رو قوانین عادی و آرای شورای نگهبان درباره آن بر خروج موضوعی «حالت اشتغال» از عنوان دوشغلگی استوار شده است.

آرای اعضای شورای نگهبان درباره معیار خروج «حالت اشتغال جانبازان» از دوشغلگی در زمینه مقرر مورد تحقیق این مقاله (تبصره ۲ ماده ۳۹) بدین قرار است:

الف) معیار دریافت دو حقوق. برخی، همچون مرحوم سید محمود هاشمی شاهرودی، به جزم معتقد بوده‌اند ملاک دوشغلگی در اصل ۱۴۱ قانون اساسی دریافت دو حقوق از بودجه عمومی است؛ فارغ از اینکه شخص سر کار خود حاضر شود یا نشود. آقایان محمد سلیمی و مرحوم علی‌زاده در همان جلسه صریحاً مخالف بوده و دوشغلگی را نسبت به دریافت حقوق لایشرط دانسته‌اند (گروه تدوین نظرات و مبانی آرای شورای نگهبان، ۱۳۹۷: ۱۶). بررسی سابقه آرای شورای نگهبان از جمله نامه شماره ۲۴۳۲، تاریخ ۱۳۶۷/۰۷/۰۵، به ریاست مجلس شورای اسلامی نیز حکایت از آن دارد که در اصل ۱۴۱ مداخلیتی در شرطیت اخذ دو حقوق وارد نشده و اعضای شورای نگهبان قوانین عادی را در آن ملاک عمل دانسته‌اند.

ب) معیار فعالیت شغلی. برخی، همچون محمدرضا علی‌زاده (قائم‌مقام وقت دبیر شورای نگهبان)، اذن بابت دریافت دو حقوق را از اختیارات قانون‌گذار دانسته‌اند و ملاک دوشغلگی را تصدی واقعی امور مربوط به شغل شمرده‌اند؛ طوری که گویی مصروف شدن زمان و توان

شخص برای دو وظیفه شغلی ملاک است. این دیدگاه نیز قابل نقد است که در شق سوم بدان پرداخته می‌شود.

پ) معیار اشغال پست سازمانی مستقل. شق سومی نیز وجود دارد که ملاک را نه دریافت حقوق مضاعف و نه اشتغال واقعی می‌شمارد، بلکه اشغال دو پست سازمانی مستقل (صدور دو حکم کارگزینی) را ملاک دوشغله بودن می‌داند. این شق سابقه و مؤیدات فراوانی در آرای شورای نگهبان دارد.

شورای نگهبان در نامه شماره ۱۷۲۲ تاریخ ۱۳۶۰/۰۲/۰۹ در پاسخ به نامه صداوسیما بیان می‌دارد: در صورتی که نمایندگی [اشخاص از سوی یک سازمان به شرکت‌های ذی‌سهم همان سازمان] به عنوان مأموریت است و شغل مستقل [پست سازمانی] شمرده نمی‌شود، مانع قانونی ندارد. این پاسخ در حالی است که در سؤال نامه شماره ۳۶۹۳/د ح، تاریخ ۱۳۵۹/۱۲/۲۴ اشاره شده بود که کلیه نمایندگان سهام‌دار (سازمان صداوسیما) برای نمایندگی خود در شرکت‌ها، که ۴۹ درصد سهام آن به سازمان تعلق دارد، چیزی به عنوان حقوق یا غیره (اضافه بر حقوق کارمندی رسمی در سازمان) دریافت نمی‌کنند. با این حال شورای نگهبان در پاسخ خود متعرض اخذ یا عدم اخذ حقوق مضاعف نشده و بابت انجام دادن فعالیت شغلی مضاعف نیز اظهار نظر نکرده است، بلکه تکیه پاسخ بر استقلال عنوان شغلی مورد تصدی ثانوی بوده است. چنین رویکردی عیناً در نامه شماره ۲۰۹۱، تاریخ ۱۳۶۰/۰۲/۰۳، شورای نگهبان در پاسخ به سؤال مشابه وزیر دفاع نیز مسبوق به سابقه است. موضع صریح‌تر شورای نگهبان در لایحه بودن عنوان دوشغلگی نسبت به «نفس فعالیت شغلی مضاعف» یا «دریافت حقوق» در نامه شماره ۸۵۱۳ تاریخ ۱۳۶۲/۰۲/۲۰ به ریاست مجلس شورای اسلامی است که تصریح می‌دارد: «عضویت در هیئت‌های بازسازی و گزینش برای نمایندگان مجلس در صورتی که شغل سازمانی تحت عناوین مذکور پیش‌بینی شده باشد ... مانع از اشتغال او به نمایندگی مجلس است ... چنانچه در رابطه با خدماتی که می‌نمایند مسئولیت‌های اجرایی قانونی ندارند کارمندی آن‌ها کارمندی دولت محسوب نمی‌گردد؛ هرچند دولت به آن‌ها کمک مالی بنماید». این موضع صریح در نامه شماره ۱۱۸، تاریخ ۱۳۶۸/۰۲/۱۹، شورای نگهبان نیز استمرار داشته است و عضویت مسئولان دولتی در هیئت امنای دانشگاه‌ها و مدارس غیر انتفاعی، به‌رغم اینکه سمت آموزشی نیستند (و در عین حال نیازمند فعالیت ادواری هستند)، به لحاظ اینکه

سمت‌های یادشده شغل سازمانی تلقی نمی‌شوند بلامانع دانسته شده است. با عنایت به شقوق سه‌گانه بیان‌شده به نظر می‌رسد ایراد دوشغلگی برای استخدام جدید جانبازان مضاعف بر «حالت اشتغال به کار» باقی است و شورای محترم نگهبان مصلحت‌اندیشانه و خارج از حدود صلاحیت با آن موافقت کرده است.

۲. تعارض با نظم و قوانین اداری

هنگامی که یک پست سازمانی به نحو صوری اشغال شده باشد (یعنی کارمندی در وضعیت از کارافتاده کلی به صورت اسمی متصدی یک پست سازمانی باشد، اما به صورت واقعی در آن پست فعالیت شغلی نداشته باشد)، توالی فاسدی خواهد داشت. با عنایت به اینکه مطابق مواد ۶ و ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری هر پست سازمانی برای یک نیاز واقعی، که جنبه مستمر دارد، تعریف می‌شود و با عنایت به اینکه مطابق ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری هر کارمند فقط می‌تواند متصدی یک پست سازمانی باشد، چگونه می‌توان تصور کرد وظایف یک پست سازمانی بدون متصدی واقعی رتق و فتق شود؟ یا باید قائل به بی‌مبنا بودن تعریف پست‌های سازمانی بود که خلاف اهدافی همچون حذف تشکیلات غیر ضرور اداری (بند ۱۰ اصل ۱ قانون اساسی) و چابک‌سازی دولت (بند ۱۰ سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹) است یا باید آن وظایف را به فرد دیگری سپرد که کارمندی با داشتن پست سازمانی دیگر آن وظایف را نیز به جای کارمند حالت اشتغال به انجام رساند، که اگر وظایف معطل پست اشغالی همخوانی با پست کارمند یادشده دارد تکلیف زاید بر تعهد و مغایر با عدالت و کرامت اوست (بندهای ۱ و ۲ و ۶ سیاست‌های کلی نظام اداری). چون وظایف یک پست توسط کارمندی دیگر رتق و فتق می‌شود، اما عواید آن به کارمند «حالت اشتغال به کار» می‌رسد. و اگر پست کارمند و وظایف محوله پست اشغالی دوم به او همخوانی نداشته باشد، خلاف اصل صلاحیت در امور اداری است.

چنانچه ادعا شود بهره‌وری کارمندی در نظام اداری ایران به طور میانگین حدود ۲۲ دقیقه است و ساعات موظفی یک کارمند مطابق ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری ۴۴ ساعت در هفته است، بنابراین محول کردن وظایف پست‌های دیگر به یک کارمند منافاتی با عدالت اداری و ... ندارد، این ادعا مسموع نیست. چون طراحی منطقی ساختار اداری و رعایت تناسب‌ها وظیفه مستخدمان نیست و از وظایف مسئولان بلندپایه است و اصل حاکمیت

قراردادها و لزوم وفای به عهد ایجاب می‌کند بیش از آنچه در مفاد قراردادهای کارمندان با دستگاه اجرایی مورد تعهد واقع می‌شود بر آنها تحمیل نشود (که معیار آن صرفاً پست سازمانی است).

۳. برابری فرصت‌ها در جذب

«ورود به مشاغل» نوعی اخذ «خدمت عمومی» است که مطابق اصل «برخورداري برابر از خدمات عمومی» حکومت باید سازکار عادلانه آن را تضمین کند (جلالی و حیدری، ۱۳۹۳: ۴۲). استخدام مضاعف جانبازان از کارافتاده کلی در حالت اشتغال به کار، از حیث نقض فرصت‌های برابر برای آحاد جامعه، محل تأمل است. با عنایت به اینکه فرصت‌های شغلی بی‌نهایت نیست و همواره متقاضیان شغل بسیار بیشتر از مشاغل تعریف‌شده دولتی است، استخدام مضاعف در وضعیتی که اشتغال واقعی در یکی از آن دو شغل وجود ندارد قابل نقد است. چون برخی مشاغل دولتی برای ایثارگران واجد شرایط فی نفسه بدون رقابت با افراد عادی قابل تصدی است. مثلاً مطابق بند «پ» ماده ۲ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور به وزارتین بهداشت و علوم تکلیف و الزام شده است تا حداقل ۲۰ درصد اعضای هیئت علمی از میان ایثارگران واجد شرایط «بدون آزمون و مصاحبه» تأمین شود.

گفت‌وگوی اعضای شورای نگهبان در هنگام بررسی تبصره ۲ ماده ۳۹ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران نیز حاکی از این است که این مهم را (طی تذکر آقای مدرسی یزدی) مورد توجه قرار داده‌اند. اما با انکار قاطع برخی از اعضای شورای نگهبان (مرحوم احمد علی‌زاده سوادکوهی) مبنی بر وجود قوانینی دال بر الزام به تأمین نیرو از میان ایثارگران (که ناشی از بی‌اطلاعی بوده است) این تذکر نادیده گرفته شد (گروه تدوین نظرات و مبانی آرای شورای نگهبان، ۱۳۹۷: ۲۱)؛ درحالی‌که ماده ۷۱ قانون جامع ایثارگران، مصوب ۱۳۸۶، عیناً مفاد بند «پ» ماده ۲ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مبنی بر جذب «بدون آزمون و مصاحبه» ایثارگران در حداقل ۲۰ درصد نیاز هیئت علمی دانشگاه‌ها را در بر داشته است.

۴. دریافت دو حقوق و تأملات قانونی و شرعی

۴-۱. دریافت دو حقوق در قوانین عادی

حسب قوانین عادی جاری، دریافت دو حقوق برای جانبازان و ازکارافتادگان بلامانع دانسته شده است؛ هرچند قوانین مصوب در این حوزه در مواعد مختلف بارها تغییر (لغو و

ایجاد) کرده است.

تبصره ۶ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز، از کارافتاده، و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی، مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۳۰، ضمن لغو پرداختی‌ها از بنیاد شهید، مقرر کرد حقوق و مزایای حالت اشتغال و بازنشستگی و وظیفه یا مستمری موضوع این قانون توسط دستگاه‌های مربوط پرداخت شود. دلالت التزامی این قانون ممنوعیت دو پرداخت برای ایام واحد بوده است.

متعاقب قانون یادشده، تبصره قانون الحاق یک تبصره به قانون استخدام جانبازان و اسرا و افراد خانواده شهدا و جانبازان از کارافتاده و اسرا و مفقودالثرهای انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و همچنین افرادی که حداقل نه ماه متوالی یا یک سال متناوب داوطلبانه در جبهه خدمت کرده‌اند، مصوب ۱۳۷۵/۰۹/۰۷، هر گونه دریافتی مضاعف (از جمله در اثر استخدام مجدد) را بلامانع و خارج از شمول مقررات مربوط به دریافت دو حقوق از صندوق دولت و صندوق‌های بازنشستگی قلمداد کرد. این قانون صریحاً قانون قبل را نسخ کرد.

تبصره ۲ ماده ۳۹ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، مصوب ۱۳۹۱، مجدداً حقوق دریافتی سابق بابت «حالت اشتغال» را در صورت استخدام جدید جانباز از کارافتاده کلی قطع کرد. این تبصره در سال ۱۳۹۲ اصلاح شد و صراحتاً تجویز «قطع دریافتی» به «عدم قطع» تغییر کرد. گذشته از اینکه تعدد نقض یک گزاره حمایتی و ایجاد آن شأنت قانون‌گذاری را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، این قبض و بسط قانونی حکایت از وجود اختلاف در مبانی تقنینی در این حوزه دارد.

۴-۲. دریافت دو حق در آرای قضایی

در آرای قضایی دیوان عدالت اداری نیز این تعدد رویه تقنینی اثرگذار بوده است. پیرو تعارض دو دادنامه شماره ۱۷۷۹، مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۶، و دادنامه شماره ۱۳۶۵، مورخ ۱۳۸۶/۰۹/۰۷، در شعب دیوان عدالت اداری، رأی وحدت رویه شماره ۷۹۹، مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۱۳، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز پرداخت دو حقوق از بنیاد شهید و امور ایثارگران و دستگاه متبوع مستخدم را ممنوع دانست. مستفاد از این رأی وحدت رویه، دو نکته موضوعیت یافته بوده است:

۱. شخص نمی‌تواند در دو سازمان حقوق «حالت اشتغال» دریافت کند. یعنی اگر در

سازمان دومی استخدام شد، لاجرم باید در محل استخدام دوم اشتغال واقعی داشته باشد و سر کار حاضر شود.

۲. اگر سازمان اول و دوم مستخدم واحد باشد، شخص نمی‌تواند از یک سازمان (صندوق) دو حقوق بگیرد. این حالت شامل این نیز می‌شود که اگر شخص سابقاً شاغل نبوده و فقط از بنیاد شهید مستمری دریافت می‌کرده و هم‌اکنون استخدام آنجا نیز شود باز باید یک حقوق دریافت کند.

حسب تجویز رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان در سال ۱۳۹۱ (موضوع ماده ۱۸ قانون دیوان عدالت اداری، مصوب ۱۳۸۵)، شعبه تشخیص دیوان عدالت اداری، طی دادنامه قطعی ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۵۲۰۰۰۰۷، مورخ ۱۳۹۱/۰۸/۲۴، به دو محور مستخرج از رأی وحدت رویه ۷۹۹ (که بدان اشاره شد) این استدلال شرعی را پیوست کرد که «از نظر حفظ نظم اجتماعی و احترام به حقوق افراد هیچ‌کس نمی‌تواند بدون علت به زیان دیگری دارا شود و دارا شدن غیر عادلانه در قرآن مجید، سور، نساء، آیه ۲۹ «لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ» به صورت دستور حقوقی آمده است».

اصلاحیه تبصره ۲ ماده ۳۹ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران در سال ۱۳۹۲ (مبنی بر عدم قطع حقوق اشتغال به کار با استخدام مجدد) نیز به نظر خللی بر استدلال‌های این رأی وحدت رویه وارد نمی‌کند. چون این رأی قبل از تجویز به قطع حقوق حالت اشتغال در سال ۱۳۹۱ (طی تبصره ۲ ماده ۳۹، مصوب ۱۳۹۱، همان قانون مبنی بر قطع حقوق) صادر شده بود؛ مؤید اینکه مطابق ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی مواد ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۵۳ و ۵۵ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران (تصویب‌نامه شماره ۳۳۸۵۰/ت ۵۸۴۳۱ هـ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۳، هیئت وزیران) «مشمولان ... که به دلیل عدم ممنوعیت قانونی اشتغال به کار پیدا می‌کنند نمی‌توانند از امتیازات مضاعف و نیز امتیازات و فوق‌العاده‌های ایثارگری در محل اشتغال و فعالیت جدید استفاده کنند». این ماده طی نامه ۳۰۱۱۷/ه ب، مورخ ۱۴۰۱/۰۴/۰۶، رئیس مجلس شورای اسلامی مصون از ایراد دانسته شده است.

با این حال همچنان مبهم است که مراد از امتیازات چیست؟ فقط حقوق یا حقوق و مزایا یا دیگر امتیازات غیر مالی مؤثر بر مسائل مالی یا امتیازات اختصاصی ترجیحی ایثارگران بر غیر ایثارگران؟

به دلیل صراحت متن قوانین، دریافت دو حقوق بلامانع دانسته شده است. بنابراین امتیاز مفهومی منصرف از حقوق دارد. تعریف حقوق و مزایا و فوق‌العاده‌های ایثارگری و ... در دستورالعمل تعاریف و نحوه محاسبه مؤلفه‌های پرداخت حقوق و مزایا در قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۸۰۶۷۵، مورخ ۱۴۰۲/۰۷/۲۴، با اصلاحات بخشنامه شماره ۸۰۴۸۸، مورخ ۱۴۰۲/۰۷/۲۴، سازمان اداری و استخدامی کشور) آمده است که بین حقوق، فوق‌العاده‌های مستمر، فوق‌العاده‌های غیرمستمر، مزایای مستمر تفکیک قائل شده است. با عنایت به اینکه پرداخت دو حقوق بابت اشتغال واقعی در یک شغل خلاف اصل است، باید در جمع دلالت قوانین به قدر متیقن اکتفا کرد. قدر متیقن آن دسته از حقوق و مزایاست که فارغ از امتیازاتی به جهات غیرمستمر به مستخدمان مشابه و متناظر پرداخت می‌شود. بنابراین، مثلاً امتیازات حاصل از آیین‌نامه اعطای تسهیلات به کارکنان متقاضی انتقال از تهران و کلان‌شهرها به شماره ۳۷۱۸۵۱، مصوب ۱۳۹۹/۰۸/۱۱، هیئت وزیران نباید به نحو مضاعف دریافت شود. همچنین امتیاز معافیت مالیاتی ۱۰۰ درصدی حقوق و مزایای جانبازان و ایثارگران (موضوع ماده ۵۶ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران) نباید دو بار مورد استفاده قرار گیرد. امتیاز سهمیه استخدام فرزند بعد از بازنشستگی ایثارگر در دستگاه محل اشتغال (موضوع تبصره ۲ ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران)، امتیاز یک بار اجازه اعاده به خدمت ایثارگران که با دستگاه مربوطه قطع همکاری کرده‌اند (موضوع ماده ۶۰ همان قانون)، و ... نیز از این قبیل امتیازات هستند و نباید با استخدام مضاعف به نحو مضاعف مورد استفاده قرار گیرند. این تفسیر از قوانین مؤیداتی نیز دارد. مثلاً، به علت مبتلا به بودن و ابهام شایع در دستگاه‌های اجرایی، تعلق فوق‌العاده‌های ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، به موجب تبصره ۲ این ماده، به جانبازان و آزادگان از کارافتاده کلی، که از حقوق حالت اشتغال برخوردار شده‌اند، ممنوع شده است.

۴-۳. دریافت دو حقوق از منظر قانون اساسی و شرع

به نظر می‌رسد دریافت دو حقوق (به معنای دوبرابر دیگران حقوق گرفتن) از منظر قانون اساسی و شرع، با وجود جهات موجه (مانند تبعیض مثبت برای جانبازان و آزادگان)، محذور شرعی و قانون اساسی نداشته باشد. مطابق آموزه‌های اسلام، درباره مسائل اجاری و استخدامی، انتفاع (اجرت) تابع دو رکن «ارزش کار» و «نیاز» است؛ اینکه کار شخص دارای

چه درجه تخصص و ارزش‌گذاری و اهمیت است و نیاز شخص به انتفاع چقدر است (صدر، ۱۳۸۵: ۳۲۳) و این نیاز وابستگی مستقیم به شأن وی دارد (موسوی خمینی، ۱۳۹۰، ج ۱: ۳۳۸). شهید صدر، پس از تقسیم‌بندی افراد در سه دسته، دسته سوم را افراد ازکارافتاده یا دارای مانعی برای فعالیت می‌نامد که درباره آن‌ها توزیع ثروت تنها بر اساس «نیاز» و پاسخ به کلیه ابعاد انسانی آن‌هاست. این تضمین متأثر از تعاون و تضامن عمومی و اجتماعی در جامعه اسلامی است (صدر، ۱۳۸۵: ۴۲۳). از طرفی در مباحث فقهی و اقتصادی اسلام به این قسم از عواید و دستمزدها، که در برابر خدمت اخذ نمی‌شود، درآمد ارتزاقی گفته می‌شود. «ارتزاق» در برابر «اجرت» و «جعاله» است. محل تأمین آن نیز بیت‌المال است و تشخیص استحقاق گیرنده آن با ولی امر است. فرق اجرت با ارتزاق در این است که ارتزاق در برابر کار داده نمی‌شود و به حسب مصالح مسلمین و ضرورت‌های شخصی به فاعل کار تعلق می‌گیرد (و مقدر خاصی ندارد)، اما اجرت در برابر کار شرط می‌شود (انصاری، بی‌تا، ج ۲: ۱۵۳؛ خویی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۴۲۲؛ نجفی جواهری، ۱۳۶۲، ج ۴۰: ۵۱). برخی فقها در ارتزاق از بیت‌المال برای شخصی که مصالح مسلمین را عهده‌دار شده (مانند قضات، مجاهدان راه حق، و ...)، در صورت تمکن، آن را جایز اما ترک ارتزاق را افضل دانسته‌اند و برخی آن را ممنوع دانسته‌اند (حلی (علامه)، ۱۴۱۳، ج ۵: ۱۸؛ بحرانی، بی‌تا، ج ۱۸: ۲۱۶؛ خویی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۴۲۲؛ نجفی جواهری، ۱۳۶۲، ج ۴۰: ۵۱). از این رو اخذ حقوق مضاعف و درآمدهایی با سنجه‌های متفاوت از کارمندان دیگر برای جانبازان و ایثارگران واجد شرایط مطابق مصالح مسلمین است و خلاف شرع نیست. چون یکی از طرق زنده و استوار ماندن ایثارگری و دفاع از کشور (حفظ توازن عرضه و تقاضا برای دفاع از کشور) تضمین امنیت مادی و روانی مجاهدان و خانواده‌هایشان و رفع نگرانی‌های مقدر آنان، برای دوران بعد از خاتمه مخاطرات و جنگ، است. با این حال سازکار اعطای این ارتزاق به آنان نباید طوری تعریف شود که در تعارض با حقوق و فرصت‌های دیگر آحاد جامعه باشد؛ مانند آنچه در اشغال بدون ضرورت دو پست سازمانی تشریح شد.

اعطای حقوق و عواید مضاعف به ایثارگران با سازکار اشغال دو شغل دولتی یا عمومی مغایر اصل ۲۸ قانون اساسی است. در اصل ۲۸ یکی از معیارهای مهم «آزادی در انتخاب شغل» و «امکان اشتغال» است. با الهام از مباحث منطقی و عقلی درباره امکان منطقی (صلیبی، ۱۳۶۶: ۳۱۴) و مفاهیمی چون امتناع للغير (ملاصدرا، ۱۹۸۱، ج ۱: ۱۶۱) حق انتخاب شغل نباید در نظر ممکن

اما به واسطه مزاحمت دیگر اسباب در عمل ممتنع باشد. نسبت «امکان» و «حق آزادی در انتخاب شغل» نسبت مقتضی و معادلات برای تحقق حق است. چون هر جا «امکان» محدود باشد «آزادی» نیز محدود و غیر واقعی خواهد بود. این نسبت مطلق و صفر و یکی نیست، بلکه قبض و بسط آن امری مدرج است. گفتنی است هر پست اشغال شده به نحو غیر واقعی، گرچه نافی «شغل» یک نفر است، در تنافی با «فرصت شغلی» فقط یک نفر نیست. مثلاً در آزمون استخدامی آموزش و پرورش در سال ۱۴۰۳ به ازای هر یک پست شغلی ۲۱ متقاضی در رقابت ثبت نام کردند. بنابراین به لحاظ تحلیل آماری اشغال یک پست به نحو غیر واقعی می تواند حداقل با «امکان» کسب فرصت شغلی ۲۱ نفر در تناقض باشد و به همین نسبت آزادی در انتخاب شغل را محدودتر کند. از این رو بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی، که دلالت بر «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه های مادی و معنوی» دارد، ایجاب می کند در «امکان اشتغال» سهم هیچ کس بر دیگری افزون نباشد. به دیگر سخن، سهم افراد از «فرصت شغلی» (اشغال پست سازمانی) باید برابر باشد. اما مانعی ندارد «حقوق و عواید» افراد از آن فرصت کسب شده برابر نباشد (بلکه متناسب نیازها و شئون آنها باشد). چنین قیدی با مباحث شرعی ارتزاق و تمایز با اجرت (که بدان پرداخته شد) نیز تناسب دارد.

۵. تبعیض مثبت از راه ناصحیح، ضرورت حکمت در قانون گذاری

تشخیص از کارافتادگی کلی حسب تجویز تبصره بند «الف» ماده ۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، مطابق آیین نامه اجرایی نحوه تعیین از کارافتادگی کلی جانبازان و آزادگان (تصویب نامه شماره ۱۶۱۷۹۴/ت ۵۴۷۰۴ هـ، مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۲۰، هیئت وزیران) انجام می شود.

مطابق این آیین نامه چنانچه ۶۶ امتیاز از ۱۰۰ امتیاز به متقاضی تعلق گیرد، وی از کارافتاده کلی شناخته می شود، که ۳۵ امتیاز از آن تابع متغیرهایی غیر ثابت است. سلامت روحی و جسمی ناشی از عواملی خارج از جنگ (۲۰ امتیاز)، وضعیت اجتماعی و اقتصادی (۱۰ امتیاز)، وضعیت شغلی (۵ امتیاز) است که دست کم دو متغیر اخیر طی گذشت زمان قابلیت بهبود یا وخامت را دارند. به رغم اینکه در فهم عمومی بشری تبعیض اساساً ناروا و توجیه ناپذیر قلمداد می شود و در معاهدات بین المللی متعددی این گزاره مورد تصریح واقع شده (Levade, 2004: 65)، وجود فلسفه هایی چون رفع محرومیت مقطعی در رقابت کسب فرصت ها با

دیگران قابل انکار نیست. اما باید به محض حصول این نتیجه تبعیض مثبت نیز کنار رود (Calves, 2004: 7). با تأکید بر رکنیت تفاوت حقوقی «موقت» در تبعیض مثبت (گرجی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳۷) از این حیث دائمی شمردن وضعیت «حالت اشتغال» با عنایت به دائمی نبودن همه سنجه‌های احراز آن نوعی انحراف از فلسفه تبعیض مثبت است.

برخی اعضای شورای نگهبان (سیامک ره‌پیک) در جلسه بررسی تبصره ۲ ماده ۳۹ قانون جامع ایثارگران اظهار داشته‌اند: «اگر کسی (جانباز یا آزاده) شرایط ازکارافتادگی کلی را داشته باشد، منطقی است که حقوق حالت اشتغال دریافت کند؛ ولی اگر کسی درحالی که مشمول قانون حالت اشتغال است برود و دوباره در یک دستگاه دولتی مشغول بشود، نه جایی که خود شخص می‌تواند از آن درآمدی داشته باشد، با آن فلسفه منافات دارد. بحث کمک کردن جدا است و راه کمک کردن را باید طور دیگری تعریف کنند. آن قانون فلسفه‌اش این بود که شخص آن‌قدر جانبازی‌اش شدید است که نمی‌تواند کار کند.» (گروه تدوین نظرات و مبانی آرای شورای نگهبان، ۱۳۹۷: ۱۴). آنچه در این مقرر قانونی قابل نقد است «اطلاق» جواز اشتغال شغل دوم است. چون گاهی شخص توانایی انجام دادن شغل خاصی را از دست می‌دهد (مانند قضاوت که سلامت روانی کامل از شرایط ضروری آن است). اما دیگر فعالیت‌های شغلی را همچنان قادر است انجام دهد. بنابراین تا امکان تغییر پست، مأمور شدن، انتقال، و ... میسر باشد قانون‌گذار نباید ترک مطلق کار را تجویز می‌کرد. چون در اسلام کار ارزش ذاتی دارد (خامنه‌ای، ۱۴۰۳/۰۲/۰۵) و پیامبر اکرم (ص) به شخصی که فاقد شغل بود فرمود: «سَقَطَ مِنْ عِینِی»؛ از چشمم افتاد (شعیری، بی‌تا: ۱۳۹) «که این یعنی بی‌کارگی باید موهون بشود؛ کار باید ارزش بشود.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۴/۰۶/۰۴). از طرفی «خدای متعال انسان را این‌جور آفریده که بی‌کاری او را کسل می‌کند، کار او را بر سر نشاط می‌آورد؛ پس احتیاج به کار فقط برای خاطر گذران زندگی نیست.» (خامنه‌ای، ۱۴۰۲/۰۲/۰۹). در کتب حدیثی مشهور نیز بابتی تحت عنوان «کراهه ترک طلب الرزق و تحریمه مع الضروره» (حر عاملی، ۱۴۰۳، ج ۱۲: ۱۳) وجود دارد که دلالت بر این می‌کند که طلب رزق از طریق کار اهدافی والاتر از رفع نیاز مادی دارد. چون حتی با فقدان ضرورت مالی ترک طلب رزق مکروه دانسته شده است.

نکته مهم دیگر در تعارض بعضی تبعیض‌های مثبت برای ایثارگران تنافی آن با مقاصد بند ۳ سیاست‌های کلی نظام برای ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور

ایثارگران، ابلاغی ۱۳۸۹، از سوی مقام معظم رهبری است که بر «ارائه الگوهای جهاد و حماسه و فداکاری و معرفی قهرمانان عرصه جهاد و شهادت به جامعه» تأکید دارد. کسانی که اسوه ایثار جان و آزادی خود برای اسلام و ملت هستند، به رغم ضرورت قطعی حمایت از این قشر، نباید به گونه‌ای غیر حکیمانه حمایت شوند که تلقی جامعه از این قشر برخورداری بی حساب و کتاب و رانت‌خواری باشد. مطابق بند ۸ همان سیاست‌های کلی، حمایت‌های ضروری از این قشر باید مقید باشد به «حفظ اصول عزتمندی، عدالت، و روحیه خوداتکایی و شئون ایثارگری». حتی یکی از جهات و ضرورت‌های موقتی بودن این حمایت‌ها همین حفظ شأن و منزلت ایثارگران است (گرجی، ۱۳۹۴: ۸۲).

نتیجه‌گیری

با بررسی آرای تفسیری ادوار شورای نگهبان، مذاقه در نص و ظهور اصول قانون اساسی، استخدام مضاعف از حیث اشغال دو پست سازمانی (بدون اشتغال واقعی در هر دو پست) هم مشمول عنوان دوشغلگی (اصل ۱۴۱ قانون اساسی) است هم به نوعی در تعارض با حق آزادی انتخاب شغل برای دیگران (اصل ۲۸ قانون اساسی) است که مقنن و شورای محترم نگهبان در زمان تصویب مواد قانونی مورد بحث در رعایت آن دچار کم‌دقتی شده‌اند.

میزان حقوق دریافتی ایثارگران مورد نظر در این مقاله محدودیت ندارد و مقنن بر اساس ضرورت‌های مصرح در این تحقیق می‌تواند آن را با سنجه‌هایی متمایز از افراد دیگر تعریف کند. اما سازکارهای آن نباید مخل حقوق دیگران باشد. بنابراین بین امتیازات دریافتی و حقوق دریافتی ایثارگران باید قائل به تفصیل شد و در اعطای امتیازات عمومی اصل برابری را رعایت کرد.

قوانین حوزه حمایت از ایثارگران در بخش جواز استخدام مضاعف در دستگاه‌های عمومی و دولتی و جواز اخذ دو حقوق از آن‌ها دستخوش تغییرات متعدد در مواعد زمانی مختلف شده است که به لحاظ اصول تقنین حکیمانه امری قابل نقد است. همچنین از حیث فلسفه تقنین و مقاصد قانون‌گذاری حمایت‌گرانه از ایثارگران مقنن نتوانسته است بین ضرورت‌های مادی و مالی ارتقای زندگی ایثارگران جمیع ملاحظات شرعی (حکمت‌های شرعی)، ملاحظات اجتماعی و فرهنگی، لوازم الگوسازانه و ادراک ناشی از نهادهای حمایتی در افکار عمومی، رعایت منزلت و بسترهای رشد معنوی ایثارگران با شکوفایی توانمندی‌های آنان در

کار، ملاحظات نظام اداری (مانند ضرورت حذف تشکیلات غیر ضرور موضوع بند ۱۰ اصل ۱ قانون اساسی)، و ... جمع کند. از این رو هم‌اکنون با سنجه‌های مؤخر از تصویب قوانین موضوع این تحقیق، که در سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری ابلاغی ۱۳۹۸ مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار گرفته است، اگرچه اصل رویکرد حمایتی این قوانین مغایر شرع و قانون اساسی و اسناد بالادستی نیست، لازم است تقنین فرایندی متکامل را طی کند و اهداف آن نه فقط تقلیل‌گرایانه به «عدم مغایرت» معطوف باشد، بلکه با مقاصد و حکمت‌ها و لوازم شرعی و قانون اساسی هر چه بیشتر انطباق یابد. مضافاً اینکه سازکارهای اتخاذی در این قانون از جهاتی مغایر با مفاد بندهای ۱ و ۳ و ۴ این سیاست‌ها مبنی بر «توجه به موازین شرع به عنوان اصلی‌ترین منشأ قانون‌گذاری در تنظیم و تصویب طرح‌ها و لوایح قانونی» و «تعیین سازکار مناسب برای عدم مغایرت مقررات با قانون اساسی» و «نظارت بر عدم مغایرت یا انطباق قوانین با سیاست‌های کلی نظام» و از جهاتی مغایر بند ۱۵ آن مبنی بر محوریت‌بخشی به «مطالبات رهبری» و نیز مغایر با محور دوم و ششم و هفتم بند ۹ در «معطوف بودن به نیازهای واقعی» و «ابتنا بر نظرات کارشناسی و ارزیابی تأثیر اجرای قانون» و «ثبات» و ... است.

پیشنهادهای

بنا بر آنچه آمد پیشنهادهایی قابل عرضه است:

۱. با تصحیح سنجه‌های ازکارافتادگی، وضعیت ازکارافتادگی ایثارگران دائمی قلمداد نشود و در صورت علاقه آنان به فعالیت شغلی بتوانند، پس از بازنگری، مجدداً مبادرت به فعالیت شغلی کنند.
۲. تصحیح سنجه‌های اشتغال نسبت به ازکارافتادگی باید به گونه‌ای باشد که اولاً تابع منطق صفر و یکی (صوری) نباشد و منطق فازی بر آن حاکم باشد و نیز به لحاظ سیاستی منجر به تقویت جاذبه‌ها و مزیت‌های «کار کردن» نسبت به «کار نکردن» متناسب با شرایط آنان باشد.
۳. راهکار «استخدام مضاعف» به «تبدیل عنوان شغلی متناسب» با وضعیت جسمی و روحی ایثارگران تبدیل شود.
۴. مزایای ایثارگران در صورت تبدیل عنوان شغلی کمتر از شغل قبلی نباشد و برای ارتقای وضع معیشتی آن‌ها ضریب‌های ترمیمی اختصاصی جایگزین اخذ «دو حقوق» شود.

منابع

کتاب

قرآن کریم.

- انصاری، م. (بی تا). *المکاسب*. بی جا: تراث الشیخ الأعظم.
- البحرانی، ی. (بی تا). *الحقائق الناصره فی أحكام العترة الطاهرة*. قم: مؤسسه النشر الاسلامی.
- حرعاملی، م. (۱۴۰۳ ق). *وسائل الشیعه*. بیروت: اسلامیة.
- حلی (علامه)، ح. (۱۴۱۳ ق). *مختلف الشیعه فی أحكام الشریعه*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- خویی، ا. (۱۳۷۷). *مصباح الفقاهه*. قم: داوری.
- شعیری، م. (بی تا). *جامع الأخبار*. نجف: المطبعة الحیدریه.
- صدر، س.م. (۱۳۸۵). *اقتصادنا*. قم: بوستان کتاب.
- صلیبا، ج. (۱۳۶۶). *فرهنگ فلسفی*. مترجم: منوچهر صانعی دره بیدی. تهران: حکمت.
- گرگی ازندریانی، ع. (۱۳۹۴). *تبعض مثبت*. تهران: آلاقم.
- گروه تدوین نظرات و مبانی آرای شورای نگهبان (۱۳۹۷). *مشروح مذاکرات شورای نگهبان* (جلسه صبح مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۱۰). تهران: پژوهشکده شورای نگهبان.
- ملاصدرا، م. (۱۹۸۱ م). *الحکمه المتعالیه فی الأسفار العقلیه الأریه*. بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- موسوی خمینی، س.ر. (۱۳۹۰). *تحریر الوسیله*. قم: دار الکتب العلمیه.
- نجفی جواهری، م. (۱۳۶۲). *جواهر البلاغه*. بیروت: دار إحياء التراث العربی.

Calves, G. (2004). *La Discrimination Positive*. Paris: PUF

مقالات

- جلالی، م. و حیدری، ف. (آذر ۱۳۹۳). اصل برابری ورود به خدمات عمومی در پرتو آرای دیوان عدالت اداری. *رأی (مطالعات آرای قضایی)*، ۳(۸)، ۴۱ - ۶۰.
- گرگی ازندریانی، ع.، طبری، ح.، و میرمحمدصادقی، م. (۱۳۹۰). تبعض مثبت: تبعض عادلانه یا درمان اثرات تبعض. *تحقیقات حقوقی*، ۱۴(۵۵)، ۲۹ - ۴۶.

Levade, A. (2004). Positive Discrimination and the Principle of Equality in French Law. *Pouvoirs; Special Issue of Positive Discrimination*, 37(111), 55-71.

اسناد و مدارک

خامنه‌ای، س.ع. (۱۴۰۳/۰۲/۲۵). بیانات در دیدار کارگران.

- _____ (۱۴۰۲/۰۲/۰۹). بیانات در دیدار کارگران.
- _____ (۱۳۹۴/۰۶/۰۴). بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت.
- سیاست‌های کلی نظام اداری (۱۳۸۹).
- سیاست‌های کلی نظام در امور «ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران» (۱۳۸۹).
- سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری (۱۳۹۸).
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۵۸ - بازنگری: ۱۳۶۸).
- مکاتبات و آرای تفسیری شورای نگهبان درباره اصل ۱۴۱، قابل دسترسی در: www.shora-gc.ir

References

Books

- Holy Quran.
- Ansari, M. Al-Makaseb, Published by The legacy of Sheikh Al-Azam (in Arabic)
- Al-Bahrani, Y. Al-Hadaiq al-Nazerah. Qom: Al-Nashar al-Islami Foundation (in Arabic)
- Hor Ameli, M. (1982). Wasal al-Shia, Beirut: Islamie (in Arabic).
- Helli (Allameh), H. (1992). Mokhtalef Al-Shia. Qom: Islamic Publications Office (in Arabic).
- Khouie, A. (1998). Misbah Al-Fiqahah, Qom: Arbitration (in Arabic).
- Shoayri, M. (Bita). Jame Al-Akhbar Najaf: Al-Mattaba Al-Haydriya (in Arabic)
- Sadr, S.M. (2016). eqtesadona (our Economy), Qom: Bousthan Kitab (in Arabic).
- Saliba, J. (1987). Philosophical culture. Translated by Manouchehr Sanei Dareh-Bidi, Tehran: Hekmat.
- Gorji Azandriani, A. (2015). Positive Discrimination. Tehran: Ala Ghalam (in Persian).
- The Guardian Council's Opinions and Basis of Opinions Compilation Group. (2018). Detailed Discussions of the Guardian Council Meeting (Morning) Dated 02/10/2013. Tehran: Guardian Council Research Institute. (in Persian).
- Moulla Sadra, M. (1981). Al-Hekmat Al-MotaAlie (Transcendent Wisdom in the Four Intellectual Journeys). Beirut: House of Arab Heritage Revival (in Arabic).
- Mousavi Khomeini, S.R. (2011). Tahrir al-Wasilah. Qom: Dar al-Kutb al-Ilmiyah (in Arabic).

Najafi Javaheri, M. (1983). Jawaher al-Balaghe. Beirut: Dar Ihya al-Turas al-Arabi(in Arabic).

Calves, G. (2004). La Discrimination Positive. Paris: PUF

Articles

Gorji Azandriani, A, Tabari, H, & Mirmohammad Sadeghi, M. (2011). Positive discrimination: fair discrimination or treatment of the effects of discrimination. Legal Research Quarterly, 14(55), 29-46.

Jalali, M, & Heidari, F. (2014). The principle of equal access to public services in light of the decisions of the Court of Administrative Justice. Ray Journal (Judicial Case Review), 3(8), 41-60. doi: 10.22106/jcr.2016.23951

Levade, A.(2004). "Positive Discrimination and the Principle of Equality in French Law", Pouvoirs; Special Issue of Positive Discrimination, 37(111), 55-71.

Documents

Ayatollah Khamenei, S.A. (26/08/2015). Statements in the meeting with the President and members of the government board

Ayatollah Khamenei, S.A. (14/05/2024). Statements in the meeting with workers

Ayatollah Khamenei, S.A. (29/04/2023). Statements in the meeting with workers

Correspondence and interpretative opinions of the Guardian Council on Article 141, available at: www.shora-gc.ir

5) General policies of the legislative system (2019)

General policies of the system in matters of “promoting and strengthening the culture of sacrifice and jihad and organizing the affairs of veterans” (2010).

General policies of the administrative system (2010).

Constitution of the Islamic Republic of Iran (1358-revised 1368).